



**T.C.**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI**

**MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERDE KÜLTÜR DERSLERİNE GİREN  
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI: NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Funda BAHÇALI**

**BURSA**

**2020**





**T.C.**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI**

**MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERDE KÜLTÜR DERSLERİNE GİREN**

**ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI: NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Funda BAHÇALI**

**Danışman**


**Prof. Dr. Sedat YÜKSEL**

**BURSA**

**2020**

## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim.

  
Funda BAHÇALI  
21.07.2020



## EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

### YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

#### ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

#### EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 21/07/2020

Tez Başlığı / Konusu: Mesleki ve Teknik Liselerde Kültür Derslerine Giren Öğretmenlerin İş Doyumları: Nitel Bir Araştırma

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 80 sayfalık kısmına ilişkin, 21/07/2020 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

21.07.2020

Adı Soyadı: Funda BAHÇALI  
Öğrenci No: 801620006  
Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri  
Programı: Eğitim Programları ve Öğretim  
Statüsü: Yüksek Lisans

21.07.2020  
Danışman  
Prof. Dr. Sedat Yüksel

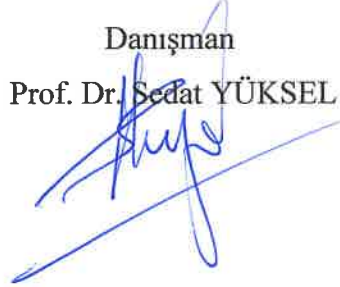
## YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Mesleki ve Teknik Liselerde Kültür Derslerine Giren Öğretmenlerin İş Doyumları: Nitel bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

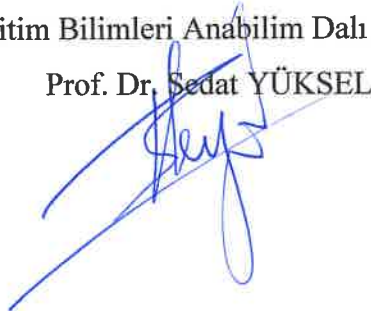
Tezi Hazırlayan  
Funda BAHÇALI



Danışman  
Prof. Dr. Sedat YÜKSEL



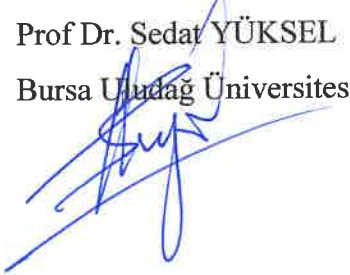
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanı  
Prof. Dr. Sedat YÜKSEL



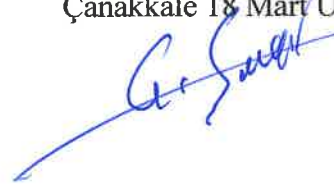
**T.C.**  
**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,**

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı'nda 801620006 numaralı Funda BAHÇALI'nın hazırladığı “Mesleki ve Teknik Liselerde Kültür Derslerine Giren Öğretmenlerin İş Doyumları: Nitel bir Araştırma” konulu yüksek lisans çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 28/08/2020 günü 10.00-11.00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin (**başarılı/başarısız**) olduğuna (**oy birliği/oy çokluğu**) ile karar verilmiştir.

Üye( Tez Danışmanı ve Sınav  
Komisyonu Başkanı)  
Prof Dr. Sedat YÜKSEL  
Bursa Uludağ Üniversitesi



Üye  
Prof. Dr. Çavuş ŞAHİN  
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi



Üye  
Dr. Öğr. Üy.Şule Betül TOSUNTAŞ  
Bursa Uludağ Üniversitesi



## Önsöz

Eğitimin en önemli parçalarından biri olan, çağın gerektirdiği bilgi, beceri ve donanıma sahip bireyler yetiştirilmesinde önemli rol oynayan öğretmenlerin işlerini sevmeleri, işlerinden memnun olmaları oldukça önemlidir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen bireysel ve kurumsal faktörlerin belirlenmesi, olumsuz faktörlerin giderilmesi ve olumlu faktörlerin ise artırılması gerekmektedir. Ülkemizin kalkınmasında, ara eleman yetiştirilmesinde önemli role sahip mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini bilmek, memnun oldukları ya da olmadıkları durumları tespit ederek geliştirici faaliyetler de bulunmak gerekmektedir. Bu araştırma ile "Mesleki ve teknik liselerde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumları"nın incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinin her aşamasında değerli bilgilerini ve zamanını esirgemeyerek her fırsatta çalışmamla yakından ilgilenen, anlayışla bana yol gösteren danışman hocam Prof. Dr. Sedat Yüksel'e, hayattaki her adımında bana destek olan ve varlıklarıyla beni hayata bağlayan sevgili annem ve babama, bu çalışmayı gerçekleştirirken bana yardımcı olan herkese sonsuz teşekkürler.

21.07.2020

Funda BAHÇALI



## Özet

Yazar	:	Funda BAHÇALI
Üniversite	:	Uludağ Üniversitesi
Ana Bilim Dalı	:	Eğitim Bilimleri
Bilim Dalı	:	Eğitim Programları ve Öğretim
Tezin Niteliği	:	Yüksek lisans
Sayfa Sayısı	:	XV+98
Mezuniyet Tarihi	:	28.08.2020
Tez	:	Mesleki ve Teknik Liselerde Kültür Derslerine Giren Öğretmenlerin İş Doyumları: Nitel Bir Araştırma
Danışmanı	:	Prof Dr. Sedat Yüksel

### **MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERDE KÜLTÜR DERSLERİNE GİREN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI: NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

Öğretmenler, eğitimin sisteminin en önemli öğelerinden biridir. Eğitimde başarının artması öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmaları ile ilgilidir. Ülkemizde öğretmenler çok farklı lise türlerinde çalışmaktadır. Bu okullar içerisinde mesleki ve teknik liselerin çok önemli bir yeri vardır. Mesleki ve teknik liselerde çalışan kültür öğretmenlerinin okullarda yaşanan bazı sorunlardan dolayı iş doyumlarının nasıl etkilendiğini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışmada, İzmir ili Kemalpaşa ilçesinde farklı mesleki ve teknik liselerde çalışan 16 kültür öğretmeni ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanan veriler, araştırmanın genel amacı ve ana problemi çerçevesinde olgu bilimsel (fenomenolojik) araştırma deseni ile incelenmiştir.

Bulgular, öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında yaş, eğitim durumu, kıdem ve kişilik özelliklerinin iş doyumunu etkilerken, cinsiyetin iş doyumunu etkilemediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında işin kendisi, ücret, çalışma arkadaşları, yönetim, çalışma koşulları, öğrenci ile iletişim, veli ile iletişim ve eğitim politikaları ve müfredat açısından iş doyumlarının farklı etkilendiği ve örgütsel faktörlerin iş doyumunu bireysel faktörlerden daha fazla etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmenler, öğretmenlik mesleğinden memnun olmalarına rağmen

meslek lisesinde kültür ğretmeni olmaktan memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin en fazla sorun yaşadıkları durumlar ğrenci profili ve uygulanan mfredatlardır.

***Anahtar Kelimeler:*** iş doyumu, kültür ğretmeni, mesleki ve teknik liseler

## **Abstract**

Author : Funda BAHÇALI  
University : Uludag University  
Field : Educationonal Science  
Branch : Curriculum and Instruction  
Degree Awarded : MA  
Page Number : XV+98  
Degree Date : 28.08.2020  
Thesis : Job Satisfaction of Culture Teachers at Vocational and  
Technical High Schools: A Qualitative Study  
Supervisor : Prof. Dr.Sedat Yüksel

### **JOB SATISFACTION OF CULTURE TEACHERS AT VOCATIONAL AND TECHNICAL HIGH SCHOOLS : A QUALITATIVE STUDY**

Teachers are one of the most important factors of education system. Increasing the chances of success in education is related to teachers' being satisfied with their jobs. In our country, teachers work at different kinds of schools. Vocational and technical high schools have an important role among these schools. In this study, the aim is to find out how culture teachers' job satisfaction has been affected by some problems at vocational and technical high schools. The researcher had interviews with 16 culture teachers working at different vocational and technical high schools in Kemalpaşa/İzmir. Data collected from semi-structured interview form prepared by the researcher have been examined via phenomenological research design within the scope of the research aim and the main problem.

Findings have shown that the factors which affect culture teachers' job satisfaction consist of individual and organisational factors. The individual factors affecting teachers' job satisfaction have found out that age, educational status, seniority and personal traits have an effect on job satisfaction but gender has no effect on job satisfaction. The organisational factors affecting teachers' job satisfaction have found out that nature of work, salary, colleagues, administration, working conditions, communication with students, communication with parents and educational policies and curriculum affect every culture teacher disparately. Also it is obvious that organisational factors are more effective than indivual factors on job satisfaction. By the way, teachers state that they are satisfied with their

job as a teacher but they are not satisfied with being a culture teacher at a vocational and technical high school. The most problematic issues culture teachers have been through are related to student profile and curriculum.

**Key Words:** job satisfaction, culture teachers, vocational and technical high schools

## İçindekiler

### Sayfa No

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK .....	i
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU.....	ii
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI.....	iii
Önsöz.....	v
Özet .....	vi
Abstract .....	viii
İçindekiler .....	x
Şekiller Listesi.....	xiv
Tablolar Listesi.....	xv
I.Bölüm.....	1
1.1.Problem.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	2
1.3.Araştırmanın Önemi .....	3
1.4.Sınırlılıklar .....	4
II.Bölüm .....	5
2.1.İş Doyumu.....	5
2.1.1.İş doyum kavramı.....	5
2.1.2.İş doyumunun önemi.....	7
2.1.3.İş doyumunun özellikleri.....	8
2.1.4.İş doyumunu etkileyen faktörler .....	9
2.1.4.1.Bireysel Faktörler.....	9
2.1.4.1.1. Cinsiyet .....	9

2.1.4.1.2. Yaş .....	10
2.1.4.1.3. Eğitim durumu .....	10
2.1.4.1.4. Kıdem.....	11
2.1.4.1.5. Kişilik.....	11
2.1.4.1.6. Medeni durum. ....	12
2.1.4.2.Örgütsel Faktörler. ....	12
2.1.4.2.1. İşin kendisi. ....	12
2.1.4.2.2. Ücret.....	13
2.1.4.2.3. Çalışma arkadaşları .....	13
2.1.4.2.4. Terfi olanakları.....	13
2.1.4.2.5. Yönetim.....	14
2.1.4.2.6. Çalışma koşulları.....	14
2.1.5.İş Doyumu ile İlgili Kuramlar.....	15
2.1.5.1.Kapsam(İçerik) Kuramları. ....	15
2.1.5.1.1.Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	15
2.1.5.1.2.Herzberg'in Çift Faktör Kuramı .....	16
2.1.5.1.3.Alderfer'in E-R-G Kuramı. ....	17
2.1.5.1.4.Mc.Clelland'in Başarma İhtiyacı Kuramı. ....	18
2.1.5.2.Süreç Kuramları. ....	20
2.1.5.2.1.Vroom'un Beklenti Kuramı.....	20
2.1.5.2.2.Lawler-Porter'ın Beklenti Kuramı.....	21
2.1.5.2.3.Locke'un Amaç Kuramı .....	23

2.1.5.2.4.Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	24
2.2.Mesleki ve Teknik Eğitim.....	25
2.2.1.Mesleki ve teknik eğitimin tarihçesi. ....	25
2.2.2.Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin mevcut durumu. ....	27
2.2.3.Kültür dersi öğretmenleri. ....	29
2.2.4.İlgili Araştırmalar.....	30
III. Bölüm.....	35
3.1. Araştırmanın Modeli.....	35
3.2. Çalışma Grubu.....	36
3.3. Veri Toplama Araçları.....	38
3.4. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi.....	38
3.5. Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları.....	40
3.6. Araştırmacının rolü.....	42
IV. Bölüm.....	43
4.1.Tema 1: İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere Yönelik Öğretmen Görüşleri.....	43
4.1.1.Alt tema 1: Öğretmenlikte iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler.....	45
4.1.1.1.Cinsiyet. ....	45
4.1.1.2.Yaş. ....	45
4.1.1.3.Eğitim durumu. ....	45
4.1.1.4.Kıdem.....	46
4.1.1.5.Kişilik.....	47
4.1.2.Alt tema 2: Öğretmenlikte iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler.....	47

4.1.2.1.İşin kendisi.....	47
4.1.2.2.Ücret.....	51
4.1.2.3.Çalışma arkadaşları.....	53
4.1.2.4.Yönetim.....	54
4.1.2.5.Çalışma koşulları.....	57
4.1.2.6.Öğrenci ile iletişim.....	57
4.1.2.7.Veli ile iletişim.....	64
4.1.2.8. Eğitim politikaları ve müfredat.....	65
4.2.Tema 2: Öğretmenlerin Genel İş Doyum Düzeyleri.....	66
V.Bölüm.....	69
5.1. Sonuç.....	69
5.2. Tartışma.....	73
5.3. Araştırma Önerileri.....	78
Kaynakça.....	80
Ekler.....	93
Ek-1: Uludağ Üniversitesi Etik Kurulu Onayı.....	93
Ek-2: Milli Eğitim Bakanlığı İzni.....	94
Ek-3: Katılım Kabul Formu.....	95
Ek-4: Görüşme Formu.....	96
Öz Geçmiş.....	98



## Şekiller Listesi

<i>Şekil</i>		<i>Sayfa</i>
1.	Çift Faktör Kuramı Öğeleri.....	17
2.	Vroom'un Beklenti Kuramı.....	21
3.	Porter-lawler Beklenti Kuramı.....	23
4.	Öğretmenlikte iş doyumunu etkileyen faktörler.....	44

## Tablolar Listesi

<i>Tablo</i>		<i>Sayfa</i>
1.	Türkiye'de Okul,Öğretmen ve Öğrenci Sayıları(2018-2019 Öğretim Yılı)..	27
2.	Türkiye'de Mesleki ve Teknik Liseler(2018-2019 Öğretim Yılı) .....	28
3.	Türkiye'de Mesleki ve Teknik Lise Türleri(2018-2019 Öğretim Yılı).....	28
4.	Katılımcılara ait sosyo-demografik ve mesleki özellikler.....	37

## I.Bölüm

### Giriş

#### 1.1.Problem

Toplumların gelişmesinde eğitim kurumlarının yeri oldukça önemlidir. Eğitim kurumlarının çağa ayak uydurması hızla değişen ve gelişen yenilikleri takip ederek toplumların gelişmesine katkı sağlaması gerekmektedir. Bu gelişimin sağlanması için de öğretmenlere ve yöneticilere çok önemli görevler düşmektedir. Eğitim kurumlarının istenilen hedeflere ulaşmasında öğretmenler en belirleyici role sahiptir.

Eğitimin kalitesini yükseltmek, ülkelerin bilimsel alanda ilerleyebilmesini sağlamak, istenilen hedeflere ulaşabilmek ve okul-öğrenci başarısını arttırmak için öğretmenlerin daha verimli ve özverili çalışmaları gerekmektedir. Bu hedeflere ulaşmak ancak işinden doyum sağlayan öğretmenlerle mümkündür. Bu nedenle işlerini yaparken öğretmenlerin hissettiği doyum ya da doyumsuzluk geleceğimizi etkilemektedir.

Ülkemizde öğrencilerin yaşlarına, akademik başarılarına, ilgi ve yeteneklerine göre öğrenim hayatlarını devam ettirebildikleri farklı ortaöğretim kurumları bulunmaktadır. Bu ortaöğretim kurumları ya da liseler arasında öğretmenlerin en çok sorun yaşadıkları liseler mesleki ve teknik liselerdir(Demirel&Diñer,2017). Mesleki ve teknik liselerde özellikle kültür dersi öğretmenlerinin daha fazla sorun yaşadığı gözlemlenmektedir. Mesleki ve teknik liselerde derslerin meslek dersleri ve kültür dersleri olarak ikiye ayrılmış olması, meslek derslerinin ders kredisinin kültür derslerinden daha fazla olması, bu tür okullarda mesleki eğitime ağırlık verilerek ara eleman yetiştirilmesinin amaçlanması kültür derslerini arka plana itmektedir. Kültür derslerinin geri planda kalması bu derslere öğrencilerin de bakış açısını olumsuz yönde etkilemektedir. Öğrencilerin ilgisizliği, bu derslere giren öğretmenlerinin iş doyumlarının azalmasına neden olmaktadır.

Yapılan birçok araştırmada (Günbayı,2001; McNally & Blake,2006; Şahin,1999; Ololube,2006) öğretmenlerin iş doyumlarının değişkenlik gösterdiğine ve buna etki eden birçok bireysel ve örgütsel faktör olduğu belirtilmiştir. Öğretmenliğin öğrencilerle iletişim halinde olmayı gerektirmesi, zor ve tecrube gerektiren bir meslek olması, hem özerk hem bağımsız olma imkanı sunması öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir(Shann,1998, s.67-73). Aynı zamanda günlük işlerin rutinleşmesi ve sıkıcı hale gelmesi, yönetici ve iş arkadaşları ile kurulan ilişkilerde onay ve taktir eksikliği, öğrencilerdeki öğrenme güdüsü eksikliği ve disiplin sorunları yaratmaları öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilemekte ve iş doyumsuzluğu yaşamalarına sebep olmaktadır(Hargreaves,1994). Bu nedenle mesleki ve teknik liselerde çalışan kültür öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemek, iş doyumsuzluğu yaratan sorunları bulmak ve bu sorunlara çözüm önerileri getirmek ülkemizdeki büyük bir sorunu çözmek için adım atılmasına yardımcı olacaktır.

## **1.2.Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, İzmir ili Kemalpaşa ilçesindeki mesleki ve teknik liselerde kültür derslerine giren öğretmenlerin iş doyumlarını öğretmen görüşlerine başvurarak kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırmanın ana problemi "Mesleki ve teknik liselerde kültür derslerine giren öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili görüşleri nelerdir?" şeklinde belirlenmiştir. Bu problemle ilgili çözüm yolu bulmak için aşağıdaki alt sorulara cevaplar bulmaya çalışılmıştır:

- 1) Mesleki ve Teknik Liselerde çalışan kültür öğretmenlerinin işin kendisi ile ilgili algılarına göre iş doyumları ile ilgili görüşleri nedir?
- 2) Mesleki ve Teknik Liselerde çalışan kültür öğretmenlerinin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerine göre iş doyumları ile ilgili görüşleri nedir?

- 3) Mesleki ve Teknik Liselerde çalışan kültür öğretmenlerinin aldıkları ücrete göre iş doyumları ile ilgili görüşleri nedir?
- 4) Mesleki ve Teknik Liselerde çalışan kültür öğretmenlerinin okul idaresiyle olan ilişkilerine göre iş doyumları ile ilgili görüşleri nedir?
- 5) Mesleki ve Teknik Liselerde çalışan kültür öğretmenlerinin öğrenci profiline göre iş doyumları ile ilgili görüşleri nedir?

Bu kapsamda, araştırmanın alt amaçları ile kültür öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğini nasıl algıladıkları, iş arkadaşları ve okul idaresi ile ilişkileri, aldıkları ücret hakkındaki görüşleri, okulun öğrenci profili ve fiziki şartları gibi hususlarda öğretmenlerin görüşlerine başvurularak sorulara cevaplar aranacaktır.

### **1.3.Araştırmanın Önemi**

Eğitim sisteminin başarısı, sistemin en önemli parçalarından biri olan öğretmenlerin işlerinde kendilerini başarılı ve mutlu hissetmelerine bağlıdır. Öğretmenlerin işlerinde doyum ya da doyumsuzluk yaşamaları hem bireysel hem de örgütsel açıdan sonuçlarının fazla olması sebebiyle üzerinde durulması, önem verilmesi, incelenmesi ve gerekli önlemlerin alınması gereken bir durumdur. Başarılı ve kaliteli bir eğitimde öğretmenleri yeri çok önemlidir. İşinden memnun olmayan, doyum sağlayamayan bir öğretmen; öğrencileri, çalışma arkadaşları, okul idaresi ve velilerin üzerinde olumsuz etkilere neden olacaktır.

Mesleki ve teknik liselerde kültür derslerinin ikinci planda kalan dersler olarak algılanması, kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumunu azaltmakta, onları branşlarından uzaklaşma tehlikesi ile baş başa bırakmaktadır. Alanından uzaklaşan, mesleki heyecanı azalan kültür dersi öğretmenlerinin yaşayabileceği doyumsuzluk, eğitimin hedeflerine ulaşılmasında istenmeyen sonuçlara sebep olacaktır. Araştırma, öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen birçok faktörün neler olduğunu ortaya koymak, bu faktörlerle ilgili sorunları tanımlamak ve çözüm önerileri sunarak öğretmen iş doyumunu arttırmak açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın, ilgili alan yazın incelendiğinde mesleki ve teknik liselerde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumlarını inceleyen bir araştırmanın mevcut olmaması, bu konuda ortaya çıkacak bulguların bu konunun anlaşılması ve daha sonra çalışma yapmak isteyen uygulayıcılara yardımcı olması bakımından faydalı olacağı düşünülmektedir.

#### **1.4.Sınırlılıklar**

- Araştırmada elde edilen veriler, araştırmacı tarafından hazırlanan veri toplama aracı (görüşme formu) ile sınırlıdır.
- Araştırmanın, 2018-2019 eğitim öğretim yılında, İzmir ili Kemalpaşa ilçesinde mesleki ve teknik liselerde görev yapan 16 kültür öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır.

## II.Bölüm

### Literatür

#### 2.1.İş Doyumu

**2.1.1.İş doyumu kavramı.** İş Doyumu kavramı ilk kez 1918 yılında Taylor ve Gilbert tarafından ortaya konulmuş ve bu kavramı en az stres ve yorgunluk oluşturacak bir yöntemle fabrikada çalışmak olarak tanımlamışlardır. Bu konudaki bilimsel çalışmalar esasen 1920'li yıllarda Harvard araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve ekibinin bir elektrik şirketinde yaptıkları çalışmalarıyla başladığı kabul edilmekte olup bu çalışma 1934 yılına kadar devam etmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen veriler iş doyumunun fiziksel şartlar yerine sosyal unsurlara yani insana dayandığını göstermiştir. 1935 yılında Hoppock'un "Job Satisfaction" isimli makalesi yayımlandıktan sonra bu konuda önemli araştırmalar yürütülmüştür (Mertol, 1993).

İş doyumu kavramı ile ilgili yapılan başka tanımlar da mevcuttur. Oshagbemi (2000), iş doyumunu, çalışan kişinin işine karşı hissettiği mesleki değerleri ve işten elde ettiği etkileşim sonucu meydana gelen duygusal bir yanıt niteliğindedir şeklinde ifade ederken, Gibson, Ivancevich ve Donnelly'a (2000) göre iş doyumunu; kişinin işi ile alakalı olarak kendini mutlu hissetmesidir. Diğer bir deyişle iş doyumunu kişinin işi ile ilgili hislerine dayanmaktadır.

Silah (2005) iş doyumunu, “kişinin işine karşı olan tutumu” olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik olarak da açıklanabilir. İş doyumunun oluşabilmesi için, işin özellikleri ile çalışanların isteklerinin birbiriyle uyumlu olması gerekir.

Bir başka görüşe göre iş doyumunu, çalışma koşullarının (işin kendisi, çalışma ortamı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu) ve iş sayesinde elde edilen sonuçların(ücret, iş güvenliği) çalışan tarafından değerlendirilmesidir. İş doyumunu çalışanın kendi norm, değer ve beklentilere

göre değerlendirdiği iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği tepkilerden meydana gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2006).

İş doyumunu, bireylerin ücrete, fiziksel ve duygusal çalışma şartlarına, denetim gücüne, başarı düzeyine, bu başarı karşısında aldığı ödüle ve sosyal statüye, iş arkadaşları ve yöneticileri ile olan ilişkilerine yönelik olumlu ve olumsuz görüşlerin tamamı olarak tanımlanabilmektedir. Bu faktörlerden herhangi birisi tek başına iş doyumunu oluşturamaz. İş doyumunu bu faktörlerin hepsinin bir sistem ve düzen içinde olduğu kurumlarda gözlenebilmektedir (Adıgüzel, 2010).

Bir kurumda çalışmakta olan kişilerin iş doyum düzeyleri çok önemlidir. Çünkü kurumlarda çalışanların mutluluğu, huzuru, işteyken ihtiyaçlarının karşılanması, işlerinden aldıkları zevk, çalışanların moral ve güdülenmelerini arttıracaktır. Bundan dolayı da çalışanların daha verimli olmaları sağlanacaktır. Bunun yanı sıra birçok araştırmacı iş doyum düzeyi yüksek çalışanların çalışma arkadaşlarıyla daha pozitif ilişkiler kurduğunu, yenilikçi fikirleri sayesinde kurumun etkili olmasına daha çok katkı sağladıklarını, kurumlarına duygusal olarak daha çok bağlı hissettiklerini ve işlerini daha iyi yaptıklarını ortaya koymuştur. Bu yüzden bir kurumun istediği başarıya ulaşabilmesi ve devam ettirebilmesi için, o kurumda çalışanların iş doyumlarının sürekli olarak yüksek tutulması gerekli ve önemli bir durumdur. İş doyumunu için Lawler tarafından geliştirilmiş teoriye göre, iş doyumunu, bireyin yani çalışan kişinin ne hak ettiği ile yaptığı iş karşılığında ne aldığı düşüncesi sonucunda oluşmuştur. Bundan dolayı, çalışan bir kişi hak ettiğini düşündüğu şeyleri elde edemez ise, iş doyumsuzluğu söz konusu olmakta ve işinden memnun hissetmemektedir (Onaran, 1979; Telman & Ünsal, 2004).

Schultz ve Schultz'a (1990) göre iş doyumunu, çalışanların işlerine karşı hissettiklerinden, ilgilerinden ve tutumlarından meydana gelen birçok davranış ve duygu;



Locke'a göre ise bireyin işini ve deneyimini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan zevk ve olumlu hislerdir (akt. Karcıoğlu & Akbaş, 2010).

