

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
UZAKTAN EĞİTİM
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI



**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI
OKULLARDA ÇALIŞAN İDARECİLERİN İŞ
TATMİNİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA**

SALİH KÖSEOĞLU

PROJE DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. KENAN ÖZDİL

EDİRNE-2017



T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

UZAKTAN EĞİTİM

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Salih KÖSEOĞLU tarafından hazırlanan “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Çalışan İdarecilerin İş Tatminine Yönelik Bir Uygulama” konulu Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans projesinin sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin 11-14. Maddeleri uyarınca 23.02.2017 Perşembe günü saat 10:30’da yapılmış olup, yüksek lisans projesinin “OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU” ile karar verilmiştir.

JURİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Yrd.Doç.Dr.Kenan ÖZDİL (Danışman)	Basarılı	
Doç.Dr.Tuncer BÜLBÜL	Basarılı	
Doç.Dr.Yılmaz ÇAKICI	Basarılı	

Projenin Adı :Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Çalışan İdarecilerin İş Tatminine Yönelik Bir Uygulama
Hazırlayan : Salih KÖSEOĞLU

ÖZET

İçinde bulunduğumuz dönemde eğitimde yapılan köklü değişiklikler okul yöneticileri içinde olumsuz bir tutuma neden olmuş ve bu durum da okul yöneticilerinin iş doyumunu olumsuz etkilemiştir.

Bu çalışma 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul Esenler ilçesine bağlı rastgele yöntemle seçilmiş İlkokul ve ortaokul müdürlüklerinde çalışan müdür ve müdür yardımcılarının iş doyumlarına yönelik yapılmış bir çalışmadır. Araştırmada 50 müdür ve müdür yardımcısının iş doyumları analiz edilmiştir.

Araştırmanın değişkenleri yaş, cinsiyet, kıdem, kişisel özellikler, yönetici davranışları, iş arkadaşları, arkadaşlık çevreleridir. Yapılan çalışma sonucu genel olarak sistemde yapılan değişikliklerin ve iş yoğunluğunun okul yöneticilerinin iş tatminini azalttığı belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Okul idarecisi, iş tatmini, atama yönetmeliği

Project Name :An Application on the Job Satisfaction of employees connected to the Ministry of Education in School Administrators

Prepared by :Salih KÖSEOĞLU

ABSTRACT

The radical changes in education during the period we were in had caused a negative hold within the school administrators, which negatively affected the job satisfaction of the school administrators.

This study is aimed at job satisfaction of principal and assistant principals working in elementary and secondary school directors selected by random method in İstanbul Esenler district in the academic year 2016-2017. In the study, the job satisfaction of 50 manager and assistant manager were analyzed.

The variables of the study are age, gender, seniority, personal characteristics, managerial behaviors, colleagues, friendship environments. As a result of the study, it has been determined that the changes made in the system in general and the work intensity decrease the job satisfaction of school administrators.

Key words: School manager, job satisfaction, appointment regulation

ÖNSÖZ

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan yöneticilerin iş doyum düzeyleri, okullardaki eğitim kalitesini etkilemektedir. Bu sebeple yöneticilerin performanslarının artması ve verimli şekilde verilen görevleri yerine getirmeleri için uygun çalışma ortamı ve şartlarının sağlanması gerekmektedir. Yöneticiler, zamanlarının büyük bölümünü kurumda geçirmeleri nedeniyle sosyal kültürel faaliyetlerini de kurumda karşılayabilmeleri için gerekli aktiviteler yapılarak iş doyum düzeyleri yüksek seviyede tutulmalıdır. Yöneticilerin iş tatminleri sağlanmadığında ileriki aşamalarda kurumu zarara sokabilecek, okula devamsızlık veya meslekten ayrılmalar gibi olumsuz durumlar meydana gelebilecektir

Bu çalışma ile resmi okul yöneticilerinin iş tatmin durumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Yöneticilerin iş doyumlarının; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, okuldaki görevi gibi değişkenlerden nasıl etkilendiği araştırılarak gerekli öneriler sunulmuştur. Çalışmada; Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota Tatmin Ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmaya İstanbul ilinde Esenler ilçesinde görev yapan yöneticilere ulaşılmaya çalışılmış ve 50 yöneticinin katılımı sağlanmıştır. Araştırmada toplanan veriler araştırmacı tarafından kodlanarak SPSS 16.0 Windows paket programına aktarılmış ve analiz edilmiştir.

“Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Çalışan İdarecilerin İş Tatmini”ni tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmamda bana bilgi, tecrübe ve yönlendirmeleriyle yardımcı olan, birlikte çalışmaktan büyük onur duyduğum ve keyif aldığım, proje danışmanım Yrd. Doç. Dr. Kenan ÖZDİL’e; çalışmalarım sırasında anketin uygulanmasında yardımlarını esirgemeyen sayın; okul müdürlerime, müdür yardımcılara ve en büyük desteği gördüğüm eşim Esra KÖSEOĞLU’na; sonsuz teşekkür ve şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Amaç	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlar	3
1.5. Sınırlılıklar.....	4

BÖLÜM II:

İLGİLİ ALAN YAZIN	5
2.1. Eğitim	5
2.2. Eğitim Alanında Yapılan Çalışmaların Tarihsel Gelişimine Bir Bakış	6
2.2.1. Osmanlı Devleti Döneminde Eğitim Alanında Gelişmeler6
2.2.2. 19. yy Döneminde Eğitim ile ilgili Gelişmeler.....	7
2.2.3. Cumhuriyet Döneminde Yapılan Eğitim Çalışmaları.....	8
2.3. Resmi Kurumlarında Okul Yönetimi Yöneticiliği	9
2.4. 2013 Tarihli Yönetici Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Hakkında Bilgiler.....	10
2.5 İş Doyumu	12
2.6. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	14
2.6.1. İş Doyumunu Etkileyen Çevresel Faktörler	15
2.6.1.1. Ücret.....	15

2.6.1.2. İş Ortamı	15
2.6.1.3. Yönetici Davranışları	16
2.6.1.4. Arkadaşlık Çevresi	16
2.6.1.5. Terfi	17
2.6.2 İş Doyumunu Etkileyen Kişisel Faktörler	18
2.6.2.1. Yaş	18
2.6.2.2. Cinsiyet	18
2.6.2.3. Eğitim Düzeyi	19
2.6.2.4. Kişilik	20
2.6.2.5. Çalışma Süreleri	20
2.7 İş Doyumundan Kaynaklanan Neden Sonuç İlişkisi	21
2.8. İş Doyumu Ve İş Doyumsuzluğunun Doğurduğu Sonuçlar	22
2.9. İş Doyumu Konusu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	23
2.9.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	23
2.9.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	24

BÖLÜM III:

YÖNTEM	26
3.1. Araştırmanın Modeli	26
3.2. Çalışma Grubu	26
3.3. Verilerin Toplanması	34
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	34
3.3.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	34
3.4. Geçerlik ve Güvenirlik	35
3.5. Verilerin Toplanması ve Yorumlanması	35

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM	36
4.1. Bulgular ve Yorumlar	36

BÖLÜM V

SONUÇ	49
5.1.Elde Edilen Sonuçlar	49
5.2.Yorum ve Öneriler.....	50
KAYNAKÇA	53
EKLER	57

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.İş Doyumundan Kaynaklanan Neden Sonuç ilişkisi.....	21
Tablo 2.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Yaşına İlişkin Frekans Dağılımları.....	27
Tablo 3.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Cinsiyetine İlişkin Frekans Dağılımları.....	27
Tablo 4.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Eğitimine İlişkin Frekans Dağılımları.....	28
Tablo 5.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları.....	28
Tablo 6.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Çocuk Sayılarına İlişkin Frekans Dağılımları.....	29
Tablo 7.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Mesleklerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	29
Tablo 8.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	30
Tablo 9.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin bulunduğu Okulda Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	30
Tablo 10.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Çalışmış Olduğu Okul Türlerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	31
Tablo 11.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	31
Tablo 12.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	32
Tablo 13.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Meslek Seçimlerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	32
Tablo 14.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Mesleklerine Uygunluğuna İlişkin Frekans Dağılımları.....	33
Tablo 15.Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Aylık Gelirlerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	33

Tablo 16.Şimdiki İşimden Beni Her Zaman Memnun Etmesi Bakımından Frekans Dağılımları	36
Tablo 17.Şimdiki İşimden Tek Başına Çalışma Olanlığının Bulunması Bakımından Frekans Dağılımları.....	37
Tablo 18.Şimdiki İşimden Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme Şansının olması Bakımından Frekans Dağılımları.....	37
Tablo 19.Şimdiki İşimden Toplumda Saygın Bir Kişi Olmamı Sağlaması Bakımından Frekans Dağılımları.....	38
Tablo 20.Şimdiki İşimden Yöneticilerimin Bizi Yönetmesi Bakımından Frekans Dağılımları.....	39
Tablo 21.Şimdiki İşimden Yöneticilerimin Karar Vermesi Bakımından Frekans Dağılımları.....	39
Tablo 22.Şimdiki İşimden Vicdanıma Aykırı Şeyler Yapabilme Bakımından Frekans Dağılımları.....	40
Tablo 23.Şimdiki İşimden Sabit Bir İş İmkânı Sunması Bakımından Frekans Dağılımları.....	41
Tablo 24.Şimdiki İşimden Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanığı Sunması Bakımından Frekans Dağılımları.....	41
Tablo 25.Şimdiki İşimden Kişilere Ne Yapacaklarını Söyleme Fırsatının Olması Bakımından Frekans Dağılımları.....	42
Tablo 26.Şimdiki İşimden Kendi Yeteneklerini Kullanabilmesi Bakımından Frekans Dağılımları.....	42
Tablo 27.Şimdiki İşimden İş İle İlgili Kararların Uygulamaya Konulması Bakımından Frekans Dağılımları.....	43
Tablo 28.Şimdiki İşimden Ücret Bakımından Frekans Dağılımları.....	42
Tablo 29.Şimdiki İşimden Terfi Olması Bakımından Frekans Dağılımları.....	44
Tablo 30.Şimdiki İşimden Kendi Kararlarımı Serbestçe Uygulama Şansı Vermesi Bakımından Frekans Dağılımları.....	45
Tablo 31.Şimdiki İşimden İşimi Yaparken Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme Şansını Bana Sağlaması Bakımından Frekans Dağılımları.....	46

Tablo 32.Şimdiki İşimden Çalışma Koşulları Bakımından Frekans Dağılımları.....	46
Tablo 33.Şimdiki İşimden Çalışma Arkadaşları Bakımından Frekans Dağılımları.....	47
Tablo 34.Şimdiki İşimden Takdir Edilme Bakımından Frekans Dağılımları.....	48
Tablo 35.Şimdiki İşimden Duyduğum Başarı Hissinden Dolayı Frekans Dağılımları.....	48

BÖLÜM I

GİRİŞ

Eğitim alanında ve buna bağlı olarak eğitimin en önemli unsurlarından biri olan okul idarecilerine yönelik yapılan araştırmalar büyük bir hız kazanmıştır.

Çalışanların iş doyumunun artması kurumların verimliliğini ve başarısını arttırır. Kurumların hedeflerine daha kolay ulaşmasını sağlar. Bu durumun gerçekleşmesi için çalışanın kendisini çalıştığı ortamda rahat hissetmelidir.

Toplumun sosyal ekonomik ve kültürel olarak hızla değiştiği dönemlerde okul yönetimi de bu değişikliğe ayak uydurmak zorunda kalacaktır. Eğitim sisteminin görevinin de öğrenciyi hayata hazırlamak olduğuna göre okul yönetimine bu anlamda büyük görev düşmektedir.

Başarılı bir okul yöneticisi çalışanların kişisel özelliklerini en iyi şekilde tanımalı, çevresel faktörleri de betimleyerek çalışanların iş doyumunu en üst seviyeye çıkarmalıdır.

Okuldaki eğitim ve öğretim faaliyetlerinin genel amacı ülkelerin geleceği olan çocukların bilgi, beceri ve davranış olarak sağlıklı ve verimli şekilde yetişmelerini sağlamaktır. Okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin başında okul yöneticileri bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin gerek bilgi, beceri ve davranışları gerekse tutumlarıyla başta öğrenci ve öğretmenler olmak üzere eğitici olmayan personel ve öğrenci velileri üzerinde etkili olmaktadır. Yine eğitim sisteminin temelini okullar oluşturmaktadır. Bu yüzden bu kadar önemli olan okul yöneticilerinin iş doyumlarının yeteri seviyede olması gerekmektedir.

