



T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Hazırlayan
Soner YILMAZ

İşletme Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Prof.Dr. Osman KARKACIER

TOKAT – 2013

**ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 05/06/2013

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Prof.Dr. Osman KARKACIER

Üye : Prof.Dr. Mehmet ARSLAN

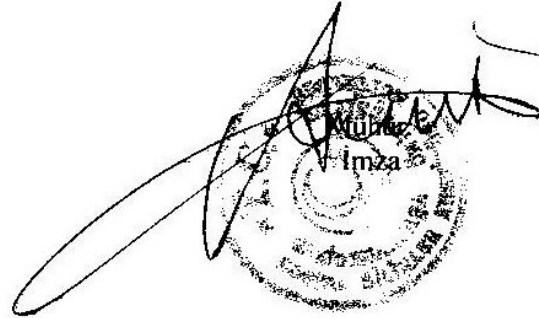
Üye : Yrd.Doc.Dr. Musa Said DÖVEN

İmzası



Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun
25.03.2013 tarih ve 10-02 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından
kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Prof.Dr. Ali AÇIKEL



ETİK SÖZLEŞME

T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Soner YILMAZ

İmza

TEŞEKKÜR

Bu alıőma sűresince tűm bilgilerini benimle paylaőmaktan kaçınmayan, her tűrlű konuda desteęini benden esirgemeyen, tezimde bűyűk emeęi olan danıőman hocam Prof.Dr. Osman KARKACIER'e ve bu yoęun sűrete beni destekleyen ve bana gűvenen çok sevdięim deęerli eőim Canan YILMAZ'a, tűm aileme sonsuz teőekkűrlerimi sunarım.

ÖZET

Bu çalışmada geçmişten geleceğe birçok neslin yetişmesinde temel kaynak olan öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma, Tokat İl merkezinde ilköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenleri kapsamakta ve 286 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) kısa formu ile Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Yapılan analizlerde cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları okul sayısı, idari görev yapıp yapmama, çalıştığı okul kademesi, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, branşıyla ilgili literatür takibi değişkenleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yaş, çocuk sayısı, hizmet yılı, branş dersi, gelir düzeyi, ek iş yapıp yapmama, iş değiştirme isteği ve okul imkânları değişkenlerine göre ise iç kaynaklı, dış kaynaklı ve genel iş tatmin puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmada; bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (Annova), Post-Hoc Scheffe testleri kullanılmış olup, manidarlıklar 0.5 düzeyinde sınanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, öğretmen, ilköğretim, ortaöğretim

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the factors effecting the professional satisfaction of teachers, who are the main source to the development of a lot of generation from past to future. The scope of the study covers 286 teachers working in elementary and secondary degree schools in Tokat (central) province. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and Personal Information Form are used as means of data collection.

No significant difference was found among the variables of gender, marital status, number of schools they work, being whether a part of administrative tasks, school degree of the working, post-graduate education, in-service training, follow up of published materials job satisfaction. There is a significant differences according to the variables among the age, the number of children, school experience, branch course, the level of income, additional income, expectance of business change, and internal and outsourced school opportunities and general job satisfaction points.

There is a significant difference among the scores of outsource and overall professional satisfaction according to variables of age, number of children, length of service, number of courses given, income level, non-teaching income, whether the in-service courses create benefits, desire to change job and education opportunities.

In this study, independent group t-test, on way analysis of variance (Annova) Post-Hoc Scheffe tests were used and the significance of differences were tested at the level of 0.5.

Keywords: Job satisfaction, teacher, teachers, primary education, secondary education

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK SÖZLEŞME.....	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ.....	xiv

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	1
1.2.1. Alt Problemler.....	2
1.3. Araştırmanın Amacı.....	2
1.4. Araştırmanın Önemi	3
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar.....	4

BÖLÜM II

İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE İŞ TATMİNİNİ ETKİLİYEN FAKTÖRLER	6
2.1. İş Tatmininin Tanımı ve Önemi.....	6
2.2. İş Tatmini Kuramları	8
2.2.1. Kapsam Kuramları	8
2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	9
2.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör (Hijyen-Güdüleme) Kuramı	10
2.2.1.3. Alderfer'in Erg Kuramı	11
2.2.1.4. Mc Clelland'ın Üç İhtiyaç (Başarma İhtiyacı) Kuramı.....	12
2.2.2. Süreç Kuramları	13
2.2.2.1. Edwin Locke'in Bireysel Amaç ve Başarı Kuramı.....	13
2.2.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı	14
2.2.2.3. Vroom'un Beklenti (Ümit) Kuramı	15
2.2.2.4. Skinner'in Pekiştirme (Davranış Şartlandırma) Kuramı.....	17
2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	18
2.3.1. İş İle İlgili Faktörler	18
2.3.2. Bireysel Faktörler	21
2.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	25
2.5. İş Tatmini İle İlgili Araştırmalar	28

BÖLÜM III

MATERYEL VE YÖNTEM.....	32
3.1. Araştırmanın Modeli.....	32

3.2. Evren ve Örneklem	32
3.3. Veri Toplama Araçları	33
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	33
3.3.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire).....	33
3.3.3. Geçerlilik ve Güvenirliği	36
3.3.4. Puanlama ve Yorumlama.....	36
3.4. Verilerin Toplanması	37
3.5. Verilerin Çözümlemesi	38

BÖLÜM IV

ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR	40
4.1. Kişisel Bilgi Formuna Ait Bulgular.....	40
4.1.1. Demografik Özelliklere Ait Frekans Analizi.....	40
4.1.1.1. Cinsiyet Durumu	41
4.1.1.2. Yaş Durumu.....	41
4.1.1.3. Medeni Durum.....	42
4.1.1.4. Çocuk Sayısı Durumu.....	42
4.1.2. Çalışma Hayatına Ait Frekans Analizi	43
4.1.2.1. Hizmet Yılı Durumu	43
4.1.2.2. Çalıştığı Okul Sayısı Durumu	44
4.1.2.3. İdari Görev Durumu	45
4.1.2.4. Branş Dersi Durumu	45
4.1.2.5. Okul Kademesi Durumu	46
4.1.3. Gelir Durumuna Ait Frekans Analizi.....	46
4.1.3.1. Gelir Düzeyi Durumu	46
4.1.3.2. Ek İş Durumu	47
4.1.4. Eğitim Durumuna Ait Frekans Analizi	48
4.1.4.1. Lisansüstü Eğitim Durumu.....	48
4.1.4.2. Hizmet İçi Eğitim Durumu	48
4.1.4.3. Branşı İle İlgili Literatür Takibi Durumu	49
4.1.5. İş Yeri ve İş Özelliklerine Ait Frekans Analizi	49
4.1.5.1. İş Değiştirme İsteği Durumu	50
4.1.5.2. Okul İmkânları Durumu	50
4.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Analizler.....	51
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Analizler ve Yorumları	51
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Analizler ve Yorumları	54
4.2.2.1. Demografik Özellikler İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	54
4.2.2.1.1. Cinsiyet İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	54
4.2.2.1.2. Yaş İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	57
4.2.2.1.3. Medeni Durum İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	61
4.2.2.1.4. Çocuk Sayısı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	63
4.2.2.2. Çalışma Hayatı İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler	66
4.2.2.2.1. Hizmet Yılı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	66
4.2.2.2.2. Çalıştığı Okul Sayısı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	69
4.2.2.2.3. İdari Görev Durumu İle İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	71
4.2.2.2.4. Branş Dersi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	73
4.2.2.2.5. Çalıştığı Okul Kademesi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	76