Eren (2010) iş doyumunu işten elde edilen maddi gelir ve çalışanın iş arkadaşları ile geçirdiği zamandan zevk alması ve ürün ortaya koymak ile meydana gelen haz ve mutluluk olarak tanımlamaktayken; Çelik'e (2013) göre, işin işgörene uyması yani iş doyumunu; çalışanın yaptığı işe uyum sağlaması; işin sahip olduğu özelliklerle çalışan bireyin sahip olduğu nitelik ve yeteneklerin denk olması, iş icra eden kişinin işini yaparken tatmin duyup, haz alması ve tüm bunların sonucunda bireyin işinde etkin ve verimli olması ile ilgili gerçekleştirilen faaliyetleri kapsar.

İş doyumunu ile ilgili tanımlara bakıldığında genelde kişilerin işleri ile alakalı olumlu ya da olumsuz duygu ve hislerini yansıttıkları görülmektedir. İş doyumunu etkileyen faktörler hem içsel hem de dışsal olabilmektedir.

**2.1.2.İş doyumunun önemi.** İş doyumunu hem bireysel hem de örgütsel bakımdan önem taşımaktadır. Bireysel açıdan düşünüldüğünde iş, bireyin hayatında önemli bir yere sahiptir. Günün önemli bir kısmının iş yerinde geçmesi, bireylerin bütün gereksinimlerinin iş yerinde karşılanma beklentisine girmelerine neden olmaktadır. İş yerinde bu gereksinimlerinin karşılanamaması, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinde mutlu hissetmeyen bireylerde iş doyumsuzluğu meydana gelecektir. İş doyumsuzluğunun oluşması ise işe devamsızlık yapma, önemsememek, olumsuzluk, işi zamanında yapmamak, işi bırakmak vb. hizmeti olumsuz etkileyecek kurumsal sonuçlara yol açmaktadır (Bardakçı & Serinkan, 2009). İş doyumunu, çalışanların psikolojik olgunluğa ulaşmalarına yardım ederken buna erişememek hayal kırıklığı yaratabilir. İş doyumunun düşük olması çalışanın işinden soğumasına, moralinin bozulmasına, verimin düşmesine ve sağlıksız bir toplumun oluşmasına sebep olur (Dil, 2005). Öğretmenlerin, yapıcı ve sağlıklı bir kişilikle yaptıkları işi devam ettirebilmeleri için görev yaptıkları kurumdaki ortam ve örgüt

iklimi çok önemlidir. Bu ortam uygun olmazsa strese neden olarak öğretmenlerin ruh ve beden sağlığını etkileyebilmektedir (Oğuz, 2017).

**2.1.3.İş doyumunun özellikleri.** İş doyumunu tek boyutlu bir kavram değildir. İş doyumunun özellikleri düşünülünce ilk olarak hem bireysel hem de örgütsel boyutunun olduğu akla gelmelidir. İş doyumunda dikkat çeken kısım ise işin özellikleri ile çalışanın arzu, istek ve beklentilerinin ortak olmasıdır (Akşit Işık, 2010).

İş doyumunun bir başka özelliği ise kişilerin istek ve beklentileri farklı olduğu için kişiden kişiye göre değişmesidir. Bu durumda iş doyumunun kişilerin değerleri ve bu değerlerin önem sırasına göre farklılaştığı bilinmektedir (Özaydın & Özdemir, 2014). Ayrıca kişinin çalıştığı ortamın olanakları da iş doyumunu etkilemektedir. İş doyumunun bireysel olarak değişkenlik gösterdiğine örnek verecek olursak, bir bireyin yaptığı iş karşısında aldığı maaş etkilerken, başka bir bireyi o işi yaparken bulunduğu statü etkilemektedir.

Genel hatlarıyla iş doyumunun özellikleri şunlardır (İbicioğlu, 2011):

1. Kişinin işine karşı hissettiği olumlu algı ile oluşmaktadır.
2. Kişiye göre iş doyumunu iş ve işin farklı taraflarının toplamı olarak belirtilmektedir.
3. Tutumlara göre değişkenlik gösteren bir yapısı vardır.
4. İş bir süreç olarak düşünülerek fiziksel ve psikolojik açıdan değerlendirilmiştir (Süreç yaklaşımı son yıllarda önem kazanmaya başlamıştır).
5. En son meydana çıkan bir histir.
6. Uğraşların yanı sıra desteklenmenin de sonucu olarak ortaya çıkabilir.
7. Bireysel ve örgütsel seviyede işte gösterilen performans ile iş doyumunu doğrudan ilişkilidir.
8. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarını önemli bir şekilde etkilemektedir.
9. Örgütsel davranışlar içerisinde önemli bir yere sahiptir.

Yukarıda da belirtildiği gibi iş doyumunun kendine özgü birçok özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler bireysel ve örgütsel değerlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu sebeple de iş doyumunu çok yönlü bir kavramdır.

**2.1.4. İş doyumunu etkileyen faktörler.** İş doyumunu, kişinin işine karşı hissettiği olumlu ve olumsuz duygulardan meydana gelmekle birlikte birçok faktöre de bağlıdır. Bu yüzden iş doyumunu çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahiptir. İş doyumunu etkileyen faktörler 2 gruba ayrılmaktadır. Bunlar; bireysel faktörler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, kişilik, beklentiler) ve örgütsel faktörler (işin kendisi, yönetim, çalışma arkadaşları)'dır (Lam, 1995). Ancak kişinin işi ile ilgili bazı durumlarda doyumsuzluk yaşamayı işten tamamen doyum almadığı anlamına gelmemektedir. Çok yönlü bir kavram olan iş doyumunu için bu durum doğal sayılmalıdır.

**2.1.4.1. Bireysel Faktörler.** İş doyumunu, kişinin duygusal durumunu yansıttığı için, her kişiye özgü olan kişilik özellikleri, beklentiler, değerler, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem v.b. özellikler iş doyumunu/doyumsuzluğunun oluşmasında etkili rol oynamaktadır.

**2.1.4.1.1. Cinsiyet.** İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda, genel olarak iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Buna rağmen yapılan bazı araştırmalarda ise bu anlamlı farklılığın işin türünden kaynaklandığı görülmüştür. Öğretmenlikte ise cinsiyet değişkeninin iş doyumunu biraz etkilediği görülmüştür. Bunun nedeninin ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre bu mesleğe daha yatkın olmaları düşünülmektedir (Kolçak, 2012).

Kadın öğretmenlerin fizyoloji ve psikolojik doğaları gereği öğretmenlik mesleğine yatkınlıkları, işe olan ilgi ve güdülenmelerini artırmakta, dolayısıyla da iş doyumunu düzeylerini artırmakta ve işlerinden daha memnun olmalarını sağlamaktadır. Kadın öğretmenlerin iş doyumlarının, erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin işleriyle ilgili yapılacak etkinlikleri daha fazla önemsedikleri, işlerine daha

bağlı oldukları ve işlerini benimseme düzeylerinin erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür (Kolçak, 2012).

*2.1.4.1.2. Yaş.* Genel olarak yaşın ilerlemesi ile birlikte iş doyumunu da artmaktadır. İş doyumunun yaşla artmasının iki temel nedeni bulunmaktadır. Birincisi, yaş ilerledikçe ödül ve gelir gibi olanakların iyi düzeye gelmesinden dolayı doyumun artması, ikincisi ise çalışan kişilerin istek ve beklentilerinin gerçekçi temeller dayanması sebebiyle kişilerin işlerine uyum sağlamasıdır. Bundan dolayı çalışan kişiler yaşları ilerledikçe daha mutlu hissetmektedirler (Önder, 2007).

Araştırmalar, yaşlı çalışanların iş ve yaşam tecrübesine daha çok sahip oldukları için genç çalışanlara kıyasla işlerine daha fazla güdülediklerini ve daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını göstermiştir (Luddy, 2005). Herzberg' e göre ise iş doyumunu ile yaş arasındaki ilişki U şeklinde bir eğriye benzemektedir. Buna göre çalışma yaşamına erken başlamış kişilerde iş doyumunu yüksek olurken, 30 yaşına doğru iş doyumunu düşmeye başlamakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna yaklaştıkça ise tekrar yükselmektedir (Kanbay, 2010).

*2.1.4.1.3. Eğitim durumu.* İş doyumunu ile ilgili diğer bir bireysel faktör ise eğitim düzeyidir. Kişilerin eğitim düzeyleri onların hayattan umut ettiği şeyleri etkilediği gibi işlerine verdikleri önemi, anlamı ve iş hayatları ile ilgili beklentilerini de farklılaştırmaktadır. Kişiler eğitim düzeylerini yükseltirken, gelecekte aldıkları bu eğitim sayesinde fayda görmeyi ümit ederler ve böylelikle kişilerin iş ile ilgili beklentileri yükselmektedir. Kurum ya da örgüt çalışanın bu beklentilerini karşılayabiliyor ise çalışanın iş doyumunu düzeyi artar fakat eğitim düzeyi yüksek bu kişiler kendi eğitim düzeylerine ve tecrübelerine uygun bir işte istihdam edilemezlerse iş doyum düzeyleri azalmaktadır. Bu durumun tersi düşünüldüğünde kurum ya da örgüt çalışanlarının yetkinliklerinden daha fazla beklenti içerisinde olduğunda, çalışanlarda iş doyum düzeyleri azalmakta, stres ve endişe düzeyleri ise yükselmektedir (Eğinli, 2009).

Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, genel olarak eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça iş doyumunu düzeyleri de artmakta, eğitim seviyeleri azaldıkça iş doyumunu düzeyleri de azalmaktadır. Bunun nedeni eğitim seviyesi arttıkça kişilerin daha iyi koşullara sahip bir iş bulma ihtimallerinin artması ve daha nitelikli ve kaliteli işler ile uğraşmaları olabilir (Sönmezer, 2007).

*2.1.4.1.4. Kıdem.* Kişilerin kıdem ve tecrübeleri arttıkça iyi makamlara gelebilme olanakları da artmakta ve bu işten daha çok doyum sağlamalarına neden olmaktadır (Ardıç&Baş, 2001). İş doyumunu ile kıdem arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki vardır. Üst kıdemde bulunan çalışanların iş doyumunu, alt kıdemde çalışanların iş doyumuna göre daha yüksek olmaktadır. Bundan dolayı çalışanların yetki hiyerarşisindeki örgütsel mevkiisi yükseldikçe, iş doyumları da artmaktadır (Başaran, 2000).

Öğretmenlikte kıdem, öğretmenlikte geçirilen yıllara göre verildiği için okullarda üst ya da alt kıdem şeklinde bir sınıflandırma (yöneticilik hariç) bulunmamaktadır. Dolayısıyla, öğretmenlerde kıdem büyük ölçüde yaş ve tecrübe ile ilişkilidir.

*2.1.4.1.5. Kişilik.* Kişilik özelliklerinin işe uygun olması, iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Sinirli, gergin ve çevresine uyum sağlayamayan kişiler daha sık iş doyumсуuzluğu yaşamaktadır. Bu çalışanlar çevrelerindeki insanlarla rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların hayata karşı bakış açıları da olumsuzdur. Olumsuz tutumların yaygınlaşma etkisi görülmektedir. Kişi işinden memnun ise, işine önem vermesi, gerekeni yapması bu bilinçle uyumlu olur. Hayatından mutlu olması da bu durum ile uyumludur. İşinden memnun olmayan kişinin ise işini önemsemeyerek kendi içerisindeki uyumsuzluğu işine yansıtması yüksek olası bir durumdur (İşcan & Sevimli, 2005).

İşin gerektirdiği beceriler hem kazanılabilir hem de geliştirilebilir. Fakat duygusal olarak uygun düzeye gelememiş, kendini geliştiremeyen çalışanlar, eğitim düzeyi ne kadar

yüksek olursa olsun, çalıştığı iş yerine yarar değil zarar vereceklerdir. Bu kişiler bulunulan ortama duygusal olarak uyum sayılayamayacakları için de iş doyum düzeyleri düşük olacaktır. Olgun, kendini geliştirmiş karaktere sahip kişiler, kararlı, azimli ve sabırlı oldukları için, iş doyumları yüksek olmaktadır. Kişinin iş doyumunun, özel hayatına etkisi üzerine yapılan çalışmalarda, işinden memnun olan çalışanın hayat ve çevresiyle daha uyumlu olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışanların iş doyumunu etkileyen etmenler arasında kişiliğin önemli bir yeri olduğu görülmesine rağmen hayat ve çevreyle olan uyumu yakalamanın her zaman mümkün olmadığı sonucu da ortaya çıkmıştır (Kolçak, 2012).

*2.1.4.1.6. Medeni durum.* Çalışanların medeni durumlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan araştırmalarda, medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre ise genellikle evli çalışanların bekâr çalışanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Evli çalışanların bekâr çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde işlerinden doyum sağlamaları, evlilik gibi önemli bir kurumun gerektirdiği bir çok sorumlulukla birlikte düzenli ev yaşamı, eş ve çocuk sorumluluğu, bekar çalışanlara kıyasla işlerine daha iyi sahip çıkmaları sayesinde olmaktadır (Güner, 2007; Kaya, 2007).

*2.1.4.2. Örgütsel Faktörler.* Örgütsel faktörler, bireysel faktörlerle birleştiğinde çalışanların iş doyumunu etkilemektedirler. Örgütle ilgili olan işin kendisi, ücret, çalışma arkadaşları, terfi olanakları, yönetim ve çalışma koşulları vb. faktörler kişinin iş doyumunu/doyumsuzluğu yaşamasını etkilemektedir.

*2.1.4.2.1. İşin kendisi.* Kişinin iş doyumunu belirleyen önemli örgütsel faktörlerden biri “işin kendisi”, yani niteliğidir. İşin sıkıcı ya da tekdüze olmaması, çalışanı motive eden önemli bir faktördür. Çalışan tarafından işin zevkli bir iş olduğunun düşünülmesi, onun işine yönelik tutumunu olumlu yönde etkilemektedir. Kişinin zihinsel kabiliyetlerini ve yaratıcı

özelliklerini ortaya çıkaramayan, tekdüze işler yapan kişilerin iş doyumunu elde etmeleri mümkün olamamaktadır (Tutar, 2014).

*2.1.4.2.2. Ücret.* Çalışana emeği karşılığında yapılan ödeme, iş doyumunun sağlanmasında işin kendisi kadar önemlidir. Ücret için dikkat edilmesi gerek üç unsur kişiden beklenen görevler, kişinin kabiliyeti ve toplumun ekonomik yapısıdır. Bunlara göre kişiye verilen ücret adil ise, çalışanın işine karşı tutumu da olumlu olacaktır. Ücret işte kazanılan başarının karşılığı olarak görülmektedir. Çalışanların kurumdaki ücret sisteminin adaletsiz olduğunu düşünmeleri, iş doyum düzeylerini de düşürmektedir. Ödemenin yetersiz olduğunun düşünülmesi, iş doyumunu düşürdüğü gibi denklik, eşitlik duygusunu da azaltmaktadır. Bu yüzden örgüt içindeki ücret sisteminin etkin bir şekilde yapılması ve uygulanması gerekmektedir (Bozkurt & Bozkurt, 2008; Türk, 2007).

*2.1.4.2.3. Çalışma arkadaşları.* Çalışanın çalışma arkadaşlarına ve çalıştığı gruba aitlik hissetmesi iş doyumunu düzeyini olumlu bir şekilde etkilemektedir. Çalışma arkadaşları çalışanın genellikle etrafında bulunurlar ve benzer işler yaparlar. Çalışanın çalışma arkadaşlarıyla bazı ortak yönleri da bulunmaktadır (örneğin; eğitimleri, tecrübeleri). Çalışma arkadaşlarının en etkili olduğu dönem, kişinin işinde ya da örgütte yeni olduğu zamanlardır. Bunun nedeni ise yeni çalışanların işe başladığında tecrübelerinin sınırlı olması ve işin gerektirdiği sorumlulukların tam olarak bilincine varamamasıdır. Eğer çalışanın etrafında yardımsever ve uyumlu iş arkadaşları varsa çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkilenmektedir. Ancak çalışanın çevresinde uyumsuz, gergin çalışma arkadaşları varsa iş doyumunu olumsuz etkilenecektir. Çalışma arkadaşları bu nedenlerle çalışanların iş doyumunu etkilemektedir (George&Jones,1996).

*2.1.4.2.4. Terfi olanakları.* Terfi almak insanı daha fazla çalışmaya isteklendiren önemli bir etmendir. İşe yeni başlayan bir kişi terfi alma ya da ilerleme imkanının bulunmadığına ve maaşının artmayacağı hissine kapılırsa, her türlü çabanın lüzumsuz

olduđuna inanırsa iŒe karŒı olumsuz dūŒünceler ve tutumlar oluŒturabilir. Bunun sonucunda ise alıŒanda memnuniyetsizlik ve Œikayetlere sebep olur (Kantar, 2008).

Ancak yukarıda belirtilen durumun aksine Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir okulda grev yapan bir rretmen ne kadar ok uđraŒırsa uđraŒsın aldığı cret deđiŒmediđi iin, terfi olanağı da bulunmadığından dolayı bir sre sonra iŒi belli bir tekdzelikte yapmaya baŒlayacaktır (OkumuŒ, 2011). Milli Eğitim Bakanlığında da terfi sistemi bulunmaktadır ancak bu terfi abaya bağlı değil, rretmenlik tecrbesine gre verilmektedir.

*2.1.4.2.5. Ynetim.* Yneticilerin alıŒanlarına karŒı olan tutumları, alıŒanların iŒ doyumlarını etkilemektedir. Yneticinin alıŒana karŒı tutumu olumlu ise alıŒanın iŒ doyumunu olumlu ynde etkilenirken, olumsuz ise alıŒanın iŒ doyumunu olumsuz ynde etkilenmektedir. Ynetici ile alıŒan arasındaki olumlu iliŒkiler, alıŒanın iŒini benimsemesine ve bylelikle de iŒ performansının artmasına sebep olmaktadır. Yneticinin kontrol temel alan, alıŒanın hatasını bulmayı grev edinen bir denetleme anlayıŒı alıŒanları huzursuz ederek alıŒanların iŒine motive olmalarına engel olur, kendilerini yenilemek istemezler ve dolayısıyla da performansları olumsuz etkilenir (Horozoğlu, 1995).

*2.1.4.2.6. alıŒma koŒulları.* İŒ ortamındaki alıŒma Œartlarının alıŒanın iŒteki verimliliği ve performansı zerinde ok byk bir etkisi bulunmaktadır. alıŒma yerinin sahip olduğu nitelikler, alıŒanın iŒini zevkle yapmasında ve iŒine gdlenmesinde etkili olmaktadır. Fiziksel olarak alıŒma Œartlarının kt olması halinde, alıŒanların iŒ doyumunu dzeyinde de azalma olmaktadır (Oshagbemi, 2000).

alıŒma koŒulları; genellikle alıŒma ortamının ısısı, nemi, havalandırılması, ıŒıđı, sessizliği, rahatlığı, tehlikeden uzaklığı gibi durumlardır. KiŒilerin zerinde rahatlatıcı ve doyumunu artırıcı etkisi bulunmaktadır. Ayrıca iŒin, alıŒanın evine yakınlığı, alıŒılan binanın fiziksel durumu, kullanıŒlılıđı doyumunu zerinde nemli etkileri olan etkenlerdir. Kt iŒ ortamının ileriki iŒ ortamında depresif belirtilerin artmasıyla kiŒinin kendine gveninin iŒ



doyumunu ve motivasyonunu öncekinden daha fazla etkilemektedir. Bu etkinin en yoğun bölümü iş doyumundadır (Sciionfeld, 2001; akt. Demirci, 2003).

Demir (2001), eğitim ortamında öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olabileceği düşünülen, fiziksel ortam ve çalışma şartları etkenlerini şu şekilde sıralamıştır: 1.Okul binasının büyüklüğü, 2. Okul binasının dış görünümü, 3. Sınıfların büyüklüğü, 4. Sınıfların kullanıma uygunluğu, 5. Sınıf mevcudu, 6. Ders araç-gereçlerinin sayıca yeterli ve çeşitli olması,7. Ders araç- gereçlerinin kullanıma uygunluğu, 8. Gürültü, 9. İş yerinin havası (ısınma, havalandırma), 10. Aydınlanma,11. Temizlik, 12. Barınma olanakları, 13. Okula ulaşımı sağlama olanakları, 14. Çevrenin güvenliği.

**2.1.5.İş Doyumu ile İlgili Kuramlar.** İş doyumunu kavramına bireylerin yaşadığı doyum ve doyumsuzlukların nedenine farklı açılardan bakan kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlara kapsam ya da içerik kuramları ve süreç kuramları denmektedir. Kapsam (içerik) kuramları, işgöreni nelerin motive ettiğine açıklık getirmeye çalışırken, süreç kuramları ise iş görenin nasıl motive olduğuna açıklık getirmeye çalışmaktadır. Ayrıca kapsam kuramları içsel faktörlere dayandırılırken, süreç kuramları ise dışsal faktörlere dayandırılmaktadır. Bu iki ana başlıkta yer alan kuramlar ise birbirini tamamlar niteliktedir (Oksay,2005; Çivilidağ,2011).

**2.1.5.1.Kapsam(İçerik) Kuramları.** Kapsam (içerik) kuramları kişiyi çalışmaya hangi faktörlerin güdülediğini belirlemekte, çalışan kişiyi iş doyumuna yöneltten ihtiyaçları ortaya koymaktadır. Kapsam kuramları; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in Çift Faktör kuramı, Alderfer'in E-R-G kuramı ve Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı kuramı alt başlıklarında açıklanacaktır.

**2.1.5.1.1.Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.**1943 yılında Amerikalı Abraham Maslow insan ihtiyaçlarını ilk kez bilimsel olarak ele almış ve ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını ortaya çıkarmıştır. Bu kuramın altında yatan iki temel varsayım bulunmaktadır. Birinci

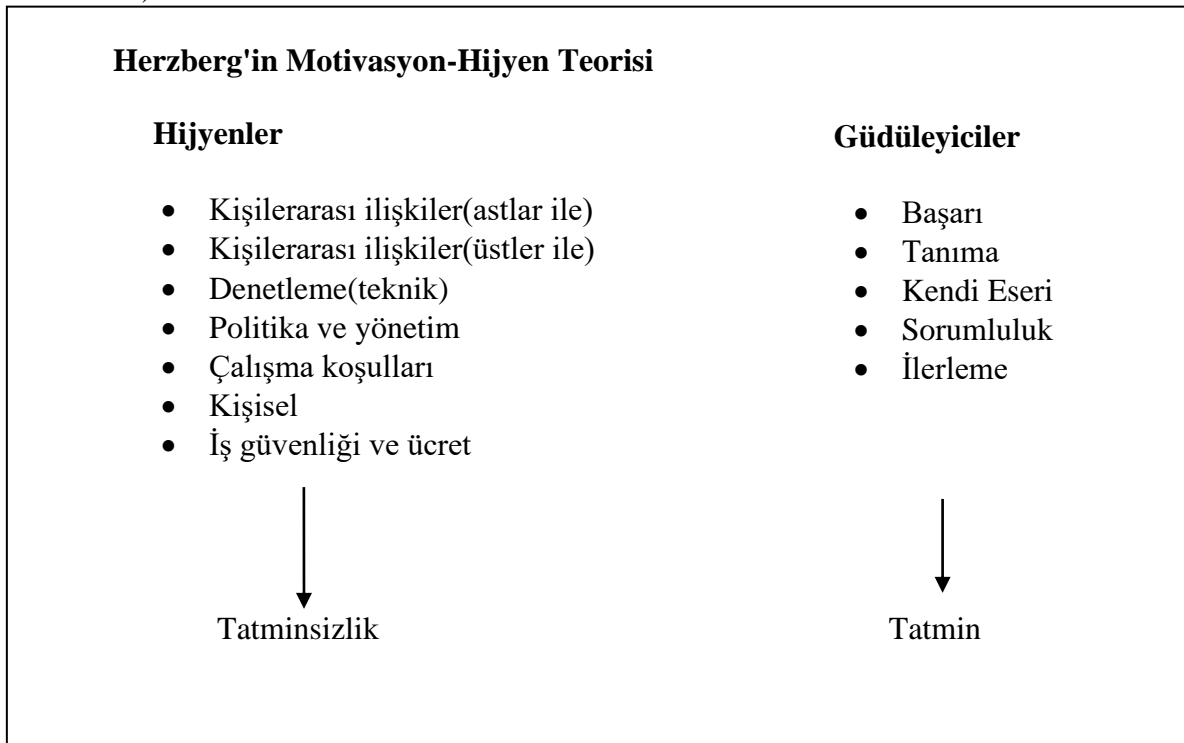
varsayım, bireyin her davranışının var olan ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olduğudur. İkinci varsayım ise ihtiyaçların sırasının önemli olduğudur.

Maslow, "klinik deneyimlerinden hareketle insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzeni olduğunu" savunmuştur. Maslow'un bu tecrübelerine göre ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı beş basamaktan oluşmaktadır. Bunlar; fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Maslow, bu ihtiyaçları alt düzey ve üst düzey ihtiyaçlar olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Fizyolojik, güvenlik ve ait olma gereksinimleri hiyerarşideki alt düzey ihtiyaçlar iken, saygınlık ve kendini gerçekleştirme üst düzey ihtiyaçlar olarak görülmektedir. Maslow'a göre alt basamaklardaki ihtiyaçlar giderilmeden üst basamaklardaki ihtiyaçlar kişiyi davranışlara yönlendirmez. İhtiyaçların bireyi yönlendirme özelliği, ihtiyaçların doyurulması ile ilgilidir. İhtiyaçların karşılanması ile ihtiyacın bireyin davranışları üzerinde etkisini kaybettirir. Bu durumdan dolayı, bireyin davranışını etkilemekte daha üst basamaktaki ihtiyaçlara kalır (Koçel, 2003, s.437).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında, çalışanları işyerlerinde çalışmaya güdüleyen temel unsurun, sahip oldukları ancak karşılanmayan ihtiyaçları olduğu söylenmektedir. Bu kurama göre yöneticinin temel işi, çalışanların karşılanmamış olan ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçlarını karşılamaya olanak sağlayacak fırsatları sağlayarak onların örgüt amaçları doğrultusunda yapılacak olan çalışmalarını daha istekli olarak yapmalarını sağlamaktır (Ağırbaş, Çelik & Büyükkayıkçı, 2005).