1.1.Problem

Eğitim ile ilgili birbirinden farklı birçok tanım yapılmıştır. Başaran, eğitimi; insan yaşamında çok önemli bir yere sahip olan, doğumla başlayıp ölüme kadar devam eden bir süreç olarak tanımlar. Eğitimin çıktıının insan olması ve bireylerin davranışlarında sürekli bir değişim meydana getirmesi, eğitimi diğer hizmet kollarından ayırır. Eğitim; formal ve informal olarak verilebilir. Formal eğitim çoğunlukla okullarda yapılmaktadır. Okullarda yapılan formal eğitimin başarıya ulaşması için öğretmen, öğrenci ve veli iletişiminin çok iyi olması gerekmektedir. Bu iletişimin sağlanmasında da asıl görevi öğretmenlik olan yöneticiliği ikinci görev olarak yerine getirmeye çalışan okul yöneticileri çok önemlidir. Bu çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan okul yöneticilerinin mesleklerinden ne kadar doyumları olup olmadıkları bilimsel yöntemler kullanılarak analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada özellikle okul yöneticilerinin mesleklerinden doyum alıp almama duruma araştırılmıştır.

1.2.Amaç

Bu çalışmada; "Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan idarecilerin iş doyumunu" incelenmektedir. Araştırmanın genel amacı; İstanbul Esenler ilçesinde görev yapan okul yöneticilerinin işlerinden tatmin olup olmadıklarını tespit etmektir. Alt amaçlar ise;

1- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan yöneticilerin işleri ile meşgul olmalarından memnun olup olmadıkları,

2- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan yöneticilerin çalışma alanlarından (odaları) memnun olup olmadıkları,

3-Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan yöneticilerin meslekleri sayesinde toplumda saygınlık kazanıp kazanmadıkları,

4- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan yöneticilerinin amirlerinin karar verme sürecinde başarılı olup olmadıkları,

5-Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan yöneticilerin aldıkları ücretten tatmin olup olmadıkları,

6- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan yöneticilerin çalışma koşullarından ve iş arkadaşları ile ilişkilerinden tatmin olup olmadıkları araştırılmıştır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın;

Türkiye’de ve İstanbul ili Esenler ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan idarecilere yönelik böyle bir araştırmanın yapılacak diğer araştırmalara yol göstermesi,

Milli Eğitim Bakanlığının yöneticilere yönelik hazırlanan hizmet içi eğitim kurslarını planlarken iş doyumunu ön plana alması ve iş doyumunu artırıcı tedbirleri alması,

Araştırma yapacak insanlara iş doyumunu ile ilgili yeni bilgiler sağlayarak iş doyumunu ile ilgili farklı çalışmalara ilgi çekmesi paralelinde fayda sağlayacağı umulmaktadır.

1.4.Sayıtlar

Çalışma örneklemini oluşturan okul yöneticileri araştırmaya gönüllü olarak katılmış, anket ve Minnesota iş doyum ölçeğini samimi ve objektif olarak doldurmuşlardır.

Araştırma 6rnekleminin evreni doğru olarak yansıtığı varsayılmıştır

1.5.Sınırlılıklar

Bu çalışmada okul y6neticilerinin iş doyum d6zeyleri ile ilgili veriler Minnesota iş tatmin 6leğinin 6lt6ę6 6zelliklerle sınırlıdır.

Bu araştırma İstanbul Esenler ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda g6rev yapan idarecilerden elde edilen verilerle yapılmıştır. Bu veriler benzer koşullara sahip y6neticilere genellenebilir.

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1. Eğitim

Eğitim günümüze kadar insanoğlunun en büyük uğraşlarından biri olmuştur. Bu sebepten eğitimin tanımı hakkında birçok tanım yapılmıştır.

Eğitim, temel becerilerimizdeki bilgi, kitabi veya kurallı bir bilgi, bir öğreti, toplumumuzun gelenek görenek ilgi tutumları, vatandaşlık bilgisi, yaşam mı yoksa başka bir şey midir? Eğitim, insanın doğumundan ölümüne kadar devam eden bir süreç olup, siyasi ekonomik, kültürel, bireysel ve benzeri etkileşimleri içinde bulundurmaktadır. Bu nedenle bir eğitim tanımı yapmak oldukça zordur (Çiçek, 2008 s.6).

Eğitim, yaşamımızın her alanında insanlığı meşgul eden bir kelimedir. Eğitim hayatımızın her alanında vazgeçilmez bir kavramdır. (Saylan, 2007 s.2).

Eğitim, insan yaşamında çok önemli bir yer sahip olup, doğumla başlayıp ölüme kadar devam eden sosyal bir süreç olarak tanımlanır. İnsanoğlu, eğitimsiz yaşayamaz; çünkü solunum, emme, tutunma gibi doğuştan gelen bir takım davranışların dışında hemen her davranışını öğrenmek zorundadır (Başaran, 1994 s.167).

Bireyler sürekli süren eğitiminin belli bir bölümünü okulda ya da sınıf ortamında planlı bir şekilde almaktadır. Eğitimin bu bölümüne öğretim denilmektedir. Eğitim okul veya sınıf ortamında yapılan öğretim etkinliklerine göre daha geniş kapsamlıdır. Çünkü eğitim, öğrenmenin olduğu her durum için geçerlidir. Eğitimde bilgi ile birlikte her türlü deneyim üzerinde durulur. Profesyonel eğitim için, yalnızca başkalarının öğrenmesine yardım etmek yeterli olmayacaktır. Bununla birlikte planlama, organizasyon, benimsenen öğretim ve öğrenme ilkelerini

uygulama ile çeşitli metotları kullanma gereksinimi bulunmaktadır (Küçükahmet, 1995 s.1-2)

2.2.Eğitim Alanında Yapılan Çalışmaların Tarihsel Gelişimine Bir Bakış

2.2.1. Osmanlı Devleti Döneminde Eğitim Alanında Gelişmeler

Osmanlı Devleti'ndeki yöneticiler, Bağdat'ta açılan ve her kademedede eğitim ve öğretim veren medreseler ile 1455'te Fatih tarafından açılan Enderun okullarında yetiştirilmişti.

Enderun mektebi Osmanlı Devleti'nin en önemli eğitim kurumudur. Enderun mektebi devlete yönetici yetiştirmek amacıyla Sultan 2. Murat döneminde kurulmuştur. Fatih Sultan Mehmet döneminde ise yönetici ve bürokrat yetiren bir tarz kazanmıştır. Enderun mektebinde yetiştirilen çocuklar Osmanlı idaresi altında yaşayan Hıristiyan halkın çocukları arasından seçilirdi. Enderun mektebine öğrenci kazandırmak amacıyla oluşturulan bu sisteme devşirme sistemi denilirdi. Devşirme sisteminin de bir dizi kurallar üzerinde işlediğini söylemek lazım. Örneğin tek çocuğu ailelerden çocuk alınmazdı. Diğer bir husus da belli bölgelerden çocuklar Enderun mektebine getirilirdi. Bu merkezlerden bazıları Üsküp, Selanik, Niğbolu gibi balkan topraklarıydı. Devşirmeler Önce Müslüman yapılır ve ardından Türk kültürünü iyice öğrenirlerdi. Devşirmeler yeteneklerine göre yükselirler hatta sadrazam dahi olabilirlerdi. Devşirmeler Topkapı Sarayı'na gelmeden önce çeşitli aşamalardan geçer başarılı olamayanlar yeniçeri ocağına gönderilirdi. Kanuni Sultan Süleyman döneminde Enderun Mektebi'ne Türk çocukları da alınmaya başlamıştır. Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde bütün kurumlarda olduğu gibi Enderun Mektebinde de bozulmalar olmuş ve işlevini yitirmeye başlamıştır. İkinci Meşrutiyetin ilanı ile birlikte de kaldırılmıştır

2.2.2. 19. yy Döneminde Eğitim ile ilgili Gelişmeler

XIX. yüzyıl, Osmanlı Devleti'nde eğitim alanında büyük yeniliklerin yapıldığı dönem oldu. II. Mahmut yeniçeri ocağını kaldırdıktan sonra modern yöntemlere uygun eğitim alanındaki ıslahatlarına başladı. Yurt dışına öğrenci gönderildi. Medreseler aynen korunurken diğer taraftan da yabancı dil, matematik, fen gibi bilim alanlarında eğitim yapan okullar açıldı. Bir yandan yeni anlayışla eğitim yapan okullardan mezun olanlar, diğer yandan geleneksel medrese eğitimi alanlar nedeniyle iki farklı düşünce oluştu. Osmanlı Devleti'ndeki bu iki farklı anlayışın çatışması devlet yıkılıncaya dek sürdü. Tanzimat döneminde de artarak yurt dışına öğrenci gönderilmesine devam edildi. Avrupa'da okuyanlar yurda dönünce Osmanlı Devleti'nde önemli görevler üstlendiler ve yararlı hizmetlerde bulundular. Bu sayede Osmanlı Devleti'nde askerlik, mühendislik, güzel sanatlar, tıp ve edebiyat alanında yenilikler görüldü. Tanzimat döneminde eğitim, devleti felakete gidişten kurtaracak bir yol olarak değerlendirildi. Bu amaçla eğitimle ilgili olarak okul ve sınıf ortamının düzenlenmesine, yeni ders araç ve gereçlerinin kullanılmasına, genel ve özel yeni öğretim metotlarının denenmesine başlandı. Ahmet Cevdet Paşa'nın önderliğinde Encümenidaniş kuruldu. Encümenidaniş, fen dersleri ile ilgili çevirilerin yapılmasına ve ders kitaplarının seçimine karar veren kurum özelliği taşıyordu. Nihayet 1856'da kurulan Maarifi umumiye Nezareti bugünkü Millî Eğitim Bakanlığı'nın görevlerini yerine getiren kurum olarak faaliyete geçti. 1861'de harbiye, tıbbiye ve bahriye dışındaki okullar bu kuruma bağlandı. Maarifi umumiye Nezareti daha sonra Maarifi umumiye Nizamnamesi'ni yayımladı (1869). Bu nizamnameye göre her köy ve mahalleye Sübyan mektebi kurulacaktı. Ayrıca eğitimin aşamalarını da belirleyen bu nizamname sübyan mektebi, rüştiye, idadi, sultani, darülfünunun açılmasını hükme bağlamıştı. Yapılan çalışmalar sonunda 1868'de Galatasaray Sultanisi açıldı. Osmanlı Devleti'nde darülfünun 1870 yılında açıldı. Bu okulda fen bilimleri, matematik, edebiyat, felsefe ve hukuk bölümleri yer alıyordu. Üç defa Maarifi umumiye Nizamnamesi açılıp kapanan bu okul 1900 yılında bugünkü İstanbul Üniversitesi'nin yerinde Darülfununuşahane adıyla yeniden açıldı. Eğitim alanındaki gelişmelere II. Abdülhamit döneminde de

devam edildi. Yeni okulların yapılması için bütçeden ödenek ayrıldı. Çeşitli meslek ve sanat okullarının açılması sağlandı. (Baytar Mektebi, Orman ve Maden Mektebi, Telgraf Mektebi, Kadastro Mektebi, Dişçi Mektebi vb.) II. Abdülhamit döneminde meşrutiyetin ikinci kez ilanından sonra eğitim alanındaki gelişmeler daha da hızlandı. Hem İstanbul'da hem de taşrada kızlara ait okulların sayısında artış görüldü. Örneğin İstanbul'da 1877'de dokuz tane kız rüştiyesi varken bu sayı 1908'de seksen beşe yükselmişti. Sultanilerin sayısı da aynı oranda artmıştır

2.2.3. Cumhuriyet Döneminde Yapılan Eğitim Çalışmaları

Cumhuriyet döneminde eğitim, kalkınmanın en temel aracı olarak görüldü. Atatürk, eğitimde yenileşmeyi, Millî birliğin ve lâik toplumun temeli olarak görüyordu. Sadece politik bağımsızlığı değil, ekonomik gelişmeyi de, bu yenileşmeye bağlı düşünmüştü. Atatürk'e göre, modernleşmenin en etkili aracıydı eğitim. İlk eğitim girişimleri arasında 3 Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu yürürlüğe girmiş, Millî eğitim merkez ve taşra teşkilatları yeniden örgütlenmişti (Bursalıoğlu, vd, 2004 s.24).

1924'ten sonraları John Dewey, Türk eğitim sistemi ile ilgili olarak hazırladığı raporda, okul yöneticisi yetiştirecek ders ve programların açılmasına ilişkin bazı önerilerde bulunmuş ise de, kayda değer bir uygulamanın yapıldığı görülmemektedir. Bu dönemde de okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanmasına ilişkin yeni uygulamanın varlığına rastlanmamaktadır. 789 Sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun ile "Meslekte asıl olan öğretmenliktir." maddesiyle, öğretmen adayları arasından yönetim görevlerinin yürütülebileceğini işaret etmektedir (Cemaloğlu, 2005 s.249-274-272).

