



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORTAÖĞRETİM KİMYA ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ TATMİNİ**

Yüksek Lisans Tezi

ADEM YAVUZ ÖZTÜRK

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

İSTANBUL, 2007



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORTAÖĞRETİM KİMYA ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ TATMİNİ**

Yüksek Lisans Tezi

ADEM YAVUZ ÖZTÜRK

Danışman: Dr. MUSTAFA OTRAR

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

İSTANBUL, 2007

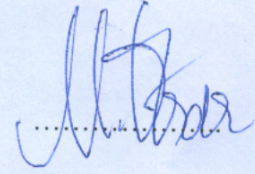
.....ORTAÖĞRETİM.....KİMYA.....ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMINİ.....
.....

.....ADEM YANUŞ ÖZTÜRK.....

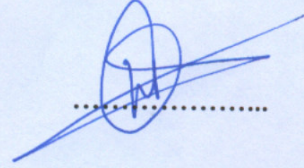
ONAY

Jüri:

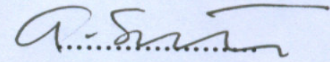
Tez Danışmanı : Dr. Mustafa OTRAK.....



Üye : Doç. Dr. Halil EKŞİ.....



Üye : Yrd. Doç. Dr. Ahmet SİLİN



Yüksek lisans tezi onay tarihi: 21.1.02/2007

ORTAÖĞRETİM KİMYA ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ

Sayfa No

İÇİNDEKİLER	iii
SİMGELER LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
ÇİZELGELER LİSTESİ	x
ÖNSÖZ	xix
ABSTRACT.....	xx
ÖZET	xxi
BÖLÜM 1	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU	8
1.2. AMAÇ	8
1.3. ÖNEM.....	10
1.4. SAYILTILAR.....	11
1.5. SINIRLILIKLAR.....	12
1.6. TANIMLAR.....	12
BÖLÜM 2	16
2.EĞİTİM İLE İLGİLİ LİTERATÜR.....	16
2.1. EĞİTİM	16
2.1.1. Eğitimin Önemi.....	17
2.1.2. Eğitim Amaçları.....	18
2.2. ORTAÖĞRETİM.....	19
2.2.1. Ortaöğretim Amaçları	19
2.3. ÖĞRETMEN.....	20
2.4. ÖĞRETMENLİK.....	20
2.5. KİMYA EĞİTİMİ.....	21
2.5.1. Kimya Eğitiminin Önemi	23
2.5.2. Kimya Eğitiminde Öğretmenin Önemi	24
BÖLÜM 3	25
3. ORTAÖĞRETİM KİMYA ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ.....	25
3.1. İŞ TATMİNİ	25

3.2. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ.....	33
3.3. ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ	36
3.4. İŞ TATMİNİ KURAMLARI	39
3.4.1. GÜDÜLEME KURAMLARI ÖNCESİ İŞ TATMİN KURAMLARI	39
3.4.2. GÜDÜLEME KAYNAKLI İŞ TATMİNİ KURAMLARI.....	40
3.4.2.1. İçerik (Kapsam) Kuramları.....	41
3.4.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Hierarchy of Needs Theory)	41
3.4.2.1.2. Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı.....	43
3.4.2.1.3. McClelland'ın Kazanılmış Gereksinimler Kuramı (Acquired Needs Theory).....	44
3.4.2.1.4. Herzberg'in İki Faktör Kuramı (Motivasyon ve Hijyen Faktörleri).....	45
3.4.2.2. Bilişsel Kuramlar (Süreç Kuramları)	49
3.4.2.2.1. Smith, Kendall ve Hulin Cornell Modeli.....	49
3.4.2.2.2. Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı	50
3.4.2.2.3. Vroom Beklentiler Kuramı (Üç Yönlü İlişki Kuramı)	52
3.4.2.2.4. Porter ve Lawler Geliştirilmiş Beklenti Modeli.....	52
3.4.2.2.5. Eşitlik (Denklik) Teorisi	53
3.4.2.1.6. Amaç Kuramı (Bireysel Amaçlar ve İş Başarımı İlişkisi Kuramı)	54
3.4.3. Modern Yaklaşımlar	54
3.4.3.1. Sosyal Bilgi İşleme Yaklaşımı.....	55
3.4.3.2. Bütünsel Bir İş Tatmini Modeli	56
3.4.3.3. Motowidlo'nun İş Tatmininde Bireysel Farklılıklar Kuramı	56
3.4.3.4. Çekicilik-Seçim-Biçimlendirme (ASA) Kuramı	58
3.4.3.5. Brief'in Tümüleşik Modeli.....	59
3.5. İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ	61
3.5.1. Puanlama Ölçekleri İle İş Tatmini Ölçümü.....	61
3.5.2. Kritik Olaylar Yöntemi İle İş Tatmini Ölçümü	62
3.5.3. Davranış Eğilimleri Yöntemi İle İş Tatmini Ölçümü	63
3.5.4. Görüşme Yöntemi İle İş Tatmini Ölçümü.....	63
3.6. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	63
3.6.1. Motivasyon (Güdü).....	64
3.6.2. Performans.....	65
3.6.3. Yaşam Tatmini.....	66

3.7. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ FAKTÖRLER	67
3.7.1. Örgütsel Faktörler	68
3.7.1.1. Ücret	69
3.7.1.2. Yükselme Olanığı	70
3.7.1.3. Kontrol.....	70
3.7.1.4. Denetim (İlk Amirle İlişkiler) ve Çalışma Arkadaşları.....	71
3.7.1.5. İletişim.....	71
3.7.1.6. Örgüt Büyüklüğü.....	72
3.7.1.7. Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları.....	72
3.7.1.8. Kurum ve Yönetim Biçimi	72
3.7.1.9. Güvenlik	73
3.7.1.10. Tekdüzelik	73
3.7.2. Bireysel Faktörler (Kişisel Faktörler)	74
3.7.2.1. Bireysel Farklılıklar (Kişilik Özellikleri)	74
3.7.2.2. Yaş ve Deneyim	76
3.7.2.3. Cinsiyet ve Medeni Durum.....	77
3.7.2.4. Eğitim ve Zekâ Düzeyi	80
3.7.2.5. Meslek ve İş Konumu (Ünvan).....	81
3.7.2.6. Mesleki Kıdem.....	83
3.7.2.7. Örgütte Kıdem	84
3.8. İŞ TATMİNİ VE TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....	86
3.8.1. Örgütsel Sonuçlar.....	86
3.8.1.1. İşgücü devri.....	86
3.8.1.2. Başarı.....	88
3.8.1.3. Verimlilik.....	89
3.8.1.4. Rol Belirsizliği	90
3.8.1.5. İşe Yabancılaşma	91
3.8.1.6. Devamsızlık	92
3.8.1.7. Sendikal Hareketler	94
3.8.1.8. İşbirliği Sağlayamama	94
3.8.1.9. İşte Hata Yapma ve Yanlış Karar Verme	95
3.8.2. Bireysel Sonuçlar	95
3.8.2.1. Psikolojik Sonuçlar	95
3.8.2.1.1. Saldırgan Davranışlar	96

3.8.2.1.2. Geriye Dönüş Davranışları.....	97
3.8.2.1.3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar	97
3.8.2.1.4. İşi Oluruna Bırakma Durumu.....	98
3.8.2.2. Fiziksel Sonuçlar	98
3.9. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	99
BÖLÜM 4	112
4. YÖNTEM VE ARAŞTIRMA.....	112
4.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	112
4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	112
4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	113
4.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	113
4.3.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire).....	114
4.3.2.1. İç Faktörler.....	115
4.3.2.2. Dış Faktörler	115
4.3.2.3. Geçerlilik ve Güvenirliği	116
4.3.2.4. Puanlama ve Yorumlaması	116
4.4. VERİLERİN TOPLANMASI (UYGULAMA)	117
4.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ	117
BÖLÜM 5	120
5. BULGULAR VE YORUMLAR.....	120
5.1. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE AIT BETİMSSEL BULGULAR.....	120
5.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNE YÖNELİK ANALİZLERE AIT BULGULAR	130
BÖLÜM 6	169
6. SONUÇLAR, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER.....	169
6.1. SONUÇLAR	169
6.2. DEĞERLENDİRME.....	178
6.3. ÖNERİLER.....	180
6.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	180
6.3.2. Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Öneriler	181
EKLER	I
KAYNAKLAR	XIII
ÖZGEÇMİŞ.....	XXVII

SİMGELER LİSTESİ

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

KISALTMALAR LİSTESİ

ASA	Çekicilik-Seçim-Biçimlendirme
Bk.	Bakınız
BÇ	Beceri Çeşitliliği
BGG	Büyüme Gereksinimi Gücünü
ERG	Varoluş-İlgililik-Büyüme
GB	Görev Bütünlüğü
GPP	Güdüleme Potansiyeli Puanının
GÖ	Görevin Önemi
JDI	İş Betimleyici Endeks
KO	Kareler Ortalaması
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MSQ	Minnesota İş Tatmin Ölçeği
NSQ	Porter Gereksinim Tatmin Ölçeği
OCB	Sosyal Yönelimli Örgütsel Davranışlar
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 Kurumu

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 3.1. Hezberg'in İki Etken Kuramı.....	48
Şekil 3.2. Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı	51
Şekil 3.3. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı.....	53
Şekil 3.4. İş Doyumu ile ilgili Neden-Sonuç ilişkisi	68
Şekil 3.5. İş Tatmini-Başarı İlişkisi	89

ÇİZELGELER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Çizelge 4.2.1. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerin Çalıştığı İlçe Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	113
Çizelge 5.1.1. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	120
Çizelge 5.1.2. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Yaş Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	121
Çizelge 5.1.3. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	121
Çizelge 5.1.4. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	122
Çizelge 5.1.5. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Medeni Hal Değişkeni ve Çocuk Sahibi Olma Değişkeni İçin Frekans Değerlerine İlişkin Çapraz Çizelge Sonuçları.....	122
Çizelge 5.1.6. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Sahip Oldukları Çocuk Sayısı Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	122
Çizelge 5.1.7. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Medeni Hal Değişkeni ve Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans Değerlerine İlişkin Çapraz Çizelge Sonuçlar.....	123
Çizelge 5.1.8. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	123
Çizelge 5.1.9. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	124
Çizelge 5.1.10. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İdari Görev Yapıp Yapmama Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	124
Çizelge 5.1.11. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Mezuniyet Branşı/Alanı Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	125

Çizelge 5.1.12.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Farklı Derse Girip Girmedikleri Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	125
Çizelge 5.1.13.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Statüsü Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	125
Çizelge 5.1.14.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türü Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	126
Çizelge 5.1.15.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Çalıştığı Okulun Statüsü Değişkeni ve Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkeni İçin Frekans Değerlerine İlişkin Çapraz Çizelge Sonuçları.....	126
Çizelge 5.1.16.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı İş (Ek İş Yapma) Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	127
Çizelge 5.1.17.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı Ek İş Türü Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	127
Çizelge 5.1.18.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İlave Gelir Var mı? Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	128
Çizelge 5.1.19.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	128
Çizelge 5.1.20.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Kendilerine Ait Araba Var mı? Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	128
Çizelge 5.1.21.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Yüksek Lisans Durumu Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	129
Çizelge 5.1.22.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	129
Çizelge 5.1.23.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	129

Çizelge 5.1.24.	Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Bir Yakınına veya Öğrencinize Kimya Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	130
Çizelge 5.2.1.	Örnekleme 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.....	131
Çizelge 5.2.2.	Örnekleme Öğretmenlere Uygulanan İş Tatmin Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Normal Dağılım Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları.....	131
Çizelge 5.2.3.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	132
Çizelge 5.2.4.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	132
Çizelge 5.2.5.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	133
Çizelge 5.2.6.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	133
Çizelge 5.2.7.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	134
Çizelge 5.2.8.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	134
Çizelge 5.2.9.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	135
Çizelge 5.2.10.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	135
Çizelge 5.2.11.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	136

Çizelge 5.2.12.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	136
Çizelge 5.2.13.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	137
Çizelge 5.2.14.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	137
Çizelge 5.2.15.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	138
Çizelge 5.2.16.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	138
Çizelge 5.2.17.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	139
Çizelge 5.2.18.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	139
Çizelge 5.2.19.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	140
Çizelge 5.2.20.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	140
Çizelge 5.2.21.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	141
Çizelge 5.2.22.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	141
Çizelge 5.2.23.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	142

Çizelge 5.2.24.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin İdari Görev Yapıp Yapmadıkları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	142
Çizelge 5.2.25.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin İdari Görev Yapıp Yapmadıkları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	143
Çizelge 5.2.26.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin İdari Görev Yapıp Yapmadıkları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	143
Çizelge 5.2.27.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	144
Çizelge 5.2.28.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	144
Çizelge 5.2.29.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	145
Çizelge 5.2.30.	Örnekleme Oluşturan Kimya Öğretmenlerin Farklı Derse Girip Girmedikleri Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Genel Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	145
Çizelge 5.2.31.	Örnekleme Oluşturan Kimya Öğretmenlerin Farklı Derse Girip Girmedikleri Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	146
Çizelge 5.2.32.	Örnekleme Oluşturan Kimya Öğretmenlerin Farklı Derse Girip Girmedikleri Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	146
Çizelge 5.2.33.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	147
Çizelge 5.2.34.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	147

Çizelge 5.2.35.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	148
Çizelge 5.2.36.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	149
Çizelge 5.2.37.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	150
Çizelge 5.2.38.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	150
Çizelge 5.2.39.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	151
Çizelge 5.2.40.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	152
Çizelge 5.2.41.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	153
Çizelge 5.2.42.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	153
Çizelge 5.2.43.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	154
Çizelge 5.2.44.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	154
Çizelge 5.2.45.	İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	155

Çizelge 5.2.46.	İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	155
Çizelge 5.2.47.	İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis -H Testi Sonuçları.....	156
Çizelge 5.2.48.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Ek gelir var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	156
Çizelge 5.2.49.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek gelir var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	157
Çizelge 5.2.50.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek gelir var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	157
Çizelge 5.2.51.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	158
Çizelge 5.2.52.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	158
Çizelge 5.2.53.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	159
Çizelge 5.2.54.	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.....	160
Çizelge 5.2.55.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Kendine veya Eşine Ait Otomobilleri Var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	160
Çizelge 5.2.56.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Kendine veya Eşine Ait Otomobilleri Var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	161

Çizelge 5.2.57.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Yüksek Lisans Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	161
Çizelge 5.2.58.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yüksek Lisans Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	162
Çizelge 5.2.59.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yüksek Lisans Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	163
Çizelge 5.2.60.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	163
Çizelge 5.2.61.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	164
Çizelge 5.2.62.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	164
Çizelge 5.2.63.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	165
Çizelge 5.2.64.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	165
Çizelge 5.2.65.	İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	166
Çizelge 5.2.66.	İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Bir Yakınına veya Öğrencinize Kimya Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	167
Çizelge 5.2.67.	İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Bir Yakınına veya Öğrencinize Kimya Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz?Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	167

Çizelge 5.2.68. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Bir Yakınına veya Öğrencinize Kimya Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz?Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	168
--	------------

ÖNSÖZ

Bu çalışmada ortaöğretim okullarında çalışan kimya öğretmenlerinin profilinin çizilmesi ve iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Örnekleme oluşturan kimya öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ve iş tatmin değerlerine bakarak, farklılıkları saptamak ve kimya öğretmeni olmak isteyen gençlere; bu mesleği seçip seçmemeleri ile ilgili kılavuzların, bu mesleği icra etmekte olanlar için de motivasyon ve iş tatminlerini yükseltici eğitim programların hazırlanmasında kaynak teşkil edecek verileri toplamaktır.

Bu çalışmam sırasında bütün bilgisini, tecrübesini, pozitif enerjisini ve güler yüzünü eksik etmeyen hocam Dr. Mustafa OTRAR'a teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimimi gerçekleştirdiğim Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde görevli sayın hocalarıma ve tüm çalışanlarına ilgi ve desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, bu araştırmanın yürütülmesinde yardımlarını esirgemeyen okul müdürlerine ve vakit ayırarak anketleri doğru ve samimi bir şekilde cevaplayan değerli meslektaşlarım kimya öğretmenlerine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışma ve yüksek lisans eğitimim süresince manevi desteklerini eksik etmeyen aile büyüklerime, eşim Derya ve oğlum Kadir Sayhan'a sonsuz sevgilerimi sunarım.

Ocak, 2007

Adem Yavuz ÖZTÜRK

ABSTRACT

JOB SATISFACTION OF CHEMISTRY TEACHERS IN SECONDARY EDUCATION

For a qualified chemistry teaching it is necessary to determine the personal properties and needs of the chemistry teachers who are the most important element of this education sector. Because these needs determines their job attitudes and behaviours. Job satisfaction being the most important job attitudes affect the motivation and performance.

In this study, it is aimed to point out the job satisfaction of chemistry teachers in secondary educations. In the research, a sort of comparison scanning model of the related scanning models was used. The personel properties and job satisfactions of two hundred and one chemistry teachers in Istanbul in 2005-2006 academic year, are identified. Form of the Teacher's Personal Properties and Minnesota Work Satisfaction Questionnaire Scale (MSQ) are used for collecting data. In the study SPSS 13.0 package programme was used for statistical analysis of the data. During the evaluation, identifical analysis for demographical variables, to determine the normalcy of distribution for job satisfaction scale general and sub-factor points (intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction) one sample Kolmogorov-Smirnov test, to determine the difference in job satisfaction scale general and sub-factor points (intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction) for demographical variables independent group t-test, Kruskal Wallis-H test, one way Anova, non-parametrical Mann Whitney-U test are used and 0.05 significance is tested. 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, paying rent for the house 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 chemistry, existence of another teacher in the family, status and the kind of school, having a car, having in service training, having a master degree, and advicing to became chemistry teacher to others.

Some suggestions are brought out in the light of the search results. We expect this research to contribute the new researches and to be a reference for other studies on this subject.

Keywords: Secondary Education, Chemistry Teacher, Job satisfaction, Intrinsic Satisfaction, Extrinsic Satisfaction, MSQ.

January, 2007

Adem Yavuz ÖZTÜRK

ÖZET

ORTAÖĞRETİM KİMYA ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ

Kaliteli kimya öğretimi için bu sektörünün en önemli çalışanı olan kimya öğretmenlerinin kişisel özelliklerini ve ihtiyaçlarının belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü bu ihtiyaçlar onların iş tutumlarını ve davranışlarını belirler. En önemli iş tutumu olan iş tatmini öğretmenlerin performans ve motivasyonlarını etkilemektedir.

Bu çalışmada ortaöğretim kimya öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırma türü tarama modelinde bir çalışmadır. 2005-2006 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde çalışan 201 kimya öğretmenin kişisel özellikleri ve iş tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 13.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde demografik değişkenler için betimsel analizler, iş tatmin ölçeği genel ve alt boyut puanlarının dağılımlarının normalliğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi, demografik değişkenlerine göre iş tatmin ölçeği genel ve alt boyut puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi, Kruskal Wallis-H Testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği ve Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi kullanılmış ve anlamlılık 0.05 düzeyinde sınanmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, mezuniyet lisans alanı, halen öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumunu, yapılan ek iş türü, ek gelir durumu, oturduğu eve kira verme değişkenleri için iş tatmini ve alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kimya dışında farklı derslere girme durumu, çalıştığı okulun statüsü ve türü, otomobil sahibi olma, ailesinde başka öğretmen olma, hizmet içi eğitim alma, lisansüstü eğitim durumu ve başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenleri ile iş tatmini genel, iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Araştırma sonuçları ışığında öneriler getirilmiştir. Araştırmanın bu alandaki çalışmalara katkı sağlaması ve yeni çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ortaöğretim, Kimya Öğretmeni, İş Tatmini, İç Kaynaklı Tatmin, Dış Kaynaklı Tatmin, MSQ.

Ocak, 2007

Adem Yavuz ÖZTÜRK

BÖLÜM 1

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, önemi, sayıtlılar, sınırlılıkları sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1. GİRİŞ

Sanayi devrimi işyerini mekân olarak evden ayıran ve insanları işçileştiren bir süreç olarak tanımlanabilir. Sanayi devriminin ilk dönemlerinde örneğin, 1871’de ABD nüfusunun %70’i kendi işyerinde çalışırken, bu oranın 1970’te %5’e düştüğü bilinmektedir (Sennett, 1993). Dolayısıyla bu süreçte işçileşen, çalışmaya başladığı işyerine yabancılaşan ve işyeri üzerinde denetimini yitiren önemli bir insan nüfusu oluşmuştur. Bu nüfus için zanaatkârlıktan ve çiftçilikten işçiliğe geçiş, 18. yy. da, diğer birçok kurum gibi fabrikaların da disiplin temelinde örgütlenmesi ve işlerin herkesin hemen öğrenebileceği biçimde yeniden tanımlanmasıyla mümkün olmuş ve çalışanların önemli bir oranının yaptığı işin üzerinde niteliklere sahip olmasıyla sonuçlanmıştır (Sun, 2002).

Buna karşıt olarak, kişinin toplumda sahip olduğu yetenekler ölçüsünde bir yer edinmesi ve toplumun bireylerin yeteneklerini ölçerek onları bireyselleştirmesi fikri gelişmektedir. 18. yüzyılda bireyler, bu amaç doğrultusunda nüfuz yerine beceriyi, geleneksel bağlar yerine edinilmiş bir örgüt kültürünü öne çıkarmaya başlamışlar; böylece kendi sosyal kökenlerinin ötesine geçebilen ve bireyselliğini ve topluma karşı özerkliğini ilan edebilen bir insan imgesi oluşmaya başlamıştır (Kaynak, 1997). Bireyin toplumdaki yerini becerileri ile elde edip bireyselleşmesi ve emeğinin ve hayatının denetimini başkalarına devrederek, istemediği, yeterince kazanamadığı, kendini geliştiremediği bir işte çalıştırılıyor olması arasındaki karşıtlık, özellikle refah dönemlerinde yoğun şekilde gözlenen yabancılaşma, dışsallaşma, vb. olumsuz ruh hallerine yol açmıştır.

Bireylerin bir yandan geliştirdikleri beceriler yoluyla kendilerini kanıtlama gerekliliğinin doğması, diğer yandan işyerlerine kapatılarak yeteneklerinin çok altında işlerde çalıştırılıyor olmaları yaptığı işten hoşnut olamayan, başka bir deyişle iş konusunda hayal kırıklığına uğrayan insan topluluklarını ortaya çıkarmıştır.

Ancak iş tatmini kavramının ortaya çıkışı, emeğin örgütlendiği düzenli toplumlarda artık yönetilebilir olmaktan çıktığı dönemlere uzanmaktadır. Bu dönemde örneğin ABD’de 1897 ile 1904 arasındaki yıllarda sendikaların üye sayısı beş kat artmış ve sendikal mücadele ivme kazanmıştır. Taylor’un önerdiği “bilimsel yönetim” kuramı, çalışan ve işverenler arasındaki bu türden ihtilaf ve çatışmaları ortadan kaldırmak üzere tasarlanmıştı. Verimlilik sağlayacak bilimsel yöntemler geliştirilebilir ve hem çalışanlar hem de işverenler bu yöntemlere tabi kılınır ve çalışanlara yeterli ücret ve teşvik primi verilirse, üretim miktarı ve kârlılık kendiliğinden artacak ve sendikalara gerek kalmayacaktı. Buna karşın, bu yöntemlerin uygulamadaki sonuçlarından biri, zaman ve hareket etütleriyle küçük parçalara ayrılan, ayıklanan, tanımlanan ve standardize edilen işlerin, çağın fabrikalarının başlıca düzeneği olan üretim bandına uygun tekdüze bir çalışma ritmini mümkün kılmasıdır (Günbayı, 2000).

Taylor’un kuramının en belirgin noktalarından biri, çalışanı sadece kazanımlarını ve çıkarlarını izleyen, rasyonel bir aktör olarak görmesiydi. Elton Mayo’nun sonraki dönemde yaptığı araştırmalar, çalışanların çoğu kez işyerindeki arkadaşlarıyla beraber karar aldıklarını ve hareket ettiklerini göstermiştir. Bu modele göre çalışanlar sadece kritik durumlarda mantıksal davranıyor; kendi çıkarlarını hesaba katıyor ve koruyorlardı; olağan durumlarda ise dayanışmacı bir çerçevede ve üyesi oldukları grubun içindeki konumlarını dikkate alarak davranıyorlardı (Eren, 1998).

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 tatmininin tanımı, önemi, etkileyen değişkenleri ve sonuçlarını daha sonraya erteleyerek günümüz koşulları değerlendirildiğinde bireyselleşmenin daha yoğun olarak hissedilmeye başladığı, bu bireyselliğin sadece beceri ve yetenekler üzerinden değil, giderek daha hissedilir biçimde gelir düzeyi, sosyal statü ve belirli bir yaşam standardı gibi “yeni değerler” üzerinden biçimlendirildiği görülebilir. Böyle olunca, insanların bir işe ve

işyerine olan gereksinimleri, güvenli bir iş bulduklarında orada çalışmayı sürdürme zorunlulukları ve bu nedenle işin ve işyerinin bireylerin yaşamının çok önemli bir parçası haline geldiği yadsınamaz. İşyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında etkin bir rol oynar. Buradan hareketle, çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte, basit olarak çalışanların işlerini sevme derecesi şeklinde tanımlanabilecek iş tatmini üzerinde birçok bilim dalının neden çalıştığı anlaşılabilir.

İş tatmini kavramını araştırmak için birey odaklı ve örgüt odaklı olarak sınıflandırılabilir iki önemli neden vardır. Birey odaklı düşünmek, her bireyin adilane 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 bilinenlerindedir. İşlerinden hoşnut olmayan bireyler, ülkelerindeki 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.

Mutlu çalışanın iyi performans göstereceğine inanılırsa da, Spector (1997), tatmin-performans ilişkisinin düşük olduğuna dikkat çekmekte; ancak bulunan düşük korelasyonun performans ölçeklerindeki sorunlardan kaynaklanıyor olabileceğini belirtmektedir. Çünkü performans ölçümü genellikle üstler tarafından yapılmaktadır ve önyargılara açıktır. Jacobs ve Solomon'a (1977) göre, iş tatmin-performans ilişkisi başarılı performansın ödüllendirildiği örgütlerde daha güçlü olmaktadır. İş tatmin hem performansın ödüllendirilmesi sonucunda oluşmakta hem de işten tatmin sağlayan çalışanlar iyi performans göstermektedir (Spector, 1997). Bu ilişkiyi örgüt düzeyinde inceleyerek, işlerinde mutlu olan bireylerin örgütsel amaçlara ulaşmak üzere işbirliği yapmaya daha yatkın olacaklarını belirtmiştir (Ostroff, 1992). Ostroff'un araştırması, çalışanlarının tatmin düzeyi yüksek olan örgütlerin daha iyi performans gösterdiğini kanıtlar niteliktedir.

İş tatmini, örgütçe resmen tanımlanan görevlerle ilgili performansın (görev performansı) yanı sıra resmen tanımlı olmayan ancak örgütün yeterlik ve verimliliği açısından önemli olan örgüttaşlık davranışı (Organizational Citizenship Behaviour) (bağlamsal performans) ile de ilişkilidir. Örgütsel davranış, çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak, örgütün mevcut uygulamalarını iyileştirmek üzere önerilerde bulunmak, yakın denetim olmaksızın işe zamanında başlamak ve boşa zaman geçirmemek olarak tanımlanabilir. İş tatmininin örgütsel gönüllülük (Organizational Spontaneity) davranışı olarak da adlandırılan bağlamsal performans ile korelasyonu görev performansı ile olan korelasyonundan daha yüksektir. İşverenin ya da üstlerinin kendisine davranışından hoşnut olan birey, örgütte kendisi için resmen tanımlanmış olan görevlerden fazlasını yapmaya gönüllü olacaktır. Böylece, bu gönüllülük davranışının tatminin bir sonucu olarak ortaya çıktığı; bağlamsal performansta artış anlamına geldiği ve örgüt performansına katkı sağlayacağı

düşünülebilir. İşyerindeki olumlu ruh halinin (positive mood) bağlamsal performansı teşvik ettiğini belirtilmiştir (George ve Brief, 1992).

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 değişkenlerin 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 olanak tanıdığı ya da cesaretlendirdiği ölçüde tatmin sağlayabilmektedir. Bu nedenle, iş bir nihai durumun elde edilmesini sağlıyor olsa bile bireyin önemli bir davranış biçimine aykırı çalışmasına neden oluyorsa tatmin edici olmayabilir (Akt. Brief, 1998; White, F., 2002).

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.

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 öğretim 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 ulu önder öğretmenlere yüklediği büyük görevi şu söz ile ifade etmiştir: "Öğretmenler yeni nesil sizlerin eseri olacaktır".

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

Bu araştırmada ortaöğretim kimya öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ölçülmeye çalışılacaktır. Öğretmenlerin iş tatminine yönelik çeşitli çalışmalar ışığında başlanan bu araştırmada ortaöğretim kimya öğretmenlerinin iş tatmini üzerine yoğunlaşmadaki sebep yapılan katalog taramasında ortaöğretim kimya 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, kimya öğretmeni olmak isteyen gençlere; bu mesleği seçip seçmemeleri ile ilgili kılavuzlar hazırlanmasında, bu mesleği icra etmekte olanlar içinde motivasyon ve iş tatminlerini yükseltici eğitim programlarına 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. Ortaöğretimde son yıllarda yaşanan ekonomik ve sosyo-kültürel olumsuzluklarla birlikte görev yükü artan öğretmenlerin bırakın kaliteli eğitim vermeyi işlerini yapamaya uygun olmayan 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 ortaöğretim kimya öğretmenlerinin işlerinden ne derece tatmin oldukları veya hangi yönleri ile tatminsizlik yaşadıklarını çeşitli bilimsel yöntemler ışığında analiz ederek ortaya çıkarmayı hedeflenmiştir. Gelecek nesillere yön veren ve onları belirli bir kültür seviyesine taşımaya çalışan öğretmenlerin iş tatminleri verdikleri eğitimin kalitesini ve niteliğini doğrudan etkileyen bir faktör olduğu unutulmamalıdır.

Kimya öğretmenliğini tercih edilen bir konuma getirebilmek, karar verici makamlara sağlıklı öneriler sunabilmek için; mevcut kimya öğretmenlerinin kişisel özellikleri belirlenip, iş tatmininden ne anladıklarının bilinmesi gereklidir.

1.2. Amaç

Bu araştırmada “Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İş Tatmini” incelenmektedir. Araştırmanın genel amacı; farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan ve demografik özellikleri farklı kimya öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini saptamaktır.

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde, şu sorulara yanıt aranmaya çalışılacaktır.

1- Ortaöğretim okullarında görev yapan kimya öğretmenlerin 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?
- d) Çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı değişkenine göre dağılım nedir?
- e) Hizmet süresine değişkenine göre dağılım nedir?
- f) Çalıştığı okul sayısı değişkenine göre dağılım nedir?
- g) İdari görev yapma değişkenine göre dağılım nedir?
- h) Mezuniyet alanı değişkenine göre dağılım nedir?
- ı) Kimya dersi dışında farklı derslere girme değişkenine göre dağılım nedir?
- j) Çalıştığı okulun statüsü değişkenine göre dağılım nedir?
- k) Çalıştığı okul türü değişkenine göre dağılım nedir?
- l) Öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumuna göre dağılım nedir?
- m) Öğretmenlik dışı iş türü değişkenlerine göre dağılım nedir?
- n) Ek gelir değişkenine göre dağılım nedir?
- o) Oturduğu eve kira verme değişkenine göre dağılım nedir?
- p) Otomobil sahibi olma değişkenine göre dağılım nedir?
- r) Lisansüstü eğitim durumuna göre dağılım nedir?
- s) Hizmet içi eğitime katılma durumuna göre dağılım nedir?
- t) Ailesinde başka öğretmen olup olmamasına göre dağılım nedir?
- u) Başka birine kimya öğretmenliği tavsiye edip etmeme durumuna göre dağılım nedir?

2- Ortaöğretim okullarında görev yapan kimya öğretmenlerin genel iş tatmin ve alt boyut tatmin düzeyleri (iç ve dış kaynaklı tatmin) nasıldır?

3- Ortaöğretim okullarında görev yapan Kimya öğretmenlerin 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- Ortaöğretim okullarında görev yapan Kimya 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?
- d) Çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- e) Hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- f)Çalıştığı okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- g) İdari görev yapma değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- h) Mezuniyet branşına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- ı)Kimya dersi dışında farklı derslere girme değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- j)Çalıştığı okulun statüsü değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- k) Okul türüne göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- l) Öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- m)Öğretmenlik dışı iş türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- n)Ek gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- o)Oturduğu eve kira verme değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- p)Otomobil sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- r)Lisansüstü eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- s)Hizmet içi eğitime katılma durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- t)Ailesinde başka öğretmen olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- u)Başka birine kimya öğretmeniği 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 Kimya öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini ortaya koyarken, aynı zamanda onların dilek ve temennilerini de yansıtmış olacaktır.

Bu araştırmanın;

- 1) Ülke düzeyinde ve İstanbul ilinde ortaöğretim kimya öğretmenlerine yönelik böyle bir çalışmanın ilk defa yapılıyor olması nedeniyle yapılacak çalışmalara yol göstermesi konusunda,
- 2) Ortaöğretim kimya öğretmenlerin iş tatminini okul statüsü, okul türü ve demografik özelliklerine göre yeni ve farklı düzenlemeler yapılabilmesi konusunda,
- 3) Devletin eğitim politikasının çalışanların özellikle öğretmenlerin iş tatminini arttıracak tedbirlerin alınması ve gerekli hizmet içi eğitimlerin hazırlanmasına kaynak teşkil etmesine,
- 4) 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) 2005 -2006 Eğitim Öğretim yılı ile,
- 2) İstanbul İli Ümraniye, Sultanbeyli, Kadıköy, Kartal, Maltepe, Üsküdar, Beykoz, Adalar, Bayrampaşa, Beşiktaş ve Eminönü ilçelerinde bulunan devlet ve özel ortaöğretim (lise) okullarında çalışan kimya 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 düzeylerinin ölçülmesi Minnesota İş Tatmin ölçeği ile ve öğretmenlerin verdikleri cevapların doğruluğu ile,
- 5) Araştırmada 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.

Eğitim: Oğuzkan'a göre; önceden saptanmış amaçlara göre insanların davranışlarında belli değişimler sağlamaya yarayan planlı etkinlikler dizgesidir (Akt. Fidan ve Erden, 1994).

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: Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan ve geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, etkinlik, meslek şeklinde

tanımlanır (Tosun, 1992). İş, insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. İnsan yaşamının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Geçirilen sürenin verimli bir şekilde kullanılması bireyin işinden sağladığı doyum düzeyiyle ilişkilidir.

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).

Kimya Eğitimi: Bireylerin kimyanın amaçlarına ulaştırılmasında gerekli olan etkinliklerle uğraşan bir disiplin (Ayas vd., 1997). Liselerde ve üniversitelerde kimya üzerine verilen eğitim.

Kimya Öğretmeni: Lisans eğitimini kimya alanında yapan eğitim, fen-edebiyat ve mühendislik fakültelerinden mezun olmuş pedagojik formasyonunu tamamlamış Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ve özel okullarda görev yapan kimya dersini okutan öğretmenlerdir.

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 sevme, toplumsal değişimi anında izleme, kişiliğe uygunluk inancı, çocuklara sevgi, mesleği sevme, sayma, öğrenci ve okulu sevme gibidir (Köktürk, 1997).

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

Ortaöğretim (Secondary Education): İlköğretime dayalı en az üç yıllık öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsamaktadır. 2005–2006 Eğitim–Öğretim yılından itibaren ortaöğretimin süresi tüm okul türlerinde dört yıla çıkmıştır.

Öğretim: Eğitim sistemi içinde yer alan alt sistem ya da süreçlerden birisidir. Öğretim, öğrenci gelişimini amaçlayan ve öğrenmenin başlatılması, sürdürülmesi ve gerçekleştirilmesi için düzenlenen planlı etkinliklerden oluşan bir süreçtir. Öğretim, amaçlı ve planlı öğretme sürecidir (Açıköz, 1996).

Öğretmen: Eğitim hizmetlerini eğitimin amaçları doğrultusunda yürüten kişilerdir. Öğretmen; okulu, sınıf ortamını canlandıran, öğretim için uygun, ilginç ve zevkli bir duruma getiren kişidir (Akınoğlu, 1995). Mesleği bilgi öğretmek olan kimse, muallim, muallime, okullarda ders anlatan kişiler (TDK Sözlüğü).

Öğretmenlik: Öğretmenlik, devletin eğitim ve öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir (Resmi Gazete, 1973 sayı:14574; 1983, sayı:18081).

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 “istenen 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).

Yaşam tatmini: Bireylerin yaşantılarıyla ilgili tatmin olarak; boş zaman, aile yaşantısı ve sağlığı, hükümet politikası ve genellikle işteki yaşantılarını içeren genel tatmini ifade eder.

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, menajer. Okulları yöneten kişiler (TDK Sözlüğü).

BÖLÜM 2

2. EĞİTİM İLE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde konumuz içerisinde geçen eğitim, ortaöğretim, öğretmen, öğretmenlik, kimya eğitim ve kimya eğitiminde kimya öğretmenin önemi kavramları açıklanacaktır.

2.1. Eğitim

Formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğü zaman eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu izlenimini vermektedir. Bu açıdan eğitimi zaman ve mekân yönünden sınırlamak mümkün değildir. Eğitim toplumun en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biridir. İnsan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir. Bugün birçok ülkede çocuk ve gençlerin büyük çoğunluğu okul eğitimi görmesine rağmen, eğitimin önemli bir kısmı okul dışında gerçekleşmektedir. Bu nedenle, bazı düşünürler formal eğitimin de “Eğitim” kavramı içinde yer alması görüşünü savunmaktadırlar. Bunun yanında eğitimin kültürlenmenin bütün süreçlerini kapsamaması gerektiğini savunanlar da vardır (Fidan ve Erden, 1994).

Adem (2000) ise eğitimi, bireyin; fiziksel, zihinsel ve ahlâki yetilerini (melekelerini) geliştirme eylemi olarak tanımlamıştır.

Ertürk (1971)'e göre ise, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istedik değişme meydana getirme sürecidir (Akt. Tekin, 1977).

Oğuzkan'a göre; önceden saptanmış esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir (Akt. Fidan ve Erden, 1994).

Leif ve Rustin' de daha soyut bir tanımlama getirmiş ve insanların bilgi ve görgülerinde geçerli saydığımız şeyleri gelecek nesillere nakleden, hatta ileride kaydedilecek tekâmülü hazırlama iddiasında bulunan en üst görüş yüceliğini isteyen bir insan eseri olduğunu savunmuşlardır (Akt. Hesapçioğlu, 1994).

Bu tanımları çoğaltmak mümkündür. Eğitim hakkında çok çeşitli tanımlar olmakla birlikte, genel manada eğitimin önceden belirlenmiş amaçlar istikametinde nesilleri yönlendirme ve

yetiştirme çalışması veya bu yönlendirme ve yetiştirmenin bilimini, tekniğini, taktiğini v.b. öğreten bilim olarak tanımlanabilir (Çelikkaya, 1997).

Eğitim bireyin niteliklerinde farklılık, değişiklik meydana gelmesi ve getirilmesi süreci olarak tanımlanabilir. Bu değişikliğin olumlu olması beklenir.

Görüldüğü gibi tanımların bazılarında, eğitimin belli amaçlara göre yapılan planlı ve kontrollü olması (formal), bazılarında ise geliş güzel kendiliğinden oluşan (informal) şekli ön plana çıkartılmıştır. Öğretmenler formal eğitimin planlayıcıları ve uygulayıcılarıdır. Bu araştırmanın ana ögesini öğretmenler oluşturduğu için, bundan sonra eğitimin formal şekli üzerinde durulacaktır.

2.1.1. Eğitimin Önemi

Toplumlarda özellikle demokratik ülkelerde topluma hizmet için kurulmuş müesseselerden biri hatta birincisi eğitim müesseseleridir (Çelikkaya, 1995). Eğitim, temelde bir yönlendirme ve yetiştirme çalışması ve bilimi olduğundan hayattaki her insanı, her toplumu ve her alanı ilgilendirmektedir.

Çelikkaya (1990), eğitimi bir olgu olarak ele almakta ve genel nitelikleri ile şöyle özetlemektedir:

- 1-Eğitim bir faaliyettir. Bir yönlendirme ve yetiştirme çalışmasının adıdır.
- 2-Eğitim bir bilimdir. İnsanların ve hayvanların da yönlendirme ve yetiştirilmeleri ile ilgili bilgi, kural ve yolları öğreten objektif bir bilimdir.
- 3-Eğitim teorik yönlendirmedir.
- 4-Eğitim uygulamada millidir.
- 5-Eğitim amaçlı bir öğretimdir.
- 6-Eğitim bir davranıştır. Gerek bilimsel gerekse ahlaki yönden daima davranış değişikliğini veya yeni bir davranış kazandırmayı hedefler.
- 7-Eğitim bir süreçtir. Eğitim belli bir sürede gerçekleşir. Eğitimde tekrar ve ısrar vardır.
- 8-Eğitim sosyal bir olgudur. Her toplumda mutlaka bir eğitim faaliyeti vardır. Eğitim aynı zamanda sosyal bir olaydır. Sosyal bir olgu olmakla beraber öğrenme ve öğretme olayındaki eğitim, öğrenme ve öğretmenden meydana gelen bir olayın adıdır.

Nitelikli eğitim, öğrenciyi, verilen programın, ya da konunun üzerine çıkararak, onun hakkında düşündüren, imgeleme gücünü arttıran ve spekülasyon yaptıran, çocuk merkezli bir eğitim sistemidir (Turgut, 1995).