*2.1.5.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.* Herzberg ve çalışma arkadaşlarının 1959 yılında 200 muhasebeci ve mühendise işleri hakkında memnun oldukları ve memnun olmadıkları faktörler ile ilgili bir yapmış oldukları araştırmaya dayanarak çift faktör kuramı ortaya çıkmıştır. Herzberg iş doyumunu etkileyen kavramları iki ana başlıkta toplamıştır. Bunlar güdüleyici faktörler ve hijyen faktörleridir. Güdüleyici faktörler; başarı, işin kendisi, sorumluluk ve gelişme, farkındalık, statü gibi öğelerden oluşmaktadır. Hijyen öğeleri ise

denetim, politika, yönetim, çalışma koşulları, maaş ve kişisel yaşam, iş güvenliği gibi öğelerden oluşmaktadır. Güdüleyici faktörler doyuma ulaştığında tatmini artırırken; hijyen faktörleri tatmin edilmediğinde iş doyumsuzluğunu meydana getirecek olumsuz davranışların sergilenmesine yol açtığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu kuramla birlikte iş doyumu ve doyumsuzluğunun birbirinin zıttı kavramlar olmadığı, sadece birbirinden farklı kavramlar olduğu belirtilmiştir. Herzberg'in teorisi tartışmalara neden olmasına rağmen iş doyumunun algılanması ve iş hayatının düzenlenmesinde büyük etkileri olmuştur (Hoy&Miskel, 2010, s.132-133).



Şekil 1.Çift Faktör Kuramı Öğeleri

2.1.5.1.3.Alderfer'in E-R-G Kuramı. Alderfer, Maslow ve Herzberg'in kuramlarını geliştirerek kendi kuramını ortaya koymuştur. Maslow ihtiyaçları beş gruba ayırırken, Alderfer kuramında ihtiyaçları üç gruba ayırmıştır. Bunlar; varolma ihtiyaçları (existence), ilişki kurma ihtiyaçları (relatedness) ve gelişme ihtiyaçları (growth) oluşmaktadır (Başaran,2008).

Varolma (Existence) İhtiyaçları: En alt düzeyde bulunan ihtiyaçları kapsar.

Yaşamımızı sürdürebilmek için gerekli olan yiyecek, su, korunma, kurum tarafından belirlenen ücret, ek ödemeler, fiziksel çalışma şartları gibi ihtiyaçlar bu grupta yer almaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar kuramındaki fizyolojik ve kısmen de güvenlik ihtiyaçları basamağı ile benzerlik göstermektedir.

İlişki Kurma, Aidiyet, Beraber Olma (Relatedness) İhtiyaçları: Duygusal bağlamdaki destek, saygı, başkaları tarafından tanınmak ve kabul edilme gibi ihtiyaçların yer aldığı gruptur. İş ortamındaki arkadaşlar ile sosyal ilişkiler doyum sağlayabildiği gibi iş haricinde, arkadaş ve aile çevresinde de doyum sağlanabilir (Yılmaz, 2007). Maslow'un ihtiyaçlar kuramında yer alan güvenlik, aidiyet ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları basamağı ile benzerlik göstermektedir.

Gelişme(Growth) İhtiyaçları: Kişinin kendini geliştirecek şekilde etrafındaki bireylerle kurduğu etkileşimler bu grupta yer almaktadır. Bireyin gelişim ihtiyaçlarının karşılanması, sahip olduğu kapasiteyi arttırmaktadır. Bu durum yeni becerilerinin keşfine de neden olmaktadır. Maslow'un ihtiyaç kuramında yer alan kendini gerçekleştirme ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları basamağı ile benzerlik göstermektedir.

Bu kuramı, Maslow'un kuramından ayıran en temel fark Maslow'un kuramında ihtiyaçların hiyerarşik olmasına rağmen, Alderfer bunun gerekli olmadığını alt düzey ihtiyaçlar giderilirse bile bireyin üst düzey davranışlara güdülenebileceğini ortaya atmıştır. Diğer bir deyişle, Maslow ihtiyaçların hiyerarşik olduğunu iddia ederken, Alderfer sürekli oldukları iddia etmiştir.

*2.1.5.1.4.Mc.Clelland'in Başarma İhtiyacı Kuramı.* Başarı ihtiyacı ile ilgili araştırma yapan Amerikalı psikolog David O. McClelland, her kişinin başarma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacı olmak üzere üç temel gereksinimi olduğunu savunduğu bir kuram ortaya çıkarmıştır. McClelland'a göre, kişilerin yaşamlarının ilk yılları da dahil olmak

üzere duydukları bu ihtiyaçlar ve istekler onları içten güdülemektedir. Bu kurama göre, her kişide bu ihtiyaçlardan biri daha baskındır ve bu baskın ihtiyaca göre çalışanın örgüt içindeki davranışları şekillenmektedir (Şimşek,2003).

**Başarma ihtiyacı yüksek olan kişiler:** Mevcut sorunları çözmek için bireysel sorumluluk alırlar. İstenilen hedefe göre davranışlarına yön verirler. Hedefleri gerçekçidir ve çok fazla risk almak istemezler. Sonuca ulaşmak onlar için daha önemlidir. Enerji ve istek seviyeleri yüksektir. Bundan dolayı zor olan işleri yapabilirler.

**Güç kazanma ihtiyacı yüksek olan kişiler:** Etrafındaki kişilerden daha güçlü olmayı ve onların üzerinde etki oluşturabilmek isterler. Bu güç ve etkiye sahip olabilmek için diğer kişilerle rekabete girerler ve bu durumdan zevk alırlar.

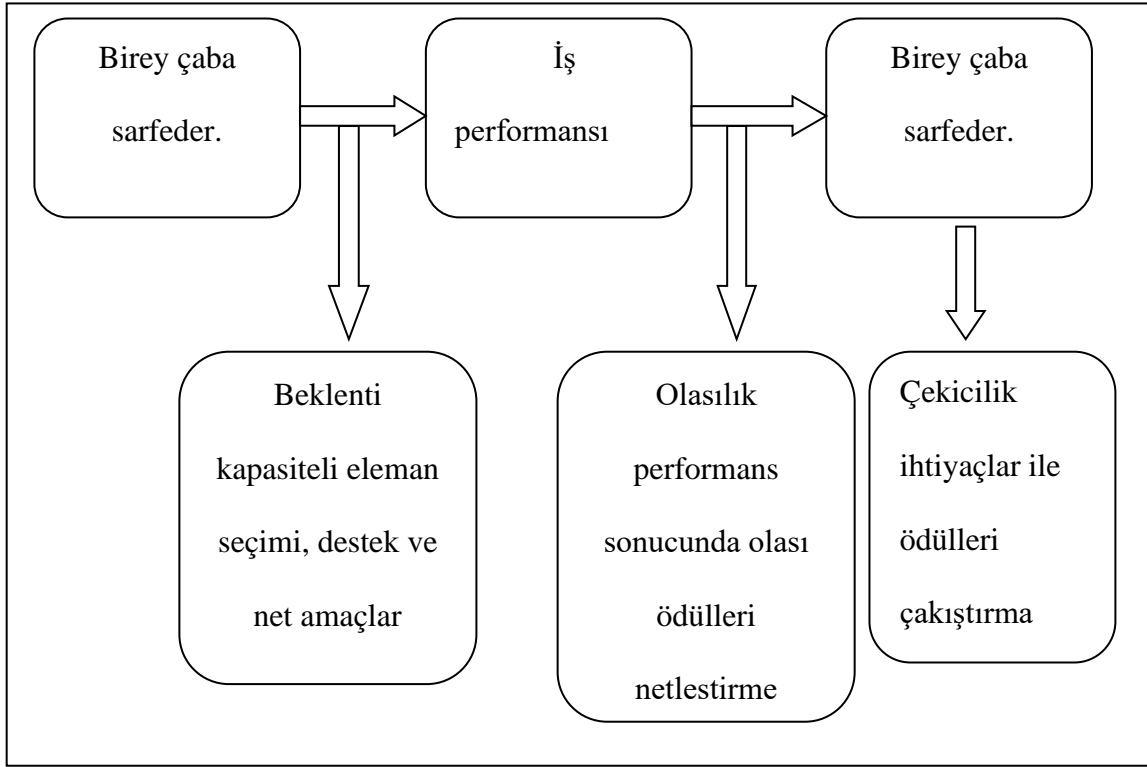
**İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan bireyler:** Etrafındaki kişilerle duygusal bağ kurmak ve onların sevgisini kazanmayı arzularlar. İlişki kurmaya elveren sosyal etkinlikleri severler. Bir topluluğa girerek kimlik duygusu kazanmak onları mutlu eder (Can & Kavuncubaşı, 2005).

McClelland'ın başarma ihtiyacı kuramına göre, yöneticiler personel seçerken çalışanın ihtiyaçlarını belirleyebilirlerse, çalışan hem kendi hem de örgütün ihtiyaçlarına uygun bir yere yerleştirilebilir. Böylelikle çalışanı motive eden uygun bir ortam oluşturulduğunda ya da bulunduğu çalışanın bilgi ve becerilerini işine aktararak başarıya ulaşacak ve örgütü de başarıya sürükleyecektir (Günbayı,2001).

**2.1.5.2.Süreç Kuramları.** Süreç kuramları, bireylerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl güdülendikleri ile ilgilidir. Bu kuramların temel noktası belirli bir davranışı sergileyen bir bireyin bu davranışı tekrar yapmasının nasıl sağlanabileceğinin üzerinde durmalarıdır. Bu kuramlara göre, ihtiyaçlar kişiyi davranışa iten etkenlerden yalnızca bir tanesidir. İş doyumunu değerler, beklentiler, ihtiyaçlar ve bunların etkileşimden yola çıkarak araştırmaktadırlar. İçsel faktörler dışında, dışsal faktörler de kişilerin davranışları ve onların motivasyonları üzerinde etkin bir rol oynamaktadır. Süreç kuramları; Vroom'un "Beklenti Kuramı", Porter ve Lawler'ın "Geliştirilmiş Beklenti Kuramı", Locke'un "Amaç Kuramı" ve Adams'ın "Eşitlik Kuramı"dır.

**2.1.5.2.1.Vroom'un Beklenti Kuramı.** 1964 yılında Vroom tarafından geliştirilen bu kurama göre, bireyin sonuca ulaşmak için duyduğu istek ve verdiği uğraşlar ile sonuçla ilgili beklentisi, onu sonuca ulaştırmaya yönlendirmektedir. İş doyumunu düzeyinin yükselmesi de bireyin çalışma konusunda istekli olmasına neden olmaktadır (Bölükbaşı & Yıldıztan, 2009). İnsanlar beklentilerine ulaşmak için dikkate alacakları hususları bilmektedirler. Bir bireyin işinde başarılı olma çabası göstermesine etki eden 3 öge bulunmaktadır (Altuğ, 1997).

1. Beklenti: Birey göstereceği uğraşın sonunda bazı ödüller kazanacağına inanmalıdır.
2. Amaçsallık: Bireyin işini yaparken göstereceği çabayı algılaması, neler yapması gerektiğini bilmelidir.
3. Çekicilik: Birey başarı sonunda elde edeceği ödülleri istemeli ve ödüller onun için bir değer anlam taşımalıdır. Eğer ödül birey için çok değerli ise daha çok çaba göstermesine sebep olur (Özkalp-Kırel, 2010).



Şekil 2. Vroom'un Beklenti Kuramı

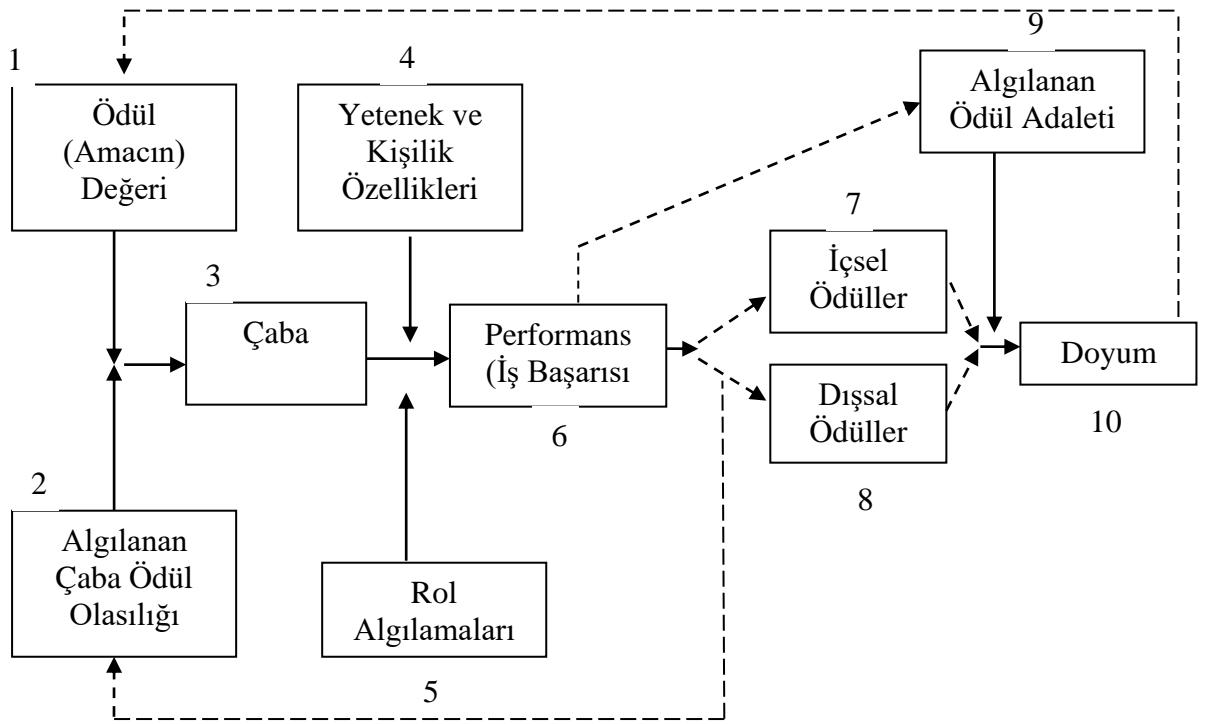
Sonuç olarak, çalışanın davranışa motive olması için sadece ihtiyaçlar yeterli değildir. Çalışanın ihtiyaçla birlikte bir beklentiye sahip olması da gereklidir. Çalışanların emek ve çabalarının karşılığı olarak işten elde etmeyi bekledikleri değerler, ödüller ve amaçlar yer almaktadır. Bu beklentiler karşılandığında iş doyumuna meydana gelmektedir. Çalışanların iş ve iş ortamından elde ettiği sonuçlar, beklentilerinden daha düşükse iş doyumuna meydana gelmektedir. Eğer elde edilen sonuç, beklenilenle eşit ya da yüksekse iş doyumuna meydana gelmektedir. Çalışanın istekli olması, çaba göstermesi ve beklentiye sahip olması onu yüksek performansa yönelterek doyuma ulaşmasını sağlamaktadır (Kuşluyan,2008).

**2.1.5.2.2.Lawler-Porter'in Beklenti Kuramı.** Bu kurama göre, çalışanların iş doyumlarını örgüt tarafından adil olarak dağıtılan ödüller etkilemektedir. Çalışanlar örgüt içindeki adaleti çok önemsemekte ve yaptıkları işin karşılığı olarak aynı işi yapan diğer çalışanlarla eşit ödüller aldıklarında, çalışanların adalet algısı yüksek olmaktadır. Bu yüksek

adalet algısı da çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Fakat çalışan çabaları sonucu elde ettiği ödülü diğer çalışanların ödülleri ile kıyasladığında kendine haksızlık yapıldığını hissettiği durumda ise çalışanın iş doyumunu olumsuz olarak etkilenmektedir (Dalgan, 1998). Ayrıca bu kuram örgütlerde çalışanın beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının çalışanın çaba ve başarılarını olumsuz şekilde etkilediğini ileri sürmektedir. Diğer bir deyişle çalışanın bulunduğu örgütte görev bildirim yapılmamış, yetki ve sorumluluklar belirlenmemişse bu durumda başarıyı ve güdülemeyi etkileyecek rol çatışmalarına rastlanabilecektir. Bu nedenle olumlu bir örgütsel yapı ve plan oluşturmak çalışanların güdülenmesini sağlayacaktır. Yüksek başarının yüksek doyum verebilmesi için çalışanların beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir. Bu kuram, bir örgütte düşük başarılı fakat aradığını bulmuş kimselerin olabileceğini, yine aynı zamanda yüksek başarılı fakat beklentilerine göre uygun biçimde ödüllendirilmemiş çalışanların da bulunabileceğini vurgulamaktadır (Eren, 2013).

Bu kuramda Vroom'un kuramında yer almayan başka değişkenler de yer almıştır. Bu değişkenler; ödülün değeri, algılanan çaba ödül olasılığı, çaba, yetenekler ve özellikler, rol algıları, iş başarımı, ödüller, algılanan denksel ödüller, doyum, geriye bildirimdir (Onaran, 1981, s.76-81). Bu değişkenler arasındaki ilişki Şekil 3'te gösterildiği gibidir.





Şekil 3. Porter-Lawler Beklenti Kuramı (Porter ve Lawler, 1968)

Porter-Lawler Beklenti kuramına göre, çalışanın çabası iki önemli faktör tarafından belirlenir. Kişiler elde edebilecekleri ödülleri değerli buluyor ve çabaları sonucunda bu ödüllerine ulaşabileceklerine inanıyorlarsa belirli miktarda çaba göstereceklerdir. Kişinin çabasının iş başarısına dönüşebilmesi için yeterli seviyede yetenek ve özelliğe sahip olması ve işiyle ilgili görevleri çok iyi anlamış olması (rol tanımını iyi algılaması) gerekir. Aksi takdirde kişi çok çaba harcansa bile gerekli performansı gösteremeyebilir. Kişi performansı sonucunda içsel ya da dışsal ödüller ile güdülenir. İçsel ödüllerin motivasyon konusunda dışsal ödüllerden daha etkili olduğu belirtilmektedir. Kişinin performansı sonucunda aldığı ödüllerin adil olup olmadığı kanaati onun iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu belirleyecek ayrıca ileride elde etmeyi umdukları ödüllere verecekleri değeri ve harcayacakları çabayı belirleyecektir (Semerci,2005).

2.1.5.2.3. *Locke'un Amaç Kuramı*. Edwin Locke ve Gary Latham tarafından 1968 yılında geliştirilen amaç kuramı, bireylerin kendiler için belirledikleri amaçların, onların

motivasyon derecelerini belirlediğini ileri sürmektedir. Bundan dolayı bireylerin hedeflerine ne kadar ulaşılabilir olduğu çok önemlidir. Bireyler kendileri için ulaşılabilir ama zor, yüksek amaçlar belirledikleri zaman, ulaşılması daha kolay amaçlar belirleyen bireylere göre daha çok güdülenecekler ve daha fazla performans göstereceklerdir (Koçel, 2010, s. 525).

Bu kuramda temel iki varsayım bulunmaktadır. Birinci varsayım; bireyin belirlediği amaçların önemli bir şekilde onun davranışını yönlendirdiğidir. Birey, işe başlarken içinde bulunan hem fiziki hem ruhsal enerjisini belirleyip amaca yöneltir. Bundan dolayı da kişinin amaçları, niyetleri iş başarısında önemli güdüsel neden olur. İkinci varsayım ise; örgüt tarafından, dışarıdan sunulan motive ediciler, çalışan bireyin amaçları ve niyetlerini etkileyerek iş başarısı üzerinde etkili olurlar (Onaran, 1981).

*2.1.5.2.4. Adams'ın Eşitlik Kuramı.* James Adams tarafından 1965 yılında geliştirilen eşitlik kuramına göre, çalışanların iş doyumlarının iş ortamında hissettiklerine adalet duygusuna bağlı olduğunu belirtmektedir. Bu kuramda üç temel kavram bulunmaktadır. Bunlar; girdiler(bireyde işle ilgili bulunan bütün özellikler), çıktılar(sonuç ve ödüller) ve denklik algısıdır. Çalışan bir kişi, örgüte katkılarını diğer çalışanların katkıları ile kıyasladığında eşitlik durumu hissedebilir. Böyle bir durumda, çalışan önce kazanımlarını arttırmak için çaba sarfetmektedir. Eğer bunda başarılı olamazsa, katkılarını azaltmayı tercih edebilmektedir (Türk, 2007). Çalışanların iş doyumunun artması örgütün de verimliliğini ve başarısını arttıracığından dolayı, yöneticiler çalışanları iş ortamında örgütsel adaletin olduğunu göstermelidirler. Bundan dolayı yöneticiler; çalışanlarının adalet beklentilerini dikkate almalı, herkese eşit davranmalı ve ödülleri herkese eşit bir şekilde bölmelidir. Bunun yanı sıra yöneticiler, kendilerine eşit davranılmadığına inanan çalışanları tespit ederek durumla ilgilenmeli ve eşitsizlik olarak düşünülecek davranışlardan kaçınmaya özen göstermelidirler (Tok, 2004).

## 2.2.Mesleki ve Teknik Eğitim

İş hayatının ihtiyaç duyduğu ara insan gücünü yetiştirmeyi amaçlayan mesleki ve teknik eğitim, “belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır, uygulama yetenekleri ve meslek alışkanlıkları kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, toplumsal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir” olarak tanımlanmaktadır. (Alkan, Doğan & Sezgin, 2001, s.3). Kısacası, mesleki ve teknik eğitim öğrencilere bir iş için gerekli olan yeterlilikleri edindirmekle birlikte, topluma katkı sunacak bir meslek sahibi olmalarını da sağlamaktadır.

**2.2.1.Mesleki ve teknik eğitimin tarihçesi.** İnsanlığın tarım toplumundan sanayi toplumuna geçme süreci ile birlikte ihtiyaç duyulan işgücünün usta-çırak ilişkisi yerine formal eğitim yoluyla yetiştirilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Çünkü sanayinin gelişmesiyle teknolojik araçlar da gelişmiş ve bu teknolojik araçları kullanacak işgücünün mesleki ve teknik eğitimle yetiştirilebileceği anlaşılmıştır. Böylece mesleki ve teknik öğretim kurumları açılmaya başlanmıştır.

Ülkemizde 19. yüzyıla kadar mesleki eğitim Ahi teşkilatı içerisinde usta- çırak ilişkisi içerisinde verilmiştir. Formal eğitim içerisinde meslek eğitimi ilk olarak Mithat Paşa'nın vali olarak görev yaptığı dönemlerde 1861 yılında Niş'te, 1864 yılında Rusçuk'ta kimsesiz çocuklar için açtığı ıslahhanelerde verildiği kabul edilmektedir. Burada çocuklara çuhacılık, kunduracılık, terzilik, tabaklık, müretteplik, araba yapımıcılığı, değirmencilik, demircilik, makine, marangozluk ve döküm gibi meslekler öğretilmiştir (Doğan ve diğerleri, 2012). Sonraki yıllarda Cumhuriyetin kuruluşuna kadar meslek okulları adı altında kurumlar açılmışlardır.

Kurtuluş Savaşı'ndan sonraki dönemde yapılan ilk girişimcilik faaliyetlerinden biri, ekonomiyi canlandırmak için hareket geçmek olmuştur. Milli ekonomiyi geliştirmede eğitimin de önemli bir rol alması gerektiği düşünüldüğü için, zamanın ünlü eğitim düşünürleri

John Dewey, Alfred Kühne ve Omer Buyse Türkiye'ye davet edilmiş, Türk eğitim sistemini inceledikten sonra raporlar sunmuşlardır. Bu raporlarda, milli ekonominin gelişmesi için eğitim yolu ile bireylerin yetiştirilmesine vurgu yapılmış, bu bireylerin yetiştirilmesinde, liselerde ve üniversitelerde programlar açılması önerilmiştir (Sezgin, 1987).

1933 yılında çıkarılan 2287 sayılı yasayla Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Genel müdür olarak Rüştü Uzel atanmıştır. Fizik ve kimya öğretmeni olan Uzel, eğitimini Fransa'da tamamlamış ve mesleki-teknik eğitime büyük katkılar sağlamıştır. 1934 yılından itibaren çok sayıda Erkek, Kız Sanat ve Yapı Enstitüleri, Ticaret Okulları, 1934-1935 'te Kız Teknik, 1937-1938 'de Erkek Teknik Yüksek Öğretmen okulları açılmıştır (Akyüz, 2010).

1941 yılında Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur. Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı, 1960 yılında Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ve Ticaret Öğretimi Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. 1977 yılında çıkarılan 2089 sayılı yasa ile çıraklık eğitimi, meslekî eğitim sistemine dahil edilmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı (MEB),2018).

1970 yılından itibaren tüm liselerin 1. sınıfında aynı program uygulanmasına geçilmiştir. Bu sayede liseler arasında ortak bir program kullanılmıştır. 1973 yılına kadar genel eğitim veren ortaöğretim okulları yükseköğretime hazırlama işlevini üstlenmişken, mesleki ve teknik okullar doğrudan mesleğe hazırlama işlevini üstlenmişlerdir. Ayrıca bu okullar lise statüsünde olmadıkları için mezunlarının yükseköğretime girişleri de mümkün değildi. 1973 yılında çıkarılan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile mesleki ve teknik okullara da lise statüsü kazandırılmıştır. Böylece, tüm ortaöğretim okulları mezunları, yükseköğretime geçiş hakkını elde etmişlerdir (Altın ve diğerleri, 2007). Ortaöğretimden yükseköğretime geçerken sınavlarda da fırsat eşitliği açısından ortak uygulanan programın faydası olmuştur.

2011 yılında yayımlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Millî Eğitim Bakanlığında mesleki ve teknik eğitimin yürütülmesinden sorumlu altı birim, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM) adı altında birleştirilmiştir. Yaygın mesleki eğitim ile açık öğretim kurumları da Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü (HBÖGM) bünyesinde toplanmıştır (MEB,2018).

2023 vizyonu ile ulusal hedefler, sektörel talepler ve pedagojik ihtiyaçlar doğrultusunda mesleki eğitimde yeniden yapılandırma sürecine girilmiştir. Mesleki eğitime öncelik verilmiş ve sektörün ihtiyacı olan nitelikli iş gücünü yetiştirmek için Mesleki ve Teknik Eylem Planı uygulamaya konulmuştur (MEB,2018).