Daha sonraki yıllarda pedagoji bölümüne meslekte tecrübeli, başarılı yönetici olmaya kabiliyetli öğretmenler yazılı ve sözlü sınavlardan sonra yönetici kadrolarına alınmışlardır. Bu hazırlık aşamasında adaylara eğitim öğretim mesleği ve yöneticilik alanlarında temel bilgiler verilmiştir. 1970 yılına kadar Bakanlık merkez ve taşra

teşkilatlarında yöneticilik yapanların yüzde doksanının Pedagoji bölümü mezunu oldukları; bu tarihten sonra teşkilatlarda yöneticilik yapanların çoğunun siyasi tercihlerle göreve geldiği belirtilmektedir.(Tekişik, 2011, s 2.)

2.3. Resmi Kurumlarında Okul Yönetimi ve Okul Yöneticiliği

Yönetimin geçmişi, insanlık tarihinin başına kadar dayanır. İnsanlar tarih boyunca yönetmiş ya da yönetilmişlerdir. Grup çalışması gerektiren her faaliyet yönetsel bir yapı ve örgütlenmeyi de gerekli kılmaktadır. Yazılı kaynaklarda yönetim uygulamaları, Milattan önce (M.Ö.) 3000 yılına, bir Mezopotamya’ da yaşamış olan Sümerlere kadar dayanır. Eski medeniyetlerden günümüze değin ulaşan tüm eserler, kolektif bir çabanın ve etkili bir koordinasyonun ürünüdür (Karip, 2005, s.1).

Yönetim kavramı, 18. yy. ‘da endüstri devrimine gelinceye kadar üretim yapacak büyük fabrika ve kuruluşlar olmadığından bilimsel bir boyut kazanamamıştır. Oysaki endüstrileşme dönemi öncesinde de yöneten ve yönetilen kişiler ve toplulukların varlığı dikkate alınırsa yönetim kavramının ilk çağlarda bile var olduğunu söylemek mümkündür(Topçuoğlu, 2010 s.4).

Medeniyetlerin gelişmesi, yeni coğrafyalarda yeni toplumların hayatlarını kolaylaştırmak ve için çaba sarf etmeleri yönetim kavramının farklı bir boyut ve önem kazanmasına neden olmuştur (Başaran, 2000, s.14).

Sahip olmak ve bir şeye hükmetmek insanoğlunun en büyük arzularından birisidir. Toplum içerisinde hangi görev yapılırsa yapılsın, hangi konumda bulunursa bulunulsun yönetim kelimesi denildiğinde aklımıza gelenlerin bilinmesi gerekir. Örneğin, insan kaynakları müdürü olan bir kişinin beşeri kaynakları iyi yönetmesi gerekir. Yönetim bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki işbölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabalarıdır (Arı ve Deniz, 2008 s.23)

Ülkemizde eğitim sözcüğü, 1950’li yıllardan sonra kullanılmaya başlanmıştır. Eğitim kavramı, Türkçede eğmek fiilinden üretilmiş olup, bükme, uygulamak, öğretmek, yetiştirmek, yönlendirmek, terbiye etmek, talim etmek gibi anlamlara gelir. (Ereş, 2007, s.9). Eğitim, yaşamın her alanında insanoğlunun karşısına çıkan bir kelimedir. Evden okula ve işe kadar her alanda eğitim vazgeçilmez bir kavramdır. (Saylan, 2007 s.2).

Okul nasıl eğitim sisteminin bir alt sistemi ise okul yönetimi de eğitim yönetiminin bir alt sistemidir. Okul yönetimi, bir bakıma, eğitimin sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından meydana geliyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanmasından meydana gelmektedir (Bursalıoğlu, 2008 s.13).

Okulların değişim içine girmesiyle okul yöneticilerinin görevleri de değişmiştir. Okul yöneticileri; insan ilişkileri temelinde ve okulun kendisine özgü özellikleri çerçevesinde okulun fonksiyonlarının yerine getirilmesi, çalışanlara moral üretmek ve bu konudaki zorlukları ortadan kaldırarak işleri kolaylaştırmak durumundadırlar (Töremen ve Karakuş, 2008 s.14).

2.4.2013 Tarihli Yönetici Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Hakkında Bilgiler

Milli Eğitim Bakanlığının 28.02.2013 tarihinde 28573 sayılı Resmi gazetede yayınlamış olduğu ‘Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik’ Okul yönetici ile ilgili yeni düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. Yönetmelik baştan sona tüm eğitim yöneticilerinin ve sendikaların tepkisini çekmiş ve kamuoyunda büyük yankı bulmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı eğitim camiasından gelen yoğun eleştirileri dikkate alarak 28.02.2013 tarihinde 28573 sayılı Resmi gazetede yayınlamış olan ‘Milli

Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik' i iptal ederek 04.08.2013 tarih ve 28728 sayılı yeni bir yönetici atama yönetmeliği çıkarmıştır.

Bu yönetmeliğe bakacak olursak;

Yönetici adayları herhangi bir okula yönetici olarak başvurmaları için öğretmen olarak atanabilme şartı kaldırılarak yerine eğitim kurumlarına alanı itibari ile öğretmen olarak atanabilme veya bu eğitim kurumunda aylık karşılığı ders bulunabilme şartı getirilmiştir.

Sosyal Bilimler Lisesi, Fen Liselerine yönetici olarak atanacak öğretmenler daha önce bu okullarda çalışmış olmaları gerekecektir.

Müdür yardımcısı olanların müdürlük sınavına girebilmeleri için en az bir yıl müdür yardımcılığı yapmış olmaları gerekecek.

Müdür yardımcısı olmak isteyen öğretmen adayları en az iki yıl asaleten görev yapmış olmaları gerekecek.

Özel okullarda yöneticilik yapmış öğretmenlerin çalıştıkları sürenin 2/3 ü hizmet süresi olarak kabul edilecek.

Müdürlük için yazılı sınavın yüzde yetmişi sözlü sınavın yüzde otuzu ve ek 1 formundan elde edilecek puanların tamamından oluşturulan bir atama puanı oluşturulacak.

Müdür yardımcılığı için sınav ve ek 1 formundan elde edilecek puanların tamamından oluşturulan bir atama puanı oluşturulacak.

Yönetici adayların eğitim teknolojileri genel müdürlüğu tarafından yapılacak olan sınavdan en az 70 puan almaları gerekecek.

Müdürlük için mülakat sisteminin getirilmiş olması eğitim camiası içinde hoş karşılanmamıştır. Müdürlük için sözlü sınava alanı itibariyle her ilde ilan edilen boş eğitim kurumlarının üç katı kadar aday mülakata çağrılacaktır.

Adaylar 20 boş eğitim kurumlarını tercih edebilecektir. Adaylar sadece kadrosunun bulunduğu ildeki eğitim kurumu yöneticiliklerini tercih edecektir.

Kurucu müdürlük için atama yapılması için yönetici adaylarının sınava girebilme şartı yeterli olacaktır. Kurucu müdürlükte geçen süreler müdür atamalarında geçerli olacaktır.

Müdür, müdür yardımcısı ve müdür başyardımcıları 6 yılda bir rotasyona tabi olacaktır.

İsteğe bağlı olarak yer değiştirmek isteyen yöneticiler 3 yılını doldurdukları takdirde il içinde istedikleri eğitim kurumlarını (en fazla 10 eğitim kurumu yöneticiliği tercih etme şartıyla) isteyebilecek.

Atamalarda puan eşitliği halinde sırasıyla eğitim düzeyi öğretmen kariyer basamakları ve hizmet sürelerine bakılacak.

Eğitim sisteminin değişmesiyle norm fazlası yöneticiler bir defaya özgü rotasyona kadar okullarında bırakılacak.

2.5. İş Doyumu

İş doyumu genel olarak bireyin genel olarak çalışma yaşamından aldığı hazzı ve mutluluğu ifade etmektedir (Keser, 2006 s.5).

Çalışan insanların yaptıkları işten tatmin olabilmeleri için o işi sevmeleri ve işe karşı olumlu bir tutum sergilemeleri gerekir. İşini seven ya da yaptığı işi hobi

olarak gören bireyler işine karşı olumlu tutum geliştirirken işinden tatmin olmayan bireyler ise işine karşı olumsuz tutum sergileyeceklerdir. İş doyumunu ele alırken sadece tek başına değil işin niteliği, çalışma koşulları, ücret tablosu, yönetim, terfi olgularını da birlikte düşünmeliyiz. Günümüzde iş görenler çalıştıkları örgütü yalnızca gelir elde etmek için buldukları bir yer olarak görmemekte, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da karşılayabilecekleri bir yer olarak kabul etmektedirler. İş görenlerin yaptıkları işle ilgili olarak duygu, düşünce ve isteklerinin belirlenmesi, iş doyumunu olumlu veya olumsuz olarak etkileyen unsurların saptanması, hem iş görenler hem de örgüt için oldukça önemlidir. Çünkü, çalışanların yaptıkları işten tatmin olmaları kurumun hedeflerine ulaşmasını etkilemektedir. Aynı zamanda iş görenin yaptığı işten tatmin olması onun örgüte bağlılık duygusu geliştirmesine de katkı sağlar (Tengilimoğlu, 2005 s.1-2).

Çalışan bireylerin iş doyumlarının sağlanmasında çalıştığı kurum yöneticilerinin de tutum ve davranışlarının olumlu olarak bireye yansımalarıdır. Yönetici davranışları ve alınan yönetim politikaları bireyler üzerinde baskı yapmakta onların iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Kamu kuruluşlarında çalışan bireylerin, vatandaşların isteklerini en kısa zamanda ve doğru bir şekilde yapmak zorunda hissetmeleri ya da hissettirilmeleri çalışanlar üzerinde baskı oluşturmakta ve bu bireylerin iş doyumlarını olumsuz etkilemektedir.

Özellikle iş doyumunun, çalışan insanların duyguları ve deneyimleri ile doğrudan ilgili olması; çalışanların işleri ile ilgili düşüncelerini etkileyen faktörlerin neler olduğu ve işleri hakkında neden farklı duygular besledikleri konuları araştırılmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda ise, iş doyumunun sadece çalışanların tüm ihtiyaçlarının karşılanmasıyla değil, çalışanların kendisi için nelere önem verdiği ve onları ne kadar çok istediğiyle ilgili olduğu ortaya çıkmıştır (İmamoğlu vd., 2004 s.168).

İş doyumunu kişinin yalnızca iş çevresi ile ilgili değil kendi özel alanını da etkileyen bir durumdur. Kişi işinden ne kadar fazla mutluluk duyarsa bunu çevresine o kadar olumlu yansıtacaktır.

2.6. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yapılan araştırmalara göre iş doyumunu etkileyen birtakım olgular olduğu ortaya çıkmıştır. Bu faktörler kişinin o işe olan tutumunu etkilemektedir. İş doyumunu, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu, ortamın şekli vs.) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği vs.) kişisel bir değerlendirmesidir. (Çekmecelioglu, 2005 s.28)

İş doyumunu, iş görenin işinden beklentilerinin ne olduğu sonucunu ortaya çıkaran olumlu bir tutumdur (Eren, 1996 s.234).

İş görenin genetik eğilimi, aile faktörü, almış olduğu eğitim, değer yargıları, iş hayatı tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi iş tatmini üzerinde önemli rol oynarlar. Bu kişisel özellikler, her iş göreni diğer iş görenlerden farklı kılar. Aynı zamanda kişinin yaşam biçimini de belirleyen bu kişisel faktörler, beklentilerin karşılanmasında, iş görenin örgüte karşı takınacağı tutum üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye sahiptirler (Akıncı, 2002 s.4).

İş doyumuna etki eden birçok faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; İş doyumunu etkileyen faktörleri çevresel faktörler ve kişisel özellikler olarak iki ana başlık altında inceleyebiliriz.