Kalkınmada ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmada toplumsal ve bireysel refahın artırılmasında, eğitimin gerekliliği ve önemi tartışmasız kabul görmektedir. Yaşadığı toplumla uyumlu, çalıştığı grupla işbirliği yapabilen, iletişim kurma zorluğu olmayan, üretici, araştırmacı öğrenme yollarını bulabilen bireyler eğitimle yetiştirilmektedir (Metin, 1993).

2.1.2. Eğitim Amaçları

Eğitim bir ya da bir dizi amaca ulaşmak için yapılır. Amaçlar eğitim sürecine giren kişinin davranışlarında dolayısıyla kişiliğinde meydana gelmesi istenilen farklılaşmaları belirler. Amaçların saptanmasında toplumun ve bireyin ihtiyaçları göz önünde tutulur. Amaçlar toplumun bireyden beklediği tüm önemli davranışları kapsamalıdır. Bireyin toplumsal yaşama uyum sağlaması için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumlar da amaç olarak ifade edilmelidir. Çilenti'ye göre eğitim sisteminin alt sistemlerinde amaç çeşitleri, dört maddede sıralanmıştır (Fidan ve Erden, 1994):

1. Uzak amaçlar: Bunlar ülke düzeyinde çok genel amaçlardır.

2. Genel amaçlar: Bunlar belli bir eğitim düzeyinin veya belli bir düzeydeki okulların genel anlamda ya da belli bir konumdaki genel amaçlarıdır

3. Özel amaçlar: Bunlar belli bir dersin veya onun belli bir konusunun belli bir düzeydeki amaçlarıdır. Her özel amaç belli konuda bireylere kazandırılmak istenen bir özelliktir.

4. Davranışsal amaçlar: Bunlar, bir bireyin belli bir özel amaca ulaşmış olduğunu gösteren davranışlardır. Özel amaçlar, belli bir konuda bireylere kazandırılmak istenen özellikler olarak tanımlanmıştır. Her birey belli bir konuda her hangi bir özelliği kazanmış olduğunu bazı davranışlarıyla belli eder. Örneğin, mikroskobu kendi başına kullanabilme özelliğini kazanmış olan bir öğrenci, bu özelliğe sahip olduğunu, verilen bir cismi mikroskop altında inceleyebilmek için gerekli bütün davranışlar göstererek belli edecektir

Yukarıda sayılan bütün amaçlara ulaşmak için gerekli olan araçların belirlenmesi ve bütün bunların eğitimin genel program ve politikalarına yansımaları gerekmektedir (Güven, 2001).

2.2. Ortaöğretim

Ortaöğretim, ilköğretime dayalı en az üç yıllık öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsamaktadır. İlköğretim ile yükseköğretim kurumları arasında yer alan genel liseleri (Düz liseler, Anadolu liseleri, Fen liseleri v.b.), teknik ve meslek okullarını yönetmek için görev ve sorumluluk yüklenmiş olan örgüt olarak tanımlanabilir. 2005-2006 Eğitim-Öğretim yılından itibaren ortaöğretimin süresi tüm kurumlarda dört yıla çıkmıştır.

2.2.1. Ortaöğretim Amaçları

Cumhuriyet'in kuruluşundan bu yana ortaöğretim kurumlarının amaç ve işlevleri birtakım değişikliklere uğramıştır. Değişen sosyal, kültürel, ekonomik çevrenin sonucu, kurumların amaç ve işlevlerinde de değişiklikler olması, kurumların kendilerini değişen bu çevreye uydurma gayreti içinde olmaları doğaldır. Oğuzkan'a göre zaman zaman bu kurumların adları değişmiş, öğretim yılları artırılmış, müfredat programı değişikliklerine gidilmiş, kurumlardan beklentilerde değişiklik olmuştur (Hesapçioğlu, 1994). Günümüzde ise bu amaç ve işlevlerin ölçütü; ortaöğretim kurumlarımızda yetişen öğrencilerimizin üniversite giriş sınavlarında gösterdikleri başarıdır.

Ortaöğretimin amacı; öğrencilere asgari ortak bir genel kültür vermek, birey ve toplum sorunlarını tanıtmak ve çözüm yolları aramak, ülkenin sosyo-ekonomik ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunacak bilinci kazandırarak öğrencileri ilgi, yeti ve yetenekleri doğrultusunda yükseköğretime, hem yükseköğretime hem mesleğe veya hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır.

İdeal olan bu görevler yerine getirilirken öğrencilerin istekleri ve kabiliyetleri ile toplum ihtiyaçları arasındaki ilişkinin dikkate alınmasıdır.

2.3. Öğretmen

Eğitim hizmetlerini eğitimin amaçları doğrultusunda yürüten kişilerdir.1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre “öğretmenler, öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarından mezunlar arasından Milli Eğitim Bakanlığı'nca seçilir. Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nca devlet memurlarının seçiminin sınavla yapılacağı hükmü yer almaktadır.

Çağdaş eğitim anlayışına göre öğretmen sadece ders veren, sınav yapan değil aynı zamanda kaynak arayan, güçlükleri yenen ve tanıyan, disiplinler arası ilişkiler kuran, insan ilişkilerini geliştiren, meslek seçimi ve boş zaman uğraşları üzerinde danışmanlık yapan, öğretmen konusunda uzman bir kişi olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Konseyi'nin 1983'te yayınladığı raporda “öğretmen, çeşitli kaynakları anlamlı bir eğitim ve öğretim yaşantısına dönüştüren bir kişidir” denilmektedir (Özdayı, 1990).

2.4. Öğretmenlik

Milli Eğitim Temel Kanunu madde 43,45,46,47,48 ve 49 da öğretmenlik mesleğinin tanımı, nitelik ve görevleri ile yetiştirilmesi konusu açıklanmıştır (Resmi Gazete 1973, sayı:14574, 1983, sayı:18081). Öğretmenlik, devletin eğitim ve öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık, genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun; öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır. Bu öğrenim lisans öncesi, lisans ve lisansüstü seviyelerde yatay ve dikey geçişlere imkân verecek şekilde düzenlenir. İlk ve temel eğitimle ilgili olarak “İlköğretim ve Eğitim Kanununun” son şekli 2917 sayılı kanun olarak düzenlenmiştir (Resmi Gazete, sayı:18192, tarih:15.10.1983) ve öğretmenin yukarıda belirlenen görevlerini yapabilmesi için programlanmış bir eğitim formasyonu kazanması öngörülmektedir.

Bilmek ve öğretmek bir öğretmende bulunması gereken ana özelliklerdir (Oktay, 1991). Toplumsal dokunun bir parçası olan, çoğu zaman bir öğretim donanımı olarak çalışan, bir

bilgi kaynağı olarak görev yapan öğretmen, öğretim sisteminin bileşenlerinden biridir (Baykal vd., 1991). Öğretmen, eğitimin kilit adamı, yaratıcı, yaşatıcı, hayata geçirici, uygulayıcı gücüdür (Çağlar, 1991). Öğretmen yalnız bilgi ve beceri kazandırmakla kalmaz, bireyin belirli konularda tutum kazanmasına da sebep olup, öğrencinin bilgiyi yansız tarzda yorumlamasına ve kendini gerçekleştirme sürecinde kullanmasına da yardımcı olur (Kulaksızoğlu, 1995).

2.5. Kimya Eğitimi

Fen eğitimi, vatandaşların bilimsel buluş, düşünme ve değerlendirme yetilerini geliştirmesi, yetenekli, uyumlu iş gücünün oluşturulması ve çağdaş teknolojiye ulaştıran beceriyi kazandırması için gerekli temeli vermektedir. Bu temel üzerine fen ile ilgili tam anlaşılabilir, kavranabilir bir seri bilgi, beceri ve deneyim kazandıran programlar geliştirebilir (Çepni ve Azar, 1995). Bütün bunlar kimya eğitiminin de temelini oluşturacaktır.

Kimya eğitimini; bireylerin kimyanın amaçlarına ulaştırılmasında gerekli olan etkinliklerle uğraşan bir disiplin olarak tanımlar. Bu disiplin kimyanın nasıl öğretileceği konusunda mevcut araç-gereç, teknoloji ve yöntemlerden ne zaman ve ne şekilde yararlanabileceğini inceleyip araştırarak kimya öğretimini planlayanlara ve kimya öğretiminden sorumlu olanlara önerilerde bulunur (Ayas vd., 1997).

9. , 10. ve 11. sınıf kimya dersi programı; Fen eğitimi günlük yaşamdaki uygulamalarına ve bilgi gerektiren işlerde ihtiyaç duyulan becerileri geliştirmeye önem vermektedir. Fen eğitimi öğrencilerin çevreleri ve yaşadığımız dünya hakkında bilgi edinme isteklerini geliştirerek bu isteğin sürekli olmasını sağlar. Fen eğitimi, öğrencilerin zoru başarıya, risk alma ve hatalardan ders çıkarma arzularını geliştirir. Fen eğitimi, dünyadaki değişen değerlere ilgi duyan öğrencilerin bilgi ve becerilerini, bilim ve teknolojideki değişimlere paralel olarak sürekli değişip geliştiğini anlamalarına yardımcı olur (Earged, 1998).

Kimya derslerinde aranan özellikler şunlardır:

1-Öğrencilere kimya konuları bilimsel yöntemlerle sunulacak doğayı anlama yeteneklerinin geliştirilmesi amaçlanır.

2-Kimya biliminin entelektüel dürüstlüğünü muhafaza eder.

3-Öğrenciler kabiliyetlerini ve ilgi alanlarını kimya derslerinde geliştirmektedir.

4-Kimyanın özel bir alanına ilgi duyan öğrenciler kimya dersini izleyerek ilgi alanlarını geliştirirler. Bu öğrencileri kimyaya ve mühendisliğe planlı, programlı ve daha kararlı devam etmelerini teşvik eder.

5-Herhangi bir kimya çalışmasının disiplin atmosferi birbirinden bağımsız üç noktada odaklanmalıdır. Bunlar içerik, araştırma metotları ve bölüm başlıklarıdır.

Liselerimizde okutulan Kimya dersi programlarının Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığınca 1.5.1992 tarihinde belirlenmiş ortak amaçları şunlardır (Tebliğler Dergisi, 25.05.1992, sayı:2359):

1.Kimyanın çok yaygın olan uygulamalarını daha iyi anlamalarına imkân sağlayacak temel kavramları ve kanunları öğretmek,

2.Kimyasal olayları üzerinde bizzat inceleme, gözlem ve deney yaptırmak suretiyle araştırma yollarını kavramalarına, pozitif ve ilmi bir görüş ve düşünüşe sahip olmalarına imkân ve zemin hazırlamak,

3. Kimyasal olaylarını derinliğine ve kapsamlı düşünebilmek, onlara nüfus etmek,

4. İleride temel bilim dallarında yapacakları öğrenim için gerekli bilgi, tavır ve maharet kazanmalarını sağlamak,

5. Öğrenme olaylarını öğretmektir.

Gerçekler, kanunlar, kavramlar, kurallar, teoriler ve kimyanın dili kimyanın içeriğini oluşturur. Bunlar her bir aktivitenin özel bir türü, kazanım ve araştırma metodu gibi görülebilir. Kimyanın bir bilim dalı olarak özelleştiren sebep araştırma yöntemlerinin doğasını içeren kendi kavramlarını oluşturmasıdır (Ayas vd., 1997).

Genel manası ile kimya eğitimi, belirlenmiş amaçlar doğrultusunda, fen ve teknolojideki gelişmeler ile konuları arasında ilişkiler kuran ve bilimsel düşünme gücüne sahip bireylerin yetiştirilmesini sağlayan bir disiplindir.

2.5.1. Kimya Eğitiminin Önemi

Günümüze damgasını vuran Bilgi Çağı, bireyde aranılan niteliklerin yeniden belirlenmesine ve tanımlanmasına neden olmuştur. Hizmet üretiminin esas olduğu ve bu hizmetin üretiminde bilgiye ulaşma, kullanma, yorumlama ve hizmete dönüştürmenin kritik rol oynadığı günümüzde, etkin bireylerde aranan özellikler aşağıdaki gibi özetlenebilir (Yaşar ve Yıldırım, 1998).

1. İletişim becerilerini en etkin şekilde kullanabilme ve yeni beceriler kazanmasını başarabilme,
2. Araştırmacılık becerilerine sahip olma ve bu becerilerini yeni bilgilere ulaşmada ve yorumlamada kullanabilme,
3. Problem çözme gücüne sahip olma ve karşılaştığı problemler karşısında alternatif çözüm yolları üretebilme ve bunlar arasından en etkinini seçip kullanabilme,
4. Mal üretiminin aksine hizmet üretebilme ve bunun diğer insanların kullanımına sunabilme,
5. Bilgi üretiminde var olan bilgilere ulaşabilme, bunları yorumlayabilme ve yeni bilgiler oluşturabilme,
6. Bireysel başarıyı değil, toplumsal ve küresel başarıyı gerçekleştirebilmedir

Hızla ilerleyen bilim ve teknoloji, insan hayatında her gün çok daha fazla yer ve önem kazanmaktadır. Bilim ve teknolojinin ilerlemesi ise ancak fen bilimlerinin ilerlemesi ve uygulamada yer alması ile mümkündür. Bilim ve teknoloji alanında çok kapsamlı bir role sahip olan kimya biliminin gelişmesi ve teknolojide kullanılması ise ancak bu alanda iyi yetişmiş insanlar sayesinde olacaktır. Şüphesiz bu alandaki kalifiye eleman ihtiyacı karşılanmadığı müddetçe, teknolojide ileri gitmiş ülkelere bağımlı olmaktan kurtulmak mümkün olmayacaktır.

2.5.2. Kimya Eğitiminde Öğretmenin Önemi

Okullar, öğrenciye eğitim hizmeti sunan örgütlerdir. Diğer örgütlerden en önemli farkı ürünün insan oluşudur. Bir fabrikada hatalı bir ürün yeniden işlenerek düzelir ya da yok edilir. Eğitim örgütlerinin ürünü olan öğrenciyi yok etmek tekrar birinci sınıftan başlatmak ise mümkün değildir. Asıl üretim yapan öğretmenlerin hata yapma şansı yoktur. Bu nedenle öğretmen performansını değerlendirmek sadece öğrenci veli açısından değil, toplumun geleceği için de çok önemlidir (Şahan, 2000).

Öğrenme ve öğretme ortamının en önemli elemanı öğretmendir. Mezun olduğu okul, mesleki kıdemi, bilişsel, duyuşsal ve devinişsel hazır bulunurluk düzeyi, geliri, fiziki görünüşü gibi özellikleriyle öğrenci başarısı ve eğitim- öğretimin niteliği üzerinde etkili olmaktadır (Sönmez, 1994). Öğretmen; okulu, sınıf ortamını canlandıran, öğretim için uygun, ilginç ve zevkli bir duruma getiren kişidir (Akınoğlu, 1995).

Kimya gibi çoğu öğrenci tarafından sıkıcı ve anlaşılması zor bulunan bir dersin, zevkli bir hale getirilmesinde en önemli rol; şüphesiz kimya öğretmenlerine düşmektedir. Mesleğini seven, motivasyonu yüksek ve iş tatmini sağlamış kimya öğretmenlerinin, kimya dersinin öğrenciler tarafından sevilmesinde önemli rolleri vardır.

BÖLÜM 3

3. ORTAÖĞRETİM KİMYA ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMINİ

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.

3.1. İş Tatmini

Günümüz toplumunda meydana gelen değişimler ve gelişmeler toplumsal ve siyasal yaşamda olduğu gibi, ekonomi ve yönetim alanında da insan faktörünün ön plana çıkmasını sağlamıştır. İşletmeler küreselleşmenin etkisiyle bilgi oluşumunun, kullanımının ve yönetiminin çok önem kazandığı günümüzde tüm çalışanları aynı amaca yönlendirmek, verimi ve kaliteyi en üst düzeye çıkarmak için yeniden yapılanma çalışmalarına gitmiştir. Bu bağlamda iş tatminine ve onu etkileyen faktörlere yönelik çalışmaların arttığı ve daha geniş boyutlarıyla incelendiği görülmektedir. Bu bağlamda çalışanların iş ortamındaki davranışlarını belirleyen etmenleri iyi analiz etmek sorunların kaynağını ve çözüm yollarının bulunmasında önemli rol oynayacaktır.

İş tutumları, bireylerin çalıştıkları iş hakkında sahip oldukları düşünceler, inançlar ve duyguların tümüdür (Eren, 1998). Kişinin sahip olduğu iş değerleri iş tutumlarına yol açmaktadır. Bir örgüt için en önemli iş tutumları “İş tatmini” ve “Örgütsel bağlılık” dır. Bu çalışmada kimya öğretmenlerinin iş tatmini, alt boyutları ve ilişkide bulunduğu değişkenler incelenecektir.

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 sonuçlar olarak tanımlanabilir.

Başaran (1991)'a göre işten tatmin, çalışanın işinden ve iş yaşamından haz duymasıdır. Çalışanın, ulaştığı bu haz duygusu ne oranda yükselirse işinden sağladığı tatmin o oranda yükselir.

Adams (1963), bir eserinde tatmini bireyin algıladığı girdi-çıktı dengesi olarak tanımlamaktadır. Adams, bireyin, ücret, statü, beğenilme gibi bir takım sonuçlara ulaşmak için zeka, eğitim, deneyim ve çabadan oluşan bireysel katkısını örgütüne verdiğini, aldıklarıyla verdikleri arasında eşitsizlik algılayan bireyin tatminsizliğe düştüğünü ileri sürmektedir (Akt. Ergenç, 1982).

En genel anlamı ile bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş tatmini kavramı için yapılan diğer 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 hoşça 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 tutumdur” 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).

İş tatmini, “kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” ile tanımlanmakta, bir başka deyişle iş tatmini, çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir. İş tatmininin yaşam tatmini ile ilişkili olduğu ve bireylerin, fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

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).

Vroom (1964), iş tatmini kavramını çalışanların algılarına, duyguları ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür. Vroom (1964) diğer bir çalışmasında iş tatminini çalışanların işlerinde yükledikleri rollerine karşı olan duygusal tepkileri şeklinde tanımlamıştır (Akt. Malouff ve Sims, 1996).

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 ödüllerdir. Dilediği bir işte çalışma kişide tatmin yaratacaktır. Dış kaynaklar ise örgütsel özendiricilerdir (Akt. Özdayı, 1990).

İş tatmini, birçok yazar tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. İşten tatmin kavramı; güdüleme, moral, işle özdeşleşme ve işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Fakat bunlardan değişik anlamdadır. Güdülerin bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, iş tatmini, işe bağlı olarak memnun olmayı göstermektedir.

Çalışan, kendisinin örgüte verdiği inandığı emeğe karşılık örgütten aldığını kendine eş saydığı öteki çalışanların örgütten aldıklarıyla karşılaştırır. Bunun sonucunda, örgüte verdiği karşılık, örgütten aldıklarının denk olup olmadığını algılamaya çalışır (Başaran, 1991).

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 olmaktadır (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 tatmini, çalışanların fiziksel ve düşünsel sağlıkları yanında bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir. İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları beraber eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluktur. İşgören çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı işçilik gururu onun için büyük bir tatmin kaynağı olacaktır (Bingöl, 1996, 1997 ; Şimşek vd., 2003).

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)

İş, insan yaşamının önemli bir kısmını kapsar. İnsanlar, uyanık kaldıkları sürenin büyük bir kısmını bir "iş" yaparak geçirirler. Eğer yapılan iş, bireyin istediği gibi sonuçlandıysa birey bundan tatmin elde eder. Yapılan iş beklenen düzeyde olduysa bundan da, daha büyük bir doyum ve mutluluk elde eder. Sonuç beklenen düzeyde ve bireyin istediği gibi değilse, burada etkili olmaktan ve tatminden söz etmek pek olası değildir. Örgütsel ortamda, insanların yaptıkları işten tatmin ya da tatminsizlik hissetmeleri birçok etkene bağlıdır ve örgütlerdeki insan gücünün etkili kullanılıp kullanılmadığının bir göstergesi olabilir. İş tatmini oldukça soyut ve karmaşık bir kavramdır. Genellikle, iş tatmini kavramı Amstrong (1993)'un belirttiği gibi, insanların işlerine karşı tutum ve duygularını içerir. İşe karşı olumlu ve hoş tutumlar iş tatmini, olumsuz ve hoş olmayan tutumlar iş tatminsizliğini açıklar (Paknadel, 1995).

Günümüz yöneticileri, her düzeydeki elemanlarının verimini artırmayı düşünsel ve bedensel rasyonelliği ön plana çıkarmayı amaçlamaktadırlar. Özellikle yönetim uygulamaları ile bir yandan çalışanların mutluluğu arttırılmak istenmekte, diğer yandan ise rasyonellik sınırları içinde üretkenlik desteklenmektedir. Çalışma yaşamı içerisinde günlük yaşantısının yaklaşık yüzde yetmişini iş ortamında geçiren kişinin olanaklar ölçüsünde iş tatminsizliği hayal kırıklığı gibi duygusal sorunlardan uzak tutulması, buna karşılık iş tatmininin artırılması gerekir. İş görenin iş tatmini bulması demek, işine karşı olumlu tutumun ortaya çıkması demektir. Bireyin işine karşı tutumu ne ölçüde olumlu ise, iş tatmini o ölçüde olumlu olacaktır. İş tatmini çalışanın işe ya da işin belirli yönlerine tepkisini yansıtır. İş tatmini, işin kapsamı ve iş ortamına ilişkin bireylerin, olumlu tutumlarının tümü şeklinde tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1983, 1996).

İş tatmini, çalışanın iş durumuna gösterdiği duygusal bir tepkidir. Bu nedenle görülemez ancak anlaşılır. İş tatmini genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir (Çetinkanat, 2000).

Genel olarak tatmin, sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanabilir.

İş tatmini; çalışanın işi ile ilgili tutumudur; kişinin işindeki davranışlarını belirleyen işin farklı boyutları ile ilgili duygusal yanıttır.

Bu tanımlar ışığında iş tatmini çalışanların iş ve çalışma ortamından bekledikleri ile algıladıkları arasındaki fark olarak tanımlanabilir. Çalışanlar işinden beklediği sonuçlara ulaştığı oranda tatmine ulaşmakta aksi takdirde tatminsizlik yaşamaktadır denilebilir.

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).

Yönetim bilimi literatüründe iş tatmini ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmaktadır. En genel anlamıyla iş tatmini, işletme çatısı altında çalışan bireylerin, kurum içi iş ve sosyal ilişkiler ile ilgili oluşturdukları memnuniyet düzeyinin; 1-Halen ne olduğunu ve 2- Arzu edilenden ne ölçüde farklı olduğunu anlamayı içerir. Bir başka tanıma göre; çalışanın işi ya da işinin farklı boyutları ile ilgili duygulanımı ya da duygulanımsal yanıtıdır. Ancak basit bir şekilde iş tatmini, çalışanların işini zevkle yapması veya işlerine karşı duydukları olumlu düşünceler şeklinde tanımlanabilir (Halıcı ve Yurtseven, 2002).

Porter, Lawler ve Hackman (1975) iş tatminini; çalışanların işine ve örgütüne karşı geliştirdiği bir tepki olarak tanımlamaktadır. Onlara göre, çalışanların işine karşı gösterdiği çaba, örgütsel bağlılık, güç, sosyal imkânlar gibi belli girdiler karşılığında aldığı çıktı miktarı (iç ve dış ödüller) ile alması gerektiğini düşündüğü çıktı miktarı arasındaki fark, iş tatmininin belli başlı belirleyicisi olarak görülmektedir.

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 (Akt. Aldemir, 1983).

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

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

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır. İş yaşantılarına karşı duygusal bir tepkidir. Genel anlamdaki tatmin farklı bir kavram olmayıp gereksinimlerin giderilmesine ilişkindir. Burada önemli olan insanların yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamlarının, bireyin iş tatmini ve yaşam kalitesi üzerinde baskın bir etkisi olduğu söylenebilir.

İş tatminini, içeriğini etkileyen çeşitli faktörler ve bunların sonuçlarından doğan denge, eşitlik, iyilik kavramları oluşturmaktadır. Eğer birey, işini bu kavramlarla kendisi ve başkaları için tutarlı bulursa, kendisi ve başkaları için tatmin edici bulacaktır. Eğer işini denge ve eşitlik kavramlarıyla eş değerli algılamazsa tatminsizlik doğacaktır.

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. İş tatmini sağlayan duygusal reaksiyon ise bireyin arzuladığı, beklediği ve hak ettikleri ile elde ettiklerini karşılaştırması neticesinde oluşmaktadır. Dolayısıyla iş tatmininin sağlanabilmesi için, bireylerin ihtiyaç ve beklentileri hakkında bilgi sahibi olunması gerektiği söylenebilir (Akt. Akıncı, 2002).

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 kişinin yaptığı işle ne kadar ilişkili olduğunun bir ifadesidir. Ebeveynlerinin işlerini devam ettiren kişiler için iş tatmini yeni bir kavramdır. İş tatminini etkileyen faktörler şöyle sıralanabilir; ücret ve elde edilen faydaların seviyesi, firmanın ödüllendirme ve motivasyon sistemi, çalışma şartlarının kalitesi, liderlerin veya yöneticinin özellikleri, sosyal ilişkiler ve işin kendisi ile ilgili özellikler.

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 karşı 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 hissediyorsa 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.

3.2. İş Tatmininin Önemi

İş tatmini, 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 bakıldığı 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).

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir.

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 bağışıklık 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.) oluştuğu 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).

Bireyin işinden sağladığı doyum, hem kendi mutluluğu hem de verdiği hizmetin kalitesini yükseltme açısından önemlidir (Serinkan, 2005).

Akıncı (2002) 'nın Kahn (1973) aktarımına göre, iş tatmininin düştüğü bir örgütte dört yıl içinde belirli çalışan sorunu endekslerinde önemli artışlar kaydedilmiş, yakınmalar % 38, disiplin cezaları % 44 yükselmiş ve işgücü devri % 70 artmıştır. Bütün bu sorunların

ardındaki temel nedenler, çalışanların işlerinden duydukları tatminsizliğin bir göstergesidir. İnsanlar zamanlarının çoğunu harcadıkları işlerinden eğitim, bilgi, yetenek ve sağlık kapasitelerine uygun etkili ve yetkili iyi bir statü bekler. Bu beklentilerini ulaşamayan kişide iş tatminsizliği başlar ve bu da çalıştığı örgütü olumsuz etkiler. İş tatmini kişinin motivasyonunda ve üretime katılımında çok önemlidir. İş tatmininin yüksek olması devamsızlığı, iş gücü devrini ve kaza oranını düşüren etki yapar.

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 etkendir. 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.

3.3. 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 önemi 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. 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. Bu bağlamda 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 buldukları 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 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.

Sosyal bir sistem olan eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin işlerine ilişkin tutumları okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli rol oynar. Öğretmenlerin rolünü etkili olarak uygulayabilmesi için öncelikle öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ve etkileyen değişkenlerin belirlenmesi ve buna yönelik tüm önlemlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması gerekir (Kılıçalp, 2004).

Yeni öğretmenlerin yüzde ellisinin ilk beş yılda meslekte 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 bırakmaktadır (Hardy, 1999). Öğretmenliğin ilk yıllarında hevesli ve heyecanlı stajyer öğretmenler öğrencilerinin hayallerini değiştirmek ve öğrenme konusunda ilham vermek için ilk derslerine koşarken yönetimsel 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).

İş tatmininin öğretmenlerin mesleğe bağlanmasının ve iş sadakatinin bunların sonucu olarak ta verimliliğin sağlayıcısı olan bir etken olduğunu iddia etmektedir. 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).

Öğretmenlerin iş tatmini oluşturan faktörler tanımlanabilirse o zaman yeni başlayan veya tecrübeli öğretmenlere yıpranma oranlarının düşürülmesi konusunda yardımcı olunabilir.

Ülkede en yüksek yıpranma oranları öğretmen ihtiyacının sürekli arttığı kentsel bölgelerde olmasından dolayı problem çok ciddi boyutlara ulaşmıştır (Adams ve Dial, 1993). Kentsel bölgelerde öğretmenlerin çoğunluğu yönetsel, mesleki sorunları ve veli desteğinin olmaması konularından sıkıntılı olduğunu dile getirirken (Gonzalez, 1995), diğerleri öğrencilerin kötü davranışları ve zaman baskısından şikâyetçidir (Abel and Sewell, 1999). Öğretmenlerin şikâyetçi olduğu diğer konular ise müfredat programlarının hazırlanmasında, planlanmasında ve geliştirilmesinde yetkili olmadıkları ki bu konularda özellikle kırsal veya taşra da görevli öğretmenler sıkıntılıdır (Lippmann vd., 1996). Unutulmamalıdır ki öğretmenler değişim unsurları olmaları için motive edildiklerinde pasif çalışanlara oranla daha fazla değişim vasıtaları haline dönüşürler (Feimen-Nemser ve Floden, 1986).

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 tatmin açısından çok önemlidir (Akt. Woods ve Weasmer, 2002).

3.4. İş Tatmini Kuramları

İş tatmini ile ilgili kuramları kronolojik gelişimi açısından üç grupta toplanmaktadır. Motivasyon kuramlarındaki gelişim ve yönetim anlayışındaki değişimlere paralel gelişen iş tatmini kuramları aşağıda verilmiştir.

3.4.1. Güdüleme Kuramları Öncesi İş Tatmin Kuramları

DuBrin (1997)'in belirttiği gibi pek çok psikolog bütün davranışların güdülenmiş davranışlar olduğuna inanmaktadır. Bu nedenle motivasyon kuramlarından önceki iş tatmini teorileri daha çok verimi artırmaya yönelik alınan önlemleri ve iyileştirmeleri kapsayan belirli olaylara yönelik alan çalışmalarından çıkarılan sonuçların genellemesidir.

Bu konulardaki ilk çalışmalar 1910 ve 1915 yıllarında Frederick Taylor'un bilimsel yönetimle ilgili yazılarıdır. Ekonomik etkenlerin güdüleme üzerine etkilerini araştırmış ve çalışanların işlerini tam yapabilmesi için güdülenmelerinin ücret artışıyla sağlanabileceği fikrini savunmuştur. Bu fikrin oluşumunu giriş bölümünde de ifade ettiğimiz gibi o dönemde ABD' de artan sendikal hareketlerin olduğu unutulmamalıdır. Bu kuramın en önemli unsurlarından biri, çalışanların kişisel becerilerinin saptanması ve iş dağıtımının buna göre yapılması ilkesiydi. Böylece işler, soyut ve genel disiplin kurallarının yanı sıra ilk kez çalışanların kişisel özelliklerinden de yola çıkılarak örgütlenmiş olacak ve verimlilik ile birlikte üretim miktarı, çalışanlar mükâfatlandırıldığı ve kazanımlarından hoşnut oldukları sürece artacaktır. Çetinkanat (2000)'ın ifadesiyle çalışanların ücretin işin sonucuna göre artıp azalması fikrini benimsemediği, işin rutin ve uzmanlaşma gereken doğası, işçilerin yüksek üretim yapmak zorunda kalması ve buna karşı gösterilen direnç bu fikirlerin geçerliliğini azaltmıştır.

Western Elektrik şirketin 1927 ve 1932 yılları arasında insan ilişkilerinin incelendiği Hawthorne araştırmalarında örgütlerdeki insan davranışının sosyal boyutu üzerinde durulmuştur. Üretimin anahtarı örgüt çalışanlarına ilgi gösterme olarak belirtilmiş. Çalışanlarla yöneticilerin daha çok birlikte çalışma ve işbirliğinde olmanın ilişkisi vurgulanmıştır (Çetinkanat, 2000).

Bu çalışmaların ortak noktası örgüt yöneticilerinin verimi nasıl arttırırız araştırmalarının ürünü olması ve insanların sosyal gereksinimlerinin ve bireysel farklılıkların ön plana çıkmamasıdır. Bundan sonraki kuramlarda motivasyon teorilerinin ürünü olan iş tatmini kuramları incelenecektir.

3.4.2. Güdüleme Kaynaklı İş Tatmini Kuramları

Gereksinim kuramları olarak da ifade edilen bu kuramlar iş tatmini nedenler üzerine açıklamaya çalışmış, içeriği üzerinde odaklanmıştır. Bu kuramlar davranışların nasıl harekete geçtiğini açıklamaktadır. İçerik (kapsam) ve bilişsel (süreç) kuramlar olarak ikiye ayırabiliriz (Sun, 2002; Çetinkanat, 2000; Demirkıran, 2004; Ağan, 2004).

3.4.2.1. İçerik (Kapsam) Kuramları

İçerik kuramları, çalışanı iş tatminine götüren gereksinimleri tek tek göstermeye çalışan teorilerdir. Bunlar, çalışanın belirlenen bazı değerleri ya da gereksinimleri örgüt tarafından karşılandığında çalışanın iş tatminine ulaşacağını savunurlar. Bu gruptaki kuramlar aşağıda açıklanmıştır. Bu bölümde verilecek olan kuramların ortak noktası insanların davranışlarını belirleyen ve onlara yön veren ihtiyaçları yani gereksinimleridir. Temel ve tamamlayıcı olarak ikiye ayrılabilen ihtiyaçları karşılama güdüsünün kişiyi harekete geçirmesi ve bu ihtiyaçların karşılanma düzeyinin kişi tarafından algılanması veya algılanmaması bireyin tatmin duygusunu oluşturur. Tamamlayıcı ihtiyaçların temel ihtiyaçlara oranla daha az belirgin olması ve hatta bazen kişinin kendisi tarafından bile hissedilememesi işin sosyal ve psikolojik yönünün ağır basması nedeniyle iş tatmini gibi duygusal yanıtların ölçülmesini, incelenmesini ve kesin yargılara ulaşmayı imkânsızlaştırmaktadır. Bu bölümde Maslow, Alderfer, Herzberg ve McClelland 'ın kuramları incelenecektir.

3.4.2.1.1. 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 aitlik, 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 bölünmüş olduğu modern sanayi toplumunda bir inanılabilirlik taşıyabileceğini ancak, bu hiyerarşinin tarih boyunca her kültüre uygulanmasının yanlış olduğunu belirtmektedir.

3.4.2.1.2. 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 öznelirdir. 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; 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.

3.4.2.1.3. McClelland'ın Kazanılmış Gereksinimler Kuramı (Acquired Needs Theory)

Çok iyi bilinen diğer bir gereksinim kuramı McClelland ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş üç gereksinim kuramı ya da başarı güdüsü kuramıdır. Bu kuramda insanların gereksinimlerini kendi kültürlerinde çeşitli durumlarda kendi yaşantıları ile öğrendikleri ya da kazandıklarını savunan öğrenme kuramı ile yakından ilişkili olarak başarı, ilişki ve güç gereksinimleri üzerinde odaklanmıştır.

McClelland, otuz yılı aşkın sürede başarı, ilişki ve güç gereksinimleri üzerinde çalışmıştır. Thematic Apperception Test aracını kullanarak muğlak resimler hakkında öyküler yazdırarak bu üç gereksinimi ölçmüştür (Bartol ve Martin, 1991).

Başarı gereksinimi yüksek bireyler kendi çabalarıyla başarılı sonuç ve işin sonuçlarına yönelik geri bildirim çok hızlı alabilecekleri durumu ararlar. Bu tür çalışanların genellikle zor hedef seçerler ve riski göze alabilirler dolayısıyla yönetici konumunda olmaları

doğaldır. Bu tür bireylerin para ile güdülenmelerinin mümkün olmadığı ama buna karşın para nasıl iş yaptıkları konusunda bu bireyler için bir geri bildirim olarak önemli olur (Steers ve Porter, 1979).

İlişki gereksinimi yüksek bireyler çalışanlarla arkadaşça ve sıcak ilişkiler ararlar. Bu gereksinim Maslow'un sosyal gereksinimi ile benzerlik gösterir. Bu tür çalışanlar tek başlarına değil de diğer çalışanlarla birlikte çalışmayı yeğler. İşbirliği, destekleyici bir iş ortamı ve verimliliğe bağlı olumlu geri bildirimlerin bulunduğu ortamda bu gereksinim giderilir ve çalışanın iş tatminine ulaşması sağlanabilir (Çetinkanat, 2000).

McClelland örgütlerde başkalarını etkilemek veya ortamın kontrolünü sağlamak için **güç gereksinimi** kavramını ortaya atmıştır. Bireysel ve kurumsal güç olarak ikiye ayrılır. **Bireysel güç gereksinimi** yüksek olan bireyler başkaları üzerine üstünlük sağlamak ve başkalarını idare edebilmek konusunda yeteneklerini sergilemek ister. Onlar bireylerin örgütten çok kendilerini desteklemelerini ve ona sadık kalmalarını beklerken **kurumsal güç gereksinimi** yüksek olan bireyler örgütün hedeflerine ulaşarak güçleneceğini kabul eder ve bireysel ilgilerinden fedakârlık yaparak örgütün hedeflere ulaşmak için diğerleriyle takım halinde çalışmayı yeğlerler. McClelland örgütsel başarı için kurumsal güç gereksinimi güdülenmenin çok önemli olduğunu belirtmiştir (Miner, 1992)

3.4.2.1.4. 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 sekanslı ve düşük sekanslı durumlar şeklinde sınıflamışlardır. Yüksek sekanslılar (high-sequence events) bireylerin iyi olarak tanımladıkları, düşük sekanslılar (low-sequence events) ise kötü olarak nitelendirdikleri yaşantılarla ilgili duygulardır. Yüksek sekanslı 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, ışıklandırma, araç-gereç ve mekânın uygun olup olmaması işten sağlanan tatmin düzeyine etki eder (Sun, 2002; Bassett-Jones ve Lloyd, 2005; Smerek ve Peterson, 2007)

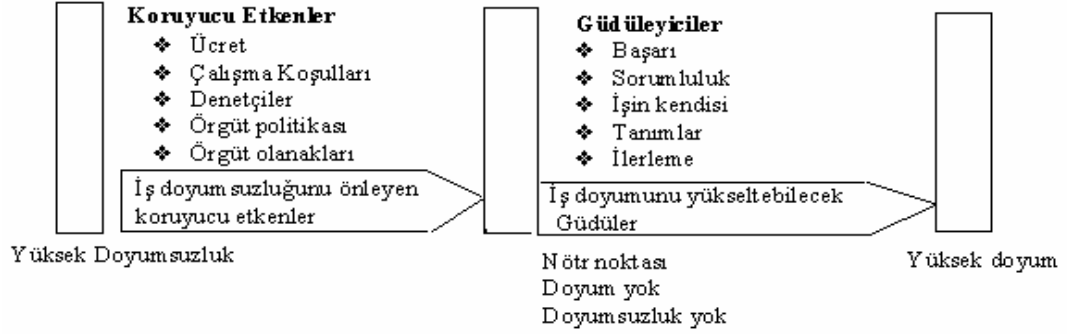
Herzberg ve diğer araştırmacıların ulaştıkları sonuç, bu faktörlerin daha çok düşük sekanslı duyguların oluşumunda önemli olduğu ve sıklıkla rol oynadığı ve tek başlarına iş tatmini sağlama konusundaki etkilerinin göz ardı edilecek kadar az olduğudur. Söz konusu faktörlere bu nedenle güdüleyici faktörler 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 düşünürsek iş tatmininin zıttı iş tatminsizliği denemez. İş tatmininin olabilmesi için güdüleyici faktörlere ihtiyaç vardır.

Bunların olmaması durumunda işten tatmin sağlanamadığı söylenebilir; iş 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.Hezberg'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.

Buraya kadar açıklanan gereksinim kuramları, iş tatmini araştırmalarının temeli olmuş ve bu kuramlardan çok sonra gerçekleştirilen iş tatmini ölçümleri bile işin bireyin gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığından hareketle yapılmıştır. Bundan sonraki bölümde yer verilecek olan kuramları gereksinim kuramlarından keskin biçimde ayırmak mümkün

değildir. Bununla birlikte, bireylerin yaptıkları işlerin özellikleri ve bu işler karşılığında alabilecekleri ödüllerle ilgili beklentileri ile bu beklentilerinin oluşumunda etkili olan değer yargılarını konu almaları nedeniyle söz konusu bilişsel kuramları değer (beklenti) kuramları başlığı altında sınıflamak mümkündür (Çetinkanat, 2000).

3.4.2.2. Bilişsel Kuramlar (Süreç Kuramları)

Değer (Beklenti) Kuramları olarak ta adlandırılan tatmin kuramları, tatminin oluşumuna örnek vererek tatmini bir süreç olarak ele almış, bu şekilde açıklamaya çalışmıştır.

Süreç kuramları, çalışanın iş tatminin nedenlerini ve nasıl oluştuğunu araştırmaktadır. İş tatminin, gereksinimler, değerler, umutlar, algılar gibi değişkenlerini sınıflandırmaktadır. İş tatmini, çalışanın görevi ile elde ettiği faaliyetlerin bir sonucudur. Ayrıca iş tatmininde çalışanın çevresi ile etkileşimi de önemlidir.

3.4.2.2.1. Smith, Kendall ve Hulin Cornell Modeli

Değer (beklenti) kuramları arasında ilk olarak anlatılabilecek kuram, *Cornell Tatmin Çalışmaları* olarak bilinen, Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen *Cornell Modeli*'dir. Smith ve diğerlerine göre, iş tatmini bireyin işi ile ilgili duyguları, ya da iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileridir. Araştırmacılara göre, bu duygular, bireyin verili bir durumda mevcut olan alternatiflerle bağlantılı olarak makul ve adil bir karşılık bulma beklentisi ile elde ettikleri arasında farklılık algılamasından kaynaklanmaktadır (Demirkıran, 2004).

Smith ve diğerleri Cornell çalışmalarının temelini oluşturan referans çerçevesi (frame of reference) kavramını ilk olarak ortaya çıkaran araştırmacılarıdır. Referans çerçevesi, bireyin bir değerlendirme yaparken kullandığı iç standartlardır. Bu standart bireyin önceki yaşantıları, beklentileri ve verili bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği ile ilgilidir. Referans çerçevesi kavramı iki yönlüdür. İlki, bireyin yaşantıları arasındaki tüm uyarıcılar ve durumların ağırlıklı ortalamasını temsil eden Genel Adaptasyon Düzeyi, ikincisi ise bireyin öznel alternatifler dizisindeki amaç noktaları ya da alternatiflerdir. Bireyin yaşamında genel adaptasyon düzeyi kadar ulaşabileceği alternatifler de önemlidir. Örneğin sahip olabileceği en iyi ve en kötü işler duygularının ve davranışlarının temelini oluşturur.