**2.2.2. Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin mevcut durumu.** Türkiye’de 2018-2019 öğretim yılı itibariyle okul, öğretmen ve öğrenci sayısı Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 1. Türkiye’de Okul, Öğretmen ve Öğrenci Sayısı (2018-2019 Öğretim Yılı)

	Okul/Kurum	Öğretmen	Öğrenci
Okulöncesi Eğitim	31 813	93 302	1 564 813
İlkokul	24 739	300 732	5 267 378
Ortaokul	18 935	354 198	5 627 075
Lise	12 506	371 234	5 649 594
Genel	6 242	175 275	3 250 334
Mesleki ve Teknik	6 264	195 959	2 399 260
Toplam	87 993	1 119 466	18 108 860

Kaynak: MEB, Milli Eğitim İstatistikleri (2018-2019 Öğretim Yılı), s.18, 20, 21.

Tablo 1.’de görüldüğü gibi Türkiye’deki okulların / kurumların % 7’si, öğretmenlerin % 18’i ve öğrencilerin % 14’i mesleki ve teknik liselerdedir. Liselerin kendi içindeki dağılımına bakıldığında ise, okulların % 51’i, öğretmenlerin % 53’ü ve öğrencilerin % 43’ü

mesleki ve teknik liselerdedir. Başka bir şekilde demek gerekirse liselerin yaklaşık yarısı mesleki ve teknik lise, yarısı ise genel lisedir.

Türkiye’de mesleki ve teknik liselerde kamu - özel ayrımında okul, öğretmen ve öğrenci sayıları Tablo 2’te görülmektedir.

Tablo 2. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Liseler (2018-2019 Öğretim Yılı)

	Okul/Kurum	Öğretmen	Öğrenci
Örgün(kamu)	4 226	139 869	1 511 876
Örgün(özel)	413	9 278	107 228
Açık/Uzaktan(kamu)	1	-	174 287
Toplam	4 640	149 147	1 793 391

Kaynak: MEB, Milli Eğitim İstatistikleri (2018-2019 Öğretim Yılı), s.130-131.

Tablo 2’de görüldüğü gibi mesleki ve teknik liselerin % 92’si, öğretmenlerin % 94’ü ve öğrencilerin ise % 85’i kamu sektöründedir. Başka bir şekilde söylemek gerekirse, Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim devlet eliyle işletilmektedir, özel sektörün payı yalnızca % 10 dolayındadır.

Türkiye’de mesleki ve teknik lise türleri Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Lise Türleri (2018-2019 Öğretim Yılı)

Okul Türü	Okul/Kurum	Öğretmen	Öğrenci
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	2 490	107 098	1 172 973
Çok Programlı Anadolu Lisesi	797	17 110	187 614
Mesleki Eğitim Merkezi	323	5 014	92 266
Engelli Öğrenciler Meslek Lisesi/ Eğitim Merkezi/Uygulama Okulu	444	6 876	25 951
Müzik ve Sahne Sanatları Lisesi	13	-	597
İmam Hatip Lisesi	1610	46 524	494 376

Toplam	5677	182 622	1 973 777
--------	------	---------	-----------

Kaynak: MEB, Milli Eğitim İstatistikleri (2018-2019 Öğretim Yılı), s.130-131.

Türkiye’de mesleki ve teknik lise türleri içinde 1. sırada Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri yer alırken, ikinci sırada ise İmam-Hatip Liseleri yer almaktadır. Öğrencilerin % 60’ı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde iken, % 25’i İmam-Hatip Liselerindedir.

**2.2.3.Kültür dersi öğretmenleri.** Bütün toplumlarda olduğu gibi, mesleki ve teknik eğitim hem sanayi hem de işgücü piyasasına eleman yetiştirme açısından ülkemizde de çok önemli bir yere sahiptir. Mesleki ve teknik eğitim sayesinde işin hem teorik hem de pratik niteliğine sahip teknik elemanlar yetiştirilebilmektedir. Bu teknik elemanların yetiştirilebilmesi için gerekli eğitim faaliyetlerini gerçekleştiren herkese statülerine göre farklı görevler düşmektedir. Öğretmenler ise bu işlevin en önemli kısmını oluşturmaktadırlar. Bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik açısından gerekli niteliklere sahip bireyleri yetiştiren, eğitim öğretim işlerini üstlenen öğretmenlerdir (Çavuşoğlu & Savaş,2016).

Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler “Meslek Dersi Öğretmeni” ve “Kültür Dersi Öğretmeni” olarak ikiye ayrılmaktadır. Meslek dersi öğretmenleri, öğrencilerin meslek alan derslerine giren öğretmenlerdir. Meslek alan dersleri ise öğrenciyi hedeflediği yükseköğrenime ve ya mesleğe yönelten, bu yönde gelişmesini sağlayan uygulamalı derslerdir. Her bölümün kendine özgü meslek alan dersi bulunmaktadır. Kültür dersi öğretmenleri ise her öğrencinin ortaöğretim kurumunu bitirinceye kadar aldığı ortak dersleri veren öğretmenlerdir. Kültür dersleri, asgari düzeyde genel kültür veren, toplum sorunlarına duyarlı olma, yurdun ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunma bilincini ve gücünü kazandırmayı amaçlayan ve öğrenciyi yükseköğretim programlarına hazırlayan derslerdir. Bu kültür dersleri; Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Felsefe, İngilizce, Beden Eğitimi, T.C. İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, Din

Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Görsel Sanatlar/Müzik ve Sağlık Bilgisi ve Trafik Kültürüdür. Öğrenciler kültür derslerinin birçoğunu 9.sınıfta(Lise 1) almaktadırlar (MEB, 2017).

Mesleki ve teknik liselerde verilen eğitimin etkili ve başarılı olması bu okullarda çalışan öğretmenler arasındaki işbirliğine bağlıdır. Mesleki ve teknik liselerdeki eğitimin sağlam temellere dayanması ve eğitimden hedeflenen başarı elde edilmesi meslekçi ve kültürcü öğretmenlerin etkili çalışmasına bağlıdır. Bu iki grup arasındaki iletişimsizlik, ayrışma ya da gruplaşma varsa hedeflenen başarıya ulaşılamayacaktır (Altun,2001).

**2.2.4.İlgili Araştırmalar.** Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenler ile ilgili alan yazın incelendiğinde yapılan araştırmalar şu şekildedir:

Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009), "Lise öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kuramsal Etkenler(Sivas Merkez İlçe Örneği)" adlı çalışmasında, Sivas ili merkez ilçesinde yirmi beş farklı lisede görev yapan 482 öğretmene "İş Doyum Ölçeği" uygulamıştır. Araştırmada öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süreleri, kurum politikaları, ücret, fiziksel koşullar ve yükselme koşulları gibi değişkenlere dikkat edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeyi orta seviyededir. Ayrıca çalışma süresi bir yıldan az olan öğretmenlerin çalışma süresi daha fazla olanlara göre, mesleğinde yükselme olanağına sahip olduğunu belirtenlerin belirtmeyenlere göre, kurumun işleyişinden memnun olduğunu belirtenlerin belirtmeyenlere göre iş doyumunu düzeyinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tunacan ve Çetin (2009), "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma" adlı çalışmasında, İstanbul ili Beykoz ilçesinde resmi liselerde görev yapan 265 öğretmene iş doyumunu anketi uygulamıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin iş doyumlarının iş güvencesi, işin kendisi ve ulaşım ve çalışma saatleri açısından yüksek olduğu; yönetici ve çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, mesleğin saygınlığı ve ücret açısından düşük olduğu ortaya çıkmıştır.



Atila (2012), " Meslek Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları(İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)" adlı çalışmasında, nitel bir araştırma yöntemi ile 25 kültür dersi öğretmene "Örgütsel Bağlılık Araştırma Formu" uygulamıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kültür dersi öğretmenlerinin mesleki ve teknik liselerde çalışmaktan memnun olmadığı ve bu okullarda çalışmak istemedikleri ortaya çıkmıştır. Bu memnuniyetsizliklerin nedeni ise, istenmeyen öğrenci davranışları, öğrencilerin seviye olarak düşük olması, uygulanan müfredatın öğrencilerin seviyesine uygun olmaması, kültür dersi öğretmenlerine meslek dersi öğretmenleri kadar önem verilmemesi ve akademik olarak köreldiklerini hissetmeleridir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin hepsi mesleki ve teknik lise yerine üniversiteye öğrenci hazırlayan fen, anadolu, sosyal bilimler gibi okullarda çalışmak istediklerini belirtmişlerdir.

Erkul ve Dalgıç (2014), "Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" adlı çalışmasında, İstanbul ili Şişli ilçesinde mesleki ve teknik liselerde görev yapan 215 öğretmene "Kişisel Bilgiler Formu" ve "Maslach Tükenmişlik Envanteri" uygulamıştır. Elde edilen sonuçlara göre, cinsiyet ve branş değişkenine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarıda anlamlı bir fark bulunmazken, duygusal tükenmede anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre; kültür dersi öğretmenleri meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığı ortaya çıkmıştır. Mesleğini istemeden seçen öğretmenlerin daha fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşadığı da ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmenlerin medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Çavusoğlu ve Savaş (2016), "Meslek Liselerinde Çalışan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri(Pazarcık İlçesi Örneği)" adlı çalışmasında, Kahramanmaraş ili Pazarcık ilçesindeki mesleki ve teknik liselerde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunları ve çözüm önerilerini araştırmış ve nitel

araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni kullanılarak 30 kültür dersi öğretmeninin fikirleri yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile alınmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, mesleki ve teknik liselerde görev yapan kültür öğretmenlerinin karşılaştıkları en büyük problem öğrenci kaynaklı problemlerdir. Bunun yanı sıra öğretmenler meslek dersleri öğretmeni kaynaklı ve yönetici kaynaklı problemler de yaşamaktadırlar. Önerilen çözüm yolları ise, meslekçi- kültürücü öğretmenler arasındaki iletişimin güçlendirilmesi, öğrencilere kültür derslerinin önemini anlatılması ve yöneticilerin öğretmenler arasında ayırım yapmaması şeklindedir.

Çintiriz(2016), "Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Kültür Dersi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Tespiti: Beşiktaş İlçesi Örneği" adlı çalışmasında, İstanbul ili Beşiktaş ilçesindeki mesleki ve teknik liselerde görev yapan 160 kültür dersi öğretmenine "Demografik Bilgi Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Envanteri" uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kültür dersi öğretmenlerinin düşük kişisel başarı hissi ile yaş arasında ve mezun oldukları okul ile tükenmişlik genel puanları arasında anlamlı fark bulunurken kıdem, branş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Erdoğan(2016), "Meslek Liselerinde Çalışan Kültür ve Meslek Dersi Öğretmenlerinin Motivasyonlarının Karşılaştırılması" adlı çalışmasında, İstanbul ili Anadolu yakasında resmi mesleki ve teknik liselerde görev yapan 155'i meslek dersi, 165'i kültür dersi öğretmeni toplam 320 öğretmene "Kişisel Bilgi Formu" ve "İş Motivasyonu Ölçeği" uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kültür dersi öğretmenlerinin motivasyon düzeyi meslek dersi öğretmenlerinden çok düşüktür. Öğretmenlerin genel motivasyon düzeyleri; mesleki deneyim, sahip oldukları çocuk sayısı, mezun oldukları üniversite, meslek-kültür branşı ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşırken, cinsiyet, medeni durum, yaş, okuldaki görev süresi, eğitim seviyesi değişkenlerine göre ise anlamlı bir şekilde

farklılaşmadığı görülmüştür. Ayrıca mesleki ve teknik lisede görev yapan öğretmenler öğrencilerin meslek derslerine daha fazla önem verdiğini de belirtmişlerdir.

Arslan(2019), " Meslek Lisesinde Görev Yapan Meslek Öğretmenleri ile Kültür Öğretmenlerinin İş Doyumları Arasındaki Farkın İncelenmesi" adlı araştırmasında, nicel bir araştırma yöntemi kullanarak İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki 181'i meslek 159'u kültür öğretmeni olmak üzere toplam 340 öğretmene "Kişisel Bilgiler Formu" ve " İş Doyumu Ölçeği" uygulamıştır. Elde edilen sonuçlara göre, meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin genel iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin branş, yaş, medeni durum, mezun oldukları üniversite, buldukları okuldaki ve ilçedeki görev sürelerine bakıldığında, bu değişkenler arasında da anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak öğretmenlerin kıdem ve öğrenim durumlarına göre ise kültür öğretmenlerinin iş doyumlarında anlamlı bir fark oluşmazken, meslek dersi öğretmenlerinde ön lisans mezunu olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Meslek dersi ve kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde yönetim, başarı ve saygınlık, kişiler arası ilişkiler ve öğretmenlik (işin kendisi) açısından anlamlı fark olmadığı ama veli- öğrenci ilgisizliği ve ücret açısından anlamlı fark olduğu da araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Yukarıda yapılan çalışmalar genel olarak incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin buldukları okul ortamına göre değiştiğini, özellikle öğretmenlerin kendi bilgi birikimi aktarmakta zorluk çektiği mesleki ve teknik liselerde çalışmaktan memnun olmadıkları, motivasyonlarının düşük olduğu görülmektedir. Kültür öğretmenlerinin yaşadığı iş doyumсуuzluğunun nedeni bireysel faktörlere değil, genellikle kurumsal faktörlere dayanmaktadır. Öğretmenlerin işlerinden doyum alamamalarının en büyük nedenleri, öğrencilerin ilgisizliği ve bilgi düzeylerinin düşük olması, öğrencilerin meslek derslerine kültür derslerinden daha çok önem vermeleri, ücret, çalışma ortamı gibi etkenlerdir. Kültür

öğretmenlerin yaşadığı doyumsuzluğu gidermek için okul ortamını geliştirici faaliyetlerde bulunulmalıdır.

Yapılan literatür taramasında, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerle ilgili çok az araştırma yapıldığı görülmektedir. Özellikle de mesleki ve teknik liselerde görev yapan kültür dersi öğretmenleri ile ilgili alan yazında yeterli araştırma bulunmamakla birlikte, kültür öğretmenlerinin iş doyumları ile ilgili araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırmanın kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumları ve yaşadıkları problemlerle ilgili alanyazına katkı sunacağı varsayılmaktadır. Ayrıca bu araştırma sayesinde alanyazına yeni bulguların eklenmesi umulmaktadır. Eğitim sisteminin en önemli unsurlarından olan öğretmenlerin işlerinden doyum almaları hayatlarına dokundukları her öğrencinin kazanılması açısından da çok önemlidir.

### III. Bölüm

#### Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ile ilgili yöntemsel bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Eğitim sisteminin önemli bir kısmını oluşturan mesleki ve teknik liselerde çalışan kültür öğretmenlerinin görüşlerine dayanarak çalıştıkları ortamlarda öğretmenlik mesleğini nasıl algıladıklarını, bu algıyı şekillendiren faktörleri ve işlerinde doyum sağlayıp sağlayamadıklarını belirlemeyi hedefleyen bu çalışmada nitel araştırma yaklaşımlarından olgubilim (fenomenolojik) deseni kullanılmıştır. Bu araştırma deseni insanların her zaman farkında olduğu ancak hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmadıkları olguları araştırmak için kullanılmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016). Olgubilimsel bakış açısına dayanan bir araştırma, dünyaya dair deneyimleri sorgulamayı ve insan olarak içinde bulunulan dünyayı tanımaya çalışmayı gerektirmektedir. Olgubilim çalışması, farklı bireylerin bir kavram ya da fenomenle ilgili yaşadıkları deneyimlerini anlamlandırmak şeklinde tanımlanan nitel araştırma yöntemlerinden biridir (Creswell, 2007; Fraenkel & Wallen, 2006). Gadamer (2004), bu yöntemi bir yorumu yorumlamak şeklinde ifade etmiştir. Yani bireylerin bir olgu hakkındaki yorumları araştırmacı tarafından bütünsel bir yaklaşımla yeniden yorumlanmaktadır. Bu bağlamda kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumları, araştırma sürecinde temel alınan olgu olup araştırmaya katılan öğretmenlerin bu olguya yönelik görüşlerinin derinlemesine incelenmesiyle ortaya konan bütüncül yorum araştırmaya yön vermektedir. Bu nedenle araştırmanın, nitel araştırma modeli ve olgubilim deseni ile gerçekleştirilmesinin en uygun model olduğuna karar verilmiştir.

### 3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu İzmir ili Kemalpaşa ilçesinde mesleki ve teknik liselerinde görev yapan 16 kültür dersi öğretmeni oluşturmaktadır. Bu araştırmanın çalışma grubu seçilirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme stratejisi ile araştırmanın amacına uygun niteliklere sahip bir örneklem belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde öğretmenlerin branşı, cinsiyeti ve bu öğretmenlerin okullarında en az 1 yıl tecrübe kazanmış olması esas alınmıştır. Çünkü araştırma modeli olarak seçilen olgubilim deseninde, çalışma grubunu oluşturan kişilerin araştırılan olguyla ilgili tecrübelerinin olduğu kabul edilir. Bu bağlamda araştırma için farklı iki meslek lisesinde görev yapan kültür derslerine giren her branştan öğretmenler seçilmiştir.

Katılımcılara ait sosyo-demografik ve mesleki özellikler Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4*****Katılımcılara ait sosyo-demografik ve mesleki özellikler***

Cinsiyet	Yaş	Branş	Eğitim Durumu	Mezun Olduğu Üniversite	Görev Yaptığı Okul Türü	Hizmet Yılı	Okulunda ki Hizmet Süresi	Ortalama Haftalık Ders Saati
1. K	41	Tarih	Lisans	Celal Bayar Üni. Tarih Bölümü	Kız Meslek Lisesi	19	6	27
2. K	34	İngilizce	Lisans	Baysal Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği	Kız Meslek Lisesi	11	7	18
3. K	37	Kimya	Yüksek Lisans (Tezli)	Celal Bayar Üni. Kimya Bölümü	Kız Meslek Lisesi	7	1	21
4. E	40	Felsefe	Lisans	Gazi Üni. Felsefe Öğretmenliği	Kız Meslek Lisesi	12	10	25
5. E	30	Fizik	Yüksek Lisans (Tezsiz)	Dokuz Eylül Üni. Fizik Öğretmenliği	Endüstri Meslek Lisesi	4	2	20
6. K	40	Biyoloji	Lisans	Dumlupınar Üni. Biyoloji Bölümü	Kız Meslek Lisesi	19	2	16
7. K	34	Fizik	Yüksek Lisans (Tezli)	Ege Üni. Fizik Bölümü	Kız Meslek Lisesi	4	3	22
8. K	49	Matematik	Lisans	Ankara Üni. Matematik Bölümü	Endüstri Meslek Lisesi	25	8	24
9. K	45	İngilizce	Lisans	Dokuz Eylül Üni. İngilizce Öğretmenliği	Endüstri Meslek Lisesi	20	20	21
10. K	38	Biyoloji	Yüksek Lisans (Tezsiz)	Celal Bayar Üni. Biyoloji Bölümü	Endüstri Meslek Lisesi	4	3	20
11. K	32	Coğrafya	Yüksek Lisans (Tezli)	Dokuz Eylül Üni. Coğrafya Öğretmenliği	Kız Meslek Lisesi	7	6	28
12. E	54	Matematik	Lisans	Atatürk Üni. Matematik Bölümü	Kız Meslek Lisesi	28	6	24
13. K	36	Felsefe	Yüksek Lisans (Tezli)	Gazi Üni. Felsefe Öğretmenliği	Endüstri Meslek Lisesi	15	4	28
14. E	48	Türk Dili ve Edebiyatı	Yüksek Lisans (Tezli)	Gazi Üni. Türk Dili ve Edeb. Öğr.	Kız Meslek Lisesi	27	9	25
15. E	58	Tarih	Lisans	Atatürk Üni. Sosyal Bilgiler Öğr.	Endüstri Meslek Lisesi	37	2	20
16. K	35	Türk Dili ve Edebiyatı	Yüksek Lisans (Tezsiz)	Celal Bayar Üni. Türk Dili ve Edeb. Öğr.	Endüstri Meslek Lisesi	4	3	24

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Olgu bilim araştırmalarında kullanılan en temel veri toplama aracı görüşme olduğundan (Yıldırım & şimşek, 2016). bu araştırmada veriler görüşme tekniği ile toplanmıştır.

Görüşmelerde, öğretmenlerin iş doyumlarını ve bunu etkileyen faktörleri derinlemesine inceleme, karşılıklı etkileşim, esneklik ve irdeleme olanağı sağlaması aısından yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerin, yukarıda sayılan bu avantajların yanı sıra görüşme sürecinde kontrolü sağlayamama ihtimali, konu ile alakalı olmayan durumlara fazla zaman ayrılabilmesi ve standart oluşturulması konusunda belirsizlik yaşanması gibi dezavantajlarından da söz etmek mümkündür (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). Araştırmada kullanılan bu yarı-yapılandırılmış görüşme formu, araştırmacı tarafından literatür taraması sonucunda geliştirilmiştir.

Olgu bilim deseninde görüşmeler, bir olay, durum veya deneyim hakkında ilk elden bilgi sahibi olan bir grup bireyle gerekleştirilir. Görüşmelerde katılımcılara iki kapsam altında sorular yöneltilir. Bunlardan birincisi katılımcıların bu olgu aısından ne deneyimlendiğini, ikincisi hangi bağlam yada durumun katılımcıların deneyimlerini etkilediğini belirlemeye yöneliktir (Creswell, 2007). Buna bağlı olarak formda öğretmenlerin öğretmenlikle ilgili doyum sağlayıp sağlayamadıklarını ve bunu etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemeye yönelik 6 temel soru bulunmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun(Ek-4) başında katılımcıların kendisini tanıtmalarına yönelik ayrı bir bölüm bulunmakta olup sorulan 6 soru konu ieriğiyle alakalıdır.

### 3.4. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Araştırmanın etik ilkelere uygun olarak yürütülmesi amacıyla uygulama sürecinden önce, verilerin toplanması iin Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Başkanlığı'ndan etik kurul onayı (Ek-1) ve İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli



kurumsal izin (Ek-2) alınmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılara, katılım kabul formu (Ek-3) onaylatılarak araştırmaya katılımlarının gönüllülük esasına dayandığı bilgisi kayıt altına alınmıştır. Ayrıca katılımcılar, görüşmeye başlanmadan önce verilerin güvenli bir şekilde elde edilebilmesi için çalışmanın amacı ve uygulama hakkında bilgilendirilmiştir. Yapılan görüşmeler, ses kayıt cihazı aracılığıyla kaydedilmiş ve daha sonra bu kayıtların dökümü çıkartılarak yazılı hale getirilmiştir. Oluşturulan bu döküm daha sonra katılımcılara gösterilmiş ve belirtilen görüşlerin onaylanması sağlanmıştır.

Nitel araştırmalarda verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması sırasında kuramsal çerçeveye bağlı kalmak önem arz etmektedir (Meriam, 2009/2013). Bu bağlamda, araştırmada elde edilen veriler kuramsal çerçeveye uygun bir şekilde analiz edilmiştir. Bu kuramsal çerçeve bağlamında elde edilen veriler olgubilimsel analiz yöntemiyle incelenmiştir. Olgubilimsel analiz, belli kişi yada grupların bir olguya dair tecrübelerinin özünü anlamaya ve yorumlama fırsatı sunan bir yöntem olmasıyla dikkat çekmektedir (Patton, 2002). Olgubilimsel analiz yönteminin aşamalarına dair farklı araştırmacıların çeşitli varyasyonlara rastlamak mümkündür (Giorgi, 2012; Hycner, 1985; Moustakas, 1994; Polkinghorne, 1989).

Moustakas'a (1994) göre, bu süreç altı aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar, önyargılardan arınma, olgubilimsel indirgeme, yaratıcı çeşitlilik, doku sentezi, yapı sentezi ve bütünleştirmedir. İlk aşamada araştırmacının yapılacak görüşmeye dair tüm önyargılarından ve peşin hükümlerinde arınması gerekmektedir. İkinci olarak, katılımcıların olguya dair söylemlerinden anahtar kelimeler ve tekrarlanan ifadeler tespit edilir. Üçüncü aşamada, temalar meydana getirerek bu temalar geliştirilir. Dördüncü aşamada, her bir temanın içeriği tasvir edilir. Beşinci aşamada bir bütün olarak katılımcıların tecrübeleri sentezlenir ve son aşamada tecrübenin özünü ortaya çıkaran veriler birleştirilir (Moustakas, 1994). Bu araştırmada yukarıda belirtilen süreçler takip edilerek analiz çalışmaları yapılmıştır. Önyargılar olmadan yapılan görüşmelerde elde edilen veriler öncelikle kavramsallaştırılmış

ve bu kavramlar düzenlenerek çeşitli kodlar çıkartılmıştır. Kodların belirlenmesi sırasında birbiriyle alakalı olan ya da anlam bütünlüğü sağlayan parçalar bir araya getirilmiş ve bu parçalar temaları oluşturmuştur. Bu tema ve kodlar çerçevesinde bulgular yorumlanmıştır.

Ayrıca, istatistiksel içerik analizi ile belirlenen bazı kodların frekansları bulunmuş ve veriler nicel hale getirilmiştir. İstatistiksel içerik analizi sözel verilerin sayısal verilere dönüştürülmesini sağlamakta ve araştırmanın güvenilirliğini yükseltmekte ve ayrıca verilerin yorumlanması sırasında da objektifliğe katkıda bulunmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016).

### **3.5. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları**

Nitel araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları nicel araştırmalardan daha farklı olmaktadır. Çünkü nitel araştırmalarda doğası gereği nicel araştırmalarda benimsenen yaklaşımların izlenmesi uygun olmamaktadır (Yıldırım&Şimşek, 2016). Lincoln ve Guba (1985), nitel araştırmalarda iç geçerlik yerine inandırıcılık, dış geçerlik yerine aktarılabirlik, güvenilirlik yerine tutarlık ve nesnellik yerine teyit edilebilirlik ölçütlerinin incelenmesi gerektiğini belirtmektedir

Nitel araştırmada iç geçerlik (inandırıcılık) araştırma sürecinin sonuçlarının açık, tutarlı ve başka araştırmacılar tarafından doğrulanabilir olması ile ifade edilebilir. Yani araştırmacının elde ettiği bulguların gerçekliğini, benzer durumlardaki geçerliğini, aşamaların tutarlılığını, verilerin nesnel olarak toplandığını ve sunulduğunu ifade etmesine yönelik kanıtlar ortaya koyması gerekir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu araştırmada araştırma konusu üzerinde uzun süreli etkileşim (katılımcıyla birden fazla görüşme yapma gibi), veri toplamada derinlik, çeşitli veri kaynakları ve veri toplama araçlarından faydalanma, uzman incelemesi ve katılımcı teyidi önerilen stratejiler arasındadır (Yıldırım&Şimşek, 2016). Bu araştırmanın inandırıcılığının sağlanması için görüşme soruları bir uzman tarafından kontrol edilmiştir. Uzman görüşüne göre forma son hali verildikten sonra görüşmeler yapılmaya başlanmıştır. Bunun yanı sıra, uzun zamanlı etkileşimin oluşması ve katılımcılara görüşmeden sonra yazılı

dökümlerin onaylatılması ile araştırmanın inandırıcılık boyutunun güçlendirilmesi sağlanmıştır.