4.2.2.3. Gelir Durumu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler	78
4.2.2.3.1. Gelir Düzeyi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	78
4.2.2.3.2. Ek İş İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	82
4.2.2.4. Eğitim Durumu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler	84
4.2.2.4.1. Lisansüstü Eğitim İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	84
4.2.2.4.2. Hizmet İçi Eğitim İle İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	86
4.2.2.4.3. Branşı İle İlgili Literatür Takibi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	88
4.2.2.5. İş Yeri ve İş Özellikleri İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler	90
4.2.2.5.1. İş Değişirme İsteği İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	90
4.2.2.5.2 Okul İmkânları İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	92

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	97
5.1. Sonuçlar	97
5.2. Öneriler	100
5.2.1. Uygulayıcıya Yönelik Öneriler.....	100
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	101
KAYNAKÇA	103
EKLER	110
ÖZGEÇMİŞ	112

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 4.1.1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	41
Çizelge 4.1.2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	41
Çizelge 4.1.3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	42
Çizelge 4.1.4. Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	43
Çizelge 4.1.5. Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	44
Çizelge 4.1.6. Çalıştığı Okul Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	44
Çizelge 4.1.7. İdari Görev Yapıp Yapmama Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	45
Çizelge 4.1.8. Branş Dersi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	45
Çizelge 4.1.9. Çalıştığı Okul Kademesi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	46
Çizelge 4.1.10. Gelir Düzeyi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	47
Çizelge 4.1.11. Öğretmenlik Dışında Ek İş Yapıp Yapmaması Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	47
Çizelge 4.1.12. Lisansüstü Eğitim Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	48
Çizelge 4.1.13. Hizmet İçi Eğitim Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	49
Çizelge 4.1.14. Branşı İle İlgili Literatür Takibi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	49
Çizelge 4.1.15. İş Değiştirme İsteği Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	50
Çizelge 4.1.16. Okul İmkânları Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	50
Çizelge 4.2.1. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarına Ait N , \bar{x} ve ss Değerleri İçin Sonuçlar	52
Çizelge 4.2.2. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarına Ait N , \bar{x} ve ss Değerleri İçin Sonuçlar	53
Çizelge 4.2.3. İş Tatmini Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarına Ait N , \bar{x} ve ss Değerleri İçin Sonuçlar	54
Çizelge 4.2.4. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	55

Çizelge 4.2.5. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	55
Çizelge 4.2.6. İş Tatmini Genel Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	56
Çizelge 4.2.7. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	57
Çizelge 4.2.8. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	58
Çizelge 4.2.9. İş Tatmini Genel Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	58
Çizelge 4.2.10. İş Tatmini İç ve Dış Faktör İle Genel Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları	59
Çizelge 4.2.11. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	61
Çizelge 4.2.12. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	62
Çizelge 4.2.13. İş Tatmini Genel Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	62
Çizelge 4.2.14. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	63
Çizelge 4.2.15. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	64
Çizelge 4.2.16. İş Tatmini Genel Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	64
Çizelge 4.2.17. İş Tatmini İç ve Dış Faktör İle Genel Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları	65

Çizelge 4.2.18. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	66
Çizelge 4.2.19. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	67
Çizelge 4.2.20. İş Tatmini Genel Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	67
Çizelge 4.2.21. İş Tatmini İç Faktör ve Genel Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları	68
Çizelge 4.2.22. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	70
Çizelge 4.2.23. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	70
Çizelge 4.2.24. İş Tatmini Genel Puanlarının Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	71
Çizelge 4.2.25. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının İdari Görev Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	72
Çizelge 4.2.26. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının İdari Görev Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	72
Çizelge 4.2.27. İş Tatmini Genel Puanlarının İdari Görev Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	73
Çizelge 4.2.28. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Branş Dersi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	73
Çizelge 4.2.29. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Branş Dersi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	74

- Çizelge 4.2.30. İş Tatmini Genel Puanlarının Branş Dersi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 74
- Çizelge 4.2.31. İş Tatmini İç Faktör ve Genel Puanlarının Branş Dersi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları 75
- Çizelge 4.2.32. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları 77
- Çizelge 4.2.33. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları 77
- Çizelge 4.2.34. İş Tatmini Genel Puanlarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları 78
- Çizelge 4.2.35. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 79
- Çizelge 4.2.36. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 79
- Çizelge 4.2.37. İş Tatmini Genel Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 80
- Çizelge 4.2.38. İş Tatmini İç ve Dış Faktör İle Genel Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları 81
- Çizelge 4.2.39. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları 82
- Çizelge 4.2.40. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları 83
- Çizelge 4.2.41. İş Tatmini Genel Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları 83

Çizelge 4.2.42. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	84
Çizelge 4.2.43. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	85
Çizelge 4.2.44. İş Tatmini Genel Puanlarının Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	85
Çizelge 4.2.45. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	86
Çizelge 4.2.46. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	87
Çizelge 4.2.47. İş Tatmini Genel Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	87
Çizelge 4.2.48. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Branşı İle İlgili Literatür Takibi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	88
Çizelge 4.2.49. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Branşı İle İlgili Literatür Takibi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	89
Çizelge 4.2.50. İş Tatmini Genel Puanlarının Branşı İle İlgili Literatür Takibi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	89
Çizelge 4.2.51. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının İş Değişirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	90
Çizelge 4.2.52. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının İş Değişirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	91
Çizelge 4.2.53. İş Tatmini Genel Puanlarının İş Değişirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	91

- Çizelge 4.2.54. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Okul İmkânları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 93
- Çizelge 4.2.55. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Okul İmkânları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 93
- Çizelge 4.2.56. İş Tatmini Genel Puanlarının Okul İmkânları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 94
- Çizelge 4.2.57. İş Tatmini İç ve Dış Faktör İle Genel Puanlarının Okul İmkânları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları 95

KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ERG	Varoluş-İlgililik-Büyüme
F	Standart Değeri
<i>f</i>	Frekans
KO	Kareler Ortlaması
MSQ	Minnesota İş Tatmin Ölçeği
N	Gözenekteki Eleman Sayısı
p	Tutarlılık Değeri
sd	Serbestlik Derecesi
ss	Standart Sapma
TDK	Türk Dil Kurumu
Var. K.	Varyansların Karesi
vb.	Ve Benzeri
%	Yüzde
\bar{x}	Aritmetik Ortalama

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem cümlesi, alt problemleri, amacı, önemi ve sınırlılıkları belirtilmiş ve araştırmada yer alan bazı terimlerin ve kavramların tanımları yapılmıştır.

