

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORTAÖĞRETİM FEN VE MATEMATİK ALANLARI EĞİTİMİ
ANABİLİM DALI
FİZİK EĞİTİMİ BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN
FEN VE TEKNOLOJİ ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ TATMİNİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Zafer ADIGÜZEL

Danışman:

Doç. Dr. Mustafa KARADAĞ

Ankara

Mart, 2010

Zafer ADIGÜZEL'in ‘‘İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini’’ başlıklı tezi 28/04/2010 tarihinde, jürimiz tarafından Fizik Eğitimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Mustafa KARADAĞ

Üye : Doç. Dr. Musa SARI

Üye : Doç. Dr. Mustafa SARIKAYA

ÖNSÖZ

Bu çalışmam sırasında bütün bilgisini, tecrübesini, desteğini eksik etmeyen hocam Doç. Dr. Mustafa KARADAĞ'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yine tecrübesini ve bilgisini esirgemeyen Dr.Yasin ÜNSAL'a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın yürütülmesinde katkı sağlayan okul müdürlerine ve müdür yardımcılara, anket sorularını samimi bir şekilde cevaplayan değerli meslektaşlarım Fen ve Teknoloji öğretmenlerine teşekkürlerimi sunarım.

Maddi ve manevi desteklerinden dolayı eşim Ziyne'te sonsuz sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Zafer ADIGÜZEL

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN FEN VE TEKNOLOJİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ

ADIGÜZEL, Zafer

Yüksek Lisans, Fizik Öğretmenliği Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa KARADAĞ

Mart-2010, 100 sayfa

Bu çalışmada ilköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma karşılaştırma türü tarama modelinde bir çalışmadır. İstanbul ilinde çalışan 204 Fen ve Teknoloji öğretmenin kişisel özellikleri ve iş tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, mezuniyet lisans alanı, öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumu, yapılan ek iş türü, ek gelir durumu, değişkeni için iş tatmini ve alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Fen ve Teknoloji dışında farklı derslere girme durumu, çalıştığı okulun statüsü ve türü, otomobil sahibi olma, oturduğu eve kira verme, ailesinde başka öğretmen olma, hizmet içi eğitim alma, lisansüstü eğitim durumu ve başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkeni ile iş tatmini genel, iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İlköğretim, Fen ve Teknoloji , İş Tatmini, İç Kaynaklı Tatmin, Dış Kaynaklı Tatmin

ABSTRACT

JOB SATISFACTION OF SCIENCE AND TECHNOLOGI TEACHERS IN PRIMARY EDUCATION

In this study, it is aimed to point out the job satisfaction of science teachers in primary educations. The personel properties and job satisfactions of two hundred and four science teachers in Istanbul in 2009-2010 academic year, are identified. Form of the Teacher's Personal Properties and Minnesota Work Satisfaction Questionnary Scale (MSQ) are used for collecting data. For the variables gender, age, marital status, having children, number of children, years in service, number of schools she/he worked in, working as a manager, university graduation branch, having an extra job which makes income, sort of extra job, extra income no significant difference is found in job satisfaction scale general and sub-factor points. There is a significant difference in job satisfaction scale general and sub-factor points for the variables taking classes except science, existence of another teacher in the family, status and the kind of school, having a car, paying rent for the house, having in service training, having a master degree, and advicing to became science teacher to others.

Keywords: Primary Education, Science and Technologi, Job satisfaction, Intrinsic Satisfaction, Extrinsic Satisfaction

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	II
ÖNSÖZ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	V
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
SİMGELER LİSTESİ.....	XV
KISALTMALAR LİSTESİ	XVI
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	5
1.2. Amaç	6
1.3. Önem.....	8
1.4. Sayıtlar.....	8
1.5. Sınırlılıklar	9
1.6. Tanımlar	9
2. FEN VE TEKNOLOJİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ.....	12
2.1. İş Tatmini	12
2.2. İş Tatmininin Önemi	17
2.3. İş Tatmini Kuramları.....	19
2.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Hierarchy of Needs Theory).....	19
2.3.2. Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı.....	21
2.3.3. Herzberg'in İki Faktör Kuramı (Motivasyon ve Hijyen Faktörleri)	22
2.3.4. Wroom Beklentiler Kuramı(Üç Yönlü İlişki Kuramı).....	25
2.4. Öğretmenlerin İş Tatmini.....	25
2.5. İş Tatmini İle İlgili Araştırmalar.....	28
3.YÖNTEM VE ARAŞTIRMA	38
3.1. Araştırma Modeli	38
3.2. Evren ve Örneklem	38
3.3. Veri Toplama Araçları	39
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	39
3.3.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire).....	40
3.3.2.1. İç Faktörler.....	41
3.3.2.2. Dış Faktörler	41
3.3.2.3. Geçerlilik ve Güvenirliği	42
3.3.2.4. Puanlama ve Yorumlaması	42
3.4.Verilerin Toplanması (Uygulama).....	43
3.5.Verilerin Çözümlemesi	43
4. BULGULAR VE YORUMLAR	45
4.1. Demografik Değişkenlere Ait frekans ve yüzde değerleri.....	45
4.2. Araştırmanın amaçlarına Yönelik Analizler.....	53

5. SONUÇLAR, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER.....	86
5.1. Sonuçlar	86
5.2. Değerlendirme	90
5.3. Öneriler	91
5.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	91
5.3.2. Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Öneriler.....	92
 KAYNAKÇA.....	 94
EKLER.....	I
EK-1 ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLER ANKETİ.....	II
EK-2 MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ.....	III

TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 3.2.1. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Çalıştığı İlçe Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	39
Tablo 4.1.1. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	45
Tablo 4.1.2. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	46
Tablo 4.1.3. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	46
Tablo 4.1.4. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	47
Tablo 4.1.5. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Medeni Hal Değişkeni ve Çocuk Sahibi Olma Değişkeni İçin Frekans Değerlerine İlişkin Çapraz Tablo Sonuçları.....	47
Tablo 4.1.6. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Sahip Oldukları Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları....	47
Tablo 4.1.7. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Hizmet Süreleri Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	48
Tablo 4.1.8. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	48
Tablo 4.1.9. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin İdari Görev Yapıp Yapmama Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	49
Tablo4.1.10. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Mezuniyet Branşı/Alanı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	49
Tablo 4.1.11. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Farklı Derse Girip Girmedikleri Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	49
Tablo 4.1.12. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Statüsü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	50
Tablo 4.1.13. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı İş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	50
Tablo 4.1.14. Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı Ek İş Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	50

Tablo 4.1.15.	Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Ek Gelir Durumu İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	51
Tablo 4.1.16.	Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Oturduğu Eve Kira Verme Durumu İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	51
Tablo 4.1.17.	Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Araba Sahibi Olma Durumu İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	51
Tablo 4.1.18.	Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Yüksek Lisans Durumu İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	52
Tablo 4.1.19.	Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Durumu İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	52
Tablo 4.1.20.	Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Ailelerinde Başka Öğretmen Olup Olmama Durumu İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	52
Tablo 4.1.21.	Örneklemde Yer Alan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini Tavsiye Edip Etmeme Durumu İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	53
Tablo 4.2.1.	Örneklemdeki Öğretmenlere Uygulanan İş Tatmin Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanları İçin Sürekli Değişkenlere Ait Sonuçlar.....	54
Tablo 4.2.2.	İş Tatmin Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Normal Dağılım Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.2.3.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.2.4.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	55
Tablo 4.2.5.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	55
Tablo 4.2.6	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	56
Tablo 4.2.7.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	57
Tablo 4.2.8.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	58

Tablo 4.2.9.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.2.10.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.2.11.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.2.12.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.2.13.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.2.14.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	60
Tablo 4.2.15.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	61
Tablo 4.2.16.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	61
Tablo 4.2.17.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.2.18.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.2.19.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	63
Tablo 4.2.20	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	63
Tablo 4.2.21.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Çalıştığı Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları.....	64

Tablo 4.2.22. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları.....	64
Tablo 4.2.23. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları.....	65
Tablo 4.2.24. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	65
Tablo 4.2.25. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4.2.26. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4.2.27. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	67
Tablo 4.2.28. Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Farklı Derse Girme Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	67
Tablo 4.2.29. Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Farklı Derse Girme Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.2.30. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Çalışılan Okulun Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.2.31. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Çalışılan Okulun Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	69
Tablo 4.2.32. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Çalışılan Okulun Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	69
Tablo 4.2.33. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	70

Tablo 4.2.34. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.2.35. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.2.36. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4.2.37. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4.2.38. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.2.39. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Ek Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.2.40. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Ek Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	74
Tablo 4.2.41. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ek gelir var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	74
Tablo 4.2.42. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Kiracılık Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.2.43. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Kiracılık Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.2.44. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Kiracılık Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.2.45. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Kendine veya Eşine Ait Otomobilleri Var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	76
Tablo 4.2.46. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Araç Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	77

Tablo 4.2.47. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Araç Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	77
Tablo 4.2.48. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Yüksek Lisans Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.2.49. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Yüksek Lisans Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.2.50. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Yüksek Lisans Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.2.51. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.2.52. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.2.53. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.2.54. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.2.55. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.2.56. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.2.57. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini Tavsiye Etme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.2.58. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini Tavsiye Etme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	84

Tablo 4.2.59. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Bir Yakınına veya Öğrencinize Fen ve Teknoloji Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	85
---	-----------

SİMGELER LİSTESİ

N	Gözenekteki Eleman Sayısı
Sd	Serbestlik Derecesi
ss	Standart Sapma
$\bar{x}$	Aritmetik Ortalama
%	Yüzde
<i>f</i>	Frekans
$\bar{x}_{sira}$	Sıralamalar Ortalaması
<i>p</i>	Manidarlık, Anlamlılık
Sh_{$\bar{x}$}	Standart Hata
t	(t) - Standart Değeri
$\sum_{sira}$	Sıralamalar Toplamı
χ^2	Kikare
z	(z)- Standart Değeri
F	F- Standart Değeri

KISALTMALAR LİSTESİ

Bk.	Bakınız
ERG	Varoluş-İlgililik-Büyüme
KO	Kareler Ortalaması
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MSQ	Minnesota İş Tatmin Ölçeği
SPSS	Statistical For Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu
TKY	Toplam Kalite Yönetimi
Var. K.	Varyansların Karesi
vb.	Ve Benzeri
vd.	Ve Diğerleri
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisinin yoğun bir şekilde her alanda hissedildiği günümüzde örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmelerinin ilk şartı kaliteli üretimi arttırmaktır. Kaliteli üretimin kaynağında çalışanların işini severek yapmaları ve verimli çalışmaları vardır. Bunun farkına varan işletmeler çalışanların kişisel özelliklerini, tutumları, duyguları ve gereksinimlerini önemsenmeye başlamıştır. Bunun sonucunda çalışanların kişisel özellikleri ile iş tatminin ilişkisini inceleyen araştırmalara ağırlık verilmiştir.

İş tatmini kavramı, çalışanların kişisel özelliklerinin (duygu, beceri, vs.) ve işyerinde oluşturdukları grupların, emeğin üretim bandının ritmiyle uyumlu hale getirilmesi ve çalışan ile işveren ihtilafının ortadan kaldırılması, kısaca emeğin yeniden yönetilebilir kılınması amacıyla dikkate alınmak zorunda olduğu tarihsel koşullarda, psikolog, sosyolog ve örgüt bilimciler gibi birçok disiplinden araştırmacı tarafından ortaya atılmış ve inceleme konusu yapılmıştır (Sun, 2002).

İş tatmini kavramını araştırmak için birey odaklı ve örgüt odaklı olarak sınıflandırılabilir iki önemli neden vardır. Birey odaklı düşünmek, her bireyin adiline davranışları ve saygıyı hak ettiğine inanmaktır. İş tatmini bir ölçüde, iyi davranılmanın sonucudur; böyle olmakla aynı zamanda psikolojik sağlığın da bir göstergesidir. İşyerinde yaşanan gerginliğin işten tatmin sağlayamamanın hem nedeni hem sonucu olabileceği öne sürülmekte ve iş tatminsizliğinin nedeni de sonucu da olsa gerginliğin baş ve mide ağrısı, sindirim sorunları, kusma gibi psikosomatik rahatsızlıklara yol açtığı; işlerinden tatmin sağlayamayan bireylerde sigara, alkol, uyuşturucular gibi bağımlılık yapan madde kullanımına da rastlandığı belirtilmektedir. İş tatminsizliğinin yol açtığı gerginlik ve buna bağlı psikosomatik rahatsızlıklar, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi tepkiler, işyerinin, bireylerin iş dışında kalan yaşamlarını, yani yaşam tatminini etkileyeceğini açıkça göstermektedir. Bunun tersine, genel yaşam tatmini de iş tatminini etkileyebilmektedir (Erdoğan, 1996)

Bireylerin işlerinden tatmin sağlayamamaları sadece bireyleri değil, örgütleri de etkiler. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan bireylerin işlerine karşı çeşitli olumsuz

tepkiler geliştirdikleri bilinmektedir. İşten ayrılma ve devamsızlık bu tepkilerin en bilinenlerindendir. İşlerinden hoşnut olmayan bireyler, ÷lkelerindeki işsizlik oranı, iş piyasası koşulları ile bağlantılı olarak başka iş olanaklarını araştırıp, bunların mevcut işleri ile karşılaştırmalı bir değerlendirmesini yapar veya işlerini bırakmaya ya da aynı işyerinde çalışmayı sürdürmeye karar verirler. Bireylerin işlerini bırakmaya karar verememeleri durumunda devamsızlık davranışı ortaya çıkar (Hulin vd., 1985).

İşlerinden tatmin sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanılır kılmak için devamsızlığın yanı sıra başka tepkiler de geliştirirler. Bunlar arasında, işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak sayılabilir. Bireylerin bu tepkilerin birini ya da birkaçını seçmelerinde kişisel geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri, işyeri politikaları ve bu politikaların doğuracağı olumlu ve olumsuz sonuçlar etkilidir.

Bireylerin işleri ile ilgili tutumları olarak nitelenebilecek iş tatmini kavramı topluluk içinde oluşması ve toplulukları etkilemesi nedeniyle psikoloji ve sosyal psikolojinin, birey davranışlarının örgütleri etkiliyor olması nedeniyle örgüt bilimcilerin konusu olmuştur. Bu kavram ilk olarak psikologların ilgisini çekmiş ve geliştirilen yaklaşımlarda bireyin gereksinimleri ve değerleri, dolayısıyla beklentileri esas alınmıştır. Bu kavramın örgüt bilimcilerin ve psikologlarının dikkatini çekmesi ve iş tatmininin, gereksinimlerin yanı sıra bireyin etkin olduğu bilişsel bir süreç sonucunda oluştuğuna dair bulgular görece daha yakın zamana rastlamaktadır. Bu nedenle, bireyin gereksinim ve değerlerinin esas alındığı kuramlar klasik, bireyin kişisel özellikleri ile örgütsel değişkenin etkileşimini duyuş ve biliş düzeyinde inceleyen kuramlar ise modern yaklaşımlar başlığı altında sınıflanabilir (Sun, 2002). Gerek klasik, gerekse modern yaklaşımlarda iş tatminini yaratan faktörler söz konusu olduğunda birey-ortam uygunluğu modelleri hâkimdir. Modern yaklaşımlar, birey-ortam uygunluğunu kişisel özellikler ve iş ortamına ait koşulların bileşimi olarak değerlendirirken, klasik yaklaşımlar, ortamın bireye sunabilecekleri ile bireyin gereksinimleri arasındaki uygunluğun tatmin kaynağı olduğunu göstermektedir.

Bireyin gereksinimlerinden çok değerlerini vurgulayan yaklaşımlar arasında Rand (1964) ve Locke'nin (1976) uygunluk modelleri bulunmaktadır. Her iki araştırmacıya göre değerler, bireyin sahip olmak ve korumak için çalıştığı şeylerdir. Rokeach (1968, 1973) değerleri, nihai değerler (ya da elde etmek için çalışmaya değecek istenir varoluş durumları) ve araç değerler (ya da nihai değerlere ulaşmaya aracı olacak istendik davranış biçimleri) olarak iki sınıf altında toplamıştır. Rahat bir yaşam, aile güvenliği, özgürlük, özsaygı ve eşitlik Rokeach'ın nihai değerleri; azim, cesaret, dürüstlük, ileri görüşlülük, nezaket ve bağımsızlık araç değerleri arasındadır. Böyle olunca, birey işinden, hem onun nihai değerleri elde etmesini sağladığı ölçüde, hem de kendisi için en çok önem taşıyan araç değerlere uygun davranmasına olana tanıdığı ya da cesaretlendirdiği ölçüde tatmin sağlayabilmektedir. Bu nedenle, iş bir nihai durumun elde edilmesini sağlıyor olsa da bireyin önemli bir davranış biçimine aykırı çalışmasına neden oluyorsa tatmin edici olmayabilir (Akt. Brief, 1998; White, F., 2002).

Eğitim seviyesi yüksek olan bir toplum her alanda başarı gösterip halkını refah hayat standartlarında yaşatabilir. Bir toplumdaki fertlerin bu değişen ve gelişen bilgi çağına ayak uydurabilmesi, eğitim sisteminin de diğer toplumlara paralel değişmesi ve gelişmesi, yeni metotların uygulamaya konmasıyla mümkün olacaktır (Çermik, 2001).

Günümüzde, toplumların gelişimi üzerinde eğitimin önemi giderek daha iyi anlaşılmakta, bu bağlamda ülkemizde uygulanan eğitim modeli tartışmaya açılmaktadır. Eğitimin öneminin anlaşılmasına başlandıkça eğitimi etkileyen değişkenler ve bireylere yönelik yeni düzenlemeler ve çalışmalar başlamıştır. Bu çalışmalar başlığı altında eğitim müfredatları, eğitim araçları ve ortamları, fiziki şartlarla ilgili düzenlemeler, öğrencileri ve velileri memnun edecek tedbirler ve uygulamaların yanı sıra eğitimin baş aktörü olan öğretmenlerin isteklerini ve ihtiyaçlarını gidermeye yönelik tedbirler ve düzenlemeler unutulmamalıdır.

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi, eğitim alanına da yansımakta, eğitime yeni imkânlar sunmaktadır. Bu süreç içerisinde insan faktörünün giderek azaldığı sanılmaktadır. Yapılan çalışmalar, öğrencilerin başarılı ya da başarısız olmalarında en önemli etkenin, öğretmenler olduğu ortaya çıkmıştır (Gürdal, Baştaş ve Ertuğral, 1990).

Bu görevin yerine getirilebilmesi ve eğitim hizmetlerinin yeterli nitelikte ve nicelikte gerçekleştirilebilmesi için öğretmenlerin mesleki açıdan iş tatminleri sağlanmalıdır. Gelecek nesillerin yetişmesinde önemli role sahip olan öğretmenlerin mesleki çalışmaları toplumun daha sağlıklı ve başarılı olmasını sağlayacak etkenlerden biridir. Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenen eğitim ve öğretimin temel taşı olan öğretmenlerin çalıştıkları ortamda huzurlu olmaları, işlerinden tatmin olmaları, eğitim görevlerini isteyerek ve severek yerine getirmeleri, onların davranış ve tutumlarında önemli bir rol oynamaktadır. Öğretmenler işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe eğitim hizmetinin sürmesi ve gelişmesi için daha verimli çalışacaklardır. Eğitim bir hizmet sektörü olduğundan çalışanların performansı hizmetin kalitesini belirler bu bağlamda çalışanın iş tatmini çok önemli olmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Yarının nitelikli insan gücünü yetiştiren eğitim kurumlarında istenilen nitelikte çıktı sağlayabilmenin ön koşulu bu insan gücünü yetiştiren personelin iş tatminin sağlanmasından geçmektedir. Yapılan çalışmalarda hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması ancak karmaşık örgüt yapılarında iş tatminsizliğinin bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır (Işıkhan, 1996).

Gelişmekte olan Türkiye Cumhuriyeti'nde de, Kurtuluş Savaşı'ndan sonra fen eğitiminin önemi ulu önder Mustafa Kemal Atatürk tarafından şu sözlerle vurgulanmıştır: "Dünyada her şey için; uygarlık için, yaşam için, başarı için, en gerçek yol gösterici ilimdir, fendir". Yine Atatürk öğretmenlere yüklediği büyük görevi şu söz ile ifade etmiştir: "Öğretmenler yeni nesil sizlerin eseri olacaktır".

Teknolojideki hızlı gelişmeler, Fen ve Teknoloji eğitiminin çağdaş ülkeler seviyesine çıkmada ne kadar önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Fen ve Teknoloji eğitiminin kalitesini etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörlerden en önemlisi Fen ve Teknoloji öğretmeninin kalitesidir. Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin kalitesini etkileyen unsurların en başında, onların yaptıkları işten tatminleri gelmektedir.

Bu araştırmada ilköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin iş tatminine yönelik çeşitli çalışmalar ışığında başlanan bu araştırmada ilköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini

üzerine yoğunlaşmadaki sebep yapılan katalog taramasında ilköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatminini temel alan hiçbir çalışmaya rastlanılmaması etkili olmuştur. Çeşitli branşlarda (Fizik, Biyoloji, Coğrafya, İngilizce, Beden Eğitimi) öğretmenlerin iş tatminleri ve genel öğretmen (özel ve devlet okullarında çalışanlar, ilköğretim öğretmenlerinin, meslek lisesi öğretmenler gibi) tatmini üzerine araştırmalar yapılmıştır. Bu yönüyle araştırmamız ilk olma özelliğine sahiptir.