Mevcut işi hayal edebileceği en iyi işe, yani pozitif öznel amaç noktasına yakınsa işinden tatmin sağlayacaktır (Sun, 2002).

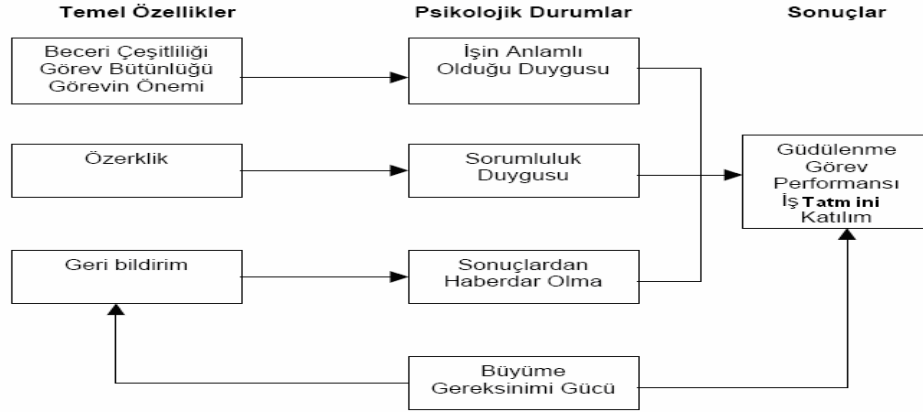
Referans çerçevesi kavramının kısa-uzun süreli olmak üzere zaman perspektifi, mutlak-görelî ve tanımlayıcı-değerlendirici olmak üzere üç boyutu vardır. Birey işini yaşamı boyunca elde edebileceği bütün işler çerçevesine değerlendirebilir. Bu referans çerçevesi (uzun süreli) bireye yapmak istediği iş sorulduğunda veya bireyin işini değiştirmek istemesi durumunda ortaya çıkacaktır. Bireyin işine gitmek üzereyken yapacağı işleri, bu işler için harcayacağı sürenin makul olup olmaması ve amirinin o günkü sabırsızlığı, alınganlığı gibi şeyleri düşünmesi ise kısa süreli referans çerçevesine örnektir. Birey, değerlendirmelerini bir referans noktası belirleyerek, yani bir standarda göre yapar. Bu standart bazen içsel, verili bir bağlamdan bağımsız olması nedeniyle mutlak; bazen de dışsal, yani verili bir bağlama özgü olması nedeniyle görelî olabilir. Bireyin işyerine yaptığı katkılar ile bunların sonucundaki ücret, sosyal olanaklar, kendini gerçekleştirme, ödüller gibi kazanımları ile kendisinininkine benzer bir işi yapan bireylerin katkı ve kazanımlarını karşılaştırması görelî değerlendirmedir. Mutlak yargılar görelî yargılara kıyasla genel adaptasyon düzeyi ile daha yakından bağlantılıdır. Referans çerçevesinin tanımlayıcı boyutu sıcaklık, kirlilik, mesai saatleri gibi tamamen işe özgü, yoruma açık olmayan konularla ilgilidir. Değerlendirici boyut ise amirin yeterliliği, işin ne kadar iyi olduğu, yönetimin ne kadar adil davrandığı gibi tamamen öznel konularla ilgilidir (Eren, 1998).

Smith ve diğerleri referans çerçevesi kavramından yola çıkarak iş tatmininin ölçülmesinde en önemli olduğunu düşündükleri işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve çalışma arkadaşları boyutunu dâhil ettikleri İş Tanımlama Ölçeğini (Job Descriptive Index) geliştirmişlerdir (Özocak, 2001).

3.4.2.2.2. Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı

Bu alt bölümde aktarılabilecek olan ikinci kuram, Hackman ve Oldham'ın (1975) iş tatmininin nedenlerini açıklayan *İşin Özellikleri Kuramı*dır. Bu kuram, araştırmacıların işin beş temel özelliği olarak nitelendirdikleri beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur. Kurama göre, söz konusu özellikler bireylerde üç psikolojik duruma yol açmakta, bu durumlar ise bireylerin iş

tatmini ve güdülenmesinde önemli sonuçlar yaratmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görevlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda bireyde işinin anlamlı olduğu duygusu oluşmakta, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır.



Şekil 3.2. Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı (Spector, 1997)

Yine bu kurama göre işin ne derece güdüleyici olabileceğini bu beş temel özellik belirlemektedir. Bu ise Güdüleme Potansiyeli Puanının (GPP) aşağıdaki formülle hesaplanmasıyla bulunabilmektedir:

$$GPP = (B.Ç + G.B. + G.Ö.) / 3 \times Özerklik \times Geri Bil. \quad (\text{Hackman ve Oldham, 1975})$$

(B.Ç.= Beceri Çeşitliliği; G.B.= Görev Bütünlüğü; G.Ö.= Görevin Önemi)

Formüldeki çarpım, bir işin güdüleyici olabilmesi için üç psikolojik durumu da yaratabilmesi gerekliliğini ima etmektedir. GPP puanı ne kadar yüksek ise iş o kadar güdüleyici ve tatmin edici olacaktır. Hackman ve Oldham 1976 yılında kuramlarına bir kişilik değişkeni olan Büyüme Gereksinimi Gücünü (BGG) de eklemiştir. BGG değişkeni bireyin özerklik ve kişisel büyüme gibi üst düzey gereksinmelerinin gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu değişken eklendiğinde kuram, işin özelliklerinin ancak Büyüme Gereksinimi Gücü yüksek olan bireyler için güdüleyici olabileceğini söylemektedir (Spector, 1997).

Bu kuram, özetle, ilginç ve zor işleri tercih eden bireyleri karmaşık işlerin daha çok mutlu edip, güdüleyeceğini söylemektedir. Bu bireyler çok kolay işlerden tatmin sağlayamayacak olmaları nedeniyle bu gibi işlerden kaçınmak isteyeceklerdir. BGG değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisi hipotezini denemek üzere Loher, Noe, Moeller ve Fitzgerald, (1985) tarafından yapılan meta-analiz çalışmaları da BGG düzeyi yüksek olan bireyler için işin özellikleri ve iş tatmini arasındaki korelasyonun BGG düzeyi düşük olanlara oranla daha yüksek olduğunu desteklemektedir (Spector, 1997). Hackman ve Oldham (1975) kuramlarındaki tüm değişkenleri ölçmek için İş Teşhisi Anketini (Job Diagnostic Survey) geliştirmişlerdir.

3.4.2.2.3. Vroom Beklentiler Kuramı (Üç Yönlü İlişki Kuramı)

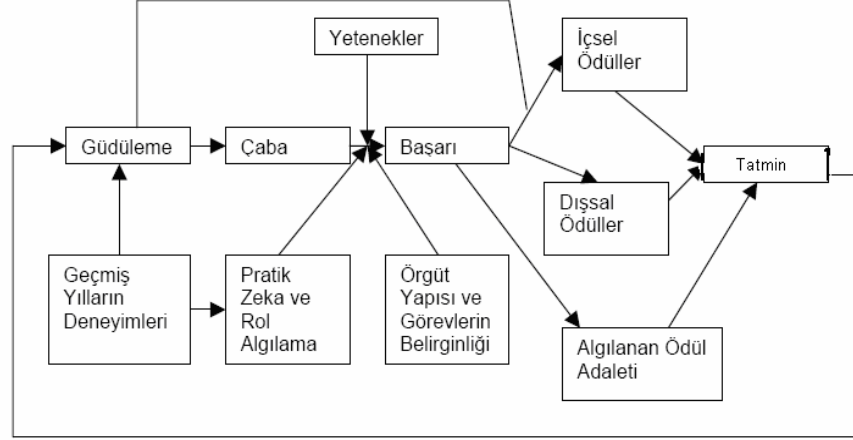
Beklenti kuramı iş yaşamında güdülemede öncü psikologlardan Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımından köklerini almış ve örgütsel davranış alanında Victor Vroom (1964) tarafından formüle edilmiştir (Luthans, 1992).

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).

3.4.2.2.4. Porter ve Lawler Geliştirilmiş Beklenti Modeli

Porter ve Lawler (1968) tarafından geliştirilen kurama göre, iş tatmini performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilgilidir. Bireyin kendisine verilen işte gösterdiği performans ödüllendirilir ve ödüller tatmine yol açar. Bu ödül tatmin ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenir; yani performansı karşılığında aldığı ödülün adil olup olmadığı konusunda bireyin hissettikleri önemlidir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil davranılmadığını düşünüyorsa iş tatmini olumsuz etkilenecektir. Porter ve Lawler, ayrıca örgütlerde bireylerin güdülenme, çaba ve başarısını olumsuz biçimde etkileyen rol çatışmalarının bulunduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışmaları, örgütlerde görev tanımlarının iyi

yapılmadığı, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Öyleyse, rol çatışmalarının minimize edildiği örgütlerde güdülenme kolaylaşacaktır (Eren, 1993).



Şekil 3.3. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı (Eren, 1993).

Brief (1998), Porter ve Lawler'in geliştirdiği bu kuramın sadece görev performansı ve dağıtılan adalete (distributive justice) dikkat çektiğini; iş tatmininin adil yordamlar kullanılarak (yordamsal adalet-procedural justice) ödüllendirilen bağlamsal performansın sonucu olarak da düşünülebileceğini belirtmektedir.

3.4.2.2.5. Eşitlik (Denklik) Teorisi

Bu kuramda güdülemenin bireylerin işlerinde harcadıkları çabalarla iş sonunda elde ettikleri çıktılar arasındaki uyumu sağlamaya çalıştıkları ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımın en yaygın kabul edilen görüşleri Adams'ın *Denklik Kuramı*'dır (White, F., 2002).

Adams ödül adaleti veya eşitliği kuramına göre insanlar iş için harcadıkları çaba ile elde ettiklerini diğer çalışanların çaba ve çıktıları ile karşılaştırır. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim iş için önemli girdilerdir. Çıktılar ise ücret, statü ve işin düzeyini kapsar. Birey bu karşılaştırma sonucunda eşitlik daha doğrusu adaletli sonuç görürse kurama göre birey performansını korur. Bu karşılaştırmada eşitsizlik varsa bu uyumu bozar ve gerginlik yaratır ki bu durum tatminsizlik yaratır. Bu kuramda eşitsizliğin algılanması için yöneticilerin astlarla olan iki yönlü iletişiminin önemini ve

astların girdi ile çıktı arasındaki ilişkiyi anlayabilmesi için kuralların bilinmesi gerektiğini vurgulamıştır (Çetinkanat, 2000).

3.4.2.1.6. Amaç Kuramı (Bireysel Amaçlar ve İş Başarımı İlişkisi Kuramı)

Gary P. Latham ve Evdin A. Locke tarafından geliştirilen *Bireysel Amaçlar ve İş Başarımı İlişkisi Kuramı*'nda insanların kendileri için amaçlar saptadıkları, bu amaçları başarılmasının kendileri için ödül olacağına inanmakta ve bu nedenle güdülendiği kabul edilmektedir. Locke kendisine yüksek amaçlar saptayan veya başkalarının kendisi için belirlediği yüksek amaçları kabul eden bireylerin daha çok çalışıp ve daha iyi performans göstereceğini ileri sürmektedir (White, F., 2002).

Performansı güdülemede bu kuramın başarısı bireylere verilen amaçların açık ve ölçülebilir, çaba gerektiren, kazanılır, örgütteki esas işle ilişkili ve amaca ulaşmak için verilen zaman süresinin yeterli olması gerekir.

Bartol ve Martin (1991)'ın belirttiği gibi amaca bağlılık da amaç kuramında önemli etkidir ve denklik kuramından etkilenmiştir. Burada örgüt kültürü faktörü de unutulmamalıdır. Örgüt kültürü bireyi hedeflere ulaştığında kendi isteklerini de karşılayacağını inandırırorsa birey hedef için daha çok çaba harcar.

Güdülemede bilişsel kuramların her biri değişik ama bir dereceye kadar da tamamlayıcı bir bakış açısı getirmektedir. Bu kuramlar içerik kuramlarına göre daha karmaşık ve uygulamaya geçirilmesindeki güçlük ve örgütsel davranışın kontrolü ile yorumlanması amaçları karşılamada eksiklikleri olduğu belirtilmektedir. Buna karşın 1990–2000 yılları arasında bu kurama ilginin de arttığı görülmüştür.

3.4.3. Modern Yaklaşımlar

Yukarıda ayrıntılı olarak verilen güdüleme öncesi ve güdüleme kaynaklı iş tatmin kuramlarını *Klasik Yaklaşımlar* olarak da ifade edilmekle beraber iş tatmini kuramlarının bütünü değil, bu konudaki yazılı kaynak taraması sonucunda bütünü en iyi temsil ettiği düşünülen kuramlardır. Bundan sonra açıklanacak olan kuramlar, 1970'li yıllardan 2000'lere kadar iş tatmini araştırmalarında kat edilen yolu göstermeleri; bireyi daha çok

vurgulamaları ve çalışma ortamı-birey ilişkisini daha kapsamlı biçimde ele almaları nedeniyle *Modern Yaklaşımlar* başlığı altında anlatılacaktır.

3.4.3.1. Sosyal Bilgi İşleme Yaklaşımı

Salancik ve Pfeffer (1978)'in *Sosyal Bilgi İşleme Yaklaşımı (Social Information Processing Approach)*, iş tutumlarını gereksinim ve beklenti kuramlarıyla karşılaştırmalı olarak açıklar. Araştırmacılar, gereksinim kuramlarının doğrudan bireyle ilgili gereklilikler üzerine kurulmuş olduğu ve bireyin çalıştığı sosyal bağlamın dikkate alınmadığını belirtirler. Salancik ve Pfeffer, işin sosyal bağlamını ve bu bağlamın bireyin tutum ve eylemlerinde etkili olduğunu savunurlar. Sosyal bilgi işleme yaklaşımı, çevrenin ve dışsal gerçekliğin verili bir durum olmadığını, bireye bu gerçekliği kurmak üzere kullanacağı birtakım ipuçları sunduğunu öne süren ve kökeni açısından beşeri bilimlere dayanan bir kuramdır. Bu anlamda dışsal gerçekliğin oluşturulması bilişsel ve etken bir süreçtir ve kurulan gerçeklik her zaman toplumsal bir çevreyi gerektirir.

Bu kuram gereksinim kuramlarından farklı olarak bireyin kendi sosyal çevresini ve geçmiş yaşantı ve tutumlarını seçici bir biçimde algılamak ve yorumlamak suretiyle kendi iş tatminini etken bir şekilde oluşturma yeteneğine sahip olduğunu belirtir. Örneğin, bu sosyal çevrenin bireyden işlerini yeniden tanımlamalarını isteyen idarecilerin ve uzmanların olduğu düşünülürse, fikirleri sorulan bireyler, kendi konumlarını ve işlerini bu görevlilerin kullandığı kavramlardan hareketle anlamaya ve değerlendirmeye çalışacaktır. Bireyden bu şekilde elde edilen bilgi, gereksinim kuramcılarının iddia ettiğinin tersine, bireylerin mevcut gereksinimlerini yansıtmayacak; sadece kendi durumlarını örgütün ve idarecilerin dayattığı dışsal ölçütler üzerinden yorumlamalarından ibaret olacaktır. Bireyden işyeri ile ilgili alınan yanıtların sorularını yöneticilerden farklı bir grubun, örneğin anketörlerin sordukları düşünülürse, bireyin sosyal çevresi anketörler olarak kabul edilebilir; bu kez birey farklı bir sosyal çevreden farklı biçimde etkilenecek, işine karşı olan tutum ve işyerine karşı olan davranışlarını açıklayıcı ve rasyonalize edici bir dizi gerekçe ve tutum geliştirecektir. Her iki durumda da birey kendisini ve işyerindeki konumunu kendisine sosyal çevresinden yöneltilen sorular ve ölçütler üzerinden deforme ederek yorumlayacaktır. Bu da bir çalışma alanı olarak işin yeniden tasarlanmasını ve bir yöntem olarak iş tatmini anketlerini sorunsallaştırmaktadır. Bu nedenle, Salancik ve Pfeffer'e (1978) göre, Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirdiği, işin özelliklerinin bir soru cevap

niteliğinde anketle ortaya çıkarıldığı İş Teşhisi Anketi inandırıcılığı ve kesinliği açısından şüphe uyandırmaktadır. Salancik ve Pfeffer'e göre tutumlar, davranışların, sosyal bilginin etkisinin ve durumsal özelliklerin değerlendirilmesinin bir sonucudur. Dolayısıyla, sosyal problemler sadece iş tutumu ölçülerek tespit edilemez.

3.4.3.2. Bütünsel Bir İş Tatmini Modeli

İşten ayrılmanın ayrılma isteği, bireyin işten ayrılmanın kolay olacağına ilişkin algısı ve iş olanakları arasındaki ilişkiyi inceleyen modellerden yola çıkarak, Hulin, Roznowsky ve Hachiya (1985) *Bütünsel Bir İş Tatmini Modeli* geliştirmişlerdir. Hulin ve diğerleri, bireyin, bir taraftan örgüt dışındaki iş olanaklarını diğer taraftan, mevcut işinin fırsat açısından kendisine maliyeti ve getirilerini mukayeseli biçimde değerlendirerek, iş tatmini ya da tatminsizliği yaşayabileceğini ve başka bir iş arayışına geçebileceğini söylemişlerdir. Bireyin piyasadaki iş olanakları ile ilgili algısı ekonominin o dönemdeki canlanma veya daralma eğilimlerine bağlı görünmektedir. Örneğin, ekonominin büyüdüğü ve işsizlik oranının azaldığı dönemlerde bireyin alternatif iş olanaklarının arttığını algıladığı ve bunun sonucunda, mevcut işinin maliyet ve getirisini düşünerek işine katkısının çoğaldığını, buna karşılık işyerinin kendisine olan katkısının azaldığını hissettiği gözlenmiştir. Bu modelin iş tatmini çalışmaları açısından önemi ve bütünsel olarak adlandırılmasının nedeni, fırsat maliyeti ve işin getirisinin daha önce Cornell modelinin referans çerçevesi yaklaşımını ve işten ayrılma modellerini aynı bağlam içerisine oturtabilmesidir. Bu model bu alandaki birçok kuramcının (örn. Salancik ve Pfeffer, 1987), iş tatmininin kişinin etken olarak geliştirdiği bir algı ve tutum olduğu yönündeki savıyla koşuttur. Her iki kuramda da birey, bir dizi değişkeni, örneğin, (Hachiya, 1985) piyasadaki iş olanakları ile mevcut işinin maliyetini ve getirisini karşılaştırmalı olarak değerlendirebilmekte ve buradan yola çıkarak bir tutum olarak iş tatmini geliştirebilmektedir. Bu yaklaşım bireyin dışsal faktörler (iş ortamı) ve içsel faktörler karşısında edilgen bir konumda yer alması ve iş tatminini bu faktörlerin yarattığı bir his olarak algılamasından farklıdır.

3.4.3.3. Motowidlo'nun İş Tatmininde Bireysel Farklılıklar Kuramı

Bu bölümde yer verilecek olan yeni ve bilişsel ağırlıklı yaklaşım *Motowidlo'nun İş Tatmininde Bireysel Farklılıklar Kuramı*'dir. Bu kurama göre iş tatmini, iş ortamının bireyi hoşnut etme derecesi konusundaki bireyin oluşturduğu yargıdır. Birey, bu yargıyı

oluştururken bilgisi, becerisi ve yetenekleri gibi bireysel özelliklerini kullanarak iş ortamında gelişen bir dizi olay ve koşulu hafızasında saklar; işiyle ilgili bir yargıda bulunacağı zamanlarda depoladığı bu bilgiyi çağırır (Brief, 1998).

Motowidlo'nun kuramı ağırlıklı olarak bilişsel olmasına ve bu kurama modern yaklaşımlar arasında yer verilmesine rağmen, klasik yaklaşımlardan olan Cornell modelindeki referans çerçevesi fikrinin tamamlayıcısıdır (Çetinkanat, 2000).

80'li yılların sonlarına doğru ve 90'larda geleneksel kuramları karşısına alarak gelişen ve bireysel özellikleri dikkate alan bazı kuramlardan da söz edilebilir: İş zenginleştirme görüşünü destekleyen kuramlar (örn.; Maslow, Herzberg, Hackman ve Oldham ve Lawler'in kuramları) ile sosyal bilgi işleme kuramları arasındaki tartışma, Staw, Bell ve Clausen'in (1986) iş tutumlarını etkileyen bir faktör olarak bireysel eğilimler kavramını yeniden gündeme getirmelerine yol açmıştır.

Staw ve diğerleri, tatminin bireysel boyutunun gözden çıkarıldığı düşüncesinden hareketle, yaptıkları boylamsal (longitudinal) araştırma sonucunda, bireysel eğilimlerin iş tutumlarını etkileyeceğini savunmuşlardır. Sosyal bilgi işleme kuramcıları gibi, işlerin karmaşık uyarıcılar olduğu ve bilişsel bir manipülasyona bağlı olduklarını kabul etmekle birlikte bireylerin olumlu ve olumsuz duyuş eğilimlerini iş ortamına taşıdıklarını, iş ortamlarındaki bilgiyi bu eğilimleri doğrultusunda işlediklerini ve sonuçta iş tatmini ya da tatminsizliği yaşadıklarını söylemişlerdir. Buradan bireylerin duyuşsal eğilimlerinin yaşamdaki uyarıcıları olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmelerini sağlayan genel bir yönelim olduğu anlaşılmaktadır. Staw ve diğerleri, çok olumsuz bir iş ortamında duyuşsal eğilimin bireyin algısını, işin çok güzel olduğunu savunacağı kadar etkileyebilecek güçte olduğu görüşünü değil, iş tutumlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu belirtmektedirler. Bu kuram, duyuşun sabit olup olmadığı, kaynağının genetik ya da sosyal oluşu konularında net değildir; ancak kaynağı önceki toplumsal yaşantılar da genetik özellikler de olsa bireyin gelecekteki iş tatmin düzeyini etkilediğini ileri sürmektedir (Sun, 2002).

Bu kuramın, iş tatmini ve örgütsel gelişim konusunda belirttiği önemli bir ayrıntı ise işin yeniden tasarlanması durumunda bireysel farklılıkların dikkate alınması gerekliliğidir. Kuram, işin yeniden tasarlanmasının, kronik olarak mutlu ya da mutsuz olan bireylerden

çok duyuşsal eğilimleri zamanla ve farklı durumlar karşısında değişebilen bireyler için daha uygun olacağını belirtmektedir.

3.4.3.4. Çekicilik-Seçim-Biçimlendirme (ASA) Kuramı

1980'li yılların ikinci yarısında işle ilgili duygulanımın öncülleri ve sonuçlarının kapsamı genişletilerek, öncüller yani duygulanımı yaratan faktörler arasında Staw ve diğerlerinin de (1986) üzerinde durduğu gibi kişilik özellikleri ve eğilimlerin rolü ayrımsamaya başlanmıştır. İşle ilgili duygulanımın öncüllerinin yanı sıra sonuçlarına da Örgüttaşlık Davranışı (OCB-Organizational Citizenship Behaviour) ya da sosyal yönelimli örgütsel davranışlar gibi yeni kavramlar eklenmiştir. Bu araştırmalarda kişilik ile duygulanım ve duygulanım ile davranış arasındaki ilişkiler bireysel analiz düzeyinde incelenmiştir. George (1990), bu ilişkilerin bireysel analiz düzeyinde incelenebileceği gibi işyeri grupları düzeyinde de çalışılabileceğini savlamaktadır. George'nin savının kuramsal temeli Schneider'in 1987 yılında yayımlanan *Çekicilik-Seçim-Biçimlendirme (ASA) Kuramı* ve grup sosyalizasyonu literatürüdür. ASA Kuramına göre, örgütün işe yeni alınan bireyin çalıştırılacağı yeri belirlemesinde örtük olarak da olsa kişilik özellikleri rol oynayacak; birey, kişilik özelliklerine uygun bir gruba dâhil edilecektir. Bu süreçte birey de kendi kişilik özelliklerine yakın özellikler barındıran bireylerin bulunduğu grupları çekici bulacak ve bu gruplarla çalışmayı sürdürmeye güdülenmiş olacaktır. Böylece, ASA süreçleri gruplar içinde kişilik benzerlikleri oluşturmaktadırlar.

George (1990), kişilik özellikleri olarak olumlu ve olumsuz duygulanımdan söz eder. Olumlu duygulanım, bireyin genel anlamda sağlıklı olduğuna, dış dünya ile zevk veren ve etkili bir iletişimi olduğu gibi pozitif duygu durumlarını tecrübe eğilimine; olumsuz duygulanım ise bireyin gerginlik, kaygı ve üzüntü gibi negatif duygu durumlarını tecrübe eğilimine işaret eder. George, bu kişilik özelliklerinin bireylerden oluşan grupların duygulanım atmosferini, yani grup içindeki tutarlı ve homojen tepkileri oluşturacağını, bu tepkilerin tutarlı olmaması durumunda grup duygulanım atmosferinden söz edilemeyeceğini söyler.

George (1990), kişilik özelliklerinin örgütsel davranışın öncüllerinden olduğunu ASA süreçlerinden yola çıkarak açıkladıktan sonra işle ilgili duygulanımın sonuçları olan örgüttaşlık davranışı ve devamsızlığın bu öncüller doğrultusunda nasıl oluştuğuna açıklık

getirir. George'ye göre, örgüt içindeki grupların olumsuz duygulanım atmosferi düzeyi yüksekse devamsızlık, olumlu duygulanım atmosferi düzeyi yüksekse örgütteşlik davranışı ortaya çıkmaktadır.

3.4.3.5. Brief'in Tümüleşik Modeli

George ve Brief'in (1992) ortaklaşa yazdıkları bir makalede George'nin yukarıda söz edilen örgütsel davranışın öncülleri ve sonuçları üzerine yaptığı araştırmanın genişletilmiş bir versiyonu olarak örgütsel gönüllülük modelinin bir incelemesidir. Bu makalede de duygulanım anahtar kavramdır ve grup duygulanım atmosferinin ruh halini etkilediği belirtilmektedir. Burada iş tatmininin duyuşsal ve bilişsel içeriğinden söz edilmekte, ruh halinin iş tatmininin duyuşsal içeriğini kabaca yansıtabilen bir şey olduğu ve böylece duygulanım alanının şimdilik ruh hali üzerinden değerlendirilip iş tatmininin ölçülebileceği savlanmaktadır. Duygulanımla iş hakkındaki duyuş kastedilirken, ruh hali işyerindeki duyuşu anlatmaktadır. Bu noktada öncelikle örgütsel gönüllülüğün biçimlerini tanımlayıp, ruh halinin etkilerine daha sonra yeniden dönmek uygun olacaktır. George ve Brief'in (1992) örgütsel gönüllülük olarak tanımladıkları kavram, çalışma arkadaşlarına yardım, örgütü korumak, yapıcı önerilerde bulunmak, kendini geliştirmek ve iyi niyet yaymak şeklinde formüle edilmiştir ki, bunlar örgüt tarafından belirlenen rollerden değildir, gerçekleşmeleri durumunda formel ödüller verilmez ve bu nedenle örgütsel rollerden bağımsız olarak ruh halinden etkilenmektedirler. Yazarlara göre, ruh hali kavramı duygulanım yerine kullanılabilirdiğinden, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanım yerine olumlu ve olumsuz ruh hallerinden söz edilebilmektedir. George ve Brief'e (1992) göre, işyerindeki ruh hali örgütsel gönüllülüğün yapı taşıdır; bir anlamda düşünce süreçleri ve örgütte gönüllü davranışlar üzerinde en önemli etkiye sahiptir. Olumlu ve olumsuz ruh hallerinin her ikisinin de pozitif ve negatif etkileri olabilir. Olumlu ruh hali bir yandan gönüllü davranışlara neden olurken diğer yandan bu ruh halinin bozulmasına yönelik bir tehdit olarak algılanan değişimin reddedilmesine yol açar. Olumsuz ruh hali bireylerde saldırganlık eğilimi doğurmakla birlikte, örneğin örgütte politika oluşturma sürecinde önerilen bir alternatifin olası sorunlarının ve dezavantajlarının önceden fark edilmesini sağlayabilir.

Brief, 1990'lara kadar gelişen iş tatmini kuramlarında, Locke'nin iş tatmini tanımının esas alındığını iddia eder. Buna göre, iş tatmini, "bireylerin işlerinin ve iş deneyimlerinin

değerlendirilmesinden kaynaklanan haz verici veya olumlu bir duygu durumudur” (Brief, 1998).

Bu kuramlar, John Locke'nin insan zihninin dış dünyadan gelen duyu verileri tarafından belirlendiği, yani dış dünyayı yaşantılamasına bağlı olarak oluştuğu ve geliştiği yönündeki kuramına sadık kalır. Brief, iş tatmini çalışmalarında dışsal koşulların (işyeri koşulları, ücret, vs) belirleyici birer unsur olarak görülme nedenini de bu kuramın etkisi olarak görür.

Brief (1998), bu yaklaşımın karşısına, 1990'lardan sonra ortaya çıkan ve kendi iddiasına göre, Immanuel Kant'ın insan zihninin “a priori” kategoriler sayesinde çevresinin bilgisini oluşturabildiği yönündeki savını esas alan kuramları çıkartır. Bu kuramlar, bireyi çevresindekileri içsel niteliklerinden (kişilik özellikleri, vs.) hareketle yorumlayan ve onlara anlam yükleyen bir özne olarak görür.

Brief (1998), bu iki yaklaşımın aynı potada eritilerek bazı önemli kazanımlar sağlanabileceğini iddia eder. Buna göre, dışsal koşullar her defasında bireyin kişisel süzgecinden geçirilerek yorumlanır. Örneğin nesnel bir değişken olarak ücret yerine, tatminkârlığı ve hakkaniyeti birey tarafından, kendi kişiliğinden hareketle ve çevresindekilere kıyasla biçilen bir ücretten söz etmek daha anlamlıdır; ancak burada dışsal koşullar boyutu da dikkate alınmaktadır. Bu doğrultuda, Brief, iş tatmininin bireylerin işlerini nasıl yorumladıklarına bağlı olarak etkilendiğini ve bu yorumların kendi kişilikleri ile işlerinin nesnel koşullarının bileşiminden oluştuğunu söylemektedir. Bunun sonucunda, bireyin kişisel özelliklerinden hareketle oluşturduğu algısı içinde yer alan bir dizi değişkeni dikkate almak mümkün olabilecektir. Brief, bu değişkenleri bilişsel ve duygulanımsal olarak ayırmanın gerekli ve yararlı olduğunu iddia eder.

Brief'in tümleşik modeli, bireyi ve bireyin hem içinde rol alıp hem de etkilenebileceği durumları hesaba katması açısından iş tatmini modelleri arasında şu ana kadar önerilen en akla yatkın yaklaşımın bireyin duyuş, tutum ve davranışlarını bireysel ve grup analizi düzeyinde inceleyecek tümleşik modeller olabileceğini düşündürmektedir. Bununla birlikte, bu modelde tutumların hem bilişsel hem de duygulanımsal değerlendirmeler olduklarının belirtilmesine rağmen, bireylerin bir değerlendirme yaptıkları zaman bunun ne kadarının biliş ne kadarının duyuş düzeyinde olduğunu anlamının zor olacağı açıktır.

Bu bölümde iş tatmininin dayandığı kuramsal çerçeveyi eleştirileriyle beraber açıklamaya çalıştık. Tatmin; gereksinim, beklenti (değer), amaç ve bireysel özelliklerden yararlanılarak geliştirilen insan davranışlarını açıklama kuramları sonucunda çalışılan iş ortamı, işin özellikleri ile bireyin özelliklerinin uyumu halinde ortaya çıkan dinamik, bilişsel ve duygulanımsal olumlu ya da olumsuz ruh halinin bir yansımasıdır. Bundan sonraki bölümde iş tatminini ölçmek için kullanılan yöntemlerden bahsedilecektir.

3.5. İş Tatmininin Ölçülmesi

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. Tutarlı ve güvenilir bir iş tatmini ölçümü için yararlanılan bazı yöntemler bulunmaktadır. Bunlardan çok kullanılanları puanlama ölçekleri (rating scale), kritik olaylar (critical incidents), davranış eğilimi (action tendency) ve görüşme (interview) yaklaşımlarıdır.

Tatmin, duygusal bir tepki olduğu için, çalışan, bu tatmin davranışını ancak, içe bakış yöntemi ile farkına varabilir, bu yol ile anlayabilir. Bireyin, sözel ifadelerinden de, iş tatmini hakkında bilgi elde edilebilir. Gözlemler ile tatmin davranışı hakkında bilgi edilebilse de, salt kıstaslar bunlar değildir.

3.5.1. Puanlama Ölçekleri İle İş Tatmini Ölçümü

İş tatmini ölçümünde en çok başvurulan yöntem ölçekleme 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.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği 1967 yılında D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W.England, L. H. Lofquist tarafından geliştirilmiştir (Hirschfeld, 2000). Uzun formu işin 20 boyutuna ilişkin 100 sorudan, kısa formu ise sadece 20 sorudan oluşmuştur. Ek 2'de Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin kısa formu verilmiştir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliği yüksektir. Türkiye'de iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde

Özdayı (1990), Minibaş (1990) ve Dalgan (1998)'in eğitimde iş tatmini üzerine yaptıkları çalışmalarında Minnesota iş tatmin ölçeğini kullandıkları görülmüştür. Özdayı çalışmasında güvenilirlik katsayısını 0,87 olarak bulmuştur. Yurtdışında yapılan araştırmalarda ise güvenilirlik katsayısı Scbriesheim ve Murphy (1976) tarafından 0,76, Jermier ve Berker (1979) tarafından 0,92 ve Schmitt, vd. (1978) tarafından da 0,81 olarak bulunmuştur (Özdayı, 1990; Cook vd., 1997). 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. Ölçeğin soruları oldukça kapsamlı ve cevaplama şıkları çok olduğu için bu form belirli bir eğitim düzeyinin üstünde olan çalışanlar için uygundur. Bu nedenle öğretmenler üzerinde uygulanmasında bir sorun yoktur.

İş Betimleyici Endeks Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969'da geliştirilmiş, 1985'de de Smith tarafından revize edilmiştir (Özocak, 2001). Endeks kişinin işinin beş boyutuna karşı tutumuna bağlı olarak iş tatminini analiz eder. Ölçümde faktör olarak kullanılan iş tatmini boyutları ücret, terfi olanağı, nezaret ilişkisi, işin kendisi ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerdir. Endeks bu boyutlarla ilgili kısa betimlemelerden oluşur. Kişi bu boyutların bazılarında memnun olurken, bazılarında memnun olmadığını bildirebilir (Erdoğan, 1996). Bütün endeks 72 madde içermekte, bu maddeler de 9 veya 18 alt maddelerden oluşmaktadır. Bu ölçeğin yanıtlanması son derece kolaydır. Bu nedenle okuma- yazma bilen herkese uygulanabilir niteliktedir.

Sadece yönetici düzeyinde kullanılmak üzere geliştirilmiş diğer bir iş tatmin ölçeği de **Porter Gereksinim Tatmin Ölçeğidir** (Baysal ve Tekarslan, 1996). Bu ölçek yöneticilerin karşılaştıkları problemlere ilişkin sorular içermektedir. Bu ölçeğin en önemli özelliği ise, mevcut durum ile ideal durum karşılaştırmalarına olanak vermesidir (Luthans, 1992).

3.5.2. Kritik Olaylar Yöntemi İle İş Tatmini Ölçümü

Bu yöntemde çalışanların işlerini yaparken kendilerini en iyi ve en kötü hissetmelerine neden olan olayları anlatmaları istenmektedir. Bu kritik olaylar daha sonra içerik analizine tabi tutulmaktadır. Bu yaklaşımın yararlarından birisi cevaplayanların kendilerini daha rahat hissetmeleri, düşündüklerini tam söyleyebilmeleridir. Bu yararına karşın kritik

olaylar tekniği ile tutum ölçümü zaman alıcıdır. Ayrıca yorum ve tepkilerin objektiflikten uzaklaşma ihtimali vardır. Cevap veren çalışanlar araştırmacıya duymak istediği sonuçları vererek yanılığa yol açabilirler (Erdoğan, 1996; Baysal ve Tekarslan, 1996).

3.5.3. Davranış Eğilimleri Yöntemi İle İş Tatmini Ölçümü

Bireylere işleri ile ilgili yapma eğiliminde oldukları davranışlar sorularak neleri yapmayı tercih edip nelerden kaçındıkları öğrenilir. Bu şekilde iş tatmini düzeyleri hakkında bilgi edinilebilir (Luthans, 1992). Sorular “sabah kalktığınızda işe isteksiz mi gidiyorsunuz?”, veya “Gerektiğinden fazla kahve molası verdiğınızı mi düşünüyorsunuz?” şeklindedir. Bu yöntemin avantajı insanların duygularını açıklamalarına yüzeysel iş tatmin ölçüm yöntemlerine göre daha fazla fırsat vermesidir.

3.5.4. Görüşme Yöntemi İle İş Tatmini Ölçümü

Çalışanlarla tek tek yüz yüze görüşme yapılarak da işlerinden hoşnut olup olmadıkları konusunda bilgi edinilebilir. Bu yöntem anlaşılmayan soru ve yanıtların açıklanmasına olanak vermesi bakımından yararlıdır. Diğer yandan bazı önyargılar ve yüz yüze görüşmenin verdiği tedirginlik nedeniyle yeterli ve doğru bilgi edinilememesi olasılığı yüksektir (Ağan, 2002).

3.6. İş Tatmini İle İlgili Kavramlar

Bu bölümde iş tatmini ile çoğu kez karıştırılan motivasyon (güdü), performans ve yaşam tatmini gibi kavramlar ele alınmaktadır. Bunlar iş tatminine benzer kavramlar olsa da, aralarında bazı farklılıklar vardır.

Çalışan kişi yaptığı işle bir takım ihtiyaçlarını (ekonomik, psikolojik ve sosyal) doyurur. İş tatmini ise, gelecekle ilgili olmaktan çok çalışanın içinde bulunduğu iş yaşamı ile ilgilidir. İşin çekiciliği, işten tatminin etkenlerinden biri olabilir. İş tatminini daha iyi anlayabilmek için, iş tatmini ile yakından ilgili kavramları kısaca açıklamakta yarar vardır. İş tatmini ile yakın ilgisi olan üç kavram vardır.

3.6.1 Motivasyon (Güdü)

Motivasyonu açıklamak için çeşitli tanımlar yapılmıştır. Motivasyonu biyolojik açıdan açıklamaya çalışan hipotezlerde “insan, bedensel isteklerinin eserdir ve sadece belirli ihtiyaçlarını gidermek için hareket etmektedir” denilmektedir. Bu güdüler, öğrenilmemiş ve fizyolojik temelli güdülerdir (açlık gibi). İkinci bir görüş ise; insanın yaratıcı ve öğrenme arzusundan doğan enerjisini harcamak için hareket ettiğini kabul eder. Bunlar öğrenilmemiş, fizyolojik kökenli olmayan güdülerdir (merak, yetkinlik, sevgi, ait olma, yaratma gibi). Diğer bir görüşe göre; insan ihtiyaçlarının fiziksel olduğu kabul edilmekle birlikte, istek ve ihtiyaçların ötesinde bir kaynağın olduğu belirtilmektedir. Bu güdüler insandan insana değişir ve öğrenme ile oluşur (güç, başarı, ait olma gibi). Bütün bu görüşlerden sonra, güdülerimizi tatmin edilmemiş ve ödüllendirilmemiş isteklerimizden doğan bir enerji olarak kabul edebiliriz. Bu enerji bireyleri belli ve düzenli davranışa götürmektedir (Adasal, 1972).

Motivasyon insanda hareket etmeye karşı bir eğilim doğması ve harekete geçme eğiliminin ulaştığı son noktadır.

N.C. Cofer’ın Maslow (1954) aktarımına göre; güdüyü devamlı değişen, karmaşık, hemen hemen her canlıda görülen davranışların karakteristik özelliği olarak tanımlamıştır (Akt. Özdayı, 1990).

Motivasyon ile iş tatmini genellikle literatürde karıştırılan iki kavram olarak gözükmele beraber motivasyon ve iş tatmini insan ihtiyaçlarını karşılamak ve verimi arttırmak için yapılan çabaların sonuçlarıdır. Motivasyon bir amaca ulaşmak için gösterilen çabadır. Uzun saatler boyunca ve sıkılmadan öğrencilerinin ve okulunun ihtiyaçlarını karşılamak için çalışan bir öğretmen yüksek motivasyon sergilemektedir. Tatmin ise işle ilgili bireyin hissettikleri duygularıdır. Bu duyguların olumlu veya olumsuz olması mümkündür. Aynı öğretmen yüksek motivasyon sergilemesine rağmen iş tatmin düzeyi kurum içi sorunlardan dolayı düşük olabilir. Yani onun motivasyonu yüksek, iş tatmini ise düşüktür.

İşten tatmin ile güdülerin tatmini birbirinden ayrı anlamlar taşır. İnsanın güdülerinin tatmini, işten tatmininden daha geniş kapsamlı bir kavramdır. İşten tatmin sadece çalışanın işinden duyduğu olumlu duyguları içerirken, güdülerin tatmini, işi de içine alan, ama iş

dışındaki yaşamla elde edilen tüm olumlu duyguları içerir. Bir işin, insanın tüm güdülerini doyurması beklenemez (Aksu, 1998).