1.1. Problem Durumu

İş hayatı, insanların yaşamlarında önemli bir yere sahiptir. İnsanlar yaşamları boyunca sürekli olarak bir işle meşgul olmaktadır. Eğer bu iş beklentilerimizi karşılarsa motive olur ve sonucunda tatmin elde ederiz. Ama sonuçlar beklediğimiz gibi gerçekleşmezse iş tatminsizliği ortaya çıkar. İş tatmininin yüksek olması hem bireyi olumlu yönde etkiler hem de işletmenin verimliliğinin yükselmesini sağlar.

Örgütlerin temel unsuru insandır. Örgütler insanlarla var olurlar. İnsan, örgütün tüm maddi değer ve kaynaklarını kullanarak örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirir. Günümüz dünyasında her ne kadar teknolojik unsurlar ön planda olsa da teknolojiyi kullanabilecek insan kaynağına sahip olmak teknolojinin kendisi kadar önemlidir. İşte tüm bu ve buna benzer sebepler nedeniyle personelin iş tatmininin artırılması için işletmeler büyük çaba harcamaktadırlar. Araştırmacılar da her şeyin başı olan insan unsurunu göz ardı etmeyerek, iş tatmini üzerine birçok araştırma yapmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

İlköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler nelerdir?

1.2.1. Alt Problemler

1. İlköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş tatmin ve alt boyutu olan iç ve dış kaynaklı tatmin düzeyleri nasıldır?

2. İlköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş tatmin ve alt boyutu olan iç ve dış kaynaklı tatmin düzeyleri arasında;

a) demografik özelliklerine (cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna ve çocuk sayısına),

b) çalışma hayatına (hizmet yılına, çalıştığı okul sayısına, idari görev yapma yapmamasına, branş dersi değişkenine ve çalıştığı okul kademesine),

c) gelir durumuna (gelir düzeyine ve öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumuna),

ç) eğitim durumuna (lisansüstü eğitim durumuna, hizmet içi eğitim durumuna ve branşı ile ilgili literatür takibine),

d) iş yeri ve iş özelliklerine (iş değiştirme isteğine ve okul imkânlarına) göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada; Tokat İl merkezinde bulunan ilköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile demografik özelliklerine, çalışma hayatına, gelir ve eğitim durumuna, iş yeri ve iş özelliklerine ilişkin değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı tespit edilerek, en yüksek ve en düşük tatmine sebep olan değişkenler araştırılmış ve incelenmiştir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Günümüzde, toplumların gelişimi üzerinde eğitimin önemi eskiye nazaran daha iyi anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, ülkemizde uygulanan eğitim modelleri tartışmaya açılmış, eğitimin öneminin anlaşılmasıyla eğitimi etkileyen faktörler tespit edilerek yeni düzenlemeler ve çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar neticesinde eğitim müfredatları, eğitim araçları ve ortamları, fiziki şartlarla ilgili düzenlemeler, öğrencileri ve velileri memnun edecek uygulamaların yanı sıra eğitimin baş aktörü olan öğretmenlerin isteklerini ve ihtiyaçlarını gidermeye yönelik tedbirler ve düzenlemelerin yapıldığı bilinmektedir.

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi, eğitim alanına da yansımakta ve eğitime yeni imkânlar sunmaktadır. Bu süreç içerisinde insan faktörünün giderek azaldığı sanılmaktadır. Yapılan çalışmalar, öğrencilerin başarılı ya da başarısız olmalarında en önemli etkenin, öğretmenler olduğunu ortaya çıkarmıştır (Gürdal, Baştaş ve Ertuğral, 1990:115).

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, 1996:117).

Eğitimin önemi ulu önder Mustafa Kemal Atatürk tarafından şu sözlerle vurgulanmıştır: “Eğitimdir ki, bir milleti hür, bağımsız, şanlı, yüksek bir toplum hâlinde yaşatır veya bir milleti kölelik ve yoksulluğa terk eder”. Yine Atatürk, öğretmenlere

yüklediği büyük görevi şu söz ile ifade etmiştir: “Öğretmenler yeni nesil sizlerin eseri olacaktır”.

Bu araştırmadan;

1) İlköğretim okullarının ikinci kademesinde ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik böyle bir çalışmanın Tokat ilinde yeni bir örnek olması nedeniyle yapılacak çalışmalara yol göstermesi,

2) Devletin eğitim politikasında öğretmenlerin iş tatminini arttıracak tedbirlerin alınmasına katkı sağlaması,

3) Araştırmacılara öğretmenlerin iş tatmini ile ilgili yeni bilgiler sağlaması umulmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

1) 2011-2012 Eğitim öğretim yılı ile,

2) Tokat İl merkezinde ilköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi ile,

3) Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği ile toplanan veriler ile,

4) İş tatmin düzeylerinin ölçülmesi, Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve öğretmenlerin verdikleri cevapların doğruluğu ile,

5) Elde edilen verilerin analizleri, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada kullanılan bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

İş Tatmini: İş tatmini, genel olarak, iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak tanımlanabilir (Özgüven, 2003:127).

Yaşam Doyumu: Bireyin beklentileriyle (ne istediği) elinde olanların karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur (Özer ve Karabulut, 2003:72).

İş Tatminsizliği: Çalışanın yaptığı işten bir tatmin ya da hoşlanma duygusu elde etmemesini, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma duygusu duymasını simgelemektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005:380).

İç Faktörler: Minnesota iş tatmin ölçeğinde 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 19. ve 20. sorular, işin kendisi ile ilgili faktörleri ifade etmektedir.

Dış Faktörler: Minnesota iş tatmin ölçeğinde 5., 6., 12., 13., 14., 16., 17. ve 18. sorular, çalışma şartları ile ilgili faktörleri ifade etmektedir.

BÖLÜM II

İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE İŞ TATMİNİNİ ETKİLİYEN FAKTÖRLER

Bu bölümde iş tatminin tanımı ve önemi, iş tatmini ile ilgili kuramlar, iş tatminine etkisi olan faktörler, iş tatminsizliğinin sonuçlarına ve iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilecektir.

2.1. İş Tatmininin Tanımı ve Önemi

İş tatmini konusunda yapılan tanımlara bakıldığında benzerlikler olduğu fark edilmektedir. Geniş anlamda iş tatmini “kişilerin işlerine karşı sahip olduğu genel tutumu ifade eder” (Greenberg ve Baron, 2000:170). Başka bir tanımda ise; kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu olarak ifade edilmiştir (Davis, 1981:13).