Ayrıca bu tür bir çalışma, Fen ve Teknoloji öğretmeni olmak isteyen gençler için; bu mesleği seçip seçmemeleri ile ilgili kılavuzlar hazırlanmasında, bu mesleği icra etmekte olanlar için de motivasyon ve iş tatminlerini yükseltici eğitim programlarının oluşturulmasında kaynak teşkil edecektir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, ürünü insan olan bir hizmet sektörüdür. Bu sektörün en önemli ögesi öğretmenlerdir. Bu kutsal mesleğin icracısı fedakâr öğretmenlerin sorunları yıllarca mevcut sistem içerisinde görmezden gelinmiştir. Buna karşın eğitim sistemindeki aksaklıkların faturası zaman zaman öğretmene çıkarılmıştır. Sektörün iç müşterisi olarak tanımlanan öğretmenlerinde gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. İlköğretimde son yıllarda yaşanan ekonomik ve sosyo-kültürel olumsuzluklarla birlikte görev yükü artan öğretmenler bırakın kaliteli eğitim vermeyi adeta işlerini yapmaya engel olan eğitim ortamlarına mahkûm edilmiştir. Bu olumsuzlukların artık göz ardı edilemeyeceğini gören eğitim yöneticileri şartları düzeltme yoluna gitmiştir. Burada önemli olan sistemin içinde ve sorunlarla devamlı yüz yüze olan öğretmenlerin işlerine bakışları ve yaptıkları işe karşı taşıdıkları duygulardır. Bu çalışma ile ilköğretim Fen ve Teknoloji öğretmelerinin işlerinden ne derece tatmin oldukları veya hangi yönleri ile tatminsizlik yaşadıklarını çeşitli bilimsel yöntemler ışığında analiz etmek hedeflenmiştir. Gelecek nesillere yön veren öğretmenlerin iş tatminlerinin verdikleri eğitimin kalitesini ve niteliğini doğrudan etkileyen bir faktör olduğu unutulmamalıdır.

Fen ve Teknoloji öğretmenliğini tercih edilen bir konuma getirebilmek, karar verici makamlara sağlıklı öneriler sunabilmek için; mevcut Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin kişisel özellikleri belirlenip, iş tatmin düzeylerinin bilinmesi gereklidir.

1.2. Amaç

Bu araştırmada “İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin İş Tatmini” incelenmektedir. Araştırmanın genel amacı; farklı ilköğretim kurumlarında çalışan ve demografik özellikleri farklı Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini saptamaktır.

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde, şu sorulara yanıt aranmaya çalışılacaktır.

1- İlköğretim okullarında görev yapan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin kişisel özellikleri aşağıdaki değişkenlere göre nasıldır?

- a) Cinsiyet değişkenine göre dağılım nedir?
- b) Yaş değişkenine göre dağılım nedir?
- c) Medeni durum değişkenine göre dağılım nedir?
- ç) Çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı değişkenine göre dağılım nedir?
- d) Hizmet süresine değişkenine göre dağılım nedir?
- e) Çalıştığı okul sayısı değişkenine göre dağılım nedir?
- f) İdari görev yapma değişkenine göre dağılım nedir?
- g) Mezuniyet alanı değişkenine göre dağılım nedir?
- h) Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı derslere girme değişkenine göre dağılım nedir?
- ı) Çalıştığı okulun statüsü değişkenine göre dağılım nedir?
- i) Çalıştığı okul türü değişkenine göre dağılım nedir?
- j) Öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumuna göre dağılım nedir?
- k) Öğretmenlik dışı iş türü değişkenine göre dağılım nedir?
- l) Ek gelir değişkenine göre dağılım nedir?
- m) Oturduğu eve kira verme değişkenine göre dağılım nedir?
- n) Otomobil sahibi olma değişkenine göre dağılım nedir?
- o) Lisansüstü eğitim durumuna göre dağılım nedir?
- ö) Hizmet içi eğitime katılma durumuna göre dağılım nedir?
- p) Ailesinde başka öğretmen olup olmamasına göre dağılım nedir?
- r) Başka birine Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye edip etmeme durumuna göre dağılım nedir?

2- İlköğretim okullarında görev yapan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin genel iş tatmin ve alt boyut tatmin düzeyleri (iç ve dış kaynaklı tatmin) nasıldır?

3- İlköğretim okullarında görev yapan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatminleri iç kaynaklı faktörlere (Meşguliyet, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değer, tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, başarı) ve dış kaynaklı faktörlere (Terfi, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, güvence, ücret, yönetici-insani ilişkileri ve takdir edilme) bağlı olarak değişmekte midir?

4- İlköğretim okullarında görev yapan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin genel iş tatmini ve alt boyut tatmin (iç ve dış kaynaklı tatmin) düzeyleri arasında,

- a) Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- b) Yaşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- c) Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- ç) Çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- d) Hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- e) Çalıştığı okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- f) İdari görev yapma değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- g) Mezuniyet branşına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- h) Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı derslere girme değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- ı) Çalıştığı okulun statüsü değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- i) Okul türüne göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- j) Öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- k) Öğretmenlik dışı iş türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- l) Ek gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- m) Oturduğu eve kira verme değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- n) Otomobil sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- o) Lisansüstü eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

- ö) Hizmet içi eğitime katılma durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- p) Ailesinde başka öğretmen olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- r) Başka birine Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye edip etmeme durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.3.Önem

Eğitim bir toplumun gelişmesi ve kalkınması için en önemli faktördür. Eğitimin verimli olması, toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesi bu görevi yüklenmiş olan öğretmenlerin, görevlerini severek ve isteyerek yapmaları ile mümkün olur. Eğitim sistemi sürekli tartışılmakta, öğretmenlerin sorunlarına geçici çözümler üretilmektedir. Ancak bu sorunlar tartışılırken akademik araştırmalardan faydalanmak ve bilimsel veriler kullanmak sorunlara daha gerçekçi ve kalıcı çözümler bulunmasını sağlayacaktır. Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, motivasyon ve performansları yükselecek, eğitim hizmetlerinde verim ve kalite artacaktır. Bu çalışma Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini ortaya koyarken, aynı zamanda onların dilek ve temennilerini de yansıtmış olacaktır.

Bu araştırmanın;

- 1) Ülke düzeyinde ve İstanbul ilinde ilköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerine yönelik böyle bir çalışmanın ilk defa yapılıyor olması nedeniyle yapılacak çalışmalara yol göstermesi konusunda,
- 2) Devletin eğitim politikasının çalışanların özellikle öğretmenlerin iş tatminini arttıracak tedbirlerin alınması ve gerekli hizmet içi eğitimlerin hazırlanmasına kaynak teşkil etmesine,
- 3) Araştırmacılara iş tatmini ile ilgili yeni bilgiler sağlayarak konu ile ilgili farklı araştırmalara ilgi çekmesi noktasında katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1.4.Sayıtlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- 1) Bilgi Toplama Formlarının gönüllü öğretmenlerce samimi cevaplar verilerek doldurulması için gerekli koşullar sağlanmıştır.

- 2) Anket öğrenmek istediğimiz kişisel özellikleri doğru olarak yansıtmaktadır.
- 3) İş tatmin ölçeği öğretmenlerin iş tatmin ve alt boyut puanlarını doğru olarak ölçmektedir.
- 4) Anket ve ölçeklere deneklerin verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
- 5) Kullanılan istatistiksel teknikler amacımıza uygundur.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- 1) 2009 -2010 Eğitim Öğretim yılı ile,
- 2) İstanbul İli Kadıköy, Ümraniye, Sultanbeyli, Kartal, Üsküdar, Maltepe, Beykoz, Adalar, Eminönü Bayrampaşa, Beşiktaş ilçelerinde bulunan devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin kişisel özellikleri ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi ile,
- 3) Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu ile toplanan veriler ile,
- 4) Öğretmenlerin iş tatmini seviyelerinin ölçülmesi, Minnesota İş Tatmin ölçeği ile ve öğretmenlerin verdikleri cevapların doğruluğu ile,
- 5) Elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemler ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Dış faktörler: Minnesota iş tatmin(MSQ) ölçeğinde 5., 6., 12., 13., 14., 16., 17., 18. sorularıyla ölçülmek istenen çalışma şartları ile ilgili faktörleri ifade eder.

İç faktörler: Minnesota iş tatmin(MSQ) ölçeğinde 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 19., 20. sorularıyla ölçülmek istenen işin kendisi ile ilgili faktörleri ifade eder.

İş Tatmini: Kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir (Erdoğan, 1996). İş tatmini çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumudur. Başka bir deyişle, iş tatmini,

kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır.

İş Tatminsizliği: Bireyin işinden duyduğu hoşnutsuzluk ve bunun bireyde meydana getirdiği rahatsızlık (Erdoğan, 1996).

İş Tutumu: İş tutumları, bireylerin çalıştıkları iş hakkında sahip oldukları düşünceler, inançlar ve duyguların tümüdür (Eren, 1998).

Kişiliğe İlişkin Faktörler: İnsanlarla uğraşma, kendini kanıtlama, yeni bilgi edinme hazzı, sürekli zinde, aktif, yenilikçi olma zorunda kalma, bilgi aktarma mutluluğu, inisiyatif kullanma, serbest ve eleştiriye açık çalışma, gençlerle olmayı sevmek, toplumsal değişimi anında izleme, kişiliğe uygunluk inancı, çocuklara sevgi, mesleği sevmek, sayma, öğrenci ve okulu sevmek gibidir (Köktürk, 1997).

Motivasyon: GÜDÜ, güdüleme veya isteklendirme olarak Türkçe ye giren kelime saik veya harekete geçirici anlamındadır. Bir amaca doğru çaba harcamayı ve sürdürmeyi sağlayan gücü anlatır (Eren, 1998). TDK Sözlüğünde ise “bir işi yapmaya yönelten güç” şeklinde tanımlanır. Çalışma içerisinde motivasyon terimi ile birlikte güdü ve güdüleme kavramları da kullanılabilir.

Örgüt: Amaçlara ulaşmak için beşeri ve maddi kaynakların belirli ölçüler dâhilinde bir araya getirilmesi, ya da bir insan grubunun faaliyetlerini birtakım amaçların gerçekleşmesi yönünde düzenleyen yapı, kaide ve prosedürlerin bütünüdür (Eren, 1998).

Örgütsel davranış: Örgüt içindeki kişilerin örgütün ve kendi amaçlarına ulaşmak için örgüt kültürü dâhilinde sergiledikleri davranışların tümüdür (Eren, 1998).

Tatmin (Doyum): Tatmin, sözlük anlamıyla “istenilen bir şeyin gerçekleşmesini sağladığı doyum, gönül doygunluğuna erme” dir (TDK Sözlüğü).

Tutum: Kişinin davranışlarını şekillendiren düşünceler, inançlar ve duyguların tümüdür. Tutum, bireyin kendi dünyası ile ilgili olarak belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan tanıma süreçleridir. Tutumlar dayandıkları inanç

ve değer yargıları devam ettikçe devamlılıklarını sürdürürler (Özden, 1999). Tutulan yol, davranış. Davranışı etkileyen psikolojik durum (TDK Sözlüğü).

Yönetim: Bir grup insanın örgütlerin amaç ve hedefleri doğrultusunda yönlendirmeyi veya onlara rehberlik etmeyi kapsayan bilimsel bir süreçtir ve sanattır (Erdoğan, 2000).

Yönetici: Yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi, idareci. Okulları yöneten kişiler (TDK Sözlüğü).

BÖLÜM II

2. FEN VE TEKNOLOJİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ

Bu bölümde iş tatmini kavramı, önemi, öğretmenlerin iş tatmini, iş tatmini ile ilgili kuramlar, iş tatmininin ölçülmesi, iş tatmini ile ilgili kavramlar, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmini ve tatminsizliğinin sonuçları ve konu ile ilgili yapılan önceki araştırmalar sunulacaktır.

2.1. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işini ve iş ortamını değerlendirmesi yoluyla geliştirdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bireysel özellikler, gereksinimler ve deneyimler iş çevresi ile etkileşime girerek iş tatmini ya da tatminsizliği duygusunu oluşturur. İş tatmini kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. Özellikle meslek dışı yaşamları doğrudan etkilenen ve sürekli özveri gerektiren öğretmenlik mesleğinde iş tatmini büyük önem taşımaktadır. İş tatmini, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir. İş tatmini yüksek olan kişiler ile iş tatmini düşük olan kişiler arasında davranış farklılıkları olduğu saptanmıştır İş tatmini yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir.

En genel anlamı ile bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş tatmini kavramı için yapılan tanımlar şunlardır;

- Çalışanın kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevap (Oshagbemi, 2000).
- Locke'e (1969) göre iş tatmini bireyin bir işten beklediği ile iş sonuçlandırıldığında elde ettiklerinin fonksiyonudur (Akt. Geiger, Cooper, Hussain, vd., 1998).
- Çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları, işleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesi (Schermerhorn vd., 1994).
- İş tatmini, bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusu olarak ta tanımlanabilmektedir (Karadağ vd., 2002).
- İşgörenin iş ile beklentilerinin karşılanma düzeyi olarak tanımlanabilir (Özer, 2002).

- İş tatmini, kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir (Çermik, 2001).
- Bullock'e göre iş tatmini, işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır (Akt. Cook, v.d., 1997).
- Locke (1964)'e göre ise iş tatmini, kişinin işini ve iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur (Akt. Oshagbemi, 1999; White, F., 2002).
- McCormic ve Tiffin (1974)'e göre iş tatmini, iş ile ilgili kanaatlerin toplamıdır. Eğer çalışan iş içinde kendi değerlerinin gerçekleştiğini idrak ederse işine karşı olumlu tutum geliştirir ve iş tatminine ulaşır.
- Hackman ve Oldham (1975), iş tatminini çalışanların işlerinden duydukları mutluluk olarak tanımlamışlardır (Akt. Cook vd., 1997).
- Davis'e (1982) göre iş tatmini, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur, işin özellikleri ile çalışanların isteklerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Akt. Budak, 1999).
- Cribbin (1972) göre, iş tatmini kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Akt. Özdayı, 1990).
- B. Von Haller Gilmer (1971)'de iş tatminini; kişinin işine karşı tutumu olarak belirlemektedir. Kişinin işine karşı tüm duygu, mantık ve davranış eğilimleri onun işe karşı olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirmesine neden olmaktadır.
- İş tatmini, işe karşı kişisel bir tutum olup, çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur (Ersan, 1996).
- Izgar (2000), tatminin her çeşidi gibi iş tatmini de duygusal etkili bir beceridir. Etki, hoşlanma veya hoşlanmama ile ilgili duyguların tamamını ifade eder. Hâlbuki iş tatmini, bir bireyin işinden mutlu olmasını ve haz almasını sağlayan boyuttur (Akt. Ağan, 2002).

Her düzeydeki iş görenin çalışma hayatının sonunda işine, işletmesine ve iş çevresine ilişkin bir dizi deneyimi oluşur. Çalışma hayatı boyunca gördükleri,

yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte tüm bu tür bilgi ve duygu birikimlerinin sonucu işlerine veya işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır. En basit şekliyle iş tatminini “iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur” şeklinde tanımlamak mümkündür. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş tatminini “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş tatminsizliği demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1996). İş tatmini tek boyutlu bir kavram değildir. İşin pek çok yönü, olumlu ya da olumsuz olarak iş tatminini etkiler. İş idaresi, ücret, çalışma koşulları gibi objektif özelliklerin yanı sıra bireyin gereksinimleri, istekleri ve beklentilerinin de etkisi göz ardı edilemez. Bir birey aynı şartlarda tatmin duyarken, bir diğeri tatminsizlik duyabilir (Minibaş, 1990). Günümüz yönetim anlayışı; çalışanların tedarikini, yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmelerini, eğitilmelerini ve geliştirilmelerini sağlayacak bir içeriğin ve politikanın saptanmasını öngörmektedir. Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanın tüm çabasını ortaya koyacak biçimde isteklendirilmesini, iş ile çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve psikolojik tatmini ve çıkar sağlayabilmesini, onun başarısının ve örgüte olan katkısının değerlendirilmesini yansıtmaktadır. Bu yüzden çalışanların işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde işin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır (Aksu, 1998). Kornhauser ve arkadaşları iş tatminini ya da tatminsizliğini, işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlamıştır. Bu duygusal durum, ancak kendi hislerini dile getirmesi ile anlaşılabilir (Akt. Özdayı, 1990). Galbarait (1977)’e göre iş tatmini; çalışanların iş davranışları ve örgütsel ortamda yaşadığı olumlu ya da olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır. Bu his ya da duygular iç ve dış kaynaklardan doğmaktadır. Tatminin içsel kaynağı, içsel ödüllerdur. Dilediği bir işte çalışma kişide tatmin yaratacaktır. Dış kaynaklar ise örgütsel özendiricilerdir (Akt. Özdayı, 1990). Kişilerin başarı, mutluluk ve üretken olabilmelerinin en önemli gereksinimlerinden biri olan iş tatmini, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda gereksinimleri karşılandığı sürece tatmin olmaktadırlar (Çam, vd., 2005). Blum ve Naylor (1986), iş tatminini çalışanların ücrete, çalışma şartlarına, yönetime ve denetime, iş ile ilgili ödüllere, işteki sosyal ilişkilere,

yeteneklerinin tanınmasına, kişisel özelliklerine ve iş hayatından bağımsız grup ilişkilerine yönelik yaklaşımlarının oluşturduğu genel bir tutumdur diye tanımlamıştır. Blum ve Naylor'un iş tatmini ile ilgili tatmin belirleyicileri Herzberg'in hijyenik faktörleri ile eşdeğerdir.

İş tatminini işten elde edilen maddi çıkar, çalışanın birlikte çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları ile bir eser, ürün ve hizmet meydana getirmenin sağladığı mutluluktur. Kişinin gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise iş tatmini söz konusudur. İş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Eren, 1998).

İş ortamındaki tatmin, çalışanların sadece fiziksel ve zihinsel durumunu değil aynı zamanda bireysel, fizyolojik ve ruhsal durumunu da olumlu yönde etkiler. İş tatmini; ücret, terfi olanaklarının olması, çalışma koşullarının uygunluğu, işin kendisi, iş arkadaşları ve yönetici ile ilişki ve bireyin işindeki beklentilerinden etkilenir (Serinkan, 2005)

Çetinkanat (2000)'e göre iş tatmini, “çalışanın iş durumuna gösterdiği duygusal bir tepkidir. Bu nedenle görülemez ancak anlaşılır. İş tatmini genellikle çıktıların beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir.” şeklinde tanımlanır.

İş tatmini genellikle çalışanların işlerine ilişkin duyguları, işiyle ilgili tutumları olarak tanımlanmaktadır. Bu duygular, bireyin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere bağlıdır (Canbaz, vd., 2001).

Aldemir (1983), aktarımında “Price’a göre de iş tatmini; bir toplumsal sistem üyelerinin, o sistemde üye olmaya karşı, gösterdikleri olumlu duygusal eğilimdir. Örneğin; tatmin, iş gözetimi, ücret, ilerleme, çalışma koşulları gibi birçok konuda olabileceği gibi genel anlamda da olabilir.” İfadesini kullanmıştır.

Katz ve Kahn (1977) iş tatminini, “iş sürecinin içeriğinden doğan işin kendisinden duyulan tatmin olduğu kadar, iş durumundan toplam memnuniyeti de kapsar.” şeklinde ifade etmiştir.

Güney (1997)'de belirtildiği üzere “Locke'e (1983) ve Cormic, Tiffin'e (1974) göre iş tatmini bir kimsenin işini veya iş tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu hislerdir.” şeklinde tanımlanabilir.

İş tatmini, insanları fiziksel ve zihinsel sağlıklarının yanı sıra, verimlilik, ve üretkenlik gibi, iş ile ilgili davranışlar üzerindeki etkisi nedeniyle, sosyal bilimcilerin en çok ilgisini çeken konulardan birisi olmuştur (Van ve Katz, 1976; Smith vd., 1981; King vd., 1982). İş tatmini bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal reaksiyonları şeklinde kuramsallaştırılabilir. Örneğin Vroom (1964), Porter ve diğ. (1975), Locke (1976) , Gruneberg(1979), Fincham ve Rhodes (1988) tarafından yapılan tanımlar bu kavramla uyumludur.

Bu tanımlar ışığında iş tatminini bireysel ücrete, çalışanın fiziksel ve duygusal çalışma koşullarına, kendisini denetleyen otoriteye, başarı seviyesine, bu başarı karşısında elde ettiği ödüle, işi sonunda elde ettiği sosyal statüye, arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerine yönelik olumlu ve olumsuz görüşlerin toplamı olarak tanımlayabiliriz. Bu faktörlerden hiç biri tek başına tatmini oluşturamaz. İş tatmini bu faktörlerin hepsinin bir düzen ve uyum içinde mevcut olduğu işletmelerde gözlenebilir.

İş tatmini birçok araştırmacı ve yazar tarafından farklı şekillerde tanımlansa da genel olarak işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Tüm bu tanımlar ışığında, iş tatmininin üç önemli boyutu olduğu söylenebilir.

1. İş tatmini bir iş durumu ve işten beklenen gereksinimlerin gerçekleşme düzeyine ilişkin duygusal yanıttır. Böyle olunca gözlenemez sadece ifade edilebilir.
2. İş tatmini genellikle kazançların veya beklentilerin ne ölçüde karşılandığıyla belirlenir. Örneğin; bir bölümün çalışanları diğerlerinden daha fazla çalışmalarına karşın daha düşük ödüller alıyorsa yönetici ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlara sahip olabilecekler ve böylece tatmin olamayabileceklerdir. Diğer yandan kendilerine çok iyi davranıldığını ve eşit şekilde ödeme yapıldığını hissediyorlarsa işlerine karşı pozitif bir tutum içinde olacaklardır.
3. İş tatmini birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. İnsanların işe ilişkin tutumlarını belirleyen, işin karakterini oluşturan altı önemli boyut vardır. Bunlar işin

kendisi, ücret, terfi olanakları, güvenlik, yönetim ve çalışma arkadaşlarıdır (Luthans, 1992).