Motivasyon ve iş tatmini arasındaki bu farklılık, yüksek iş tatmininin doğrudan yüksek verimlilikle neden sonuçlanmadığını anlamaya yardımcı olabilir. Motivasyonu düşük bireyler verimliliği yükseltmek için bir şey yapamazlar. Motivasyonu yüksek olanlar ise tüm gayretlerini verimliliği artırma yolunda sarf ederler. Bu yüzdendir ki, bazen motivasyonu yüksek çalışanlarda çabuk tükenme ortaya çıkmaktadır. Bass (1965) verimli bir çalışanın daha fazla iş tatminsizliği yaşadığını savunmaktadır. Ona göre bunun nedeni bireyin çok bağlı olduğu işinde birtakım çatışmalar yaşamasıdır (DuBrin, 1972).

Wernimount, Toren ve Kapell (1970) 775 teknisyen ve bilim adamının katılımıyla, motivasyon ve iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koyan bir araştırma yapmış ve bu araştırma sonucunda “motive edici” ve “tatmin edici” terimlerini aynı anlamda kullanmanın yanlış olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü motivasyon ve iş tatmininin kaynakları aynı, ifade ettiği anlamlar farklıdır (DuBrin, 1972).

3.6.2. Performans

Uzun yıllar boyunca, yöneticiler tatmin düzeyi yüksek çalışanların iyi eleman olduklarına inanmışlardır. Diğer bir deyişle eğer tüm çalışanların mutlu olmasını sağlarsa, performansların da otomatik olarak yükseleceğini düşünüyorlardı. Mutluluk tatminden doğar, fakat tatmin olmak her zaman mutluluğa bağlı değildir. Aynı şekilde araştırmalar tatmin düzeyinin performans artışına sebep olmadığını gösterdi, oysa performans artışı da tatmin olmanın bir parçasıdır (Aliyeva, 2001).

Bu konuyla ilgili yapılan 100 çalışmayı inceleyen araştırmacılar iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkinin oldukça düşük olduğuna, ayrıca iş tatmininin tükenme, iş devamsızlık, yorgunluk, iş kazaları ve grevler üzerinde etkili olduğuna karar verdiler. Sonuçlara göre iş ortamının zengin, huzurlu ve mutluluk dolu olmasına önem veren şirketler tatmin düzeyi yüksek olan elemanları tercih etmektedirler. Ayrıca, işletmenin ödüllendirme sisteminin de iş tatmini üzerindeki etkisi büyüktür. Eğer çalışanlara performanslarına göre ücret artışı sağlanırsa, bu doğrudan onların iş tatmini ve performanslarına yansiyacaktır (Byars ve Rue, 2000).

Brayfield ve Crockett 1955 yılında iş tatmini ve iş performansı ile ilgili yaklaşık tüm çalışmaları incelemiş ve bu iki değer arasında hiçbir ilişkinin olmadığına karar vermişlerdir. Aynı şekilde Vroom da incelediği birçok araştırmada bu iki değer arasında çok az miktarda ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Blum ve Naylor, 1986).

3.6.3. Yaşam Tatmini

İş tatmini ve yaşam tatmini birbiri ile sıkı bir şekilde bağlantılıdır. Yaşam tatmininin başında da bireyin aile yaşantısı gelmektedir. Aile yaşamında mutlu olmayan bireyler, genellikle işe karşı ilgisiz ve isteksiz olur, bu da onların işten duydukları tatminsizliği artırır. Kısaca, iş tatmini yaşam tatminini, yaşam tatmini de iş tatminini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Araştırmalara göre bireyler yaptıkları işlerde tatmin yaşadıkları zaman özel hayatları daha düzenli ve mutlu olmaktadır. Yani, onların iş tatmini doğrudan yaşam tatminlerine yansımakta, dolayısıyla iş tatmini ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki olmaktadır (Aliyeva, 2001).

İş tatmini, yalnızca tekil olarak işten, bireyden veya çevreden bağımsız değildir. İş tatmini analizinde tüm bu etkenlerin bir bileşkesi söz konusudur (Kaynak, 1990). Genel duygusal havanın iş tatminiyle ilgisini kurabilmek ve hem iş tatmini, hem de yaşam tatminini karşılaştırarak iş tatminini incelemek gerekmektedir. İş tatmini ile yaşam tatmininin yakından ilişkili olmasına “saçılma etkisi” denir ve birinin diğeri üzerine dökülüp saçılması anlamına gelir. Bundan değişik ve daha az rastlanan bir ilişki ise düşük iş tatmini olan bireylerin bunu yüksek yaşam tatmini elde etmeye çalışarak giderme yönünde çaba göstermesidir. Buna da “giderme etkisi” denir (Balci, 2004).

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. 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. İş tatmini ve yaşam tatmini arasında ilişki şu şekilde özetlenebilir; Yaşantı tatmini 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

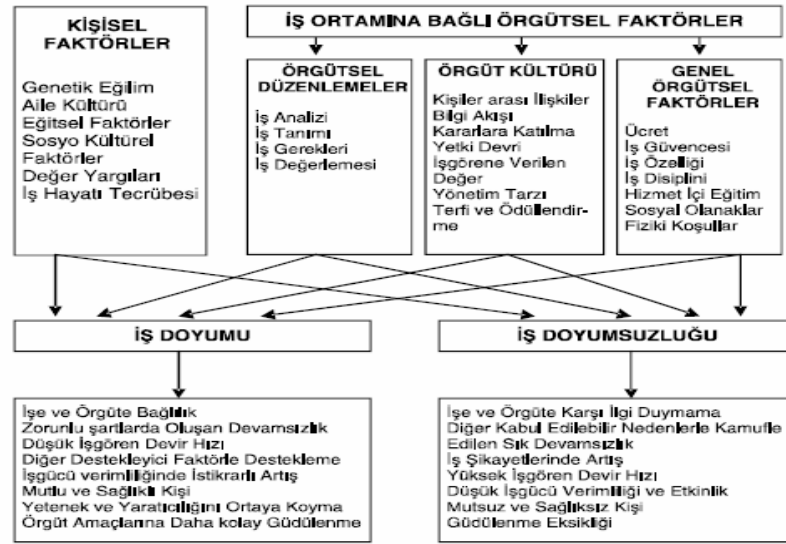
ve aile yaşantısıdır. Yaşantı tatmininde en yüksek düzey, öğretim metotlarını seçmede özgürlük, sorumluluk taşıma ve meslek için duyarlı sözlerdir. Çalışmanın farklı eğitimcilerle ve zaman aralıklarıyla tekrarı önerilmiştir (Akt. Özdayı, 1990).

İş tatmini ile sosyal yaşantı tatmini arasında karşılıklı bir ilişkinin söz konusu olduğu düşünülmektedir. İş tatmininin sosyal yaşantı tatmini, sosyal yaşantı tatmininin de iş tatminini azaltıp, artırabileceği söylenebilir.

İş tatmininin bireylerin iş dışında kalan yaşamlarını, yani yaşam tatminini etkileyeceğini açıkça göstermektedir. Bunun tersine, genel yaşam tatmini de iş tatminini etkileyebilmektedir. Bu iki alandaki tatminin birbirini nasıl etkilediği konusunda üç hipotez geliştirilmiştir. İlk hipoteze göre, yaşamın bir bölümündeki duygular diğer bölümündekileri de etkiler. Bu hipotez, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif bir ilişkiye işaret eder. İkinci hipotez ise bir alanda hayal kırıklığına uğrayan bireylerin bunu başka bir alanda gelişme sağlayarak telafi edeceklerinden söz eder. Bu durumda, iş tatmini –yaşam tatmini ilişkisi negatif olmaktadır. Üçüncü hipoteze göre, bireyler yaşamlarını iş ve iş dışında kalanlar olmak üzere ikiye ayırmışlardır ve bu iki alan birbirinden bağımsızdır. Bu hipotezle ilgili olarak yapılan araştırmalar ilk hipotezi desteklemektedir (Spector, 1997).

3.7. İş Tatmini İle İlgili Faktörler

Çalışanların iş tatmin düzeyini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında toplamak mümkündür (Ulusoy, 1993; Erdoğan, 1996; Spector, 1997; Akıncı, 2002). Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeyde tatmin elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi, medeni durum vb. etkenlerdir. Örgütsel faktörler ise işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırmaktadır (Şekil 3.4). Bir örgütte işlerin bozulduğunu gösteren en iyi kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının, iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Davis, 1988).



Şekil 3.4. İş Tatmini ile ilgili Neden-Sonuç ilişkisi (Akıncı, 2002)

Bir önceki bölümde anlatılan kuramlar, modeller ve yapılan diğer araştırmalar doğrultusunda iş tatminini yaratan faktörler, başka bir deyişle, iş tatmininin boyutlarını iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, iş ortamı ve işle bağlantılı faktörler diyebileceğimiz örgütsel faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllere söz edilebilir. İkincisi, bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantılarında oluşan bireysel faktörlerdir. İki grupta toplanılan bu değişkenler birbirleri ile etkileşerek iş tatminini etkilerler (Spector, 1997). Spector (1997) 'un, iki grup altında topladığı bu değişkenleri örgütsel ve bireysel faktörler olarak adlandırmak ve onun sınıflandırmasını esas alarak aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

İş tatmininin ne olduğu, işle ilgili nelerden kaynaklandığını ortaya koymaya çalışılan bu açıklamalara daha birçok etken de katılabilir. İş tatminiyle ilgili faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ayrı grupta incelenecektir.

3.7.1. Örgütsel Faktörler

Spector'un sınıflandırmasına geçmeden önce iş tatmini yaratan örgütsel faktörler arasında işle ilgili özelliklerin olduğundan hareketle ilk olarak akla gelen kuramın Hackman ve Oldham'ın (1975) İşin Özellikleri Kuramı olduğu söylenebilir. Önceki bölümde açıklanan bu kurama göre işin, beceri çeşitliliği gerektirdiği, bütünlük taşıdığı, özerkliğe olanak

sağladığı, önemli olduğu ve geri besleme sağladığı oranda çalışanların güdülenmeleri ve iş tatminleri yüksek olmaktadır.

İş, bireyleri bazı çıkarlar için bir araya getiren bir faktördür ve bireyler yaptıkları işten zevk aldıkları sürece daha etkin ve verimli çalışırlar. İşin yaşamlarında bu kadar önemli yer almasıyla bireyler, yapmaktan hoşnut olacakları ve kendilerini mantık, duygu ve değerleri açısından tatmin edebileceğine inandıkları işleri üstlenmeyi seçmek, uygulamak ve sonuç almayı istemekte ve bu şekilde mutlu olacaklarını düşünmektedirler (Gürbüz, 1998).

İş tatminini incelerken işin aşağıdaki boyutlarını göz önünde bulundurmamak çok önemlidir:

Ücret: miktarı, eşit olup olmaması, veriliş şekli;

İşin kendisi: ilgi, çeşitlilik, başarı şansı, zorluk derecesi, yöntemler gibi;

Ödül: ilerleme fırsatı, ücret dışı gelirler veya manevi ödüller;

Fark edilme: takdir, eleştiri;

Yararları: emeklilik, sağlık sigortası, yıllık getir, tatiller gibi;

Çalışma koşulları: saatler, dinlenme araları, teçhizat, ısı, aydınlatma yerleşim;

Üst yönetim: insancıl ilişkiler, üst-ast ilişkileri;

Meslektaşlar: yardımseverlik, arkadaşlık, sosyal ilişkiler;

Kurum ve yönetim biçimi: Çalışanlara davranış, kurum politikaları gibi (Aliyeva, 2001).

3.7.1.1. Ücret

Ücret konusu iş tatmininde temel faktörlerden biridir, fakat çalışanların yaptıkları işlerden dolayı değişmektedir. Kişinin işinden beklediği ücreti alabilmesi veya elde ettiği ücret ile ekonomik beklentilerini karşılayabilmesi onun işine karşı tutumunu olumlu kılmakta, kişi açısından iş tatminini artırmaktadır. Herzberg (1957) yaptığı çalışmalarda bazı çalışanların ücreti iş tatmininde üçüncü, bazılarının ise yedinci sıraya koyduklarını ortaya çıkarmıştır. Aynı şekilde Troxell (1954) işçiler tarafından ücretin üçüncü, fakat daha yorucu işlerde çalışanlar tarafından ise birinci sıraya koyduklarını ortaya çıkarmıştır (Akt. Aliveva, 2001).

Ücret ve iş tatmini arasındaki korelasyon oldukça düşüktür. Spector (1997), farklı iş gruplarından seçtiği üç örnekleme yaptığı çalışma sonucunda bu korelasyonun -0,17 olduğunu bulmuştur (Spector, 1997).

İşyerindeki adalet kavramını ilk araştıranlardan olan Jacques (1956), ücret düzeyinin adil olandan sapmasının, farklılığın nedeni önemli olmaksızın bireyde bir çeşit dengesizlik durumu yaratacağı sonucuna varmıştır (Akt. Brief, 1998).

Ücretin beklentilerle uyuşmamasının bir tatminsizlik nedeni olduğu bilinmektedir. Ücretlerin beklenenden az olması, yetersiz zamlar veya ikramiyeler, çalışanların enflasyon karşısında satın alma gücünü kaybetmelerine, parasal yükümlülüklerini tam olarak ve zamanında yerine getirememelerine neden olmaktadır. Bu takdirde kişilerin hayal kırıklığı ve bunalıma girmeleri, ek iş aramaları, özellikle geceleri ek işlerde çalışma zorunlulukları ya da en azından cumartesi ve pazar günleri çalışma mecburiyetleri ile karşılaşmaktadır. Günümüzde öğretmenlerin yaklaşık %50'nin ek iş yaptığını ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Earged, 2006).

3.7.1.2. Yükselme Olanağı

İş tatmini açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi tatmini artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1996).

Buradan anlaşılacağı üzere, ücretin adil dağılımının önem taşıması gibi, ilerleme olanağı konusunda da birey kendi başarı durumunu çevresindeki bireylerin performansları ile kıyaslayacak ve ilerleme olanaklarının adilliği doğrultusunda tatmin düzeyi artacak ya da azalacaktır.

3.7.1.3. Kontrol

Kontrol, bireylerin işleri ile ilgili karar alabilmeleri özgürlüğüdür. Bireylerin özerklikleri de kendi yaptıkları işleri ne kadar kontrol edebildikleri ile sınırlıdır. Ancak örgütsel bağlamda kontrolün bireylerle çok az ilgili olan boyutları da vardır. Bireylerin örgütteki

genel politikaların oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesi şeklinde bir kontrol duygusu geliştirmelerinin iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. Bazı işlerde işin hızı birey yerine makineler tarafından belirlenir. Bu türden bir kontrol ile ilgili olarak Frankenhaeuser ve Johansson (1986) tarafından yapılan bir araştırma, işi makinelerin hızının belirlemesinin yıkıcı etkileri olabileceğine dair ipucu vermektedir (Akt. Spector, 1997). Benzer şekilde, Smith, Hurrell ve Murphy, (1981) iş hızları makineler tarafından belirlenen postane çalışanları ile benzer işlerde makinelere bağımlı olmadan çalışanların iş tatmin düzeylerini karşılaştırmışlar ve makinelerle çalışanlarda iş tatmininin daha az olduğunu bulmuşlardır.

3.7.1.4. Denetim (İlk Amirle İlişkiler) ve Çalışma Arkadaşları

Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dâhil olur. Üstlendiği göreve göre denkleleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürümesi için astlarını denetler. Bu denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Bireyin dâhil olduğu çalışma grubu da iş tatminini benzer biçimde etkilemektedir. Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş tatmini artacaktır (Erdoğan, 1996).

3.7.1.5. İletişim

Yönetim bilimi açısından iletişim bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin tatminsizlik yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş tatmini yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır. Suehr'e (1962) göre iletişim işletmelerdeki en önemli faktörlerin başında gelmektedir ve bu yüzden de iş tatmini araştırmalarında önemli yer tutmaktadır. Leavitt (1951) birbiriyle iyi iletişim ağı içerisinde olan ve her bireyin özgürce iletişime katılma hakkı olduğu çalışma gruplarında iş tatmini düzeyinin daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 1996).

Bireyler arası ilişkiler, çalışma grupları arasındaki ilişkiler özellikle iş arkadaşlarından ve aile üyelerinden alınan sosyal desteğin de bireylerin iş tatmini düzeyini etkilediği

bilinmektedir. Yapılan araştırmalar iş arkadaşlarından gelen sosyal destekle bireylerin iş tatmini arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, her iki eşin de çalıştığı ailelerde, eşinden destek alanların iş tatmininin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

3.7.1.6. Örgüt Büyüklüğü

İş tatmininin örgüt büyüklüğü ile orantılı olduğu birçok araştırmacı tarafından belirtilmektedir. Bu araştırmalara göre küçük örgütlerde iş tatmini arkadaşlık, küçük gruplarla çalışmak ve bireysel yakınlığın fazla olması nedeniyle daha yüksektir (Erol, 1998). Ayrıca, küçük örgütlerde işe ve ortama uyum sağlamak da daha kolaydır. Dolayısıyla rgt büyüdükçe orada çalışanların iş tatmini azalmaktadır (Aliyeva, 2001).

Çalışanlar bir örgütün elemanı olarak üretime katkıda buldukları sürece bir karşılık beklerler. Örgüte sunulan hizmete karşılık, örgütten beklediklerinin karşılandığını ve karşılanacağını algıladıktan sonra örgütte kalacaktır. Böylece alışan için istemlerinin fiilen karşılanması kadar, ileride karşılanacağı kanısını da taşıması önemli olmaktadır, rneğin: Birkaç yıl sonra yurt dışında iyi olanaklarla bir görev alma fırsatı veren bir örgütte çalışmayı kabul edenlerin davranışı böyle bir olguyu kanıtlar.

3.7.1.7. Örgütün Sosyal Görünümü ve alışma Koşulları

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan tatmin sağlarlar. İşyerindeki alışma koşulları da tatmin ya da tatminsizlik kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş tatminini etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok alışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu işyerlerinde çalışmak istemektedir (Erdoğan, 1996).

3.7.1.8. Kurum ve Yönetim Biçimi

Çalışanın amacı işinden tatmin olmayı sağlamaksa, yöneticinin de amacı onu tatmin etmek olmalıdır ki bu Şekilde verimliliği yükseltsin. Yönetime göre mutlu bir çalışan verimli bir çalışandır (Aliyeva, 2001). Bireysel tutumların yöneticilerce bilinmesi, sonuçta

oluşabilecek olumlu ya da olumsuz durumların önceden kestirilebilmesi bakımından, iş tatmini önemlidir. Güven verici, dürüst, adil davranılan, iyi ilişkilerin olduğu, az çalışmalı ortamlar, yönetimin sorun çözme yeteneği ve başarısı çalışanın tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, çalışma koşullarının yeterliliği ve düzeni, temiz, modern olması, yeterli araç-gereci içermesi, hem kişisel rahatlık, hem de iyi iş yapmak için önemli olmaktadır (Gürbüz, 1998)

3.7.1.9. Güvenlik

Güvenlik Fournet ve arkadaşları (1966) tarafından çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli faktör olarak savunulmaktadır. Güvenliğin önemlilik derecesi, onun olmadığı durumlarla olduğu durumlar arasındaki büyük farklılıktan da anlaşılabilir. Bireyin, örgütün kendine değer verdiğini, istenen özelliklere sahip olduğunu, yasal durumlar dışında işten atılmayacağını, kendine bilinmedik biçimde davranılmayacağını bilmesi, gelecekte emin olması iş tatminini önemli bir şekilde etkileyecektir (Akt. Aliyeva, 2001).

3.7.1.10. Tekdüzelik

Görevin işin bütününe kapsamı, çeşitliliği, anlamlılığı, özerkliği, geribildirim olanağı, sorumluluk gerektirmesi, bireyin özellik ve yeteneklerine uygun olması, ilgi çekici olması, öğrenme ve yeteneklerini kullanma olanağı vermesi, yenilikçi olması, yaratıcılık istemesi, özel yetenek gerektirmesi, tekdüze olmaması iş tatmininde önemli rol oynayan etkenlerdir. İşin standart hale getirilmesi verimliliği ve bu şekilde iş tatminini artırmaktadır. Fakat işi standartlaştırmada aşırıya kaçmak bazen iş tatminini azaltmaktadır. İş belirli standartlara göre yapıldığında çalışanlar neyi nasıl yapacaklarını bilirler ve bu yüzden de güçlük çekmezler. Fakat iş, kişinin yaratıcılık yönünü yok edecek hale getirilirse o zaman da bazı çalışanların iş tatmini azalacaktır.

Kilbridge'e (1960) göre çalışanlar karmaşık olmadığından dolayı tanımı ve sınırları belli olan görevleri tercih etmektedirler. Ayrıca, devamsızlık-işten ayrılma ve tekrarlanan işler arasında bir ilişki bulamadığından, iş tatmini ve işin tekdüzeliği arasında bir ilişkinin olmadığı kanısına varmıştır. Fakat Roy (1959) ve Sith (1955) işin tekrarlanması ile bıkkınlık arasında bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Böylece, çalışan tekdüze işlerden sıkılmakta ve bu da onun iş tatminini etkilemektedir (Akt. Aliyeva, 2001).

3.7.2. Bireysel Faktörler (Kişisel Faktörler)

Bireysel faktörlerin iş tatmini üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bireylerin doğdukları zaman, mekân ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan bireysel farklılıklar, yaş, deneyim, cinsiyet, meslek, iş konumu, eğitim ve zekâ düzeyi, medeni durum, öğrenim durumu vb. özellikleri olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler de bireysel faktörler arasında sayılabilir. Bu araştırmada kapsanan demografik özellikler iş tatmini ilişkisi ile ilgili olarak yazılı kaynaklarda yer alan bulgular aşağıda verilmektedir.

3.7.2.1. Bireysel Farklılıklar (Kişilik Özellikleri)

İş tatmini yaratan bireysel faktörleri gözden geçirirken yine ilk olarak Hackman ve Oldham'ın işin özellikleri kuramında yer alan büyüme gereksinimi gücü (BGG) değişkeninden hareket edilebilir. Büyüme gereksinimi gücü değişkeni bireyin özerklik ve kişisel gelişim gibi üst düzey gereksinimleri karşılama ihtiyacını gösterir. Kuram, işin özelliklerinin güdüleyici etkisinin sadece büyüme gereksinimi gücü yüksek olan bireylerde ortaya çıkacağını belirtir. Başka bir deyişle, işin özellikleri kuramı, zor ve ilginç işleri tercih eden bireylerin kendilerine karmaşık işler verildiğinde daha çok güdülenip daha mutlu olacaklarını, basit işlerden kaçınacaklarını belirtmektedir. İş tatmini yaratan bireysel faktörlere gösterilen ilgi 1980'li yılların ortalarına doğru yoğunlaşmaya başlamış; yapılan çalışmalar kişiliğin iş tatmini yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır.

Yapılan araştırmalarda bireylerin iş tatmin düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu durum, iş tatmini düzeyinin sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur (Spector, 1997).

Staw ve Ross (1985) da bu tatmin tutarlılığı düşüncesinden yola çıkarak işverenini ve yaptıkları işi değiştiren bireylerin tatmin düzeylerini ölçmüş, bu bireylerde tatmin düzeyinin sabit kaldığını bulmuşlardır; yani bir işi seven insanlar başka bir işi de sevebilirler. Staw ve Ross iş tatmininin kısmen kişilikle ilişkili olduğu sonucuna varmışlar; bazı insanlar işi sevmeye yatkın olurken diğerlerinin olmayabileceğini söylemişlerdir.

İş tatmini tutarlılığının genetik kaynaklı olabileceğini destekleyen bir araştırma ise Arvey, Carter, Buerkley (1991) tarafından birbirlerinden farklı ortamlarda büyütülen tek yumurta ikizlerinden oluşan bir grup üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucu ise iş tatmini varyansını %30 oranında genetik faktörlerin açıklıyor olabileceğidir (Arvey, Carter, Buerkley, 1991).

İki kişilik özelliği ile ilgili kapsamlı çalışmalar yapılmıştır. Bunlar; denetim odağı (locus of control) ve olumsuz duygulanımdır (negative affectivity). Spector'a (1997) göre, denetim odağı bilişsel bir değişken olup, bireyin yaşamındaki olumlu ve olumsuz olaylar üzerindeki denetim gücünü göstermektedir. 'İçsel' olarak tanımlanan bireyler olayları ve süreçleri etkileyebilme güçlerinin olduğuna inanırlarken, 'dışsal' olarak adlandırılan bireyler denetimin kendilerinin dışındaki güçler ve bireyler tarafından sağlandığına inanırlar. Bu iki kişilik özelliği bireylerin işe olan tavırlarını etkilemektedir. Spector (1997), denetim odağı ve iş tatmini ilişkisinin iş performansı tarafından yönlendiriliyor olabileceğini ve içsel denetim odaklı bireylerin işlerini daha iyi yapmaya dışsallardan daha yatkın olduklarını belirtir. Bu durumda, Porter ve Lawler (1968)'in kuramlarında belirttikleri gibi, performans işyerinde alınan ödüllerle ilgiliyse işlerini daha iyi yapan bireyler ödüllendirilecek ve böylece işten tatmin sağlayacaklardır.

Sosyal sınıf da iş tatmini açısından önemli bir etken olarak değerlendirilebilir. Örneğin, iyi eğitim almış, üst sosyal sınıftan bir çalışan sosyal saygınlığı düşük bir işte çalışmaktan memnuniyet duymayabilir, hâlbuki daha düşük sosyal sınıftan gelen biri böyle bir işte zevkle çalışabilir (Gilmer vd., 1971).

İş tatmini ile ilişkisi açısından üzerinde çalışılan diğer kişilik özelliği olan olumsuz duygulanım konusunda Staw, Bell ve Clausen (1986) ile George'nin (1990) ayrıntıları daha önceki bölümde verilen çalışmalarına göre, olumsuz duygulanım düzeyi yüksek olan bireyler iş tatminsizliği de dâhil olmak üzere işyerindeki her türlü olumsuzluğu daha şiddetli olarak yaşantılayabileceklerdir.

İş tatmini konusunda unutulmaması gereken bir gerçek de, bir bireyi tatmin eden bir iş özelliğinin diğer biri için sıkıcı olabileceğidir. Bunun dışında işe yeni başlayan birisi için tekdüze bir iş tatminsizlik yaratmazken, tecrübeli bir çalışana bu tür bir iş tatminsizlik kaynağı olabilir. Yani iş tatminini sağlayan etkenler kişiden kişiye değişmektedir.

3.7.2.2. Yaş ve Deneyim

Yaş ve deneyim iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Bununla ilgili değişik çalışma sonuçları vardır. Erdoğan (1983), Mayes ve diğerleri (1991), Markides ve Cooper (1989) gibi birçok araştırmacı yaşça büyük çalışanların iş tatmininin genç çalışanlardan daha fazla olduğunu gösterirken, Parkhouse ve Johnson (1980) gibi bazıları da yaş ve aynı zamanda deneyim arttıkça iş tatmininin azaldığını savunmaktadırlar. Bazı araştırmacılara göre ise yaş ve iş tatmini ve aynı şekilde iş deneyimi arasında hiçbir ilişki mevcut değildir Herzberg'e göre genç çalışanların iş tatmin düzeyi işe başladıkları ilk seneler düşer ve daha sonra deneyim kazandıkça yükselir. Ayrıca 30'lu yıllara yaklaştıkça tatmin düzeyi azalmaya başlar. Fakat yaşla ilgili çalışmalardaki bir yanlış noktası, bir çalışma için genç olarak ele alınan grubun diğer bir çalışma için yaşça büyük bir grup olarak ele alınabilmesidir. Bu yüzden yaş, deneyim ve iş tatmini arasındaki ilişki hakkında net bir açıklama mevcut değildir (Akt. Aliyeva, 2001).

Lee ve Wilbur'un (1985) üç yaş grubundan (30 altı, 30-49 arası ve 50 ve üzeri) kamu çalışanları ile yaptıkları; eğitim, mesleki kıdem ve maaşın ara değişken olarak kullanıldığı araştırmalarının sonucuna göre, bu ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş tatmini artmakta; 30 yaşın altındaki grup işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına kıyasla daha az tatmin sağlamakta ve 30-49 yaş arası ile 50 ve üzeri yaş grubundan olan çalışanlarda bu anlamda önemli bir farklılık gözlenmemektedir. Aynı araştırmanın 50 yaş ve üzeri grup konusundaki bulgusu ise, bu grubun işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla tatmin sağladığı; bu durumda yine iş tatmini ile yaşın pozitif korelasyonu olduğudur.

Hunt ve Saul (1975), araştırmalarında yaş, kıdem ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklığa kavuşturmayı ve bu bağlamda cinsiyete bağlı farklılıklar konusunda öne sürülen önceki sonuçları test etmeyi hedeflemişlerdir. Hunt ve Saul'un araştırma bulgularına göre, "beyaz yakalı" çalışanların genel iş tatminleri ile hem yaş hem de işyerindeki kıdemleri arasında pozitif ve çizgisel bir ilişki vardır.

Glenn, Taylor ve Weaver (1977), yaşın hem kadın hem de erkeklerin iş tatminini doğrudan etkilediğini bulmuşlar; bunun açıklamasının ise diğer araştırmacıların birçoğunun yaptığı gibi yaşlanma üzerinden değil aynı yaş grubundan olan çalışanların aynı demografik

özellikleri gösterebilecek olmaları üzerinden yapılabileceğini savlamışlar ancak kesin bir sonuç elde edememişlerdir. Glenn, Taylor ve Weaver, erkek deneklerde görülen yaşla gelen işin dışsal özelliklerinden sağlanan tipik tatmin artışının yaşın tatmin üzerindeki doğrudan etkisini kanıtlar nitelikte olduğunu belirtmişlerdir (Akt. Özdayı, 1990).

Brush, Moch ve Pooyan (1987), bireysel demografik değişkenler ve iş tatmini ilişkisini incelemek üzere, 21 farklı çalışmayı kullanarak yaptıkları meta analizler sonucunda, bu ilişkiyi düzenlemede örgüt yapısının (kamu/özel sektör ve hizmet/üretim sektörü) rolü olduğunu belirtirler. Araştırmacılar, yaş değişkeninin iş tatmini ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlar; yaşın sadece hizmet sektöründe iş tatmini ile çok önemli bir bağlantısının olmadığını söylemişlerdir.

Oswald ve Warr (1996), çalışmaları sonucunda yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin, bireysel özellikler ve bireylerin işe ait değerlerinin de bulunduğu birçok değişkenden bağımsız olarak, “U biçimli” olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, “U biçimli” ilişkinin her iki cinsiyet için de geçerli olduğunu ve iş tatmin düzeyinin en düşük olduğu yaşların erkek ve kadınlarda birbirine yakın olduğunu da söylemişlerdir.

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş tatmini ilişkisini incelediği çalışmasında, yaş değişkeniyle ilgili genelde belirtilenlerden farklı olarak, yaşın Türk çalışanların genel iş tatmin düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir.

Wagner ve Rush (2000), yaptıkları araştırmanın sonucunda, yaşın durumsal ve eğilimsel değişkenlerle ilgili olarak örgütteslik davranışının oluşumunda düzenleyici rol oynadığını bulmuşlardır. Wagner ve Rush, iş tatmini, örgüte bağlılık, yönetime güven gibi bağlamsal değişkenlerin araştırma konusu davranışın oluşumu açısından örneklemelerindeki genç katılımcılar için önemli olduğunu, ahlaki yargı olarak tanımladıkları tek bir eğilimsel değişkenin ise katılımcıların görece yaşlı olanlarının örgütteslik davranışının belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir.

3.7.2.3. Cinsiyet ve Medeni Durum

Cinsiyet iş tatmini konusunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Tang ve Taipade (1999) üniversite akademik çalışanlarıyla yaptığı bir çalışmada cinsiyet farklarının ücret ve sosyal

ilişkilerden doğan tatminler üzerindeki etkisini de incelemiştir. Burada erkekler ücret konusunda kadınlardan daha fazla tatmin yaşarken, kadınların da iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler konusunda erkeklerden daha fazla tatmin düzeyi sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Araştırmacılara göre bunun sebebi, erkeklerin aile ve evi geçindirmek için paraya verdikleri önemin kadınlara göre daha yüksek olması, kadınların da böyle bir sorumlulukları olmadığından paradan çok sosyal çevreye önem vermesidir (Akt. Ardıç ve Baş, 2001).

Chambers'in yaklaşık 1000 kadınla yaptığı araştırma sonucunda, yüksek seviyede ve yaşça daha genç ve çalışma süresi daha fazla olan çalışanların diğerlerine oranla yüksek iş tatmini yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Evli, aile sahibi veya evinde bakmakla yükümlü olduğu çocuğu olan kadınların iş tatmini düzeyinin ise daha düşük olduğu belirtilmiştir (Akt. Çetinkanat, 2000).

Tayvan'ın 8 ileri teknoloji şirketinde çalışan 976 kişinin katılımıyla 1988 yılında Cheung ve Scherling (1999) tarafından yapılan bir araştırmanın amacı, bu çalışanların iş tatmini, iş değerleri ve cinsiyetleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktı. Tayvan, Amerika ve diğer Batı ülkelerinden farklı bir kültür ve topluma sahiptir. Burada cinsiyet ve iş farklılıklarını inceleyen araştırmalar yok denilecek kadar azdır. Bu yüzden çalışanların iş tatminini engelleyen faktörler Tayvan'da bilinmemektedir. Araştırmalar iş tatminini destekleyen dört esas faktörün görev, statü, parasal ödül ve sosyal ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmada da, bu dört etkenin kadın ve erkek çalışanların iş tatmini ve iş değerleriyle olan ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlara göre erkek çalışanların iş tatmin düzeyi kadınlara oranla daha yüksektir: yani, erkekler görev, sosyal ilişkiler ve statülerinden dolayı yüksek tatmin yaşamaktadırlar (Akt. Balci, 2004).

Yukarıda verilen çalışmaların dışında aynı konuda yapılan araştırmaların farklı sonuçlar verdiği görülmektedir. Bazı araştırmacılar kadınların iş tatmininin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu, Fields ve Blum (1997), bazıları tam tersine erkeklerin iş tatmininin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu, Bilgiç (1998), ve bazıları da kadın ve erkek çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında hiçbir farklılık olmadığını, Mason (1995), Rout (1999), Johnson ve McClure (1999), Michael ve diğerleri (1999) savunmaktadırlar (Akt. Aliyeva, 2001).

Brush, Moch ve Pooyan (1987), cinsiyetin örgüt yapısı ile etkileşerek iş tatmininin artmasına ya da azalmasına neden olduğunu söylerler. Erkeklerin kadınlara göre, özel sektörde kamusal sektörde sağladıklarından daha fazla tatmin sağladıklarını belirtirler.

Loscocco (1990), “mavi yakalı” çalışanlarla yaptığı, bireylerin işlerine tepkilerini incelediği araştırmada cinsiyetin iş tatmin üzerindeki etkilerini iki tutum modeline göre inceler. Bunlar iş modeli ve cinsiyet modelidir. İş modeline göre, kadın olsun erkek olsun bireylerin işe karşı tutumlarını asıl belirleyen işin koşullarıdır. Loscocco, cinsiyet modelini ise geleneksel ve feminist yaklaşımla açıklar. Geleneksel yaklaşım, kadınların aile içi rollerini kimliklerini oluşturan asıl kaynak olarak algılamaları nedeniyle iş ortamında erkeklerden farklı olarak işe daha az önem verdiklerini; feminist yaklaşım ise gerek “mavi yakalı” gerekse “beyaz yakalı” kadınların erkeklere göre işlerinin kalitesinden daha az etkilendiklerini reddederek, aile içindeki işleri kadar, ücret karşılığında yaptıkları işlere de ilgi gösterdiklerini ve işlerinden etkilendiklerini savunur. İş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımının ortak noktaları kadınların iş piyasasının gerçekliklerinden haberdar olmaları ve bunun sonucunda beklentilerini düşük tutmaları olurken, iş modelinin asıl olarak ima ettiği benzer koşullar altında işlerine karşı erkeklerin de kadınlar gibi tepki vereceği; cinsiyet modelinin ise kadınların çalışma koşullarını cinsiyet ayrımcılığının (stratification) göstergelerinden biri olarak değerlendirmesidir. Loscocco’nun araştırma sonuçları iş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımını destekler niteliktedir. Loscocco, mavi yakalı kadınların görev çeşitliliği ve özerklik içeren, uğraştırıcı işler ve işyerlerine daha olumlu tepki verdiklerini, maddi ödüllerle güdüldüklerini ve erkek meslektaşları gibi işle ilgili istekleri olduğunu söyler. Loscocco, araştırma makalesinde ayrıca, cinsiyetin Mannheim’in (1993) savunduğu gibi yaş ile Miller’in (1980) öne sürdüğü gibi eğitimle etkileşerek iş tatmini düzeyini etkilediği görüşüne de yer vermiştir.

Oshagbemi (1997), ünvanın iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek üzere yaptığı araştırmasında cinsiyetin iş tatmin üzerinde tek başına etkili olmadığını belirtmiştir.

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş tatmini ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş tatmini düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtir.

Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş tatmini üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir.

3.7.2.4. Eğitim ve Zekâ Düzeyi

Eğitim, zekâ düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmacılar farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Bazı araştırmacılar zekâ ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu savunurken, Ash (1954), bazı araştırmacılar da bu ilişkinin bireyler daha ilginç, daha iyi ve kendilerine uygun iş seçtiklerinde olumlu, bazen özellikle işin zorluk derecesi arttığında olumsuz olduğunu belirtmişlerdir (Akt. Gazioğlu ve Tansel, 2002).

Zekâ düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalardan biri de Ganzach (1998) tarafından 12686 Amerikalı çalışanın katılımıyla yapılmıştır. Daha önceki çalışmalar, bu iki değişken arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu, hatta bazıları da bir ilişkinin olmadığını vurgulamışlardır. Fakat bu çalışmada iş tatminini etkileyen üçüncü bir faktör - İşin zorluk derecesi - de ortaya çıkmıştır. Böylece, işin zorluk derecesi zekâ düzeyinin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki bırakmasına sebep olabilir: yani iş ne kadar zor olursa, zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişki bir o kadar güçlü olur. Dolayısıyla, sonuçlara göre (a) zekâ ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır: çünkü zeki insanlar daha ilginç, daha iyi ve kendilerine uygun bir iş seçerler; (b) iş zor olduğunda iş tatmini ile zekâ düzeyi arasında olumsuz bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü gibi bu araştırma zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişki konusunda net bir sonuç vermemektedir. Zekâ ile iş tatmini arasındaki ilişkinin işin zorluk derecesi ile değişmesi çalışanların eğitim, etnik köken ve ailesinin sosyo-ekonomik statüsüne de bağlıdır (Akt. Aliyeva, 2001)

Aynı şekilde bazı araştırmacılar bireyin eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu gösterirken, bazıları da bu iki değişken - iş tatmini ve eğitim düzeyi - arasında bir ilişkinin olmadığı kanısına varmaktadırlar. Yukarıdaki araştırmacılara göre, eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında net bir ilişkinin açıklanamamasının bir sebebi, bu değişkenin değişik düzeylerde ele alınması ve yaşla orantılı olarak değişmesi olabilir. Eğitim düzeyi kişiden kişiye farklılık gösterdiği gibi (ilk-ortaokul, lise veya üniversite mezunu olarak), yeni mezun olmak da bu konuda büyük önem taşımaktadır. Genç birisi üniversiteden yeni mezun olup işe yeni başlamış olabilir ve bunun yanında yaşça daha büyük bir iş arkadaşı sadece lise mezunu olup bu işte daha uzun süre çalışmış olabilir. Bu

yüzden de tatmin düzeyi düşük veya yüksek çıkabilir. Eğitim düzeyi, yaş, işte çalışma süresi gibi etkenler de işin içine girdiğinden, eğitim ve iş tatmini arasındaki ilişkiler için kesin bir şey söylemek mümkün değildir.

Burris (1983), öğrenim düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden incelemiştir. Burris'e göre, öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş tatminsizliği yaratmakta; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmektedir. Burris, bu durumun, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmanın tutumlar üzerinde yarattığı etkinin büyüklüğünün bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceğini söyler.

Brush, Moch ve Pooyan (1987), öğrenim durumunun kendi araştırmalarında ölçülmeyen bir değişkenle etkileşerek iş tatminini azalttığını ya da artırdığını belirtirler.

Bilgiç (1998)'in araştırma sonucuna göre öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş tatminine önemli bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir; başka bir deyişle bu çalışanlar işle ilgili unsurlar konusunda fazla şikâyetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler.

3.7.2.5. Meslek ve İş Konumu (Ünvan)

Meslek ve iş tatmini ilişkisine bakılmak istendiğinde zorluklarla karşılaşmaktadır. Çok çeşitli meslekler olduğundan her bir meslekteki iş tatminini belirlemek çok zordur. Her meslek için farklı tatminler söz konusu olabilir: bir meslekteki iş tatmini çok yüksek, bir diğesinde ise çok düşük olabilir. Her mesleğe göre ilişki araştırmak zor olduğundan meslekleri sınıflandırma yoluna gidilebilir, fakat bu da zor bir yoldur. Çünkü sınıflandırma kategorileri hem çok çeşitlidir, hem de tanımlanması kolay değildir.

Baycan (1985) tarafından yapılan bir araştırmada, farklı meslek gruplarından olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi, iş seçimi ve işi bırakma isteğiyle iş tatmini

arasında ki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya İstanbul'da faaliyet gösteren dört özel sektör firmasından 120 yönetici ve alt çalışan katılmıştır. Elde edilen sonuçlardan, yüksek seviyede çalışanların iş tatmini düzeylerinin alt seviyede çalışanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca iş tatmininin yapılan görevlere göre de değiştiği ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde ilgi noktasına ve ilerleme fırsatlarına dayanarak iş seçimi yapan bireylerin iş tatmininin aile baskısı ve ücrete dayanarak iş seçimi yapanların iş tatmini düzeylerine oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Kendi rızasıyla işinden ayrılmak isteyenler, işine devam etmek isteyenlerden daha düşük iş tatmini yaşamaktalar. Bu da gönüllü olarak işi bırakma ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Goldberg ve Waldman (2000) meslekteki çalışma süresi arttıkça işten duyulan tatminin de arttığını da gözlemlemiştir. Onlara göre bunun nedeni işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmaya başlaması ve kişinin kendisini iş ortamına uydurması olabilir (Akt. Aliyeva, 2001).