İş tatmini, bir işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumudur. İşgörenin işinden duyduğu tatmin derecesi, duyduğu bu hazzın ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesidir (Başaran, 2000:37).

İş tatmini; çalışanların iş ve çalışma ortamından bekledikleri ile algıladıkları durum arasındaki fark olarak da belirtilmektedir. Çalışanlar işlerinden bekledikleri sonuçları elde ettikleri oranda işlerinden tatmin duyarlar. Çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması, örgütte verimliliği ve işe bağlılığı arttırırken, işgücü devir hızını ve işe devamsızlıkları düşürür. Bu tür sonuçlar ise örgüt tarafından arzulanan hedeflere ulaşmaya yardımcı olur (Tengilimoğlu, 2005:27).

İş tatminin üç önemli boyutu bulunmaktadır (Luthans, 1995:170-172):

- İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Bu yüzden görülmez, sadece ifade edilebilir.

- İş tatmini genellikle çıktıların, beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.

- İş tatmini, birbiriyle ilgili birçok tutumları da beraberinde getirir. Bunlar genelde iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları ve benzerleridir.

İş tatmininin önemini şu şekilde açıklayabiliriz (Kaynak 1990:114):

1. İnsanlar, kişisel yetkilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler.
2. İş tatmini elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler.
3. İş tatmini elde edememek bireyleri hayal kırıklığına uğrattır.
4. İş, insan hayatının odak noktasıdır.
5. İşsiz olan kişi umutsuzdur. İnsanlar zorunlu olmadıkları zamanlarda bile çalışmak ister.
6. Birey açısından uğraşmalı bir işin olmaması, psikolojik sağlığın düşük düzeyde kalmasına neden olur.
7. İş ve boş zaman birbiri ile yakından ilintilidir.
8. İş tatminindeki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturur.

İş tatmini, örgütsel davranış alanında sıkça ele alınan önemli konulardan birini oluşturmaktadır. Pek çok araştırmacı iş tatmini kavramının, örgüt ve birey açısından etkilerini incelemiştir. Zira, teorisyenler ve yöneticiler verimliliğin artması, başarının yakalanması, çalışanın yaptığı işten mutluluk duyması gibi nedenlerden dolayı da, çalışanın işinden tatmin olması hemen hemen tüm araştırmalarda odak noktası hâline gelmiştir (Börü ve Güneşer, 2005:139).

Örgütlerde iş tatmini iki nedenle önemlidir. Birinci olarak; işgöreni işinden hoşnut kılmak yönetimin görevidir. Bu yaklaşıma göre, iş tatmin ölçümleri, yönetim, politika ve uygulamalarının başarısını ölçmede kullanılacak standart veya ölçütleri oluşturur. İkinci olarak, yüksek iş tatmini, yöneticileri rahatlatır; çünkü iş tatmini kendi istedikleri olumlu koşullarla ilişkilidir. Yüksek iş tatmini, örgütün iyi yönetildiğinin bir belirtisidir, fakat gerçekleştirilmesi de bir o kadar güçtür (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004:171).

Organizasyonlarda işgörenlerin iş tatmininin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda işgörende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir. Yani iş tatmininin organizasyonel önemi de mevcuttur (Ardıç ve Baş, 2002:4).

2.2. İş Tatmini Kuramları

Motivasyon konusunda yöneticilerin kullanabileceği çeşitli teori ve modeller geliştirilmiştir. Bu teorileri Kapsam Teorileri ve Süreç Teorileri olmak üzere iki ana grup altında toplamak mümkündür.

2.2.1. Kapsam Kuramları

Kapsam Teorileri kişinin içinde bulunduğu ve kişiyi belirli yönde davranışta bulunmaya yönelten faktörleri anlamaya ve açıklamaya çalışmaktadır. Yani, kişileri anlamaya çalıştığı için içsel faktörlere odaklanan teorilerdir (Ed. Baraz ve Şakar, 2012:180).

2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Motivasyon teorileri arasında en çok bilineni Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisidir. Bu yaklaşımın iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi kişinin gösterdiği her davranışın belirli ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olduğudur. Kişi ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısı ile ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir faktördür. Yaklaşımın ikinci varsayımı ise ihtiyaçların belirli bir sıralamaya sahip olduğudur. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademedeki ihtiyaçları kişiyi davranışa sevk etmez (Koçel, 1995:384-385).

Maslow'a göre insanların ihtiyaçları aşağıdan yukarıya doğru beş gruptan oluşmakta ve şekil 2.1'de ki gibi ifade edilmiştir.



Şekil 2.1: Maslov'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Eren, 2004:32)

En alt düzeyden yukarıya doğru bu ihtiyaçlar şöyle sıralanabilir:

- **Fizyolojik Gereksinimler:** Açlık, susuzluk, uyumak, cinsellik, bağırsakların boşatılması gibi organizmanın hayatını sürdürücü ihtiyaçların oluşturduğu kategoridir (Eroğlu, 2010:426).

- **Güvenlik Gereksinimi:** Hem bulunulan ya da çalışılan yerin güvenli olması hem de geleceğin güvence altına alınmasını ifade etmektedir (Eren, 2008:31).
- **Sosyal Gereksinimler:** Başkaları tarafından sevilme, sevme, bir gruba ait olma, arkadaşlık ilişkileri geliştirme gibi ihtiyaçlar kastedilmektedir (Eren, 2008:31).
- **Saygınlık Gereksinimi:** Kabul görme ve prestij; kendinden emin olma ve liderlik; yarışma ve başarıma ihtiyaçları saygı görme ile ilgili olan ihtiyaçlardandır (Eren, 2008:31).
- **Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi:** Gücünden tatmin olma, basarmış olma arzusu ile iş yapma, benzerlerine göre en iyi olma ihtiyacıdır (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2003:137-138).

Ortalama insan için, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan ihtiyaçların yeterli tatmin yüzdeleri şu şekildedir: fizyolojik ihtiyaçlar % 85; güvenlik ihtiyacı % 70; ait olma ve sevgi ihtiyaçları % 50; saygı görme ihtiyacı % 40; kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise % 10'dur (Kaynak, 1995:127).

2.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör (Hiyjen-Güdüleme) Kuramı

Herzberg 200 kişilik bir grup üzerinde yaptığı araştırmasına göre bazı faktörlerin insan davranışları üzerinde önemli etki yaratmadığı, ancak bu faktörlerin yokluğu hâlinde tepkiler ya da tatminsizliklerle karşılaşıldığı sonucuna varılmıştır. İnsanın işiyle olan ilişkisinin temel bir ilişki olduğu ve kişinin işine karşı tutumunun başarı ya da başarısını etkileyeceği inancında olan Herzberg şu soruyu araştırmıştır: “İnsanlar işlerinden ne isterler?”. Herzberg insanlardan, işlerinde kendilerini daha iyi ya da kötü hissettikleri zamanları tanımlamalarını rica etmiştir (Özkalp ve Kırel, 1996:252).