İş tatmini; çalışanın fiziksel ve düşünsel sağlıkları yanında bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir. Genel anlamda iş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Kişinin gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise iş tatmini söz konusudur.

2.2. İş Tatmininin Önemi

Belirli bir yaştan itibaren insanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. İşinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olacaktır. Bu beklentiler ekonomik beklentiler yanında psikolojik beklentileri de kapsamaktadır. Dolayısıyla iş tatmini insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir.

İş tatmini kavramı ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış asıl önemi 1930 ve 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında “iş tatmini” de yer almaktadır. Konunun bu denli önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Birincisi, insani nedenlerdir; iş tatmini, yaşam tatmini ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. İkincisi, konuya işyeri açısından bakıldığında zaman ortaya çıkmaktadır. İş tatmini ve üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş tatminsizliğinin yarattığı gerilim ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir (Ergin, 1997).

Çalışanların (iç müşteri) ve dış müşterilerin tatmini üzerine kurulmuş misyonların ve buna bağlı geliştirilmiş stratejilerin hizmet işletmelerinin yaşamını sürdürmesinde elzem olduğu artık anlaşılmakta ve bu nedenle tüm çalışanların iş tatminleri düşünülerek yönetim süreçlerine katılmaları teşvik edilmektedir (Akıncı, 2002).

İş tatmini hem birey, hem de işletme açısından önemli bir faktördür. İnsanların çoğunun çalışmak zorunda olduğu ve çalışanların hayatlarının önemli bir kısmını iş ortamında geçirdikleri göz önüne alındığında birey açısından iş tatmininin önemi anlaşılabilir. Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları iş tatminiyle ilişkilidir. İş tatmini olan çalışanların daha sağlıklı oldukları bilinmektedir. İşletme içinse çalışanların işlerinden tatmin olmaları verimlilik ve performans bakımından önemlidir. İş tatmini araştırmalarına önem veren, çalışanlarının iş tatminlerini araştıran kuruluşlar işletmedeki potansiyel problemleri teşhis eder, çalışanlarıyla yönetim arasında sağlıklı bir iletişim sağlar, iş tatminsizliğinin sonuçlarından olan ve işletmelere yüksek maliyetler yükleyen işgücü devri, devamsızlık ve olumsuz sendikal hareketlerin önüne geçerler (Arnold ve Feldman, 1986; Vecchio, 1991).

Örgüt içinde çalışanların tatminlerinin sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biridir. Tatmin, güveni, bağlılığı ve eninde sonunda elde edilen çıktıda iyileştirilmiş kaliteyi yaratır. Fakat tatmin yoğun bir programın basit bir sonucu değildir. Bunun için yöneticiler iş tatmini yaratacak stratejilere odaklanmalıdırlar (Tietjen ve Myres, 1998).

İş tatmini hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş tatminsizliğine dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır (Çetinkanat, 2000).

İş tatminsizliği, örgütün bağlılık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok eder. Çalışan, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, çalışanın işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda çalışanın sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş tatmini düşük çalışanlarda sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) olduğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Miner, 1992).

İş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından önemi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Özellikle işletmelerin öngörülen uzun vadeli hedeflerine ulaşmalarında kalifiye işgücünün etkisi çok daha önemli bir rol oynamaktadır. Artık günümüzde insan kaynaklarını örgütlerinin en önemli sermayelerinden biri olarak gören kurumsallaşmış örgütler, çalışan tatmininin sağlanması için öngörülen örgütsel olanakları sağlamak için büyük çaba harcamaktadırlar.

Toplam Kalite Yönetimi (TKY)'nde iç müşteri olarak kabul edilen personelin memnuniyetine ve iş tatminine öncelik verilmeden dış müşterilerin sürekli memnuniyetinin sağlanamayacağı geniş kabul gören bir görüştür (Aksakal vd., 2002).

“İş tatmini ile işten ayrılma eğilimi ve iş verimliliği arasında bir bağın bulunduğu bilinmektedir” (Tütüncü, 2000: 130). “Bu nedenle, bir çok araştırmacı, iş tatmininiölçümleyerek, iş ortamında daha olumlu bir iklim yaratılmasına yardımcı olacak faktörleri belirlemeye çalışmaktadır” (Tütüncü ve Çiçek, 2000: 124).

2.3. İş Tatmini Kuramları

2.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow, bireylerin temel gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, fizyolojik, güvenlik, sevgi ve ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Maslow'a göre bu gereksinimlerin bir hiyerarşik sıralaması vardır. Örneğin, ancak ait olma gereksinimi doyurulduktan sonra bir üst sırada yer alan saygınlık gereksinimi ortaya çıkar (Pearson, 1999).

Maslow (1968), fizyolojik gereksinimleri sağlıklı bir büyüme/gelişim için ilk olarak karşılanması gereken yiyecek, giyecek, barınak, uyku, seks vb. olarak tanımlar. Hiyerarşik sıralamada ikinci olan korunma ve güvenlik gereksinimidir. Birey, gereken güvenli ortamın sürekliliğinin sağlanmaması durumunda üst düzey gereksinimlerinden vazgeçerek, yeniden güvenli bir ortam arayışına girecek ve gelişimi engellenmiş olacaktır. Maslow'un üçüncü sırada belirlediği ait olma gereksinimi bir aileye, topluluğa ait olma ve arkadaşlık ve sevgi gibi gereksinimleri içermektedir. Saygınlık gereksinimi, toplumun bireyi kabulü, değer vermesi ve ona duyduğu saygının yanı sıra bireyin özsaygısını da içermektedir. Bireyin kişiliğinin kendisi ve toplum tarafından kabul ve saygı görmemesi, takdir edilmemesi durumunda psikolojik sağlığını koruması mümkün

olmayacaktır. Maslow, gereksinimlerin hiyerarşik sıralamasında bireyin yetenek ve kapasitesini tam olarak geliştirme özgürlüğü olarak tanımladığı kendini gerçekleştirmenin tam bir insan olmak, insan türünün veya bireyin ulaşabileceği en üst noktaya ulaşmak anlamına geldiğini belirtmektedir. Maslow'a göre kendini gerçekleştiren bireyler hem bağımsız hem de çevreyle özdeşleşebilen bireylerdir. Maslow, kendini gerçekleştirmenin sürekli bir durum olmadığını, yaşla ilişkili olduğunu ve çok az bireyin bunu başarabildiğini de belirtmektedir (Akt. Kiel, 1999).

Maslow'un gereksinim hiyerarşisi bireylerin neden çeşitli özverilerde bulunarak başka bireylerin düşünce ve emirleri doğrultusunda örgütlerde çalışmayı kabul ettikleri konusuna açıklık getirmek üzere değerlendirildiğinde bireylerin;

- Fizyolojik gereksinimlerini karşılamak üzere bir işe gereksinim duydukları,
- Herhangi bir nedenle işsiz kaldıkları ya da haksızlığa uğradıkları durumlar için sigortalı, sendikalı olmak, gelecek için tasarrufta bulunmak gibi birtakım önlemleri güvenlik gereksinimlerini karşılamak üzere aldıkları,
- Sosyal varlıklar oldukları için sevme-sevilme ve ait olma gereksinimleri nedeniyle sevdikleri ve anlaşabildikleriyle aynı iş grupları içinde çalışıp, kulüp, sendika ve dernekler kurdukları,
- Saygınlık gereksinimlerini karşılamak üzere diğer insanlara hizmet vererek onların takdirini kazandıkları, bu şekilde kendilerine güvenlerinin geliştiği ve topluluk içinde bir mevki sahibi oldukları; saygınlık gereksiniminin topluma yansıyan en belirgin niteliğinin terfi etme, daha fazla görev ve sorumluluk yüklenme ve sosyal statüyü artırma durumları olduğu,
- Kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin ise çalıştıkları işlerde yaratıcılıklarını kullanıp kendilerini göstermeleri olarak tanımlanabileceği söylenebilir (Eren, 1993).

Bu kurama göre, çalışanın karşılandığında tatmin sağlayacağı fizyolojik, güvenlik, sevgi ve aitalık, saygınlık, kendini gerçekleştirme (özgerçekleştirme) ihtiyaçları bulunmaktadır. Abraham Maslow tarafından geliştirilen teorinin iki amacı vardır, ilki motivasyonun temeli olan ihtiyaçları tanımlamak, ikinci ise bu ihtiyaçlar arasındaki ilişkileri saptamaktır. Alt basamaktaki ihtiyaçlar sağlanmadıkça çalışan, bir üst basamaktaki ihtiyaçların doyurulmasına istek duymaz. Gereksinimleri karşılanan kişi

olaylara olumlu bir açıdan bakmayı başarırken, gereksinimleri karşılanmamış kişi ise olayları olumsuz görür. Ve bu kurama göre bir firma çalışanın gereksinimlerini ne oranda karşılıyor ise çalışan o oranda işinden tatmin oluyor demektir.

Maslow'un kuramı, daha sonra yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak kabul görmüş olmakla birlikte bazı eleştirilere hedef olmuştur. Örneğin, Urban (1982), Maslow'un insan doğasının gizlerini açıklama çabalarının kültürel bağlamdan uzak olduğunu aktarırken; gereksinim hiyerarşisinin yaşamın iş ve boş zaman, aile ve iş yaşamı, özel ve kamusal olarak bölümlenmiş olduğu modern sanayi toplumunda bir inanılabilirlik taşıyabileceğini ancak, bu hiyerarşinin tarih boyunca her kültüre uygulanmasının yanlış olduğunu belirtmektedir.

2.3.2. Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı

Bu kuram, birey davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğunu açıklamaktadır. Clayton Alderfer'e (1972) göre, tatmin ve istek kavramları bireye ait öznel durumlardır. Tatmin, bireyin çevresiyle olan ilişkisi sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı içsel bir durumdur. İstekler ise, tatmin gibi mutlaka dışsal bir durumla ilgili olmaları gerekmediğinden daha öznelirler. Gereksinim ise hem istek hem tatmini ya da bunun zıttı olan hayal kırıklığını içeren bir kavramdır.

Alderfer, Varoluş-İlgililik-Büyüme (ERG) kuramını bu kavramlar üzerine temellendirirken temel gereksinimleri kuramının adını oluşturan üç sınıfta toplamış ve Maslow'un Gereksinim Kuramının bir alternatifini geliştirmiştir.

Varoluş gereksinimleri, maddesel ve fizyolojik isteklerin tüm farklı biçimlerini (yiyecek, su, giyecek, barınma ve güvenli bir çevre) içerir. Örgütsel bağlamda düşünüldüğünde ücret ve çalışma koşulları varoluş gereksinimleri arasındadır. **İlgililik** gereksinimleri, bireyin diğer bireylerle olan karşılıklı bir duygu ve düşünce paylaşımı sürecine dayanan iletişim gereksinimleridir. Kabul, onay, anlayış ve etki ilgililik sürecinin unsurlarıdır. Alderfer'e göre bireylerin gereksinim düzeyleri kendilerinin ve ilişkide oldukları bireylerin tatmin düzeyini etkilemektedir. **Büyüme gereksinimleri**, kendini geliştirme, yaratıcı ve verimli olmayı içerir. Bu gereksinimlerden tatmin sağlanması bireyin becerilerini kullanabilmesine ve yeni beceriler geliştirebilmesine

bağlıdır. Bazı ortamlar buna olanak sağlayacak şekilde kişiyi zorlayıcı ve teşvik edici olurken bazı ortamlar engelleyici olmaktadır. Ortamın engelleyici olması durumunda bireyin büyüme isteği bir anlam taşımaz ve büyüme tatmininden söz edilemez.

ERG Kuramı, Maslow'un kuramındaki beş temel gereksinime karşılık gelen üç gereksinimi içermektedir. Her iki kuram da bir alt gereksinimin karşılanması durumunda üst düzey bir isteğin doğacağını kabul etmesine karşın bazı farklı yönleri vardır. ERG Kuramına göre gereksinimler karşılanmadığında bir alt düzey gereksinim belirir. Buna hayal kırıklığı-çekilme adı verilmiştir. Bunun nedeni bireyin daha somut amaçlara yönelme eğilimidir; ancak bu bireyin alternatif uyarıcı kaynakları araması anlamına geldiğinden asıl isteğin bu şekilde karşılanması mümkün değildir (Alderfer, 1972).

Alderfer'in kuramı da bir hiyerarşi içermekle birlikte Maslow'un hiyerarşisi kadar katı değildir. Alderfer gereksinim düzeylerini somuttan soyuta doğru sıralamıştır. Ayrıca birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Örneğin, karnı aç bir insanın bir gruba ait olup olmadığını hissetmesinin mümkün olduğunu ve bir aktiviteyle uğraşmak konusunda yeteneklerini kullanıp kullanamayacağını farkında olabileceğini söylemektedir.

2.3.3. Herzberg'in İki Faktör Kuramı (Motivasyon ve Hijyen Faktörleri)

Herzberg, Mausner ve Snyderman yaptıkları araştırmanın sonucunda Güdüleyici-Koruyucu Kuramı geliştirmişlerdir. Herzberg ve diğerlerinin (1959), yanıt aradıkları temel soru, özellikleri gereği çeşitli faktörlerin iş tatmini ya da tatminsizliği yaratma konusunda nasıl bir etkilerinin olduğudur. Araştırmacılar, bu faktörleri doğrudan işin yapılması ile ilgili olanlar ve işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlar olarak iki ayrı grupta toplamışlar; işin kendisi ile ilgili olan faktörlere tatmin sağlayıcılar ya da güdüleyiciler, işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlara ise tatminsizlik yaratan ya da koruyucu faktörler adını vermişlerdir. Araştırmacılar bu gruplamayı yaparken, faktörleri yüksek ve düşük durumlar şeklinde sınıflamışlardır. Yüksek (high-sequence events) bireylerin iyi olarak tanımladıkları, düşük (low-sequence events) ise kötü olarak nitelendirdikleri yaşantılarla ilgili duygulardır. Yüksek faktörlü duygular bireyin işine karşı olumlu tutum geliştirmesini sağlarken düşük sekanslı duygular onun işinden tatmin sağlamasını engellemektedir. Başarı, tanınma,

işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme (tatmin sağlayıcılar) doğrudan işin yapılması ile ilgili; şirket politikaları ve yönetim, denetim, ücret ve çalışma koşulları (koruyucu faktörler) ise işle ilgili genel durumun parçasıdır. Bireyin işine karşı olumlu tutum geliştirmesini ilk beş faktör sağlamakta; yani birey bir işi başarıyla tamamladığı, çalışma arkadaşları, astları ve üstleri tarafından fark edildiğini hissettiği, işini ilginç bulduğu, işini yapması için gereken sorumluluğun kendisine verildiği ve işinde ilerlediği sürece işinden tatmin sağlamaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre bu beş faktör düşük sekanslı duygulara oranla yüksek sekanslı duyguların oluşumunda çok daha sıklıkla yer almakta ve önemli bir rol oynamaktadır; bu faktörlerin düşük sekanslı duygulara neden olduğu durumların sıklığı göz ardı edilebilecek kadar azdır. Bu da, söz konusu faktörlere tatmin sağlayıcılar ya da güdüleyiciler adı verilmesinin ve bunların yokluğunda bireyin işinden tatmin sağlayamamasının nedenini açıklamaktadır. Bireyin işine karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olan faktörler ise şirket politikaları ve yönetim, denetim, ücret ve çalışma koşullarıdır. Bireyin çalıştığı işyerinde yapılan işin planlamasının ve görev tanımının etkili biçimde yapılıp yapılmayışı, yönetimin yeterli veya yetersiz oluşu, uygulanan personel politikalarının adil olup olmayışı, işin ilk denetiminden sorumlu üstün yeteneği ya da yeteneksizliği, ilgili ya da ilgisiz oluşu, bireyin ücretindeki bir artış beklentisinin karşılanıp karşılanmayışı ile havalandırma, ısıtma, araç-gereç ve mekânın uygun olup olmaması işten sağlanan tatmin düzeyine etki eder (Sun, 2002; Bassett-Jones ve Lloyd, 2005; Smerek ve Peterson, 2007)

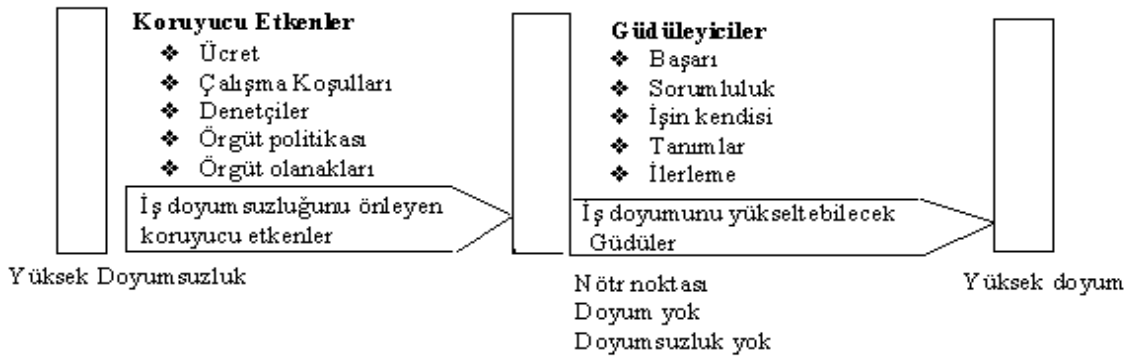
Herzberg ve diğer araştırmacıların ulaştıkları sonuç, bu faktörlerin daha çok düşük faktörlü durumları içeren duyguların oluşumunda önemli olduğu ve sıklıkla rol oynadığı ve tek başlarına iş tatmini sağlama konusundaki etkilerinin göz ardı edilecek kadar az olduğudur. Söz konusu faktörlere bu nedenle güdüleyici faktörler arasında yer verilmemiştir. Bunlara koruyucu (hijyen) faktörler adı verilmesinin nedeni tıbbi hijyen ilkelerine benzer biçimde işlev görüyor olmalarıdır; hijyenin sağlık için tehlikeli olan durumları ortadan kaldırma işlevini işyerinde koruyucu faktörler görmektedir. Bu faktörlerin de hijyen gibi tedavi edici özellikleri yoktur; ancak mevcut olmamaları durumunda daha fazla rahatsızlık yaşanması kaçınılmazdır (Erdoğan, 1996).

Sonuç olarak, iş tatmininde bu iki farklı etkenin rolünü düşünersek iş tatmininin zıttı iş tatminsizliği denemez. İş tatmininin olabilmesi için güdüleyici faktörlere ihtiyaç

vardır. Bunların olmaması durumunda işten tatmin sağlanamadığı söylenebilir. İş tatminsizliği ise ancak koruyucu faktörlerin bireyin kabul edilebilir gördüğü düzeyin altına düşmesi durumunda söz edilebilir.

Bu kuramın güdüleyici faktörler üzerinde yoğunlaşılmasına ve çalışanların güdülenmesindeki etkileri ve bunların en üst düzeye çıkarılması şeklinde tanımlanan iş zenginleştirme çalışmalarına ışık tuttuğu belirtilmektedir. Diğer taraftan, Herzberg'in kuramı, koruyucu faktörler olarak belirlenmiş olan faktörlerden bazılarının aynı zamanda güdüleyici faktörler de olabileceği şeklinde eleştirilmiştir (Paknadel, 1995).

Bu kuramda, sürdürme ve motive etme etmenleri altında, çalışanın, işletme ortamında tatmin sağlayacağı gereksinimler sıralanmıştır. Bu teori, iş tatminine yol açan etmenleri bulmak amacı ile yapılan bir araştırma sonucunda 1959 yılında Herzberg tarafından ileri sürülmüştür. Sürdürme etmenleri, işletmenin politikası, teknik denetimi, ücreti, kişiler arası ilişkileri ve çalışma koşullarıdır. Bunlar çalışanın işletmenin sağlıklı olması için gerekli olduğundan, bunlara sağlık etmenleri denilmiştir. Ayrıca bunlar çalışanı dıştan etkilediği için **dışsal etmenler** olarak da adlandırılmaktadır. Sürdürme etmenlerinin işletme tarafından sağlanması, çalışanın tatminini sağlayamamaktadır. Ama bunların yokluğu ya da az karşılanması iş tatminini düşürmektedir. Çalışanın iş tatminini sağlayan motive eden etmenlerdir. Bunlar, başarı, tanınma, sorumluluk yüklenme, yükselme olanağı verme gibi etmenlerdir. Bunlar motive edici olduğu için içsel etmenleridir. Herzberg'a göre, sağlık etmenleri kişinin fiziksel ihtiyaçlarını tatmin ederken, motive eden etmenler ise kişinin gelişim gereksinimlerini tatmin eder (Johnston, 1990). Bu teoriye göre tatmin, tatminsizliğin karşıtı değildir. Çalışan işinden tatmin sağlamadan ama aynı zamanda tatminsiz olmadan da çalışabilir. Şekil 3.1'de iki etmen kuramını oluşturan koruyucu (hijyen) ve güdüleyici etmenlerin iş tatmini ile ilişkisi gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Herzberg'in İki Faktör Kuramı (Bartol ve Martin, 1991)

Özetle Herzberg'in İki Faktörlü İş Doyumu Kuramı,

- İşle ilgili olumlu tutumu destekleyen etmenler: Başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Bunlar, özünde işin içeriği ile ilişkilidir ve işe içselleşmiştir. Bu etmenlerle ilgili olumlu tutum, iş konusunda da olumlu tutum alındığını gösterdiği için, bu etmenler “güd üleyen” ya da “tatmin sağlayan” etmenler olarak tanımlanır.
- İşle ilgili olumsuz tutumu destekleyen etmenler ise: İşletme politikası ve yönetimi, teknik gözetim, kişiler (işçiler ve işçilerle yönetim) arası ilişkiler ve gözetim ve çalışma koşullarıdır. Bunlar özünde çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi ya da işteki konumuyla ilgilidir ve bu nedenle “hijyen” etmenleri olarak adlandırılır.
- G üdüleyen etmenlerin beslenmesi iş tatmini sağlarken; hijyen etmenlerinin beslenmesi iş tatminsizliğin önlenmesine katkıda bulunur; ancak, iş tatmini sağlamaz. Öyleyse, iş tatmininin karşıtı, iş tatminsizliği değil, işten tatmin olmamaktır. İş tatminsizliğinin karşıtı da, iş tatminsizliği yaşamamaktır.