İş konumu (pozisyon) açısından bakıldığında da sorumluluk, otorite, ücret, çalışma şartları, ilerleme fırsatları, statü ve yönetme seviyesi şeklinde bir sınıflandırma yapılabilir. Genellikle bu kategoriler yükseldikçe iş tatmininin de arttığı belirtilmektedir. Buna göre daha yüksek seviyede çalışanların iş tatmini alt seviyede çalışanların iş tatmininden daha yüksektir.

Ebeling ve King (1981), Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasında yapılan anketler aracılığıyla toplanan verileri esas alarak, bireyin hiyerarşik konumunun iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmışlar ve yalnızca 1974 yılının verilerini kullanarak elde ettikleri sonuç, itibar, yaş ve gelir düzeyi kontrol edildiğinde, bu etkinin iş tatmin düzeyi ölçümünde %4,8'lik bir varyansı karşılayabildiği olmuştur. Diğer yılların verileriyle yapılan istatistiksel çalışmalarda bu oranın sadece %2 olması, ünvanın iş tatmini ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu vurgulamalarına yol açmıştır.

Oshagbemi (1997), ünvanın örgüt çalışanlarının iş tatmin üzerindeki etkisini araştırdığı ve İngiliz akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda, ünvanın iş tatmin ile pozitif ilişkili olduğunu belirtir. Oshagbemi'ye göre genel iş tatmin düzeyi alınan

ünvanlarla birlikte artmaktadır. Söz konusu araştırmanın sonucuna göre, kadın akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri kendileriyle eşdeğer ünvanlara sahip erkek akademisyenlerin tatmin düzeylerine oranla daha yüksek olup, cinsiyet tatmin üzerinde tek başına etkili değildir; hem genel iş tatmini hem de ücret, terfi olanakları ve çalışma koşullarından sağlanan tatmin üzerinde ünvan ve cinsiyet etkileşimli olarak rol oynamaktadır.

Robie ve diğerlerinin (1998) gerçekleştirdiği iki araştırmanın sonucunda ünvanın iş tatmininin önemli belirleyicilerinden biri olduğu vurgulanmaktadır; yani ünvan arttıkça iş tatmin düzeyinde de bir artış görülmektedir. Bununla birlikte, aynı çalışmada ünvan iş tatmini ilişkisinin iki ara değişken tarafından düzenleniyor olabileceği de savlanmaktadır. Bunlardan biri kültürdür. Robie ve diğerleri, kültürü “iktidar mesafesi” kavramıyla somutlaştırmışlardır. Araştırmacılara göre, iktidar mesafesi düzeyi yüksek olan; yani bireyleri arasında sosyal konum, prestij, zenginlik ve haklar açısından büyük eşitsizlikler olan kültürlerde ünvanın iş tatmini üzerindeki etkisi daha fazla olacaktır. Örgütün amacı iş tatmini yükseltmek olduğunda, bu ara değişkenin etkisi dikkate alınır, kültürdeki yüksek iktidar mesafesi düzeylerini azaltmak gerekeceği söylenilebilir. Ünvan ve iş tatmini ilişkisini düzenleyen ikinci ara değişken ise ünvana yüklenen işlevidir. Ünvan İşin Özellikleri Kuramında açıklanan işin karmaşıklığı (beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri besleme) üzerinden tanımlandığında iş tatmini ile arasındaki ilişki daha kuvvetli olacak ve iş tatminini artırmada manipüle edilebilecek bir şey olacaktır; ancak, ücret ve statü gibi kolayca değiştirilemeyecek unsurlar üzerinden tanımlandığında iş tatminini artırmada kullanılması pek mümkün olmayacaktır.

Bilgiç (1998), Türk çalışanlarla yaptığı araştırmasında maaş ve iş tatminin pozitif ilişkili olduğunu bulmuş, ancak maaşın doğrudan bir belirleyici olmadığını söylemiştir. Bilgiç'e göre yüksek maaş, üst düzey ünvanlara eşlik ettiği için daha iyi çalışma koşullarının habercisi olmaktadır. Başka bir deyişle, ünvanlı ve iyi maaş alan çalışanlar ünvarsız ve görece düşük ünvanlı gruba göre işlerinden daha fazla tatmin sağlamaktadırlar.

3.7.2.6. Mesleki Kıdem

Ronen (1978), genel iş tatmini ve mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yaş ve kıdem ile iş tatmini arasında olduğu varsayılan U-biçimli ilişkinin

aslında mesleki kıdem ile iş tatmini arasında olduğunu belirtir. Ronen, kıdem, örgütte kıdem ve herhangi bir işte ya da meslekte sahip olunan kıdem olarak ayrılmasının gerektiğini söyler. Çünkü çalışanların örgütlerinde kıdem kazandıkça terfi olasılıklarının arttığını, dolayısıyla çalışanların iş tatminini örgütteki kıdem veya yaştan çok ünvanın etkiliyor olabileceğini savunur. Ancak mesleki kıdem farklı örgütlerde aynı meslek icra edilerek kazanılabileceğinden, bu değişkenin ünvandan etkilenmeksizin iş tatminini artırabileceğini belirtir. Aynı araştırmada, bireyler işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece tatminin aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise tatminin yeniden artmaya başlayacağı da bulunmuştur. Söz konusu araştırmada, bireylerin iş tatmin düzeylerindeki bu dalgalanma ve artışın işten ayrılmalar sonucunda meslek grubunda meydana gelen değişiklikler ya da bireylerin ödül beklentilerinde daha gerçekçi olmaya başlamalarından kaynaklanıyor olabileceği savunulmaktadır. Ronen'in bulgularına göre işsel faktörler (işin kendisi) en önemli faktörlerdir ve bu durum mesleki kıdemi yüksek olan bireylerin iş tatmin düzeyinin artmasını açıklamaktadır (Akt. Sun, 2002).

Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987) araştırmalarının bulgusu mesleki kıdemün örgüt yapısı ile ilişkili olarak iş tatminini artırıcı ya da sınırlayıcı bir etkisinin olduğudur.

3.7.2.7. Örgütte Kıdem

Pond ve Geyer'in (1987), bireylerin algıladığı farklı iş alternatifleri ile iş tatmini arasındaki ilişki konusunda yaptıkları araştırmada, örgütteki kıdemün bu iki değişkenin her ikisiyle de korelasyonunun düşük olduğu bulunmuştur.

Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987), meta analiz çalışmalarında örgütün kamu, özel veya hizmet, üretim sektörünün bir parçası olmasından bağımsız olarak kıdemün, iş tatmini ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Duffy, Ganster ve Shaw (1998), çalışanların olumsuz davranışlarını açıklamak için olumlu duygulanım, kıdem ve iş tatmininin üçlü etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar, olumsuz sonuçlar/davranışlar arasında yeni bir iş arama davranışı, fiziksel sağlık sorunları ve işe karşı geliştirilen tepkileri ele alarak, iş tatmini ve olumsuz sonuç ve davranışlar arasındaki ilişkinin olumlu duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için daha kuvvetli

olduğunu belirtmişler; özellikle de bu ilişkinin, duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için anlamlı derecede negatif olduğunu vurgulamışlardır.

Bilgiç (1998), kıdemin dışsal iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bilgiç, aynı işte uzun sürelerle çalışan bireylerin, çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmelerinin bu bulgunun bir nedeni olabileceğini söyler.

Yukarıda verilen iş tatminini etkileyen örgütsel ve bireysel faktörlerin sonucu olarak;

- Tatmin, çalışanın işten elde ettiği maddi çıkarla ilgilidir. Bir çalışan, çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi ölçüsünde tatmin olacaktır.
- Tatmin, iş güvenliğiyle ilgilidir. Çalışan sağlığı için tehlike yaratan bir ortamda çalışmak istemez, bunun yerine her türlü güvenlik önlemi alınan bir ortamda daha huzurlu ve mutlu bir şekilde çalışır.
- Tatmin, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir. Bir çalışan becerileri, deneyimleri ve kişisel ilgilerini karşılayan görevleri yerine getirmekten dolayı tatmin elde edebilir. Ayrıca, çalışanın yaptığı görevin gerektirdiği niteliklerle kendisinin sahip olduğu özellikler arasında tam bir uyumun sağlanması gerekmektedir.
- Tatmin, üretimden doğan gururla ilgilidir, çalışan yaptığı işin geri dönüşünü ve sonuçlarını görürse hoşnut olacaktır.
- Tatmin, umut verici mesleki projelerle ilgilidir. Eğer çalıştığı işyerinde ona yükselme fırsatları veriliyorsa, çalışanın duyacağı tatmin yüksek olacaktır.
- Tatmin, işin akışını ve hızını denetleyecek çalışanın yeteneği ile ilgilidir. Çalışan yaptığı işin düzenlenmesinde ve denetiminde yeteneklerini kullanarak söz hakkına sahipse bu doğrudan onun tatmin düzeyi ve başarısına yansıtacaktır.
- Tatmin, işyerindeki olumlu kişisel ilişkilerle ilgilidir. Çalışanın iş arkadaşlarına karşı sevgi ve bağlılığı mevcutsa, böyle bir ortamda çalışmaktan memnun olacaktır
- Tatmin, kurumun genel durumuyla ilgilidir. Çalışanın tatmin duymasında kurumun başlıca politikaları, genel personel uygulamaları, toplumdaki statüsü önemli rol oynar.

- Tatmin, amirin tutumuyla ilgilidir. Amirin çalışanına karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve ikisi arasındaki sıcak ilişkiler bireyin işten tatmin duymasını etkiler (Bingöl, 1997).

3.8. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatmininin yüksek olması, başka bir deyişle çalışanın işine karşı olumlu duygular beslemesi, öncelikle çalışanın mutluluğunu artıracaktır. Yönetim ve örgüt açısından önemli olan ise iş tatmininin başarı, verim, devamsızlık, işgücü devri, olumsuz sendikal çalışmalar gibi değişkenleri nasıl etkilediği ve bireysel sonuçlarının neler olduğu bu bölümde verilecektir.

3.8.1. Örgütsel Sonuçlar

Bir çalışanın işine karşı olumlu duygu ve düşünceler beslemesi ve taşıması onun öncelikle mutluluğunu arttıracaktır. Bunun yanı sıra çalışanların işine bağlanması, verimli çalışması, huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak için çaba harcaması vb. işgücü firesinin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi önemli sayılabilecek sonuçları da beraberinde getirecektir (Erdoğan, 1983).

3.8.1.1. İşgücü devri

İşgücü devri çalışanların bir kuruluşun kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya kuruluştan uzaklaştırılmalarını ifade eder. İş tatmini, işgücü devri ile de olumsuz ilişkilidir, üstelik korelasyon işe devamsızlıkta bulunandan daha güçlüdür. Şüphesiz işten ayrılmayı iş piyasası koşulları, alternatif iş fırsatları, kişinin işletme kıdemi gibi faktörler de etkileyecektir. Ancak bu faktörler veri kabul edildiğinde dâhi iş tatmini ile işten ayrılma arasında açık bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmininin azalması halinde öncelikle işgücü devir oranı artar. İş tatmini arttıkça işgücü devir oranı alt düzeylere iner. İş tatmini azaldıkça kişide bireysel uyumsuzluk, aile içi geçimsizlik artmaya başlar, kişi bu baskıların sonucu olarak işini terk eder (Erdoğan, 1996).

Vroom tarafından incelenen 7 çalışmada, iş tatmini dereceleri ile personel devri arasında tutarlı bir olumsuz korelasyonun olduğu bulunmuştur. Bir çalışanın tatmini ne kadar yüksek olursa, onun işten ayrılma olasılığı o kadar az olur. Herhangi bir örgütteki personel

devrinin yüksek maliyeti açısından bu bulgunun önemi yöneticiler için uyarıcı olmaktadır (Bingöl, 1997).

Weitz ve Nickols, iş tatmini ile işgücü devir hızı oranı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, doğrudan ve dolaylı iş tatmininin ölçümlerini içeren soru kağıtlarını 1200 sigorta acentesine göndermişler, elde ettikleri sonuçlara dayanarak iş tatmini ile işgücü devir hızı oranı arasındaki anlamlı ve ters yöndeki ilişkiyi ortaya koymuşlardır (Katz ve Kahn, 1977).

Yüksek işgücü devri çalışanların hoşnutsuzluğunu göstermektedir. Bu da bazı ekonomik ve sosyal problemlere yol açmaktadır. İşinden ayrılan bireyin yerine yenisinin alınması, işe yerleştirilmesi ve eğitim giderleri, işe alışma döneminde yapmış olduğu hatalar nedeniyle düşük üretim hızı ve iş kazalarının artması, organizasyon içinde kalan kişilerde moral bozukluğu gibi problemler örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkiler. Yapılan bir araştırmada işgücü devri maliyeti İngiltere’de yarı-nitelikli bir çalışan için yaklaşık 150 sterlin, bir yönetici içinse bir yıllık maaşının tutarı kadar olduğu hesaplanmıştır. Diğer bir araştırma, Birleşik Devletlerde yeni bir tezgâhtarı işe alma ve yerleştirme maliyetinin 1000 dolar olduğunu belirtmektedir. Bir savaş uçağı pilotu için işgücü devri maliyetinin ise 300.000 dolara yükselebileceği tahmin edilmiştir. İşgücü devrinin yüksek maliyeti göz önüne alınınca, iş tatmini-işten ayrılma ilişkisinin yönetim için ne kadar önemli olduğu açıktır (Aksu, 1998).

Çalışanın beklentilerinin ait olduğu örgüt tarafından karşılanmaması ya da geleceğe ilişkin olarak yaptıkları değerlendirmede beklentilerinin karşılanacağına ilişkin olumlu bir ışık olmayışı önemli bir tatminsizlik ve stres kaynağı olarak kişinin performansını etkilediği gibi, daha uygun bir iş veya örgütün arayışı içinde olmasına ve ilk fırsatta örgütten ayrılmasına karar vermeyi sağlayacaktır. Bu karar örgüte oldukça pahalıya mal olmaktadır. Çünkü işinden ayrılan bireyin yerine diğerinin alınması, işe yerleştirilmesi ve eğitilmesi giderleri, işe alışma-alıştırılma döneminde yapmış olduğu hatalar ile düşük üretim hızı örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkiler (İncir, 1990).

3.8.1.2. Başarı

Bir işletmenin başarısı, elemanlarının bireysel başarılarına bağlıdır. Çalışana yeteneklerini geliştirme, yükselme ve başarı sağlama olanakları tanındıkça, işletmeye daha çok bağlanır ve işletme tarafından tek yönlü sömürüldüğü duygusuna kapılmaz. Kendisine olan güven duygusu işinde gösterdiği başarı oranları da yükselebilir.

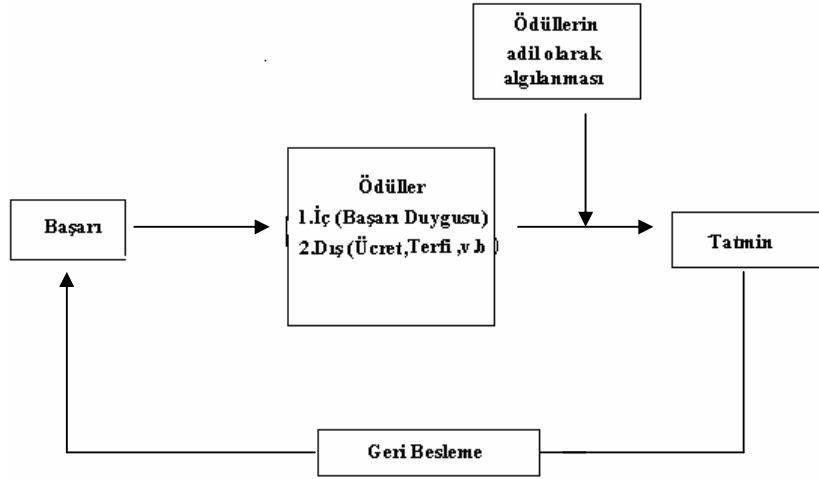
Bir çalışanın performans düzeyinin yüksekliği onun sahip olduğu veya kabul ettiği amaçların yüksekliğine bağlıdır. Amaçlara erişmek çalışanlar için anlamlı ve tutarlı; ise bu yönde çaba harcanır. Bunlar kendisine güveni yüksek olan çalışanlardır (Aksu, 1998).

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan birinci görüş tatminin başarıyı artırdığı yönündedir. Herzberg'in iki faktör kuramı bu görüşün en önemli destekleyicisidir.

İş tatmini ile başarı arasındaki ikinci bir görüşe göre başarı tatmine yol açar. Bu görüşe göre yönetici iş tatmini yaratmak yerine üstün başarıyı elde etmeye dönük çalışmalar yapmalıdır. Eğer çalışan üstün başarı elde ettiğinde kendince önemli bir ödül alırsa sonuç tatmin olacaktır. Yapılan çalışmalarda, belirli bir zamandaki başarı ile sonraki dönemde elde edilen iş tatmini arasında sağlıklı ilişkilere rastlanmıştır. Üstelik bu ilişki, tatminin başarıyı yarattığı yönündeki ilişkisinden daha güçlüdür (Erdoğan, 1996).

İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan üçüncü bir görüş ise, başarı ve tatmine ödüllerin sebep olduğudur. Bu yaklaşıma göre iyi bir ödüllendirme hem bireysel tatmini hem de iş başarısını etkiler. Bu durumda iş tatmini yaratmak isteyen yönetici yüksek ödül vermeli, buna karşılık aynı zamanda üstün başarı isteniyorsa ödüller başarı ile orantılı olmalıdır (Schermerhorn, Hunt, Osbom, 1994).

İş tatmininin başarı üzerindeki etkisini karşılıklı ilişki olarak görmek daha doğrudur. Yani "iş tatmini başarıyı arttırır" demek yerine "tatmin başarı doğurur" demek daha doğrudur. Başarı ile tatmin arasındaki gerçek ilişkiyi üstün başarının tatmini arttırdığı, bunun da daha sonraki dönemde başarıya yansıdığı şeklinde döngüsel bir ifade ile açıklayabiliriz.



Şekil 3.5. İş Tatmini-Başarı İlişkisi (Arnold ve Feldman, 1986).

İş tatmini ve başarı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar arttıkça bu ilişkinin dolaylı olduğu, araya ödülün girdiği görülmüştür. Şekil 3.5.'de görüldüğü gibi üstün başarı, başarıya verilen ödül ve bu ödülün çalışanlar tarafından olumlu algılanması ile iş tatmini arasında; sonuçta ortaya çıkan tatmin ile de başarı arasında bir döngü bulunmaktadır. İş başarısının artması ödül beklentisini doğurmuş, ödülün de istekleri karşılama derecesine göre ortaya tatmin çıkmıştır. Çalışanlar aldıkları ödülleri başarı düzeylerinin altında veya hak etmeyene de ödül verildiği yönünde algıarlarsa ortaya tatminsizlik çıkacaktır.

İş tatmini konusunda çalışmaların başlamasıyla birlikte ortaya, yaptığı işten tatmin olan çalışanın işinde daha başarılı olacağı, daha verimli olacağı yönünde görüşler ortaya çıkmıştır. İş tatmini olan çalışanların işlerine daha bağlı oldukları, bu nedenle daha fazla çalışacakları düşünülmüştür. Ancak yapılan araştırmalar bu görüşü yeteri kadar desteklememiştir ve iş tatminiyle başarı arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur (Arnold ve Feldman, 1986). Vroom, iş tatmini ile başarı arasında pozitif, fakat düşük (0.14) bir korelasyon bulmuştur (Vecchio, 1991).

3.8.1.3. Verimlilik

Yıllardır yapılan çalışmalar mutlu çalışanların verimli çalışanlar olduğunu göstermiştir. Çalışanın sahip olduğu yetenekler, yaptığı işin gereklerini karşılamıyorsa, işi yapmak için gereken deneyim eksikliği varsa, çalışanlar arasında yoğun bir rekabet var ise veya

yönetici çok titiz ise çalışanlarda geçici veya sürekli bir yetersizlik duygusu oluşmaktadır. Bu hissedilen duygu arttıkça çalışanın kendine olan güven ve saygısını da zedeleyerek işinde başarısız ve verimsiz olmasına neden olmaktadır. Yapılan işin niceliği kadar niteliği de önemlidir. Bazen tatminsizlik içindeki çalışan nicel olarak standart üretimini gerçekleştirse de, içinde bulunduğu stresin fiziksel, psikolojik ve davranışsal etkileri nedeniyle üretiminin niteliğinde bir düşme görülebilir. Bu durum, çalışanın performansında tatminsizliğin doğrudan etkilerinin görüldüğü önemli bir boyuttur. Örgütlerin verimsizliğinde bu nitelik-nicelik dengesizliğinin çok önemli bir etkisi vardır (Aksu, 1998).

Çalışanların yüksek morale sahip olmaları onların verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Kişi işinden tatmin bulursa, işine karşı olumlu bir tutum sergilemekte, bu gelişmeye bağlı olarak işini başarma arzusu yükselmektedir. Bu arzu işveren tarafından yönlendirilirse sonuç verim artışı olmaktadır. Tutumların ise dinamik hale getirilmesi, işin yapısal gelişmesine uygun tutum yaratılmasına ve iş veriminin sürekli olarak yüksek tutulmasına yol açacaktır. Diğer taraftan, daha verimli çalışanlara anlamlı olacak şekilde daha fazla ödül sağlanıyorsa verimlilik ve iş tatmini arasında güçlü pozitif bir ilişkinin varlığı söz konusu olabilecektir.

3.8.1.4. Rol Belirsizliği

Rol Belirsizliği, çalışanın gerçekleştirdiği görevde bir kesinlik olmadığında veya izlediği işlemler dizisini açık seçik algılayamadığında ortaya çıkmaktadır. Visotsky'nin araştırmasına göre, Amerikan işçilerinin yaklaşık üçte biri, işlerini daha iyi nasıl yapabileceklerini bilmediklerini belirtmişlerdir (Akt. Aksu, 1998).

Çalışan, işindeki rolüne ilişkin yeterli bilgiye sahip değilse, bulunduğu konunun gerekleri, iş arkadaşları ve kendinin sorumlulukları ve etkinlik alanı hakkında açıklıktan yoksunsa rol belirsizliği ortaya çıkar. Son yıllarda yapılan araştırmalarda rol belirsizliği ile can sıkıntısı, yaşamdan zevk almama, iş tatminsizliği, işten ayrılma isteği, kaygı düzeyi ve alınganlık arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur (Artan, 1986).

İşin amaçlarının ne olduğunu tam olarak bilmemek yapılan işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olamamak, çalışanlarda gerginlik ve isteksizliğe yol açmaktadır.

Aynı şekilde kişinin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, görevin kişiden beklediklerinin açık olmaması, çalışanları çelişkiye düşürmektedir (Baltaş, 1989).

Genellikle rol belirsizliği, bir işin yapılmasına ilişkin bilgi veya iletişim eksikliği sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu belirsizlik, eğitim eksikliği, zayıf iletişim, iletişim eksikliği veya bilginin çalışma arkadaşları veya yöneticiler tarafından çarpıtılması veya kasıtlı olarak esirgenmesi nedeniyle de oluşabilmektedir (Luthans, 1992).

3.8.1.5. İşe Yabancılaşma

Tatminsizlik ve yabancılaşma kavramları kimi zaman kaynaklarda eş anlamda kullanılmakta, tatminin gerçekleştiği durumlarda yabancılaşmanın az olacağı ileri sürülmektedir. Her iki kavram da sosyo-psikolojik kavramlardır ve kişinin içsel tutumlarını yansıtır. Bu bağlamda yabancılaşma bilişsel, doyum duygusal anlam taşır. Tüm bunlara karşın her iki değişkeni başarı, işten ayrılma, devamsızlık gibi geri çekilme davranışlarını açıklayan ara değişken olarak düşünmek mümkündür (Aldemir, 1993).

Yabancılaşmanın, toplum bilimciler tarafından en çok tartışılan yönlerinden biri anlamsızlıktır. Büyük işletmelerde görülen aşırı iş bölümü çoğu kez çalışanın yaptığı işin neye yaradığını görememesine ve çalışmasında amacın kaybolmasına yol açmaktadır. Böylece, kendi evreninde yaşamak zorunda kalan çalışan, çok geçmeden yaptığı işin anlamını yitirmekte, işletmeye ve topluma katkısının ne olduğunu göremez hale gelmektedir. Bu uygulama, işletmelerde amaçsız, yönetimin tüm düzğü ve isteklerine olduğu gibi uyan yönetilmek ve denetlenmek ihtiyacı duyan, yaratıcılıktan yoksun bir “örgütsel insan” örneğinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Örgütte kendilerini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan biri insandır (Dicle, 1980).

Böyle bir ortam ancak, çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılma yoluyla önlenebilir. Çalışan, çalıştığı işyerinde bedensel gücünü ortaya koyduğunu, aynı zamanda düşünsel gücünden de yararlandığını görmekle işe ve işletmeye karşı yabancılaşma duygusundan büyük ölçüde kendisini kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işletmenin amaçlarıyla daha kolay bütünleşebilecektir (Aksu, 1998).

3.8.1.6. Devamsızlık

Devamsızlık, bireyin geçerli bir mazereti olmadan işe geç gidip erken ayrılması olarak tanımlanabilir. İş tatmini-devamsızlık ilişkisi arasında bulunan korelasyon düşük olmakla birlikte tatmin-devamsızlık ilişkisinin, devamsızlık politikasının çalışanlara açıkça belirtildiği, devamsızlığa tolerans gösterilmeyen ve yaptırım uygulanan bir işyerinde devamsızlık politikasının net olmadığı, devamsızlığın ara sıra takip edildiği ve çalışanlara nadiren yaptırım uygulanan bir işyerine oranla daha düşük olması beklenir. Bu nedenle, devamsızlığın işten tatmin sağlanamamasına bir tepki olması düşük bir olasılık olacaktır (Ağan, 2002)

İşe devamsızlık çalışanın çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir veya bireyin geçerli bir mazereti olmadan işe geç gidip erken ayrılması olarak tanımlanabilir. Diğer bir tanımlamaya göre devamsızlık, herhangi bir neden belirtmeksizin programlanmış bir işi sürdürmede herhangi bir nedenle başarısız olmasıdır. Devamsızlık işletme yönetimi tarafından arzulanmayan ciddi bir disiplin sorunu olarak algılanmaktadır (Budak, 1999).

Devamsızlık çalışmalarında kaçınılmaz devamsızlık ve gönüllü devamsızlık arasındaki ayrımı iyi yapmak gerekir. Hastalık, doğum, yakınların ölümü, evlenme gibi sebeplerden ortaya çıkan kaçınılmaz devamsızlığın şüphesiz iş tatminiyle bir ilişkisi olmayacaktır.

Her sene, devamsızlık yüzünden kaybolan işgücü grev ve lokavtlarda kaybolandan çok daha fazladır. Devamsızlığın işletmelere doğrudan maliyeti Birleşik Devletler’de 30 milyar dolar olarak tahmin edilmektedir (Vecchio, 1991).

İşinden tatmin olmayan çalışanların devamsızlıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir. Esasında devamsızlık ile tatminsizlik arasındaki ilişkileri araştıranlar bu konuda çok güçlü sonuçlar elde etmemişlerdir. Buna rağmen iş tatmininin devamsızlıkla ilişkili olduğu kesindir. Herzberg’in, 1957 öncesi çalışmalardan seçmiş olduğu 13 araştırmadan 12’sinde iş tatminsizliği ile devamsızlık arasında ilişki bulunmuştur (Erdoğan, 1996; Bingöl, 1997).

İş tatmininin azalması çalışanların işe karşı motivasyon düzeylerini düşürür. Çalışanlarda tatminsizlik yaratan kişi, grup, durum veya ortamlarla yüz yüze gelme endişesi bireyi işe

karşı olumsuz tutumlara yönelmektedir. Bunun doğal sonucunda ise tek başına işe gitme zorunluluğu bile önemli bir gerilim ve kaygı nedeni olabilir.

Tatminsizlik, iş ortamında çalışanları birçok açıdan etkilediği ve bunun çalışan için işine ilişkin tutumlarında ve güdülenmesinde belirleyici olduğu bilinmektedir. Çalışanların işten soğuması da bu olumsuzluklardan biridir. Çalışan yasal olarak sahip olduğu izin, rapor v.b. yollarla örgüt veya işten uzaklaşabildiği gibi, işe devamsızlık, geç kalma, işten kaçma, uydurma gerekçelerle izin alma, viziteye çıkma, yalancı hastalık nedeniyle rapor alma gibi bazı yolları da deneyebilmektedir (Aksu, 1998).

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 bilinenlerindedir. İşlerinden hoşnut olmayan bireyler, ülkelerindeki 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 (Hulin vd., 1985). Bireylerin işlerini bırakmaya karar verememeleri durumunda devamsızlık davranışı ortaya çıkar. Devamsızlık, bireyin geçerli bir mazereti olmadan işe geç gidip erken ayrılması olarak tanımlanabilir. İş tatmini-devamsızlık ilişkisi arasında bulunan korelasyon düşük olmakla birlikte Brief (1998) ve Spector (1997), bu ilişkinin düşük olmasının birkaç nedeni olabileceğini belirtmektedirler. Bunlardan birisi, devamsızlığın karmaşık bir değişken olduğu ve çok sayıda nedeninin olabileceğidir. Kaza geçirmek, hastalanmak ve bir aile bireyinin hastalığı gibi devamsızlık nedenlerinin tatminle ilişkisinin olmaması beklenir. Diğer, işyerinin uyguladığı devamsızlık politikası olabilir. Tatmin-devamsızlık ilişkisinin, devamsızlık politikasının çalışanlara açıkça belirtildiği, devamsızlığa tolerans gösterilmeyen ve yaptırım uygulanan bir işyerinde devamsızlık politikasının net olmadığı, devamsızlığın ara sıra takip edildiği ve çalışanlara nadiren yaptırım uygulanan bir işyerine oranla daha düşük olması beklenir. Bu nedenle, devamsızlığın işten tatmin sağlanamamasına bir tepki olması düşük bir olasılık olacaktır. Benzer şekilde, Johns ve Nicholson (1982); Martocchio (1994); Nicholson ve Johns (1985), tatmin-devamsızlık ilişkisinin zayıf olmasının olası bir başka nedeninin 'devamsızlık kültürü' olduğunu belirtmişlerdir (Akt. Brief, 1998). Bu ilişkinin, bireylerden

işe gitmelerinin imkânsız olduğu durumlar haricinde işe devam etmelerinin beklendiği, katı toplumsal kuralların geçerli olduğu bir kültürde zayıf olması muhtemeldir.

3.8.1.7. Sendikal Hareketler

İş tatminsizliğinin sonuçlarından biri olan sendikal hareketler çalışanların işten beklentilerinin karşılanması için oluşturdukları sosyal bir örgüttür. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi için işverenle bir araya gelip sorunların ve çözüm yollarının tartışıldığı bir platform oluşturan bu faaliyetlerin özellikle olumsuz şartlarda ve beklentilerin gerçekleşmediği durumlarda grev kararı alması örgüt açısından istemeyen bir durum yarattığı bilinmektedir. Taylor'un bilimsel yönetim anlayışının oluşumunda bu dönemde ABD'de artan sendika hareketleri olduğu unutulmamalıdır.

İş tatminsizliğinin daha çok olumsuz sendikal hareketlere yol açtığı, çalışanların kendi aralarında anlaşarak verimi düşürmelerine sebep olduğu da bilinmektedir. 62,000 çalışan üzerinde yapılan bir tutum araştırmasında Hamner ve Smith sendikal hareketlerin kabaca üçte birinin iş tatmini bilgisinden tahmin edilebileceğini gözlemişlerdir (Akt. Vecchio, 1991).

3.8.1.8. İşbirliği Sağlayamama

İşbirliği, çalışanların birbirlerinden haberli olarak ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere hareket etmesidir. Bunun sürebilmesi için iki koşul gereklidir. Ortak amacın gerçekleşmesi birinci koşuldur. İkincisi ise gereksinmelerin karşılanmasıdır. Bu bireysel ve kişiseldir. Bunlardan birincisi amaçların gerçekleşme derecesi, ikincisi ise işbirliği yapan çalışanların sayısı ile ölçülür. İşbirliğinin yaşaması sistemin tüm amaçlarının ve özendirme öğelerinin bireyler arasında dağıtımını öngören birbirine dayalı iki eyleme bağlıdır. Bunlardan biri veya ikisinin birleştirilmesi hatalı olunca işbirliği gerçekleşemez (Bursalıoğlu, 1987).

Çalışanların işbirliğinin gerçekleşmesi için buna özendirilmesi gerekir. Çeşitli nedenlerle tatminsizlik içinde bulunan çalışan başkalarıyla iş amaçlı işbirliği kurmada isteksiz ve gönülsüz davranabilir. İşbirliği kurulamaması ise çalışanların

ortak bir örgütsel amacı gerçekleştirmelerini engeller veya tamamen ortadan kaldırabilir (Aksu, 1998).

3.8.1.9. İşte Hata Yapma ve Yanlış Karar Verme

Tatminsizliğin önemli etkilerinden biri de, çalışanlarda dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı meydana getirmesidir. Çalışanın işine karşı yeterince dikkat gösterememesi ve gerektiği gibi konsantre olamayışı ise iş ve işlemlerde hata yapması sonucunu doğurabilir. Hata yapma, hem çalışanın kendine güvenini sarsar hem de örgütsel açıdan zaman, para ve kaynak savurganlığına neden olabilir.

Karar verme, bir sorunu çözmek için birçok seçenek arasında en uygununun tanımlayabilmeyi ve seçmeyi içerir. Tatminsizlik duyan çalışanlar ise çoğu kez sorunu tam olarak algılayıp, uygun seçenekleri ortaya koyarak, bunların arasından en uygununu seçebilecek dikkat ve yoğunluğa sahip olamazlar.

3.8.2. Bireysel Sonuçlar

İş gören açısından iş tatmin ve tatminsizliğinin sonuçları psikolojik ve fiziksel olarak iki başlıkta incelenebilir.

3.8.2.1. Psikolojik Sonuçlar

İş tatmininin verimliliğe etkisi, işe geç kalmaları ve işten ayrılmaları azaltması yönetsel sonuçlardır. Bazı hallerde toplumun ahlaki yapısına, işletmenin kültürel olgunluğuna ters düşen davranışların da iş tatminsizliğinden kaynaklandığı görülmektedir. Sınırlı sayıda da olsa, kendine haksız davranıldığını düşünen, adil olmayan davranışlar algıladığı için işinde tatmin olmayan bazı çalışanların yönetimi cezalandırmak için işyerlerinde hırsızlık yaptıkları, üstelik kendilerini böyle bir yol izlemekte haklı gördükleri saptanmıştır. Bunun yanında alet, makine ve malzemelerin tahribi, yönetimin tutumundan devamlı şikâyet edilmesi, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik gibi durumlara da rastlanmıştır (Erdoğan, 1996).

İş tatminsizliğinin fiziksel ve duygusal sağlık sorunlarına da yol açtığı bilinmektedir. İştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü, tansiyon, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk gibi faktörlerle iş tatminsizliği arasında ilişkiler bulunmuştur (Luthans, 1992).

Tatminsizliğin davranışlar üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler sigara içme, alkol, uyuşturucu kullanma, fazla veya az yeme şeklinde belirti verebilir (Aksu, 1998).

Tatminsizliğin önemli bir etkisi de çalışanlarda dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı meydana getirmesidir. Bu ise hatalara sebep olur. Hatalar da hem çalışanın kendine güvenini sarsar, hem de örgütsel açıdan zaman, para ve kaynak savurganlığına neden olur (Aksu, 1998).

Amaçlanan hedef veya isteğin gerçekleştirilmesinden doğan ruhsal durumlar, anlaşmazlıklara ve bunun sonucunda çalışma ortamının uyumunu bozan çatışmalara neden olabilir. Nedeni ne olursa olsun, psikolojik bir tatminsizliğe uğrayan çalışan bununla ilgili belirli bir davranışsal bozukluk içine girebilir ve davranışını herkese uygulayabilir. Bu davranışsal bozukluklar dört başlıkta incelenebilir.

- Saldırgan davranışlar
- Geriye yönelik ve dönüş davranışları
- Tekrar denenmek istenen sabit davranışlar
- İşi olurluna bırakma hali

Psikolojik tatminsizlik hallerinde ortaya çıkan olumsuz yönde davranışlar büyük ölçüde inanç ve tutumları etkileyebilir. Çalışan her hareketini haklı gösterecek bir tutum içine girebilir. Bu belirtiler tek tek ortaya çıkıp kişisel yaşamı etkiledikleri gibi birbirine karışmış şekillerde ortaya çıktıklarını da gözlemleyebiliriz.

3.8.2.1.1. Saldırgan Davranışlar

Çalışan önünü tıkayan engelleri normal yollardan çözümlenmek yerine zor kullanma ile ortadan kaldırılacak bir engel olarak görür. Sözel ve fiziksel olarak başkalarına kötü davranışlara yol açabilir. Ayrıca aile çevresine de olumsuz bir şekilde yansıtabilir.

Çalışanlarda psikolojik tatminsizlik nedeniyle en çok rastlanan saldırganlık olayları, yönetimin tutumundan devamlı olarak şikâyet edilmesi, alet, makine ve malzemelerin tahribi, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, işe devamsızlık, mücadeleciler sendikalara üye olma gibi durumlardır.

Saldırganlığın önemli nedenlerinden bir olan öfke, çalışanın kendi yetersizliğinden kaynaklanan aşağılık duygusu ve kaygıdan kurtulmak için başvurduğu bir savunma düzeni olarak ortaya çıkabilmektedir. Genellikle, öfke, kızgınlık ve saldırganlık birbiriyle yakın bağıntısı olan kavramlardır. Saldırgan davranışların duygusal düzeyinde, öfke ve kızgınlıktan başka farklı derecelerde kin, nefret, düşmanlık gibi bütün yok edici duygular bulunabilir. İş ortamında da tatminsizlikten kaynaklanan saldırgan davranışlar çalışanın uyumsuz davranışlar sergilemesine dolayısıyla işine olan tutumunun olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır (Aksu, 1998).

3.8.2.1.2. Geriye Dönüş Davranışları

Psikolojik tatminsizlik aynı zamanda geriye yönelmiş davranışlara da yol açabilir. Yetersizlik ve işlevsizlik duygusu, uzun dönemli stres durumlarından sonra ortaya çıkar ve çalışanı acı, ümitsizlik ve depresyona götürür. Böylece oluşan kötü döngü çalışanın enerjisini alır ve iş yapacak güç bırakmaz (Gillet ve Pietroni, 1990).

Geriye dönüş davranışlarında en çok gözlemlenen davranışlar olarak, intihar, dini işlere kaptırmak, dedikodu, kadınların ağlaması, erkeklerin saldırgan davranışları sayılabilir. En çok rastlanan durumlardan birisi de çocukça davranışlardır. Çalışan karşısındakine kendisini kabul ettirmek için fikirle mücadelesini asabi davranışlar ve hakarete kadar götürebilir. Bu gibi hallerde geriye dönüş saldırganlık davranışlarıyla bir arada kaynaşmış şekilde ortaya çıkabilir.

3.8.2.1.3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar

Çalışma yaşamında çaresizlik sonucunda ortaya çıkan davranışlara yaygın şekilde rastlanabilir. Çalışma yöntemlerinde ve aletlerinde değişikliklere ve yeniliklere karşı direnen çalışanlarda bu durumlara çok sık rastlanmaktadır. Eski yöntem ve alışkanlıklarını bir türlü bırakmak istemeyen, yeni yöntemler karşısında panik ve şok gibi psikolojik hallere kapılan çalışanlar, kullanmakta buldukları yöntemleri en iyi yöntemler olarak kabul ettiklerinden eski alışkanlıklarını ve hareketlerini ısrarla devam ettirebilirler. Hatta bu yolda kendilerinin haklı olduklarını ispat çabası içine düştükleri için mantıklı kanıtlar aramaya yönelebilirler.

Bu tip çalışanlar psikolojik tatminsizlik içinde bulduklarından böyle hareketlere başvururlar. Psikolojik tatminsizliğin giderildiği işletmelerde çalışanlar değişiklikleri daha az direnme ile kabul ederler (Aksu, 1998).

3.8.2.1.4. İşi Oluruna Bırakma Durumu

Psikolojik tatminsizliğe uğrayan çalışanlarda rastlanan bir belirti de işi oluruna bırakma halidir. Cesareti kırılan ve ümitsizlik içine düşen çalışanlar, mücadelecilik yerine kendilerini yaşamın akışına kapıtırabilirler. Bu tip çalışanlar düşük moral seviyesine sahip oldukları gibi başkalarının moralleri üzerinde de olumsuz etkiler bırakabilirler (Aksu, 1998).

3.8.2.2. Fiziksel Sonuçlar

İş tatminini olumlu yönde etkileyen faktörlerden biri de sağlıktır. Sağlıklı bir bireyin motivasyonu yüksek olduğu için yüksek performans sergiler ve yaptığı işten de haz duyar. Böylece de tatmin düzeyi yükselir.