İnsanların etkin ve verimli biçimde çalıştıracak iş yeri koşullarının neler olduğunu araştıran Herzberg, insanların kendi değerlerine dayanarak çalışma koşullarından hangilerini arzu edilmez bulduğunu saptamaya çalışmış, iş ortamında bu koşullardan kurtulmaya yönelik önerilerde bulunmuştur. Herzberg de Maslow gibi davranışın (çalışmaya güdülenmenin) temelinde gereksinimlerin karşılanması konusunun önemli olduğunu savunmuştur. Bu gereksinimleri de “çevreyle ilişki içinde gelişen fiziksel gereksinimler (hijyen faktörler)” ve “insanın kendine özgü sorumluluklarından kaynaklanan gereksinimler (güdüleyici faktörler)” olarak iki kısımda incelemiştir (Eren, 2008:32).

Güdüleyici olan faktörler, işin kendisi, sorumluluk alma, ilerleme, başarı ve statü kazanma imkânlarına sahip olma gibi konuları içermektedir. Hijyen faktörleri ise, çalışma koşulları, maaş, iş güvenliği gibi faktörleri kapsamaktadır. Ancak buradaki önemli nokta bu iki faktörden yalnız birinin sağlanması diğerinin ihmal edilmesi tam bir güdülenmeyi sağlamayacaktır. Hijyen faktörlerinin olması kişinin motive olabileceği asgari ortamı sağlayacaktır. Bireylerin motive olması ise hijyen faktörleri sağlandıktan ve asgari bir motive ortamının oluşturulmasından sonra sağlanacak olan motive edici faktörlerle mümkün olacaktır (Koçel, 2005:489).

2.2.1.3. Alderfer'in Erg Kuramı

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini temel almış ancak eksiklik olduğunu düşündüğü bazı noktaları tamamlamıştır. Alderfer ihtiyaçları: var olma, ilişkisel ve gelişme ihtiyacı olarak sınıflandırmıştır. Var olma ihtiyacı Maslow'un fizyolojik ihtiyaçlarına karşılık gelirken; ilişkisel ihtiyaçlar, sosyal ilişkiler kurma ihtiyacına;

gelişme ihtiyacı da kendini gerçekleştirme ihtiyacına karşılık gelmektedir. Ancak bazı noktalarda belirgin farklılıklar vardır (Yılmaz ve Eroğlu, 2008:51).

Bu kuramda gereksinimler sırayla şu üç kümede toplanmıştır (Onaran, 1981:39):

- Varlık: Açlık, susuzluk, fizik güvenlik vb. gibi fizyolojik-özdeksel gereksinimler burada toplanmıştır. Burada amaç insanın özdeksel temelini sağlamaktır.

Bu gereksinimlerin giderilmesi de örgütün kaynaklarının bol olmasına bağlıdır.

- İlişki: İnsanın kendisi için önemli olan öteki insanlarla ilişkide bulunma istekleri.

- Gelişme: Bir insanın kendisi ya da çevresi üstünde yaratıcı, üretici etkiler yapmak, yeteneklerini kullanmak, yeni yetenekler geliştirmek istekleri.

2.2.1.4. Mc Clelland'ın Üç İhtiyaç (Başarma İhtiyacı) Kuramı

Bu kurama göre, gereksinimlerin öğrenme ile kazanılacağı öne sürülmektedir. Öğrenme ile kazanılacak olan bu üç temel güdü de “başarı, bağlanma ve güç” olarak belirlenmiştir. Mc Clelland bu güdülerin oluşması için insan davranışları ile çevre faktörlerinin ne şekilde birleştirilebileceği üzerinde durmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006:100).

Bireyin ihtiyaçlarını üç grup altında toplamaktadır. Bu ihtiyaçlardan her birinin farklı tip tatmin duygusu doğuracağını ileri sürmektedir. Bunlar (Ed. Baraz ve Şakar, 2012:181):

- İlişki Kurma İhtiyacı (başkaları ile ilişki kurma, bir gruba girme, sosyal ilişkiler geliştirme).

- Güç Kazanma İhtiyacı (üstün olma, otorite sahibi olma, başkalarını kontrol altında tutma, güçlü olma).

- Başarma İhtiyacı (en iyi olma, mükemmel olma, ulaşılması güç amaçlara ulaşma).

2.2.2. Süreç Kuramları

Motivasyon konusunun sadece kişinin içindeki faktörlerin incelenmesi ile tam olarak anlaşılamayacağı inancı pek çok bilim adamını bireyin içinde bulunduğu dışsal ortama yönlendirmiş ve dışsal faktörlerin motivasyon üzerinde önemli rol oynadığı ortaya konulmuştur. Süreç teorileri, içsel faktörlere ek olarak, bireyin davranışı üzerinde çevre faktörlerinin de etkili olduğunu savunan teorilerdir (Ed. Baraz ve Şakar, 2012:181).

2.2.2.1. Edwin Locke'ın Bireysel Amaç ve Başarı Kuramı

Bu teoriye göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans ve daha fazla motive olacaktır. Teorinin ana fikri, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Koçel, 2003:655).

Bu kurama göre amacın belirlenmesi beş aşamada gerçekleşmektedir (Aşan ve Aydın, 2006:111):

- Amaç belirlemeye hazır ya da uygun olup olunmadığının anlaşılması,
- Çalışanların karşılıklı iletişim, etkileşim, eğitim ve eylem planları ile amaç belirlemeye hazır hâle getirilmesi,
- Yönetici ve astların amaç özelliklerini anlama çalışmaları yapması,

- Amaçlarda gerekli düzeltmelerin yapılması için “ara gözden geçirme” çalışmalarının yapılması,
- Değiştirilen amaçların tekrar gözden geçirilmesidir.

Amaçların iş başarısının yükseltilmesini sağlayabilmesi için taşınması gereken özellikleri şöyle özetleyebiliriz (Onaran, 1981:143-156). Birincisi, amaçlar ne denli açık ve belirgin olursa, o denli iş başarısının düzeyi yüksek olmaktadır. İkincisi, amaçların boyun eğme ve rıza gösterme biçiminde olmayan kabulü, yani tam olarak benimsenmiş olması da iş başarısını yükseltmektedir. Üçüncüsü ise, amaçların katılmalı tespitinden sonraki iş başarısı, yöneticiler tarafından tespit edilenden sonraki iş başarısından daha yüksek olmaktadır. Dördüncüsü, amaçlara ne denli ulaşıldığına dair, bireylere bilgi verilmesidir.