2.3.4. Vroom Beklentiler Kuramı (Üç Yönlü İlişki Kuramı)

Beklenti kuramı iş yaşamında güdülemede öncü psikologlardan Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımından köklerini almış ve örgütsel davranış alanında Victor Vroom (1964) tarafından formüle edilmiştir (Luthans, 1992).

Çalışma (Çaba)–Performans Beklentisi, Performans–Ödül (İçsel ve dışsal ödüller) Beklentisi, Valans (Ödülü isteme derecesi) ve Tatmin arasındaki ilişkilerin incelendiği bu kuramda çaba, ödül ve tatmin, iş tatmini üçgeninin birer köşesini oluştururlar. Bunlar birbirlerini etkilerler. Ödülün artması çalışanın performansı için çabasının artmasına, çabanın artması ödülün artmasına, her ikisinin artması ise iş tatmininin artmasına yol açar. Bunların her üçünün artması ise çalışanın performansının artmasına bağlıdır. Böylece performans bu üçgenin ortasında yer alır (Bartol ve Martin, 1991).

2.4. Öğretmenlerin İş Tatmini

Toplumsal değişimin ve gelişimin temel ögesi öğretmenlerdir. Türkiye Cumhuriyetinin kurucusu ulu önder Atatürk’ün öğretmenlere yönelik söylediği “Öğretmenler yeni nesil sizlerin eseri olacaktır” sözü bu gerçeğin önemini açıkça ortaya koymaktadır.

Formal eğitim düzeyi tüm dünyada kalkınmanın ön şartlarından biri olarak kabul edilmektedir. Ülkemiz de gelişmekte olan ülkeler arasında yer almaktadır. Toplumun eğitim seviyesi yükseldikçe gelişme ve kalkınma sağlanacaktır. Eğitim ve öğretim hizmetlerinde görev yapan öğretmenlerimizin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi önem taşımaktadır. Şüphesiz eğitimin kalitesi öğretmenlerin niteliği ile doğru orantılı artacaktır.

Eğitim ve öğretimde ana öge öğretmenlerdir. Okula, topluma, arkadaşlara karşı sevgi, saygı, onları tanıma hep öğretmen aracılığı ile kazanılır. Tavırlar, düşünce biçimleri, dünya görüşlerinin oluşmasında öğretmen birinci derecede role sahiptir. Özetle öğrenci şahsiyetinin gelişimi ve oluşması öğretmenle öğrencilerin kuracağı ilişkiler sayesinde. Böylelikle öğrencileri anlayan ve öğrencilerine değer veren, mesleki bilgi açısından da iyi yetişmiş, kendini devamlı çağın gereklerine göre yenileme çabasında olan öğretmen kuşkusuz iyi nesillerin yetişmesinde önemli bir role sahip olacaktır (Hesapçioğlu, 1988). Bu bağlamda öğretmenler, toplumun ilerlemesinde önde gelen ve bu konuda belirli ilkelerini savunarak yerine getiren kişilerdir. Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Fakat günümüzün ekonomik şartları öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmaya veya ek işler yapmaya zorlamaktadır. Bu durum eğitimde genel kalitenin düşmesine ve istenilen özelliklerde

bireylerin yetiştirilmesini zorlaştırmaktadır. Eğitimde çağdaş anlayışa göre yeni düzenlemeler yapılırken alınan tedbirlerin uygulanabilmesi ve çözüm olabilmesi için öğretmenlerin içinde bulundukları durumları yansıtan akademik çalışmalara ihtiyaç vardır. Çünkü öğretmenlerin tatmin ve stres kaynakları belirlendiğinde daha verimli olmaları için gereken tedbirlerin alınması daha kolay olacaktır (Özdayı, 1990).

Öğretmenlerde iş tatmini bazen tükenmişlik bazen stres kavramları ile birlikte ele alınmakta, bazen “iş tatmini” ile “işe yönelik tutum” kavramları birbirlerinin yerine kullanılarak geniş bir araştırma konusu oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin gün boyunca öğrencilerle sürekli etkileşimde bulunmalarının ve onların öğrenim gerekliliklerini karşılamaya çalışmalarının baskı ve strese yol açtığını bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirememeleri, işle ilgili gereksinimlerinin karşılanamaması gibi faktörlerin etkisiyle güdülerinin azaldığını, tüm bu olumsuzlukların giderek iş tatminsizliği ve tükenmişliğe neden olduğunu göstermektedir. Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre, öğretmenin işiyle ilgili tatminsizliği artan iş yükü, mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlik ile birlikte artmaktadır. İş tatmininin, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun temel belirleyicilerinden bir olduğu, toplumun ve öğrenci velilerinin eleştirel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş tatminsizliğine yol açan faktörler olduğu belirtilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Öğretmenlerin görev ve rollerini yerine getirilebilmesi ve eğitim hizmetlerinin yeterli nitelikte ve nicelikte gerçekleştirilebilmesi için iş tatminleri sağlanmalıdır. Gelecek nesillerin yetişmesinde önemli role sahip olan öğretmenlerin mesleki çalışmaları toplumun daha sağlıklı ve başarılı olmasını sağlayacak etkenlerden birisi olsa gerektir.

Yeni öğretmenlerin yüzde ellisinin ilk beş yılda meslekten ayrıldığı bir dönemde öğretmenlerin iş tatminini yükseltmek büyük önem taşır. 1997 yılında Arizona da ulusal merkezin eğitim istatistiklerine göre: öğrenci disiplin ve motivasyon problemlerinden, yetersiz yönetim anlayışından ve düşük ücretlerden dolayı her yıl öğretmenlerin %7’si öğretmenliği bırakmaktadırlar (Hardy, 1999). Öğretmenliğin ilk yıllarında hevesli ve heyecanlı stajyer öğretmenler öğrencilerinin hayallerini değiştirmek ve öğrenme

konusunda ilham vermek için ilk derslerine koşarken yönetsel ve mesleki destek eksikliği, maddi imkânsızlıklar (düşük maaş), eğitimin faydasına inancın sarsılması, sınırlandırılmış ve daralmış müfredat programı gibi nedenlerden dolayı şevkleri kırılmaktadır (Colbert ve Wolff, 1992).

Öğretmenlerin iş tatmini öğretmenlerin stresini, psikolojik ve fizyolojik yıpranmayı azaltır ve mesleğin itibarını yükseltir, performansı artırır ve öğrenci başarısını da olumlu etkiler. Öğretmenlerin onları nelerin tatmin ettiği konusunda farklı bakış açılarına sahip olmaları iş tatminlerinin ölçülmesini karmaşık ve zor bir süreç haline getirir (Shann, 1998).

Shore (1992)'a göre bireyler karar mekanizmalarına katılır, yetki paylaşımı yapılırsa ve yaptığı işi anlamlı bulursa daha enerji dolu bir şekilde işine sarılır negatif duygulardan arınır ve bilgisini hayata geçirme fırsatını yakalar. Bu nedenle öğretmenlerin müfredatları gözden geçirilmesi ve yenilikçi etkinliklerin gerçekleştirilmesi açısından vazgeçilmez unsurlar olduğu unutulmamalıdır. Lortie (1975)'nin ifadesiyle öğretmenler yalnız bu noktada değil okul kültürünün belirlenmesinde etkili olmaları iş tatmini açısından çok önemlidir (Akt. Woods ve Weasmer, 2002).

2.5. İş Tatmini İle İlgili Araştırmalar

İş tatmini çok geniş bir araştırma konusudur. Yurt dışında yapılan 1972 istatistiklerine göre bu konuda 3500 çalışma yapılmış, 1992 yılında bu rakam 5000'i bulmuştur. Son yıllarda ise bu sayı 7000'e ulaşmıştır. Ayrıca Türkiye'de de bu konuyla ilgili çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda işte yükselme, sosyal sınıf, sağlık, sosyal destek, çalışma ortamı, grup heterojenliği, geçici işlerde gönüllü-zorunlu çalışma, maddi ödül, motivasyon, çalışanın ve işletmenin özellikleri gibi faktörler ele alınmıştır. İş tatmini ile ilgili 1981–2001 yılları arasında Social Sciences Citation Index'te yer alan dergilerde iş tatmini konusunda toplam 1168 makale yayınlanmıştır. Fakat bu makalelerin yalnız 68 tanesi öğretmenlerin tatmin düzeyi ile ilgilidir (Ardıç ve Baş, 2001). Görüldüğü üzere öğretmenlerin araştırmacıların pek ilgisini çekmediği söylenebilir. Türkiye'de iş tatmini ile ilgili YÖK tez tarama kataloguna göre 1999–2008 yılları arasında 181 çalışma yapılmış ve bunların 27 tanesi öğretmenlerle ilgilidir. Burada oran %15 tir. Konu ile ilgili yapılan çalışmaların arttığı anlaşılmaktadır.

Endüstriyel psikolojide iş tatmini konusunda çalışmalar oldukça eskidir. Fakat son zamanlarda psikologlar bu alanda kuram ve uygulamalarını değiştirmektedir. İş tatmini önceleri esas itibariyle çeşitli iş ve performans Değişkeninin anlaşılması ve tatmindeki yerinin incelenmesi üzerindeydi. Son zamanlarda bu konu, bağımlı bir değişken olarak ele alınmaktadır. Yani, diğer davranışları nasıl yönettiği veya onlarla olan ilişkileri bağımsız olarak incelenmektedir. Bu görüş, bireylerin işe karşı tutumlarını, onun bazı psikolojik eğilimlerini ve ihtiyaçlarını tatmin etme derecesinin bir sonucu olarak görülmektedir (Özdayı, 1998). Son yıllarda çalışanlar iş yaşamında nasıl davranmaktadır, bu davranışların nedenleri nelerdir? Bu sorular üzerinde çalışan ve iş davranışları ile iş ortamının özellikleri arasında ilişki araştıran araştırmacılar, personel yönetimi konusunda problem alanlarını belirleyip çözümler önermektedirler (Cummings ve Dunham, 1980).

Bu çalışmaların az olması yanında diğer bir problem, birçoğunun belli okullarda örnek olay şeklinde yapılması ve genellenebilirliklerinin sınırlı olmasıdır. Bununla birlikte iş dünyasında kamu ve özel sektör çalışanlarının tatmin düzeylerinin karşılaştırıldığı pek çok araştırma bulunmaktadır (Ardıç ve Baş, 2001).

Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell iş tatmini konusunda yapılan ve 11 bin çalışanı kapsayan araştırmaları 1957 yılında incelemiş ve genel olarak iş tatmini açısından çalışanlar için en önemli iş faktörlerinin *işinde yükselme fırsatları, ilgi, güvenlik* olarak belirlenmiştir. En önemsiz faktörlerin de işin kolaylığı ve sağlanan yararlar olduğunu rapor etmişlerdir (Akt. Blum ve Naylor, 1986).

Thomas J. Sergiovarini (1967) araştırmasında profesyonel eğitimcilerin en geniş doyumsuzluk gösterdikleri alanların saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme olduğunu tespit etmişlerdir. Yöneticiler öğretmenlerle karşılaştırıldığında saygınlıkta daha az, kendini gerçekleştirmede daha çok doyumsuzluk göstermişlerdir. Sergiovarini Herzberg'in Çift Faktör Kuramının öğretmenler üzerinde geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu sınamak için bir araştırma yapmıştır. Amerika'da Monroo şehrinde, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde 71 öğretmenle çalışmıştır. Herzberg'in ortaya koyduğu, işin kendisi ile ilgili faktörlerle (başarı, sorumluluk, ilerleme, tanınma gibi) hijyenik faktörlerin (çevre şartları, kişiler arası ilişkiler, yönetim ve denetim anlayışı, maaş, iş güvenliği, statü gibi) hangisinin daha etkili olduğunu

belirlemiştir. Sonuçta yüksek iş tatminini oluşturan olayların %69'u birinci dereceden faktörleri yani başarı, tanınma ve işin kendisi, içermektedir. Sorumluluk yüksek tatmin Değişkeninin %7 sinde görülmüştür. Kişiler arası ilişkiler, yönetici kadro ve okulun izlediği politika ve yönetim düşük iş tatmininin %58'ini oluşturmaktadır (Akt. Çetinkanat, 2000).

Flanders ve Simon (1969), öğretmenlerin etkinliği konusunda yaptıkları çalışmalarda, bir kısım öğretmen davranışlarını ve bunların öğrenci performansı üzerindeki özel etkileri arasında nedensel ilişkilerde araştırma yapmanın son derece gerekli olduğunu belirtmişlerdir (Akt. Günbayı, 2000).

Ronald J. Pellegrin (1970), yaptığı çalışmada teknik okullar ve normal program uygulayan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmıştır. Sonuç olarak teknik okullarda çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyini oldukça yüksek bulmuştur (Akt. Balci, 2004).

Sarason (1971), hiçbir beklenti olmaksızın beş yıl ve daha çok öğretmenlik yapmış kişilerin mesleğe ilk başladıkları yıllarda aldıkları zevk, heyecan, istek ve başarı duygusunu daha sonraları alamaz olduklarını vurgulamaktadırlar (Akt. Xin ve MacMillan, 1999).

David W. Chapman ve Malcolm A. Lowther (1982), çalışmalarında öğretmenlerin mesleki tatminini etkileyen faktörleri belirlemişlerdir. Hazırladıkları projede, öğretmenlerin iş tatmini, değerleri, yetenekleri ve başarıları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Genelde kadınlar erkeklerden daha çok tatmin olmaktadır.

Flandoph Melvin Boadmak (1985), Orta Amerika'da Iowa, Kansas, Missouri ve Nebraska'da çalışan öğretmenlerden örneklem olarak seçilen 830 kişi üzerinde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada anket ve gözlem metodu kullanılmıştır. Denekler kendi yaşantılarıyla ilgili tatmin olarak; boş zaman, aile yaşantısı ve sağlığı, hükümet politikası ve genellikle işteki yaşantılarını içeren konulardan; iş yaşantısı ile ilgili tatmin olarak da; denetim, tanınma, sosyal yardımlar, ödeme ve çalışma şartlarını içeren mesleki yönlerden bahsetmişlerdir. Bağımsız değişken olarak, cinsiyet, evlilik durumu, mesleki deneyim ve gelir durumu alınmıştır. İş tatmini ve yaşam tatmini arasında korelasyon katsayısı hesaplanmış ve t-testi

yapılmıştır. Sonuçlar şu şekilde özetlenebilir; Yaşantı ve iş tatmini arasındaki korelasyon (r) 0,63'tür. Yaşantı tatmininde belirgin bir fark, evlilik durumu ve yaş ile ilgilidir. Yaşantının en yüksek düzeyi moral standartları, inançlar, sağlık ve aile yaşantısıdır. Yaşantı tatmininde en yüksek düzey, öğretim metotlarını seçmede özgürlük, sorumluluk taşıma ve meslek için duyarlı sözlerdir. Çalışmanın farklı eğitimcilerle ve zaman aralıklarıyla tekrarı önerilmiştir (Akt. Özdayı, 1990).

“Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” isimli araştırmasında Çelik (1987) öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumsuzluk duyduklarını, bunu sosyal konum, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzlukların izlediğini ortaya koymuştur. Teknik öğretmenlerin işten ayrılmalarına birinci derecede işten duyulan doyumsuzluk, ikinci derecede sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk etkili olmuştur (Akt. Çetinkanat, 2000).

Marmara Üniversitesi'ndeki 81 akademik personelin iş tatmininin incelendiği bir çalışmada (Oran, 1989) iş düzeyi yükseldikçe tatminin artacağı, akademik personelin içsel faktörlere göre dışsal faktörlerden daha az tatmin elde edecekleri hipotezleri sınanmış ve sonuçlar hipotezleri doğrular nitelikte çıkmıştır.

Chittom ve Sistrunk (1990) tarafından Mississippi'de yapılan öğretmenlerin iş tatmini ile beklentilerinin ilişkisini ölçmeyi amaçlayan bir çalışmada 30 devlet okulundan seçilen farklı braşlardaki 120 öğretmen uygulanan anketlerden iş tatmini ile çalışma ortamı arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. İş tatmini ve beklenen yönetici davranışları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışma koşullarından memnun olmayanlar, yönetici davranışlarından da memnun olmadığı görülmüştür.

Özel ve devlet ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon (heyecan-kendini baskı altında hissetme) karşısında gösterilen tepki tipi ve ogresyon yolu ile ilişkisi'nin incelendiği bir çalışmada Minibaş (1990) aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır: Özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin çeşitli boyutlardaki iş tatmini düzeyleri, devlet ilkokullarındaki öğretmenlerden daha yüksektir. Yüksek ve düşük iş tatmini düzeyi gösterilen frustrasyon karşısında gösterdikleri tepki tipi ve ogresyon yönü açısından karşılaştırıldığında farklı davranış

şekilleri ortaya koyduğu belirlenmiştir. Çeşitli boyutlardaki iş tatmini düzeyi yüksek olanlar, frustrasyon karşısında uyum ve sabır gösteren, çözüm arayan ve saldırganlıktan kaçınan davranış şekilleri göstermişlerdir. İş tatmini düşük olanlar ise engelleri, aşılması güç engeller olarak algılayıp saldırganlıklarını ya dışa yöneltmekte ya da kendilerini suçlamaktadırlar. Çözüm aramak yerine engeller üzerinde takılı kalmakta ve suçlama ile karşı karşıya kaldıklarında ya saldırgan bir tavırla reddetmekte ya da koşulları öne sürerek sorumluluktan kaçınmaya çalışmaktadırlar.

İş görenlerin tatmini ile işle ilgili tutumlar (işe bağlılık, uyum ve psikolojik stress) ve performans arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma için Ostraff (1992) 298 okuldaki 13808 öğretmen, 352 müdür ve 24874 öğrenciden iş tatmini ve tutumla ilgili veriler toplamıştır. Yapılan analizlerde iş tatmini yüksek çalışanları olan örgütlerin, daha az doyumlu çalışanları olan örgütlere göre daha etkili oldukları sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin tatmin ve streslerinin incelendiği bir (Worklife Report, 1992) raporda, Kanadalı Öğretmenler Federasyonunun Kanada'daki 17000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uyguladığı belirtilmektedir. Bir önemli bulgu çok yaygın bir şekilde öğretmenlerin işlerinden hoşlandıklarıdır. Öğretmenlerin %90'a yakın bir kısmı öğretmen olmaktan gurur duyduklarını belirtmiş ve öğretmenliğin çok değerli bir uzmanlık alanı olduğu konusunda birleşmişlerdir. Öğretmenlerin %90'dan fazlası öğrencilerin kendilerine güvendiklerini ve saygı duyduklarını belirtirken ancak yarısı toplum tarafından kendilerini saygı gösterildiğini hissettiklerini söylemiştir. Araştırmada öğrencilerle olumlu ilişkilerin öğretmenleri daha çok tatmine götüren bir etken olduğu bulunmuştur. Olumlu görüntülere karşın, öğretmek genellikle fiziksel ve duygusal stresi de ortaya çıkarmaktadır. Araştırma, iş yükü ve zamana bakarak, stresin en geniş ortaya çıkış nedeni olarak yöneticilerin yardım ve desteklemedeki eksikliği ile disiplin sorunlarını belirlemiştir.

“Türk Eğitim ve Endüstri Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeylerinin Analizi” isimli bir araştırma Altaş (1992) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ankara'da bulunan 26 liseden seçilmiş 143 eğitim yöneticisi ve Türkiye'nin çeşitli endüstri kurumlarından seçilmiş 85 endüstri yöneticisinden toplanan yerlerin istatistik analizinden şu bulgular elde edilmiştir Endüstri yöneticilerinin hem genel iş tatmin düzeyleri hem de kendini

gerçekleştirme, kişiler arası ilişkiler ve ekonomik kazançlar gibi iş tatmininin alt boyutlarındaki düzeyleri, eğitim yöneticilerinin iş tatmin düzeylerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Gerek endüstri gerekse eğitim yöneticilerinin idari konumlarına, eğitim düzeylerine, mesleki eğitim formasyonlarına ve aylık ortalama gelirlerine göre iş tatmin düzeyleri anlamlı farklılıklar göstermiştir (Akt. Günbayı, 2000).

Sigworth (1994)'ın yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş/hayat çatışmalarının zenginleştirici mi yoksa tüketici mi olduğunu ortaya koymaya çalışmıştır. Bu araştırmanın analiz sonuçları hem zenginleştirici hem de tüketici ilişkileri destekleyen karışık sonuçlar ortaya koymaktadır.

Kleckner ve Loadman (1996), okulun yeniden yapılandırılmasında öğretmene yetki devrinin öğretmen iş tatminini arttıracak varsayımı konu edildiği çalışmada; Öğretmen iş tatmini ise öğretmenlerin ücretlerinden memnuniyeti, ilerleme imkânları, işin meydan okuma derecesi, otonomi, genel çalışma koşulları, meslektaşları ile etkileşim ve öğrencilerle etkileşim boyutlarında ölçülmüştür. Verilerin analize hem yetki devri hem de iş tatmini gelişimini desteklemektedir.

Ohio' da 81 bayan ve 212 erkek Tarım dersi öğretmenleri üzerine yapılan araştırmada başarı, terfi, saygı, iş kendisi, kişiler arası ilişkiler, yönetici ve yönetim politikası, ücret ve çalışma koşulları yönünden bayan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur (Castillo vd.,1999).