2.6.1 İş Doyumunu Etkileyen Çevresel Faktörler

2.6.1.1 Ücret

Tüm çalışan bireyler için ücret önemli bir rol oynamaktadır. İşletmeler için bir maliyet unsuru olarak görülen ücret çalışan için önemli bir tatmin aracıdır. Ücretin kişinin ihtiyaçlarını karşılamakta yeterli olup olmaması iş doyumunu etkiler. Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti karşılaştığında yeterli buluyorsa, tatmin duygusu yüksek olmaktadır. Ücret konusunda önemli bir konu da ücret adaletinin sağlanmasıdır. Çalışanlar elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretleriyle karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucunun olumlu olması iş doyumunu da olumlu yönde etkileyecektir. Ücret tatmini sağlanması ve dolayısıyla iş başarısını artırması için bireyin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adil bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Eğitim sektöründe en sancılı konulardan bir tanesi de ücret konusudur. Özellikle ücretlere yapılan artışların az olması ve piyasada benzer işlere ödenen ücretle karşılaştırıldığında kamu alanındaki çalışan eğitimcilerin ücretlerinin düşük seviyede olması önemli bir doyumsuzluk unsurudur. Eğer çalışanın verimli olması isteniyorsa ücret adaletinin sağlanması gerekmektedir. Eğer kişi aldığı ücretin verdiği emeği karşılamadığı duygusuna kapılırsa iş doyum düzeyi düşecektir bu ise beraberinde verim düşüşünü de getirecektir (Bozkurt, 2008 s.5).

2.6.1.2 İş Ortamı

Çalışanların bulunduğu ortamların temiz, güvenilir, rahat, ortamın aydınlık olması, sıcaklık ve nemin uygun olması işlerini daha iyi yapacakları ve işlerine daha iyi konsantre olacakları anlamına gelir. Aksi takdirde çalışanın iş doyumunu azalacaktır.

2.6.1.3 Yönetici Davranışları

İnsanların çalışmalarını örgüt içerisinde sürdürür. Bunun neticesinde o örgüt içerisinde bir takım rolleri ve bu rollere uygun görevleri vardır. Görevlerinde onları yönlendiren amirleri ya da astları olabilir. Eğer yöneticiler çalışanları kararlarında ve yapacağı işlemlerde serbest bırakırsa bireylerin iş tatminleri artacaktır. Ancak bireyler kendilerini sıkı bir denetim içinde bulmaları halinde ise çalışanların iş doyumunu azalacaktır. Ülkemizde tüm eğitim sisteminin tek elden yönetilmesi ve yerel idarecilerin sadece uygulayıcı vazifesi yapmaları eğitim sektöründe tatminsizliğe yol açabilecek unsurlar arasında gösterilebilir. Eğitim sektöründe çalışanların kendi kabiliyetleri doğrultusunda uygulamalarını gerçekleştirmelerinin sağlanması için yetki devrinin olması gerekmektedir. Eğitimcilerin iş tatminlerinin sağlanması ya da artırılması için, emir verici ve cezalandırıcı bir yönetim tarzı yerine katılımcı ve yol gösterici bir yönetim tarzı kanımızca daha etkili sonuçlar verecektir. (Bozkurt, Ö. Bozkurt, 2008 s.4).

Örgütlerin kendi içlerinde yapacağı düzenlemeler, iş görenlerin etkili ve verimli kullanımı için hazırlanacak programların geliştirilmesinde etkili olabilir. Bu aşamada, ilgili işin gerektirdiği görev ve sorumluluklar, bu işi en iyi şekilde yapacak iş görenlerde aranması gereken özellikler ortaya konulur. İş analizi, iş tanımı, iş gerekleri ve iş değerlemesi gibi yapılanmalar şeffaf bir örgüt ortamı yaratılabilir. Rasyonel bir iş dağılımına bağlı olarak görev dağılımının yapılması ve yetkiye göre sorumlulukların net bir şekilde saptanmasıyla örgüt yapısı içindeki belirsizlik ortadan kaldırılabilir. Şeffaf ve standart düzenlemelerin iş gören tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. (Akıncı, 2002. S.5)

2.6.1.4. Arkadaşlık Çevresi

Kişinin içinde bulunduğu iş arkadaşı ortamı iş doyumunu etkilemektedir. İnsanlar kendilerine daha iyi bir yaşam ortamı oluşturmak için, beraber yaşadığı

çevresindeki diğer insanlarla işbirliği yaparak güçlerini birleştirirler. Böylece ulaşmak istedikleri şeylere daha rahat ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansını yakalarlar (Aydın, 2000 s.13).

Çalışan bireylerin sevdikleri ile birlikte olduklarında, mutlu oldukları bireylerle aynı ortamda bulduklarında iş doyumunun artması beklenmektedir.

Çalışanın başarılı sayılan bir grup içinde bulunması ve hayat görüşü kendine uygun çalışanlarla birlikte olması onun iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1996 s.242).

2.6.1.5. Terfi

Başarılı olmak her insanın vazgeçilmez hedefleri arasındadır ve bu başarının karşılığını da görmek ister. Çalışanın emeği karşılığında ilerleme yükselme olanakları açık olmalı, ödüllendirme sistemi geliştirilmelidir. Çalışan terfi etmek için daha fazla çalışacak, verimliliği artacak ve “üretkenliğimi nasıl artırırım, nasıl yöneticimin gözüne girerim” düşüncesiyle işletmede daha uzun süre kalacaktır.

Hizmet suresi arttıkça iş görenlerin gelirlerinde, pozisyonlarında ve sorumluluklarında tabii olarak bir artış beklenir. İş doyumunu ile hizmet suresi arasındaki ilişki, zaman içinde iş görenin sarf ettiği emek karşılığında örgütten elde ettiklerinde meydana gelen artışla açıklanabilir.(Yılmaz, B. Korkut, Ş. Köse, E. 2010 s.4)

Yükselme; bireye, kariyer, kendini gerçekleştirme olanağı verir. Bu olanak, kişinin kendine güvenini artırır, çalışanın kendini güçlü görmesini sağlar. Yükselme, bireye kuvvetli bir saygınlık sağlar ve yüksek bir doyum verir. Ayrıca yükselme, gelir düzeyinde bir artış da meydana gelir (Derin, 2007 s.182-189).

2.6.2. İş Doyumunu Etkileyen Kişisel Özellikler

2.6.2.1. Yaş

Çalışanın yaşı artıkça tecrübesi de artacak işle ilgili mesleki bilgisi daha fazla olacaktır. Neticede iş doyumu artan yaşla birlikte daha da yükselecektir. İşe yeni başlayan bireylerin ise beklentileri fazladır. Çalıştığı kurumda bir an önce ilerleme fırsatı arayacak, aradığını bulamadığında ise iş doyumu azalacaktır. Sonuç olarak yaşı büyük çalışanların beklentilerinin büyük bir kısmını gerçekleştirmiş olması ve yeni arayışlara daha az dahil olması sebebiyle iş tatmini daha yüksek yaşı genç olan çalışanların ise iş doyumu daha az olacaktır.

İş doyumu ile ilişkisi güçlü olan demografik özelliklerinden birisi yaştır. Genelde, iş doyumunun erken yaşta yüksek, orta yaşlarda düşük ve ileri yaşlarda yüksek olduğu kabul edilmektedir(Yılmaz vd., 2010 s.4).

Yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar, yaşın iş doyumu ile ilişkili bir faktör olduğuna kanaat getirmişlerdir. Ancak bu sonuç, yaşça daha büyük çalışanların ödüllendirici ve yüksek statülü işlere sahip olmalarından da kaynaklanıyor olabilir. Bu değişken sabit tutulduğunda ise, yaşın yine iş doyumu ile korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Yaşlı bireylerin hedeflerine ulaşmada daha fazla yol kat etmiş olmaları ve amaçlarını daha fazla gerçekleştirmiş olmaları bunun sebebi olarak gösterilebilir. Bir başka deyişle yaşlı bireylerin işlerini ihtiyaçlarına göre uyarlayabilme olasılıkları daha fazladır ve bu da iş doyumunu etkilemektedir

2.6.2.2. Cinsiyet

Araştırma sonuçları cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşın hangi cinsin daha çok tatminkâr olduğu konusunda tutarsız görünmektedir (Balcı, 1987 s.10).

Cinsiyet iş doyumunu etkileyen bir diğer unsurdur. Çalışanların cinsiyetleri işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar yaratabilir (Sun, 2002 s.49).

Yapılan araştırmalardan bazıları farklı cinsiyetteki çalışanların işin değişik özelliklerine göre farklı iş doyum düzeylerine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Buna göre kadın çalışanlar işin sosyal etkenlere erkeklere oranla daha fazla değer verirken erkekler ise işlerinde kendilerini gösterebilme imkânı için çalışmaktadır. Erkekler elde ettikleri imkânları kullanmakta daha istekli davranmaktadırlar. Bu durum ise çalışanların iş doyum düzeyleri üzerinde etki yapmaktadır (Çarıkçı, 2000 s.157).

2.6.2.3. Eğitim Düzeyi

İş doyumunu etkileyen başlıca konulardan biri de kişinin eğitim düzeyidir. Eğitim insanın hayat koşullarını iyileştirmekte ve kişinin kişisel özelliklerinin gelişmesine yardımcı olmaktadır.

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirleme açısından değinilmesi gereken bir nokta ise kişilerin eğitim düzeyine uygun işlerde çalışıp çalışmadığıdır. Kişi çalıştığı işin kendi eğitim seviyesine uygun olmadığı düşüncesine sahipse bu kişide eğitim düzeyi ne kadar yüksek olursa olsun iş doyumсуuzluğu görülmektedir (Kılıç, 2011 s.12).

Eğitim düzeyi, iş doyumunun oluşumunda çalışanın ne kadar memnun olacağını bildiren önemli faktörlerden bir tanesidir. Dolayısıyla, kişinin bulunmuş olduğu eğitim düzeyi, çalışanın işini daha iyi anlamasını, daha başarılı olmasını sağlamaktadır. Yükseköğrenim görmüş, iyi derecede düşünce ve kültüre sahip, bilgi birikimi fazla olan çalışanların çalışma değerlerinin aynı olmamaktadır. Bu nedenle, yükseköğrenim görmüş çalışanların doyum düzeylerinin, düşük öğrenimli çalışanlardan daha az doyumlu oldukları yapılan araştırmalardan bilinmektedir.

Ancak yükseköğrenim görmüş çalışanların eğitim düzeylerine doğrusal olarak dinamik yapıdaki işlerden daha doyumlu oldukları görülmektedir (Özgen vd., 2001 s.124).

2.6.2.4. Kişilik

Kişilik itibari ile o kendine güvenen çalışanlar, kendilerinden daha aşağı düzeyde kişiliğe sahip, yetenekleri sınırlı ve çevreye uyum sağlayamamış çalışanlara göre daha fazla işten tatmin olurlar. Çalışanın kişilik özelliklerinin farklı olması, bu beklentilerin ve sonuç algılamalarının farklı olmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda bireysel özelliklerine göre çalışanlar, işten beklentilerini elde ederek yaptıkları işten mutlu olup doyuma ulaşacaklardır (Başaran, 1991 s.205).

Bazı çalışanlar sakin, sessiz bir yapıya sahip olduklarından üstlerinden aldıkları emirleri aynen yerine getirirler. Görevlerini tamamladığında ise çok büyük bir doyuma ulaşır. Bazı çalışanlar ise, kişilik olarak bağımsız olmayı ve bağımsız karar almak istemektedir. Aynı zamanda da yönetimin verdiği kararlara katılabilmeyi isterler. Doyuma ulaşabilmeleri ancak bu isteklerinin karşılanmasına bağlıdır (Özgen vd., 2005 s.330).

2.6.2.5. Çalışma Süreleri

Çalışanların çalışma süresi, iş doyum derecesi için önemli önemlidir. Çalışan bireyin çalışma süresi arttıkça işinden duyduğu tatminin de arttığı gözlemlenmiştir. Bunun nedeni, isten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmaya başlaması ve kişinin kendisini iş ortamına uydurması olarak yorumlanabilir (Özgürge, 2002 s. 27).

2.8. İş Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Doğurduğu Sonuçlar

Başaran (1991)'a göre, İş insan hayatının en önemli parçasıdır. Çalışanın çalışma hayatındaki doyum düzeyi, yaşamını da etkiler. Çalışanın bir alandaki duygularını başka bir alana yansıttığı görülmektedir. Çalışanın aile yaşamındaki duygularını işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi ihtimali göz ardı edilmemektedir. Ayrıca iş doyumunun hem fiziksel hem psikolojik yönden çalışanın sağlığına olumlu da katkı yaptığı söylenebilir.

Çalışanın fiziksel hem ruhsal sağlığı örgütün başarısında ve iş görenin doyum düzeyinde önemli etkisi vardır (Akıncı, 2002 s.4).

İş doyum düzeyi yüksek olan çalışan, çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak, onlarla iş birliği yapmak gibi olumlu davranışlar sergiler (Çekmecelioğlu, 2006 s.2).

İş görenin işine karşı olumlu duygular beslemesi iş tatmini düzeyinin yüksek olmasında kaynaklanır. Bunun sonucunda ise iş görenin mutluluğu artacaktır (Ağan, F. 2002).

İş yeri tarafından bakıldığında ise iş doyumunu sağlayamayan iş yerleri elaman bulmakta zorlanmaktadır (Erdoğan, 1996 s.4).