Nitel araştırmada dış geçerlik (aktarılabirlik) araştırma sonuçlarının benzer durumlara aktarılabirliğidir. Araştırma sonuçlarının aktarılabirliğini yükseltmek için araştırma sonuçlarının yeterli düzeyde betimlenmesi ve araştırmada kullanılan veri kaynaklarının geneli yansıtacak biçimde bir örneklemden elde edilmesi gerekmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu bağlamda bu araştırmada aktarılabirliğin sağlanması amacıyla doğrudan alıntılar yaparak elde edilen bulgular, bu alıntılar aracılığı ile desteklenmiştir. Araştırmanın, okuyucular tarafından benzer şekilde anlaşılması amacıyla elde edilen sonuçlar açık, net ve anlaşılır bir dille ifade edilmiştir. Ayrıca örneklem için seçilen katılımcıların çeşitlilik sağlanması amacıyla her iki meslek lisesinden çok sayıda farklı branştan öğretmenin seçilmesine çalışılmıştır.

Nitel araştırmada iç güvenilirlik (tutarlık) olguların değişken olduğu ve bu değişkenlerin araştırmaya tutarlı olarak yansıtılmasıdır. Bunun sağlanması içinde önerilere göre tutarlık incelemesinde verilerin benzer süreçlerde elde edilmesi, verilerin kodlanması sürecinde tutarlık, verilerin sonuçlarla ilişkilendirilmesi söz konusudur. Mevcut araştırmada elde edilen veriler herhangi bir müdahalede bulunulmadan katılımcı anlatımları olarak sunulup daha sonra yorumlanmıştır. Elde edilen veriler sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Bu durum çalışmanın tutarlılık yönünü ortaya çıkarmaktadır.

Nitel araştırmada dış güvenilirlik (teyit edilebilirlik) araştırmacının elde ettiği sonuçları verilerle sürekli olarak doğrulaması ve bu doğrultuda okuyucuya sistematik olarak sunabilmesidir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Mevcut araştırmada katılımcı bireylerin cinsiyet ve mesleki kıdemleri sunulup, araştırma yöntemi, örnekleme, veri toplama aracı, verilerin çözümlenmesi gibi aşamalar tanıtılmıştır. Gerektiğinde araştırmayı doğrulamak üzere ses kayıtları, ham veriler, kodlamalar ve tutulan notlar arşivlenmiştir.

### 3.6. Araştırmacının rolü

Araştırmacının nitel araştırmalarda anahtar role sahip olduğu bilinmektedir (Fraenkel&Wallen, 2006; Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu nedenle araştırmacının rolünü ortaya koymak önem arz etmektedir. Creswell'e (2007) göre araştırmacının rolü katılımcıların görüşlerini inceleyip, elde edilen bulgular ışığında olgu hakkında son sözü söylemektir.

Araştırmanın başlangıcından itibaren araştırmacı, önyargılarından arınmış olarak katılımcılarla görüşme yapmaya özen göstermiştir. Moustakas'a (1994) göre olgubilimsel araştırmalarda bu önemli bir gerekliliktir. Ayrıca araştırmacı, verilerin toplanması ve çözümlenmesi sırasında kişisel yargı ve düşüncelerini saf dışı bırakarak araştırmanın nesneliliği konusunda şüphe yaratmamaya çalışmıştır.

Görüşme öncesinde araştırmanın amacı katılımcılara açıklamış ve katılımcıların kişisel bilgilerinin gizli tutulacağı ifade edilmiştir. Görüşmeler sırasında araştırmacı, katılımcıların kendilerini rahat hissetmeleri ve deneyimlerini rahatlıkla paylaşmalarını sağlamak için onları teşvik edici bir tutum izlemiştir.

Görüşmelerde katılımcıların yararı gözetiilmiş, karşılaştıkları herhangi bir olumsuz durumda görüşmeyi sonlandırabilecekleri bilgisi kendilerine verilmiştir. Görüşme sonrasında ise yazılı dökümanların katılımcılar tarafından teyit edilip onaylatılması sağlanmıştır.

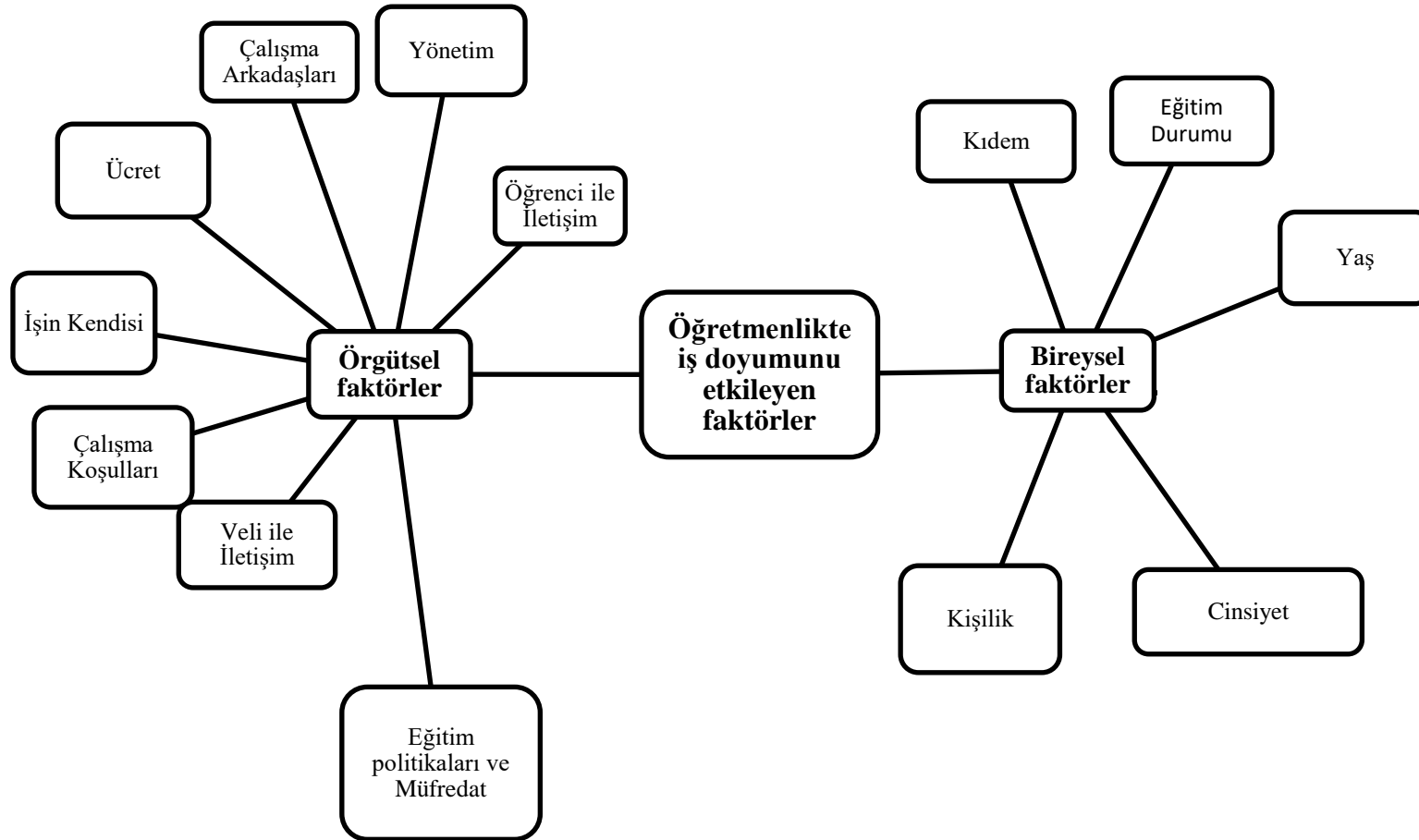
## **IV. Bölüm**

### **Bulgular ve Yorum**

Bu bölümde, araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucunda 2 ana tema oluşmuştur. Bu ana temalar; (1) iş doyumunu etkileyen faktörler ve (2) öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri olarak isimlendirilmiştir. Bu iki ana temanın altında yer alan alt temalar ve kodlar bu bölümde yer alan alt başlıklar içerisinde sunulmuştur.

#### **4.1.Tema 1: İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere Yönelik Öğretmen Görüşleri**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş doyumunu etkileyen faktörler görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular ışığında bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki kategori altında toplanmıştır. Bu faktörler Şekil-1’de görülmektedir. Bu faktörleri 2 alt temada toplayarak, birinci alt temada öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen bireysel faktörlere ilişkin bulgulara yer verilirken ikinci alt tema içerisinde öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen örgütsel faktörlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.



**Şekil 4 : Öğretmenlikte iş doyumunu etkileyen faktörler**

#### **4.1.1.Alt tema 1: Öğretmenlikte iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler.**

Öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu etkileyen 5 bireysel faktör belirlenmiştir. Bu faktörler kişiye özel oldukları için elde edilen bulgular arasında doğrudan bir ilişki bulunmamakla birlikte farklılık göstermektedir. Bu faktörler, aşağıda maddeler halinde incelenmiştir.

**4.1.1.1.Cinsiyet.** Araştırmaya katılan öğretmenler 11 kadın ve 5 erkek öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan 11 kadın öğretmenin 6'sı işinden memnun olduğunu belirtirken, 5'i memnun olmadığını belirtmiştir. Aynı şekilde araştırmaya katılan 5 erkek öğretmenin 2'si işinden memnun olduğunu belirtirken 3'ü memnun olmadığını belirtmiştir. Bu bulgulara bakıldığında, kültür dersine giren erkek ve kadın öğretmenlerin iş doyumlarının birbirine yakın oldukları görülmektedir.Çünkü kadın ya da erkek öğretmenler arasında işinden memnun olan da olmayan da bulunmaktadır.

**4.1.1.2.Yaş.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş aralığı incelendiğinde 8 katılımcının 30>39 yaş aralığında, 6 katılımcının 40>49 yaş aralığında ve 2 katılımcının ise 50>59 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular incelendiğinde 30>39 yaş aralığındaki 8 katılımcının 4'ünün işinden memnun, 4'ünün ise memnun olmadığı görülmüştür. 40>49 yaş aralığındaki 6 katılımcının ise 4'ünün memnun 2'sinin ise memnun olmadığı görülmüştür. 50>59 yaş aralığındaki 2 katılımcı ise işlerinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu 3 yaş aralığındaki öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde tecrübe arttıkça iş doyum düzeyinin bir süre arttığını ancak yaş ilerledikçe tekrar azaldığı ortaya çıkmıştır.

**4.1.1.3.Eğitim durumu.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna bakıldığında 8 lisans mezunu, 5 tezli yüksek lisans mezunu ve 3 tezsiz yüksek lisans mezunu öğretmen ile görüşülmüştür. Öğretmenler görüşmede yüksek lisanslı sadece kendilerini

geliştirmek için yaptıklarını ve okulda bu bilgilerini kullanma fırsatı bulamadıklarını belirtmişlerdir. Hatta lisans mezunu olan öğretmenler bile üniversitede öğrendiklerinin okulda öğrettikleri ile alakalı olmadığını ve kullanma fırsatı bulamadıklarını belirtmişlerdir. Bu konuyla ilgili görüşler aşağıdaki gibidir.

K2: Fakültede yaptıklarımız ve öğrettiklerimiz arasında pek bir bağlantı kuramıyorum.

Üniversiteden mezun olduğumda üniversitem çok iyi bir üniversiteydi, bana kişisel anlamda çok şey kattı, eğitime öğrenime, fakat kullanamıyorum öğrendiklerimi.

K3: Meslek lisesinde çalıştığımız için üniversitede öğrendiklerimizi bırakın müfredat dahilinde olanlarda bile çok ayrıntıya inemiyoruz. Farklı sayılar içeren soruları bile kullanamıyoruz aslında. Birebir ne öğrettiyse ne çözdüysek onu soruyoruz. Böyle yapmazsak olumlu geri dönüş alamayacağımızı da bildiğimiz için daha temel noktalar, daha püf noktaların üzerinde duruyoruz.

K11:...Alanımla ilgili çok derin bir eğitim aldım.Ama liselerde özellikle meslek liselerinde bunu uygulama imkanım yok. O kadar derinine girmiyorsunuz işin. O yüzden öğrendiklerimin çok pratikte işe yaradığını söyleyemeyeceğim.

Katılımcı görüşlerine göre öğretmenler fakülteden edindikleri bilgileri derslerinde kullanamamaktadır. Bu durum öğretmenlerde iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenler lisansüstü eğitim aldıklarında elde ettiklerini kullanamadıklarından dolayı iş doyumunu daha az olmaktadır.

**4.1.1.4.Kıdem.** Öğretmenlikte kıdem yıllara göre verilmektedir. Öğretmenler tecrübelendikçe kıdemlerinde de artış meydana gelmektedir. Bir başka deyişle öğretmenlerin yaşları arttıkça kıdemleri de artmaktadır. Genel olarak yaşlandıkça insanların işlerinde kendini daha mutlu ve başarılı hissetmeleri gerekirken, bu araştırma katılan öğretmenler kıdemleri artsa da işlerinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Çünkü kıdemlerinin artması onları



ücret ya da statü açısından tatmin etmemektedir. Bu yüzden öğretmenlerin kıdeme önem vermedikleri yorumu da yapılabilir.

K12: Şuan meslek hayatımda 28.yılımı çalışıyorum ve kıdem olarak 1/4 ile en yüksek kıdemde yer almaktayım. Emekli olmak istesem istediğim an olabilirim ancak emekli olunca alacağım maaş maalesef ki üniversitede çocuk okuttuğum için yetmeyecek. Bu yüzden emekli olamıyorum.

**4.1.1.5.Kişilik.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin 10'u küçük yaşlardan beri öğretmen olmayı istediğini belirtmiştir. Bunun nedeninin ise öğretmenlik mesleğini kişilik olarak kendilerine uygun görmeleri ve öğretmenlik mesleğini sevmeleridir. Bununla ilgili bir örnek ifade aşağıda sunulmuştur:

K4: Öğretmenlik genel anlamda sevdiğim bir meslek. İnsana bir şey öğretmeyi, o sınıfın sıcaklığına girmek. İdarecilik istemedim. 1 ay idarecilik yaptım ve vazgeçtim çünkü ben sınıfta olmak istiyorum. Bir insana bir şey öğretmek, sadece bir şey öğretmek ve onu hayata bağlamak bana çok haz veriyor. Bir şey öğretmek hoşuma gidiyor. Ya da onun öğrenme çabasını arttırabilmek bana zevk veriyor.

#### **4.1.2.Alt tema 2: Öğretmenlikte iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler.**

Öğretmenlikte iş doyumunu etkileyen 8 örgütsel faktörler belirlenmiştir. Bu faktörler işin kendisi, ücret, çalışma arkadaşları, yönetim, çalışma koşulları, öğrenci ile iletişim, veli ile iletişim, eğitim politikaları ve müfredattır. Bu faktörler aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

**4.1.2.1.İşin kendisi.** Araştırmaya katılan öğretmenler öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtiklerini ve öğretmen olmaktan mutluluk duyduklarını belirtmişlerdir. Üniversite ve sonrasında aldıkları eğitimle de tecrübe kazanarak bu mesleği isteyerek seçtiklerini söylemişlerdir. Örneğin;

K10: Ben öğretmenliği çok severek yazdım. Üniversite tercihlerimin hepsi öğretmenlikti. Tercihlerimin hepsi biyolojeydi.

Bunun yanı sıra haftalık ders saatine göre genellikle 24 ders saatinin aşğısında giren 9 öğretmenin 7'sinin (K5, K6, K7, K10, K14, K15, K16) işlerinde yoğunluk hissetmediklerini ama haftalık 24 ve daha fazla derse giren 7 öğretmenin 5'inin (K1, K2, K11, K12, K13) ise branşlarına göre yoğun hissettikleri ve iş veriminin düşmesinden dolayı rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. 24 saat ve altında dersi olup yoğun hissetmeyen öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

K6: Yoğun hissetmiyorum. Biyoloji ders saatimiz azaltıldığı için ders sayımız da azaldı. Dolayısıyla haftalık 30 saat girebilecekken şuan 16 saat derse giriyorum.

K7: Biz Fizik dersinde 16-20 saat arası giriyoruz. Bu bana yoğunluk hissi vermiyor çünkü ben dershanede çalışmış bir öğretmenim. Dershanede haftada 12-12 girip nefes almadan derse giren bir insandım.

K15: Yoğun hissetmiyorum. Önceden daha fazla derse girerdim. Ama o zamanda son saatlerde yeteri kadar verimli olduğumu düşünmüyordum. Az ders saatine girince maaşımız düşüyor maddi olarak tatmin olmuyorum, çok ders saatine girince de verimim düşüyor yine mutlu olamıyorum

Ancak 24 saat ve altında girmesine rağmen kendini yoğun hisseden öğretmenler de bulunmaktadır. Bu öğretmenlerin görüşleri ise şu şekildedir:

K3: Dönem dönem değişebiliyor bu. Burada sınıf mevcutları da fazla. Öğrenci sayısı fazla olunca bizim de iş yükümüz, öğrenciyi tanıma, öğrenciyi analiz etme anlamında yoğun oluyoruz. Kimi zamanda daha dingin daha sakin. Mesela kendi açımdan düşündüğümde Kasım, Aralık, Ocak aylarında yoğunum sömestr tatili yaklaştığı için. Diğer dönemi düşündüğüm zaman yine Nisan, Mayıs, Haziran aylarında daha yoğunum. Diğer aylar daha sakin geçiyor.

K9: Sadece öğretmen olsak o kadar yorucu olmayacak. Derse girip anlatıp çıkabilsem çok iyi. Ama özellikle bizim okulumuzda eğitim kısmı çok fazla. Oturmasını, kalkmasını, konuşmasını öğretmeye çalışıyoruz. O kısmı yorucu oluyor. Öğretim kısmı yorucu değil. Zaten öğretmenliği çok seviyorum. Evrak işleri bana çok sıkıcı geliyor.

24 saat ve daha fazla dersi olan öğretmenler ise işlerinde yoğun hissettiklerini ve verimlerinin düştüklerini belirtmişlerdir. Bu öğretmenlerin görüşleri ise şu şekildedir:

K1: 24 saat dersim var ve tarih dersi için yoğun hissediyorum. Çocuklarda anlatma ya da derse katılım çok fazla olmadığı için hep anlatıyorum hep söylüyorum. Bu da insanı yoruyor. Çocukları dersin içine katmaya çalışıyorsun, hep anlatıyorsun artık eve gittiğimde susup oturuyorum. Çocuğumla hiç ilgilenemiyorum.

K2: Geçen senelerde ders yoğunluğumuz gerçekten çok fazlaydı, 30 saat derse giriyordum ve bu benim için gerçekten çok yorucu oluyordu. Hele meslek lisesindeyseniz bu çok daha yorucu. Çünkü aralarda dersleriniz boşluk oluyor ve 10.saate kadar ders oluyor okulumuzda. Çocuklar sabahtan meslek derslerine giriyorlar, 9. 10. saat siz bağırarak İngilizce anlatmaya çalışıyorsunuz. Ne kadar başarılı olunur bu da tartışılır.

K12: Yoğun çalıştığımı düşünüyorum. Öğretmenlik hiç akıldan çıkmayan bir şeydir. Eve gittiğinde evde çalışıyorsun, okula geldiğinde okulda çalışıyorsun. Normal bir memur gibi dosyayı kapatıp eve gitmiyorsun. Çantamız sürekli sırtımızda.

Ancak 24 saat ve daha fazla derse girmesine rağmen yoğun hissetmeyen öğretmenler de bulunmaktadır. Bunun en temel nedeninin dersanelerde yoğun bir tempoda çalıştıktan sonra okulda yoğun hissetmediklerini belirtmişlerdir.

K4: İş yoğunluğum yok. Hafta sonu bile kursa gidebilirim yani. Tübitak etkinlikleri ile uğraşıyorum. Eve gidiyorum bir de bebek var 6 aylık onunla uğraşıyorum.

K8: Ben çok çalışmaya alışkın olduğum için yoğunluk beni ilgilendirmiyor. 50 saat derse girmiş biriyim.O yüzden yoğunluk benim için önemli değil.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazıları stres yaşadığını bazıları ise stres yaşamadığını belirtmişlerdir. Bu durum tamamen öğretmenlerin vücut dirençleri ve olayları karşı tutumları ile oluşmaktadır. Çünkü stres kişi başına gelen durumlarla baş edemediğinde ve soruna çözüm yolu bulamadığında oluşur. İşinde stres yaşadığını belirten öğretmenlerin görüşleri ise şu şekildedir.

K1: Ben ankilozanspondilit hastası oldum. Öğrenciler kendilerini çok yakın gördüğü için gelip her şeyi anlatmak istiyorlar, dinlemezsen üzüyorlar, dinlediğinde sen üzüyorsun. Bana da çok anlatırlar öyle şeyleri. Bu sene vertigo oldum aynı zamanda. Birçok rahatsızlıklarım var doktora gittiğimde doktor bana stres ve üzüntü diyor. Evimde bir sıkıntım yok ama öğrencilerimin o yaşadıkları insanı çok etkiliyor. Sadece dersi anlatıp çıkan bir öğretmen olursam sıkıntı olmuyor ama neticede bakıyorsun çocuk üzüyor, ağlıyor. Sıraya yatmış. Çocuğum derdin ne diyorsun. Çocuk öyle şeyler anlatıyor ki aklın hayalin duruyor yani iş arkadaşlarım da sıkıntılar yaşıyor. Meslek liseleri böyle. Sıkıntılı liseler. Hedefi olmayan çocuklar olunca gezelim vur patlasın çal oynasın mantığı ile hareket ediyor çocuklar o yüzden daha başıboş öğrenciler.

K9: İsteddiğim kadar iyi olmaması bende stres yaratıyor. İsteddiğim kadar iyi yapamıyorum. Bu beni mutsuz ediyor. Her şey daha iyi olsun düşüncesi beni strese sokuyor

K13: Stres yaşıyorum. Çocukların ilgisiz gelmesi benim enerjimi alıyor. Çocuk isteksiz olunca benim de hevesim gidiyor. Çocukların isteksizliği, enerjisizliği beni yıpratıyor. Okulla ilgili fiziksel çevremizdeki kirlilik, okulun kirliliği, yakındaki fabrikaların kirliliği, kokusu, o beni rahatsız ediyor

#### 4.1.2.2. Ücret. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlası

(K4,K5,K7,K8,K9,K11,K12, K13, K14, K15) aldığı ücretin yetersiz olduğunu ve yaşadıkları şehir için geçinmenin zor olduğunu belirtmişlerdir. Eşi çalışmayan öğretmenlerin çalışanlara göre daha çok zorlandığı ve geçimini çok zor sağladıklarını belirtmişlerdir. Örneğin;

K4:Türkiye'de genel anlamda maaşlar düşük. Kıyasladığımız şeye bağlı. Asgari ücretle kıyaslarsan çok iyi ama Türkiye'deki yoksulluk sınırına bakarsanız yoksulluk sınırının altında maaş alıyoruz. Benim eşim çalışmıyor. Eşi çalışmayan öğretmenlere daha fazla aylık yardımı yapılabilir. Ev kendi evimiz olmasına rağmen ben şuan tek maaşla ev de alamam kira da ödeyemem tek maaşla.

K5: Yeterli bulmuyorum. İhtiyaçlarımızı karşılayabiliyoruz ama kendimiz çok fazla sosyal aktiviteye zaman ve bütçe ayıramıyoruz. Gezi planı yaparken bile 2-3 kere düşünmek zorunda kalıyoruz. Öğretmen maaşları en az 5 bin olması gerekiyor.

K8: Bu konuda hiç adaletli davranılmadığını düşünüyorum. Özellikle 4 yıl bitirip de çok iyi yerlerde çok iyi maaşlar alan insanlar var. Öğretmenlik fedakârlık işi. Sabahtan akşama kadar çalışıp da çok düşük miktarlarda ya da ücretsiz kurs verdiğim çok oldu. Öğretmene yetmiyor. Hele de çocukları varsa, lisede ya da üniversitede okutuyorsa maaş yetmiyor. Öğretmenin maaşının yettiğini düşünmüyorum

K11:Türkiye standartlarının üzerinde ama yoksulluk sınırının altında maaş alıyoruz. Ben 2 kişi çalışıyorum. Eşim özel sektörde. Bu bir ailenin her zaman rahatça geçinmesine izin vermiyor. Ben çocuğumun evdeki eğitiminden şüphe duymasaydım, kafamdaki o ekonomik sıkıntıları düşünmeden okula gelseydim tabi ki daha verimli olurdu. Ya da yazın daha çok gezebilseydim.

K7:İzmir'de özel sektörde çalışmış bir insan olarak özel sektörde alınan maaşla çalıştığım saati kıyasladığımda şuan çok kazanıyorum. Ama Türkiye ekonomik şartlarına bakıldığında yeterli değil. 2 memurun eş olarak çalıştığı bir evde çocuk

okutuyorsa alt seviyede kalıyor. İzmir'de özel sektörde öğretmene çok az maaş veriliyor ve emeğinin karşılığını alamıyor. Onunla kıyasladığımda az yoruluyorum ve çok kazanıyorum

Bu ifadelere karşın aldıkları maaştan memnun olduklarını söyleyen öğretmenler (K1,K2,K3,K6,K10,K16) de bulunmaktadır. Bu öğretmenlerin konu ile ilgili görüşleri şu şekildedir;

K1: Ben aza kanaat eden bir insanım. Hiçbir zaman az diye şikayetlenmedim. Hatta arkadaşlar kızar bana böyle söyleyince. Ben de Allah gözünüzü doyursun diyorum. Bizim mesleğimiz vicdan mesleği.