Çermik (2001)'in ortaöğretim fizik öğretmenlerinin profili, iş tatmini ve motivasyonu adlı tezinde özel ve devlet okullarında çalışan fizik öğretmenlerini demografik özelliklerine bağlı olarak iş tatmini ve öğrencilerini derse motive etme düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Motivasyon ve iş tatmini arasında ise negatif yönde istatistiksel açıdan 0,01 düzeyinde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin öğrencileri motive etme konusunda çabaları arttıkça iş tatminleri azalmaktadır.

Günbayı (2001) araştırmasında iş tatmini açısından sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri belirlemeye ve bu görüşlerin cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumları açılarından farklılık gösterip göstermediği bulunmaya çalışılmıştır. Sınıf ve

branş öğretmenleri yönetim ve denetim biçimi ve çalışanlar arası ilişkiler etkeninde çok yüksek; iş ve niteliği ve yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanaklarında yüksek; çalışma koşullarında, orta ve ücretler, iş tatmini etkeninde düşük düzeyde iş tatmini sağladıklarını belirtmişlerdir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Erkek öğretmenler yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları ve ücretler iş tatminleri etkenlerinde kadınlardan daha fazla iş tatmini göstermişlerdir.

Fatih Ağan (2002)'ın özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile yapmış olduğu araştırmasında özel okul ve dershanelerde çalışan öğretmenlerin iç ve dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğunu, özel okul ve dershanelerde çalışanların iş tatminleri arasında anlamlı fark olmadığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra aşağıdaki farklılıkları ortaya koymuştur. Genel olarak iş tatmininin alt boyutlarında devlet okullarında çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyleri daha düşüktür. Bunda muhakkak devlet okullarındaki olanakların kısıtlı olması ve bu okullarda çalışan öğretmenlerin hayat şartlarının özel okullarda ve dershanelerde çalışanlara göre daha kötü olmasının payı vardır. Yine de alt boyutların tümünde böyle olması şaşırtıcıdır. Buradan devlet okulunda çalışan öğretmenlerin ağır şartların etkisiyle genel olarak olumsuz bir tutum içerisinde oldukları sonucuna varılabilir.

Al-Mashaan (2003), araştırma bir yandan kadın ve erkekler arasında diğer yandan ise Mısır ve Kuveytli öğretmenler arasında iş tatmini arasında farklılıkları ortaya koymaya çalışmaktadır. Ayrıca tip A davranışları ile iş tatmini arasında ilişkinin ortaya konulması da hedeflenmektedir. Sonuçlar Tip A davranışında cinsiyete göre farklılaşmadığını gösterirken, iş tatmini, kurumsal yapı ve kurumsal süreçlerden memnuniyette kurumlar arası farklılık ortaya koymuştur. Ayrıca araştırma Değişkeninde Kuveytli ve Mısırlı öğretmenler arasından farklılık bulunmuştur. Bunlara ek olarak Tip A davranış kalıbıyla iş tatmini arasında da ilişki bulunmuştur.

Azar ve Henden (2003), Bu çalışma; alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın sonucunda ücret etkeninde tatmin olmadıklarını ifade eden denekler, kişiler arası faktörler, bireysel faktörler ve

kontrol etkenlerinde tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgulardan yola çıkarak, alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin, aldıkları eğitimle ilgili alanda görev yapmadıkları için iş tatminlerinin düşük olduğu, fırsat bulduklarında alanlarına geri dönme eğiliminde oldukları, öğretmenlik mesleğine başladıklarında meslekî yardım alabilecekleri kanalların istenilen ölçüde açık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Demirci (2003), Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarında farklı branşlarda öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasında belirli düzeyde ilişkinin varolduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişkilerin kişilik özelliklerinin alt boyutlarında cinsiyet ve farklı değişkenler açısından da anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

2003-2004 eğitim-öğretim yılında Eskişehir il merkezinde bulunan 14 ilköğretim kurumunda görevli, 316 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiş araştırmasında İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini belirlenmesine çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin iş tatminleri "orta" düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini etkileyen etmenler incelenmiştir. Buna göre öğretmenlerin en yüksek iş tatmin düzeyi "işin niteliği" boyutunda; en düşük iş tatmin düzeyi ise "ücret" boyutunda ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mezuniyet ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bulgulara dayalı olarak, öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen etmenlerin iyileştirilmesi, iş tatminlerinin yükseltilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması önermiştir (Kılıçalp, 2004).

Gümüşeli (2004), çalışmasında öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin en sık ve an az kullandıkları çatışma yönetimi stillerini belirlemek ve okul müdürlerinin kullandıkları çatışma yönetimi stilleri ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin en sık kullandıkları çatışma yönetimi stillerinin hükmetme ve kaçınma, en az kullandıkları stilin ise ödün verme olduğu ortaya çıkmıştır.

Tülay Demirkıran (2004)'ın özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapmış olduğu araştırmada İstanbul ilinde bulunan zihinsel, işitme, görme, otostik engelli çocukların eğitim gördüğü okullarda görevli 441 öğretmene çeşitli anketler

uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı derece farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Bahtiyar Balci (2004)'nın Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminini incelemiştir. Araştırma İstanbul'daki 25 Endüstri Meslek ve 56 Ticaret Meslek liselerinde görev yapan 5510 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada meslek dersi öğretmenleri ile diğer branş (kültür) öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere bağlı olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bayan öğretmenlerin toplumsal saygı boyutunda erkeklerden, evli öğretmenlerin bağımsız çalışma imkânı olması, yaptıkları işin vicdani sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından ile duydukları başarı hissi açısından bekâr öğretmenlerden, kültür dersi öğretmenlerin toplumsal saygınlık açısından meslek dersi öğretmenlerinden daha fazla iş tatmini yaşadıklarını ifade ettikleri ortaya çıkmıştır.

Roman-Oertwig (2004), çalışmasında iş tatmini ile esneklik düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın sonuçları esneklik düzeyinin tüm öğretmenlerde yüksek olduğunu göstermektedir. Eğitim yöneticileri, öğretmenler ve üniversite öğretim elemanlarının esnekliğinin sağlanmasının öğretmenlerin mesleklerinden kaynaklanan zorluklarla baş etmesi ve onları kişisel ve profesyonel gelişimleri için olumlu fırsat ve imkânlarla dönüştürmelerine yardımcı olacağını bilmeleri önemlidir.

Dramstad (2004)'ın araştırmasının bulgularına göre eğitim kurumunun iklimi iş tatmininde duygusal bağlanmanın gelişimine en fazla katkıda bulunmaktadır. Bunu yeterlilik ile ilgili maddeler takip etmektedir. Çalışmanın birinci amacı Norveç'te devlet ve Yedinci Gün Adventist (SDA) öğretmenlerin iş tatminlerinin kurumsal adanmışlıkları ilişkili olup olmadığını ortaya koymaktır. İkinci amaç ise devlet ve SDA öğretmenlerin iş tatmini ve kurumsal adanmışlıklarını karşılaştırmak ve bireysel düzeyde devlet ve SDA öğretmenleri arasında her bir kurumsal adanmışlık ögesini açıklayabilecek iş tatmini faktörleri üzerine kurulu doğrusal bir kombinasyon kurmaktır.

Ündar (2005), çalışma okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi çeşitli demografik değişkeni de dikkate alarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma sonucunda temelde boylamsal çalışmalarla iş

tatmininin kariyer evrelerine göre değişiminin gözlenmesi ile iş tatminini artırmaya yönelik meslekte yükselme kriterlerinin belirlenmesi önerilmektedir.

Dudak (2005), çalışmanın amacı, TKY uygulanan İstanbul ili ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile iş tatminlerinin arasındaki ilişkiye ortaya koymaktır. Bulgular ise şöyledir; motive eden faktörlerin başında okul içi ortama ilişkin faktörler ve avantajlara ilişkin faktörler yer almaktadır. Motivasyon faktörleri açısından bakıldığında proje kapsamındaki okullar lehine, mesleğe ilişkin faktörlerde kadınlar lehine, mesleğe ve öğrencilere ilişkin faktörlerde erkek çalışanlar lehine taraflar arası ilişkilerde farklılık bulunurken yaş ve mesleki kıdem açısından farklılık bulunamamıştır.

Karaköse ve Koçabaş (2006)'ın özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş tatmini ve motivasyon üzerine etkileri adlı makalede Kahramanmaraş ve Gaziantep illerindeki 296 öğretmen üzerinde yapılan çalışmalarında özel okullarda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin işlerinde tatmine ulaşmalarında ve işlerine motive olmalarında olumlu yönde etkisinin olduğunu; devlet okullarında çalışanların ise bu görüşe daha az katılım gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarındakilere oranla; okullarının çevredeki itibarına ve okulun çalışma ortamı ile ilgili olarak daha olumlu düşünmektedir. Hem özel okuldaki hem de devlet okulundaki öğretmenler; mesleklerinin kendilerine performanslarını değerlendirme şansı verdiğini, işlerini yaparken hedeflerine ulaşabileceklerini belirtmişler; ancak özel okul öğretmenleri mesleklerini icra ederken kendilerini daha fazla stres altında hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bunun yanında özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş tatmini ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik görüşleri cinsiyete, mesleki deneyime, okul kademesine ve yaşa göre anlamlı farklılık göstermemekle beraber okul türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM VE ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması (uygulama), verilerin çözümlenmesi ve yapılan istatistiksel analiz yöntemleri hakkında bilgi verilecektir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, İstanbul'da ilköğretim kurumlarında çalışmakta olan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi için yapılan ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırma türü tarama modelinde bir çalışmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni İstanbul ilinde ilköğretim kurumlarında çalışan Fen ve Teknoloji öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Anadolu ve Avrupa yakasındaki 114 ilköğretim okulunda görev yapan ve tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 204 Fen ve Teknoloji öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için:

h: hata payı ($z=1.96$ ise 0.05, $z=2.58$ ise 0.01)

k: iş tatmin ölçeğindeki item sayısı

max=her bir itemden alınabilecek maksimum puan

min=her bir itemden alınabilecek minimum puan

$$s = \frac{k(\max - \min)}{6} = \frac{20(5-1)}{6} = 13,33$$

ve

$$n = \frac{s^2 \times Z^2}{\epsilon} = \frac{(13,33)^2 \times 1,96^2}{0,05} = 68,95$$

olarak alındığında

$$n_m = \frac{s^2 \times Z^2}{\epsilon} = \frac{(13,33)^2 \times 1,96^2}{0,05} = 68,95 \quad n_m \cong 42,68$$

Örnekleme girmesi gereken minimum denek sayısı olarak 43 değeri bulunmuş olup araştırmada örneklem büyüklüğü 204 olarak uygulanmıştır. (Karasar, 2005).

Tablo 3.2.1. Örnekleme Yeri Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Çalıştığı İlçe Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Öğretmenlerin çalıştığı ilçe	<i>f</i>	%
Kadıköy	41	20,1
Üsküdar	33	16,2
Ümraniye	45	22,1
Sultanbeyli	16	7,8
Beykoz	8	3,9
Beşiktaş	11	5,4
Kartal	10	4,9
Maltepe	13	6,4
Eminönü	10	4,9
Bayrampaşa	15	7,4
Adalar	2	0,9
Toplam	204	100,0

Tablo 3.2.1’de örnekleme yeri alan 204 Fen ve Teknoloji öğretmenin İstanbul’un ilçelerine göre dağılımı verilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Kişisel Bilgiler Formu ve İş Tatmin Ölçeği olmak üzere iki adet anket formu kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Araştırmanın bağımsız değişkeni (demografik özellikler) hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi, idari görev yapma durumu, mezuniyet alanı, Fen ve Teknoloji dışında farklı derse girme durumu, çalıştığı okulun statüsü, okul türü, halen öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumunu, yapılan ek iş türü, ek gelir durumu, oturduğu eve kira verme, otomobil sahibi olma, lisansüstü eğitim durumu, hizmet içi eğitim alma, ailesinde başka öğretmen olma, başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkenini belirlemeye yönelik 20 sorudan oluşmaktadır (Bk. EK -1).

3.3.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

İş tatmini bir tutum olduğuna göre doğrudan gözlenmesi zordur. Ölçüm kişilerin verecekleri bilgiye dayanmak zorundadır. Bu durumda ölçümün sağlıklı olması bilgiyi verenin doğruluğuna ve bilgi toplama tekniğinin tutarlılığına bağlıdır. İş tatmini ölçümünde en çok başvurulan yöntem Puanlama Ölçekleri ile İş Tatmini Ölçümü tekniğidir. Puanlama ölçeği oluşturmanın iki büyük yararı vardır. Birincisi bilgilerin homojen toplanması söz konusudur, ikincisi sonuçların sayısal olarak ifade edilme olanağının bulunmasıdır. Bu yöntemin en yaygın kullanımı olanları Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ), İş Betimleyici Endeks (JDI) ve Porter Gereksinim Tatmin Ölçeği(NSQ)'dir.

Bu araştırmada Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. MSQ 1967 yılında, R. V. Dawis, D. J. Weiss, G. W. England, L. H. Lofquist tarafından geliştirilmiştir (Hirschfeld, 2000). Ölçeğin kısa formu kullanılmıştır. Bu form 20 sorudan oluşmaktadır. Minnessota İş Tatmin ölçeğini Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora Türkçeye çevirmiş ve bu çeviri başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüş. Daha sonra Boğaziçi Üniversitesinden Aslı Baycan 1985 yılında ilk defa bir tezde kullanmıştır. Bu form; anlaşılır olduğu, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırdığı ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmiştir. Bu sınıflandırmada iç faktörler Herzberg'in güdüleyici faktörlerini, dış faktörler ise hijyen faktörlerini temsil etmektedir. 12 soru ile iç faktörler, 8 soru ile de dış faktörler değerlendirilebilmektedir. Her bir ifade 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Ek 2'de Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin kısa formu verilmiştir.

Ölçeğin iç kaynaklı (intrinsic) tatmini (Soru 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,19,20) ve dış kaynaklı (extrinsic) tatmini (Soru 5,6,12,13,14,16,17,18) ölçen iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin soruları oldukça kapsamlı ve cevaplama şıkları çok olduğu için bu form belirli bir eğitim düzeyinin üstünde olan çalışanlar için uygundur. Bu nedenle öğretmenlere yönelik iş tatmini çalışmalarının çoğunda bu ölçek tercih edilmektedir.

Bu formda her bir ifade, “Hiç Memnun Değilim” den, “Çok Memnunum” a kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir.

3.3.2.1. İç Faktörler

Ölçeği geliştiren kişiler tarafından iç kaynaklı tatmini ölçmek için aşağıdaki kavramlar kullanılmıştır.

- S.1. Aktivite (Activity):** Her zaman meşgul olabilme.
- S.2. Serbestlik (Independence):** Yalnız başına çalışma şansı.
- S.3. Değişiklik (Variety):** Zaman zaman değişik şeyler yapabilme.
- S.4. Sosyal statü (Social status):** Toplumda saygın bir kişi olma şansı.
- S.7. Ahlaki değerler (Moral values):** Vicdani bir sorumluluk taşıma.
- S.8. Güvence (Steady Employment):** Kişinin garantili bir geleceğinin olması.
- S.9. Sosyal Hizmet (Social Service):** Başkaları için bir şeyler yapabilme şansı.
- S.10. Otorite (Authority):** Kişileri yönlendirme şansı
- S.11. Yeteneklerini Kullanma (Ability Utilization):** Yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı.
- S.15. Sorumluluk (Responsibility):** Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliği vermesi.
- S.19. Başarı (Achievement):** Yaptığı işinden başarı hissi duyması
- S.20. Yaratıcılık (Creativity):** Kendi yöntemlerini kullanma şansı.

3.3.2.2. Dış Faktörler

Dış kaynaklı tatmini ölçmek için ölçeği geliştiren kişiler tarafından aşağıdaki kavramlar kullanılmıştır.

- S.5. Yönetim (Supervision):** Yöneticinin çalışanları yönetim biçimi.
- S.6. Teknik-Yönetim (Supervision-Technical):** Yöneticinin karar verme yeteneği.
- S.12. Şirket Politikaları ve Uygulamaları (Company Policies and Practices):** Şirket politikalarının ve alınan kararların uygulanmaya konuş şekli.
- S.13. Ücret (Compensation):** İş karşılığında alınan bedel.
- S.14. İlerleme (Advancement):** İşinde ilerleyebilme şansı.
- S.16. Çalışma Şartları (Working Conditions):** Çalışma şartlarının uygunluğu.
- S.17. Çalışma Arkadaşları (Co-workers):** Çalışanların birbirleriyle anlaşmaları.
- S.18. Takdir edilme (Praise):** Çalışanların iyi bir iş yapılması sonucu takdir görmesi.

3.3.2.3. Geçerlilik ve Güvenilirliği

Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliği yüksektir. Türkiye'de iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde Baycan (1985), Oran (1989), Özdayı (1990), Minibaş (1990), Görgün (1995), Bayraktar (1996), Dalgan (1998), Ağan (2002) ve Balci (2004)'nin eğitimde iş tatmini üzerine yaptıkları çalışmalarında bu ölçeği kullandıkları görülmüştür. Baycan (1985) yaptığı çalışmada Cronbach's alpha değerini 0,77, Özdayı çalışmasında güvenilirlik katsayısını 0,87 olarak bulmuştur. Yurtdışında yapılan araştırmalarda ise güvenilirlik katsayısı Scabiesheim ve Murphy (1976) tarafından 0.76, Jermier ve Berker (1979) tarafından 0,92 ve Schmitt v.d. (1978) tarafından da 0,81 olarak bulunmuştur (Özdayı, 1990, Cook v.d., 1997). Bu çalışmada ise Cronbach's alpha değeri 0,87 olarak bulunmuştur.

Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin tercih edilmesinin nedenleri daha önce öğretmenlere uygulanmış olması, uygulanışının ve değerlendirilişinin pratik olması, öğretmenlerin çalıştığı iş ortamı içinde karşılanmasını beklediği ihtiyaçlarını iç ve dış faktörler halinde ifade etmesidir.

3.3.2.4. Puanlama ve Yorumlaması

Ölçeğin iç kaynaklı (intrinsic) tatmini (Soru 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,19,20) ve dış kaynaklı (extrinsic) tatmini (Soru 5,6,12,13,14, 16,17,18) ölçen iki boyutu bulunmaktadır. Her bir ifade, “Hiç Memnun Değilim” den, Çok Memnunum” a kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Bu ölçekteki maddelerin karşılığı:

1. Hiç Memnun Değilim : 1 puan
2. Memnun Değilim : 2 puan
3. Kararsızım : 3 puan
4. Memnunum : 4 puan
5. Çok Memnunum : 5 puan, olarak değerlendirilmektedir.

Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin iç kaynaklı (intrinsic) tatmini ve dış kaynaklı (extrinsic) tatmini ölçen iki boyutu bulunmaktadır. İç kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik sorular çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini, dış kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik sorular ise çalışanların işletme ile ilgili neler hissettiklerini yansıtır.

Bu durumda genel tatmin puanı 20–100 arasında, iç kaynaklı tatmin puanı 12–60 arasında ve dış kaynaklı tatmin puanı da 8–40 arasında değişmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Öğretmenlerden öncelikle kişisel bilgileri toplamak amacıyla geliştirilmiş anketi doldurmaları istenmiş ardından İş Tatmin Ölçeğini (MSQ) cevaplamaları istenmiştir.

Araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslar sağlandıktan sonra araştırma kapsamında kullanılan anket ve iş tatmin ölçeği araştırmacı tarafından gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. Dağıtım sırasında, testlerin nasıl doldurulacağı kendilerine açıklanmıştır. Deneklerin testlere samimi ve doğru cevap vermelerini sağlamak amacıyla kendilerinden kimlik bilgileri istenmemiştir. Testlerin yanıtlanması zaman alıcı olduğundan, daha sağlıklı veri toplamak amacıyla öğretmenlerden anketi kendilerini rahat hissedecekleri bir ortamda doldurmaları istenmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından Fen ve Teknoloji öğretmenlerine uygulanan Minnesota İş Tatmin Ölçeği puanlanmıştır.

Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümlmeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Verilerin çözümülenmesi sürecinde öncelikle Kişisel Bilgi Toplama Formu değerlendirilerek demografik özelliklerin betimsel analizleri yapılmıştır. Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. MSQ Ölçeğinin puanlamasının gerçekleştirilmesinin ardından istatistiksel analizlere geçilmiştir. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen ($n < 30$) gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ankete deneklerin verdikleri cevaplar değerlendirilerek elde edilen sonuçlar tablolar halinde düzenlenerek yorumlanmıştır. Çeşitli demografik özelliklerine göre bütün deneklerin iş tatmin genel ve alt boyut düzeylerinin karşılaştırmalarında çeşitli istatistik teknikleri kullanılmıştır. İş tatmin ölçeği toplam ve alt boyut puanları için normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır.

İstatistiksel analizler için

1) Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan iş tatmini genel ve alt boyut puanlarının cinsiyet, çocuk sahibi olma, idari görev yapıp yapmama, okul statüsü, öğretmenlik dışı ek iş yapma, ek gelir, oturduğu eve kira verme, otomobil sahibi olma, mezuniyet alanı, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, ailede başka öğretmen olma ve başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla **bağımsız grup t testi**,

2) Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan iş tatmini genel ve alt boyut puanların çalıştığı okul sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için **tek yönlü varyans analizi (Anova) testi**,

3) Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan iş tatmini genel ve alt boyut puanların yaş, medeni hal, çocuk sayısı, hizmet süresi, okul türü, yapılan ek iş türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için **non-parametrik Kruskal Wallis-H testi**, Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında farklılık olduğunu) belirlemek üzere **non-parametrik Mann Whitney-U testi**,

4) Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan iş tatmini genel ve alt boyut puanların Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı derse girme değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için **non-parametrik Mann Whitney-U testi**,

kullanılmıştır.