2.2.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Bu teori, çalışanların iş hayatında gördükleri muamelenin eşit olduğunu düşünmeleri durumunda, motivasyonlarının olumlu yönde olacağı görüşüne dayanmaktadır. Adams'a göre kişi kendi sarf ettiği çaba ve karşılığında elde ettiği sonucu, kendisi ile eşit konumda olan bir kişinin çaba ve elde ettiği sonuç ile karşılaştırmaktadır. Örneğin aşağıdaki durum, o çalışan için bir eşitsizliği ifade etmektedir (Koçel, 2005:498):

$$\frac{\text{Kişinin Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Kişinin Sarf Ettiği Gayret}} < \frac{\text{Başkalarının Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Başkalarının Sarf Ettiği Gayret}}$$

$$\frac{\text{Kişinin Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Kişinin Sarf Ettiği Gayret}} > \frac{\text{Başkalarının Elde Ettiği Sonuç}}{\text{Başkalarının Sarf Ettiği Gayret}}$$

Bu model dört temel kavram üzerinde yoğunlaşmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006:111-112):

- **Birey:** Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişidir.
- **Öteki:** Bireyin kendi çaba-ödül ilişkisi ile karşılaştırdığı kişi ya da gruplardır.
- **Girdiler:** Bireyin sisteme getirdiği ve karşılığında bir getiri beklediği katkılardır. Bunlar yaş, kıdem, eğitim, zekâ, deneyim statü ve daha önemli olarak yapılan işe harcadığı çaba olarak belirtilebilmektedir.
- **Çıktılar ya da Sonuçlar:** Bireyin sisteme getirdiği katkılardan dolayı kazandıklarını ifade eder. Bunlar ücret, işe bağlı yan gelirler, kıdem tazminatları olabileceği gibi emeklilik hakları, toplumsal saygınlık sembolleri de olabilmektedir.

Birey çalıştığı ortamda bir eşitsizlik olduğunu fark ederse o ortamda, huzursuzluklar meydana gelecektir. Bu nedenle yöneticilerin özellikle de değerlendirmeler ve ödüllendirmelerde adil olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Yılmaz ve Eroğlu, 2008:54).

2.2.2.3. Vroom'un Beklenti (Ümit) Kuramı

Beklenti Teorisinin temeli, 1930 ve 1940'lı yıllardaki Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın çalışmalarına dayanır. Modele göre, bireyler düşünen ve akıl yürüten varlıklardır. Bireyler şu andaki ve gelecekteki davranışları ile ilgili olarak bilinçli seçimler yaparlar. Bilişsel olmayan modellerin ileri sürdüğü gibi bireyler kendiliğinden motive olmuş ya da motive olmamış varlıklar olarak değerlendirilemezler. Motivasyonel düzey, bireyin içinde yaşadığı çevreye bağlıdır. Bu çevre, işgörenin

ihtiyaçları, hedefleri ve beklentileri ile uyum içinde ise birey motive olabilmektedir (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2001:130).

Bu kuramda önemli üç temel kavram bulunmaktadır. Bu kavramlar şu şekilde açıklanmaktadır (Koçel, 2005:495):

Valens: Bir bireyin belirli bir gayret sarf ederek elde edeceğini düşündüğü ödülü arzulama derecesidir. Bu derece kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Kimi bir şeyi büyük bir ödül olarak algılamak kimi aynı şeyi daha küçük bir ödül olarak algılayacak hatta kimi de bunu çaba sarf etmeye değmeyecek bir şey olarak düşünecektir. Bu nedenle bir bireydeki valens değeri ne kadar büyükse motivasyon da o kadar yüksek olacaktır.

Bekleyiş: Belirli bir çabaya karşılık, belirli bir ödülle ödüllendirileceğinin algılanmasıdır. Eğer bir birey bir gayreti sarf edeceği zaman belirli bir ödüle kavuşacağı inancındaysa, bu inanç bireyi çalışma arzusu ile dolduracaktır.

Araçsallık: Bir kişi belirli bir çaba sonunda belirli bir ödülle ödüllendirilmiş ve bu ödül sayesinde de kendi istediği ikinci bir amacı gerçekleştirmek için fırsat yakalamış olabilir. Araçsallık da bunu ifade etmektedir. Örneğin bir çalışan, çalıştığı kurumdaki çabalarından ötürü maaş artışı ile ödüllendirilmiş olabilir. Bu ödül birinci dereceden bir amacın gerçekleşmesi anlamına gelmektedir. Birey kazandığı bu parayla uzun süredir istediği bir arabayı satın almış olabilir. Yani birinci derecedeki amaç, ikinci derecedeki amacı gerçekleştirmek için bir araç olmuştur.

Bu kuram şu şekilde ifade edilmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008:53-54):

Sarf Edilen Çaba = Kişinin Belirli Bir Sonuca Verdiği Değer X Bekleyiş

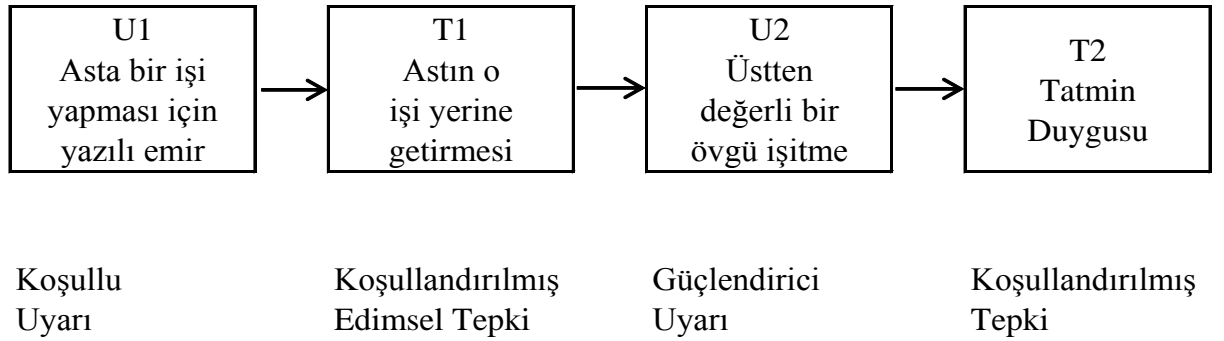
Kurama göre bir işten beklenen ümit ve ödüller başarının nedenidir. Bir bireyin geleceğe yönelik ümitleri ve o işten alacağı ödülleri onun güdülenmesine temel

oluşturacaktır. Yöneticiler için önemli olan, bireylerin neye ihtiyaç veya gereksinim duyduğunu, neyin o bireyleri güdüleyeceğini bilmeleridir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008:53-54).