K2: Allah tek maaşlı olanlara kolaylık versin. Öğretmen arkadaşlarımızdan tek maaşlı olanlar var. Onlar açısından tatmin edici olduğunu düşünmüyorum. Hele ki 2 3 çocuk varsa, bunların biri üniversitede biri ilköğretimdeyse gerçekten zor. Hayat şartları İzmir'de gerçekten pahalı. ..Benim açımdan şükür bana yetiyor, eşimde çalışıyor benim.

K3: Kendi alım gücümü değerlendirdiğimde çok zor durumda da değiliz, çok problemlili değil. Tabi daha fazla olsa mutlu oluruz, daha da iyi olur. Ama ben çok sıkıntılı olduğunu düşünmüyorum. Biz evde iki memuruz. Memnunum.

K6: Eğer tek başına bir aile geçindirmeye çalışıyor olsaydım maaş konusunda yetmiyor gibi bir şeyler söyleyebilirdim ama ben çalıştığım saatlere bakarak maaşımın yeterli olduğunu düşünüyorum. Son dönem ekonomik şartlara bakarak ciddi anlamda alım gücümüzün azalması, zamların yapılmasını gerektiriyor. Maddi anlamda sıkıntı yaşamadığım için maaşım üzerine fazla kafa yormuyorum.

K10: Ben Turgutlu'da yaşıyorum. Ufak bir ilçe. İzmir'de yaşasaydım yeterli olmazdı diye düşünüyorum ama Turgutlu için yeterli. Her şey daha uygun ve daha ucuz. Ev kiralari dahil. Benim için yeterli ama Türkiye şartları için orta düzeyde. Ben

dershaneden aldığım ücretle şuanki maaşımı kıyasladığımda kat ve kat fazlasını alıyorum o yüzden ben iyi olarak görüyorum. Ama büyük şehirde yaşasam çocuklarım büyük olsa zorlanırdım mutlaka.

K16: Dershaneden geldiğim için her şeyin kıymetini biliyorum. Ek ders almadan 3500 lira alıyorum günde 3 4 saat çalışarak. Normal şartlar için yeterli değil tabi ki ama eşim çalıştığı için, evimiz ve arabamız kendimizin. Bu sebeplerden dolayı maddi anlamda sıkıntı yaşamıyorum.

Yukarıda belirtilen görüşlere bakarak, İzmir şartlarında alınan maaşların yetersiz olduğunu, ancak evde iki kişi çalışıyorsa geçinmenin biraz daha zor olduğu kanısına varılabilmektedir.

**4.1.2.3. Çalışma arkadaşları.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin hepsi iş arkadaşlarından memnun oldukları, yardımlaştıkları ve birbirlerine destek verdiklerini belirtmişlerdir. Bu konuda bazı görüşler şu şekildedir;

K2: Kültür öğretmenleri ile çok iyiyiz ama meslek öğretmenleri kendi kabuklarına çekilmiş gibi. İngilizce ile el sanatları bölümünün bir alakası yok yani. Pek fazla bizimle alakadar olmuyorlar yani ama biz diğer öğretmenlerle gayet iyi bir şekilde iş birliği kuruyoruz.

K3: İş arkadaşlarımdan genel olarak memnunum. Daha iyi olabilirdi. Okul iklimi ile alakalı bir durum bu. Okulda bir takım ruhunun oluşması için en önemli görev idareye düşüyor bence. Bir ekip ruhu yaratmak burada idarenin sorumluluğunda diye düşünüyorum ama genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum. Yardım alıyorum.

Öğretmenler kendi aralarında yardımlaşmayı seviyorlar. Bu konuda olumlu düşünüyorum Genellikle zümre arasında yardımlaşıyoruz. Sonra diğer öğretmenlerden yardım alıyorum. Özelden genele doğru yani.

K10: İş arkadaşlarımı çok seviyorum.Hepsiyle çok samimi değilim ancak diğer okullarda gördüğüm sendikalaşma ya da branş öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin muhatap olmaması gibi bir durum yok. Çekirdek arkadaş grubumla çok eğleniyorum. Ki bence bu iş ortamı çok önemli. Psikolojik olarak çok yıpratıcı bir iş bu. Çocukların her derdini kendi derdinizmiş gibi gördüğünüz için arkadaş ortamında biraz eğlendiğiniz zaman hemen sizi yukarı doğru çekiyor.

Ancak kültür öğretmenlerine yönelik olumlu ve olumsuz algılar sorulduğunda genel olarak olumlu düşünülmesine rağmen bir kaç katılımcı olumsuz düşünüldüğünü belirtmişlerdir. Bu görüşler aşağıda şu şekilde verilmiştir.

K2:Meslek dersi öğretmenlerine göre biz çok rahatız. Dersimize girip çıkıyoruz. Çünkü onlar staja gidiyorlar, fabrikaları ziyaret ediyorlar ama bize göre de onlar rahat. Bu algılar davranışlarına yansımıyor sadece laf arasında geçiyor. Mesleki anlamda onlarla fikir alışverişi yapamıyoruz.

K7: Olumsuz algıları şöyle olabiliyor; toplantılarda kültürcüler şöyle yapıyor biz neden yapmıyoruz tarzında. Biz de onlar gibi haklar istiyoruz diyorlar. Böyle bir talepleri oluyor ama bu zamana kadar okul içerisinde hiçbir tartışma yaşamadım. 4 senedir bu okuldayım. Hiç görmedim olumsuz bir şey. Biz meslekçiyiz bu okulun önceliklileriyiz gibi bir tavırları var. Her zaman biz desteklerler

Görüldüğü gibi kültür öğretmenleri kendi aralarında bir sorun yaşamamaktadırlar. Ancak meslek dersleri ile kültür dersleri öğretmenleri arasında tam bir birliktelik olduğu söylenemez. Bununla birlikte iki öğretmen grubu arasında bir gerginlik veya çatışma olmadığı da dikkati çekmektedir.

**4.1.2.4.Yönetim.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel olarak okul yönetiminden memnun olduklarını belirtmişleridir. Yönetimde müdür ya da müdür yardımcılarının kültür



dersi öğretmeni olması da bu olumlu tutumun temel sebeplerinden biri olarak belirtilmiştir.

Bu sayede kültür öğretmenlerine karşı daha anlayışlı davranıldığını belirtmişlerdir.

K2: Okul idaremizden gerçekten memnunuz. Yardımcı oluyorlar. Yönetim aşamasını gerçekten iyi beceriyorlar. Bizim isteklerimiz gerçekten göz önünde bulunduruluyor. Müdür Bey dün mesaj gönderdi mesela "Arkadaşlar programı yapacağım istekleriniz varsa lütfen bana özelden ulaşın" diye. Gerçekten yapmasa bile bu yaptığı verilen değeri gösteriyor. Memnunuz yönetimden.

K3: Okul idarem hakkında olumlu bir bakış açısına sahibim. İyi hissediyorum. Geri adım atmıyorum. Gelirken mutlu geliyorum buraya.

K7: Okul idaresi ile ilgili hiç bir sorun yaşamadım. Çok iyiler. Hep idareci disiplinli olmalı, kontrol altına almalı gibi ama öğretmene de sahip çıkmalı diye düşünürüm. Bu konuda bize çok destek oldular. Yeter ki izin isteyin biz size hep desteğiz, bir şey rica ettiğimizde hayır demediler. Programların hazırlanması aşamasında her konuda desteklerini gördüm. Ben çok memnunuz.

K16:Müdür yardımcılarımızın çoğu kültür öğretmeni. Dolayısıyla kültür öğretmenliği dayanışmamız var. Meslek lisesi öğretmenlerine karşı nasıllar bilmiyorum ama bize iyi davranıyorlar.

Okul yönetimi açısından öğretmenler genel olarak memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Ancak yönetimin kültür öğretmenleri ve meslek öğretmenleri arasında ayrımcılık yapıp yapılmadığı sorulduğunda bir çok öğretmen yapılmadığını belirtse de bazı öğretmenlerin görüşü tam tersi yöndedir. Ayrımcılık yapıldığını düşünen 4 öğretmen(K5,K9,K10,K15) bulunmaktadır. Bu öğretmenlerin görüşleri ise şu şekildedir;

K5:Meslek liselerinde genellikle idareciler de meslek bölümünden oluyor. Dolayısıyla ben meslek lisesindeki idari kadronun meslek grubundaki öğretmenlere daha anlayışlı davrandıklarını düşünüyorum. Aynı anlayış kültür öğretmenleri üzerinde

olmayabiliyor. Ayrıcalık tanınmıyor ama meslek dersi öğretmenlerine daha anlayışlı davranıyorlar ve bu da kültür öğretmenlerinin biraz soğuk durmasına neden oluyor. Mesela benim branşım Fizik. Bu zamana kadar Fizik ile ilgili bir bütçe ayrılmadı. Laboratuara yardımda bulunalım vs. gibi. Bunlar olsa daha iyi olabilir

K9: Biz kültür öğretmenleri olarak o ayrımı hissediyoruz. Meslek lisesinde kültür öğretmenleri 2. planda kalıyor mecburen. Çünkü ders programlarından öyle başlıyor. Öğrenciler haftanın 3 günü staja gittikleri için bölüm öğretmenleri 2 gün derse giriyorlar. Program hep onlarla başlar. Meslek derslerine öncelik verilir. Onların programı ayarlanır sonra kültür öğretmenlerine sıra gelir. Bu ayrımcılık değil, işleyişin kendisi. İdareden ben bununla ilgili bir sıkıntı yaşamadım. Müdür yardımcılarımızın bazıları da branş öğretmeni olduğu için bizi anlıyorlardır.

K10: Okul müdürümden, müdür yardımcılardan memnunum. Bir sorun yaşamadım ama genel olarak meslek öğretmenlerine öncelik tanınmasından yana bir şikâyetim var. Kişisel olarak bir sorunum yok. Genel olarak bir ayırım var ama kişisel olarak yok. Ders programlarım ayarlandı şehir dışından geldiğim için. Meslek lisesi dendiği zaman hep meslek bölümleri akla geliyor. Kültür öğretmenleri akla gelmiyor. Biz arka planda kalıyoruz.

Öğretmenlerden biri idarenin iyi olmasına rağmen ders programları hazırlanırken meslek lisesi öğretmenlerine öncelikli davranıldığından memnun olmadığını belirtmiştir. Ancak bazı öğretmenler ise bu durumun okulun doğası gereği olduğunu belirtmiştir.

K15: Meslekçi kültürcü ayrımı işin doğasında var. Meslekçi ve kültürcülerin programı ayrıdır. Önce meslekçilerin programı yapılmak zorunda. Kültürcüler 2. sınıf vatandaştır. İdarecilerimiz gayet iyi. Branş arkadaşlarım da iyi. Yardımcı olmaya çalışıyorlar. Ayırım yapmıyorlar.

**4.1.2.5. Çalışma koşulları.** Araştırmaya katılan öğretmenler çalışma koşulları ile ilgili olarak okullarının fiziki şartlarından dolayı memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Okulun fiziki şartlarından dolayı bütün öğretmenler şikayetçi olduklarını belirtmişlerdir.

K7: Okulumuzda yer yok. Burası meslek lisesi ve var olan yerler ise meslek dersi atölyelerine ayrılıyor. Bu okulda laboratuvar kurma şansımız olmadı.

K8: Okulun fiziki şartları çok kötü. İki kimya fabrikasının arasında kurulmuş. Fabrikaların filtreleri olmadığı için geçen sene az daha zehirleniyorduk. Okulumuz şehir merkezine uzak ve kantinimiz pahalı.

K13: Okulla ilgili fiziksel çevremizdeki kirlilik, okulun kirliliği, yakındaki fabrikaların kirliliği, kokusu, o beni rahatsız ediyor. Okulumuzun fiziksel temizliğinden şikâyetçiyim. Hem öğrenci sınıfları ve tuvaletleri, hem öğretmenler odası temizliği hiç iyi değil. Bütçemiz çok kısıtlı olduğu için yetemiyorlar tabi.

Öğretmenlerin çalıştıkları ortam ne kadar temiz ve elverişli olursa öğretmenlerin işlerinden alacakları doyum da o kadar artacaktır. Ancak bu araştırmada yer alan iki okulun da çalışma ortamı pek uygun değildir.

**4.1.2.6. Öğrenci ile iletişim.** Araştırmaya katılan öğretmenlerde iş doyumsuzluğuna neden olan en büyük etkenin öğrenci profili olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenler en çok öğrencilere bir şeyler öğretemediklerinde doyumsuz hissettiklerini belirtmişlerdir. Buna rağmen öğrencilerle iletişimlerinin iyi olduğunu belirten öğretmenler öğrencilere akademik anlamda pek bir şey katamamasalar da onların iyi bir insan olmasına katkı sağladıkları için mutlu hissettiklerini belirtmişlerdir.

Mesleki ve teknik liselerdeki öğrenci profili ile ilgili öğretmen görüşleri şu şekildedir.

K1: Sınıfta ben her zaman öğrencilerime isterlerse her şeyi çok iyi yapabileceklerini söylüyorum. Bunun da farkındalar aslında. Ama öğrenciler meslek lisesindeyim bunu yapamam mantığı var. "Hocam zaten kazanamadık ki. Biz üniversite istemiyoruz ki.

Mezun olunca şurada çalışmak istiyoruz burada çalışmak istiyoruz. Biri diyor ki "hocam benim babam kalıpçı ben de mezun olunca kalıpçı olacağım." Çocuğun da hedefleri yok. Hedefi olmayan insana bir şey katamıyorsun. Sadece ona bir hedef koymaya çalışıyorsun. Ben kendi dersimle ilgili hep şunu söylüyorum. Burada ben ona milli bilinci aşıyorsam, bayrak sevgisini aşıyorsam, ezana saygıyı öğretebiliyorsam, milli birlik beraberlik duygusu aşıyorsam ben kendimi başarılı hissediyorum.

K6: Genel olarak problemlı ailelerin çocukları meslek liselerine geliyor. İşte ilk ve ortaokuldaki öğretim dönemlerinde zayıf alanlar geliyor. Yani biyoloji dersinde konuları anlatmakta çok fazla sıkıntı yaşamıyorum ama mesela Matematik, Fizik, kimya öğretmenlerimiz sıkıntılı geçiriyor derslerini muhtemelen.

K9: Akademik anlamda çok düşük seviyede öğrenciler geliyor. Her sene biraz daha düşüyor. Akademik seviyenin düşüklüğüne ailelerin de ilgisizliği eklenince çok sıkıntılı öğrencilerimiz var. Kemalpaşa çok göç alan bir yer. Dışarıdan gelen öğrencilerimiz de var. Liseye gelmiş bir öğrenciye görgü kurallarını öğretmek istemiyorum ama bunları öğretmek zorunda kalmak üzücü bir durum.

K10: Öğrenci profili çok düşük ve biyolojiye ilgi duymuyorlar. Kültür derslerine ilgi duymadıkları için doğrudan etkileniyoruz.

K14: Öğrenci profilimiz iyi değil. Akademik başarı diye bir şey yok. Velinin gözünde öğrencinin bir değeri yok. Veliler çocukların okuması, çalışmasını gerektiğini düşünmüyorlar. Velinin tavrı okursa okur okumazsa yanımda çalışır. Bunun en büyük nedeni de ortaöğretimin zorunlu hale gelmesi. Ortaöğretim post ergen dediğimiz çocuklarla dolu. Kız çocukları evde kalsa ev işlerine yardım edecek, kardeşine bakacak. Erkek çocuklar ise babalarına yardım edecek. Akıllı bir çocuksa bu durumu kullanarak 2 3 yıl kazanabiliyor. Eğitimle alakası yok çocuğun, okula geliyor hoş vakit geçiriyor ve gidiyor. Ailesinin bundan haberi yok. Orta öğretimin zorunlu olması

akademik başarıyı etkiledi. Çocuk bana "motor sesi şiiirden daha anlamlı" geliyor diyor. Biz bu çocuğa zorla bir şeyler öğretmeye çalışıyoruz. Çocuğa işkence ediyoruz. Bize de çocuğa da ailesine de yazık. Bu yıl sınıf mevcutları zorunlu eğitimden dolayı 35e çıkacak, zorunlu olmasa 25te kalır diye düşünüyorum. 35 kişilik sınıfla 25 kişilik sınıf çok farklı gerçekten.

K16: Öğrenciler kendi aralarındaki diyaloglarda sertler, küfürlü konuşabiliyorlar. Anne baba ayrı, baba çocuğu dövüyor. Bu durum çocuğun davranışlarına yansıyor, ya çok agresif oluyor ya içine kapanık. Maddi imkânsızlıkları çok olan öğrencimiz var. Ama genel anlamda öğretmene saygısızlıklarını görmedim. Temelleri çok iyi olmadığı için derste sorun yaşıyoruz. Mesela Matematik sınavı yaparken bölme işareti nasıldı diye soran öğrencim var. Bizim edebiyat dersinde ağız, lehçe, şive diye bir konu var. Ben sınavda ağız ne diye sorduğumda yemek yeme organı yazan öğrencim var. Ben derste bunları sürekli tekrar ediyorum, sınav çalışması yaptırıyorum ama yine de kafalarına girmiyor, tekrar etmiyorlar. O ders orada bitiyor. Bu konuda zorluk çekiyoruz.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre başarı seviyesi oldukça düşük, hedefi olmayan, davranış bozuklukları olan, evde huzursuz ve mutsuz oldukları için okulda da huzursuzluk yaratan, ilgisiz ailelere sahip çocuklar bulunmaktadır. Bu yüzden mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenler sadece öğretimle değil, eğitimle de uğraşmakta ve bu durum öğretmenlerin iş yükünü arttırmaktadır. 15-18 yaş aralığındaki çocuklara görgü kurallarını anlatmak ya da bir bayanla nasıl konuşulacağını öğretmek zorunda kalmak zorlayıcı olmaktadır.

Bununla birlikte öğretmenler öğrencilerle iletişimlerinin iyi olduğunu ve bu iyi iletişim sayesinde onlara yaklaşmanın daha kolay olduğunu belirtmişlerdir. Bununla ilgili öğretmen görüşleri ise şu şekildedir;

K3: Her şey sonuçta akademik başarı ile değil, manevi duygularla onların kendilerinin değerli hissetmeleri için gerekli konuşmayı da yapıyorum. Onların hepsi birbirinden değerli sonuçta. Ders, kitap, kalem, sayı ya da sözel şeyler değil. O motivasyonu sağlamaya da çalışıyorum ama öğrenciden ve öğretmenden beklenen belli akademik şeyler de var. O anlamda da yoğunlaşmaya giriyoruz derken dengeyi sağlayıp gitmeye çalışıyoruz. Öğrenci ile iletişimim genelde olumlu.

K6: Bir Anadolu ya da Fen lisesinde öğretmen olup sadece öğretime yer vermektense biz burada daha çok eğitimle uğraşyoruz. Benim için sınıfa girdiğimde o 32 öğrenciye bir şeyler öğretmekten çok o öğrencilerin elinden tutmak, hayata tutunmaları için destek olmak daha anlamlı. Bu anlamda öğrencilerle ilişkim kötü değil. Genel olarak meslek lisesindeki öğretmenler biraz daha farklıdır diye düşünüyorum. Onları anlamak hayatlarına dokunmak amacımız kültür öğretmenleri olarak ve başardığımı da düşünüyorum. Hepsinde değilse de birkaç tanesinde etkili olmuşumdur.

K7: Öğrencilerle iletişimim iyidir. Çocukları çok seviyorum. Sabırlı bir insan olduğumu da düşünüyorum. Onlarla iletişim kurmayı seviyorum.

K8: Öğrencilerle iletişimim çok iyidir. Onlar beni anne ya da abla gibi görürler. İstedikleri şekilde soru sorabilirler ama saygı çerçevesi içerisinde.

K11: Öğrencilerle iletişimimin güzel olduğuna inanıyorum. Genelde 9.sınıfta ilk tanıştıklarında benden çok hoşlanmazlar. 10.sınıfta iyi bir iletişimimiz olur. Mezun olduktan sonra da çok severek ararlar.

K13: İletişim ve çocuğun seviyesine inme konusunda sıkıntı yaşamıyorum.

Sınıflarımda öğrencilerle birbirimizi seviyoruz. En azından onlardan aldığım dönüşüm ve tepkiler iyi. Sorun yaşamıyorum. Bazen dersin nasıl geçtiğini anlamıyoruz. Güzel ve eğlenceli geçiyor çünkü ben dersi onların anlayabileceği seviyeye düşürüyorum ki çocuk mutlu olarak dersten ayrılıyor. Öğrencilerle genelde iyiyiz.

Bu kadar iyi iletişim kuran öğretmenlerin olmasına rağmen öğrenciyle ilişkinin resmi olması gerektiğini düşünen öğretmenler de bulunmaktadır. Bu öğretmenlerin görüşleri aşağıda verilmiştir.

K4: Öğrencilerde okulda öğretmen-öğrenci ilişkisi içerisindeyim mesafeliyim ama dışarıda çok şaşırıyorlar. Beni okulda çok ciddi bir insan olarak görüyorlar ama dışarıda tamamıyla farklı bir insanım. Çok büyük sıkıntılar yaşamadım. Genel anlamda öğrencilerden iyi dönütler alıyorum. Tabi kötü dönütler aldığım öğrencilerde oluyor ama genel anlamda bir sıkıntı yaşamıyorum

K9: Ben disiplinli bir öğretmenim. Eski usul bir öğretmenim. Jenerasyon farkı biraz var. Disiplin derken kurallara uyulması gerektiğini düşünüyorum. Disiplinin olmadığı yerde eğitimin öğretimin olmayacağını düşünüyorum. Benim yanımda öğrenciler çok rahat değillerdir. Benden bir şey isterken çekinirler. Fakat %90a yakın buradan mezun olduktan sonra öğrencilerden geri dönüşler alıyorum.

Araştırmaya katılan öğretmenler okulda bu kadar sorunlu öğrenci olduğu için disiplin problemi de yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ancak bu disiplin problemleri genellikle saygısızlıktan ve öğrencinin kendini arkadaşlarına ispatlama çabasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu yüzden öğretmenler öğrencileri disipline verip cezalandırmak yerine, sorun yaratan öğrencilerle konuşup problemi ortadan kaldırmak için çabalamışlardır. Öğretmenlerin derste yaşadıkları disiplin problemleri ilgili öğretmen görüşleri şu şekildedir;

K2: Sınıfta disiplin sorunu yaşadım tabi ki birbirine sataşmalar falan. İlk geldiğim seneydi disiplinsizlik çok fazlaydı okulda. Ve öğrenci kalktı sinir olmuş. Cep telefonu ile mesajlaştılar mı bilmiyorum. Öğrenci gitti çocuğa yumruk attı. ve gözümün önünde oldu her şey. Şok oldum ne yapacağımı şaşırdım. Allahtan öğrenciler ayırdı da. Onun dışında tabi ki ufak tefek tartışmalar, sürtüşmeler ufak tefek oluyor ama öyle çok ciddi bir şekilde yaşamadım.

K3: Sınıf içinde tek tük belli öğrencilerle yaşadığım disiplin problemleri olabiliyor. Derse yeterince ilgi vermeyip, dersin çok gerekli olmadığını düşünen öğrenciler dersin akışını bozabiliyor ve diğer öğrencilerin hakkına giriyor

K7: Öğrencilerimle disiplin problemi yaşıyorum bazen. Sorunlu öğrencilerimiz var. Normalde aşırı disiplinli bir öğretmen değilim. En ufak sıkıntıda dur hiç bir şey yapma otur demem. Onlara söz hakkı tanırım sıkıntısını anlamaya çalışırım. Ama buna rağmen sınırı aşan öğrencilerimiz oluyor. Onlara da tutanak tutup sevk ediyorum. Mesela, geçen yıl bir olay yaşamıştık. Kız arkadaşımın izinsiz foto ve videosunu çekiyor teneffüste. Kız öğrenci de bana bunu derste söyledi. Çocuktan dışarı çıkıp fotoları silmesini rica ettiğimde bana karışamazsınız, benim telefonumda böyle bir şey yok, sizi şikayet edeceğim falan tarzında üste çıkmaya çalışmıştı. Onun dışında çok büyük bir sıkıntı yaşamadım.

K11: Erkek çocukların bazıları çeteleşmeye, zorbalığa eğilim gösterebiliyor. Biraz dayılanmaya başlayabiliyorlar. Kenara çekip oğlum ne yapıyorsun sen dediğimde gardını düşüren çocuklar. Sınıf ortamında dikkat çekmeye yönelik hareketleri oluyor ama çözülemez hiçbir sorunumuz yok aslında. Ciddi bir sorun yaşamadım yani.

Öğretmenlerin disiplin problemleri ile daha kolay başa çıkmasının nedeni mesleklerinde ne kadar tecrübeli oldukları ile yakından alakadır. Çünkü öğretmenlik kitaplardan değil, yaşayarak öğrenilen ve her gün kendini biraz daha geliştirebileceğin bir meslektir.

Araştırmaya katılan bütün öğretmenler öğrencilerin derslerine karşı önyargı ile yaklaştıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin ders başarısında istenen düzeye ulaşamaması öğrencilerin ders konusunda kendilerine güvenmeyip başarısız olacaklarına inanmasıdır. Genel olarak mesleki ve teknik lise öğrencilerinde bu algı mevcuttur. Bununla ilgili bazı öğretmen görüşleri aşağıda belirtilmiştir.



K1: Bazı öğrenciler tarihi sevmiyoruz hocam, her şey geçmişte yaşanmış bitmiş ne yapalım mantığı ile geliyor.

K2: İngilizceye karşı toplum olarak şöyle bir tabumuz var zaten "İngilizce çok zor derstir, İngilizce öğrenilmez". Zaten bu kafayla geldikleri için siz ne katmaya çalışırsanız çalışın bir şekilde o tabuyu yıkamıyorlar. Hele meslek lisesindeyseniz o tabuyu hiç yıkamıyorsunuz. Siz orada ders anlatmaya çalışıyorsunuz, aşağıda öğrenci el işini yapıyor. Ne bileyim bir şeyler diyor. Çocuk gelişim bölümündeyseniz oyuncağını yapıyor. İlgisi çok fazla yok.