Analizler SPSS for Windows sürüm 13,0 paket programı ile yapılmış, anlamlılık düzeyi 0.05 kabul edilmiş, 0.01 ve 0.001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak Tablolar halinde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıttıcı frekans ve yüzde dağılımlarına ait bulgulara yer verilmiştir. Daha sonra araştırmanın hipotezlerine yönelik analizlere ait bulgular araştırmanın amaçları ve bu amaçların sunuluş sırasına göre verilmiştir.

4.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Kişisel bilgi toplama formu değerlendirilerek demografik özelliklerin analizleri yapılmıştır. Bu bölümde, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi, idari görev yapma durumu, mezuniyet alanı, Fen ve Teknoloji dışında farklı derse girme durumu, çalıştığı okulun statüsü, okul türü, halen öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumunu, yapılan ek iş türü, ek gelir durumu, oturduğu eve kira verme, otomobil sahibi olma, lisansüstü eğitim durumu, hizmet içi eğitim alma, ailesinde başka öğretmen olma, başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Tablo 4.1.1. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	<i>f</i>	%	<i>Geçerli(%)</i>	<i>Yığılmalı(%)</i>
Bayan	96	47,1	47,1	47,1
Erkek	108	52,9	52,9	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.1 de görüldüğü gibi örneklem grubu 96'sı (%47,1) bayan; 108'i (%52,9) erkek olmak üzere toplam 204 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 4.1.2. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Yaş	<i>f</i>	%	<i>Geçerli(%)</i>	<i>Yığılmalı(%)</i>
25 -altı yaş	12	5,9	5,9	5,9
26–30 yaş	35	17,2	17,2	22,9
31–35 yaş	56	27,5	27,5	50,3
36–40 yaş	53	25,9	25,9	76,2
41–46 yaş	37	18,1	18,1	94,3
47-üstü yaş	11	5,4	5,4	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.2 den anlaşılabacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 12'si (%5,9) 25-altı yaş grubunda; 35si (%17,2) 26-30 yaş grubunda; 56'sı (%27,54) 31-35 yaş aralığında; 53'ü (%25,9) 36-40 yaş grubunda; 37'si (%18,1) 41-46 yaş grubunda ve 11'i (%5,4) 47-üstü yaş grubunda bulunmaktadır.

Bu tablodan da anlaşılabacağı üzere son yıllarda ülkemizde Fen ve Teknoloji öğretmeni açığı fazla olmadığından genç öğretmenlerin sayısı çok düşük olduğu (%5,9) ve emeklilik yaşının yükselmesi nedeniyle 41 yaş üstü öğretmen sayısı da örneklem %23,9'unu oluşturduğu görülmüştür.

Tablo 4.1.3. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Medeni Durum	<i>f</i>	%	<i>Geçerli(%)</i>	<i>Yığılmalı(%)</i>
Evli	139	68,2	68,2	68,2
Bekâr	57	27,9	27,9	96,0
Diğer	8	3,9	3,9	100,0
Toplam	204	100.0	100.0	

Tablo 4.1.3 te görüldüğü gibi, örneklem grubunun medeni durumu Değişkenine bakıldığında 139'u (%68,2) evli; 57'si (%27,9) bekâr ve 8'i (%3,9) ya boşanmış ya da eşini kaybetmiştir.

Tablo 4.1.4. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çocuk Sahibi	f	%	Geçerli (%)	Yığılmalı(%)
Var	129	63,2	63,2	63,2
Yok	75	36,8	36,8	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.4 te görüldüğü üzere örneklem grubunun 146'sı (%72,6) çocuk sahibi iken; 55'i (%27,4) çocuk sahibi değildir.

Tablo 4.1.5. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Medeni Hal Değişkeni ve Çocuk Sahibi Olma Değişkeni İçin Frekans Değerlerine İlişkin Çapraz Tablo Sonuçları.

	Çocuk Sahibi Olma Durumu			
	Var	Yok	Toplam	
Medeni Halleri	f	f	f	(%)
Evli	129	10	139	68,2
Bekâr	0	57	57	27,9
Diğer	7	1	8	3,9
Toplam	136	68	204	100,0

Tablo 4.1.5 te görüldüğü gibi örneklem grubunda bulunan 139 evli öğretmenin 129'u çocuk sahibi iken 10'u çocuk sahibi değildir. Bekâr öğretmenlerden hiç birinin çocuğu yoktur. Diğer grubunda bulunan 8 öğretmenin 7'si çocuk sahibidir.

Tablo 4.1.6. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Sahip Oldukları Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çocuk Sayısı	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
1tane	50	24,5	24,5	24,5
2 tane	71	34,8	34,8	59,3
3 ve üstü	15	7,4	7,4	66,7
Toplam	136	66,7	66,7	100,0
Boş	68	33,3	33,3	
Toplam	204	100,0		

Tablo 4.1.6 da görüldüğü üzere örneklem grubunda bulunan öğretmenden 50'sinin (%24,5) 1 çocuğu; 71'inin (%34,8) 2 çocuğu; 15'inin (%7,4) 3 ve üstü çocuğa sahiptir. Evli 139 öğretmenin 129 tanesi çocuk sahibi iken medeni hal değişkeni diğer olan 8 öğretmenin 7'si çocuk sahibi olup çocuk sahibi olan toplam öğretmen sayısı

136'dır. Boş olan 68 öğretmenin 57'si bekâr olduğu için ve 10'u ise evli olduğu halde çocuk sahibi değildir.

Tablo 4.1.7. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Hizmet Süreleri Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

<i>Hizmet Süreleri</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli(%)</i>	<i>Yığılmalı(%)</i>
<i>0- 5 yıl</i>	19	9,3	9,3	9,3
<i>6- 10 yıl</i>	56	27,5	27,5	36,8
<i>11- 15 yıl</i>	63	30,9	30,9	67,7
<i>16- 20 yıl</i>	46	22,5	22,5	90,2
<i>21- üstü yıl</i>	20	9,8	9,8	100,0
<i>Toplam</i>	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.7 den anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin hizmet süreleri değişkenine bakıldığında 19'u (%9,3) 0–5 yıl grubunda; 56'sı (%27,5) 6–10 yıl grubunda; 63'ü (%30,9) 11–15 yıl grubunda; 46'sı (%22,5) 16–20 yıl grubunda; 20'si de 21- üstü yıl grubunda bulunmaktadır

Tablo 4.1.8. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

<i>Okul Sayısı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli(%)</i>	<i>Yığılmalı(%)</i>
<i>2 ve altı tane</i>	33	16,2	16,2	16,2
<i>3 tane</i>	41	20,1	20,1	36,3
<i>4 tane</i>	61	29,9	29,9	66,2
<i>5 tane</i>	39	19,4	19,4	85,1
<i>6 ve üstü</i>	30	14,9	14,9	100,0

Tablo 4.1.8 e göre, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 33'ü (%16,2) 2 ve altı farklı okulda çalıştığı; 41'i (%20,1) 3 farklı okulda çalıştığı; 61'i (%29,9) 4 farklı okulda çalıştığı; 39'u (%19,4) 5 farklı okulda çalıştığı; 30'u (%14,9) 6 ve üstü sayıda farklı okulda çalıştığı belirlenmiştir.

Tablo 4.1.9. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin İdari Görev Yapıp Yapmama Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

<i>İdari Görev</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
<i>Evet</i>	43	21,1	21,1	21,1
<i>Hayır</i>	161	78,9	78,9	100,0
<i>Toplam</i>	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.9 da görüldüğü gibi, örneklemde yer alan öğretmenlerin 43'ünün (%21,1) idari görev yaptığı; 161'inin (%78,9) idari görev yapmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.1.10. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Mezuniyet Branşı/Alanı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

<i>Mezun Branşı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
<i>Fenve Tekn. Öğret.</i>	92	45,1	45,1	45,1
<i>Diğer</i>	112	54,9	54,9	100,0
<i>Toplam</i>	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.10 da görülebileceği gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 92'si (%45,1) Fen ve Teknoloji öğretmenliği bölümünden; 112'si (%54,9) diğer (fizik öğretmenliği, kimya öğretmenliği, biyoloji öğretmenliği ile fen edebiyat fakültelerinden) bölümlerden mezun olduklarını belirtmişlerdir

Tablo 4.1.11. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Farklı Derse Girip Girmedikleri Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

<i>Farklı Derse</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
<i>Evet</i>	24	10,4	10,4	10,4
<i>Hayır</i>	180	89,6	89,6	100,0
<i>Toplam</i>	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.11 de görüldüğü üzere, örneklemde yer alan öğretmenlerin Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı derse girip girmedikleri değişkenine bakıldığında 24'ü (%10,4) Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı derse girdiğini; 180'ni (%89,6) Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı derse girmediğini belirtmişlerdir.

Tablo 4.1.12. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Statüsü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Okul statüsü	<i>f</i>	%	<i>Geçerli(%)</i>	<i>Yığılmalı(%)</i>
Devlet	151	74,0	74,0	74,0
Özel	53	26,0	26,0	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.12 da görüldüğü gibi, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun 151'i (%74,0) devlet okullarında; 53'ü (%26,0) özel okullarda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 4.1.13. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı İş (Ek İş Yapma) Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Ek İş	<i>f</i>	%	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
Evet	34	16,7	16,7	16,7
Hayır	170	83,3	83,3	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.13 te görüldüğü üzere, örneklemde yer alan öğretmenlerin 34'ü (%16,7) okul dışında farklı iş yaptığını; 170'i ise(%83,3) okul dışında farklı bir iş yapmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 4.1.14. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı Ek İş Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Ek İş ürü	<i>f</i>	%	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
Çevirmenlik	2	1,0	5,9	5,9
Kitap Yazımı	3	1,5	8,8	14,7
Özel Ders	23	11,2	67,6	82,3
Ticaret	4	2,0	11,7	94,1
Diğer	2	1,0	5,9	100,0
Toplam	34	16,7	100,0	
Boş	170	83,3		
Toplam	204	100,0		

Tablo 4.1.14 te görüldüğü üzere, örneklemde yer alan öğretmenlerden ek iş yapan 34 öğretmen örneklemin %16,7'sini temsil ederken bu öğretmenlerin 2'si (%5,9) Çevirmenlik; 3'ü (%8,8) Kitap yazımı; 23'ü (%67,6) Özel Ders; 4'ü (%11,7) Ticaret;

2'si (%5,9) Diğer seçeneğini işaretlemiştir. Örneklemen %83,3'ünü oluşturan 170 öğretmen okul dışında farklı bir iş yapmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 4.1.15. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Ek Gelir Var mı? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Ek Gelir	f	%	Geçerli (%)	Yığılmalı(%)
Evet	76	34,3	34,3	34,3
Hayır	128	65,7	65,7	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.15 te görüldüğü gibi, seçilen örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Ek Gelir var mı? değişkeni için 76'sı(%34,4) evet;128'i (%65,7) hayır demiştir.

Tablo 4.1.16. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Kira Veriyor mu?	f	%	Geçerli (%)	Yığılmalı(%)
Evet	135	66,2	66,2	66,2
Hayır	69	33,8	33,8	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.16 da görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin oturduğu eve kira veriyor mu? değişkeni için 135'i (%66,2) evet; 69'u (%33,8) hayır demiştir.

Tablo 4.1.17. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Kendilerine Ait Araba Var mı? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Araba var mı?	f	%	Geçerli (%)	Yığılmalı (%)
Evet	133	63,2	63,2	63,2
Hayır	71	36,8	36,8	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.17 de görüldüğü üzere, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin kendilerine ait araba var mı? değişkeni için 133'ü (%63,2) evet; 71'i (%36,8) hayır demiştir.

Tablo 4.1.18. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Yüksek Lisans Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Yüksek Lisans	<i>f</i>	%	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
Evet	33	19,4	19,4	19,4
Hayır	171	80,6	80,6	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.18 de görüldüğü üzere, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin yüksek lisans durumu değişkeni için 33'ü (%19,4) evet;171'i (%80,6) hayır demiştir.

Tablo 4.1.19. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Hizmet İçi Eğitim	<i>f</i>	%	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
Evet	160	76,1	76,1	76,1
Hayır	44	23,9	23,9	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.19 da görüldüğü gibi, seçilen örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin hizmet içi eğitim durumu değişkeni için 160'ı (%76,1) evet; 44'ü (%23,9) hayır demiştir.

Tablo 4.1.20. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Ailede başka öğretmen var mı?	<i>f</i>	%	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
Evet	88	44,8	44,8	44,8
Hayır	116	55,2	55,2	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.20 de görüldüğü gibi, seçilen örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Ailenizde başka öğretmen var mı? Değişkeni için 88'i (%44,8) evet; 116'sı (%55,2) hayır demiştir.

Tablo 4.1.21. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Bir Yakınına veya Öğrencinize Fen ve Teknoloji Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Öğretmenliği tavsiye etme	<i>f</i>	%	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
Evet	110	53,9	53,9	53,9
Hayır	94	46,1	46,1	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 4.1.21 de görüldüğü gibi, seçilen örneklem grubunu oluşturan öğretmenler bir yakınına veya öğrencinize Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye eder misiniz? değişkeni için 110'u (%53,9) evet; 94'ü (%46,1) hayır demiştir.

4.2. Araştırmanın Amaçlarına Yönelik Analizlere Ait Bulgular

Bu bölümde örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş tatmini ölçeğinden elde edilen puanlar arasında demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark olup olmadığına ve aralarındaki ilişkilerle ilgili analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Öncelikle iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör puanlarının N , $\bar{x}$, ss ve $Sh_{\bar{x}}$ değerlerini içeren sonuçlar ve ardından bu puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem **Kolmogorov-Smirnov testi** sonuçları verilmiştir. Daha sonra iş tatmini ölçeğinden elde edilen puanların demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ve aralarındaki ilişkilere ilişkin analizler verilmiştir.

Bu bağlamda örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İş Tatmini Ölçeği genel ve alt boyutlarından alınan puanların; cinsiyet, çocuk sahibi olma, idari görev yapma, yapmama, okul statüsü, öğretmenlik dışı ek iş yapma, ek gelir, oturduğu eve kira verme, otomobil sahibi olma, lisansüstü eğitim, mezuniyet alanı, hizmet içi eğitim, ailede başka öğretmen olma ve başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için **bağımsız grup t testi**; yaş, medeni hal, çocuk sayısı, hizmet süresi, yapılan ek iş türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için **non-parametrik Kruskal Wallis-H testi**, Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere **non-parametrik Mann Whitney-U testi**; çalıştığı okul sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için

tek yönlü varyans analizi testi, Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı derse girme değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için **non-parametrik Mann Whitney-U testi** kullanılmıştır

Tablo 4.2.1. Örneklemdeki Öğretmenlere Uygulanan İş Tatmin Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanları İçin N , $\bar{x}$, ss ve $Sh_{\bar{x}}$ Değerleri İçin Sürekli Değişkenlere Ait Sonuçlar.

Puanlar	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$
İş tatmini iç faktör	204	42,565	5,347	,369
İş tatmini dış faktör	204	25,883	4,694	,323
İş tatmini genel	204	68,124	9,213	,662

Tablo 4.2.1’de Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği için elde edilen veri sayısı (N), aritmetik ortalama ($\bar{x}$), standart sapma (ss) ve aritmetik ortalamanın standart hata değerleri ($Sh_{\bar{x}}$) gösterilmiştir.

Tablo 4.2.2. Örneklemdeki Öğretmenlere Uygulanan İş Tatmin Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Normal Dağılım Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları.

Değerler		İş Tatmini Genel	İş Tatmini İç Faktör	İş Tatmini Dış Faktör
N		204	204	204
Parametreler	$\bar{x}$	67,875	43,956	23,913
	ss	9,139	5,470	4,714
K-Smirnov Z		,705	,949	,899
p		,689	,349	,372

Tablo 4.2.2 da görüldüğü gibi, iş tatmini ölçeğinden elde edilen genel, iç faktör ve dış faktör puanlarının dağılımlarının yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda normal olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.2.3. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İş Tatmini Genel	Erkek	108	68,132	8,796	,847	197	,994	,319
	Bayan	96	66,943	9,354	,989			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = 0,228$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.3 te görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, erkek ve bayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,994$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.4. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç faktör	Erkek	108	42,312	4,688	,469	197	,688	,489
	Bayan	96	41,686	5,627	,582			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = 2,704$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.4 te görülebileceği üzere, İş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda erkek ve bayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,688$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.5. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış faktör	Erkek	108	25,645	4,788	,463	197	1,148	,239
	Kız	96	24,872	4,645	,479			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,604$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.5 te görülebileceği üzere, İş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, erkek ve bayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,148$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.6. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İş Tatmini Genel	25 ve altı	12	81,27	4,14	5	,518
	26-30 arası	35	86,78			
	31-35 arası	56	110,12			
	36-40 arası	53	104,10			
	41-46 arası	37	101,35			
	47-üstü	11	100,45			
	Toplam	204				

Tablo 4.2.6 dan anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda yaş gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2 = 4,08$; $sd = 5$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.7. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
İş Tatmini İç faktör	25 ve altı	12	73,50	5,79	5	,326
	26-30 arası	35	87,14			
	31-35 arası	56	110,02			
	36-40 arası	53	103,34			
	41-46 arası	37	104,76			
	47-üstü	11	91,55			
	Toplam	204				

Tablo 4.2.7 dan anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda hizmet süresi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=5,79$; $sd=5$; $p>0,05$).

Tablo 4.2.8. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
İş Tatmini Dış faktör	25 ve altı	12	95,17	2,80	5	,731
	26-30 arası	35	88,56			
	31-35 arası	56	107,38			
	36-40 arası	53	103,24			
	41-46 arası	37	97,07			
	47-üstü	11	110,18			
	Toplam	204				

Tablo 4.2.8 den anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda hizmet süresi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak çok anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=2,80$; $sd=5$; $p>0,05$).

Tablo 4.2.9. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Medeni Durum	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İş Tatmin Genel	Evli	139	105,10	4,450	2	,108
	Bekâr	57	95,39			
	Diğer	8	69,09			
	Toplam	204				

Tablo 4.2.9 dan anlaşılabacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda Medeni Durumlar sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,450$; $sd=2$; $p>0,05$).

Tablo 4.2.10. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Medeni Durum	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İş Tatmin İç Faktör	Evli	139	104,43	3,479	2	,176
	Bekâr	57	96,85			
	Diğer	8	72,00			
	Toplam	204				

Tablo 4.2.10 dan anlaşılabacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Medeni Durumlar sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,479$; $sd=2$; $p>0,05$).

Tablo 4.2.11. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Medeni Durum	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İş Tatmin Dış Faktör	Evli	139	104,97	3,406	2	,182
	Bekâr	57	94,19			
	Diğer	8	75,55			
	Toplam	204				

Tablo 4.2.11 den anlaşılabileceği gibi, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda Medeni Durumlar sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,406$; $sd=2$; $p>0,05$).

Tablo 4.2.12. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Çocuk	N	$\bar{x}$	ss	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Var	129	67,547	9,017	,746	199	1,037	,301
	Yok	75	66,036	9,727	1,311			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,244$; $p>0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.12 de görülebileceği üzere, genel iş tatmini puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,037$; $p>0,05$).

Tablo 4.2.13. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Çocuk	N	$\bar{x}$	ss	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç Faktör	Var	129	42,006	5,294	,438	199	,594	,553
	Yok	75	41,509	5,308	,715			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,006$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.13 te görülebileceği üzere, genel iş tatmini iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t = ,594$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.14. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Çocuk	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Var	129	25,561	4,587	,379	199	1,362	,175
	Yok	75	24,545	5,043	,680			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,056$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.14 da görülebileceği üzere, genel iş tatmini dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,362$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.15. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Çocuk Sayısı	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Genel	1 tane	50	71,95	,768	2	,681
	2 tane	71	76,39			
	3 ve üstü	15	66,90			
	Toplam	136				

Tablo 4.2.15 ten anlaşılabacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel puanları sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda çocuk sayısı Değişkeni sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2 = ,768$; $sd = 2$; $P > 0,05$).

Tablo 4.2.16. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Çocuk Sayısı	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İç Faktör	1 tane	50	73,10	,062	2	,970
	2 tane	71	74,30			
	3 ve üstü	15	71,57			
	Toplam	136				

Tablo 4.2.16 dan anlaşılabacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda çocuk sayısı Değişkeni sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2 = ,062$; $sd = 2$; $P > 0,05$).

Tablo 4.2.17. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Çocuk Sayısı	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Dış Faktör	1 tane	50	71,37	2,405	2	,300
	2 tane	71	78,29			
	3 ve üstü	15	60,77			
	Toplam	136				

Tablo 4.2.17 den anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda çocuk sayısı Değişkeni sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($\chi^2=2,405$; $sd=2$; $P > 0,05$).

Tablo 4.2.18. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Hizmet Süresi	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
İş Tatmini Genel	0-5 yıl	19	85,31	4,324	4	,364
	6-10 yıl	56	101,98			
	11- 15 yıl	63	99,91			
	16-20 yıl	46	112,67			
	21- üstü yıl	20	90,41			
	Toplam	204				

Tablo 4.2.18 den anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel puanları sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda hizmet süresi Değişkeni sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=4,324$; $sd=4$; $P > 0,05$).

Tablo 4.2.19. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
İç Faktör	0-5 yıl	19	85,44	4,971	4	,290
	6-10 yıl	56	103,80			
	11- 15 yıl	63	99,39			
	16-20 yıl	46	112,74			
	21- üstü yıl	20	86,38			
	Toplam	204				

Tablo 4.2.19 dan anlaşılabacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda hizmet süresi Değişkeni sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=4,971$; $sd=4$; $P > 0,05$).