2.2.2.4. Skinner'in Pekiştirme (Davranış Şartlandırma) Kuramı

Bu kuram davranışların, karşılaşılan sonuçlar tarafından harekete geçirildiğini öne süren bir yaklaşımı savunmaktadır. Kurama göre kişi gösterdiği bir davranış sonunda karşılaştığı bir sonucu, aynı davranışını tekrar ettiği sürece alacağını düşünmektedir. Yöneticiler açısından düşünülürse; yöneticiler tekrarını istedikleri davranışları ödüllendirerek, tekrarlanmasını istemediği davranışı ise cezalandırarak yönlendirebilmektedir. Bu anlamda davranışlara geri bildirim yapılması ve bu geribildirim anında olması büyük önem taşımaktadır (Yılmaz ve Eroğlu, 2008:52).

Kuramın ana varsayımı “Davranış Sonuçlarından Dolayı Koşullandırılır” olarak verilmektedir. Aşağıdaki şema bu kurama göre davranışın nasıl oluştuğunu gösteren bir örnektir (Aşan ve Aydın, 2006:115).



2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini etkileyen faktörler, yapılan çalışmalarda farklı ele alınmakla birlikte genellikle iş ile ilgili faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır.

2.3.1. İş İle İlgili Faktörler

İş tatminini etkileyen iş ile ilgili faktörler; ücret, işin özellikleri, ilerleme (terfi) olanakları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yönetim tarzı ve denetim ile fiziksel çalışma koşulları alt başlıkları ile incelenecektir.

➤ Ücret

En basit tanımıyla ücret; çalışanın bedensel veya zihinsel emeği karşılığında ödenen bedeldir. Ücret birçok gereksinimin karşılanmasında araç olduğundan iş tatmini sağlanmasında da en önemli role sahiptir ve tatmini doğrudan etkilemektedir (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004:169).

İş tatmini konusunda yapılan çalışmalar, tatmin veya tatminsizliğin temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir; ancak bir noktadan sonra ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi, miktarı ile değil, işgörenler arasındaki dağılımı ile kendisini gösterir. Kişinin kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret aldığını, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı işgörelere göre ücretinin düşük olduğunu bilmesi iş tatminsizliği yaratmaktadır (Erdoğan, 1996:239).

➤ İşin Özellikleri

İşin kendisi ya da genel görünümü iş tatmininin önemli bir kaynağıdır. Bazı durumlarda işin çalışana sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına

rağmen işin genel yapısı çalışanın kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek nitelikte olmadığından bu durum çoğu kez tatminsizlik nedeni olacaktır (Özkalp ve Kirel, 1998:357).

Başaran (1991:204)'a göre; işin yaratıcılığa imkân vermesi, sorumluluk yüklemesi, yeniliklere açık olması, problem çözme becerisi işin niteliğini oluşturan unsurlardır. İşin niteliği yükseldikçe, işten duyulan tatminin düzeyi de artacaktır.

İşin monotonluğu ne kadar tatminsizlik sebebi ise; işin çok çeşitliliği ve aşırı uyarılma da psikolojik yüklenme sonucu tatminsizliğe sebep olur. Bu yüzden orta düzeyde çeşitliliği olan işler daha çok iş tatmini sağlar (Baysal ve Tekarslan, 2004:35).

➤ İlerleme (Terfi) Olanakları

İlerleme kimine göre psikolojik gelişme anlamı taşırken, kimine göre de daha çok para kazanma, onur elde etme, yarışı kazanma anlamına gelir. Her işgörenin bakış açısı değişik olunca, ilerlemenin yaratacağı tatmin ya da tatminsizlik duygusu da farklı olacaktır (Başaran, 1991:206).

Kaynak (1990:138)'a göre; terfi (ilerleme, yükselme) ile çalışan hem monotonluktan kurtulacak hem de yöneticilerin artan sorumluluk ve denetim yükünü hafifletecektir.

Yükseldikçe, kendini geliştirme olanağını elde eden personelin kendine olan güveni de artmaktadır. Ayrıca yükselme, hem kuvvetli bir prestij, hem de kendilerini ilgilendiren konularda daha çok söz sahibi olmak isteyenlere bu olanağı sağladığından psikolojik bir ödül niteliği taşımaktadır (İncir, 1990:61).

➤ Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler

Günlük yaşantısının yarısından fazlasını işyerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş tatmini artmaktadır (Erdoğan, 1996:242).

Kişinin çalıştığı örgütteki mesai arkadaşları ile ilişkileri iş tatminini etkilemektedir. İş yerindeki olumlu etkileşim, sağlıklı iletişim, uyumlu arkadaşlıklar, iş tatminini arttırmaktadır. İşgörenlerin, çalıştığı yerdeki kişilerle kurduğu içten ve samimi arkadaşlık iş tatminini olumlu yönde etkilerken, samimi bir arkadaşlığın kurulamaması da iş tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır.

➤ **Yönetim Tarzı ve Denetim**

Yöneticinin tutumu iş tatminin ana dayanaklarından birisidir. Bu boyut kişinin üst kademesindeki yöneticileriyle olan ilişkilerini yansıtmaktadır. Yönetici, bireyin işten tatmin sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş tatminini artırıcı etkiye sahip olabilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:4).

Örgütlerde verimliliğin artırılmasında, çalışanların alınan kararlara ve yönetime katılmaları suretiyle motive edilmeleri önemli rol oynar (İbicioğlu, 1999:10). Çalışanlara katılma imkânı verildiği zaman, kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir tatmin elde edebilirler. Ayrıca, çalışanların fikirlerini almak yöneticiler açısından da işin işleyişi sırasında kolaylık sağlayacaktır (Eren, 2004:519). Çünkü yönetsel kararların alınmasına ve alınan kararların uygulamasına katılan bir çalışan, bu kararda kendisinin de payı olduğu için işinin gereklerini titizlikle yapacaktır.

Çalışanların çeşitli yöntemlerle yönetime katılmaları psikolojik yönden daha tatmin edici bir iş çevresi yaratmada ve üretimin kalitesinin artmasına da katkıda bulunur (İbicioğlu, 1999:10).

➤ Fiziksel Çalışma Koşulları

İş yerinin ısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme molaları, iş yerinin konumu, iş yerinin temizliği ve kalitesi, teçhizatı gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurlar iş tatminine etki etmektedir (Bozkurt ve Turgut, 1999:60).

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasındadır. Fiziksel koşullar, çalışanların iş temposunu ve isteğini arttıracak biçimde düzenlenmelidir. Çünkü koşullar ne kadar uygun düzeyde olursa, çalışan da işini o denli etkili ve verimli bir şekilde yapacaktır. Bu durum da çalışanın moral yapısını etkileyerek örgütle bütünleşmesini kolaylaştırırken iş tatmininin de artmasını sağlar (Ardıç ve Baş, 2001:3).

Çalışma ortamının fiziksel koşulları kötüyse işgörenin işini tam anlamıyla yerine getirmesi zorlaşacaktır. Genel olarak işgörenler nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerini yeğler (Başaran, 2000:220).