K6: Sayısal alanla ilgili hepsinde önyargılar var. Yani özellikle ilköğretim düzeyinde temelleri zayıf olduğu için öğrencilerimiz sayısal alandaki derslere önyargıyla başlıyorlar. Kendi dersimle ilgili sayısal alanda olması ile ilgili önyargı olabiliyor.

K13: Felsefeye karşı çok büyük bir önyargıları var. Nasıl matematikten korkuyorlar yapamayacaklarını düşünüyorlar. Başkalarından gelen önyargıları var. Ben felsefeyi yapamayacağım, felsefe saçma, felsefe ne işe yarar, biz ne yapacağız gibi önyargıyla geliyorlar.

K16: Önyargıları var. Edebiyat dersine olan ilgileri bazen "hiç sevmiyorum" şeklinde. Onları hep derse motive etmeye çalışıyorum

Yukarıda belirtilen görüşlerin yanı sıra öğrencinin dersle ilgili hiçbir görüşünün olmadığını söyleyen öğretmenler de bulunmaktadır. Bu görüşler ise şu şekildedir;

K11: Öğrencilerin önyargısı bile yok çünkü coğrafya dersini bilmiyorlar. Sosyal bilgiler dersi olarak görüyor ilköğretimde öğrenci. 9. sınıfta benimle tanışıyorlar coğrafya dersiyle. Tarih dedikleri zaman akıllarında bir şablon var ama coğrafya için haritalı bir şey diyorlar.

K15: Çocuk tarih bilmiyor ki önyargısı olsun. Ama öğrenmek istemiyor, ihtiyaç hissetmiyor.

#### 4.1.2.7. Veli ile iletişim. Araştırmaya katılan bütün öğretmenler velilerin

ilgisizliğinden, toplantılara gelmemelerinden, çocukları ile yeteri kadar ilgilenmediklerinden şikâyetçidirler. Ayrıca ailelerin sosyo ekonomik düzeylerinin de orta ya da düşük olduğunu belirtmişlerdir. Evde huzurlu ve mutlu olmayan bir çocuğun okula geldiğinde de mutlu ve huzurlu olamadığını, arkadaşlarını rahatsız ettiğini gördüklerini de belirtmişlerdir. Bu konuda bazı öğretmen görüşleri aşağıdadır:

K1: Veliler toplantılara katılmıyorlar. Burası küçük bir Anadolu şehri gibi. Burayı İzmir gibi düşünmeyin. Bilinçli veliler yok. Senede 2 kere kurul toplantımız oluyor. Onun için bile sınıftan gelen veli sayısı 5- 6'yı geçmiyor. Veli çocuğu ile ilgilenmiyor ki ben ne kadar ilgileneyim. ..Velide bir gayret çaba olmayınca tek başına bir öğretmen başaramaz ki. Mümkün değil yani.

K4: Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri hakkında bilgim var. Geçen yıl TÜBİTAK anketimiz vardı, sorulardan biri de bununla ilgiliydi. Daha çok alt ve orta gelirli duruma sahip öğrenciler var. Çoğu asgari ücretli olan, anne babası ayrı olan, odası olmayan, gelir durumu düşük olan öğrencilerimiz bayağı çoktu. Velilerin veli toplantısına katılım düzeyi düşük. Ben bizzat telefonla arıyorum özel olarak ama ona rağmen yüzde 50'yi bulmuyor. Geleceğim deyip gelmiyor velilerimiz.

K11: Çocukların sosyo ekonomik düzeyleri düşük. Genellikle ekonomik düzeyi düşük, çalışmak zorunda olan çok çocuklu aileler var. Boşanmış ailelerin çocukları çok fazla. Ailevi sorunlar yaşayan çocuklar çok fazla. Durumu iyi olan çocuklar nadir. Kemalpaşa zaten ortam olarak zengin insanların bulunduğu bir yer değil. Çok kültürlü değiller, iyi niyetliler, çocuklarını seviyorlar ama çok arayıp sormuyorlar, veli toplantılarına katılmıyor çoğu. Aradığımda pazara gideceğim gelemem diyenine bile denk geldim. Biraz sıkıntılı olabiliyor.

**4.1.2.8. Eğitim politikaları ve müfredat.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin hepsi uygulanan müfredattan memnun olmadığını, öğrenci düzeyine uygun müfredatlar hazırlanmadığını belirtmişlerdir. Özellikle de tüm Türkiye'de farklı türdeki okullara uygulanan aynı müfredat durumundan rahatsızlık duyduklarını belirtmişlerdir. Çünkü fen lisesi ve meslek lisesindeki öğrencilerin hazır bulunuşluk ve zeka seviyeleri aynı değilken, aynı konuları aynı şekilde anlamalarını beklemenin çok yanlış olduğunu da belirtmişlerdir. Yeni Milli Eğitim Bakanından umutlu olduklarını, eğitimde reformlar yaparak bu yaşanan problemlere karşı çözüm bulmasını beklediklerini dile getirmişlerdir. Bu konuda bazı öğretmen görüşleri aşağıda sunulmaktadır:

K8: Matematik müfredatının hafifletilmesi gerektiğine inanıyorum. Bir Fen Lisesi ya da Anadolu Lisesi ile yarışacak düzeyde değil çocuk. Alttan alarak, daha basite indirgeyerek konuların azaltılması gerektiğine inanıyorum.

K9: Yıllardır İngilizce müfredatı düzeltilemiyor. İlköğretimde öğrencilerin elenmesi gerekiyor. Bu müfredat kesinlikle bizim öğrenci seviyemize uygun değil. Bir Fen Lisesi ya da Anadolu Lisesinin müfredatı ile bizim müfredatın aynı olmaması gerek. Ben o müfredatı uygulasam bu okulda kimse İngilizceden geçemez. Bizim sorunumuz sadece müfredatla ilgili değil eğitim sistemi ile ilgili. Genel değişikliklere ihtiyacımız var. İlköğretimde çocukların bilinçli olması gerek.

K12: Matematik müfredatı ile ilgili görüşlerimi belirtiyorum ama hiçbirşey çıkmıyor. Matematik müfredatının değişmesi gerekiyor. Şimdi Fen Lisesi, Anadolu Lisesi ve Meslek lisesinde aynı müfredat var. Fen lisesini değiştirdiler biraz ama çok değişiklik yok. Acilen değişmesi gerekiyor. Çocuk giyim bölümüne geçiyor mesela. Bu çocuğa Limit ya da integral öğretmenin mantığı yok. Çocuk mühendisliğe gitse bile logarıtmaya yine ihtiyacı olmayacak. O yüzden matematik müfredatı sadeleştirme çalışmaları pek işe yaramamış. Ben daha önce Anadolu lisesinde çalışıyordum. Orada

uyguladığım yöntemi burada da uygulamaya çalıştım ama çocuklar hiçbirşey yapamadı. Kağıtlar bomboş geldi. O zaman anladım meslek lisesinde nasıl öğretmenlik yapmam gerektiğini.

#### 4.2.Tema 2: Öğretmenlerin Genel İş Doyum Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenler genel olarak öğretmenlik yapmaktan memnun olduklarını ancak meslek lisesinde kültür öğretmeni olmanın çok zor olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlere yaptıkları işle ilgili olumlu ve olumsuz özellikler sorulmuştur. Öğretmenlerin olumlu olarak belirtilen durumlar; bir şeyler öğretebilmek, toplumdaki statü, öğrenci ile iletişimidir. Bu konuda bazı öğretme ifadeleri aşağıdadır:

K1: Ben çocuklara bir şeyler vermeyi seviyorum. Onlarla iletişimi, konuşmayı.

Onların sadece bir öğretmeni değil de yeri geldiğinde bir ablası bir annesi olmayı seviyorum. O yüzden bu yönü hoşuma gidiyor.

K2: Çevrenin sana bakış açısı - öğretmensin öğretmen hanım demeleri- bir statünüz var yani toplum içerisinde. Hala o saygı var ve ben bundan çok memnunum açıkçası.

K3: İşimden memnunum öğrencilerle iletişim halinde olmak, birçok kişiyle kontakt kurmak onlarca yüzlerce kişiyle, öğretmen arkadaşlarımı idarecilerim

K4: Bir insana bir şey öğretmek, sadece birşey öğretmek ve onu hayata bağlamak bana çok haz veriyor. Birşey öğretmek hoşuma gidiyor. Ya da onun öğrenme çabasını arttırabilmek bana zevk veriyor.

K11: Onlarla iyi bir iletişim kurduğumda, böyle gözlerinize bakıp gülümsediklerinde hakikaten manevi olarak çok tatmin oluyorum.

K12: Öğretmenlik benim çocukluğumdan beri sevdiğim ve istediğim bir meslekti.

İlkokulda sorduklarında ne olmak istersin dediklerinde öğretmen derdim. Hala daha mesleğimi seviyorum

K13: Toplumun size saygı duyması iyi bir şey.

K16: Gençlerle iç içe olmak ve bir şeyler öğretmek, 30 kişilik sınıfa girsem de 5 kişiyi kurtarsam diye düşünüyorum.

Yukarıda verilen öğretmen görüşlerinden de anlaşılacağı gibi, meslek lisesinde çalışan öğretmenleri memnun eden yanları çok azdır. Kişilik olarak bir şeyleri öğretmeyi sevdikleri için bu mesleği seçmişler ve mutludurlar. Öğrencilere ulaşabilmeyi, onlarla iletişim kurabilmeyi her şeyden önemli görmektedirler. Öğretim değil eğitim onlar için ön plandadır.

Öğretmenlerin olumsuz olarak belirttikleri konular ise ücret, öğretmene karşı yapılan değersizleştirme çabaları, ergenlerle çalışmak, bürokrasi, müfredat, öğrenci seviyesinin düşüklüğü, çalışma saatleri ve ders saatlerinin azlığıdır. Bunlarla ilgili olarak öğretmen görüşleri şu şekildedir;

K2: Mili eğitim camiası tarafında çok fazla değer verilmiyor bize. Yeni bakanımızdan ben gerçekten umutluyum. İyi şeyler yapacağını, tekrar o değer verileceğini, tekrar getirilebileceğini düşünüyorum.

K3: Çalıştığımız yaş grubu da biraz ergenlik çağı olduğu için olumlu ve olumsuz yönde davranışlarla karşı karşıya gelebiliyoruz. Onları idare etmek için biraz daha dikkatli olmamız gerekebiliyor. Düşünmemiz gerekebiliyor. Çok kolay olmuyor yaş grubu itibariyle de. Müfredatla ilgili de Anadolu ve meslek liselerinde daha farklı müfredatlar uygulanmalı. Daha temel ve püf noktaların ele alındığı daha yüzeysel bir müfredat olmasını istiyorum ben meslek liselerinde.

K5: Maddi yönü ile çok iyi geçim şartları oluşmuyor bugünkü koşullarda o yüzden ek iş yapmak zorunda kalıyorum.

K6: Öğretim alanında ben çok memnun değilim çünkü ben verdiklerimin boşa gittiğini düşünüyorum. Yani bir derse hazırlanıyorsunuz çok ayrıntılı bir şekilde anlatacağım, öğrenecekler diyorum ama bir ders sonra konuyu tekrar ettiğimde aslında

anlamadıklarını görmek. Öğretim alanında öğrencilerde kültür dersleri anlamında bir yol kat edemiyoruz maalesef.

K7: Biraz daha esnek bırakılabiliriz. Bu müfredatı yetiştirmek zorunda değilsiniz, bireysel olarak değişiklikler yapabilirsiniz şeklinde bize yetkiler vermeli okul idaremiz. Çünkü ben bireyselleştirilmiş eğitimin çocuklar için daha uygun olduğunu düşünüyorum. Yeni milli eğitim bakanımızdan çok umutluyum bu konuda.

K8: Meslek lisesine gelen çocukların temeli diplerde olduğu için çocuklara ulaşmak biraz zor. Karşılığını alabilmek çok zor.

K10: Bu okulda öğrencilerin saygısız tavırları, istememeleri, derste ders anlatırken bile gözümün içine bakmamaları gibi şeyler insanı yıldırıyor maalesef. Acaba işimi doğru yapamıyor muyum ya da bende mi bir sorun var gibi maalesef olumsuz düşünceler oluşturuyor. Bu okul için öğrenci kaynaklı hissettiklerim. Daha iyi öğrencilerimiz olsaydı, daha ilgili olsaydı ben öğretmenliğimi daha iyi yapabilirdim.

K16: Öğrencilerin belirli bir seviyede seçilmesi gerektiğini düşünüyorum. Eğitim sisteminden memnun değilim. Müfredat karmaşık. Bilgileri yine tahtada anlatmak zorunda kalıyorum, ders kitabı çok karmaşık ve anlaşılır değil. Çocukları ezberlemeye yönlendiren kaynaklar hazırlanıyor.

Yukarıda verilen öğretmen görüşlerine bakıldığında öğretmenlerin iş doyumusuzluğunu hissetmesinin en büyük nedenlerinin dış faktörler olduğu görülmektedir. Öğrencilerin seviyesinin düşük olması, müfredat vb. nedenler öğretmenin sadece öğretmenlik yapmadığını aynı zamanda birçok etmenle baş etmek zorunda kaldığını da göstermektedir.

## V.Bölüm

### Sonuç, Tartışma ve Öneriler

#### 5.1. Sonuç

Bu çalışmada, mesleki ve teknik liselerde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumları, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak nitel bir araştırma şeklinde incelenmiştir. Araştırma sayesinde mesleki ve teknik liselerde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerle ilgili detaylı bilgiler elde edilmiştir. Bu araştırma nitel bir araştırma olduğu için genelleme yapılmak yerine sınırlılıklar kapsamında çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen bireysel faktörlere göre;

- Cinsiyet değişkenine göre, kültür derslerine giren erkek ve bayan öğretmenlerin iş doyumlarının birbirine yakın olduklarını ortaya çıkmıştır. Çünkü öğretmenler kendilerini bir birey olarak düşündüklerini, öğretmenlik yaptıklarını ifade etmişlerdir.
- Yaş değişkenine göre, genç ve öğretmenliğin ilk yıllarında olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ama yaş ilerledikçe tecrübe kazandıkça iş doyumlarının düştüğü görülmektedir. Başka bir deyişle, kültür dersi öğretmenlerinde yaş arttıkça iş doyumları azalmaktadır.
- Eğitim durumu değişkenine göre, öğretmenlerin hiç biri fakültede öğretilenleri derslerinde kullanamadıklarını, hepsi öğrencilere çok basit düzeyde bilgiler vermek zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenler ise öğrendikleri hiç bir şeyi derslerinde kullanamadıklarını, sadece kendi gelişimlerinin desteklemek adına yüksek lisans ve doktora eğitimi aldıklarını belirtmişlerdir. Meslek lisesinde çalışmak akademik anlamda öğretmene hiçbir şey katmamakla

birlikte körelmesine neden olmaktadır. Bu duruma göre eğitim durumu yükseldikçe öğretmenlerin iş doyumları azalmaktadır.

- Kıdem değişkenine göre, öğretmenlerde kıdem öğretmenlikte geçirilen yıllara göre verildiği için bu araştırmaya katılan öğretmenler kıdemleri artsa da işlerinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Çünkü kıdemlerinin artması onları ücret ya da statü açısından tatmin etmemektedir. Bu yüzden öğretmenlerin kıdeme önem vermedikleri de söylenebilir.
- Kişilik değişkenine göre ise öğretmenliği isteyerek seçen, kişilik özelliklerine yakın gören öğretmenlerin işlerinde daha mutlu olduğu görülmüştür. Bu yüzden kişiliğine uygun olarak öğretmenlik mesleğini seçen öğretmenlerin iş doyumları daha yüksektir.

Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen örgütsel faktörlere göre;

- İşin kendisi değişkenine göre, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiklerini bilerek ve isteyerek seçen öğretmenlerin işlerin daha memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Öğretmenler öğretmenlik mesleğinin zorluklarını bilmelerine rağmen bu işi severek yaptıklarını belirtmişlerdir. Ancak yoğunluklarının az olması ve işte stres yaşamamaları da işlerinden memnun olmalarının diğer sebepleridir.
- Ücret değişkenine göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğu memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler maaşlarının ülke ekonomisi düşünülünce orta düzeyde olmasına rağmen yetersiz olduğunu düşünmektedirler.
- Çalışma arkadaşları değişkenine göre. bütün öğretmenler çalışma arkadaşlarından memnun olduklarını, kendi aralarında yardımlaşmalarını ve herhangi bir problem yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler arasında meslekçi ve kültürcü olarak bir ayrım yapılmadığını da belirtmişlerdir. Bunda en büyük etkinin meslek dersi



öğretmenlerinin genellikle kendi atölyelerinde vakit geçirerek kültür dersi öğretmenleri ile fazla vakit geçirmemeleri olarak düşünülmektedir.

- Yönetim değişkenine göre, kültür dersi öğretmenleri okul yönetiminden çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu memnuniyetin temel nedeni ise okul yönetiminde müdür ya da müdür yardımcılarının bir kısmının kültür dersi öğretmenlerinden oluşması ve onları daha iyi anlamalarıdır. Ayrıca idare açısından kültür dersi öğretmenleri ile meslek dersi öğretmenleri arasında ayrımcılık yapılmadığı ancak meslek dersi öğretmenlerinin atölye derslerinden dolayı bazen öncelikli olmalarının doğal olduğunu dile getirmişlerdir.
- Çalışma koşulları değişkenine göre, kültür dersi öğretmenleri okulun fiziki olanaklarından memnun değillerdir. Özellikle laboratuvar eksikliği, okulun temiz olmaması, fabrikalardan dolayı oluşan çevre kirliliği öğretmenlerin en fazla şikayet ettiği konulardır.
- Öğrenci ile iletişim değişkenine göre, öğretmenler öğrenci profilinden memnun değillerdir. Mesleki ve teknik liselere gelen öğrenciler, liseye geçiş sınavında başarı elde edememiş, seviye olarak çok düşük, akademik bir başarı beklenmeyen, bir mesleği olsun diye okula gönderilen öğrencilerden oluşmaktadır. Bu nedenlerden dolayı öğretmenler öğrencilerle bilgi alışverişini istendik düzeyde yapamamaktadırlar ve müfredatı basite indirgemektedirler. Bu nedenle de öğretmenler okulda öğretimden çok eğitime önem vermek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin memnuniyetsizlik nedenlerinden bir diğeri ise disiplin problemidir.

Mesleki ve teknik liseye gelen öğrencilerin bir çoğu disiplin sorunu da yaşamaktadır.

Öğretmenlerin sınıflarında yaşadığı en sık disiplin sorunları ise, saygısızlık ve öğrencilerin birbirleri ile kavga etmeleri, derste telefon kullanımınıdır. Bu davranış bozukluklarından dolayı

öğretmenler öğrencilere rehberlik etmek zorunda kaldıklarını öğretimden çok eğitime odaklandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca öğrencilerin kültür derslerine karşı önyargılı olmaları da öğretmenler de memnuniyetsizlik yaratmaktadır. Öğrencilerin meslek derslerine daha fazla önem vermeleri de öğretmenlerin memnuniyetsiz yaşamalarına neden olmaktadır.

- Veli ile iletişim değişkenine göre, kültür dersi öğretmenleri veli profilinden memnun değildirler. Velilerin öğrencilerle ilgilenmemesi, veli toplantılarına katılımın az olması öğretmenlerin memnuniyetsiz yaşamasının en büyük nedenleridir.
- Eğitim politikaları ve müfredatı değişkenine göre, kültür dersi öğretmenleri mesleki ve teknik liselerde okutulan müfredatın öğrenci seviyesine uygun olmadığını ve bu durumdan memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin çoğu genel olarak öğretmenlik mesleğini yapmaktan memnun olduklarını ancak meslek lisesinde kültür öğretmeni olmaktan kısmen memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bunun nedenleri olarak ise öğrencilerin başarı seviyesinin düşük olmasını, derse ilgisiz olmalarını, meslek derslerine daha çok önem verdikleri için kültür derslerini önemsemediklerini ve öğretilen müfredatın çocukların seviyesine uygun olmamasını göstermişlerdir. Öğretmenlerin memnun oldukları şeylerin sadece öğrenci ile iletişim kurup hayatlarına dokunabiliyor olmalarıdır. Ancak bu çalışmada seçilen örneklemin öğretmenlerin sınırlı bir bölümünü temsil etmesi nedeniyle elde edilen sonucun bu sınırlılıklar dâhilinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmayı yapma nedeni, mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin birçok problemle karşı karşıya geldiklerini bilmekte olmasına rağmen alan yazında bununla ilgili yeterli çalışmanın bulunmamasıydı. Bu çalışmayla birlikte alan yazına katkı sağlanacaktır.

## 5.2. Tartışma

Mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerle ilgili yapılan akademik araştırmalarda, genelde bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşen bulgular elde edilmiştir. Yapılan literatür taramasında Arslan(2019) meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini, Çavuşoğlu ve Savaş(2016) ise mesleki ve teknik liselerde görev yapan kültür öğretmenlerin karşılaştıkları sorunları inceleyen araştırmalar yapmışlardır. Bununla birlikte Lüleci(2017), Tunacan ve Çetin(2009), Mumcu(2014), Çelik(2015), Akyürek(2016), Kılıç(2016), Akbulut(2015), Kömürcü(2016) ve Umay'ın(2015) öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili yaptıkları araştırmalar ile benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında, eğitimin en önemli parçalarından biri olan öğretmenlerin işlerini yaparken birçok fiziksel, psikolojik ve davranışsal problemler yaşamalarının işlerinin en üst seviyede yapmalarına engel olmakta ve iş doyumlarının düşmesine neden olmaktadır.

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında yaş, eğitim durumu, kıdem ve kişilik özelliklerinin iş doyumunu etkilerken, cinsiyetin iş doyumunu etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Alan yazın incelemesinde cinsiyet değişkeni açısından Erdoğan(2017), Özkan(2017), Şahin(2013), Sargent ve Hannun(2003) ve Uyan'ın (2002) yaptığı çalışmalar cinsiyet açısından kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu belirtirken; Akbulut(2015), Kaya(2014), Taştan ve Tiryaki(2008), Ssesange ve Garret(2005) ve Tok'un (2004) yaptığı araştırmalarda ise erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak Lüleci(2017), Serik(2015) ve Mumcu'nun (2014) yaptıkları araştırmalar cinsiyetin iş doyumunu etkilemediğini belirterek bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedirler.

Alan yazın incelemesinde yaş değişkeninin iş doyumunu üzerindeki etkisine göre farklı sonuçlar bulunmaktadır. Günbayı ve Toprak (2010), Özkan(2017) çalışmalarında ilerleyen

yaşın iş doyumunu arttırdığını belirtirken; bu araştırmanın sonucunu da destekleyen Dinham ve Scott (1996) bir çalışmalarında ilerleyen yaşın daha fazla doyum sağlamadığını belirtmiştir. Yaş değişkeni açısından yapılan araştırmaların genelinde, yaş ile iş doyumunda U şeklinde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Mumcu(2015), Ololube (2006) yaptığı çalışmada 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerle 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının 30-50 yaş aralığındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu durum Herzberg'in eğrisi ile de uyumludur. Ancak Uyan(2002), Sagent ve Annum (2003), Diri(2015) yaptığı çalışmalarda yaşın iş doyumunu etkilemediği yönünde sonuçlar ortaya koymuşlardır. Kısacası yaş değişkeninin iş doyumuna etkisi üzerine araştırmalar farklı sonuçlar vermişlerdir.

Eğitim durumu değişkeninin iş doyumuna etkileri üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde aralarında ters bir orantı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, Akkaya(2015) ve Arslan'ın (2019) yaptıkları çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bu durumda eğitim durumu artan kişilerin iş doyumlarının azaldığı söylenebilir. Bu kişilerin iş doyumunun olumsuz yönde etkilenmelerinin nedeni eğitim durumunun yükselmesinin kurum içerisinde herhangi bir statü kazanmaya ya da ücret artışına neden olmaması yorumu yapılabilir.

Kıdem değişkeni açısından yapılan araştırma sonucunda kıdemli öğretmenlerin iş doyumunu azalttığı sonucuna varılmıştır. Bu araştırmayı destekleyen araştırmaları Ssesange ve Garent(2005), Serik (2015), Özkan (2017) ve Arslan'ın(2019) yaptığı araştırmalardır. Bu araştırmalar kıdemli iş doyumunu olumsuz etkilediğini göstermiştir. Ancak George, Louw ve Bodenhart(2005), Taştan ve Tiryaki (2008), Mumcu(2014), Diri(2015) ve Lüleci(2017) yaptıkları araştırmalarda kıdemli iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını ortaya atmışlardır. Buna rağmen kıdemli iş doyumunu etkilediğini belirten araştırmalar da yapılmıştır. Sonuç olarak kıdemli iş doyumunu üzerinde farklı etkilerinin olduğu söylenebilir.

Kişilik değişkeni açısından yapılan birçok araştırmanın kişilik özelliklerinin iş doyumunu etkilediğinin ortaya çıkarmıştır. Kişinin memnuniyetsiz olması işinde de isteksiz, gergin ve sinirli olmasına neden olmaktadır. Ancak sevecen, istekli, güler yüzlü kişilerin işlerinde daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Heller, Judge ve Mount (2002), İşcan ve Sevimli(2005), Batıgün ve diğerleri(2006), Zhai, O'Shea, Willis ve Yang(2013) ve Koçak'ın(2014) yaptığı araştırmalar bu araştırma sonucunu destekleyerek kişilik özelliklerinin iş doyumunu etkilediğini göstermektedir.

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında işin kendisi, ücret, çalışma arkadaşları, yönetim, çalışma koşulları, öğrenci ile iletişim, veli ile iletişim ve eğitim politikaları ve müfredat açısından iş doyumlarının farklı etkilendiği ortaya çıkmıştır.