İş doyumunu sağlayan bir örgütte, iş gören örgütle özdeşleşir. Örgütün yararlarını kendi yararlarından önde tutar (Başaran, 1991 s.15).

Çalışan, işinden ve iş ortamından beklentilerinin karşılanmadığı düşüncesine sahip olursa, iş doyum düzeyi azalacaktır (Akıncı, 2002 s.35).

İş gören, işinden tatmin olursa daha verimli çalışacaktır. İşinden tatmin olamayan iş gören olumsuz tutumlar sergileyecektir (Eren, 2001 s.45).

İş doyumsuzluğu iş görende iştahsızlık, uykusuzluk, nefes darlığı ve duygusal çöküntü gibi fiziksel ve duygusal sorunlara yol açmaktadır (Ağan, 2002 s.54).

İş görenin çeşitli sebepler neticesinde amacına ulaşamaması psikolojik tatminsizliğe yol açar. Psikolojik tatminsizlikte davranış bozukluğuna sebep olur (Eren, 2001 s.43).

2.9.İş Doyumu Konusu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İş doyumu konusu ile ilgili gerek yurt içinde gerekse yurt dışında çok fazla araştırma çalışması yapılmıştır.

2.9.1.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında yer alan Social Sciences Citation Index'te 1981-2016 yılları arasında 1356 makalenin 123 tanesi öğretmen ve yöneticilerin iş doyumu konusu ile alakalıdır. Okul yöneticileri ile ilgili yapılan çalışmalar her okul türünde yapılmayıp bazı okul türlerinde yapıldığından dolayı genellenebilirliği sınırlı olmaktadır(Duman, 2006, s.56).

New Brunswick Eğitim Fakültesi'nin 1996 senesinde yaptığı araştırmaya göre; erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre daha az tatmin olmaktadır. Bayan öğretmenlerin iş doyumları erkek öğretmenlere göre daha fazladır. Çalışma süresi arttıkça iş doyumsuzluğu da aynı oranda artmaktadır. Okul yöneticilerinin iş doyumunu etkileyen bir diğer husus ise çalışma koşullarıdır. Yönetimin tutumu da iş doyumunda etkisi çok fazla olan bir diğer husustur. Ancak kıdem ile cinsiyet arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır(Öztabak, 2004, s.55).

Worklife Report, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin stres ve iş doyumlarını araştırdığı 2002 yılına ait çalışmada, Kanada'da 1700 öğretmene anket uygulanmış, 223 öğretmene ise görüşme tekniği uygulanmıştır. Öğretmenlerin yüzde

90'ının yaptıkları işle gurur duydukları ve mesleklerinden gurur duydukları araştırma sonucunda ortaya konmuştur. Toplumsal saygıdan öğretmenlerin yüzde ellisinin memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerle öğretmen ve yöneticiler ne kadar çok iletişime girerse iş doyumlarına da olumlu katkı yaptığı anlaşılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerinin çalışma süresi arttıkça fiziksel ve duygusal streslerinin de aynı oranda arttığı sonucuna ulaşılmıştır(Duman, 2006, s.89).

2.9.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

“İlköğretim Okullarındaki yöneticilerin yönetsel davranışlarının iş doyumuna etkisi” konulu 2000 yılına ait olan araştırmada, okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur(Ayık, 2000, s.160).

“Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş doyumunu” konulu, 2008 yılına ait araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu incelenmiş ve öğretmenlerin aldıkları ücretten, terfi durumundan ve okul yöneticilerinin kararlarından memnuniyetsizlik duydukları sonucu bulunmuştur. Aynı zamanda yöneticilerin yönlendirilme işlemlerindeki tutumlarından ve vicdani kanaatlerinden memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır(Akkan, 2008, s.125).

“İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş doyumunu” konulu 2010 yılına ait araştırmada öğretmenlerin mesleklerinden memnun oldukları ve çevrelerindeki insanlara da tavsiye ettiği sonucuna ulaşılmıştır(Adıgüzel, Z. 2010, s.89).

“İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu” konulu 2011 yılına ait araştırmada öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, arkadaşlık ilişkileri, çevre koşulları, manevi ödüllendirme ve yönetsel ilgi ile arttırılabileceği sonucuna ulaşılmıştır(Karaca, 2011, s.39.)

“İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin müzakere algılamalarının iş doyumu üzerine etkisi” konulu 2013 yılına ait araştırma da öğretmenlerin terfi ve ücret bakımından memnuniyetsizlik duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Arkadaşlık ilişkileri ile çalışma koşulları bakımından memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır(Coşkun, 013 s.189)

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın amaçlanan geçerli ve güvenilir sonuçlar elde edebilmesi için yapılan çalışmalar, detaylı bir biçimde açıklanmış; tarama modeli, çalışma grubu, veri toplama aracının hazırlanması ve geliştirilmesi, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması konularına yer verilmiştir.

3.1. Tarama Modeli

Araştırmada yapılmasında tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma, İstanbul Esenler ilçesi okullarında görev yapan okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının iş doyumuna yönelik çalışma yapılmış olup bu belirlemeler okul yöneticilerinin görüşlerine dayalı olması nedeniyle araştırma betimsel niteliktedir.

3.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubunu, 2016-2017 öğretim yılında İstanbul Esenler ilçesinde bulunan okullarda görev yapan 13 okul müdürü ve 37 müdür yardımcısı oluşturmaktadır.

Araştırmada bağımsız değişkenler (demografik özellikler) ile ilgili bilgi toplamak amacıyla geliştirilen anket, okul yöneticilerinin yaş, cinsiyet, eğitim durumları, medeni durumları, çocuk sayıları, meslekleri, meslekteki çalışma süreleri, buldukları okuldaki çalışma süreleri, okul türleri, günlük çalışma saatleri, iş yerinde yaşadığı sorunlar, meslek seçim nedenleri, mesleğe uygunluk, aylık gelir gibi değişkenleri tespit etmeye yönelik 14 adet soru sorulmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim çalışanlarının demografik ve mesleki özellikleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Yaşına İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
26-30	5	10,0	10,0	10,0
31-35	16	32,0	32,0	42,0
36-40	20	40,0	40,0	82,0
41 Yaş ve Üzeri	9	18,0	18,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilkökul ve ortaokul yöneticilerinin yaşına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 26-30 yaş aralığında olan 5, 31-35 yaş aralığında olan 16, 36-40 yaş aralığında olan 20, 41 ve üzeri yaş aralığında olan 9 yönetici olduğu görülmektedir. Yüzde olarak bakıldığında ise 26-30 yaş aralığında olan % 10, 31-35 yaş aralığında olan %16, 36-40 yaş aralığında olan %20, 41 ve üzeri yaş aralığında olan % 18 idareci olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Cinsiyetine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Kadın	16	32,0	32,0	32,0
Erkek	34	68,0	68,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyetlerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 16' bayan 34'ü ise erkektir. Yüzde olarak değerlere bakıldığında %32'sinin bayan, %68'inin erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Eğitimine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Lisans	45	90,0	90,0	90,0
Yüksek lisans	5	10,0	10,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim durumlarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 45 yöneticinin lisans, 5 yöneticinin ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Yüzde olarak değerlere bakıldığında yöneticilerin %90' ı lisans mezunu, %10' u ise yüksek lisans mezunudur.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Evli	39	78,0	78,0	78,0
Bekâr	9	18,0	18,0	96,0
Boşanmış	2	4,0	4,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin medeni durumlarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 39 idarecinin evli, 9 yöneticinin bekâr ve 2 yöneticinin ise boşanmış olduğu görülmektedir. Yüzde olarak değerlere bakıldığında yöneticilerin %78' i evli, %18' i bekâr ve % 4' ü boşanmıştır.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Çocuk Sayılarına İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Yok	10	20,0	20,0	20,0
1	17	34,0	34,0	54,0
2	21	42,0	42,0	96,0
3 ve Daha Fazla	2	4,0	4,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin çocuk sayılarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 10 yöneticinin çocuğunun olmadığı, 17 yöneticinin 1 çocuğunun olduğu, 21 yöneticinin 2 çocuğunun olduğu, 2 yöneticinin ise 3 ve daha fazla çocuğunun olduğu tespit edilmiştir. yöneticilerin çocuk sayılarının yüzde olarak incelendiğinde ise yöneticilerin %20' sinin çocuğunun olmadığı, %34'ünün 1 olduğu, %42'sinin 2 çocuğunun olduğu ve %4' ünün ise 3 ve daha fazla çocuğunun olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Mesleklerine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Müdür	13	26,0	26,0	26,0
Müdür Yard.	37	74,0	74,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin mesleklerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 37 yöneticinin müdür yardımcısı, 13 yöneticinin ise müdür olduğu görülmektedir. Yüzde olarak değerlere bakıldığında yöneticilerin %74' ü müdür yardımcısı, %26' sı ise müdürdür.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
1-5 yıl	1	2,0	2,0	2,0
6-10 yıl	14	28,0	28,0	30,0
11-15 yıl	21	42,0	42,0	72,0
16 yıl ve üzeri	14	28,0	28,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerinin çalışma sürelerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 1 yöneticinin 1-5 yıl arasında olduğu, 14 yöneticinin 6-10 yıl arasında olduğu, 21 yöneticinin 11-15 yıl arasında olduğu, 14 yöneticinin ise 16 yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. yöneticilerin çalışma sürelerinin yüzde olarak incelendiğinde ise yöneticilerin %2' sinin 1-5 yıl arasında olduğu, %28' inin 6-10 yıl arasında olduğu, %42' sinin 11-15 yıl arasında olduğu ve %28' inin 16 ve üzeri yıl arasında çalıştığı görülmüştür.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin bulunduğu Okulda Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
1-3 yıl	20	40,0	40,0	40,0
4-6 yıl	29	58,0	52,0	92,0
7-10 yıl	1	2,0	2,0	98,0
11 yıl ve üzeri	0	0,0	0,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerinin bulunduğu okulda çalışma sürelerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 20 yöneticinin 1-3 yıl arasında olduğu, 29 yöneticinin 4-6 yıl arasında olduğu ve tespit edilmiştir. yöneticilerin çalışma

sürelerinin yüzde olarak incelendiğinde ise idarecilerin %40'ının 1-3 yıl arasında olduğu, %58' inin 4-6 yıl arasında aynı okulda çalıştığı görülmüştür.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Çalışmış Olduğu Okul Türlerine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
İlkokul	34	68,0	68,0	68,0
Ortaokul	16	32,0	32,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin okul türlerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 34 yöneticinin ilkokulda, 16 yöneticinin ise ortaokulda çalıştığı görülmektedir. Yüzde olarak değerlere bakıldığında yöneticilerin %68' i ilkokulda, %32' si ise ortaokulda çalışmaktadır.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
7saat	1	2,0	2,0	2,0
8 Saat	19	38,0	38,0	40,0
9 Saat	16	32,0	32,0	72,0
10 Saat Ve Üzeri	14	28,0	28,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin bulunduğu okulda günlük çalışma saatlerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 2 yöneticinin 7 saat, 38 idarecinin 4-6-8 saat, 16 yöneticinin 9 saat ve 4 yöneticinin ise 10 saat ve üzeri çalıştığı tespit edilmiştir. yöneticilerin çalışma saatlerinin yüzde olarak incelendiğinde ise yöneticilerin %2'sinin 7 saat, %38'inin 8 saat, %32'sinin 9 saat ve %28 yöneticinin ise 10 saat ve üzeri saatlerde iş yerlerinde buldukları tespit edilmiştir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin İş Yerinde Yaşadığı Sorunlara İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiçbir Zaman	11	22,0	22,0	22,0
Nadiren	26	52,0	52,0	74,0
Sık Sık	13	26,0	26,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin iş yerinde yaşadığı sorunlara ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 11 yöneticinin hiçbir zaman sorun yaşamadığını, 26 yöneticinin nadiren sorun yaşadığını, 13 yöneticinin sık sık sorun yaşadığını tespit edilmiştir. yöneticilerin yaşadığı sorunların yüzde olarak incelendiğinde ise yöneticilerin %22'sinin yöneticinin hiçbir zaman sorun yaşamadığını , %52'sinin yöneticinin nadiren sorun yaşadığını, %26'sının sık sık sorun yaşadığını tespit edilmiştir.