Uyumak dışında en uzun zamanın harcadığı alan iş yapmaktır. Bu nedenle iş doyumu, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığıdır denebilir. Locke (1976), Jenkins (1971) ve Kornhauser (1965) sağlık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapmış iş doyumsuzluğunun sağlık bozukluğu ile ilişkili olduğunu, ruh sağlığı, stres, çatışma, sıkıntı ve kronik rahatsızlıklarla iş doyumsuzluğuna neden olduğunu belirtmişlerdir (Akt. Çetinkanat, 2000)

İş tatminsizliğinden etkilenme düzeyi kişiden kişiye değiştiği gibi, aynı kişide bile zaman zaman farklılıklar gösterebilmektedir. Bu grupta yer alan belirtiler daha çok fiziksel nitelik taşıyan tansiyon yükselmesi, sindirim bozulduğu, terleme, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji mide bulantısı ve cilt hastalıklarıdır (Adasal, 1972). Bu hastalıkların en yoğun görülenleri kalp, yüksek tansiyon, mide ülseri, migren ve kanserdir. Aşırı salgılanan stres hormonu adrenalin, kalbin dakikada vuruş sayısını artırır, kalbi daha fazla çalışmaya zorlar, kalbin kasılma gücü artar, kalp krizi geçirme olasılığı artar. Aynı zamanda tatminsizliğe bağlı olarak oluşan stres, midedeki sinirleri uyararak hidroklorik asit üretir. Bu asit mide duvarlarını zamanla zorlayarak yara açılmasına neden

olur. Öte yandan, kronik stresten etkilenme sonucu vücudun bağışıklık sistemini zayıflatarak kansere neden olmaktadır (Özdayı, 1990).

Tüm insanlar gibi çalışanların sağlık sorunlarına sahip olmaları kaçınılmaz bir olgudur. Ancak bu sağlık sorunları değişiklik gösterebilir. Bunlar soğuk algınlığı gibi önemsiz hastalıklardan, yapılan işle ilgili olan ve meslek hastalığı olarak ifade edilenlere veya ciddi hastalıklara kadar sıralanabilirler. Bazı çalışanlar, duygusal ve ruhsal sorunlara sahiplerken, bazıları da aşırı içki içme veya uyuşturucu sorunlarına sahip olabilirler. Bazı sorunlar süregelen iken bazıları geçicidir. Ancak bunların nitelikleri ne olursa olsun tümü örgütsel faaliyetlerin aksamasına neden olur ve çalışanın verimliliğini ve tatminini önemli ölçüde düşürebilir.

İş tatminsizliği arttığı oranda zihinsel ve bedensel bazı rahatsızlıkların da arttığı bilinmektedir. Zihinsel ve bedensel yorgunluk, isteksizlik, basit iş tatminsizliğinden kaynaklanabilir. Kolesterol oranının değişmesi, mide ve kalp rahatsızlıkları ile iş tatminsizliği arasında önemli sayılabilecek ilişkiler bulunmaktadır.

Moral, tıpkı sağlık kavramı gibi, çalışanın örgüt içinde, tüm olumlu duygularının genel bir anlatımıdır. İşten tatmin, çalışanın moraline olumlu etkide bulunan bir etken olabilir. İşten tatmin ile güdülerin tatmini birbirinden ayrı anlamlar taşır. İnsanın güdülerinin tatmini, işten tatmininden daha geniş kapsamlı bir kavramdır. İşten tatmin sadece çalışanın işinden duyduğu olumlu duyguları içerirken, güdülerin tatmini, işi de içine alan, ama iş dışındaki yaşamla elde edilen tüm olumlu duyguları içerir. Bir işin, insanın tüm güdülerini doyurması beklenemez (Aksu, 1998).

3.9. İş Tatmini İle İlgili Araştırmalar

İş tatmini kavramını ilgili kuramlar, ölçme yöntemleri, iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatmininin etkilediği değişkenler belirtildikten sonra araştırmacılar tarafından iş tatmininin nasıl değerlendirilip, çalışıldığı konusuna değinmek ve yapılan çalışmalardan örnekler sunmak kavramı anlama konusunda fayda sağlayacaktır.

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 değişkenlerinin 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). Araştırmalar oldukça çeşitli, karmaşık ve önemli görevlerin az beceri isteyen rutin görevlere oranla kişileri daha fazla tatmin ettiğini ortaya koymaktadır.

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).

Araştırmacılar tarafından iş tatmininin nasıl değerlendirilip, çalışıldığı konusuna geçmeden önce kavramın Türkiye’de nasıl tartışıldığına değinmek yerinde olacaktır. Konu ile ilgili olarak Türkiye’de çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen bunların yurt dışında yapılan çalışmalardan çok daha az olduğu söylenebilir. Çalışmaların incelenen kavram açısından kapsamlarına bakıldığında büyük çoğunluğunun iş tatmini klasik yaklaşımlar doğrultusunda, yani gereksinim ve beklenti kuramlarından hareketle değerlendirip ölçtüğü görülebilir. Söz konusu çalışmaların gerçekleştirildiği kurumlar ise geçmiş dönemlerde daha çok eğitim hizmeti veren ilköğretim, lise ve üniversiteler olmuştur. Bunların yanı sıra, KİT’lerde çalışan personelin, hastane çalışanlarının ve banka personelinin iş tatmini düzeyleri konusunda da çalışmalar yapılmıştır. Son yıllarda özel sektör küreselleşmenin ve rekabet ortamının etkisiyle çalışanlarının iş tatmin düzeylerini belirlemek için çalışmalarını arttırmıştır. Bazı çalışmalarda iş tatmininin boyutları olarak ücret, işin niteliği, çalışma koşulları ve arkadaşları, gelişme ve yükselme olanakları, yönetici özellikleri olarak belirlenmiştir. Ayrıca, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, kıdem ve ünvan gibi değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Bazı çalışmalar iki farklı kurumun karşılaştırmalı olarak incelenmesini temel alırken bazıları aynı kurumun çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Doğrudan iş tatminini ölçen çalışmalara ek olarak iş tatmini-verimlilik, iş tatmini-örgüte bağlılık, iş tatmini-moral, iş tatmini-stres, iş tatmini-motivasyon, iş tatmini-liderlik türü ilişkilerini inceleyen çalışmalara da rastlanmıştır.

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'ne 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). Dolayısıyla görüldüğü gibi öğretmenlerin %5 'den daha az bir yüzde ile araştırmacıların pek dikkatini çekmediği söylenebilir. Türkiye'de iş tatmini ile ilgili YÖK tez tarama kataloguna göre 1999–2006 yılları arasında 172 çalışma yapılmış ve bunların yalnız 25 tanesi öğretmenlerle ilgilidir. Burada oran %14 dür. Bu da gösteriyor ki ülkemizde bu konu ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı artmaktadır.

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). Yapılan çalışmalar, karmaşık ve önemli görevlerin az beceri isteyen rutin görevlere oranla, çalışanları daha çok tatmin ettiğini göstermektedir. Meslek grupları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, işin yapılması için gerekli beceri arttıkça üyelerin işlerinden duydukları mutlulukta artmaktadır.

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 değişkenlerinin %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).

Thomas Sergiovanni ve Carver (1973) öğretmenlerin gereksinim düzeylerini saptamayı amaçladıkları bir araştırmayı New York Rochester bölgesinde 233 eğitimciden oluşan bir grup üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Bu gruptan elde edilen verilere göre en yüksek doyumsuzluğun saygı alanında olduğu saptanmıştır. Otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında ise daha geniş bir grupta doyumsuzluk görülmüştür. 25-34 yaş grubundaki genç grup dışında, güvenlik ihtiyacında doyumsuzluk görülürken, genç yaş grubundaki doyumsuzluk saygı alanında olmuştur. Sergiovanni ve Carver (1973) İllinois'de 1593 ortaokul öğretmeni ile yineledikleri bir diğer araştırmada, ilk araştırmayı yüksek

derecede destekler bulgular elde etmişlerdir. Bulgular açık olarak öğretmenlerin güvenlik ve sosyal düzeyde iyi doyum elde ettiklerini, diğer üst düzey gereksinim alanlarında ise anlamlı düzeyde az doyum elde ettiklerini göstermektedir. Saygı gereksinimi duyan öğretmenlerin bu gereksinimleri giderilince, üst düzeyli basamaklara ve kendini gerçekleştirmeye yönelecekleri beklenebilir. Böylece üst düzey gereksinimlere güdülenmiş öğretmenler, okulun amaçlarına ulaşmak için etkinliklerde bulunarak üst gereksinimlerini doyurabilirler. Alt düzeyli gereksinimlerin ise okulun amaçları ile ilgisi yoktur.

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. Öğretmenlerin beceri ve yetenekleri mesleki tatmini etkileyen önemli bir faktör olurken, okulun yapısı tatminde daha az önem taşımaktadır. Okulların örgütsel yapısı, öğretmenlerin liderlik yapabileceği ve yeni şeyler öğrenmeye zorlayan biçimde olmalı ki, mesleki tatmin yeni şeyler öğrenmeye zorlayıcı biçimde olsun (Akt. Çetinkanat, 2000).

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 doyumumsuzluk duyduklarını, bunu sosyal konum, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumumsuzlukların izlediğini ortaya koymuştur. Teknik öğretmenlerin işten ayrılmalarına birinci derecede işten duyulan doyumumsuzluk, ikinci derecede sosyal konumdan duyulan doyumumsuzluk etkili olmuştur (Akt. Çetinkanat, 2000).

Marmara Üniversitesi’ndeki 81 akademik personelin iş tatmininin incelendiği bir araştırmada (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.

1990 yılında Mississippi de devlet ortaöğretim kurumlarında (liselerde) yapılan öğretmenlerin iş tatmini ile beklentilerinin ilişkisini ölçmeyi amaçlayan Sara Austin Chittom ve Walter E. Sistrunk (1990) yaptığı 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 araştırmada 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 konularına, eğitim düzeylerine, mesleki eğitim formasyonlarına ve aylık ortalama gelirlerine göre iş tatmin düzeyleri anlamlı farklılıklar göstermiştir (Akt. Günbayı, 2000).

Necef'deki Bedevi Arap ilkokullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini ölçmek, etkileyen faktörlerini belirlemek ve farklı demografik değişkenlerle ilişkilerini ortaya çıkarmak için 1989'da yapılan Wanous ve Lawler (1972) geliştirdiği iş tatmin ölçeğinin

kullanıldığı çalışmada faktör nalizleri sonucunda işin kendisinden kaynaklı ve sosyal ihtiyaçlardan kaynaklı iş tatmini faktörlerinin ön plana çıktığı gözlenmiştir. Ayrıca bulgularda bayan öğretmenlerde işi kendisinden kaynaklı iş tatminin fazla olduğu, öğretmenelerin eğitim seviyesi arttıkça işin kendisinden kaynaklı iş tatminin arttığı ve okuldaki Bedevi öğretmenlerin sayısı arttıkça işin kendisinden ve sosyal ihtiyaçlardan kaynaklı iş tatminin arttığı vurgulanmıştır (Abu Saad ve Isralowitz, 1992).

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.

Klecker ve Loadman (1996), okulun yeniden yapılandırılmasında öğretmene yetki devrinin öğretmen iş tatminini arttıracığı varsayımı konu edildiği çalışmasında; 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 dersanelerde çalışan lise öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile yapmış olduğu araştırmasında özel okul ve dersanelerde çalışan öğretmenlerin iç ve dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğunu, özel okul ve dersanelerde çalışanların iş tatminleri arasında anlamlı fark olmadığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra aşağıdaki farklılıkları ortaya koymuştur. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu mesleklerini kendi istekleriyle seçmektedir ve bu grubun iş tatmini düzeyi kendi isteğiyle seçmeyenlere göre daha yüksektir. Halen çalışmakta olduğu kurumun dışında başka bir işte çalışan öğretmenlerin yalnızca dış kaynaklı iş tatminleri çalışmayanlara göre düşük çıkmıştır. İç kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik soruların öğretmenlik mesleğinin kendisi ile ilgili olduğu, dış kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik soruların ise ücret gibi işletme ile ilgili olduğu düşünüldüğünde bu öğretmenlerin meslek olarak öğretmenlikten memnun oldukları fakat genellikle ücretler düşük olduğu için ek gelir sağlamak amacıyla başka bir işte çalıştıkları sonucuna varılabilir. 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 dersanelerde 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 de 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 değişkenlerinde 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 değişkenlerine 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 gördüğu 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 Balcı (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 ğretmen üzerinde yapılan çalışmada meslek dersi öğretmenleri ile diğer branş (kültür) ğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere bağlı olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bayan ğretmenlerin 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 eğitim elemanlarının esnekliğinin sağlanması için öğretmenlerin mesleklerinden kaynaklanan zorluklarla baş etmesi ve onları kişisel ve profesyonel gelişimleri için olumlu fırsat ve imkânlara 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 değişkenleri 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 4

4. YÖNTEM VE ARAŞTIRMA

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

4.1. Araştırma Modeli

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

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırma ana kütle (evren) İstanbul ilinde ortaöğretim kurumlarında çalışan kimya öğretmenleriyle sınırlanmıştır. Araştırma kütle (örneklem) için basit tesadüfi örnekleme kullanılmıştır. İstanbul ilinde Anadolu ve Avrupa yakasındaki ortaöğretim kurumlarından rasgele seçilen 211 okuldan evreni temsil edebilecek sayıda öğretmenden oluşan örnekleme oluşturmak için ulaşılabilen kimya öğretmenlerine uygulanmıştır. 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

$$\varepsilon = h \times (k \times (\max - \min)) \quad \varepsilon = 0,05 \times (20 \times (5 - 1)) \quad \varepsilon = 4$$

ve

$$s = \frac{k \times (\max - \min)}{6} \quad s = \frac{20 \times (5 - 1)}{6} \quad s = \frac{80}{6} \cong 13,33$$

olarak alındığında

$$n_m = \frac{S^2 \times Z^2}{E^2} \quad n_m = \frac{(13,33)^2 \times (1,96)^2}{4^2} \quad n_m = \frac{682,95}{16} \quad n_m \cong 42,68$$

olarak bulunan her bir hücre için istatistik işlemlere girmesi gereken minimum örneklem büyüklüğünden hareketle olası geri-dönüş kayıpları da dikkate alınarak toplam örneklem büyüklüğü $43 \times 5 = 215$ olarak uygulanmıştır (Karasar, 2005).

Çizelge 4.2.1. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerin Çalıştığı İlçe Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Öğretmenlerin çalıştığı ilçe	<i>f</i>	%
Ümraniye	32	15,9
Üsküdar	33	16,4
Kadıköy	42	20,9
Sultanbeyli	10	5,0
Beşiktaş	13	6,5
Beykoz	6	3,0
Kartal	10	5,0
Maltepe	22	10,9
Bayrampaşa	16	8,0
Eminönü	15	7,5
Adalar	2	1,0
Toplam	201	100,0

Çizelge 4.2.1’de örnekleme yer alan 201 kimya öğretmenin İstanbul’un ilçelerine göre dağılımı yukarıda çıkarılmıştır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada 1 Kişisel Bilgiler Formu ve 1 İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır.

4.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Araştırmanın bağımsız değişkenleri (demografik özelliklere) 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, kimya 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 kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenlerini belirlemeye yönelik 20 sorudan oluşmaktadır (Bk. EK -1).

4.3.2. 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 akademik araştırmalarda çalışanların iş doyumlarını ölçmek için en fazla tercih edilen envanter Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. MSQ 1967 yılında D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W. England, L. H. Lofquist tarafından geliştirilmiştir (Hirschfeld, 2000). Uzun formu için 20 boyutuna ilişkin 100 sorudan, kısa formu ise sadece 20 sorudan oluşmuştur. Minnesota İş Tatmin ölçeğini Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora Türkçeye çevirmiş ve bu çeviri başka dilbilimciler tarafından da kontrol edililerek, uygulanması uygun görülmüş. Daha sonra Boğaziçi Üniversitesinden Aslı Baycan 1985 yılında ilk defa bir tezde kullanılmıştır. Bu formun anlaşılır olması, 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.

4.3.2.1. İç Faktörler

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

- S.1. Aktivite (Activity):** Her zaman meşgul olabilmek.
- S.2. Serbestlik (Independence):** Yalnız başına çalışma şansı.
- S.3. Değişiklik (Variety):** Zaman zaman değişik şeyler yapabilmek.
- 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 yapabilmek şansı.
- S.10. Otorite (Authority):** Kişileri yönlendirme şansı
- S.11. Yeteneklerini Kullanma (Ability Utilization):** Yeteneklerimle bir şeyler yapabilmek 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.

4.3.2.2. 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 konu 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.

4.3.2.3. 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 Balcı (2004)'nin eğitimde iş tatmini üzerine yaptıkları çalışmalarında Minnesota iş tatmin ölçeğini 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 Scbriesheim 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 0,88 olarak bulunmuştur.

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

4.3.2.4. Puanlama ve Yorumlaması

Ölçeğin iç kaynaklı (intrinsic) tatmini (Soru1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,19,20) 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.

4.4. Verilerin Toplanması (Uygulama)

Araştırma veri toplama araçlarının öğretmenlere uygulanabilmesi için il Milli Eğitim Müdürlüğünden ve Valilikten izin alınmıştır. Araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslara 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 hissedebilecekleri bir ortamda doldurmaları istenmiştir.

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

Toplam dağıtılan anket sayısı 250 geri dönen anket 201 olmuştur. Geri dönüşüm oranı %80'dir.

4.5. Verilerin Çözümlemesi

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

Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümlmeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Verilerin çözümlenmesi 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 puanlaması gerçekleştirilmesinin ardından

istatistiksel analizlere geçilmiştir. Sonra ölçeğin genel ve alt boyut puanları için \bar{x} , s_s , $Sh_{\bar{x}}$ değerleri saptanmıştır. 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 sonuçların çizelgeler halinde düzenlenerek metin içinde 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.

Hipotezleri test etmek 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, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, ailede başka öğretmen olma ve başkalarına kimya 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, mezuniyet alanı, okul türü, yapılan ek iş türü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için **non-parametrik Kruskal Wallis-H testi**, Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, 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 kimya dersi dışında farklı derse girme değişkenlerine 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 çizelgeler halinde sunulmuştur.

BÖLÜM 5

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır.

5. BULGULAR VE YORUMLAR

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

5.1. Demografik Değişkenlere Ait Betimsel Bulgular

Kişisel bilgi toplama formu değerlendirilerek demografik özelliklerin betimsel 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, kimya 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 kimya öğretmenliği tavsiye etme) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Çizelge 5.1.1. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Cinsiyet	<i>f</i>	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
Bayan	107	53,2	53,2	53,2
Erkek	94	46,8	46,8	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelge 5.1.1. de görüldüğü üzere örneklem grubu 107'si (%53,2) bayan; 94'ü (%46,8) erkek olmak üzere toplam 201 öğretmenden oluşmaktadır.

Çizelge 5.1.2. Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Yaş Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Yaş	<i>f</i>	%	<i>Geçerli(%)</i>	<i>Yığılmalı(%)</i>
25 -altı yaş	9	4,5	4,5	4,5
26–30 yaş	32	15,9	15,9	20,4
31–35 yaş	59	29,4	29,4	49,8
36–40 yaş	53	26,4	26,4	76,1
41–46 yaş	37	18,4	18,4	94,5
47-üstü yaş	11	5,5	5,5	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelge 5.1.2. den anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 9'u (%4,5) 25-altı yaş grubunda; 32'si (%15,9) 26-30 yaş grubunda; 59'u (%29,4) 31-35 yaş aralığında; 53'ü (%26,4) 36-40 yaş grubunda; 37'si (%18,4) 41-46 yaş grubunda ve 11'i (%5,5) 47-üstü yaş grubunda bulunmaktadır.

Bu çizelgeden de anlaşılacağı üzere son yıllarda ülkemizde kimya öğretmeni açığı fazla olmadığından genç öğretmenlerin sayısı çok düşük olduğu (%4,5) ve emeklilik yaşının yükselmesi nedeniyle 41 yaş üstü öğretmen sayısı da örneklemin %23,9'unu oluşturduğu görülmüştür.

Çizelge 5.1.3. Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Medeni Durum	<i>f</i>	%	<i>Geçerli(%)</i>	<i>Yığılmalı(%)</i>
Evli	146	72,6	72,6	72,6
Bekâr	44	21,9	21,9	94,5
Diğer	11	5,5	5,5	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunun medeni durumu değişkenlerine bakıldığında 146'sı (%72,6) evli; 44'ü (%21,9) bekâr ve 11'i (%5,5) ya boşanmış ya da eşini kaybetmiştir.

Çizelge 5.1.4. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Çocuk Sahibi	<i>f</i>	%	Geçerli (%)	Yığılmalı(%)
Var	146	72,6	72,6	72,6
Yok	55	27,4	27,4	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

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

Çizelge 5.1.5. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Medeni Hal Değişkeni ve Çocuk Sahibi Olma Değişkeni İçin Frekans Değerlerine İlişkin Çapraz Çizelge Sonuçları.

	Çocuk Sahibi Olma Durumu			Toplam (%)
	Var	Yok		
Medeni Halleri	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	
Evli	135	11	146	72,6
Bekâr	0	44	44	21,9
Diğer	11	0	11	5,5
Toplam	146	55	201	100,0

Çizelgede görüldüğü üzere örneklem grubunda bulunan 146 evli öğretmenlerin 135'i çocuk sahibi iken 11'i çocuk sahibi değildir. Bekâr öğretmenlerden hiç birinin çocuğu yoktur. Diğer grubunda bulunan 11 öğretmenin tamamı çocuk sahibidir.

Çizelge 5.1.6. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Sahip Oldukları Çocuk Sayısı Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Çocuk Sayısı	<i>f</i>	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
1tane	63	31,3	43,2	43,2
2 tane	68	33,8	46,6	89,7
3 ve üstü	15	7,5	10,3	100,0
Toplam	146	72,6	100,0	
Boş	55	27,4		
Toplam	201	100,0		

Çizelgede de görüldüğü üzere örneklem grubunda bulunan öğretmenden 63'ünün (%31,3) 1 çocuğu; 68'inin (%33,8) 2 çocuğu; 15'inin (%7,5) 3 ve üstü çocuğa sahiptir. Evli 146 öğretmenin 135 tanesi çocuk sahibi iken medeni hal değişkeni diğer olan 11 öğretmenin

tamamı çocuk sahibi olup çocuk sahibi olan toplam öğretmen sayısı 146'dır. Boş olan 55 öğretmenin 44 bekâr olduğu için ve 11'i ise evli olduğu halde çocuk sahibi değildir.

Çizelge 5.1.7. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Medeni Hal Değişkeni ve Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans Değerlerine İlişkin Çapraz Sonuçlar.

Çocuk Sayısı	Medeni Hal		
	Evli	Diğer	Toplam
1tane	57	6	63
2 tane	63	5	68
3 ve üstü	15	0	15
Toplam	135	11	146

Evli olan 146 öğretmenin 135 tanesi çocuk sahibi olup 57'si 1 çocuk; 63'ü 2 çocuk;15'i 3 ve üstü çocuk sahibidir. Medeni hali diğer grubunda bulunan 11 öğretmenin 6'sı 1 çocuk, 5'i 2 çocuk sahibidir.

Çizelge 5.1.8. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Hizmet Süreleri	<i>f</i>	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
0- 5 yıl	24	11,9	11,9	11,9
6- 10 yıl	51	25,4	25,4	37,3
11- 15 yıl	60	29,9	29,9	67,2
16- 20 yıl	49	24,4	24,4	91,5
21- üstü yıl	17	8,5	8,5	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgeden anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin hizmet süreleri değişkenine bakıldığında 24'i (%11,9) 0–5 yıl grubunda; 51'i (%25,4) 6–10 yıl grubunda; 60'ı (%29,9) 11–15 yıl grubunda; 49'u (%24,4) 16–20 yıl grubunda; 17'si de 21- üstü yıl grubunda bulunmaktadır. Örneklemde yer alan öğretmenlerin 126'sı (%62,7) 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip olması örneklemdeki kimya öğretmenlerinin mesleki tecrübelerinin iyi olduğu kanaatine yol açmaktadır.

Çizelge 5.1.9. Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Okul Sayısı	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
2 ve altı tane	30	14,9	14,9	14,9
3 tane	36	17,9	17,9	32,8
4 tane	66	32,8	32,8	65,7
5 tane	39	19,4	19,4	85,1
6 ve üstü	30	14,9	14,9	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgeye göre, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları okul sayısı değişkenine bakıldığında şu an çalıştıkları okul dâhil olmak üzere 30'u (%14,9) 2 ve altı farklı okulda çalıştığı; 36'sı (%17,9) 3 farklı okulda çalıştığı; 66'sı (%32,8) 4 farklı okulda çalıştığı; 39'u (%19,4) 5 farklı okulda çalıştığı; 30'u (%14,9) 6 ve üstü sayıda farklı okulda çalıştığı belirlenmiştir. Örnekleme yer alan 201 öğretmenin 126'sının (%62,7) 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip olması çalışılan okul sayısının 4'den fazla olan öğretmen sayısının 135 olmasını desteklemektedir.

Çizelge 5.1.10. Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İdari Görev Yapıp Yapmama Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

İdari Görev	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
Evet	37	18,4	18,4	18,4
Hayır	164	81,6	81,6	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede görüldüğü üzere, örnekleme yer alan öğretmenler idari görev yapıp yapmama değişkenine bakıldığında 37'si (%18,4) idari görev yaptığı; 164'ü (%81,6) idari görev yapmadığı belirtmişlerdir.

Çizelge 5.1.11. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Mezuniyet Branşı/Alanı Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Mezun Branşı	<i>f</i>	%	Geçerli(%)	Yığılmalı (%)
Kimya Öğrt.	108	53,7	53,7	53,7
Fen Edb. Kimya	76	37,8	37,8	91,5
Kimya Mühendisliği	17	8,5	8,5	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede görülebileceği üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 108'i (%53,7) kimya öğretmenliği bölümünden; 76'sı (%37,8) Fen Edebiyat Kimya bölümünden; 17'si (%8,5) Kimya Mühendisliği bölümünden mezun olduklarını belirtmişlerdir

Çizelge 5.1.12. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Farklı Derse Girip Girmedikleri Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Farklı Derse	<i>f</i>	%	Geçerli(%)	Yığılmalı (%)
Evet	21	10,4	10,4	10,4
Hayır	180	89,6	89,6	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklemde yer alan öğretmenlerin kimya dersi dışında farklı derse girip girmedikleri değişkenine bakıldığında 21'i (%10,4) kimya dersi dışında farklı derse girdiğini; 180'ni (%89,6) kimya dersi dışında farklı derse girmediklerini belirtmişlerdir.

Çizelge 5.1.13. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Statüsü Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Okul statüsü	<i>f</i>	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
Devlet	144	71,6	71,6	71,6
Özel	57	28,4	28,4	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede görüldüğü üzere, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun 144'ü (%71,6) devlet okullarında; 57'si (%28,4) özel okullarında çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Çizelge 5.1.14. Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türü Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Çalıştığı Okul Türü	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı (%)
Genel lise	75	37,3	37,3	37,3
Anadolu Lisesi	22	10,9	10,9	48,3
Fen lisesi	10	5,0	5,0	53,2
Süper lise	15	7,5	7,5	60,7
Mslk, End. Mslk ve Teknik	38	18,9	18,9	79,6
And. Mslk ve And. Tek. Lisesi	38	18,9	18,9	98,5
Çok Programlı. Lise	3	1,5	1,5	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgeye göre, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine bakıldığında şu an çalıştıkları okul türüne göre 75'i (%37,3) genel lisede; 22'si (%10,9) Anadolu lisesinde; 10'u (%5,0) Fen lisesinde; 15'i (%7,5) Süper lisede; 38'i (%18,9) Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik lisede; 38'u (%18,9) Anadolu Meslek ve Anadolu Teknik lisede; 3'ü (%1,5) Çok Programlı lisede çalıştığı belirtilmiştir.

Çizelge 5.1.15. Örnekleme Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Çalıştığı Okulun Statüsü Değişkeni ve Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkeni İçin Frekans Değerlerine İlişkin Çapraz Çizelge Sonuçları.

Okulun Statüsü	Okulun Türü							Toplam
	Genel Lise	Anadolu Lisesi	Fen Lisesi	Süper Lise	Mes. ve End. Mes. ve Tek. L.	And. Mes. ve Tek. Lisesi	Çok Prog. Lise	
Devlet Okulu	38	18	0	15	38	33	2	144
Özel okul	37	4	10	0	0	5	1	57
Toplam	75	22	10	15	38	38	3	201

Örnekleme yer alan öğretmenlerin çalıştığı okul statüsü değişkeni ile okul türü değişkeni arasında yapılan çapraz çizelgeye göre genel lisede çalışan 75 kimya öğretmenin 38'i devlet, 37 özel okul; Anadolu lisesinde çalışan 22 kimya öğretmenin 18'i devlet, 4 özel okul; Fen liselerinde çalışan 10 kimya öğretmenin 10'u da özel okul; Süper liselerde çalışan 15 kimya öğretmenin 15'i devlet okulu; Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik liselerde çalışan 38 kimya öğretmenin 38'i devlet okulu; Anadolu Meslek ve Teknik liselerinde çalışan 38 kimya öğretmenin 33'ü devlet, 5'i özel okul; Çok Programlı

liselerde çalışan 3 kimya öğretmenin 2'si devlet, 1'i özel okullarda çalıştığı belirlenmiştir.

Çizelge 5.1.16. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı İş (Ek İş Yapma) Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Ek İş	f	%	Geçerli (%)	Yığılmalı (%)
Evet	45	22,4	22,4	22,4
Hayır	156	77,6	77,6	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklemde yer alan öğretmenlerin öğretmenlik dışı ek iş yapma değişkenine bakıldığında 45'i (%22,4) okul dışında farklı iş yaptığını; 156'sının (%77,6) okul dışında farklı bir iş yapmadığını belirtmişlerdir.

Çizelge 5.1.17. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı Ek İş Türü Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Ek İş türü	f	%	Geçerli (%)	Yığılmalı (%)
Çevirmenlik	4	2,0	8,9	8,9
Kitap Yazımı	3	1,5	6,7	15,6
Özel Ders	26	12,9	57,8	73,3
Ticaret	10	5,0	22,2	95,6
Diğer	2	1,0	4,4	100,0
Toplam	45	22,4	100,0	
Boş	156	77,6		
Toplam	201	100,0		

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklemde yer alan öğretmenlerin öğretmenlik dışı ek iş türü değişkenine bakıldığında ek iş yapan 45 öğretmen örneklemin %22,4'ünü temsil ederken bu öğretmenlerin 4'ü (%8,9) Çevirmenlik; 3'ü (%6,7) Kitap yazımı; 26'sı (%57,8) Özel Ders; 10'u (%22,2) Ticaret; 2'si (%4,4) Diğer seçeneğini işaretlemiştir. Örneklemin %77,6'sını oluşturan 156 öğretmen okul dışında farklı bir iş yapmadığını belirtmişlerdir.

Çizelge 5.1.18. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İlave Gelir Var mı? Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Ek Gelir	<i>f</i>	%	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı(%)</i>
Evet	69	34,3	34,3	34,3
Hayır	132	65,7	65,7	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede de görüldüğü üzere, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin ilave gelir var mı? değişkeni için 69'u(%34,4) evet;132'si (%65,7) hayır demiştir.

Çizelge 5.1.19. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Kira Veriyor mu?	<i>f</i>	%	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı(%)</i>
Evet	133	66,2	66,2	66,2
Hayır	68	33,8	33,8	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede de görüldüğü üzere, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin oturduğu eve kira veriyor mu? değişkeni için 133'ü (%66,2) evet; 68'si (%33,8) hayır demiştir.

Çizelge 5.1.20. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Kendilerine Ait Araba Var mı? Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Araba var mı?	<i>f</i>	%	<i>Geçerli (%)</i>	<i>Yığılmalı (%)</i>
Evet	127	63,2	63,2	63,2
Hayır	74	36,8	36,8	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede görüldüğü üzere, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin kendilerine ait araba var mı? değişkeni için 127'si (%63,2) evet; 74'ü (%36,8) hayır demiştir.

Çizelge 5.1.21. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Yüksek Lisans Durumu Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Yüksek Lisans	f	%	Geçerli (%)	Yığılmalı (%)
Evet	39	19,4	19,4	19,4
Hayır	162	80,6	80,6	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede görüldüğü üzere, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin yüksek lisans durumu değişkeni için 39'u (%19,4) evet;162'si (%80,6) hayır demiştir.

Çizelge 5.1.22. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Hizmet İçi Eğitim	f	%	Geçerli (%)	Yığılmalı (%)
Evet	153	76,1	76,1	76,1
Hayır	48	23,9	23,9	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede görüldüğü üzere, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin hizmet içi eğitim durumu değişkeni için 153'ü (%34,4) evet; 48'i (%23,9) hayır demiştir.

Çizelge 5.1.23. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Ailede başka öğretmen var mı?	f	%	Geçerli (%)	Yığılmalı (%)
Evet	90	44,8	44,8	44,8
Hayır	111	55,2	55,2	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgeye göre, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin Ailenizde başka öğretmen var mı? değişkeni için 90'ı (%44,8) evet; 111'i (%55,2) hayır demiştir.

Çizelge 5.1.24. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Bir Yakınına veya Öğrencinize Kimya Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Öğretmenliği tavsiye etme	<i>f</i>	%	Geçerli (%)	Yığılmalı (%)
Evet	102	50,7	50,7	50,7
Hayır	99	49,3	49,3	100,0
Toplam	201	100,0	100,0	

Çizelgede görüldüğü üzere, ana kütleli temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenler bir yakınına veya öğrencinize kimya öğretmenliği tavsiye eder misiniz? değişkeni için 102'si (%50,7) evet; 99'u (%49,3) hayır demiştir.

5.2. Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Analizlere Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş tatmini ölçeğinden elde ettikleri puanların demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşım farklılaşmadığına ve aralarında ilişkilere ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

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

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

kimya dersi dışında farklı derse girme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *non-parametrik Mann Whitney-U testi*; çalıştığı okul sayısı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi* uygulanmıştır.

Analizler araştırmanın amaçlarına uygun şekilde çizelgeler halinde sırasıyla aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 5.2.1. 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	201	41,870	5,289	,373
İş tatmini dış faktör	201	25,283	4,725	,333
İş tatmini genel	201	67,134	9,217	,650

Çizelge 5.2.1’de öğretmenlerin iş tatmini ölçeği genel, iç faktör ve dış faktör boyutları için elde ettikleri veri sayısı (N), aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma (ss) ve aritmetik ortalamasının standart hata değerleri ($Sh_{\bar{x}}$) verilmiştir.

Çizelge 5.2.2. 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	201	201	201
Parametreler	\bar{x}	67,134	41,870
	ss	9,217	5,289
K-Smirnov Z	,713	,939	,939
p	,689	,341	,342

Çizelgede de görüldüğü üzere, iş tatmini ölçeğinden elde edilen genel, iç faktör ve dış faktör puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda dağılımlarının normal olduğu saptanmıştır.

Çizelge 5.2.3. İş Tatmini Ölçeği Genel 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
İş Tatmini	Erkek	107	67,738	8,811	,852	199	,991	,323
Genel	Bayan	94	66,446	9,660	,996			

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.

Çizelgede 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 kimya öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,991; p > 0,05$).

Çizelge 5.2.4. 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	Erkek	107	42,112	4,878	,472	199	,690	,491
faktör	Kız	94	41,596	5,737	,592			

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.

Çizelgede 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 kimya öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,690; p > 0,05$).

Çizelge 5.2.5. 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	107	25,645	4,788	,463	199	1,157	,249
	Kız	94	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.

Çizelgede 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 kimya öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,157; p > 0,05$).

Çizelge 5.2.6. 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	9	81,39	4,08	5	,537
	26-30 arası	32	87,25			
	31-35 arası	59	109,10			
	36-40 arası	53	103,77			
	41-46 arası	37	101,00			
	47-üstü	11	100,23			
	Toplam	201				

Çizelgeden 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 ($x^2 = 4,08; sd = 5; p > 0,05$).

Çizelge 5.2.7. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini İç faktör	25 ve altı	9	73,50			
	26-30 arası	32	87,14			
	31-35 arası	59	110,02			
	36-40 arası	53	103,34	5,79	5	,326
	41-46 arası	37	104,76			
	47-üstü	11	91,55			
	Toplam		201			

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının kimya 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 ($x^2=5,79$; $sd=5$; $p>0,05$).

Çizelge 5.2.8. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Dış faktör	25 ve altı	9	95,17			
	26-30 arası	32	88,56			
	31-35 arası	59	107,38			
	36-40 arası	53	103,24	2,80	5	,731
	41-46 arası	37	97,07			
	47-üstü	11	110,18			
	Toplam		201			

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının kimya 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 ($x^2=2,80$; $sd=5$; $p>0,05$).

Çizelge 5.2.9. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Medeni Durum	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmin Genel	Evli	146	105,10	4,450	2	,108
	Bekâr	44	95,39			
	Diğer	11	69,09			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamalarının Kimya 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 ($x^2=4,450$; $sd=2$; $p>0,05$).

Çizelge 5.2.10. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Medeni Durum	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmin İç Faktör	Evli	146	104,43	3,479	2	,176
	Bekâr	44	96,85			
	Diğer	11	72,00			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının kimya 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 ($x^2=3,479$; $sd=2$; $p>0,05$).

Çizelge 5.2.11. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Medeni Durum	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmin Dış Faktör	Evli	146	104,97	3,406	2	,182
	Bekâr	44	94,19			
	Diğer	11	75,55			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının Kimya 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 ($x^2=3,406$; $sd=2$; $p>0,05$).

Çizelge 5.2.12. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

Puan	Çocuk	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Genel	Var	146	67,547	9,017	,746	199	1,037	,301
	Yok	55	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, genel iş tatmini puanları aritmetik ortalamalarının Kimya 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 ($t=1,037$; $p>0,05$).

Çizelge 5.2.13. 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	146	42,006	5,294	,438	199	,594	,553
	Yok	55	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, genel iş tatmini iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Kimya 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. ($t = ,594; p > 0,05$).

Çizelge 5.2.14. 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	146	25,561	4,587	,379	199	1,362	,175
	Yok	55	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, genel iş tatmini dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 ($t = 1,362$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.15. 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	63	71,95	,768	2	,681
	2 tane	68	76,39			
	3 ve üstü	15	66,90			
	Toplam	146				

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

Çizelge 5.2.16. 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	63	73,10	,062	2	,970
	2 tane	68	74,30			
	3 ve üstü	15	71,57			
	Toplam	146				

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

Çizelge 5.2.17. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Çocuk Sayısı	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Dış Faktör	1 tane	63	71,37	2,405	2	,300
	2 tane	68	78,29			
	3 ve üstü	15	60,77			
	Toplam	146				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda çocuk sayısı değişkenleri sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($x^2 = 2,405$; $sd = 2$; $P > 0,05$).

Çizelge 5.2.18. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Hizmet Süresi	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	0-5 yıl	24	85,31	4,324	4	,364
	6-10 yıl	51	101,98			
	11- 15 yıl	60	99,91			
	16-24 yıl	49	112,67			
	25- üstü yıl	17	90,41			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel puanları sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda hizmet süresi değişkenleri sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2 = 4,324$; $sd = 4$; $P > 0,05$).

Çizelge 5.2.19. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İç Faktör	0-5 yıl	24	85,44	4,971	4	,290
	6-10 yıl	51	103,80			
	11- 15 yıl	60	99,39			
	16-24 yıl	49	112,74			
	25- üstü yıl	17	86,38			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda hizmet süresi değişkenleri sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,971$; $sd=4$; $P > 0,05$).

Çizelge 5.2.20. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
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				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda hizmet süresi değişkenleri sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,762$; $sd=4$; $P > 0,05$).

Çizelge 5.2.21. 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	30	64,56	7,38	G.Arası	250,04	4	62,51		
	3 tane	36	67,75	8,05	G. İçi	16741,33	196	85,41		
	4 tane	66	67,60	10,82	Toplam	16991,37	200			
	5 tane	39	67,89	8,66					,732	,571
	6 ve üstü	30	66,93	9,13						
	Toplam	201								

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanlarının aritmetik ortalamalarının kimya 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 ($F = ,732; p) 0,05$).

Çizelge 5.2.22. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör 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	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Tatmini İç Faktör	2 -altı	30	40,53	3,91	G.Arası	98,38	4	24,59		
	3 tane	36	41,77	4,50	G. İçi	5498,25	196	28,05		
	4 tane	66	42,33	6,18	Toplam	5596,63	200			
	5 tane	39	42,61	4,88					,877	,479
	6 ve üstü	30	41,33	5,73						
	Toplam	201								

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının kimya 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 ($F = ,877; p) 0,05$).

Çizelge 5.2.23. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör 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	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Tatmini Dış Faktör	2 -altı	30	24,03	4,08	G.Arası	68,47	4	17,11	,763	,551
	3 tane	36	26,00	4,16	G. İçi	4398,36	196	22,44		
	4 tane	66	25,28	5,36	Toplam	4466,83	200			
	5 tane	39	25,33	4,85						
	6 ve üstü	30	25,60	4,32						
	Toplam	201								

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının kimya 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 ($F = ,763; p > 0,05$).

Çizelge 5.2.24. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin İdari Görev Yapıp Yapmadıkları 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	37	66,702	7,516	1,235	199	-,315	,753
	Hayır	164	67,231	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.

Çizelgede 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 kimya öğretmenlerin iş tatmini genel puanlarının aritmetik

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

Çizelge 5.2.25. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin İdari Görev Yapıp Yapmadıkları 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	37	41,459	5,231	,860	199	-,522	,602
	Hayır	164	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.

Çizelgede 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 kimya öğretmenlerin iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -,522$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.26. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin İdari Görev Yapıp Yapmadıkları 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	37	25,324	3,689	,606	199	,058	,954
	Hayır	164	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.

Çizelgede 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 kimya öğretmenlerin iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,058; p > 0,05$).

Çizelge 5.2.27. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Mezuniyet Lisansı	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	Kimya Öğrt.	108	104,99	1,538	2	,464
	Fen Edb. Kimya	76	94,48			
	Kimya Mühendisliği	17	104,82			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerin mezun oldukları lisans alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda mezun oldukları lisans alanı Kimya Öğretmenliği, Fen Edebiyat Kimya ve Kimya Mühendisliği olan kimya öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2 = 1,538; sd = 2; p > 0,05$).