Alan yazın incelemesinde işin kendisi değişkeninin iş doyumuna etkileri ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Arslan(2019) yaptığı çalışmada işin kendisinin öğretmenlerin iş doyumları üzerine herhangi bir etkisinin olmadığını belirtirken, Dinam ve Scott(1997), Şahin(2013) ve Diri'nin (2015) yaptığı çalışmalar işin kendisinin iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmada da öğretmenlik mesleğini bilerek ve isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu araştırma sonuçlarına göre ücret değişkeni açısından öğretmenlerin memnuniyetsizlik yaşadıkları görülmüştür. Bu memnuniyetsizliğin nedenleri; yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücreti yeterli görmemeleri, aldıkları ücretin yaşadıkları şehirde istedikleri yaşam standartlarını sağlayamaması ve beklentilerini karşılayamamasıdır. Balcı(1985), Karadal(1994), Tunacan ve Çetin(2009), Serik(2015), Lüleci(2017) ve Arslan'ın (2019) yaptığı çalışmalarla bu araştırmanın sonucu ile tutarlık göstermektedir. Ancak alan yazında ücret değişkeninin iş doyumunu düzeyine etkilemediği belirten Perie ve Baker(1997), Sargent ve Hannum(2003), Şahin ve Dursun(2009), Abd-El-Fattah(2010) tarafından

çalışmalar da bulunmaktadır. Ücret, öğretmenlerin iş doyumunu sağlamasında önemli bir yere sahip olmasına rağmen sadece aldıkları ücrete bakarak öğretmenler işlerinde doyum ya da doyumsuzluk yaşadıklarını dile getirmemişlerdir.

Çalışma arkadaşları değişkeninin iş doyumuna etkisinin olduğunu bir çok araştırma göstermiştir. Bu çalışmada çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kuran öğretmenlerinin iş doyumlarının da yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmayı destekleyen araştırmalar Nielsen ve diğerleri(2000), Valleran(2002), Morrison(2008), Diri(2015), Balaban ve Özsay(2016) ve Yavuzkurt(2017) tarafından yapılmıştır. Ayrıca bu araştırma sonucunda meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenleri arasında herhangi bir ayrımcılığın olmadığı da ortaya çıkmıştır.

Yönetim değişkeni açısından öğretmenlerin iş doyumuna bakıldığında okul müdür ve müdür yardımcılarının yöneticilik anlayışının öğretmenlerin iş doyumunu etkiledikleri ortaya çıkmıştır. Anlayışlı, olumlu bir okul ortamı oluşturmak isteyen, öğretmenleri anlayan idarecilerin öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bu araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Ayrıca Perie ve Baker(1997), Hulpia, Devos ve Rosseel(2009), Şahin ve Dursun(2009), Akyürek(2016) ve Başaran(2017) tarafından yapılan araştırmalar da bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

Çalışma koşulları birey için önemli olan şartlardan biridir. Çalışma koşulları değişkeninin öğretmenlerin iş doyumlarını etkilediği üzerine Oshagbemi(2000), Demir (2001), Tunacan ve Çetin(2009) ve Serik(2015) tarafından yapılan araştırmalar çalışma koşullarının iyi olmasının iş doyumunu olumlu etkilerken olumsuz ya da elverişsiz çalışma ortamlarının iş doyumunu olumsuz yönde etkiledikleri ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada okulların çalışma koşullarının yeterli olmamasından dolayı öğretmenlerin memnuniyetsizlik yaşadıkları söylenebilmektedir.

Öğrenci ile iletişim değişkeninin öğretmenlerin iş doyumlarını etkilediği yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Mesleki ve teknik liselerde bulunan öğrenci profili de dikkate alındığında bu okullarda çalışan kültür öğretmenlerinin öğrencileri ile aralarında kurdukları bağ daha da önem kazanmaktadır. Öğrencilerin derse karşı ilgisiz olması, özellikle kültür derslerini önemsememeleri, akademik başarısızlıkları ve derse karşı önyargıları öğretmenlerin işlerinde doyumsuzluk yaşamalarının en büyük nedenidir. Dinham ve Scott(1997), Şahin(1999), Tunacan ve Çetin(2009), Akbulut(2015), Erdoğan(2017) ve Arslan'ın (2019) yaptığı çalışmalar da öğrencilerin ilgisizliğinin öğretmenin iş doyumunu olumsuz etkilediğini göstererek bu araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Veli ile iletişim değişkeninin öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini etkilemesi yine öğrenci ile alakalı bir durumdur. Öğrencileri ile ilgilenmeyen, veli toplantılarına katılmayan, disiplin sorunları yaşandığında sadece okula gelen veliler öğretmenlerin iletişim kurmakta da çok zorlandıkları veli tipleridir. Mesleki ve teknik liselerde genellikle veliler bu şekilde oldukları için öğretmenler bu konuda memnuniyetsizlik yaşamaktadır. Bu çalışmayla Arslan'ın(2019) yaptığı çalışma arasında benzer sonuçlar bulunmaktadır.

Bu araştırmada eğitim politikaları ve müfredat değişkeninin öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Yanlış uygulanan eğitim politikaları, sınırlandırılmış ve daralmış müfredatın öğretmenlere yeterli esnekliği sağlamaması ve merkezi olması öğretmenlerin doyumsuzluk yaşamasının en temel nedenlerindedir. Alan yazında bununla ilgili yapılan araştırmalar Colbert ve Wolff (1997), Ololube(2006) ve Leithwood (2007) bulunmakta ve bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Araştırma sonuçlarına baktığımızda kültür dersi öğretmenlerinin bir çoğunun mesleki tükenmişlik yaşadığı da söylenebilir. Öğretmenlerin yaşadığı bu problemler kendilerinde duygusal tükenmeye, işlerine karşı duyarsızlaşmaya ve düşük başarı hissi yaşamalarına neden olmaktadır. Öğretmenlerin kendilerini tükenmiş hissetmesi öğrenci ve diğer okul paydaşları

açısından istenmeyen bir durumdur. Öğretmenlerin iş doyumsuzluklarına karşı önlemler alınırken tükenmişliklerine karşı da önlemler alınması gerekmektedir. Çintiriz(2016), Özdemir (2009), Akgül(2014) ve Çelik'in (2015) yaptığı çalışmalar da mesleki tükenmişliğin öğretmenler üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu göstererek araştırmamızı desteklemektedir.

Sonuç olarak yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular ile alan yazın taramasında karşılaştırılan araştırmalarda elde edilen bulgular kıyaslandığında bazı noktalarda ortak bazı noktalarda ise farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu araştırmaların neticesinde ortaya çıkan bu durumun ise araştırmaların yapıldığı yer, zaman, öğretmenlerin kişilik özellikleri gibi faktörlere bağlı olarak farklılık gösterdiği söylenebilir. İş doyumunun kişiye özgü ve duygulara dayalı olması nedeniyle de farklı sonuçlar elde etmenin doğal olduğu yorumu da yapılabilir.

### 5.3. Araştırma Önerileri

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda sunulan öneriler şu şekildedir;

Uygulayıcılara yönelik öneriler;

- 1) Öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeylerini belirleyerek onların seviyesine uygun eğitim verilmelidir. Bu doğrultuda kültür derslerinin sayısı ve düzeyi diğer lise türlerine göre düşürülmelidir.
- 2) Müfredatlar merkezi sistemle hazırlanıp ülkedeki bütün okullarda uygulanması istenmektedir. Her okul aynı düzeyde eğitim verememektedir. Eğitimi etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Bunlar öncelikle idare, öğrenci ve velidir. Bütün okullarda öğrenci seviyesine göre farklı müfredat uygulanması zor olacaktır. Ancak her okul türüne göre müfredat hazırlanırsa bu öğrenciler için faydalı olacaktır. Meslek lisesindeki ve fen lisesindeki öğrencinin aynı müfredatı görmemesi gerekmektedir.



- 3) Velilerin bilinçlendirilmesi ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır.
- 4) Öğretmenlerin iş yoğunluğu azaltılarak derslerde daha verimli olması sağlanmalıdır.

Araştırmacılara yönelik öneriler;

- 1) Araştırmacılar için mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerle ilgili çok az sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu bağlamda mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlerin belirlenmesi amacıyla araştırmalar yapılabilir.
- 2) Mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili araştırmaların farklı örneklemeler seçilerek yapılması bu okullarda görev yapan öğretmenlerin sorunları ile ilgili hem bölgesel hem de ülke çapında araştırmalar ortaya çıkabilir.

### Kaynakça

- Abd-El-Fattah, S. M. (2010). Longitudinal effects of pay increase on teachers' job satisfaction: A motivational perspective. *The Journal of International Social Research*, 3(10), 11-21.
- Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ağırbaş A., Çelik Y., & Büyükkayıkçı H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: sosyal sigortalar kurumu başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326-350.
- Akbulut, B.(2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Akgül, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algularına göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Akşit, I N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-52.  
<http://www.tid.gov.tr/makaleler/467nuranaksit.pdf>
- Akyürek, M.İ.(2016). *İlkokul müdürlerinin dağıtılmış liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasında ilişki(Ankara ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Akyüz, Y. (2010). *Türk Eğitim Tarihi* (17. Baskı). Ankara:Pegem Yayıncılık

- Alkan,C., Doğan,H., & Sezgin,İ. (2001). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Altın, R. ve Diğerleri (2007). *Gelişmiş ülkelerin mesleki eğitim sistemleri ve Türkiye*. Ankara: MEB Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanlığı.
- Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel.
- Ardıç, K.,& Baş, T. (2001). *Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması*. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunuldu, İstanbul
- Arslan, K.Y.(2019). *Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atila,A.B.(2012). *Meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları "İstanbul ili Anadolu yakası örneği"*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayan,S., Kocacık,F & Karakuş, H.(2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçesi Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. (10) 18-25
- Balaban, Ö. & Özsoy, E. (2016). Effects of workplace friendship on individual outcomes. *Bartın Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(13), 326-338.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi nitelikli okul*. Ankara: Feryal Yayıncılık
- Başaran, İ. E. (2008).*Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık

- Başaran, M.(2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Batıgün, A. D. & Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A Tipi Kişilik ve İş Doyumu, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32.
- Bozkurt, Ö.,& Bozkurt., İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bölükbaşı, G. A. & Yıldıztan, Ç. D. (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27 (2), 345-366.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş.,& Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Colbert, J., & Wolff , D. (1992). Surviving in urban schools. *Journal of Teacher Education*, (43),193-199.
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. London: Sage Publishing
- Çavuşoğlu,D. & Savaş,A.C.(2016). Meslek Liselerinde Çalışan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri(Pazarcık İlçesi Örneği). *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*. (1), 1-13
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çelik,G.(2015).*Fen bilimleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kars

- Çelik, M. (2015). *Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Çelik, V. (2013). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Çintiriz, Ş. (2016). *Mesleki ve teknik anadolu liselerinde kültür dersi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyinin tespiti:Beşiktaş ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalgan, Z. (1998). *Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon
- Demirel, Ö & Dinçer, S. (2017). *Eğitim bilimlerinde yenilikler ve nitelik arayışı* Ankara: Pegem yayıncılık. 225-240
- Dil, M. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya
- Dinham, S. & Scott, C. (1996). Teacher satisfaction, motivation and health. ERIC Documents, ED 405295.
- Dinham, S. & Scott, C. (1997). Modeling teacher satisfaction: findings from 892 teaching staff at 71 schools. ERIC Documents, ED 408247.

- Diri,M.S.(2015). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi(Aydın ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Doğan, H. (2012). Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihsel Gelişim Süreci. *Cumhuriyet Döneminde Mesleki ve Teknik Eğitimde İz Bırakan Eğitimciler* (1). 1-81. Eğitim Araştırmaları Derneği.
- Erdoğan, Y.(2016). *Meslek liselerinde çalışan kültür ve meslek dersi öğretmenlerinin motivasyonlarının karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, H.(2017). *Ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar* (11.baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Erkul, A.& Dıgıç, G.(2014). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi Uluslararası E-dergi*. 4(2) 1-18
- Fraenkel, J. R.,&Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill Publishing
- Gadamer, H. G. (2004). *Truth and method*. <https://mvlindsey.files.wordpress.com/2015/08/truth-and-method-gadamer-2004.pdf>'den alınmıştır.
- George, E., Louw, D. & Bodenhorst, G. (2008). Job Satisfaction among Urban Secondary-School Teachers in Namibia South Africa Journal of Education.
- George, Jennifer &Gareth R. Jones. (1996). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Massachusetts:Addison-Wesley Publishing

- Gibson, J. L., Ivancevich J.M. & Donnelly, J.H. (2000). *Organizations-Behaviour-Structure-Processes*. Boston: McGraw- Hill Publishing
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 337-356.
- Günbayı, İ. & Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Günbayı, Ş. (2001). *Örgütlerde iş doyum ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing Teachers, Changig Times*. London: Cassell Publishing
- Heller, D., Judge, T. A., Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Horozoğlu, İ. (1995). *Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmış Bilim Uzmanlığı Tezi. Hacettepe Üniversitesi SosyalBilimler Enstitüsü, Ankara
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (Eds.).(2010) *Educational administration teory, research and practice*. Ankara: Nobel yayın ve Dağıtım.
- Hulpia, H. Devos, G. ve Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291–317.
- İbicioğlu, H. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3.Baskı) Ankara:Alter Yayınları.
- İşcan, Ö.F. & Sevimli, F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyum. *Ege Üniversitesi Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 55-64

- Kanbay, A. (2010). *Hemşerilerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığı*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kantar,H. (2008). *İşletmede Motivasyon*, İstanbul: Kum Saati Yayınları
- Karadal, H. (1994). *Organizasyonlarda İş Doyumu: Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Karcioğlu, F. & Akbaş S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi ŞŞBF Dergisi*, 24 (3), 139–161.
- Kaya, V. (2014). *Lise Yöneticilerinin İş Doyumları ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Kocaeli.
- Kılıç, D.B.Ç.(2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36),193-235
- Koçak, A. (2014). *Çalışanlarda Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği: Yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klâsik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kolçak, M. (2012). *Meslek etiği*. Ankara: Murathan Yayıncılık
- Kömürcü,M.S.(2016). *Öğretmenlerin mesleki iş doyumlarının ve karşılaştıkları zorlukların incelenmesi Mardin örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Kuşlvan, Z. (2008). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin iş gören tatmini üzerindeki görece etkisi. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, (16), 183-203.



- Lam, S. (1995). Quality management and job satisfaction: An empirical study. *International Journal Of Quality And Reliability Management*, 12 (4), 72-78
- Leithwood, K. (2007). The relationship between distributed leadership and teachers' academic optimism. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 214-228
- Lincoln, S. Y., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverley Hills, CA: Sage.
- Luddy, N. (2005). *Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape*. (Doctoral Dissertation). University of the Western Cape, Cape Town.
- Lüleci,C.(2017). *İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- McNally, G. & Blake, A. (2006). *Job Satisfaction among Newly Qualified Teachers in Scotland* *Institute of Education*. University of Stirling, Scotland.
- Meriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. (Çev. Turan, S.). Ankara: Nobel.(Eserin orijinali 2009'da yayımlanmıştır).
- MEB. Milli Eğitim Bakanlığı,(2017). Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Anadolu Meslek ve Anadolu Teknik Programı Eğlence Hizmetleri Alanı Çerçeve Öğretim Programı.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2018). *Türkiye 'de mesleki ve teknik eğitimin görünümü*. Eğitim Analiz ve Değerlendirme Raporları Dizisi, No 1.
- Mertol, Ş. (1993). *Orta kademe yöneticilerinin iş tatmini ve kaygı düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Morrison, R. .L. (2008). Are women tending and befriending in workplace? gender differences in the relationship between workplace friendships and organizational outcomes. *Springer Science + Business Media*, LLC, DOI 10.007/s11199-008-9513-4
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. London: Sage Publishing

- Mumcu,L.(2014). *Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon
- Nielsen, I. K., Jex, S. M. & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Oğuz,E. (2017). *Yöneticilerin İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: sağlık sektörü üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi*. İstanbul: Özgü Yayıncılık.
- Ololube, N. P. (2006). *Teachers Job Satisfaction and Motivation For School Effectiveness: An Assessment*. <http://eric.ed.gov/?id=ED496539> adresinden 09.03.2019 tarihinde alınmıştır.
- Onaran, O. (1979). *Çalışma güdüsü: Maslow Kuramının Türk kamu kesiminde uygulanması, işgörenler üzerinde iki başka zaman noktasında sınanmış geçerlilik durumu*. Ankara: T.O.D.A.İ.E
- Onaran, O.( 1981). *İş Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları
- Oshagbemi, T. (2000a). Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers, *Women in Management Review*, 15(7),331-343.
- Oshagbemi, T. (2000b). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal Of Social Economics*, 27(3), 213–226.
- Önder, S. (2007). *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stillerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Özaydın, M.M. & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdemir, T. (2009). *İstenmeyen öğrenci davranışlarının görülme sıklığı ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3. Baskı). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Perie, M. & Baker, D. P. (1997). Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation. Statistical Analysis Report 1997, *U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement*, <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf> 19 Haziran 2019 tarihinde indirilmiştir.
- Richer, S. F., Blanchard, C. & Vallerand, R.J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-2113.
- Sargent, T. & Hannum, E. (2003). *Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural China*. Paper Prepared For The International Sociology Association Research Committee on Social Stratification and Mobility (RC28), August 21-23, New York University
- Schultz, D. P. & Schult, S. E. (1990). *Psychology and Industry Today*, Mac Millan Publishing Company, New York.

- Semerci, A.S. (2005) *İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasında Bir Uygulama*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Serik, B.(2015). *İlkokul öğretmenlerinin iş doyum algıları Batman ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Serinkaya, C. & Bardakçı, A. (2009). Pamukkale üniversitesindeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(21), 115.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ekonomi, İşletme. *Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5(1-2).
- Sezgin, İ. (1983) *Meslekî eğitimin kapsam ve gelişimi: Türkiye 'de meslek eğitimi ve sorunları*. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları
- Shann, M. (1998). Professional Commitment and Satisfaction among Teachers in Urban Middle Schools. *The Journal of Educational Research*, (92), 67-73.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Ankara:Seçkin Yayıncılık, 86-115
- Sönmezer, M. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı 'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı 'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi,İstanbul.
- Ssesange, K. & Garret R.M. (2005). Job Satisfaction of University Academics: Perspectives From Uganda.
- Şahin, H. & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri

Enstitüsü, İzmir.

Şahin,İ.(2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167

Şimşek, Ş. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset.

Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 33(147), 54-70.

Tok, T. N. (2004). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara

Tunacan, S. & Çetin, C.(2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. (29) 155-172

Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.

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

Umay, G.(2015). *Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Uyan, G. (2002). *İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Yavuzkurt,T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ile iş doyumunu ile ilişkisi(Aydın ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın

Yıldırım, A.,& Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*.(9. Baskı).

Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B., Zhai, Y., Yang, Y. (2013). Big Five Personality Traits, Job Satisfaction and Subjective Well-being in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099-1108.

## Ekler

### Ek-1: Uludağ Üniversitesi Etik Kurulu Onayı



T.C.  
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik



Sayı: 26468960-044/42131  
Konu: Funda BAHÇALI'nın Uygulama İzni

13/11/2018

#### EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 27.09.2018 tarihli ve 20585590-302.08.01/2297 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda bahsi geçen Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Funda BAHÇALI'nın "Mesleki ve Teknik Liselerde Kültür Derslerine Giren Öğretmenlerin İş Doyumları: Nitel Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak olan anket soruları Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nca incelenmiş olup, alınan karar ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

*imza*

Prof. Dr. Mehmet YÜCE  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

Ek :  
Karar örneği (1 sayfa)

*Bu Belge, 5070 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak elektronik imza ile imzalanmıştır.*

U.Ü. Rektörlüğü Görükle Kampusu 16059 Nilüfer/BURSA

Tel : 0224 294 00 86 Faks: 0224 294 00 37

e-posta : uugs@uludag.edu.tr Elektronik Ağ: www.uludag.edu.tr

Bilgi İçin: Çiğdem ŞENOL

Şef

Tel : 0224 294 00 38

Bu belge UDOS ile hazırlanmıştır. Teyit için: <https://udos.uludag.edu.tr/teyit/?ht0b6YZ9VUOTVV9Yo2y8iA>



**Ek-2: Milli Eğitim Bakanlığı İzni**

T.C.  
İZMİR VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877-604.01.01-E.23098391  
Konu : Funda BAHÇALI'nın  
Araştırma İzni

30/11/2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22/08/2017 tarihli ve 355862610.06-E.12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)  
b) Funda BAHÇALI'nın 22/11/2018 tarihli dilekçesi.

Uludağ Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim ABD Yüksek Lisans öğrencisi Funda BAHÇALI'nın "Mesleki ve Teknik Liselerde Kültür Derslerine Giren Öğretmenlerin İş Doyumları: Nitel Bir Araştırma" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Kemalpaşa İlçesine bağlı resmi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde uygulama isteği ilgi (b) dilekçe ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, yukarıda adı geçen okulda 2018-2019 Eğitim öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Harun YAZAR  
Milli Eğitim Müdür V.

Ek:

- 1- Araştırma Değerlendirme Formu
- 2- Anket Formları

OLUR  
30/11/2018  
Ahmet Ali BARIŞ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı



### Ek-3: Katılım Kabul Formu

#### ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, "Mesleki ve Teknik Liselerde Kültür Derslerine Giren Öğretmenlerin İş Doyumları: Nitel Bir Araştırma" başlıklı bir araştırma çalışması olup mesleki ve teknik liselerde kültür derslerine giren öğretmenlerin iş doyumları düzeyine bakarak yaşadıkları sorunları ortaya çıkarma amacını taşımaktadır. Çalışma, Funda BAHÇALI tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile mesleki ve teknik liselerde kültür derslerine giren öğretmenlerinin yaşadıkları sorunlara çözüm önerileri sunulacaktır

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, nitel bir araştırma yapılarak sizden veriler toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Uludağ Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretimi bölümünden Funda BAHÇALI'ya (funda\_bahcali@hotmail.com) mail yoluyla yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı : Funda BAHÇALI

Adres: Doğanlar Mah. 1409 sokak No:4

Kat:1 Daire:1 Bornova/İZMİR

İş Tel: 0232 884 10 13

Cep Tel:0538 599 38 15

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.  
(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

**Ek-4: Görüşme Formu****YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU****Değerli Katılımcılar,**

Bu ölçekten elde edilecek veriler “**Mesleki ve Teknik Liselerde Kültür Derslerine Giren Öğretmenlerin İş Doyumları: Nitel Bir Araştırma**” adlı bilimsel araştırmada kullanılacaktır. Vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır.

**1. Cinsiyet: .....****2. Yaş:.....****3. Eğitim durumu: ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )****Diğer : .....****4. Mezun olunan Üniversite/Fakülte/Bölüm :.....****5. Görev yapılan okulun türü: ( ) Endüstri Meslek Lisesi ( ) Kız Meslek Lisesi****6. Branş:.....****7. Hizmet Yılı / Kıdem : .....****8. Kaç yıldır okulunuzda görev yapmaktasınız?.....****9. Okulunuzda ortalama kaç saat derse girmektesiniz? .....****GÖRÜŞME SORULARI**

**1. İşinizin olumlu ve olumsuz yönlerini dikkate aldığımızda işiniz hakkında neler söyleyebilirsiniz?**

- İşinizde fakülteden öğrendiklerinizi ve kişisel yeteneklerinizi kullanma fırsatına sahip olduğunuzu hissediyor musunuz?
- İşinizin size kişisel başarı duygusu verdiğini hissediyor musunuz?
- İşinizin memnun olduğunuz ve memnun olmadığınız yönleri nelerdir?

**2. İş arkadaşlarınızla ilişkiniz nasıldır?**

- İş arkadaşlarınızdan memnun musunuz?
- İş arkadaşlarınız arasında takım ruhu olduğunu hissediyor musunuz?
- İş arkadaşlarınızdan genellikle yardım alır mısınız? Alıyorsanız örnek verebilir misiniz?
- İş arkadaşlarınızın kültür derslerine giren öğretmenlere yönelik olumlu ya da olumsuz algıları var mı? Bu algılar davranışlarına yansıyor mu?

### **3. Yaptığınız işin karşılığında aldığınız maaş konusunda ne düşünüyorsunuz?**

- Yaşadığınız şehirdeki yaşam maliyetine göre aldığınız maaş hakkında ne düşünüyorsunuz?

### **4. Okul idaresi ile ilgili ne düşünüyorsunuz?**

- Okul yönetiminiz hakkında ne söyleyebilirsiniz?
- Okul müdürünüzün ya da müdür yardımcılarının kültür öğretmenlerine karşı bakış açısı nedir?

### **5. Okulunuzdaki öğretmenliğiniz ile ilgili görüşleriniz nelerdir?**

- Yaptığınız işin yoğunluğu hakkında ne düşünüyorsunuz?
- İşinizde stres yaşıyor musunuz? İş arkadaşlarınız da stres yaşıyor mu?
- Stres yaşıyorsanız iş stresinin fiziksel ve psikolojik sağlığını etkilediğini düşünüyor musunuz?

### **6. Mesleki ve Teknik Liselerdeki öğrenci profili hakkında neler söylersiniz?**

- Öğrencilerinizin sosyo-ekonomik düzeyleri hakkında bilginiz var mı? Velileriniz çocuklarının durumuyla ilgileniyor mu? Veli toplantılarına katılıyorlar mı?
- Öğrencilerinizle iletişiminiz nasıldır? Sınıf içinde ya da dışında öğrencilerinizle disiplin sorunu yaşıyor musunuz? Eğer yaşıyorsanız bu sorunlar ne ile alakalı? Örnek veriniz.
- Öğrencilerinizin kültür derslerine yönelik olumlu/olumsuz düşünceleri ya da önyargıları olduğunu düşünüyor musunuz ? Örnek veriniz.

## Öz Geçmiş

**Doğum Yeri ve Yılı** : Darende– 1993

<b>Öğr. Gördüğü Kurumlar</b>	<b>Başlama Yılı</b>	<b>Bitirme Yılı</b>	<b>Kurum Adı</b>
Lise	2007	2011	Ödemiş Anadolu Öğretmen Lisesi
Lisans	2011	2015	Dokuz Eylül Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği

**Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi** : İngilizce- çok iyi

<b>Çalıştığı Kurumlar</b>	<b>Başlama ve Ayrılma Tarihleri</b>	<b>Kurum Adı</b>
	20015-2019	İzmir Bağyurdu Anadolu Lisesi
	2019-	İstanbul Ataşehir Şehit Akın Sertçelik Anadolu İmam Hatip Lisesi

<b>Aldığı Ödüller</b>	<b>Ödülün Adı</b>	<b>Veren Kurum</b>
	Teşekkür Belgesi	Kemalpaşa Kaymakamlığı

21.07.2020

Funda BAHÇALI