Tablo 13. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Meslek Seçimlerine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Kendi İsteğiyle	43	86,0	86,0	86,0
Ailemin İsteğiyle	2	4,0	4,0	90,0
İş Olanığı Sebebiyle	4	8,0	8,0	98,0
Diğer	1	2,0	2,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin meslek seçimlerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 43 yöneticinin kendi isteği ile 2 yöneticinin ailesinin isteği ile, 4 yöneticinin iş olanağı sebebiyle, 1 yöneticinin ise diğer sebeplerden dolayı çalıştığı meslek grubunu seçtiği tespit edilmiştir. Yöneticilerin meslek seçimlerinin yüzde olarak incelendiğinde ise idarecilerin %86'sının idarecinin kendi

isteği ile, %4'ünün ailesinin isteğiyle, %8'inin iş olanağı sebebiyle ve %2 yöneticinin diğer sebeplerden dolayı mesleğini seçtiği tespit edilmiştir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Mesleklerine Uygunluğuna İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Uygun Değil	2	4,0	4,0	4,0
Kısmen Uygun	5	10,0	10,0	14,0
Uygun	38	76,0	76,0	90,0
Çok Uygun	5	10,0	10,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin mesleklerine uygunluk derecelerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 2 yöneticinin seçtiği mesleğe uygun olmadığı, 5 yöneticinin kısmen uygun olduğu, 38 yöneticinin uygun olduğu, 5 yöneticinin ise çok uygun olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin mesleklerine uygunluğunun yüzde olarak incelendiğinde ise yöneticilerin %4'ünün seçtiği mesleğe uygun olmadığı, %10'unun kısmen uygun olduğu, %76'sının uygun olduğu ve %10 yöneticinin mesleğine çok uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 15. Araştırmaya Katılan İlkokul Ve Ortaokul Yöneticilerinin Aylık Gelirlerine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Orta Düzeyde	47	94,0	94,0	94,0
Düşük Düzeyde	2	4,0	4,0	98,0
Yüksek	1	2,0	2,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin aylık gelirlerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 47 yöneticinin orta düzeyde gelir elde ettikleri, 2

yöneticinin düşük düzeyde gelir elde ettiği, 1 yöneticinin sık sık sorun yaşadığı tespit edilmiştir. Yöneticilerin aylık gelirleri yüzde olarak incelendiğinde ise yöneticilerin %94'ünün aylık gelirlerini orta düzeyde buldukları, %54'ünün aylık gelirlerini düşük düzeyde buldukları,%2'sinin aylık gelirini yüksek seviyede buldukları tespit edilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanma Araçları

Araştırmada belirtilen amaçların gerçekleştirilmesi için, araştırmacı tarafından geliştirilen bilgi formunun uygulanmasını (EK-1 ve EK 2) 24.01.2017 tarihinde tamamlanmıştır. Dönemin tatil dönemi olması ile İstanbul Esenler ilçesinde bulunan okullar ve bu okullarda görev yapan yönetici sayısının az olması nedeniyle araştırmacı veri toplama aracını, elden dağıtmış ve toplamıştır. Esenler ilçesinde toplam 13 okul müdürü 37 müdür yardımcısına ulaşılmıştır ve bütün anket formlarının geri dönüşümü sağlanmıştır. Böylece veri toplama aracının geri dönme oranı % 100 olmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu (EK-1)

Araştırmada bağımsız değişkenler (demografik özellikler) ile ilgili bilgi toplamak amacıyla geliştirilen anket, okul yöneticilerinin yaş, cinsiyet, eğitim durumları, medeni durumları, çocuk sayıları, meslekleri, meslekteki çalışma süreleri, buldukları okuldaki çalışma süreleri, okul türleri, günlük çalışma saatleri, iş yerinde yaşadığı sorunlar, meslek seçim nedenleri, mesleğe uygunluk, aylık gelir gibi değişkenleri tespit etmeye yönelik 14 adet soru sorulmuştur.

3.3.2.Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Katılımcılara 20 adet soru sorulmuştur. Aslı Baycan ilk olarak 1985 yılında Boğaziçi Üniversitesindeki tezinde Minnesota İş Doyum Ölçeğini kullanmıştır. Likert tipi ölçek kullanılarak sorulara “Hiç memnun değilim, Memnun değilim,

Kararsızım, Memnunum ve Çok Memnunum” olarak 5 aşamalı değerlendirme yapılmıştır. Ölçek sorular bakımından kapsamlı olduğu için okul yöneticilerinin iş tatminleri ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunda tercih edilmiştir.

3.4. Geçerlik ve Güvenirlik

Minnesota İş Doyum Ölçeği güvenirliliği ve geçerliliği yüksek olan ölçeklerden biridir. Türkiye’de yapılan iş doyumunu ile ilgili çalışmaların büyük bir kısmında bu ölçekten yararlanılmıştır. Örnek olarak; Baycan (1985), Özdayı (1990), Bayraktar (1996), Dalgan (1998), Ağan (2002 ve Balci (2004)’teki eğitim ile ilgili çalışmalarında bu ölçeği kullanmışlardır. Yapılan çalışmalarda Baycan (1985) alpha değerini 0,77 bulurken, güvenirlilik değerini ise Özdayı (1990)’da 0,87 olarak tespit etmiştir. Bu ölçek daha önceden öğretmenlerin iş doyumunu ölçmede kullanıldığı için bu araştırmada da tercih edilmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Ölçme araçları ile toplanan verilerin çözümlemesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Araştırmanın amaçları çerçevesinde cevapları aranan alt problemlere yönelik olarak toplanan veriler, önce veri kodlama formlarına işlenmiştir. Daha sonra bilgisayara aktarılan veriler üzerinde gerekli istatistiksel çözümler için SPSS (The Statistical Packet for The Social Scienses) paket programından yararlanılmıştır.

Anılan paketten yararlanılarak; okullarda görev yapan okul müdür ve yardımcılarının iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde, frekans (f), yüzde (%) kullanılmıştır. Her bir maddeye verilecek cevaplar 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Ankete katılanlar her bir cümleye ilişkin cevaplarını Hiç Memnun Değilim, Memnun Değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok Memnunum seçeneklerinden birini seçerek cevaplamışlardır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

4.1.Bulgular ve Yorumlar

Katılımcılara 20 adet soru sorulmuştur. Aslı Baycan ilk olarak 1985 yılında Boğaziçi Üniversitesindeki tezinde Minnesota İş Doyum Ölçeğini kullanmıştır. Likert tipi ölçek kullanılarak sorulara “Hiç memnun değilim, Memnun değilim, Kararsızım, Memnunum ve Çok Memnunum” olarak 5 aşamalı değerlendirme yapılmıştır. Ölçek sorular bakımından kapsamlı olduğu için okul yöneticilerinin iş doyumları ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunda tercih edilmiştir.

Tablo 16. Şimdiki İşimden Beni Her Zaman Memnun Etmesi Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiç Memnun Değilim	3	6,0	6,0	6,0
Memnun Değilim	2	4,0	4,0	10,0
Kararsızım	4	8,0	8,0	18,0
Memnunum	40	80,0	80,0	98,0
Çok Memnunum	1	2,0	2,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin işlerinden memnun olmalarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 3 idarecinin işinden hiç memnun olmadığı, 2 yöneticinin memnun olmadığı, 4 yöneticinin kararsız olduğu, 40 yöneticinin işinden memnun olduğu, 1 yöneticinin ise işinden çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak İşinden hiç memnun olmayanların sayısı % 6, memnun olmayanların sayısı % 4, kararsız olanların sayısı, % 8, Memnun olanları sayısı % 80, çok memnun olanların sayısı ise % 2 olduğu görülmektedir.

**Tablo 17. Şimdiki İşimden Tek Başına Çalışma Olanlığının
Bulunması Bakımından**

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Kararsızım	3	6,0	6,0	6,0
Memnunum	39	78,0	78,0	84,0
Çok Memnunum	8	16,0	16,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin işlerinde tek başına çalışma olanaklarının olmasına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 3 yöneticinin kararsız olduğu, 39 yöneticinin memnun olduğu, 8 yöneticinin çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak kararsız olanların sayısı, % 6, Memnun olanları sayısı % 78, çok memnun olanların sayısı ise % 16 olduğu görülmektedir

**Tablo 18. Şimdiki İşimden Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme
Şansının olması Bakımından**

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiç Memnun Değilim	2	4,0	4,0	4,0
Memnun Değilim	2	4,0	4,0	8,0
Kararsızım	2	4,0	4,0	12,0
Memnunum	36	72,0	72,0	84,0
Çok Memnunum	8	16,0	16,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin değişik şeyler yapabilme şansları olmalarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 2 yöneticinin hiç memnun olmadığı, 2 yöneticinin memnun olmadığı, 2 idarecinin kararsız olduğu, 36 idarecinin yöneticinin memnun olduğu, 8 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak hiç memnun olmayanların sayısı % 4,

memnun olmayanların sayısı % 4, kararsız olanların sayısı, % 4, Memnun olanları sayısı % 72, çok memnun olanların sayısı ise % 16 olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Şimdiki İşimden Toplumda Saygın Bir Kişi Olmanı Sağlaması Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Memnun Değilim	1	2,0	2,0	2,0
Kararsızım	1	2,0	2,0	4,0
Memnunum	29	58,0	58,0	62,0
Çok Memnunum	19	38,0	38,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 1 yöneticinin memnun olmadığı, 1 idarecinin yöneticinin kararsız olduğu, 29 yöneticinin memnun olduğu, 19 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak memnun olmayanların sayısı % 2, kararsız olanların sayısı, % 2, Memnun olanları sayısı % 58, çok memnun olanların sayısı ise % 38 olduğu görülmektedir.

Tablo 20. Şimdiki İşimden Yöneticilerimin Bizi Yönetmesi Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiç Memnun Değilim	1	2,0	2,0	2,0
Memnun Değilim	4	8,0	8,0	10,0
Kararsızım	3	6,0	6,0	16,0
Memnunum	28	56,0	56,0	72,0
Çok Memnunum	14	28,0	28,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin yöneticilerinin yönetmesine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 1 yöneticinin hiç memnun olmadığı, 4 yöneticinin memnun olmadığı, 3 kararsız olduğu, 28 yöneticinin memnun olduğu, 14 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak hiç memnun olmayanların sayısı % 2, memnun olmayanların % 8, kararsız olanların sayısı, % 6, Memnun olanları sayısı % 56, çok memnun olanların sayısı ise % 28 olduğu görülmektedir.

Tablo 21. Şimdiki İşimden Yöneticilerimin Karar Vermesi Bakımından

Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %	Frekans
Memnun Değilim	5	10,0	10,0	10,0
Kararsızım	3	6,0	6,0	16,0
Memnunum	31	62,0	62,0	78,0
Çok Memnunum	11	22,0	22,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin karar vermedeki yeteneğine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 5 yöneticinin memnun olmadığı, 3 yöneticinin kararsız

olduğu, 31 yöneticinin memnun olduğu, 11 yöneticinin ise çok memnun olduğu görölmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak memnun olmayanların % 10, kararsız olanların sayısı, % 6, Memnun olanları sayısı % 62, çok memnun olanların sayısı ise % 22 olduğu görölmektedir.

Tablo 22. Şimdiki İşimden Vicdanıma Aykırı Şeyler Yapabilme Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Memnun Değilim	2	4,0	4,0	4,0
Kararsızım	4	8,0	8,0	12,0
Memnunum	28	56,0	56,0	68,0
Çok Memnunum	16	32,0	32,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin vicdanlarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 2 yöneticinin memnun olmadığı, 4 yöneticinin kararsız olduğu, 28 yöneticinin memnun olduğu, 16 yöneticinin ise çok memnun olduğu görölmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak memnun olmayanların % 4, kararsız olanların sayısı, % 8, Memnun olanları sayısı % 56, çok memnun olanların sayısı ise % 32 olduğu görölmektedir.

Tablo 23. Şimdiki İşimden Sabit Bir İş İmkânı Sunması Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Memnun Değilim	2	4,0	4,0	4,0
Kararsızım	4	8,0	8,0	12,0
Memnunum	36	72,0	72,0	84,0
Çok Memnunum	8	16,0	16,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin işlerini sabit iş imkanı olarak görmelerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 2 yöneticinin memnun olmadığı, 4 yöneticinin kararsız olduğu, 36 yöneticinin memnun olduğu, 8 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak memnun olmayanların % 4, kararsız olanların sayısı, % 8, Memnun olanları sayısı % 72, çok memnun olanların sayısı ise % 16 olduğu görülmektedir.

Tablo 24. Şimdiki İşimden Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanığı Sunması Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Kararsızım	2	4,0	4,0	4,0
Memnunum	37	74,0	74,0	78,0
Çok Memnunum	11	22,0	22,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin başkaları için bir şeyler yapabilmeleri olanaklarının olmasına ilişkin frekans dağılımlarına 2 yöneticinin kararsız olduğu, 37 yöneticinin memnun olduğu, 11 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak kararsız olanların sayısı, % 4, Memnun olanları sayısı % 74, çok memnun olanların sayısı ise % 22 olduğu görülmektedir.