Çizelge 5.2.28. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Mezuniyet Lisansı	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İç Faktör	Kimya Öğrt.	108	108,09	3,499	2	,174
	Fen Edb. Kimya	76	92,40			
	Kimya Mühendisliği	17	94,38			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerin mezun oldukları lisans alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda mezun oldukları lisans alanı Kimya Öğretmenliği, Fen Edebiyat Kimya ve

Kimya Mühendisliği olan kimya öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,499$; $sd=2$; $p>0,05$).

Çizelge 5.2.29. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Mezun Oldukları Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Mezuniyet Lisansı	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Dış Faktör	Kimya Öğrt.	108	100,66	1,949	2	,377
	Fen Edb. Kimya	76	97,43			
	Kimya Mühendisliği	17	119,12			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerin mezun oldukları lisans alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda mezun oldukları lisans alanı Kimya Öğretmenliği, Fen Edebiyat Kimya ve Kimya Mühendisliği olan kimya öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,949$; $sd=2$; $p>0,05$).

Çizelge 5.2.30. Örnekleme Oluşturan Kimya Öğretmenlerin Farklı Derse Girip Girmedikleri Değişkenine Göre İş Tatmini Ölçeği Genel 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	21	1659,00	79,00	1428,000	-1,833	,067
Hayır	180	18642,00	103,57			
Toplam	201					

Çizelgeden de anlaşılacağı üzere, örnekleme oluşturan kimya öğretmenlerin iş tatmini ölçeğinden aldıkları genel puanların farklı derse girip girmedikleri değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığı belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda kimya dersinden farklı derse giren ve farklı derse

girmeyen kimya öğretmenlerinin iş tatmini genel puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($z = -1,833$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.31. Örneklemi Oluşturan Kimya Öğretmenlerin Farklı Derse Girip Girmedikleri 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_{sira}	\bar{x}_{sira}	U	z	P
Evet	21	1772,00	84,38			
Hayır	180	18529,00	102,94	1541,000	-1,386	,166
Toplam	201					

Çizelgeden de anlaşılacağı üzere, örneklemi oluşturan kimya öğretmenlerin iş tatmini ölçeğinden aldıkları iç faktör puanların farklı derse girip girmedikleri değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda kimya dersinden farklı derse giren ve farklı derse girmeyen kimya öğretmenlerinin iş tatmini iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. ($z = -1,386$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.32. Örneklemi Oluşturan Kimya Öğretmenlerin Farklı Derse Girip Girmedikleri 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	21	1614,00	76,86			
Hayır	180	18687,00	103,82	1383,000	-2,015	,044
Toplam	201					

Çizelgeden de anlaşılacağı üzere, örneklemi oluşturan kimya öğretmenlerin 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 kimya öğretmenlerinin iş tatmini dış faktör puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark

incelendiğinde farklı derse girmeyen kimya öğretmenleri lehine istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($z = -2,015$; $p < 0,05$).

Çizelge 5.2.33. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı 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
Genel	Devlet	144	65,055	8,738	,728	199	-5,432	,000
	Özel	57	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerin çalıştıkları okul statüsü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, devlet okullarında ve özel okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmin ölçeği genel puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark özel okullarda çalışan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -5,432$; $p < 0,001$).

Çizelge 5.2.34. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı 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
İç Faktör	Devlet	144	40,750	5,080	,423	199	-5,059	,000
	Özel	57	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.

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

Çizelge 5.2.35. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı 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	144	24,326	4,607	,383	199	-4,810	,000
	Özel	57	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 homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,546$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerin çalıştıkları okul statüsü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, devlet okullarında ve özel okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmin ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark özel okullarda çalışan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -4,810$; $p < 0,001$).

Çizelge 5.2.36. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Okulun Türü	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	Genel Lise	75	103,47			
	Anadolu Lisesi	22	112,05			
	Fen Lisesi	10	153,50			
	Süper Lise	15	116,33			
	Mes., End. Mes ve Tek. Lise	38	67,58	23,237	6	,001
	And. Mes. ve Tek . Lisesi	38	104,91			
	Çok Prog. Lise	3	80,50			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel puanları sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda okul türü değişkenleri için iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($x^2=23,237$; $sd=6$; $p<0,01$).

Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. 7 grubun 2'li karşılaştırmaları sonucunda en anlamlı farklılığın gerçekleştiği okul türü grupları aşağıdaki çizelgede belirtilmiştir.

Çizelge 5.2.37. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.

Okul Türü	Fen L.	And. L.	Süper L.	Genel L.	Mes, End ve Tek L.	And. Mes. Ve Tek L.	Çok Prog. L.
Fen Lisesi	$\bar{x} = 153,50$	p>0,05	p>0,05	p<0,05	p<0,001	p<0,05	p<0,05
And. Lisesi		$\bar{x} = 112,05$	p>0,05	p>0,05	p<0,01	p>0,05	p>0,05
Süper Lise			$\bar{x} = 116,33$	p>0,05	p<0,01	p>0,05	p>0,05
Genel Lise				$\bar{x} = 103,47$	p<0,01	p>0,05	p>0,05
Mes, End ve Tek L.					$\bar{x} = 67,58$	p<0,01	p>0,05
And. Mes. Ve Tek L.						$\bar{x} = 104,91$	p>0,05
Çok Prog. L.							$\bar{x} = 80,50$

Bu sonuçlar ışığında çeşitli sınavla kazanılan veya yüksek diploma notu ile alınan öğrencilerden oluşan okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin genel iş tatmin puanları diğer okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin genel iş tatmin puanlarına oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. En yüksek puanların Fen Lisesi öğretmenlerinde en düşük puanların Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik Liselerde olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.2.38. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Okulun Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İş Tatmini İç Faktör	Genel Lise	75	104,13			
	Anadolu Lisesi	22	107,23			
	Fen Lisesi	10	157,95			
	Süper Lise	15	115,00			
	Mes., End. Mes. ve Tek. Lise	38	69,57	22,545	6	,001
	And. Mes. ve Tek. Lisesi	38	103,74			
	Çok Prog. lise	3	80,83			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda okul türü değişkenleri için iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($x^2=22,545$; $sd=6$; $p<0,01$).

Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. 7 grubun 2'li karşılaştırmaları sonucunda en anlamlı farklılık bulunan okul türlerinin ikili karşılaştırmaları aşağıdaki çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 5.2.39. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.

Okul Türü	Fen L.	And. L.	Süper L.	Genel L.	Mes., End. ve Tek. L.	And. Mes. Ve Tek. L.	Çok Prog. L.
Fen Lisesi	$\bar{x} = 157,95$	$p < 0,05$	$p < 0,05$	$p < 0,01$	$P < 0,001$	$P < 0,01$	$P < 0,01$
And. Lisesi		$\bar{x} = 107,23$	$p > 0,05$	$p > 0,05$	$p < 0,05$	$p > 0,05$	$p > 0,05$
Süper Lise			$\bar{x} = 115,00$	$p > 0,05$	$P < 0,01$	$p > 0,05$	$p > 0,05$
Genel Lise				$\bar{x} = 104,13$	$p < 0,01$	$p > 0,05$	$p > 0,05$
Mes, End ve Tek L.					$\bar{x} = 69,57$	$P < 0,01$	$p > 0,05$
And. Mes. ve Tek L.						$\bar{x} = 103,74$	$p > 0,05$
Çok Prog. L.							$\bar{x} = 80,83$

Bu sonuçlar ışığında çeşitli sınavla kazanılan veya yüksek diploma notu ile alınan öğrencilerden oluşan okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmin iç faktör puanları diğer okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmin iç faktör puanlarına oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. En yüksek puanların Fen Lisesi öğretmenlerinde en düşük puanların Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik Liselerde olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.2.40. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Okulun Türü	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Dış Faktör	Genel lise	75	101,45			
	Anadolu Lisesi	22	118,09			
	Fen lisesi	10	140,30			
	Süper lise	15	113,20			
	Mes., End. Mes ve Tek. Lise	38	73,97	15,848	6	,015
	And. Mes. Ve Tek . Lisesi	38	103,66			
	Çok Prog. lise	3	81,00			
	Toplam	201				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda okul türü değişkenleri için iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($x^2=15,848$; $sd=6$; $p<0,05$).

Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. 7 grubun 2'li karşılaştırmaları sonucunda en anlamlı farklılığın olduğu okul türü gruplarının ikili karşılaştırmaları aşağıda çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 5.2.41. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.

Okul Türü	Fen L.	And. L.	Süper L.	Genel L.	Mes., End. ve Tek. L.	And. Mes. Ve Tek. L.	Çok Prog. L.
Fen Lisesi	$\bar{x} = 140,30$	$p > 0,05$	$p > 0,05$	$p < 0,05$	$p < 0,01$	$p > 0,05$	$p > 0,05$
And. Lisesi		$\bar{x} = 118,09$	$p > 0,05$	$p > 0,05$	$p < 0,01$	$p > 0,05$	$p > 0,05$
Süper Lise			$\bar{x} = 113,20$	$p > 0,05$	$p < 0,05$	$p > 0,05$	$p > 0,05$
Genel Lise				$\bar{x} = 101,45$	$p < 0,05$	$p > 0,05$	$p > 0,05$
Mes, End ve Tek L.					$\bar{x} = 73,97$	$p < 0,05$	$p > 0,05$
And. Mes. ve Tek L.						$\bar{x} = 103,66$	$p > 0,05$
Çok Prog. L.							$\bar{x} = 81,00$

Bu sonuçlar ışığında çeşitli sınavla kazanılan veya yüksek diploma notu ile alınan öğrencilerden oluşan okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmin dış faktör puanları diğer okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmin dış faktör puanlarına oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. En yüksek puanların Fen Lisesi öğretmenlerinde en düşük puanların Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik Liselerde olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.2.42. İş Tatmini Ölçeği Genel 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
İş Tatmini	Evet	45	69,022	9,492	1,415	199	1,565	,119
Genel	Hayır	156	66,589	9,094	,728			

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = ,459$; $p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel 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 kimya öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,565$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.43. İş Tatmini Ölçeği İç 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
İç Faktör	Evet	45	43,066	5,561	,829	199	1,730	,085
	Hayır	156	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.

Çizelgede 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 kimya öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği iç faktör aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,730; p > 0,05$).

Çizelge 5.2.44. 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	45	25,955	4,704	,701	199	1,083	,280
	Hayır	156	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.

Çizelgede 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 kimya öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği dış faktör aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,083$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.45. İş Tatmin Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Ek İş Türü	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	Özel Ders	26	23,58	,776	2	,678
	Ticaret	10	19,90			
	Diğer	9	24,78			
	Toplam	45				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerin 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 kimya öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2 = ,776$; $sd = 2$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.46. İş Tatmin Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.

Puan	Ek İş Türü	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İç Faktör	Özel Ders	26	23,71	1,755	2	,416
	Ticaret	10	18,45			
	Diğer	9	26,00			
	Toplam	45				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerin 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 kimya öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği genel puanlarının

sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,755$; $sd=2$; $p>0,05$).

Çizelge 5.2.47. İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis -H Testi Sonuçları.

Puan	Ek İş Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
	Özel Ders	26	22,88			
Dış Faktör	Ticaret	10	22,30	,096	2	,953
	Diğer	9	24,11			
	Toplam	45				

Çizelgeden anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerin 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 kimya öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,096$; $sd=2$; $p>0,05$).

Çizelge 5.2.48. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Ek gelir var mı? Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını 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	69	68,478	9,646	1,161	199	1,499	,135
	Hayır	132	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Kimya 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 ($t = 1,499$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.49. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek gelir var mı? Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını 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	69	42,884	5,771	,694	121,272	1,886	,062
	Hayır	132	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Kimya 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 ($t = 1,886$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.50. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek gelir var mı? Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını 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	69	25,594	4,685	,564	199	,673	,502
	Hayır	132	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Kimya 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 ($t = ,673$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.51. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkenine 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	133	67,345	9,499	,823	199	,454	,650
	Hayır	68	66,720	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Kimya 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 anlamlı bulunmamıştır ($t = ,454$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.52. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkenine 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	133	42,067	5,276	,457	199	,738	,462
	Hayır	68	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Kimya 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 anlamlı bulunmamıştır ($t = ,738$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.53. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkenine 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	133	25,300	4,984	,432	199	,072	,943
	Hayır	68	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Kimya 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 anlamlı bulunmamıştır ($t = ,072$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.54. 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.

Puan	Otomobil	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	127	68,921	9,039	,802	199	3,714	,000
	Hayır	74	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Kimya 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 kimya 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.

Çizelge 5.2.55. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Kendine veya Eşine Ait Otomobilleri Var mı? 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	127	42,968	5,214	,462	199	3,996	,000
	Hayır	74	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 3,996$; $p < 0,001$).

Çizelge 5.2.56. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Kendine veya Eşine Ait Otomobilleri Var mı? 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	127	25,968	4,647	,412	199	2,735	,007
	Hayır	74	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,735$; $p < 0,01$).

Çizelge 5.2.57. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin 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	39	70,564	9,461	1,515	199	2,626	,009
	Hayır	162	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,626; p < 0,01$).

Çizelge 5.2.58. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin 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	39	44,153	5,479	,877	199	3,065	,002
	Hayır	162	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 3,065; p < 0,01$).

Çizelge 5.2.59. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin 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	39	26,435	4,739	,758	199	1,704	,090
	Hayır	162	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 ($t = 1,704; p > 0,05$).

Çizelge 5.2.60. İş Tatmini Ölçeği Genel 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
Genel	Evet	153	67,797	8,769	,708	199	1,832	,069
	Hayır	48	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 ($t = 1,832$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.61. 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	153	42,156	5,088	,411	199	1,373	,171
	Hayır	48	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 ($t = 1,373$; $p > 0,05$).

Çizelge 5.2.62. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin 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	153	25,666	4,612	,372	199	2,069	,040
	Hayır	48	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,069$; $p < 0,05$).

Çizelge 5.2.63. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkenine Göre Farklaşıp 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	90	68,955	8,300	,874	199	2,557	,011
	Hayır	111	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.

Çizelgede görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 kimya öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında ailesinde başka öğretmen olan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,557$; $p < 0,05$).

Çizelge 5.2.64. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkenine Göre Farklaşıp 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	90	42,811	5,070	,534	199	2,294	,023
	Hayır	111	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 ($L_F = 1,60; p > 0,05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Çizelge 5.2.64'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 kimya öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında ailesinde başka öğretmen olan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,294; p < 0,05$).

Çizelge 5.2.65. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkenine Göre Farklılaşıp 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	90	26,177	4,163	,438	199	2,445	,015
	Hayır	111	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.

Çizelge 5.2.65'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya 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 kimya öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında ailesinde başka öğretmen olan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2,445; p < 0,05$).

Çizelge 5.2.66. İş Tatmini Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Bir Yakınına veya Öğrencinize Kimya Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? 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	102	69,127	8,856	,876	199	3,182	,002
	Hayır	99	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.

Çizelge 5.2.66'da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen kimya öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında tavsiye eden kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 3,182$; $p < 0,01$).

Çizelge 5.2.67. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Bir Yakınına veya Öğrencinize Kimya Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? 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
İç Faktör	Evet	102	43,245	5,092	,504	199	3,867	,000
	Hayır	99	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.

Çizelge 5.2.67’de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen kimya öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında tavsiye eden kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = 3,867$; $p < 0,001$).

İş tatmin ölçeği İç faktör puanları yüksek olan kimya öğretmenlerinin işin kendisinden memnun olması nedeniyle mesleklerini sevdiği ve bu nedenle tanıdıklarına veya öğrencilerine kimya öğretmenliğini tavsiye ettiklerini söyleyebiliriz.

Çizelge 5.2.68. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Bir Yakınına veya Öğrencinize Kimya Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? 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
Dış Faktör	Evet	102	25,912	4,496	,445	199	1,926	,056
	Hayır	99	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.

Çizelge 5.90’da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen kimya öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t = 1,926$; $p > 0,05$).

BÖLÜM 6

6. SONUÇLAR, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Bu araştırma genel olarak; ortaöğretim kimya öğretmenlerinin profilinin çıkartılması ve yine kimya öğretmenlerinin iş tatminlerini etkileyen faktörlerin saptanmasını amaçlamıştır. Bu genel çerçevede içinde; iş tatminlerinin, çeşitli bireysel özellikler açısından farklılaşp farklılaşmadığı sorularına yanıt aranmıştır. Araştırmanın son aşamasında ise bağımsız ve bağımlı değişkenleri arasında ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıkları sınanmıştır.

Araştırma genel tarama modelinin kesit alma ve ilişkisel tarama çeşitleri ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evrenini, 2005–2006 öğretim yılında İstanbul ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bulunan özel ve resmi liselerde görev yapmakta olan kimya öğretmenleri oluşturmuştur. Bu evren içerisinden seçkisiz (random) yöntemle seçilen Kadıköy, Üsküdar, Ümraniye, Sultanbeyli, Beykoz, Kartal, Maltepe, Beşiktaş, Bayrampaşa, Eminönü, Adalar ilçelerindeki 211 resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 201 kimya öğretmeni, bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

6.1. Sonuçlar

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin %46,8'i erkek, %53,2'si ise bayandır. Çermik (2001)'in 75 fizik öğretmeni ile yaptığı çalışmada örneklemin %52'si erkek, %48'i bayan fizik öğretmenidir.

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin %4,5'i 25-altı yaş arası, %15,9'u 26-30 yaş arası, %29,4'ü 31-35 arası, %26,4'ü 36-40 arası, %18,4'ü 41-46 arası ve %5,5'i ise 47 yaş ve üstüdür. Ünal (2000) ve Ündar (2005) yapmış oldukları çalışmalarda öğretmenlerin % 51,1'i 21-30 yaş grubu arasında dağılım gösterdiğini ifade etmiştir. Kimya öğretmenleri yaş grupları ile ilgili böyle bir sonuç bulunmamakla beraber çalışmamızda 30 yaş altı grubun örneklemin % 49.8 oluşturması bu bilgi ile uyumludur. Son birkaç yıldır MEB tarafından alınan kimya öğretmeni sayısının düşmüş olması yaş dağılımında kendisini göstermiştir. Yeni mezun kimya öğretmeni sayısının düşük olması,

0-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmen sayısının örneklem grubunun % 11,9 oluşturması durumunu desteklemektedir.

Örneklem grubu içinde yer alan kimya öğretmenlerinin %72,6'sı evli iken % 21,9'si ise bekârdır. Diğer grubunda bulunan boşanmış veya eşini kaybetmiş öğretmenlerin oranı ise %5,5 dir.

Örneklem grubundaki tüm kimya öğretmenlerinin % 72,6 sı çocuk sahibidir. Çocuk sahibi 146 öğretmenin %92,5'ini evli öğretmenler oluştururken diğer grubunda bulunan 11 öğretmenin hepsinin çocuk sahibi olup oranı %7,5' dir.

Örneklem grubundaki kimya öğretmenlerinin çocuk sayısı değişkenine göre %31,3'ü 1 tane çocuğa, %33,8'i 2 tane çocuğa, %7,5'i ise 3 veya daha fazla sayıda çocuk sahibidir. Evli ve diğer grubundaki öğretmenlerin çocuk sayıları çapraz çizelgesi incelendiğinde evli öğretmenlerin 57'si 1 tane, 63'ü 2 tane ve 15'i ise 3 veya daha sayıda çocuğa sahiptir. Diğer grubunda bulunan 11 öğretmenin 6'sı 1 tane, 5'i ise 2 tane çocuğa sahiptir.

Öğretmenlik hizmet süreleri açısından denekler incelendiğinde, ilk sırayı 11-15 yıl kıdemli 60 öğretmen almıştır (%29,9). Son sırada ise %8,5 ile 21 ve üstü yıl hizmet süresine sahip 17 öğretmen bulunmaktadır. 5 yıl ve daha az süredir öğretmenlik yapanların sayısı 24 (%11,9), 6-11 yıl arası 51 (%25,4), 16-20 yıl arası 49 (%24,4) dür. Ünal (2000) ve Ündar (2005) çalışmalarının sonuçlarında ise öğretmenlerin kıdemlerinin % 49 gibi büyük bir kısmı 5 yıl ve altı arasında dağılım göstermiştir. Bu çalışmada ise örnekleme yer alan 5 yıl ve altı sürede görev yapan kimya öğretmenlerin oranı %11,9 dur. Bu eşitsizliğin sebebi yaş için söylediğimiz nedenle aynıdır. Milli Eğitim Bakanlığının her yıl daha az kimya öğretmeni alması yeni mezun öğretmen adaylarını özel okullara ve daha çok dershanelere yönlendirmiştir.

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin çalıştığı okul sayısı değişkenine göre dağılımı Çizelge 5.1.9 'a göre, 30'u (%14,9) 2 ve altı farklı okulda çalıştığı; 36'sı (%17,9) 3 farklı okulda çalıştığı; 66'sı (%32,8) 4 farklı okulda çalıştığı; 39'u (%19,4) 5 farklı okulda çalıştığı; 30'u (%14,9) 6 ve üstü sayıda farklı okulda çalıştığı belirlenmiştir. Örnekleme yer alan 201 öğretmenin 126'sının (%62,7) 11 yıl ve üstü hizmet süresine

sahip olması çalışılan okul sayısının 4'den fazla olan öğretmen sayısının 135 olmasını desteklemektedir.

Kimya öğretmenlerinin 164'ü (%81,6) meslek yaşamlarında idarecilik yapmamışlardır. Diğerleri (37 kişi - %18,4) ise idarecilik deneyimi olan veya halen idarecilik görevi yapanlardan oluşmaktadır.

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin Çizelge 5.1.11'de görülebileceği üzere, 108'i (%53,7) kimya öğretmenliği bölümünden; 76'sı (%37,8) Fen Edebiyat Kimya bölümünden; 17'si (%8,5) ise Kimya Mühendisliği bölümünden mezun olduklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar ışığında kimya öğretmenliği bölümünde mezun olanların sayısının az olduğu söylenebilir çünkü asıl işi öğretmenlik olmayan %46,32'lük kısım öğrencilerin derse olan ilgilerini ve dersi sevmelerini olumsuz etkileyebilir.

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin 180'i (%89,6) kimya dışında farklı derse girmediğini belirtirken, 21'i (%10,4) kimya dersi dışında farklı derslere girdiğini belirtmiştir. Okullarda diğer derslerin branş öğretmenleri eksik olduğunda kimya öğretmenleri fizik, biyoloji başta olmak üzere eğitim dili İngilizce olan okullardan mezun olan öğretmenlerin İngilizce derslerine girdiği bunun yanında çeşitli seçmeli derslerin de okuttukları görülmektedir.

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin 144'ü (%71,6) devlet okullarında çalışırken, 57'si (%28,4) özel okullarda çalışmaktadır. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin 77'si bayan kimya öğretmeni iken özel okullarda çalışanların 30'u bayandır.

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin çalıştığı okul türü değişkenine göre dağılımı genel lise çalışan 75 (%37,3), Anadolu lisesinde çalışan 22 (%10,9), Fen lisesinde çalışan 10 (% 5,0), Süper lisede çalışan 15 (%7,5), Meslek ve Endüstri Meslek ve Teknik lisesinde çalışan 38 (% 18,9), Anadolu Meslek ve Teknik lisesinde çalışan 38 (%18,9), Çok Programlı lisede çalışan 3 (%1,5) olarak belirlenmiştir. Genel liselerin sayısının ve ders yüklerinin fazla olması bu okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin sayısının fazla olmasını destekler niteliktedir. Meslek ve Endüstri Meslek ve Teknik liselerinin kimya bölümlerinin olması nedeniyle burada da çalışan kimya öğretmenlerinin sayısını arttırmıştır. Yine Anadolu Meslek ve Teknik liselerinde sayılarının fazla olması bu

okullarda sayıyı yüksek çıkarmıştır. Anadolu, Fen ve son yıllarda açılan Çok Programlı liselerin sayılarının az olması çalışan kimya öğretmenlerin sayısının az olmasını desteklemektedir.

Bu okulların türleri ve statüleri karşılaştırıldığında (Bk. Çizelge 5.1.15) Özel okullardaki 57 öğretmenin 37'si genel lise türünde, 10 öğretmen Özel Fen lisesinde ve 4 öğretmenin Özel Anadolu liselerinde, 5 öğretmenin Özel And. Meslek ve Teknik L. de olduğu, devlet okullarında ise İstanbul ilinde 1 Fen lise olması nedeniyle bu okulda çalışan öğretmenlere ulaşamadığından örneklem grubumuzda yer almamaktadır. Bunun yanı sıra diğer devlet okullarından genel lisede 38 öğretmen, Anadolu lisede 18 öğretmen, Süper lisede 15 öğretmen, Meslek ve Endüstri Meslek ve Teknik lisede 38 öğretmen, Anadolu Meslek ve Teknik lisede 33 öğretmen, Çok Programlı lisede 2 kimya öğretmenlerinin çalıştığı belirlenmiştir. Yukarıda verilen öğretmen sayıları toplam 211 devlet ve özel okul arasından rasgele seçilen okullara göre ortaya 201 kimya öğretmenini oluşturmaktadır.

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin 45'i (%22,4) öğretmenlik dışı bir ek iş yaptıkları, 156'sı (%77,6) ek iş yapmadığını belirtmiştir. Bu bilgi yapılan kamuoyu araştırmalarıyla çelişmektedir. Kamuoyu araştırmalarına göre öğretmenlerin %50 ek işle uğraşmaktadır (Earged, 2006). Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin bir başka işte çalışma özelliği, resmi okullardan daha azdır. Ek iş yapan öğretmenlerin 26'sı (%57,8) özel ders, 10'u (%22,2) Ticaret, 4'ü (%8,9) Çevirmenlik, 3'ü (%6,7) Kitap yazımı ve 2'si (4,4) diğer cevabını vermiştir. İş tatmini puanlarının ek iş türü değişkenine bağlı olarak değişimini incelemek için yapılan Kruskal Wallis-H Testi için bu değişken özel ders, ticaret ve diğer olmak üzere üç grupta toplanmıştır.

Örneklem grubu kimya öğretmenlerinin ilave gelir değişkenine göre dağılımında 69 (%34,3) kimya öğretmenin ilave geliri varken 132 (%65,7) kimya öğretmeni ilave geliri olmadığını ifade etmiştir. Burada ek iş yapmayı ta ilave geliri olan bir grup öğretmenin varlığı gözükmektedir. Öğretmenlerle görüşmelerimde bu gelirlerin bir kısmının eşlerinin gelirleri, kira geliri veya aileden kalan tarlalardan elde edilen mahsullerin gelirleri olduğu ifade edilmiştir.

Örneklem grubu kimya öğretmenlerinin %66,2'si (133) oturdukları eve kira verirken, %33,8'i (68) kira vermemektedir.

Örneklem grubu kimya öğretmenlerinden 127'sinin (%63,2) arabası varken 74'ünün (%36,8) arabası yoktur. Bu bilgiye göre örnekleme oluşturan kimya öğretmenleri araba sahibi olmayı ev sahibi olmaya tercih etmektedir. Bu da İstanbul şartlarında ulaşım faktörünün etkisinden kaynaklanmaktadır.

Örneklem grubu kimya öğretmenlerinin %80,6'sı (162) lisans sonrası eğitim almamışken, alanların yüzdesi sadece %19,4 (39) olmuştur. Lisansüstü eğitim alan özel okul öğretmenlerinin yüzdesi %28 iken, resmi okullarda % 15,9'dur. Kimya alanında yüksek lisans yapmış öğretmenlerin çoğu çalışma yaşamlarında özel okulları tercih etmişlerdir. Bununla beraber son yıllarda devlet okullarında çalışan kimya öğretmenleri çeşitli maddi katkılarından ve uzman öğretmenlik uygulamasının başlaması nedeniyle özel üniversitelerin düzenlediği kampanyalardan istifade ederek yüksek lisans eğitimi almaya başlamıştır böylece bu sayı devlet okullarında yükselmiştir.

Hizmet içi eğitim alan kimya öğretmenleri örneklemin %76,1'i (153) iken, almayanların yüzdesi %23,9 (48)'dur. Son üç yıldır uygulanan bilgisayar ve internet kullanım hizmet içi eğitiminden birçok öğretmen faydalanmıştır ve hizmet içi eğitim oranını yükseltmiştir. Alanında hizmet içi eğitim olarak sorulmuş olsaydı oran bu kadar yüksek çıkmayabilirdi. Bunun nedeni olarak bir eğitim öğretim yılı içinde kimya öğretmenlerine yönelik Hizmet İçi Dairesi Başkanlığı tarafından açılan hizmet içi eğitim programlarının çok az ve katılımcı kontenjanlarını sınırlı olması söylenebilir.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerinin 90'ının (%44,8) ailesinde başka öğretmen varken 111'inin (%55,2) ailesinde hiç öğretmen yoktur.

Örneklem grubu kimya öğretmenlerinin 102'si (%50,7) kendi yakınına veya öğrencisine kimya öğretmenliğini tavsiye ederken 99'u (%49,3) tavsiye etmemektedir.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerinin iş tatmini genel puanı ile alt boyut puanları cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemiştir. Çalışmamız sonuçlarına göre bayan ve erkek öğretmenlerin iş tatminlerinin benzer oldukları görülmüştür. Azar ve Henden, (2003) aktarımına göre Watson, Hatton, Squires, Soliman bayan öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Fields ve Blum (1997), aynı sonuca ulaşmışlardır. Bunun yanında 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. Bilgin (1986) ise güdüleyici ve hijyen faktörlerinin iş tatminine etkisinin cinsiyete göre değişmediğini belirtmiştir. Mason (1995), Rout (1999), Johnson ve McClure (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 kimya öğretmenlerin iş tatmini genel puanları ile alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Bununla beraber iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarına bakıldığında 31-35 yaş arası grubun üç puan türünde yüksek olduğu görülmektedir (Bk. Çizelge 5.2.6, Çizelge 5.2.7, Çizelge 5.2.8). Yalnız dış faktör puanlarında en yüksek 47- üstü yaş grubu olduğu bu grubun ücret, terfi, yöneticilerle ilişkiler, çalışma koşulları ve arkadaşlar arası ilişkilerinin diğerlerine göre daha tatmin edici olarak algılandığını göstermektedir. Bu sonuçlar Herzberg'in kıdemle iş tatmini arasındaki U-biçimli ilişki modeline uymaktadır. Lee ve Wilbur'un (1985), Glenn, Taylor ve Weaver (1977), Oswald ve Warr (1996) çalışmalarında Herzberg'in U modelini destekler sonuçlar elde etmiş, Brush, Moch ve Pooyan (1987) ise çalışmalarında yaş değişkeninin iş tatmini ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlar; yaşın sadece hizmet sektöründe iş tatmini ile çok önemli bir bağlantısının olmadığını söylemişlerdir. Bilgiç (1998) ise yaş değişkeniyle ilgili genelde belirtilenlerden farklı olarak, yaşın 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 kimya öğretmenlerin medeni durum, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı değişkenleri 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 duydukları ifade etmiştir. Bu konularla ilgili başka sonuçlara rastlanmamakla beraber medeni durum

değişkenin öğretmenler için iş tatmininde etkisinin farklı gruplar üzerinde araştırılması faydalı olacaktır.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin hizmet süresi (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. Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987) mesleki kıdemın örgüt yapısı ile ilişkili olarak iş tatminini artırıcı ya da sınırlayıcı bir etkisinin olduğunu. Bilgiç (1998), kıdemın dışsal iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Çalışmamızda kıdem değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı farklılık bulunamamakla beraber sıralamalar ortalamalarına bakıldığında 16-24 yıl arası kıdeme sahip olanların tatmin puanları daha yüksektir (Bk. Çizelge 5.2.18, Çizelge 5.2.19, Çizelge 5.2.20).

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin 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 kimya öğretmenlerin idari görev yapıp yapmama değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Bk. Çizelge 5.2.24, Çizelge 5.2.25, Çizelge 5.2.26)

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin mezun oldukları lisans alanı değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamakla beraber kimya öğretmenliği bölümünden mezun olanların genel ve içsel iş tatmini puanları Fen Edebiyat Kimya ve Kimya Mühendisliği bölümünden mezun olanlara göre daha yüksektir.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin 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 değişkenin mezuniyet alanı ile atama alanı farklı olan öğretmenler üzerinde araştırılması daha net sonuçlar ortaya koyacaktır. Kimya, Fizik, Coğrafya vb. alan 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.

Örneklemede yer alan kimya öğretmenlerin 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.

Örneklemede yer alan kimya öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında anlamlı bir farklılıklar bulunmuştur (Bk. Çizelge 5.2.36, Çizelge 5.2.38, Çizelge 5.2.40). Fen lisesinde çalışan öğretmenlerin genel, iç faktör, dış faktör puanları diğer okul türlerine göre daha yüksektir. En düşük puanların Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik liselerde çalışan öğretmenlere aittir. Fen lisesi, Anadolu ve Süper liselerde çalışan öğretmenlerin genel, iç faktör, dış faktör puanları diğer gruplara göre yüksek olmasında okulların çalışma şartlarının iyi olması ve öğrenci profillerinin farklı olmasının büyük payı vardır (Bk. Çizelge 5.2.37, Çizelge 5.2.39, Çizelge 5.2.41). Okul türü değişkeni üzerine yapılmış bir çalışmanın olmaması sonucun karşılaştırılmasında sıkıntı yaratmaktadır.

Örneklemede yer alan kimya öğretmenlerin ek iş yapma değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine örneklemede yer alan kimya öğretmenlerin ek iş türü değişkeni ile iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Örneklemede yer alan kimya öğretmenlerin 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 (Bk. Çizelge 5.2.48, Çizelge 5.2.49, Çizelge 5.2.50).

Örneklemede yer alan kimya öğretmenlerin oturdukları eve kira verme değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin 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 (Bk. Çizelge 5.2.54, Çizelge 5.2.55, Çizelge 5.2.56). Bu farklılığın kaynağı İstanbul ilinde ulaşımın önemli olması işe gidiş ve gelişlerde ulaşım probleminin azaltılması nedeniyle etkilenen yaşam tatmininin iş tatmini üzerine saçılma etkisi olabilir.

Lisansüstü eğitim yapan kimya öğretmenlerin 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 kimya öğretmenlerin için fark olmaması kabul edilebilir bir sonuçtur. Yapılan çalışmalarda eğitim düzeyinin iş tatminine etkisinin işin zorluk derecesine bağlı olarak değişebildiği vurgulanmıştır. Burris (1983), ilişkiyi alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden incelemiştir. Bilgiç (1998) , öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir; başka bir deyişle bu çalışanlar işle ilgili unsurlar konusunda fazla şikâyetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler. Brush, Moch ve Pooyan (1987), öğrenim durumunun kendi araştırmalarında ölçülmeleyen bir değişkenle etkileşerek iş tatminini azalttığını ya da artırdığını belirtirler. Öğretmenlerin yüksek lisans eğitiminin iş tatmini üzerine etkisini inceleyen bir araştırma sonucuna rastlanmamıştır.

Hizmet içi eğitim alan kimya öğretmenlerin 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 kimya öğretmenlerin iş tatmin ölçeği dış faktör puanlarının hizmet içi eğitim alanmayanlara göre yüksek olması çalışma şartlarının iyileştirilmesi çalışmalarının algılanmasında neden olduğu düşüncesini oluşturmuştur.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin 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.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin başka birine kimya 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 kimya öğretmenleri öğrencilerine veya bir yakınına kimya öğretmenliğini tavsiye etmektedir düşüncesini desteklemektedir.

6.2. Değerlendirme

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

1. Kimya öğretmenlerine ait genel profil çıkartılmıştır. Çeşitli kişisel özellikler açısından kimya öğretmenlerinin yapıları belirlenmiştir. Kimya öğretmenlerinin cinsiyete, yaşa, medeni hallerine, çocuk sahibi olma durumuna, çocuk sayısına, hizmet sürelerine, idari görev yapıp yapmama durumlarına, mezuniyet alanlarına, kimya 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 değişkenine, oturduğu eve kira verme değişkenine, otomobil sahibi olma değişkenine, lisansüstü eğitim durumu değişkenine, hizmet içi eğitim alma değişkenine, ailesinde başka öğretmen olma değişkenine, başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenine 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, oturduğu

eve kira verme durumum değişkenleri ile iş tatmini genel, iç tatmin ve dış tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

3. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda hizmet içi eğitime katılma durumu değişkeni için iş tatmini genel, iç tatmin puanlarında anlamlı farklılık bulunmamışken dış tatmin puanlarında hizmet içi eğitime katılanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Hizmet içi eğitime katılan kimya öğretmenlerin iş tatmin ölçeği dış faktör puanlarının hizmet içi eğitim alamayanlara göre yüksek olması çalışma şartlarının iyileştirilmesi çalışmalarının algılanmasında neden olduğu düşüncesini oluşturmuştur.
4. Kimya dersi dışında farklı derse girme değişkenine göre dış tatmin puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
5. Lisansüstü eğitimini durumu ile başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye etme durumu değişkenlerinin iş tatmini genel ve iç tatmin puanları arasında lisansüstü eğitimini tamamlayanlar ve başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye edenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
6. Okul statüsü değişkeni ile iş tatmini genel ve alt boyut puanları arasında özel okullarda çalışan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark özel okulların çalışma şartlarının, ücret politikalarının ve öğrenci profillerinin farklılığından kaynaklandığını söyleyebiliriz.
7. Okul türü değişkenine göre iş tatmini genel ve alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan tamamlayıcı istatistiksel analizlerle Fen Lisesi lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Fen liselerinde çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmini genel ve alt boyut puanları diğer okul türlerine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik liselerde çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmin puanları en düşük olan gruptur. Fen Liselerini Anadolu Liseleri ve Süper Liseler takip etmektedir.

8. Araştırma sonuçları açısından en ilginç sonuç araba sahibi olma durumu ile iş tatmini genel ve alt boyut puanları arasındaki anlamlı ilişkidir. Arabası olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bunun sebebinin İstanbul'daki ulaşım probleminin bu şekilde aşıldığı ve bunun sonucu olarak arabası olanların işe gidiş ve gelişte bu problemin hafifletilmesi açısından işlerinde bu yönden olumsuz durumla karşılaşmadığı söylenebilir.
9. Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin ailelerinde başka öğretmen olma değişkeni ile iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
10. Öğretmenlerin başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkeni göre iş tatmini genel ve alt boyut puanlarında kimya öğretmenliğini tavsiye edenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu nedenle bu öğretmenlerin işlerinden memnun olduğunu ve kimya öğretmenliğini bir yakınına veya öğrencisine tavsiye ettiğini söyleyebiliriz.

6.3. Öneriler

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

6.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu başlıkla araştırmanın Türkiye genelinde veya İstanbul ilinde daha fazla sayıda kimya öğretmeni ile yapılması kimya öğretmenlerinin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde ve iş tatmin düzeyleri hakkında evreni temsil etme açısından daha sağlıklı olacaktır.
2. Okul türü, kimya dersi dışında farklı derse girme, mezuniyet lisans alanı, otomobil sahibi olma değişkenlerinin iş tatmini ile ilişkilerinin daha büyük örneklem gruplarıyla tekrar incelenmesi yararlı olacaktır. Hangi tür okullarda daha yüksek iş tatmini olduğunun görülmesi ve diğerlerine buradaki şartlar doğrultusunda iyileştirmeler yapılması açısından önemli olacaktır.

3. Mezuniyet branşı öğretmenlik dışında Fen Edebiyat Kimya veya Kimya Mühendisliği olanların hangi tür okullarda görev yaptığı ve iç kaynaklı tatmin yönüyle tekrar araştırılması faydalı olacaktır. Mezuniyet branşı ile okuttuğu derslerin uyumsuzluğu öğretmenlerin kendilerini yetersiz ve isteksiz hissetmelerine neden olduğu için iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Bu konun daha geniş boyutlarda araştırılması yararlı olacaktır.
4. Elektronik ortamda hazırlanan bir anket ve ölçme araçları ile yapılacak bir araştırma internet siteleri ve öğretmen portalları yardımıyla daha çok kişiye ulaşmayı sağlayacağı gibi verilerin işlenmesini kolaylaştıracaktır.
5. Minnesota İş Tatmin ölçeğinin kısa formundaki 20 madde için tek tek demografik değişkenlere göre istatistiksel analizlerinin yapıldığı bir çalışmada tatminsizlik neden olan faktörler daha net bir şekilde görülebilecektir.
6. Aynı okul türü değişkeni için farklı ilçeleri veya illeri kapsayan bir çalışma bölgesel farklılıkların iş tatmini üzerine etkilerinin incelenmesi açısından yararlı olacaktır.

6.3.2. Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Öneriler

1. Kimya öğretmenleri yüksek lisans yapmaları yönünde yöreklendirilmeli ve gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır. Yüksek lisans yapan öğretmenlerin iş tatmini genel ve iç kaynaklı tatmin puanlarını daha yüksek çıkmiştir.
2. Devlet okulu öğretmenlerinin maaşları, çalışma şartları, performans değerlendirme yöntemlerinin özel okul öğretmenlerinin aynı düzeye getirilmelidir. Özel okul öğretmenlerinin iş tatmin genel ve alt boyut puanlarının daha yüksek çıkması devlet okul öğretmenlerinin iş tatminlerini etkileyen hijyen faktörlerinin iyileştirilmesi gerekmektedir.
3. Çok çalışan öğretmenle az çalışan öğretmen arasında ücret farkı olmalı hiç değilse çok çalışan öğretmen ödüllendirilmelidir. Yüksek performansın ödüllendirilmesi

motivasyonu ve iyileştirilme çalışmalarının algılanmasına ve tatminin artmasına etki edecektir.