Tablo 4.2.20. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Dış Faktör	0-5 yıl	24	86,58	2,762	4	,598
	6-10 yıl	51	101,25			
	11-15 yıl	60	99,83			
	16-24 yıl	49	110,15			
	25-üstü yıl	17	98,38			
	Toplam	201				

Tablo 4.2.20 den anlaşılabacağı gibi, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda hizmet süresi Değişkeni sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=2,762$; $sd=4$; $P > 0,05$).

Tablo 4.2.21. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

		$N, \bar{x}$ ve SS Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Tatmini Genel	2 -altı	33	64,56	7,38	G.Arası	250,04	4	62,51	,732	,571
	3 tane	41	67,75	8,05	G. İçi	16741,33	196	85,41		
	4 tane	61	67,60	10,82	Toplam	16991,37	200			
	5 tane	39	67,89	8,66						
	6 ve üstü	30	66,93	9,13						
	Toplam	204								

Tablo 4.2.21 de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanlarının aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda okul sayısı gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = ,732$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.22. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

		$N, \bar{x}$ ve SS Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Tatmini İç Faktör	2 -altı	33	40,53	3,91	G.Arası	98,38	4	24,59	,877	,479
	3 tane	41	41,77	4,50	G. İçi	5498,25	196	28,05		
	4 tane	61	42,33	6,18	Toplam	5596,63	200			
	5 tane	39	42,61	4,88						
	6 ve üstü	30	41,33	5,73						
	Toplam	204								

Tablo 4.2.22 de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda okul sayısı gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = ,877$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.23. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

N , $\bar{x}$ ve ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Tatmini Dış Faktör	2 -altı	33	24,03	4,08	G.Arası	68,47	4	17,11	,763	,551
	3 tane	41	26,00	4,16	G. İçi	4398,36	196	22,44		
	4 tane	61	25,28	5,36	Toplam	4466,83	200			
	5 tane	39	25,33	4,85						
	6 ve üstü	30	25,60	4,32						
	Toplam	204								

Tablo 4.2.23 te görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda okul sayısı gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = ,763$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.24. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	İdari Görev	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	43	67,713	7,516	1,235	199	-,315	,753
	Hayır	161	68,254	9,576	,747			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = 1,783$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.24 te görülebileceği üzere, iş tatmini genel puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin idari görev yapıp yapmadıkları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, idari görev yapan ve yapmayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini

genel puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -,315$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.25. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	İdari Görev	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç Faktör	Evet	43	41,459	5,231	,860	199	-,522	,602
	Hayır	161	41,963	5,314	,414			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,009$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.25 te görülebileceği üzere, iş tatmini iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin idari görev yapıp yapmadıkları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, idari görev yapan ve yapmayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -,522$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.26. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	İdari Görev	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Evet	43	25,324	3,689	,606	199	,058	,954
	Hayır	161	25,274	4,939	,385			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = 3,454$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.26 da görülebileceği üzere, iş tatmini dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin idari görev yapıp yapmadıkları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, idari görev yapan ve yapmayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,058$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.27. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Puan	Mezuniyet alanı	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Fen ve Tekn. Öğretm.	96	69,681	7,226	1,244	199	-,342	,682
	Diğer	108	67,363	9,482	,738			

Tablo 4.2.27 den anlaşılacağı gibi, yapılan bağımsız grup t testi sonucunda mezun oldukları lisans alanı Fen ve Teknoloji Öğretmenliği ve bunun dışındaki alanları kapsayan gruplar için iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.2.28. Farklı Derse Girme Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.

Farklı Ders	N	$\sum_{sıra}$	$\bar{x}_{sıra}$	U	z	p
Evet	24	1769,00	83,98			
Hayır	180	18533,00	103,91	1537,000	-1,379	,168
Toplam	204					

Tablo 4.2.28 den anlaşılacağı üzere, örnekleme oluşturan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini ölçeğinden aldıkları iç faktör puanların farklı derse girip girmedikleri değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığı belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda Fen ve Teknoloji dersinden farklı derse giren ve farklı derse girmeyen Fen ve Teknoloji

öğretmenlerinin iş tatmini iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. ($z = -1,386$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.29. Farklı Derse Girme Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.

Farklı Ders	N	$\sum_{sira}$	$\bar{x}_{sira}$	U	z	p
Evet	24	1614,00	76,86			
Hayır	180	18687,00	103,82	1383,000	-2,015	,044
Toplam	204					

Tablo 4.2.29 dan da anlaşılacağı üzere, örnekleme oluşturan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini ölçeğinden aldıkları dış faktör puanların farklı derse girip girmedikleri değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda farklı derse giren ve farklı derse girmeyen Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini dış faktör puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde farklı derse girmeyen Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($z = -2,015$; $p < 0,05$).

Tablo 4.2.30. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Çalışılan Okulun Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Okulun Statüsü	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Devlet	151	65,055	8,738	,728	199	-5,432	,000
	Özel	53	72,386	8,321	1,102			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,022$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.30 da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul statüsüne göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, devlet okullarında ve özel okullarda çalışan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin ölçeği genel puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark özel okullarda çalışan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -5,432$; $p < 0,001$).

Tablo 4.2.31. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Çalışılan Okul Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Okulun Statüsü	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç Faktör	Devlet	151	40,750	5,080	,423	199	-5,059	,000
	Özel	53	44,701	4,758	,630			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,577$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.31 de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul statüsü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, devlet okullarında ve özel okullarda çalışan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark özel okullarda çalışan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -5,059$; $p < 0,001$).

Tablo 4.2.32. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Çalışılan Okulun Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Okulun Statüsü	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Devlet	151	24,326	4,607	,383	199	-4,810	,000
	Özel	53	27,701	4,153	,550			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların

İç Faktör	Evet	34	43,066	5,561	,829	199	1,730	,085
	Hayır	170	41,525	5,176	,414			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,941$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.34 te görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlik dışı ek iş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, öğretmenlik dışı ek iş yapan ve yapmayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği iç faktör aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,730$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.35. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Ek İş	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Evet	34	25,955	4,704	,701	199	1,083	,280
	Hayır	170	25,089	4,729	,378			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,003$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.35 te görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlik dışı ek iş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, öğretmenlik dışı ek iş yapan ve yapmayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği dış faktör aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,083$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.36. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Ek İş Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
İş Tatmini Genel	Özel Ders	23	22,98	,783	2	,665
	Ticaret	4	20,23			
	Diğer	7	24,87			
	Toplam	34				

Tablo 4.2.36 dan anlaşılabacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ek iş türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda ek işi özel ders, ticaret ve diğer olan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2 = ,776$; $sd = 2$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.37. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Ek İş Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
İç Faktör	Özel Ders	23	23,71	1,755	2	,416
	Ticaret	4	18,45			
	Diğer	7	26,00			
	Toplam	34				

Tablo 4.2.37 den anlaşılabacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ek iş türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda ek işi özel ders, ticaret ve diğer olan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2 = 1,755$; $sd = 2$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.38. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis -H Testi Sonuçları

Puan	Ek İş Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Dış Faktör	Özel Ders	23	22,88	,096	2	,953
	Ticaret	4	22,30			
	Diğer	7	24,11			
	Toplam	34				

Tablo 4.2.38 den anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ek iş türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda ek işi özel ders, ticaret ve diğer olan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2 = ,096$; $sd = 2$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.39. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Ek Gelir Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Ek gelir	N	$\bar{x}$	ss	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	76	68,478	9,646	1,161	199	1,499	,135
	Hayır	128	66,431	8,941	0,778			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,826$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.39 da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ek gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ek geliri olan ve ek geliri olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,499$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.40. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Ek Gelir Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Ek gelir	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç Faktör	Evet	76	42,884	5,771	,694	121,272	1,886	,062
	Hayır	128	41,340	4,960	,431			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olmadığı saptanmıştır ($L_F = 4,376$; $p < 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.40 ta görülebileceği gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ek gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ek geliri olan ve ek geliri olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,886$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.41. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ek Gelir Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Ek gelir	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Evet	76	25,594	4,685	,564	199	,673	,502
	Hayır	128	25,121	4,756	,414			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,242$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.41 görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ek gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi

sonucunda, ek geliri olan ve ek geliri olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,673$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.42. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Kiracılık Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Kira Verme	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	135	53,328	8,491	,823	199	2,454	,048
	Hayır	69	69,780	8,691	1,054			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,174$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.42 de görülebileceği gibi, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin oturduğu eve kira verme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, oturduğu eve kira veren ve oturduğu eve kira vermeyen öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak kira vermeyenler lehine anlamlı bulunmuştur. ($t = ,454$; $p < 0,05$).

Tablo 4.2.43. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Kiracılık Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Kira Verme	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç Faktör	Evet	135	42,067	5,276	,457	199	2,738	,043
	Hayır	69	41,485	5,335	,646			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,004$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.43 te görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin oturduğu eve kira verme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, oturduğu eve kira veren ve oturduğu eve kira vermeyen öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark kira vermeyenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t = 2,738$; $p < 0,05$).

Tablo 4.2.44. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Kiracılık Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Kira Verme	N	$\bar{x}$	ss	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Evet	135	25,300	4,984	,432	199	2,072	,040
	Hayır	69	25,250	4,208	,510			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = 1,629$; $p < 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.44 te görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin oturduğu eve kira verme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, oturduğu eve kira veren ve oturduğu eve kira vermeyen öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark kira vermeyenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = 2,072$; $p < 0,05$).

Tablo 4.2.45. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Araç Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Otomobil	N	$\bar{x}$	ss	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	133	68,921	9,039	,802	199	3,714	,000
	Hayır	71	64,067	8,754	1,017			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların

homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,265$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.45 te görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin kendine veya eşine ait otomobil var mı? değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, otomobili olan ve otomobili olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında otomobili olan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 3,714$; $p < 0,001$).

İstanbul gibi ulaşım sorunu yaşanan büyük şehirlerde öğretmenlerin otomobil sahibi olmaları onların iş tatmini genel puanlarını olumlu yönde etkilemiştir.

Tablo 4.2.46. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Araç Sahibi Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Otomobil	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç Faktör	Evet	133	42,968	5,214	,462	199	3,996	,000
	Hayır	71	39,986	4,903	,569			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,529$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.46da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin kendine veya eşine ait otomobil var mı? değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, otomobili olan ve otomobili olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında otomobili olan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 3,996$; $p < 0,001$).

Tablo 4.2.47. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Araç Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Otomobil	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Evet	133	25,968	4,647	,412	199	2,735	,007
	Hayır	71	24,108	4,656	,541			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,035$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.47 de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin kendine veya eşine ait otomobil var mı? değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, otomobili olan ve otomobili olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında otomobili olan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,735$; $p < 0,01$).

Tablo 4.2.48. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Yüksek Lisans Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Yüksek Lisans	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	33	70,564	9,461	1,515	199	2,626	,009
	Hayır	171	66,308	8,992	,706			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = 1,171$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.48 de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin yüksek lisans durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız

grup t testi sonucunda, yüksek lisans yapan ve yüksek lisans yapmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında yüksek lisans yapan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,626$; $p < 0,01$).

Tablo 4.2.49. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Yüksek Lisans Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Yüksek Lisans	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç Faktör	Evet	33	44,153	5,479	,877	199	3,065	,002
	Hayır	171	41,321	5,109	,401			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,691$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.49 da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin yüksek lisans durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, yüksek lisans yapan ve yüksek lisans yapmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında yüksek lisans yapan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 3,065$; $p < 0,01$).

Tablo 4.2.50. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Yüksek Lisans Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Yüksek Lisans	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Evet	33	26,435	4,739	,758	199	1,704	,090
	Hayır	171	25,006	4,695	,368			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,281$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.50 de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin yüksek lisans durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, yüksek lisans yapan ve yüksek lisans yapmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t = 1,704$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.51. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Hizmet İçi Eğitim	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	160	67,797	8,769	,708	199	1,832	,069
	Hayır	44	65,020	10,335	1,491			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = 1,206$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.51 de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin hizmet içi eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, hizmet içi eğitime katılan ve hizmet içi eğitime katılmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t = 1,832$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.52. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Hizmet İçi Eğitim	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç Faktör	Evet	160	42,156	5,088	,411	199	1,373	,171
	Hayır	44	40,958	5,849	,844			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların

homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,506$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.52 de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği içi faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin hizmet içi eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, hizmet içi eğitime katılan ve hizmet içi eğitime katılmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t = 1,373$; $p > 0,05$).

Tablo 4.2.53. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Hiz. İçi Eğitim	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Evet	160	25,666	4,612	,372	199	2,069	,040
	Hayır	44	24,062	4,922	,710			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,079$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.53'te görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin hizmet içi eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, hizmet içi eğitime katılan ve hizmet içi eğitime katılmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında hizmet içi eğitime katılan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,069$; $p < 0,05$).

Tablo 4.2.54. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Aile'de Başka Öğretmen	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	88	68,955	8,300	,874	199	2,557	,011
	Hayır	116	65,657	9,685	,919			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = 1,690$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.54'te görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ailede başka öğretmen olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ailesinde başka öğretmen olan ve ailesinde başka öğretmen olmayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında ailesinde başka öğretmen olan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,557$; $p < 0,05$).

Tablo 4.2.55. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Aile'de Başka Öğretmen	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç Faktör	Evet	88	42,811	5,070	,534	199	2,294	,023
	Hayır	116	41,108	5,363	,509			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,160$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.55'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ailede başka öğretmen olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ailesinde başka öğretmen olan ve ailesinde başka öğretmen olmayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında ailesinde başka öğretmen olan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,294$; $p < 0,05$).

Tablo 4.2.56. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Aile’de Başka Öğretmen	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Evet	88	26,177	4,163	,438	199	2,445	,015
	Hayır	116	24,558	5,039	,478			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = 3,176$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.56’de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ailede başka öğretmen olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ailesinde başka öğretmen olan ve ailesinde başka öğretmen olmayan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında ailesinde başka öğretmen olan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,445$; $p < 0,05$).

Tablo 4.2.57. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	K.Öğretmenliği Tavsiye etme	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	110	69,127	8,856	,876	199	3,182	,002
	Hayır	94	65,080	9,173	,921			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların

homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,016$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.57’de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında tavsiye eden Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 3,182$; $p < 0,01$).

Tablo 4.2.58. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	K. Öğretmenliği Tavsiye etme	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
İç Faktör	Evet	110	43,245	5,092	,504	199	3,867	,000
	Hayır	94	40,454	5,137	,516			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,366$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.58’de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında tavsiye eden Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 3,867$; $p < 0,001$).

İş tatmin ölçeği İç faktör puanları yüksek olan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin işin kendisinden memnun olması nedeniyle mesleklerini sevdiği ve

bu nedenle tanıdıklarına veya öğrencilerine Fen ve Teknoloji öğretmenliğini tavsiye ettiklerini söyleyebiliriz.

Tablo 4.2.59. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Bir Yakınına veya Öğrencisine Fen ve Teknoloji Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	K. Öğretmenliği Tavsiye etme	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						Sd	t	p
Dış Faktör	Evet	110	25,912	4,496	,445	199	1,926	,056
	Hayır	94	24,636	4,889	,491			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,698$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.59'da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t = 1,926$; $p > 0,05$).

BÖLÜM V

5. SONUÇLAR, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Bu araştırmada ; ilköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatminlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlamıştır. Bu genel çerçevede içinde; iş tatminlerinin, çeşitli bireysel nitelikler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırmanın son aşamasında ise bağımsız ve bağımlı Değişkeni arasında ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıkları sınanmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2009–2010 öğretim yılında İstanbul ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bulunan özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapmakta olan Fen ve Teknoloji öğretmenleri oluşturmuştur. Bu evren içerisinden seçkisiz (random) yöntemle seçilen Kadıköy, Üsküdar, Maltepe, Ümraniye, Kartal, Sultanbeyli, Beykoz, Beşiktaş, Eminönü, Bayrampaşa, Adalar ilçelerindeki resmi ve özel ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan 204 Fen ve Teknoloji öğretmeni, bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

5.1. Sonuçlar

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini genel puanı ile alt boyut puanları cinsiyet bakımından anlamlı farklılık göstermemiştir. Çalışmamız sonuçlarına göre bayan ve erkek öğretmenlerin iş tatminlerinin benzer oldukları ortaya çıkmıştır. Bilgiç (1998), Brush, Moch ve Pooyan (1987) çalışmalarında erkeklerin iş tatmin puanlarının yüksek olduğunu söylerken, Bilgiç(1998) genel iş tatmini puanlarının cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığını, diğer alt boyutlarda farklılık olduğunu ifade ediyor. Mason (1995), Rout (1999), Michael ve diğerleri (1999), Loscocco (1990) , Oshagbemi (1997) ise cinsiyetin etkisinin olduğu fakat erkek veya bayan olarak net bir durum olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum çalışmamız sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini genel puanları ile alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Ancak iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarına

bakıldığında 31-35 yaş arası grubun üç puan türünde yüksek olduğu görülmektedir. Dış faktör puanlarında en yüksek 47- üstü yaş grubu olduğu ortaya çıkmıştır. Bu grubun ücret, terfi, yöneticilerle ilişkiler, çalışma koşulları ve arkadaşlar arası ilişkileri diğerlerine göre daha tatmin edici olarak algılandığı görülmüştür. Bu durum Herzberg'in kıdemle iş tatmini arasındaki U-biçimli ilişki modeline paralellik arz etmektedir. Bilgiç (1998) yaş değişkeniyle ilgili genelde yaştan Türk çalışanların genel iş tatmin düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir. Lee ve Wilbur'un (1985) araştırmalarında 50 yaş ve üzeri grup için işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla tatmin sağladığı ifade etmiştir. Scammel ve Stead (1980), Wellmaker (1985), Hamshari (1986) yaş ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki olmadığını ifade etmişler.

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin medeni durum, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı Değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ağan (2002), yaptığı araştırmada evli öğretmenlerin işin kendisi ile ilgili olan iç tatmin boyutunda bekâr öğretmenlere oranla daha yüksek tatmin duyduklarını belirtmiştir. Medeni durum değişkeninin öğretmenler için iş tatmininde etkisinin farklı gruplar üzerinde araştırılması tavsiye edilebilir.

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ronen (1978), Herzberg'in yaş ve kıdem için önerdiği U-biçimli ilişkinin mesleki kıdem ile iş tatmini arasında olduğunu belirtir. Bilgiç (1998), kıdemin dışsal iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Çalışmamızda kıdem ve iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında anlamlı ilişki bulunamamakla beraber sıralamalar ortalamalarına bakıldığında 16-24 yıl arası kıdeme sahip olanların tatmin puanları daha yüksektir .

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çalıştığı okul sayısı değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Kıdem ve yaş arttıkça çalışılan okul sayısı arttığı için benzer bir görüntü ortaya çıkmıştır.

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin idari görev yapıp yapmama değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır .

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin farklı derse girme değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamakla beraber dış faktör puanlarında farklı derse girmeyenler lehine $p<0.05$ düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Farklı ders değişkeninin mezuniyet alanı ile atama alanı farklı olan öğretmenler üzerinde araştırılması daha net sonuçlar ortaya koyacaktır. Fen ve Teknoloji, Fizik, Coğrafya mezunu fakat İngilizce veya sınıf öğretmeni olarak atanan öğretmenler üzerine uygulanan çalışmalarda daha kesin sonuçlar verebilir. Öğretmenlik mesleğinde alan bilgisi önemlidir. Eğitimini almadığı bir alanda eğitim vermek başarı, performans ve takdir yönünden tatminsizlik yaratır.

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul statüsü değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında $p<0.001$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık özel okullar lehine gerçekleşmiştir. Minibaş (1990), Çermik (2001), Ağan (2002) benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarına oranla çalışma şartları, yönetici ve diğer çalışanlarla ilişkiler ve ücret yönünden daha fazla tatmin oldukları söylenebilir.

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında anlamlı bir farklılıklar bulunmuştur.

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ek iş yapma değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ek iş türü değişkeni ile iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ek gelir değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamakla beraber ek geliri olanların iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır .

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin oturdukları eve kira verme değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında kira vermeyenler lehine $p < 0.005$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bunun kaynağı İstanbul ilinde konut kira bedellerinin ortalamanın oldukça üzerinde seyretmesi olabilir.

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin araba sahibi olma değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör puanlarında $p < 0.001$ düzeyinde, dış faktör puanlarında $p < 0.01$ düzeyinde arabası olanlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın sebebi İstanbul ilinde ulaşımın önemli bir sorun olması ve araba sahibi olanların bu sorununun azalması nedeniyle iş tatminini olumlu yönde etkilemesi olabilir.

Lisansüstü eğitim yapan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini genel ve iç faktör puanları lisansüstü eğitim yapmayanlara göre istatistiksel açıdan $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı farklılık göstermiştir. Bu farklılık dış faktörlerde görülmemektedir. Dış faktörlerin çalışma koşulları, ücret, terfi, takdir edilme, yöneticilerle ve diğer çalışanlarla ilişkileri kapsıyor olması ve bu yönüyle örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin için fark olmaması kabul edilebilir bir sonuçtur. Yapılan çalışmalarda eğitim düzeyinin iş tatminine etkisinin işin zorluk derecesine bağlı olarak değişebildiği vurgulanmıştır. Öğretmenlerin yüksek lisans eğitiminin iş tatmini üzerine etkisini inceleyen bir araştırma sonucuna rastlanmamıştır.

Hizmet içi eğitim alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini genel, iç faktör puanları hizmet içi eğitim almayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemiştir. Dış faktör puanlarında ise $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Hizmet içi eğitime katılan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin ölçeği dış faktör puanlarının hizmet içi eğitim alamayanlara göre yüksek olması çalışma şartlarının iyileştirilmesi çalışmalarının algılanmasında neden olduğu düşüncesini oluşturmuştur.