Tablo 25. Şimdiki İşimden Kişilere Ne Yapacaklarını Söyleme Fırsatının Olması Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiç Memnun Değilim	1	2,0	2,0	2,0
Memnun Değilim	5	10,0	10,0	12,0
Kararsızım	8	16,0	16,0	28,0
Memnunum	27	54,0	54,0	82,0
Çok Memnunum	9	18,0	18,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin astındaki kişilere ne yapmalarını söyleme fırsatlarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 1 yöneticinin hiç memnun olmadığı, 5 yöneticinin memnun olmadığı, 8 yöneticinin kararsız olduğu, 27 yöneticinin memnun olduğu, 9 idarecinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak hiç memnun olmayanların sayısı % 2, memnun olmayanların %10 kararsız olanların sayısı, % 8, Memnun olanları sayısı % 54, çok memnun olanların sayısı ise % 18 olduğu görülmektedir.

Tablo 26. Şimdiki İşimden Kendi Yeteneklerini Kullanabilmesi Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiç Memnun Değilim	1	2,0	2,0	2,0
Memnun Değilim	3	6,0	6,0	8,0
Kararsızım	6	12,0	12,0	20,0
Memnunum	30	60,0	60,0	80,0
Çok Memnunum	10	20,0	20,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin kendi yeteneklerini kullanabilmelerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 1 yöneticinin hiç memnun olmadığı, 3

yöneticinin memnun olmadığı, 6 yöneticinin kararsız olduğu, 30 yöneticinin memnun olduğu, 10 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak hiç memnun olmayanların sayısı % 2, memnun olmayanların % 6, kararsız olanların sayısı, % 12, Memnun olanları sayısı % 60, çok memnun olanların sayısı ise % 20 olduğu görülmektedir.

Tablo 27. Şimdiki İşimden İş İle İlgili Kararların Uygulamaya Konulması Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmış %
Memnun Değilim	6	12,0	12,0	12,0
Kararsızım	7	14,0	14,0	26,0
Memnunum	28	56,0	56,0	82,0
Çok Memnunum	9	18,0	18,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin iş ile ilgili kararların uygulamaya konulmasına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 6 yöneticinin memnun olmadığı, 7 yöneticinin kararsız olduğu, 28 yöneticinin memnun olduğu, 9 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak memnun olmayanların % 12, kararsız olanların sayısı, % 14, Memnun olanları sayısı % 56, çok memnun olanların sayısı ise % 18 olduğu görülmektedir.

Tablo 28. Şimdiki İşimden Ücret Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiç Memnun Değilim	4	8,0	8,0	8,0
Memnun Değilim	35	70,0	70,0	70,0
Memnunum	11	22,0	22,0	22,0
Çok Memnunum	2	4,0	4,0	4,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin ücretlerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 4 yöneticinin hiç memnun olmadığı, 35 yöneticinin memnun olmadığı,, 11 yöneticinin memnun olduğu, 2 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak hiç memnun olmayanların sayısı % 8, memnun olmayanların % 70, memnun olanları sayısı % 22, çok memnun olanların sayısı ise % 2 olduğu görülmektedir.

Tablo 29. Şimdiki İşimden Terfi Olması Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiç Memnun Değilim	4	8,0	8,0	8,0
Memnun Değilim	21	42,0	42,0	50,0
Kararsızım	9	18,0	18,0	68,0
Memnunum	12	24,0	24,0	92,0
Çok Memnunum	4	8,0	8,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin terfilerine ilişkin frekans dağılımlarına ile ilişkili frekans dağılımına bakıldığında 4 yöneticinin hiç memnun olmadığı, 21 yöneticinin memnun olmadığı, 9 yöneticinin kararsız olduğu, 12 yöneticinin memnun olduğu, 4 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak hiç memnun olmayanların % 8, memnun olmayanların

% 42, kararsız olanların sayısı, % 18, Memnun olanları sayısı % 24, çok memnun olanların sayısı ise % 8 olduğu görülmektedir.

Tablo 30. Şimdiki İşimden Kendi Kararlarımı Serbestçe Uygulama Şansı Vermesi Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Memnun Değilim	9	18,0	18,0	18,0
Kararsızım	7	14,0	14,0	32,0
Memnunum	29	58,0	58,0	90,0
Çok Memnunum	5	10,0	10,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin kendi kararlarını serbestçe verebilme şansı yakalaması ile ilişkili frekans dağılımına bakıldığında 9 yöneticinin memnun olmadığı, 7 yöneticinin kararsız olduğu, 29 yöneticinin memnun olduğu, 5 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak memnun olmayanların % 18, kararsız olanların sayısı, % 14, memnun olanları sayısı % 58, çok memnun olanların sayısı ise % 10 olduğu görülmektedir.

Tablo 31. Şimdiki İşimden İşimi Yaparken Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme Şansını Bana Sağlaması Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Memnun Değilim	6	12,0	12,0	12,0
Kararsızım	6	12,0	12,0	24,0
Memnunum	31	62,0	62,0	86,0
Çok Memnunum	7	14,0	14,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanma şansı yakalaması bakımından bakıldığında 6 yöneticinin memnun olmadığı, 6 yöneticinin kararsız olduğu, 31 yöneticinin memnun olduğu, 7 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak memnun olmayanların % 12, kararsız olanların sayısı, % 12, memnun olanları sayısı % 62, çok memnun olanların sayısı ise % 14 olduğu görülmektedir.

Tablo 32. Şimdiki İşimden Çalışma Koşulları Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiç Memnun Değilim	2	4,0	4,0	4,0
Memnun Değilim	4	8,0	8,0	12,0
Kararsızım	9	18,0	18,0	30,0
Memnunum	29	58,0	58,0	88,0
Çok Memnunum	6	12,0	12,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin çalışma koşulları ile ilişkili frekans dağılımına bakıldığında 2 yöneticinin hiç memnun olmadığı, 4 yöneticinin memnun olmadığı, 9 yöneticinin kararsız olduğu, 29 yöneticinin memnun olduğu, 6 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak hiç memnun olmayanların % 4, memnun olmayanların sayısı

% 8, kararsız olanların sayısı, % 18, memnun olanları sayısı % 58, çok memnun olanların sayısı ise % 12 olduğu görülmektedir.

Tablo 33. Şimdiki İşimden Çalışma Arkadaşları Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiç Memnun Değilim	1	2,0	2,0	2,0
Memnun Değilim	3	6,0	6,0	8,0
Kararsızım	5	10,0	10,0	18,0
Memnunum	35	70,0	70,0	88,0
Çok Memnunum	6	12,0	12,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin çalışma koşulları arkadaşları ile ilişkili frekans dağılımına bakıldığında 1 yöneticinin hiç memnun olmadığı, 3 yöneticinin memnun olmadığı, 5 yöneticinin kararsız olduğu, 35 yöneticinin memnun olduğu, 6 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak hiç memnun olmayanların % 2, memnun olmayanların sayısı % 6, kararsız olanların sayısı, % 10, memnun olanları sayısı % 70, çok memnun olanların sayısı ise % 12 olduğu görülmektedir.

Tablo 34. Şimdiki İşimden Takdir Edilme Bakımından

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Hiç Memnun Değilim	1	2,0	2,0	2,0
Memnun Değilim	4	8,0	8,0	10,0
Kararsızım	6	12,0	12,0	22,0
Memnunum	30	60,0	60,0	82,0
Çok Memnunum	9	18,0	18,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin takdir edilmelerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 1 yöneticinin hiç memnun olmadığı, 4 yöneticinin memnun olduğu, 6 yöneticinin kararsız olduğu, 30 yöneticinin memnun olduğu, 9 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak hiç memnun olmayanların % 2, memnun olmayanların sayısı % 8, kararsız olanların sayısı, % 12, memnun olanları sayısı % 60, çok memnun olanların sayısı ise % 18 olduğu görülmektedir.

Tablo 35. Şimdiki İşimden Duyduğum Başarı Hissinden Dolayı

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Yığılmalı %
Memnun Değilim	4	8,0	8,0	8,0
Kararsızım	2	4,0	4,0	12,0
Memnunum	27	54,0	54,0	66,0
Çok Memnunum	17	34,0	34,0	100,0
Toplam	50	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan yöneticilerin başarı hislerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 4 idarecinin memnun olmadığı, 2 yöneticinin kararsız olduğu, 27 yöneticinin memnun olduğu, 17 yöneticinin ise çok memnun olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına yüzde olarak bakacak olursak memnun olmayanların % 8, kararsız olanların sayısı, % 4, memnun olanları sayısı % 54, çok memnun olanların sayısı ise % 37 olduğu görülmektedir.

BÖLÜM 5

SONUÇ

5.1.Araştırmadan Elde Edilen Sonuçlar

Bu çalışmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi kurumlarda çalışan idarecilerin iş doyumları üzerinde durulmuştur.

Ülkemizde eğitim merkezden yönetilmektedir. Eğitim merkezden planlanmakta, okul yöneticilerin kadroya geçmesi atama yoluyla yapılmakta, okul yöneticisi olabilmek için hizmet öncesi eğitim zorunlu tutulmamakta, yüksek lisans eğitimi yalnızca kariyer için yapılmaktadır.

Buna göre okul yöneticilerinin iş doyumlarına yönelik aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Milli eğitim Bakanlığı ilk ve ortaokullarda yöneticilerinin iş doyumlarına yönelik yapılan araştırmalarda idarecilerin işleri ile meşgul olmalarından genellikle memnun oldukları tespit edilmiştir.

Yöneticilerin kendine ait odalarının bulunmasından ve tek başlarına çalışma olanaklarının bulunmasından memnun oldukları tespit edilmiştir.

Yöneticiler işlerinde ara sıra değişik şeyler yapabilecek fırsatları buldukları tespit edilmiştir.

Okul yöneticileri mesleklerinin saygın bir kişi olma fırsatı verdiğini ve toplumda saygınlık uyandıran bir mesleklerinin olduğunu düşünmektedir.

Okul yöneticilerinin amirlerinin karar verme sürecindeki başarısından memnun oldukları tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumda toplum tarafından istenilmeyen ahlak dışı davranışlara karşı oldukları tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin yaptıkları işler karşısında aldıkları ücretin orta ve düşük düzeyde olduklarını belirtmiştir.

Okul yöneticilerinin işlerinde yükselme konusunda negatif bir düşünceye sahip oldukları tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin çalışma koşullarından ve iş arkadaşları ile ilişkilerinden genel olarak memnun oldukları tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin genel olarak işlerinden doyum aldıkları ancak aldıkları ücretlerin düşük olması ve terfi olanaklarında adil olunmadığını düşünmeleri iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

5.2.Yorum ve Öneriler

Sonuçlar, yöneticilerin, ekonomik şartlarının düzeltilmesi, adil bir terfi ve ödül sisteminin getirilmesi durumunda işlerinden daha fazla doyum alacaklarını göstermektedir. Avrupa Birliğine üye ülkelerle karşılaştırıldığında ülkemizde öğretmenlerin özlük haklarının çok yetersiz olduğu görülmektedir. Bir iş gören terfi ettiği zaman kıdem farkının özlük haklarına da orantılı olarak yansması gerekmektedir. Bu yapılmazsa terfi sisteminde hedeflenen motivasyona ulaşamayacağı düşünülmelidir.

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin yaptıkları işten dolayı takdir edilmeleri gerekmektedir. Öğretmenlik mesleği yapılan işin sonucunun hemen alınabildiği bir meslek değildir. Yetiştirdikleri insanların geldikleri noktaları görmeleri için yıllarca beklemeleri gerekmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin yaptıkları işlerin kısa vadede karşılığını bulmaları amacıyla iyi bir ödüllendirme ve takdir sistemi geliştirilmelidir.

Bu konuda kurumlar arası çalışmalar yapılabilir. Üstün gayret gösteren, başarılı projeler geliştiren, sosyal faaliyetlerde katkıları olan öğretmenleri tespit edecek, öğrencilerin, öğretmenlerin, idarecilerin, velilerin dahil olduğu adil bir sistem kurulabilir ve başarılı öğretmenler ödüllendirilebilir.