4. Öğretmenlerin ev ve araba sahibi olabilmeleri için kooperatifler kurulmalı veya uygun koşullarda kredi sağlanmalıdır. Öğretmenlerin yaşam şartlarının iyileştirilmesi işlerine bakışı etkileyecek, dış kaynaklı tatmini etkileyen faktörler iyileştirildiğinde eğitimdeki rollerini ve görevlerini daha iyi yapmaları sağlanacaktır.
5. Öğretmenlerin bilgisayar ve internet sahibi olmalarına yönelik uygun kampanyaların sayısı artırılmalı ve düzenli olarak her yıl kitap yardımı yapılmalıdır. Öğretmenlerin dış faktörlerdeki iyileştirmeleri algılamaları işlerine bakışlarını olumlu olarak etkilerken kendilerini yetiştirmelerine olanak sağlamak tatminsizlik yaratan faktörlerin olumsuz etkisini azaltacaktır.
6. Öğretmenlerin yurtdışına gidip, kendilerini geliştirmelerine imkân tanınmalıdır. Küreselleşmenin etkisiyle eğitim sisteminde yapılan modernleşme çalışmalarının uygulanabilir olması için öğretmenler yurtdışındaki meslektaşlarının çalışma şartlarını, müfredatlarını, işe bakışlarını yerinde görmeleri yeni bakış açıları geliştirmelerini sağlarken yapılmak istenilen düzenlemelerin kabul görmesini ve uygulamaya konmasını kolaylaştıracaktır.
7. Kimya öğretmenleri için hizmet içi kurslar sıklıkla yapılmalıdır. Çünkü hizmet içi kurslara devam eden öğretmenlerin iş tatminleriyle beraber motivasyonları da artacaktır.
8. Okul içinde ve bölge bazında yapılan zümre toplantılarına ek olarak farklı şehirlerdeki kimya öğretmenleriyle de bir araya gelmeleri ve fikir alışverişinde bulunmaları sağlanmalıdır. Alınan kararlar MEB'na tavsiye niteliğinde sunulmalı ve karar mekanizmasında etkili olmaları sağlanmalıdır.

9. Farklı şehirlerdeki kimya öğretmenlerin, Milli Eğitim Bakanlığınca belli zamanlarda bir araya getirilip program üzerinde tartışmaları, sorunlarını birbirleriyle paylaşmaları, çözüm önerileri geliştirmeleri sağlanmalıdır.
10. Mezuniyet branşı ile atama branşı uyumlu olmayan öğretmenlerin yetersizliği, verimsizliği öğrencileri olumsuz olarak etkileyeceğinden bu tür atamaların yapılmaması sağlanmalıdır.
11. Her yıl başarılı kimya öğretmenleri seçilerek ödüllendirilmelidir. Bu kişilerin deneyimlerinden faydalanmaları için diğer kimya öğretmenleri ile birlikte bir yıl hizmet içi eğitim programı hazırlanmalıdır.
12. Büyük şehirlerde öğretmenlerin ulaşım sorununu çözmek için sabah saatlerinde bazı kamu kuruluşlarında olduğu gibi ücretsiz servisler sağlanmalıdır.
13. Gelecek nesillerin yetişmesinde etkili olan öğretmenler yalnız 24 Kasım 'da hatırlanmamalı.
14. Uzman ve Başöğretmenlik kavramlarının içi doldurularak yalnızca bir ünvan olarak kalmamalı yönetim kademelerinde etkin hale getirilmeli, kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri için bilimsel ve akademik araştırmalarda görev almaları sağlanmalıdır.
15. Performans değerlendirme de velileri, öğrencileri, öğretmenleri ve yöneticileri kapsayan 360 derece sisteminin uygulaması, özellikle öğretmenlerin yöneticilerinin performanslarını değerlendirmede söz sahibi olmaları sağlanmalıdır.

EKLER

EK-1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgiler Anketi.....	II
EK-2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	III
EK-3. Valilik Dilekçesi.....	IV

EK -1

ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLER ANKETİ

Sayın Meslektaşım;

Bu çalışma” Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerin 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
Adem Yavuz ÖZTÜRK

Tez Danışmanı
Dr. Mustafa OTRAR

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

Anketi cevaplayan kişinin

1- Cinsiyetiniz

Kız () Erkek ()

2- Yaşınız

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

3- Medeni hal

Evlü () Bekâr () Diğer ()

4-Evlü 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?

Kimya Öğretmeliği () Fen Edb. Kimya ()
Kimya Mühendisliği ()

9-Kimya dersi dışında farklı bir derse giriyormusunuz?

Evet () Hayır ()

10- Çalıştığınız okulun statüsü nedir?

Devlet okulu () Özel okul ()

11- Okulunuzun türü nedir?

Genel lise() Anadolu lisesi()
Fen Lisesi () Süper lise()
Meslek () Anadolu meslek lisesi()
Yabancı liseler()

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

Evet() Hayır ()

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

Çevirmenlik () Kitap Yazımı ()

Özel ders () Ticaret ()

Diğer () ;ise lütfen açıklayınız

14-Mevcut maaşınız dışında herhangi bir sabit geliriniz var mı?

Evet() Hayır ()

15-Oturduğunuz eve kira ödüyor musunuz?

Evet() Hayır ()

16-Kendinize veya eşinize ait bir otomobil var mı?

Evet() Hayır ()

17-Lisansüstü bir çalışmanız var mı?

Evet () Hayır ()

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

Evet() Hayır()

19-Ailenizde sizden başka öğretmen var mı?

Evet () Hayır ()

20-Bir yakınınıza veya öğrencinize kimya 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 karşınıza (X) işareti ile belirtiniz.

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

HMD'nin anlamı : Hiç memnun değilim

MD'nin anlamı : Memnun değilim

K'nin anlamı : Kararsızım.

M'nin anlamı : Memnunum.

ÇM'nin anlamı : Çok memnunum

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	()	()	()	()	()

EK-3.Valilik Dilekçesi

TC
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ BAŞKANLIĞI'NA
İSTANBUL

Üniversitenizde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tez konum “Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İş Tatmini” dir. Araştırma yapabilmem için aşağıda yazılı İstanbul ili çeşitli ilçelerinde bulunan toplam 211 devlet ve özel okullarda çalışmakta olan Kimya Öğretmenlerine ekte verilen Kişisel Bilgiler Anketinin ve Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin uygulanmasına izin verilmesini saygılarımla arz ederim.

05.04.2006

ADEM YAVUZ ÖZTÜRK
24 EĞİT449-Y

ADRES: ÜMRANIYE 75. YIL DMO ANADOLU BİLGİSAYAR TEKNİK
LİSESİ LOJ. K:4 D:13
TEL:05055836074
02166223411

EKLER :
Ek 1-Okullar Listesi (6 sayfa 211 okul)

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 1702
KONU: Anket(Adem Yavuz ÖZTÜRK)

08 Haziran 06

VALİLİK MAKAMINA

İLGİ : a-)Yeditepe Üniversitesi Rektörlüğü'nün 10.05.2006 tarih ve 2396 sayılı yazısı.
b-)Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma,Planlama ve Koordinasyon Kurulu
Başkanlığı'nın 18.08.2003 tarih ve B.0.0.APK.0.03.05.02/2430 sayılı emri.

Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim "Yönetimi ve Denetimi"
Yüksek Lisans öğrencisi Adem Yavuz ÖZTÜRK'ün, "Ortaöğretim Kimya
Öğretmenlerinin İş Tatmini" konusunda anket uygulaması yapma hakkında ilgi(a) yazı ve
ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Adı geçenin yukarıda belirtilen konuda, eğitim-öğretimi aksatmamak koşulu ile ve
okul Müdürlerinin gözetim ve sorumluluğunda, anket yapılan kişilere ait kimlik bilgilerinin
yazılmaması kaydıyla, (EK:4- 4/1)' de belirtilen toplam 40 (kırk) sorudan ibaret anket
çalışmasını ekte bulunan Ek: 3-3/1-3/2-3/3-3/4-3/5 listelerde isimleri yazılı bulunan ilimiz
resmi-özel liselerdeki öğrencilere uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Omer BALIBEY
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İLGİ (a)yazı ve ekleri

OLUR

07./06/2006

Ali SÖZEN

Vali a.

Vali Yardımcısı



NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.

Adres :İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526
13 82

4440632

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 1738
Konu: Anket (Adem Yavuz ÖZTÜRK)

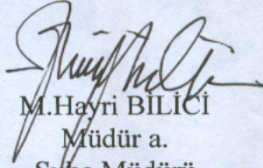
13 .Haziran 06

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE

- İlgi : a) Valilik Makamının 08.06.2006 tarih ve 18.580/1702 sayılı Oluru.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma,Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 gün ve 2430 Sayılı Emri.
c) Yeditepe Üniversitesi Rektörlüğü' nün 10.05.2006 tarih ve 6300/2396 sayılı yazısı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü "Eğitim Yönetimi ve Denetimi" Yüksek Lisans Öğrencisi Adem Yavuz ÖZTÜRK'ün ekli listede isimleri bulunan İlimiz, İlçelerinde Öğretmenlere uygulamak üzere "**Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İş tatmini**" konulu anket uygulaması yapma isteği İLGİ (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İLGİ (a) Valilik Oluru doğrultusunda, İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını,işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


M.Hayri BİLİCİ
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER :

- Ek-1. (İLGİ(a)Valilik Oluru)
2. (40 soruluk anket)

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu
Tel. ve Fax : 212 526 13 82 İnternet : www.istanbul-meb.gov.tr E-mail : apk@istanbul-meb.gov.tr

Ek -1 : İlçelere Göre Okullar Listesi

ÜMRANIYE İLÇESİNDE

RESMİ LİSELER:

1. 75.Yıl Cumhuriyet Ticaret Meslek Lisesi
2. Mehmetçik Lisesi
3. Ümraniye Ana.Mes.Lis.,Tek.Lis., End.Mes.Lis
4. Namık Kemal Lisesi
5. Ümraniye Ticaret Meslek Lisesi
6. Mevlana Lisesi
7. Ümraniye İmam Hatip Lisesi ve Anadolu İ.H.L.
8. Ümraniye Mustafa Kemal Lisesi
9. Atakent Lisesi
10. Taşdelen IMKB Ana.Tek.Lis. ve End.Mes.Lis.
11. 75.Yıl DMO Anadolu Bilgisayar Tek.Lisesi
12. Hüseyin Avni Sipahi Ticaret Meslek Lisesi
13. Asım Ülker Çok Programlı Lisesi
14. İstanbul Çekmeköy Nesrin Uçmaklıoğlu Lisesi
15. Erkut Soyak Lisesi
16. Mustafa Kemal Anadolu Lisesi
17. Yenidoğan Çok Programlı Lisesi
18. Dudullu 75. Yıl Cumhuriyet Lisesi
19. Sarıgazi Ticaret Meslek Lisesi
20. 30 Ağustos Kız Meslek Lisesi
21. Atatürk AML, ATL, TL ve EML
22. Ömerli Hikmet Tevfik Ataman Çok Prog.Lise
23. Ümraniye Lisesi
24. Ümraniye Anadolu Lisesi
25. Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesi
26. Nevzat Ayaz Anadolu Lisesi

ÖZEL LİSELER:

1. Özel Eyüboğlu Lisesi
2. Özel Eyüboğlu Fen Lisesi
3. Özel Ümraniye İrfan Lisesi
4. Çekmeköy Özel Sezin Lisesi

ÜSKÜDAR İLÇESİNDE

RESMİ LİSELER:

1. Huseyin Avni Sözen Anadolu Lisesi
2. Validebağ Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
3. Haydarpaşa Lisesi
4. Ahmet Keleşoğlu Anadolu Lisesi
5. Üsküdar Lisesi
6. Halide Edip Adıvar Lisesi
7. Çengelköy Lisesi
8. Üsküdar Haydarpaşa Bülent Akarcalı Sağlık Meslek L
9. Henza Akın Çolakoğlu Lisesi
10. Üsküdar Lisesi
11. Üsküdar Zeynep Kamil Sağlık Meslek Lisesi
12. Remzi Bayraktar Ticaret Meslek Lisesi
13. Kandilli Kız Lisesi
14. Esatpaşa Ticaret Meslek Lisesi
15. Üsküdar IMKB Kız Meslek Lisesi
16. Beylerbeyi Hacı Sabancı Lisesi
17. Esatpaşa İmam Hatip Lisesi ve Anadolu İ.H. Lisesi
18. Mehmet Rauf Lisesi
19. Mithatpaşa Anadolu Kız Mes.ve Kız Meslek Lisesi
20. Burhan Felek Lisesi
21. Üsküdar Ticaret Meslek ve Anadolu Ticaret Meslek Lisesi
22. Cumhuriyet Lisesi
23. Camlıca Kız Lisesi
24. Çağrıbey Anadolu Lisesi
25. Şeyh Şamil Lisesi
26. Haydarpaşa ATL.,AML.,TL ve EML

ÖZEL LİSELER:

1. Özel Gaye Lisesi
2. Özel Asfa Kız Lisesi
3. Özel Asfa Lisesi
4. Özel Batı Lisesi
5. Özel Bilfen Lisesi
6. Özel Doğan Lisesi
7. Özel Erdil Lisesi
8. Özel İstek Belde Lisesi
9. Özel Üsküdar Fazilet Lisesi
10. Özel İstek Belde Güzel Sanatlar Lisesi
11. Özel İstanbul Fen Lisesi
12. Özel Üsküdar Fen Lisesi
13. Özel Yeni Ufuklar Fen Lisesi
14. Özel Yeni Ufuklar Çok Programlı Lisesi
15. Özel Üsküdar Amerikan Lisesi
16. Özel Üsküdar Akşam Lisesi

KADIKÖY İLÇESİNDE

RESMİ LİSELER:

1. İstanbul Avni Akyol Anadolu Güzel San. Lisesi
2. İstanbul Atatürk Fen Lisesi
3. Fenerbahçe Lisesi
4. Suadiye Hacı Mustafa Tarman Lisesi
5. Erenköy Kız Lisesi
6. Hayrullah Kefoğlu Lisesi
7. Feneryolu Pratik Kız Sanat Okulu
8. Kadıköy TML.ve And.TML.Lisesi
9. Gözcübaba Lisesi
10. İmam Hatip Lisesi ve Anadolu İ.H.L.
11. İhsan Kurşunoğlu Lisesi
12. Türkiye Emlak Bankası Ataşehir Lisesi
13. Kemal Atatürk Lisesi
14. Prof Faik Somer Lisesi
15. Habire Yahşi Lisesi
16. Dr.Nureddin ERK-Perihan ERK Tek. Lis., End. Mes. Lis.
17. Kadıköy Anadolu Lisesi
18. Ahmet Sani Gezici Lisesi
19. Hayrullah Kefoğlu Anadolu Lisesi
20. Prof. Faik Somer Anadolu Lisesi
21. Göztepe İhsan Kurşunoğlu Anadolu Lisesi
22. Yeditepe İşitme Engelliler Meslek Lisesi
23. Şenesenevler Lisesi
24. Nuri Çingilloğlu Lisesi
25. Kadıköy Kenan Evren Anadolu Lisesi
26. Dilek Sabancı And. Tic.Mes. Lis. ve T.M.L
27. Anadolu Meslek Lisesi ve Meslek Lisesi
28. Mehmet Beyazıt Lisesi
29. İntaş Lisesi
30. Kazim Ismen Lisesi
31. General Ali Rıza Ersin Lisesi

ÖZEL LİSELER:

1. Özel Bilimsel Eğitim Merkez Lisesi
2. Özel Erenköy Güneş Lisesi
3. Özel Anabilim Lisesi
4. Özel Anakent Lisesi
5. Özel Atacan Lisesi
6. Özel Doğuş Lisesi
7. Özel Gökdil Lisesi
8. Özel İstek Acıbadem Lisesi
9. Özel İstek Semiha Şakir Lisesi
10. Özel Kalamış Lisesi
11. Özel Yunus Emre Lisesi

12. Özel Doğuş Fen Lisesi
13. Özel Sant-Joseph Fransız Lisesi
14. Özel Kadıköy Akşam Meslek Lisesi

SULTANBEYLİ İLÇESİNDE

RESMİ LİSESİ:

1. Aydos Lisesi
2. Aydos Anadolu Lisesi
3. Sultanbeyli Lisesi
4. Gediktaş Lisesi
5. İmam Hatip Lisesi ve Anadolu İmam-Hatip Lisesi
6. Turhan Feyzioğlu Lisesi
7. Sultanbeyli Ticaret Meslek Lisesi
8. Sultanbeyli Meslek Lisesi

ÖZEL LİSELER:

1. Özel Altınay Lisesi
2. Özel Sultanbeyli Lisesi

KARTAL İLÇESİNDE

RESMİ LİSELER:

1. Semiha Sakir Lisesi
2. Yakacık Lisesi
3. Fatin Rüştü Zorlu Lisesi
4. Kartal Anadolu Lisesi
5. Burak Bora Anadolu Lisesi
6. Samandıra Lisesi
7. Kartal Ticaret Meslek ve Anadolu Ticaret Meslek Lisesi
8. Süleyman Demirel Lisesi
9. Kartal Anadolu İmam Hatip Lisesi
10. Disk Anadolu Tekstil Meslek ve Tekstil Meslek Lisesi
11. Kartal İMKB Meslek Lisesi
12. Samandıra Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi
13. Fatin Rüştü Zorlu Anadolu Lisesi
14. Semiha şakir Anadolu Lisesi
15. Yüksel İlhan Alanyalı Anadolu Öğretmen Lisesi
16. Kartal Lisesi
17. Hacı Hatice Bayraktar Lisesi
18. Köy Hizmetleri Anadolu Lisesi
19. Medine Tayfur Sökmen Lisesi
20. Kartal Vali Erol Çakır Ticaret Meslek Lis.
21. Şehit Öğretmen Hüseyin Ağırman Tek.Lis.ve EML
22. Yakacık Ana.Tek.Lis.,Tek.Lis.ve E.M

ÖZEL LİSELER:

1. Özel 21. Yüzyıl Lisesi
2. Özel Ahmet Şimşek Lisesi
3. Özel Hekimoğlu Lisesi
4. Özel İstek Vakfı Uluğbey Lisesi
5. Özel Ortadoğu Lisesi
6. Özel Yakacık Hüma Lisesi
7. Özel Ahmet Şimşek Fen Lisesi

MALTEPE İLÇESİ

RESMİ LİSELER:

1. Ertuğrul Gazi Lisesi
2. Orhangazi Lisesi
3. Maltepe Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi
4. Maltepe Lisesi
5. Küçükyalı A.T.L. A.M.L. Tek.Lis. ve E.M.L.
6. Hasan Şadoğlu Lisesi
7. Halit Armay Lisesi
8. Ticaret Meslek Lisesi
9. Handan Hayrettin Yelkikanat Anadolu Meslek Lisesi
10. Maltepe Merkez Anadolu Lisesi
11. Mehmet Salih Bal Ticaret Meslek Lisesi
12. Kadir Has Anadolu Lisesi

ÖZEL LİSELER:

1. Özel Çoşkun Lisesi
2. Özel Dragos Lisesi
3. Özel Kasımoğlu Lisesi
4. Özel Marmara Lisesi
5. Özel Dragos And. Güzel Sanatlar Lisesi
6. Özel Kasımoğlu Fen Lisesi
7. Özel Marmara Fen Lisesi
8. Özel Marmara Radyo-TV ve Gazetecilik And. Tek. Lisesi

BEYKOZ İLÇESİNDE

RESMİ LİSELER:

1. Kız Meslek Lisesi
2. Akbaba Ticaret Meslek Lisesi
3. Şahinkaya Ana.Tek.,Ana.Mes.,Teknik ve End.Mes Lis.
4. Çavuşbaşı Çok Programlı Lisesi
5. Beykoz Anadolu Lisesi
6. Ferit İnal Lisesi
7. Den.ve Su Ur.A.M.L.T.L.ve Mes.Lis
8. Galip Öztürk Çok Programlı Lisesi
9. Fevzi Çakmak Lisesi

BAYRAMPAŞA İLÇESİNDE

RESMİ LİSELER:

1. Bayrampaşa Ticaret Meslek ve Anadolu Ticaret Meslek Lisesi
2. İstanbul Tic. Odası And. Tek. ve And. Mes.Lis.
3. Hüseyin Bürge Anadolu Lisesi
4. Kız Meslek Lisesi
5. Hüseyin Bürge Lisesi
6. Tuna Lisesi
7. Sagmalcılar Lisesi
8. İnönü Edüstri Meslek Lisesi

BEŞİKTAŞ İLÇESİNDE

RESMİ LİSELER:

1. Mehmet Ali Büyükhanlı Ticaret Meslek ve Anadolu Ticaret Meslek Lisesi
2. Rüştü Akın Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi
3. Etiler Anadolu Otelcilik ve Turizm Mes.L.
4. Levent Kız Meslek Lisesi
5. Ortaköy Zübeyde Han. And. KML. ve KML
6. Yenilevent Lisesi
7. Levent Natuk Birkan Pratik Kız Sanat Okulu
8. Beşiktaş Anadolu Lisesi
9. Arnavutköy Korkmaz Yiğit Anadolu Lisesi
10. Beşiktaş Sakıp Sabancı Anadolu Lisesi
11. Bingül Erdem Lisesi

ÖZEL LİSELER:

1. Özel Şişli Terakki Lisesi
2. Özel Ata Lisesi
3. Özel İstek Atanur Oğuz Lisesi
4. Özel Mef Lisesi
5. Özel Yıldız Lisesi
6. Özel Amerikan Robert Lisesi

ADALAR İLÇESİNDE

RESMİ LİSE:

1. H.Rahmi Gürpınar Çok Programlı Lisesi

KAYNAKÇA

- 1739 Milli Eğitim Temel Kanunu Kanun, 24.6.1973, Yayın. R.Gazete Sayı: 14574.
- Abel, M. H., Sewell, J., 1999, "Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers", **Journal of Educational Research**, 92(5): 287-293.
- Abu Saad, I., Isralowitz, R.E., 1992, "Teachers' Job Satisfaction In Transitional Society Within The Bedouin Arab Schools of The Negev", **Journal of Social Psychology** (Article MasterFILE Premi), 132(6): 771.
- Açıköz, K., 1996, **Etkili Öğrenme ve Öğretme**, D.E.Ü. Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Kanyılmaz Matbaası, İzmir.
- Adams, G., Dial, M., 1993, "Teacher survival: A Cox regression model", **Education and Urban Society**, 26(1): 90.
- Adasal,R., 1972, **Yeni Medikal Psikoloji**, Minnetoğlu Yay. 3. Baskı, İstanbul.
- Adem, M., 2000, "Atatürkçü Düşünce Işığında Eğitim Politikamız", Yeni Gün Haber Ajansı Basın ve Yayıncılık A.Ş., Ankara.
- 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.
- Aliyeva, S., 2001, *Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: Hizmet-içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Al-Mashaan, O. S., 2003, “Comparison Between Kuwaiti and Egyptian Teachers in Type a Behavior and Job Satisfaction: A Cross-cultural Study”, **Social Behavior & Personality An International Journal**, 31: 523-534.
- Altın, A., Sarpkaya, P., 1996, “İş Doyumu, Etkenleri ve İşletmedeki İş Doyumu Düzeyine İlişkin Bir Araştırma”, **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 2(1): 15-29
- Altunışık, R., vd., 2004, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamaları*, Sakarya Üniversitesi İBBF, Sakarya Kitapevi 3. Baskı, Sakarya
- 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.
- Artan, İ., 1986, *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi , İstanbul.
- Arvey, R.D., Carter, G.D., Buerkley, D.K., 1991, “Job Satisfaction: Dispositional and Situational Influences”, **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, 6 :359-383.
- Aşkın, K., 2005, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, **Çalışma ve Toplum Birleşik Metal İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2005/4:23-28.
- Ayas, A., Çepni, S., Turgut, M.F., Johnson, D., 1997, *Kimya 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.

- Baltaş, A.,1989, “Stresi Yol Açtığı Problemlerle Başa Çıkma Konusunda Davranışçı Yöntemler”, **Stres Yönetimi Semineri, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü**, 25-26 Aralık , Gebze, Kocaeli.
- Bartol, K.M., Martin, D.C., 1991, *Management*, McGraw-Hill Inc., New York.
- Bassett, G., 1994, “The Case Against Job Satisfaction”, **Business Horizons**, 3: 1-12.
- Bassett-Jones, N., Lloyd, G.C., 2005, “Does Herzberg's Motivation Theory Have Staying Power?”, **Journal of Management Development**, 24(10): 929-943.
- Başaran, İ.E., 1991, *Örgütsel Davranış*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Başkaya, N.O., 1989, *A Study On Job Satisfaction Of A Group Of Academical Staff In M.Ü.*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Baycan, A., 1985, *An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*, Bogaziçi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Baykal, A., Akingüç, B., Fındıkçı, İ., 1991, “Velilerin, Öğretmenlerin, Öğrencilerin ve İlgili Akademisyenlerin Eğitimde Nitelik Geliştirme İle İlgili Gözlemleri”, **Kültür Koleji Yayınları** No:1, İstanbul.
- Baysal, C., Tekarslan, E., 1996, *İşletmeler için Davranış Bilimleri*, Avcıol Basım Yayın 2. Basım, İstanbul.
- Bilgiç, R., 1998, “The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers”, **Journal of Psychology**, 132(5): 549-558.
- Bingöl, D., 1996, *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Bingöl, D. , 1997, *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. 3. Baskı, 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.
- Brush, D.H., Moch, M.K., Pooyan, A., 1987, “Individual Demographic Differences and Job Satisfaction,” **Journal of Occupational Behaviour**, 8(2): 139-155. (Ulaşılabilir: <http://www.jstor.org/journals/jwiley.html>.)
- Budak, G., 1999, “İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol: Organizasyon Yapısı –Birey İş Doyumu Uyumu”, **İzmir Ticaret Odası Yayını**, 61 : 99.

- Burris, V., 1983, "The Social and Political Consequences of Overeducation", **American Sociological Review**, 48(4): 454-467.
- Bursalioğlu, Z., 1987, *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 154, Ankara.
- Byars, L.L., Rue, L.W., 2000, *Human Resource Managment*, Irwin McGraw Hill, New York.
- 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
- Chittom, S.A., Sistrunk, W.E., 1990, "The Relationship Between Secondary Teachers' Job Satisfaction and Their Perceptions", **Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association**, 19.
- 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.
- Cribbin, J.J., 1972, *Effective Managerial Leadership*, American Management Association, New York.
- Cummings, L.L., Dunham, R.B., 1980, *Introduction to Organizational Behavior: Text and Readings*, Richard D. Irwin, Illinois.
- Çağlar, A., 1991, "Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi'nde Yapılan Öğretmenlik Uygulaması Üzerine Bir Araştırma", **M.Ü. Eğitim Bilimleri Dergisi**, 3, İstanbul.
- 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.
- Çepni, S. ve Azar, A. 1995, "Two Approaches to the International Initial Science Teacher Education Programme", **The World Conference on Teacher Education**, 27 Augustos -2 Eylül, Çeşme, İzmir.
- Çermik, E., 2001, *Ortaöğretim 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.
- Çelikkaya, H., 1990, “Eğitim Olgusunun Özellikleri”, **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 2.
- Çelikkaya, H., 1995, “Eğitim Görev ve Fonksiyonları”, **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 7.
- Çelikkaya, H., 1997, *Eğitime Giriş*, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Dalgan, Z., 1998, *Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması*, M. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez, İstanbul.
- David, A.K., Irwin, M.R., Osland, J., 1991, *Organizational Behavior: An experiential Approach*, Prentice-Hall 5th ed., Englewood Cliffs.
- Davis, K., 1987, *Human Relations At Work*, Grolier Incorporated, New York.
- Davis, K., 1988, (Çev: Kemal Tosun, vd.), *İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış)*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını No: 199, İstanbul.
- Demirci, S., 2003, *Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, K.T.Ü. Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Demirkıran, T., 2004, *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dicle, A., 1980, *Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma*, ODTÜ, Ankara.
- 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.
- DuBrin, A.J., 1972, *The Practice of Management Psychology*, Pergaman Pres Inc., New York.
- DuBrin, A. J., 1997, *Essentials of Management*, South Western College Publishing 4.Ed., Ohio.
- 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.

- Duffy, M.K., Ganster, D.C., Shaw, J.D., 1998, "Positive Affectivity and Negative Outcomes: The Role of Tenure and Job Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, 83(6): 950-959.
- Earged,1998, "Ortaöğretim Kurumları Kimya Dersi Taslak Öğretim Programı", Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- Earged, 2006, "Memurlarda Ek İş Yapma Durumu", Türk Eğitim Sendikasının Yapmış Olduğu Araştırma, www.memurlar.net. (28.05.2006)
- Ebeling, J.S., King, M., 1981, "Hierarchical Position in the Work Organization and Job Satisfaction: A Failure to Replicate", **Human Relations**, 34(7):567-572.
- 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.
- Ergenç, A., 1982, "Kişinin Performans Düzeyi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu: Nedensel Bir Analiz", **Psikoloji Dergisi**, 16: 49-55.
- Ergeneli, A., Eryiğit, M., 2001, "Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması", **Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 19(2):159-178.
- Ergin, C., 1997, "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarılama, Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması", **Türk Psikoloji Dergisi**, 12(39): 25-36.
- Ergün. M., 1995, **Bilimsel Araştırmalarda Bilgisayarla İstatistik Uygulamaları**, Ocak Yayınları, Ankara.
- Erol,V., 1998, **İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık**, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul.
- Ersan, S., 1996, **Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler**, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Feiman-Nemser, S., Floden, R. E., 1986, **The Cultures of Teaching. In Handbook of Research on Teaching**, M. C. Wittrock 3d ed., New York.

- Fidan, N., Erden, M., 1994, *Eğitime Giriş*, Alkım Yayınlan, Ankara,
- Gazioğlu, Ş., Tansel, A., 2002, "Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors", **Middle East Technical University ERC Working Papers in Economics**, 3(3).
- 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).
- George, J.M., 1990, "Personality, Affect And Behaviour In Groups," **Journal of Applied Psychology**, 75:107-116.
- George, J.M., Brief, A.P., 1992, "Feeling Good, Doing Good: A Conceptual Analysis Of The Mood At Work-Organizational Spontaneity Relationship", **Psychological Bulletin**, 112 (2): 310-329.
- Gillet, R., Pietroni, C.P., (Çeviren: Ziya Kütevi ve Esra Kütevi), 1990, *Çağımızın Büyük Sağlık Sorunu Depresyon: Stresler, Bunalımlar, Nedenleri, Önerileri, Tedavileri*, İnkılap Kitabevi, İstanbul.
- Gilmer, B.V. vd., 1971, *Industrial & Organizational Psychology*, McGraw Hill Company Ltd., Tokyo.
- Gonzalez, P., 1995, "Factors That Influence Teacher Attrition", **National Association of State Directors of Special Education NSTEP Information Brief**, 1: 1-9.
- Gümüşeli, A. İ., 2004, "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki", **Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 1, 30-36.
- Günbayı, İ., 2000, *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*, Özen Yayıncılık, Ankara.
- Günbayı, İ., 2001, "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 1(2): 337-356.
- Güney, S., 1997, *Davranış Bilimleri*, Kara Harp Okulu Basımevi, Ankara.
- Gürbüz, Y., 1998, *Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları İle Karşılaştırılması*, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gürdal, A., Baştaş, A., Ertuğral, B., 1990, "Ortaöğretim ve Üniversite Fizik Eğitimi Öğrencilerinin Fizik Eğitimi Hakkındaki Görüşleri", **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 2 :1-13.

- Güven, İ.B., 2001, *Ortaöğretim Fizik Derslerinde Amacı Belirlenmiş Deneylerin Öğrenme Üzerine Etkileri*, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enst.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R., 1975, “Development of the Job Diagnostic Survey”, **Journal of Applied Psychology**, 60(2):159-170.
- Halıcı, A., Yurtseven G., 2002, “Hizmet Sektöründe İşgören ve Tüketici Tatmininin İlişkilendirilmesi :Bir Vakıf Üniversitesi Hastanesinde Pilot Uygulama”, **Modern Hastane Yöntemi Dergisi**, 6(1): 34-40.
- Hardy, L., 1999, “Why Teachers Leave”, **American School Board Journal**, 186:12-17.
- Hesapçıoğlu, M., 1994, *Öğretim İlke ve Yöntemleri Eğitim Programları ve Öğretim*, Beta Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Hesapçıoğlu, M., 1988, *Öğretim İlke ve Yöntemleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Hirschfeld, R.R., 2000, “Does Revising The Intrinsic 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.
- Hunt, J.W. ve Saul, P.N., 1975, “The Relationship of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females”, **The Academy of Management Journal**, 18(4): 690-702.
<http://jstor.org/journals/aom.html>.
- Işıkhan, V., 1996, “Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu”, **Milli Prodükative Merkezi Verimlilik Dergisi**, 1:117-130.
- İncir, G., 1990, *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir inceleme*, Milli Prodükative Merkezi Yayınları No: 401, Ankara.
- 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).
- Kahn, R. L., 1973, “The Work Module: A Tonic for Lunchpail Lassitude”, **Psychology Today** 27(5): 88-103.
- 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.
- Kaya, E., 1994, “Job Satisfaction of the Librarians in the Developing Countries Hacettepe University Department of Library and Information Science”, **Yayımlanmamış Perran Özben Kütüphanecilik Ödülü Araştırma Raporu**, Ankara.
- Kaynak, T., 1990. **Organizasyonel Davranış**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Kaynak, T., 1997, **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Kaynak, T., vd., 1998, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını No:276, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- 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.
- Koçel, T., 1998, **Yönetim ve Organization**, Beta Basım Yayım Dağıtım 6. Basım, İstanbul.
- Köktürk, T., 1997, **İlköğretim Okulları İkinci Kademe İngilizce Öğretmenlerinin Profili, Motivasyonu ve İş Tatmini**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kulaksızoğlu, A., 1995, “Öğretmenlik Mesleğinin Ahlak İlkeleri Konusunda Bir Deneme”, **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, İstanbul.
- Lawler, E.E., 1973, **Motivation In Work Organizations**, Brooks/Cole Publishing, Monterey ,California.
- Lee, R., Wilbur, E.R., 1985, “Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis”, **Human Relations**, 38(8): 781-791.

- Lippmann, L., Burns, S., McArthur, E., Burton, R., Smith, T., ve Kaufman, P., 1996, "Urban Schools: The Challenge of Location and Poverty", **Department of Education**, 96:184.
- Loscocco, K.A., 1990, "Reactions to Blue-Collar Work", **Work and Occupations**, 17(2): 152-178.
- Luthans, F., 1992, **Organizational Behavior**, Mc-Graw-Hill 6th ed., New York.
- Malouff, J.M., Sims, R.L., 1996, "Applying an Employee-Motivation Model to Prevent Student Plagiarism", **Journal of Education for Business**, (72)1, Teacher Reference Center
- Metin, M., 1993, "Eğitim ve Fırsat Eşitliği", **Buca Eğitim Fakültesi Yayın Organı Eğitim Bilimleri Dergisi**, 2(4).
- 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.
- Oktay, A., 1991, "Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri", **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 3.
- Oran, N.B., 1989, *Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University*, M.Ü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Orhunbilge, N., 1997, **Örnekleme Yöntemleri ve Hipotez Testleri**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını No:270, Avcıol Basım Yayın, İstanbul
- Oshagbemi, T., 1997, "The Influence of Rank on The Job Satisfaction of Organizational Members," **Journal of Managerial Psychology**, 12(7/8): 511-520.
- 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

- Oswald, A., Warr, P., 1996, "Is Job Satisfaction U-Shaped in Age?", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 69(1): 57-82.
- 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).
- Özocak, K., 2001, *Differences of Job Satisfaction Level among Rotators and nonRotators*, M..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).
- Pond, S.B., Geyer, P.D., 1987, "Employee Age as a Moderator of the Relation Between Perceived Work Alternatives and Job Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, 72(4): 532-557.
- Porter, L.W., Lawler, E.E., Hackman, J.R., 1975, *Behavior In Organizations*, Mc Graw Hill, Auckland.
- Porter, L.W., Steers, R.M., 1979, *Motivations And Work Behavior*, Mc Graw Hill, New York.
- Rayle, A.D., 2006, "Do School Counselors Matter? Mattering as a Moderator Between Job Stress and Job Satisfaction", **Professional School Counseling** (MasterFILE Premier), 9(3),
- Resmi Gazete, 1973, sayı:14574.
- Resmi Gazete, 1983, sayı:18081.
- Resmi Gazete, 15.10.1983, sayı: 18192.

- Robie, C., Ryan, A.M., Schmieder, R.A., Para, L.F., Smith, P., 1998, "The Relation Between Job Level and Job Satisfaction", **Group and Organization Management**, (December): 470-495. <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
- 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.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M., 1996, **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z., 1984, **Çalışma Psikolojisi**, Uludağ Üniversitesi Basımevi 2.Baskı, Bursa.
- Salancik, G.R., Pfeffer, J., 1978, "A Social Information Processing Approach To Job Attitudes And Task Design", **Administrative Science Quarterly**, 23: 224-253.
- Sarpkaya, R., 2000, "Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu", **Amme Dairesi Dergisi**, 33(3): 111-124
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., 1994, **Management**, John Willey and Sons, USA.
- Sennett, R., 1993, **The Hidden Injuries Of Class**, Faber & Faber, London.
- Sergiovanni, T. J., Carver, F.D., 1973, **The New School.Executive: A Theory of Administration**, Dodd Med. Co., New York.
- Serinkan, C., 2005, "Pamukkale Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi", **P.Ü. İİBF Dergisi**, 8: 23-29
- Sharon, A. D., Zhan, C., 2003, "Job Satisfaction of Recent Graduates in Financial Services", **MasterFILE Premier**, Purdue Univ.
- Shann, M. H., 1998, "Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools", **The Journal of Education Research**, 92(2): 67-75.
- Smerek, R., Peterson, M., 2007, "Examining Herzberg's Theory: Improving Job Satisfaction Among Non-academic Employees at a University", **Research in Higher Education**, 48(2): 229-250.
- Smith, M.J., Hurrell, J.J., Murphy, R.K., 1981, "Stress and Health Effects in Paced and Unpaced Work", **Machine Pacing and Occupational Stres** (MasterFILE Premier).
- Sönmez, V., 1994, **Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı**, Pagem Yayınları, Ankara.
- Spector, P.E., 1997, **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences**, Sage Publications, California.

- Staw, B.M., Ross, J., 1985, "Stability In The Midst of Change: A Dispositional Approach To Job Attitudes", **Journal of Applied Psychology**, 70: 469-480.
- Staw, B.M., Bell, N.E., Clausen, J.A., 1986, "The Dispositional Approach To Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test", **Administrative Science Quarterly**, 31: 56-77.
- Sun, H.Ö., 2002, *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Şahan, G., 2000, "Performans Değerlendirme; İlköğretim Okulu Öğretmenleri", **Eğitim ve Denetim Dergisi**, 1(3).
- Şimşek, Ş., 1999, *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, Ş., Akgeçici, T., ve Çelik, A., 2003, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Tebliğler Dergisi, 25.05.1992 tarih, sayı:2359, Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığınca 1.5.1992 Tarihinde Belirlenmiş Kimya Dersi Ortak Amaçları.
- Tekin, H., 1977, *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*, Mars Matbaası, Ankara.
- Tezer, E., 2002, "Evlilik ve İş Doyumu İlişkisi: İkili Çalışmalar ve Bazı Demografik Değişkenlerin Rolü", **Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi**, (Ulaşılabilir: www.pdr.org.tr).
- 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.
- Turgut, İ., 1995, *Eğitim Üzerine Felsefi Bir Derleme*, Anadolu Matbaası, İzmir.
- Tütüncü, Ö., 2000, "Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek-İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi", **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2(2): 169-191.
- Tutum, C., 1976, *Personel Yönetimi*, T.O.A.İ.E. Yayınları No: 149, Ankara.
- Ulusoy, T., 1993, *İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Urban, M.E., 1982, "The Ideology of Administration: American and Soviet Cases", **State University of New York Press**, s:71, Albany.

- Uyan, G., Paksoy, M., 2002, *Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, İ.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- 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.
- Yaşar, Ö., Yıldırım, S., 1998, *21. Yüzyılda Öğretmen Eğitim*, ODTÜ Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Yetim, Ü., 1994, “İş ve Meslek Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, **Psikiyatri, Psikoloji ve Psikofarmakoloji Dergisi**, 2:134.
- Yıldırım, A., Şimşek, H., 2004, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş. 4.Baskı, Ankara.
- Xin, M., MacMillan, R., 1999, “Influences of Workplace Conditions on Teachers Job Satisfaction”, **Journal of Educational Research**, 93(1): 39.
- Wagner, S.L., Rush, M.C., 2000, “Altruistic Organizational Citizenship Behaviour: Context, Disposition, and Age”, **Journal of Social Psychology**, 140(3): 379-392.
- 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 Professionals As Active Participants”, **Clearing House** ,75(4).
- Worklife Report, 1992, “Time For a Longer School Year: How Does Extened Time Increase Teacher Satisfaction?”, Ulaşılabilir www.nea.org/neatoday, 8(6):23.
- www.yok.gov.tr
- www.tdk.org.tr/TR/SozBul.asp
- www.meb.gov.tr
- www.anadolu.edu.tr
- www.google.com

ÖZGEÇMİŞ

Adem Yavuz ÖZTÜRK

Kişisel Bilgiler :

Doğum Tarih : 15.06.1974

Doğum Yeri : Kars

Medeni Durum : Evli

Eğitim:

İlkokul 1980–1985 Ayazağa İlkokulu

Ortaokul 1985–1988 Ayazağa Ortaokulu

Lise 1988–1990 Yenilevent Lisesi

1990–1991 Ümraniye Lisesi

Lisans 1991–1996 M.Ü. Atatürk Eğt. Fak. Kimya Öğrt. Bölümü.

Çalıştığı Kurumlar:

2001-..... 75.Yıl DMO Anadolu Bilgisayar Teknik Lisesi Kimya Öğrt.

2000-2001 Bayrampaşa Tuna Lisesi Kimya Öğretmeni

1999-2000 Bayrampaşa Anadolu Lisesi Kimya Öğretmeni

1996-1999 Bingöl Anadolu Lisesi Kimya Öğretmeni