Örnekleme yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ailelerinde başka öğretmen olma değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında ailesinde başka öğretmen olanlar lehine $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ailelerinde başka öğretmen olanların iki yönden tatmin düzeylerinin yüksek çıkması açıklanabilir. Eşi öğretmen olanlarda ücret yönüyle tatmin artarken, aile

bireylerinden başkası (anne, baba vb.) öğretmen olanlarda ise mesleği sevmesi ve mesleğin şartlarının önceden kabul edilmiş olması bu sonucu doğurmuştur.

Örnekleimde yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin başka birine Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkeni için iş tatmini genel ($p<0,01$) ve iç faktör ($p<0,001$) puanlarında başkalarına öğretmenlik tavsiye edenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmakla birlikte dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık olmaması iş kendisi ile ilgili tatmin puanı yüksek olan yani işini seven Fen ve Teknoloji öğretmenleri öğrencilerine veya bir yakınına Fen ve Teknoloji öğretmenliğini tavsiye etmektedir düşüncesini desteklemektedir.

5.2. Değerlendirme

Orta öğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin profilinin çıkartılması ve Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin saptanmasını yönelik bu çalışmanın genel sonuçları şu şekilde açıklanabilir:

1. Fen ve Teknoloji öğretmenlerine ait genel profil çıkartılmıştır. Çeşitli kişisel özellikler açısından Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin yapıları belirlenmiştir. Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin cinsiyete, yaşa, medeni hallerine, çocuk sahibi olma durumuna, çocuk sayısına, hizmet sürelerine, idari görev yapıp yapmama durumlarına, mezuniyet alanlarına, Fen ve Teknoloji dışında farklı derslere girme durumlarına, çalıştığı okulun statüsü durumlarına, okul türü durumlarına, halen öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumlarına, yapılan ek iş türü değişkenine, ek gelir durumuna, oturduğu eve kira verme değişkenine, otomobil sahibi olup olmama durumuna, lisansüstü eğitim durumu değişkenine, hizmet içi eğitim alma değişkenine, ailesinde başka öğretmen olma değişkenine, başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme durumuna bağlı olarak genel profilleri çizilmiştir.
2. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, mesleki kıdem, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, mezun olunan lisans alanı, ek iş yapma durumu, ek iş türü, ek gelir durumu, hizmet içi eğitimlere katılma durumu Değişkeni ile iş tatmini genel, iç tatmin ve dış tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

3. Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı derse girme değişkenine göre dış tatmin puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
4. Lisansüstü eğitimini durumu ile başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme durumu Değişkeninin iş tatmini genel ve iç tatmin puanları arasında lisansüstü eğitimini tamamlayanlar ve başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye edenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
5. Okul statüsü değişkeni ile iş tatmini genel ve alt boyut puanları arasında özel okullarda çalışan Fen ve Teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark özel okulların çalışma şartlarının, ücret politikalarının ve öğrenci profillerinin farklılığından kaynaklandığını söyleyebiliriz.
6. Arabası olanlar lehine ve oturduğu eve kira vermeyenler lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bunun sebebinin İstanbul'daki ulaşım sorununun bu şekilde aşıldığı ve bu durumun öğretmenlerin iş tatminine olumlu yönde etki ettiği söylenebilir. Aynı şekilde İstanbul ilinde konut kiralalarının yüksek oluşu öğretmenlerin iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.
7. Örneklemde yer alan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin ailelerinde başka öğretmen olma değişkeni ile iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
8. Öğretmenlerin başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkeni göre iş tatmini genel ve alt boyut puanlarında Fen ve Teknoloji öğretmenliğini tavsiye edenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu nedenle bu öğretmenlerin işlerinden memnun olduğunu ve Fen ve Teknoloji öğretmenliğini bir yakınına veya öğrencisine tavsiye ettiğini söyleyebiliriz.

5.3. Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçların ışığı altında araştırmaya yönelik ve Fen ve Teknoloji öğretmenleriyle alakalı olarak şu önerilerde bulunulabilir.

5.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmanın Türkiye genelinde veya İstanbul ilinde daha fazla sayıda Fen ve Teknoloji öğretmeni ile yapılması Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde ve iş tatmin düzeyleri hakkında evreni temsil etme açısından daha sağlıklı olacaktır.
2. Okul statüsü, Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı derse girme, otomobil sahibi olma, oturulan evin kira olup olmama Değişkeninin iş tatmini ile ilişkilerinin daha büyük örneklem gruplarıyla tekrar incelenmesi yararlı olacaktır.
3. İnternet ortamında hazırlanan bir anket ve ölçme araçları ile yapılacak bir araştırma daha çok kişiye ulaşmayı sağlayacaktır. Aynı zamanda verilerin analizi daha kolay olabilecektir.
4. Okul statüsü değişkeni için farklı illeri kapsayan bir çalışma bölgesel farklılıkların iş tatmini üzerine etkilerinin araştırılması açısından yararlı olacaktır.

5.3.2. Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Öneriler

1. Fen ve Teknoloji öğretmenleri yüksek lisans yapmaları yönünde yöreklendirilmeli ve gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır.
2. Devlet okulu öğretmenlerinin maaşları, çalışma şartları, performans değerlendirme yöntemleri özel okul öğretmenleriyle aynı düzeye getirilmelidir.
3. Çok çalışan öğretmenle az çalışan öğretmen arasında ücret farkı olmalı hiç değilse çok çalışan öğretmen ödüllendirilmelidir.
4. Öğretmenlerin ev ve araba sahibi olabilmeleri için kooperatifler kurulmalı veya uygun koşullarda kredi sağlanmalıdır.

5. Fen ve Teknoloji öğretmenleri için hizmet içi kurslar sıklıkla yapılmalıdır. Çünkü hizmet içi kurslara devam eden öğretmenlerin iş tatminleriyle beraber motivasyonları da artacaktır.
6. Başarılı Fen ve Teknoloji öğretmenleri ödüllendirilmelidir.
7. İstanbul gibi büyük şehirlerde öğretmenlerin ulaşım sorununu çözmek için sabah saatlerinde bazı kamu kuruluşlarında olduğu gibi ücretsiz servisler sağlanmalıdır.
8. Uzman ve Başöğretmenlik kavramları etkin hale getirilmeli.
9. Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri için bilimsel ve akademik araştırmalarda görev almaya teşvik edilmeli görev alanlar ödüllendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- 1739 Milli Eğitim Temel Kanunu Kanun, 24.6.1973, Yayımlı. R.Gazete Sayı: 14574.
- Açıköz, K., 1996, *Etkili Öğrenme ve Öğretme*, D.E.Ü. Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Kanyılmaz Matbaası, İzmir.
- Ağan, F., 2002, *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B., 2001, *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Akıncı, Z., 2002, “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldız Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, 4(2):1-25
- Akınoğlu, O., 1995, *İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Matematik Kavramları Gelişiminde Öğretmen, Öğrenci ve Ailenin Etkisi*, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aksakal, N., Özkan, S., Baykan, Z. vd., 2002, “Gölbaşı ilçesinde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Sağlık Personelinin Meslek Memnuniyeti ve İş Doyumları”, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi. (Ulaşılabilir: www.med.gazi.edu.tr/gazihast/2.kalitegunleri3.htm. 12.02.2006)
- Aksu, S., 1998, *Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini*, M. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aldemir, C., 1983, “Yöneticilerin Güç Tipleri ve İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişki”, Amme İdaresi Dergisi, 1(16) :64.
- Alderfer, C.P., 1972, *Human Needs In Organizational Settings*, Free Press, New York.
- Ardıç, K., Baş, T., 2001, “Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs, Silivri, İstanbul.
- Arnold, H. J., Feldman, D. C., 1986, *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Series in Management, New York.
- Ayas, A., Çepni, S., Turgut, M.F., Johnson, D., 1997, *Fen ve Teknoloji Öğretimi*, YÖK Yayınları, Ankara.

- Azar, A., Henden, R., 2003, "Alan Dışından Atanmanın İş Doyumuna Etkileri: Sınıf Öğretmenliği Örneği", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Kasım Sayısı :323-349.
- Balci, B., 2004, *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bartol, K.M., Martin, D.C., 1991, *Managment*, McGraw-Hill Inc., New York.
- Baycan, A., 1985, *An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Diffrent Occupational Groups*, Bogaziçi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Blum, M., Naylor, J., 1986, *Industrial Psychology, Its Theoretical And Social Foundations*, Horper and Row, New York.
- Brief , A.P., 1998, *Attitudes In and Around Organizations*, Sage Publications, California.
- Budak, G., 1999, "İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol: Organizasyon Yapısı –Birey İş Doyumu Uyumu", İzmir Ticaret Odası Yayını, 61 : 99.
- Canbaz, S., Sünter, A.T., Dabak, Ş., vd., 2001, "Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri", *Ulusal İş Sağlık ve İş Yeri Hekimliği Günleri*, 27-29 Nisan Bildiri Kitabı, Livane Baskı:191-195, Bursa.
- Castillo, J.X., Conklin, E.A., Cano, J., 1999, "Job Satisfaction of Ohio Agricultural Education Teachers", *Journal of Agricultural Education*, 40(2):19-27
- Colbert, J., Wolff ,D., 1992, "Surviving in Urban Schools", *Journal of Teacher Education* 43:193-199.
- Cook, C.W., Hunsaker, P.L., Coffey, R., 1997, *Management and Organization Behavior*, Irwin Mc Graw-Hill 2nd ed., Boston.
- Cummings, L.L., Dunham, R.B., 1980, *Introduction to Organizational Behavior: Text and Readings*, Richard D. Irwin, Illinois.
- Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A.B., vd., 2005, "Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6:213-220.

- Çermik, E., 2001, *Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu*, M. Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çetinkanat, C., 2000, *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Dalgan, Z., 1998, *Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması*, M. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez, İstanbul.
- Demirkıran, T., 2004, *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Öğütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dramstad, S. A., 2004, "Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Teachers in Norway: A Comparative Study of Selected Schools From Public and Private Educational Systems", Andrews University ProQuest Digital Dissertations, 65(2): 409.
- Dudak, M., 2005, *İstanbul İli Toplam Kalite Yönetimi Projesi Kapsamındaki İlköğretim Okulu Çalışanlarının Motivasyon Ve İş Tatmin Düzeyleri*, M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erdoğan, İ., 1983, *İşletmelerde Davranış*, Beta Basım Yayım, İstanbul
- Erdoğan, İ., 1996, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayın No:266 , İstanbul.
- Erdoğan, İrfan, 2000, *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Eren, E., 1993, *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. 4. Baskı, İstanbul,
- Eren, E., 1998, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım A.Ş., Yenilenmiş 5. Baskı, İstanbul.
- Ergin, C., 1997, "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması", Türk Psikoloji Dergisi, 12(39): 25-36.
- Ersan, S., 1996, *Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler*, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Fidan, N., Erden, M., 1994, *Eğitime Giriş*, Alkım Yayınlan, Ankara,
- Geiger, M.A., Cooper, E.A., Hussain, I., vd., 1998, "Using Expectancy Theory to Assess Student Motivation: An International Replication", Issues in Accounting Education (Teacher Reference Center), 13(1).

- Gümüşeli, A. İ., 2004, “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stillerini İle Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki”, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 30–36.
- Günbayı, İ., 2000, *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*, Özen Yayıncılık, Ankara.
- Güney, S., 1997, *Davranış Bilimleri*, Kara Harp Okulu Basımevi, Ankara.
- Gürdal, A., Baştaş, A., Ertuğral, B., 1990, “İlköğretim ve Üniversite Fizik Eğitimi Öğrencilerinin Fizik Eğitimi Hakkındaki Görüşleri”, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 2 :1-13.
- Hesapçioğlu, M., 1988, *Öğretim İlke ve Yöntemleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Hirschfeld, R.R., 2000, “Does Revising The İntrinsic And Extrinsic Subscales Of The Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make A Difference?”, Educational & Psychological Measurement, 60(2): 255.
- Hulin, C.L., Roznowski, M., Hachiya, D., 1985, “Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions: Empirical And Theoretical Discrepancies & An Integration”, Psychological Bulletin, 97 :233-250.
- Işıkkhan, V., 1996, “Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu”, Milli Prodüktive Merkezi Verimlilik Dergisi, 1:117-130.
- Johnston, G.P., 1990, “Best liked/least liked teacher attributes: Herzberg's two-factor theory of job satisfaction”, Journal of Education for Business, 66 (2).
- Karadağ, F., Karagöz, N., Erdoğan, O., vd., 2002, “Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu”, XI. Anadolu Psikiyatri Günleri, Çukurova Üniversitesi, 5-8 Haziran 2002, Poster Bildiri No:5, Adana.
- Karaköse, T., Koçabaş, İ., 2006, “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri ”, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğitimde Kuram ve Uygulama, 2(1): 3-14
- Karasar, N., 2005, *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*, 15. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara:
- Katz, D. ve Kahn, R.L., (Çev: Halil Can ve Yavuz Bayer), 1977, *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, T.O.D.A.İ.E Yayınları, Ankara.

- Kılıçalp, A., 2004, *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi : (Eskişehir ili örneği)*, Anadolu Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Kiel, J. M., 1999, “Reshaping Maslow's Hierarchy of Needs to Reflect Today's Educational and Managerial Philosophies”, *Journal of Instructional Psychology*, 26 (3) :1-24
- Klecker, B., Loadman, W. E., 1996, “Exploring The Relationship Between Teacher Empowerment and Teacher Job Satisfaction”, *Annual Meeting of the Mid-Western Educational Research Association*, Ekim 1996, Chicago.
- Köktürk, T., 1997, *İlköğretim Okulları İkinci Kademe İngilizce Öğretmenlerinin Profili, Motivasyonu ve İş Tatmini*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Luthans, F., 1992, *Organizational Behavior*, Mc-Graw-Hill 6th ed., New York.
- McCormic, E.J., Tiffin, J., 1974, *Industrial Psychology*, Prentice Hall Inc 6th ed., New Jersey.
- McCormick, E. J., Ilgen, D., 1987, *Industrial and Organizational Psychology*, Prentice-Hall Inc.
- Miner, J.B., 1992, *Industrial- Organizational Psychology*, McGraw-Hill Int, Singapore.
- Minibaş, J., 1990, *Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü ile İlişkisi*, İ.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Oran, N.B., 1989, *Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University*, M.Ü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Oshagbemi, T., 1999, “Overall Job Satisfaction: How Good Are Single Versus Multiple-Item MeasuresT”, *Journal of Managerial Psychology*, 14(5/6): 388
- Oshagbemi, T., 2000, “Gender Differences in The Job Satisfaction of University Teachers”, *Women in Management Review*, 15(7) : 331-343.
- Ostroff, C., 1992, “The Relationship Between Satisfaction, Attitudes And Performance: An Organizational Level Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 77 :963-974
- Özdayı, N. ,1990, *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul

- Özdayı, N., 1998, "Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini Ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi", M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 10: 237-251.
- Özden, Y., 1999, *Eğitimde Yeni Değerler*, Pegem Yay. 2. Baskı, Ankara.
- Özer, K., 2002, "ANLAM'ın İş Doyumuna Bakış Açısı Nedir?", ANLAM Ltd.İçin Yapılan Araştırma, (Ulaşılabilir: www.anlam.com.tr/hizmetlerimiz/isdoyumu).
- Öztürk, A.Y., 2007, *Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İş Tatmini*, Yeditepe Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Paknadel, A.C., 1995, "ABÜ VE ODTÜ'nün Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu", Yayınlanmamış Araştırma s. 25, Bolu.
- Pearson, E.M., 1999, "Humanizm and Individualism: Maslow and His Critics", *Adult Education Quarterly*, 50(1).
- Resmi Gazete 1973,sayı:14574.
- Resmi Gazete 1983,sayı:18081.
- Resmi Gazete, sayı: 18192, tarih:13.10.1983.
- Roman-Oertwig, S., 2004, "Teacher Resilience and Job Satisfaction", School the University of North Carolina at Chapel Hill UMI, ProQuest Digital Dissertations, 65(04): 1204.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., 1994, *Management*, John Willey and Sons, USA.
- Serinkan, C., 2005, "Pamukkale Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi", P.Ü. İİBF Dergisi, 8: 23-29
- Shann, M. H., 1998, "Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools", *The Journal of Education Research*, 92(2): 67-75.
- Sun, H.Ö., 2002, *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Tietjen, M.A., Myers, R.M., 1998, "Motivation and Job Satisfaction, Management Decision", MCB University Press, 36(4): 226-231
- Tosun, K., 1992, *İşleme Yönetimi:Genel Esaslar*, Savaş Kitap ve Yayınevi 6. Baskı, Ankara.

Ündar, E., 2005, *Okul Öncesi Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Vecchio, R.P., 1991, *Organizational Behavior*, Dryden Pres 2nd ed., New York.

Xin, M., MacMillan, R., 1999, “Influences of Workplace Conditions on Teachers Job Satisfaction”, *Journal of Educational Research*, 93(1): 39.

White, F., 2002, “A Cognitive-behavioural Measure of Student Goal Setting in a Tertiary Educational Context”, *University of Western Sydney School of Psychology Educational Psychology*, 22(3).

Woods, A.M., Weasmer, J., 2002, “Maintainig Job Satisfaction: Engaging Professionels As Active Participants”, *Clearing House* ,75(4).

www.yok.gov.tr , Erişim:03/07/2009

www.tdk.org.tr/TR/SozBul.asp , Erişim: 10/07/2009

www.meb.gov.tr , Erişim: 07/10/2009

www.anadolu.edu.tr , Erişim: 10/10/2009

www.google.com

EKLER

EK-1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgiler Anketi..... II

EK-2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği..... III

EK -1

ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLER ANKETİ

Sayın Meslektaşım;

Bu çalışma” İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin İş Tatmini” konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlayan bir araştırmadır. Araştırmanın yürütülmesine yardımcı olmak için, bu sayfada bulunan “Kişisel Bilgiler” ve arka sayfada bulunan “İş Tatmin Ölçeği” sorularını cevaplandırmanızı rica eder, yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Bu anketten elde edilecek bulguların ve çıkartılacak sonuçların güvenilirliği, anketteki her maddeyi cevaplandırmada göstereceğiniz dikkat ve samimiyete bağlıdır. Veriler bilimsel amaçlar çerçevesinde, topluca bilgisayarda değerlendirileceğinden ankete özel isim veya kurum ismi yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmayı Yapan
Zafer ADIGÜZEL

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mustafa KARADAĞ

(Size uygun seçeneğin sağındaki parantezin içerisine “X” işareti koyunuz.)

Anketi cevaplayan kişinin

1- Cinsiyetiniz

Bayan () Bay ()

2- Yaşınız

25 ve altı () 26-30 arası () 31-35 arası ()
36- 40 arası () 41-46 arası () 47 ve üstü ()

3- Medeni hal

Evli () Bekâr () Diğer ()

4-Evli iseniz çocuğunuz; Var () Yok ()

Var ise... 1 () 2 () 3 ve üstü ()

5- Hizmet süreniz

0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl ()
16-20 yıl () 21- üstü ()

6-Şu anda çalıştığınız okul dahil olmak üzere kaç ayrı okulda çalıştınız?

7- Hiç idari görev yaptınız mı?

Evet () Hayır ()

8- Mezuniyet branşınız / alanınız nedir?

Fen ve Teknoloji Öğretmenliği () Fizik
Öğretmenliği () Fen ve Teknoloji Öğretmenliği ()
) Biyoloji Öğretmenliği ()
Diğer()

9-Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı bir derse giriyormusunuz?

Evet () Hayır ()

10- Çalıştığınız okulun statüsü nedir?

Devlet okulu () Özel okul ()

11- Halen öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşmakta mısınız?

Evet() Hayır ()

12- Halen öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşmaktaysanız; ne tür bir iştir:

Çevirmenlik () Kitap Yazımı ()
Özel ders () Ticaret ()
Diğer () ;ise lütfen açıklayınız

13-Mevcut maaşınız dışında herhangi bir sabit gelirin var mı?

Evet() Hayır ()

14-Oturduğunuz eve kira ödüyor musunuz?

Evet() Hayır ()

15-Kendinize veya eşinize ait bir otomobil var mı?

Evet() Hayır ()

16-Lisansüstü bir çalışmanız var mı?

Evet () Hayır ()

17- İki hafta ve daha uzun süreli ve belgelenmiş herhangi bir hizmet içi eğitim/ler'e katıldınız mı?

Evet() Hayır()

18-Ailenizde sizden başka öğretmen var mı?

Evet () Hayır ()

19-Bir yakınınıza veya öğrencinize Fen ve Teknoloji öğretmenliği -ni tavsiye eder misiniz?

Evet () Hayır ()

EK -2**MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ**

Açıklama,

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken, “Bu yönden işimden ne derece memnunuz?” diye kendinize sorunuz.

HMD’nin anlamı : Hiç memnun değilim

MD’nin anlamı : Memnun değilim

K’nin anlamı : Kararsızım.

M’nin anlamı : Memnunuz.

ÇM’nin anlamı : Çok memnunuz

MESLEĞİMDEN		HMD	MD	K	M	ÇM
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2.	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	()	()	()	()	()
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	()	()	()	()	()
4.	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5.	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	()	()	()	()	()
6.	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7.	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	()	()	()	()	()
8.	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9.	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	()	()	()	()	()
10.	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	()	()	()	()	()
11.	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	()	()	()	()	()
12.	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	()	()	()	()	()
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
14.	Terfi imkânının olması yönünden	()	()	()	()	()
15.	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	()	()	()	()	()
16.	Çalışma şartları yönünden	()	()	()	()	()
17.	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	()	()	()	()	()
18.	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	()	()	()	()	()
19.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	()	()	()	()	()
20.	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	()	()	()	()	()