Eğitim kurumlarının çok önemli bir ayrıcalığı vardır. Ülkemizde, çalışanlarının eğitim düzeylerinin bu kadar yüksek olduğu başka kurumlar yoktur. En düşük ihtimalle dört yıllık fakülte mezunu olan öğretmenlerin, eğitim sistemindeki sorunlarının çözümü için fikirleri olabileceği düşünülmeli ve yönetime daha fazla katılmalıdırlar. Bu anlamda toplam kalite yönetiminin okullarda uygulanmasına ağırlık verilmelidir. Toplam Kalite Yönetimi, Milli Eğitim okullarında şu ana kadar denenmiş ve denenmekte olan en iyi sistemdir. Ancak uygulamada, konu takip edilmediğinden ve konuya hakim Toplam Kalite yöneticileri olmadığından sorunlar yaşanmaktadır. Bugün Toplam Kalite deyince okullarda öğretmenler açısından kırtasiye işleri, yöneticiler açısından öğrenci notlarının yüksek olması akla gelmektedir. Bu anlayışın düzeltilmesi ve Toplam Kalite Yönetimi yaklaşımının olması gereken noktaya getirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda yöneticilerin, okul kalite kurullarının, Toplam Kalite Yönetimi temsilcilerinin çok iyi eğitilmesi gerekmektedir.

Eğitim yöneticilerinin hem öğretmenlik mesleğinde belli bir tecrübeye sahip olmaları hem de yöneticilik eğitimi almaları, verimi arttırıp iletişimi güçlendirerek yöneticilerle ilgili problemleri azaltabilir. Bu konuda seminerler, hizmet içi eğitimler ve üniversitelerle işbirliği yapılarak okul yöneticilerine çağdaş yöneticiliğin gerekleri konusunda eğitim verilebilir.

Okulların derslik, kaynak, araç-gereç sorunlarının çözülmesi gerekmektedir. Öğretmenler bu sıkıntılar nedeniyle görevlerini tam anlamıyla yerine getirememekte ve bu durum onları tatminsizliğe itmektir. Bu konuda meslek okulları, okul-sanayi işbirliğini geliştirmeleri için teşvik edilmeli ve önlerindeki engeller kaldırılmalıdır. Okulların kendi gelirlerini arttırıcı, döner sermaye vb. sistemler geliştirilmelidir.

Öğretmenlik mesleği, yapısı gereği sevilerek yapılması gereken bir meslektir. Okul yöneticilerinin bu mesleği isteyerek seçmiş olmaları önemlidir. Bunun tatmini arttırıcı, önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda öğretmen yetiştiren kurumlara görevler düşmektedir. Öğretmenler yetiştirilirken onlara bu mesleğin değeri, anlamı ve önemi tam olarak öğreilmeli, öğretmen adaylarına öğretmenlik mesleği benimsetilmelidir.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, Zafer.(2010) “*İlköğretim Okullarında Çalışan Fen Ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini*”, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara,s.86-89 (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Akkan, Ömer,(2008), “*Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*”, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.125 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).
- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). *Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi,Cilt: 2, S.4,1–25.
- Akyüz, Y. (1999). *Türk Eğitim Tarihi, Başlangıçtan 1998'e* (Gözden geçirilmiş 3. baskı). İstanbul: Alfa Yayınları
- Altunışık, R. Coşkun, R. Bayraktaroğlu, S. Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arı, R. ve Deniz, E. (2008). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Maya Akademi.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara, Hatiboğlu Yayınevi. S:13
- Ayık, Ahmet,(2000) “*İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetimsel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*”, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, s.160-162 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Balcı, Ali. *Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu*, A.Ü.E.F. Ankara, 1987 S. 10 (Basılmamış Doktora Tezi)
- Balcı, A. (2004). *Türkiye’de Eğitim Yöneticiliği ve Eğitim Müfettişi Yetiştirme Uygulamaları: Sorunlar Öneriler*. Çağdaş Eğitim, (307), 22-40.
- Başaran, E.İ. (1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. 2.Baskı, Gül Yayınevi, Ankara, s.205.
- Başaran, İ.E. (1991) *Örgütsel davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E., *Eğitime Giriş*, Ankara, 1994, s.167.

- Başaran, İ.E., *Yönetim*, Umut Yayıncılık, Ankara 2000, s.14
- Bozkurt, Öznur, BOZKURT İlhan. *İş Tatminini Etkileyen İşletme İçeri Faktörlerinin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması* Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1) 2008, 1-18
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Bursalıoğlu, Ziya. (2008). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranışlar*. Ankara:PegemAkademi.
- Cemaloğlu Necati, G.Ü, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2 (2005) 249-274 272
- Coşkun Gökhan,(2013), “*İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Müzakere Algulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi*”, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2013, s.89-93 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Çarıkcı, İ. H. (2000). *Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler, Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2):155-157.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma*. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 8, S.2.
- Çekmecelioğlu, H. *Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma*. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, 2005
- Çiçek, A. (2008). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Maya Akademi.,
- Derin, Nurten .(Ocak-2007) *Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler* “Yüksek Lisans Tezi” S:182 – 189
- Duman Cafer,(2006), “*Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini*”, İstanbul, s.86 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Eren, E. (1996) *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Betas Yayınları.

- Erdoğan, İ.(1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul, Beta Yayınları.
- İmamoğlu, S.Z, Keskin, H. Erat, S. (2004). *Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama*. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11 (1), ss.167-176
- Karaca Bülent,(2011), “*İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma*”, Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2011, s.39
- Karip, E., “*Yönetim Biliminin Alanı ve Kapsamı*” *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*, (Ed. Y. Özden),Ankara, 2005, s.1.
- Kaya, Y.K. (1993). *Eğitim Yönetimi. Kuram ve Türkiye’de Uygulama*. Ankara: Set Ofset Matbaacılık.
- Keser, A., 2006. *Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11 (1): 100-119.
- Kılıç, Ömer Süha (2011)*Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü EĞİTİM Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği) s:12*
- Köse, Hüseyin (2009)*Algılanan Liderlik Davranışlarının ve Demografik Özelliklerin İş Tatminine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği Yüksek Lisans Tezi İstanbul, 2009 S:47*
- Özdürgen Esra, *Takım Çalışmasının İş Tatminine Etkisi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002. S:27
- Özgen, H., ÖZTÜRK, A., YALÇIN, A.,(2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitapevi, Ankara
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, Ankara, s.330.
- Öztabak Muhammet, “*Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.*”, İstanbul: İstanbul

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

Saylan, N. (2007). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Sipahi, İ. B. Yurtkoru, E.S. Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Sun ,H.Özlem (2002) *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*

Tekışk, H. Hüsnü. 'Eğitimde Yöneticilik Sorunu ve Milli Eğitim Akademisi'' Çağdaş Eğitim, Yıl 18, Sayı 192,s 2-3.

Tengilimoğlu, D., 2005. *Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1: 23-45.

Yılmaz , Bülent ,KORKUT Şelale , KOSE Eda. *Ankara'daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma*. Bilgi Dnyası, 2010, 11 (1) 49-80

EK 1

T.C.
ESENLER KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 66911504-200-E.862168

20/01/2017

Konu : Anket Uygulaması

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi : a) Salih KÖSEOĞLU'nun 12/01/2017 tarihli dilekçesi.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Salih KÖSEOĞLU'nun İş Tatminine yönelik bir uygulama konulu proje ödevi için anketi ilçemize bağlı Okul İdarecilerine yönelik anket uygulamak istediğine dair ilgi (a) dilekçesi ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Salih KÖKSEOĞLU'nun söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması şartıyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Bayram ERCAN
İlçe Milli Eğitim Müdürü

Ek: İlgi Dilekçe ve eki

OLUR

<>

Hulusi ŞAHİN
Kaymakam

Adres : Fevzi Çakmak Mah.1110 Sok. No:3 34225
Esenler-İSTANBUL
e-posta: esenler34@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: S-KARACA V.H.K.İ.
Tel: (212) 611 47 64 Dahili No: 147
Faks: (212) 646 47 09

Değerli katılımcı,

Bu anket Milli Eğitim Bakanlığında çalışan personelin iş tatmin düzeyini ve etkileyen faktörleri belirlemek üzere yüksek lisans bitirme projesi gereği hazırlanmıştır. Ankette adınızı belirtmenize gerek yoktur. Sonuçlar istatistiksel olarak değerlendirilecektir.

Lütfen her soru için kendinize en uygun seçeneği işaretleyiniz.

Anketi doldurarak araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim

Salih KÖSEOĞLU
Trakya Üniversitesi
Yüksek lisans öğrencisi

BİLGİ FORMU

1- Yaşınız.....

2- Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek

3- Eğitim durumunuzu işaretleyiniz

- a) İlkokul Mezunu
- b) Ortaokul Mezunu
- c) Lise Mezunu
- d) Ön Lisans Mezunu
- e) Lisans Mezunu
- f) Yüksek Lisans
- g) Doktora

4-Medeni durumunuz:

a)Evli b)Bekar c)Dul d)Boşanmış e)Diğer(açıklayınız).....

5-Çocuk sayınız:

a)Yok b)1 c)2 d)3ve daha fazla

6-Mesleğiniz:

7-Mesleğinizdeki toplam çalışma süreniz:.....yıl.....ay

8-Çalıştığınız okuldaki çalışma süreniz:.....yıl.....ay

9-Çalıştığınız okul: ilkokul/ortaokul/lise belirtiniz

.....

10-İşyerinde günlük ortalama çalışma saatiniz.....

11-İş yerinizde hangi sıklıklarla (sizi çok etkileyen) sorunlar yaşıyorsunuz?

a)Hiçbir zaman

b)Nadiren

c)Sık sık

d)Her zaman

12-Meslek seçimimi:

a)Kendi isteğimle

b>Ailemin isteğiyle

c)İş olanağı sebebiyle

d)Diğer(açıklayınız).....

13-Sizce mesleğiniz size ne derece uygun?

a)Uygun değil

b)Kısmen uygun

c)Uygun

d)Çok uygun

14-Aylık kişisel geliriniz

a)Yüksek düzeyde

b)Orta düzeyde

c)Düşük düzey

EK 2

MİNNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinizi ifade eden cümlelerden ne derece memnun olduğunuzu

HMD: Hiç Memnun Değilim

MD: Memnun Değilim

K: Kararsızım

M: Memnunum

ÇM: Çok Memnunum

İfadelerini kullanarak değerlendiriniz.

ŞİMDİKİ İŞİMDEN	HMD	MD	K	M	ÇM
1-Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2-Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4-Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını vermesi bakımından					
5-Yöneticimin ekibindekileri kişileri yönetme tarzı bakımından					
6-Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından					
7-Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8-Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10-Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11-Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12-İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13-Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14-İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15-Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16-İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17-Çalışma şartları bakımından					
18-Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19-Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

MİNNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ İZİNİ

Aslı Baycan ilk olarak 1985 yılında Boğaziçi Üniversitesindeki tezinde Minnesota İş Doyum Ölçeğini kullanmıştır. Likert tipi ölçek kullanılarak sorulara “Hiç memnun değilim, Memnun değilim, Kararsızım, Memnunum ve Çok Memnunum” olarak 5 aşamalı değerlendirme yapılmıştır. Ölçek sorular bakımından kapsamlı olduğu için okul yöneticilerinin iş tatminleri ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunda tercih edilmiştir.

Bu araştırmada Aslı BAYCAN’ın geliştirdiği Minnesota İş Doyum Ölçeğini kullanılmıştır. Bunun için Aslı BAYCAN’dan izin alınmıştır.

RE: minnesota iş tatmin ölçeği

AB

Aslı Baycan Binark <asli@aslibaycan.com>



Yanıtla

Bugün, 16:44

Siz

Kullanabilirsiniz..

Aslı Baycan

From: SALİH KÖSEOĞLU [SALIHKOSEOGLU1983@hotmail.com]

Sent: Wednesday, March 08, 2017 4:17 PM

To: Aslı Baycan Binark

Subject: minnesota iş tatmin ölçeği

Değerli Hocam; 1985 yılında Boğaziçi Üniversitesinde yapmış olduğunuz bitirme tezinde kullandığınız minnesota iş tatmin ölçeğini "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Çalışan İdarecilerin İş Tatminine Yönelik Bir Uygulama" bitirme projemde kullanmak istiyorum.Trakya Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi ve Planlaması yüksek lisans öğrenciyim. Bana izin vermenizi istiyorum. Saygılar sunarım...

ÖZGEÇMİŞ

1983 yılında İstanbul ilinde dünyaya geldim. İlk, Orta ve Lise tahsilimi İstanbul’ da tamamladım. 2000 yılında, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümüne kaydoldum. 2004 yılında bölüm 1. Olarak başarılı bir şekilde mezun oldum. 2004 yılında Milli Eğitim Bakanlığında öğretmenlik görevime başladım ve halen İstanbul ili, Esenler ilçesi, Tacirler Eğitim Vakfı İmam Hatip Ortaokulunda Müdür Yardımcısı olarak mesleğime devam etmekteyim. Evliyim.

Salih KÖSEOĞLU

Trakya üniversitesi

Yüksek lisans öğrencisi