2.3.2. Bireysel Faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörler yaş ve deneyim, kişilik, eğitim, cinsiyet ve beklentiler gibi koşullardır.

➤ Yaş ve Deneyim

Araştırmalar, demografik özelliklerden biri olan yaş ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yaş ilerledikçe işten alınan tatmin de artmaktadır (Erdoğan, 1997:377).

Herzberg'e göre, iş tatmini ile yaş arasındaki U şeklinde bir eğriye benzeyen bir ilişki vardır. İşe ilk başlayan kişilerde tatmin düzeyi yüksek olmakta, 30 yaşına doğru bu düzey düşmeye başlamakta, ilerleyen yaşlarda ve emekliliğe doğru ise, tekrar yükselmektedir (Uyargil, 1988:22).

Herzberg'e karşı bir eleştiri olarak Saleh ve Otis, yöneticilerde iş tatmininin sürekli olarak ileri yaşlara kadar yükseldiğinin, ancak emekliliğin yaklaşmasıyla düşmeye başladığını belirtmektedirler. Bunun da nedenini ileri yaşlardaki kişilere işletmeler daha çok dışsal (maddi) ödüller sunmakta, içsel ödüllerde ise (sorumluluk, kendini gerçekleştirme olanağı gibi) azalma olduğundan kişiler artık işyerlerinde yararlı olmadıkları duygusuna kapılmakta ve tatminleri azalmaktadır (Keser, 2006:35-42).

Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Bir işletmeye başvuran ve kabul edilen kişi, çalışma koşullarının üst düzeyini hayal eder. Dolayısıyla bu yıllarda çalışanların işlerinden olan beklentileri çok fazladır. Ancak zamanla iş hayatının katı gerçeklerini kavrayan ve beklentilerinin o an gerçekleşmeyeceğini anlayan personel tatminsizlik duygusuna kapılır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2001:330).

Kıdem ve deneyim arttıkça çalışanlar daha iyi mevkilere gelebilirler. Böylece çalışanların hem statüleri artar hem de maddi olarak kazançları artar. Bu da kişilerin işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır (Ardıç ve Baş, 2001).

➤ **Cinsiyet**

Cinsiyet, insanların sahip oldukları biyolojik özelliklere göre kadın ya da erkek olarak belirleme ölçüsüdür. Biyolojik farklılıkların yanı sıra toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir (Gürsel vd, 2003:148).

Kadınların sosyal ve kültürel normlar nedeniyle, işlerinden çok fazla beklentilere sahip olmadıkları bu nedenle iş tatmini düzeylerinin erkeklere oranla nispeten daha yüksek olduğu da düşünülmektedir (Korman, 1978:179).

Yapılan karşılaştırmalı çalışmalar, kadın ve erkeklerin içsel motivasyon unsurlarının birbirinden zaman zaman farklılık gösterdiklerini ortaya koymuştur. Kadın ve erkeklerin aynı iş özelliklerini eşit çekicilikte bulmalarına rağmen, kadınların iş yerlerinde düşük beklentilere sahip oldukları ve böylece benzer durumlarda erkeklerden daha çok tatmin oldukları gözlenmiştir. Sonuçta iş tatmininin, kadın ve erkek ayrımından çok, beklenti düzeyi ile ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir. Örneğin, kadınlar işyerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla itibar ederler (Kırel 1999:117).

➤ **Kişilik**

İşgörenin kişiliğine bağlı olarak, bir dizi değer yargıları, inançları vardır. Temel kişisel özellikler, iş ve iş çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliğinin öncelikli sınırlayıcısıdır. Birey, eğitimine, toplumsal katmanlar içindeki sosyal yerine, kurduğu

ilişkilere göre iş arayacak ve yapacağı işin gelecekteki şeklini de yine bu tür bireysel özelliklerine göre belirleyecektir. İşgörenin işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgili olduğuna göre iş tatminini oluşturan faktörlerin başında da işgörenin kişiliğinin olduğunu kabul etmemiz gerekir (Erdoğan 1996:234).

Kişilik özellikleriyle iş tatmini arasında bir ilişkinin olması beklenebilir. Bunun en belirgin örneği nevrotik kişilik yapısına sahip kişilerde görülmektedir. Nevrotik kişilik yapısına sahip bireyler endişeli ve karamsar kişilerdir. Sürekli kötü bir şeylerin olacağı endişesiyle yaşarlar. Olaylar karşısında esnek değillerdir, sert tepkiler verirler. Böyle bir yapıya sahip kişilerin işlerine olan bakış açılarının da olumsuz olacağını söylemek mümkündür. İş, yaşamdaki birçok alandan biridir ve insanda olaylara olumsuz bakma eğilimi varsa kişi, işinden yaşamış olduğu deneyimleri de bu şekilde değerlendirecektir (Telman ve Ünsal, 2004:59).

Kendine güvenen, öz benlik duygusunu geliştirebilen çalışanlar, daha çok tatmin sağlamaktadırlar. Bu çalışanlar başarıya daha çok güdülenir, daha yüksek sorumluluk alır, adil yükselmeye daha çok yandaş olur, övülmeyi, onaylanmayı daha az gerekser, eleştiriden daha az kırılır, işiyle ilgili çatışmaya kaygıya daha az düşer, uyum mekanizmalarına daha az başvurur (Başaran, 2000:220).

➤ Eğitim Düzeyi ve Zekâ

İş tatminine etki eden bir başka kişisel etmen ise eğitim düzeyidir. Bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek kişilerin genel iş tatminlerinin, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha iyi olduğu bulunmuştur. Ancak böyle bir sonucun çalışanların eğitim düzeylerine uygun iş bulma olanakları ile sınırlı olabileceği düşünülebilir (Baysal, 1985:33). Bu nedenle çalışanların eğitim düzeylerine uygun

işlerde çalıştıkları zaman daha çok tatmin sağlayacakları söylenebilir. Bu konuda yapılan diğer çalışmalardan ise meslek sabit tutulmak kaydıyla çalışanların eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin bulunduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir (Korman, 1978:179).

Tek başına zekâ düzeyi ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulunmamakla beraber, zekâ düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekânın iş tatmininde önemli bir etken olduğu gözlenmiştir. Pek çok iş ve meslek belli bir zekâ düzeyi gerektirir. Bununla birlikte işin gerektirdiği zekâ düzeyine sahip olmayan bireylerin iş yaşamları boyunca iş tatminsizliği yaşadıkları kanıtlanmıştır.

2.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatminsizliği, kurumların belirli bir maliyete katlanmalarına neden olurken, işgörenlerin de mutsuzluğuna sebebiyet vermektedir. İş tatminsizliği, örgüt ve çalışanlar açısından birtakım olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

- **İşletme Açısından:** Bu bağlamdaki olumsuz sonuçları; işe devamsızlık ve işten ayrılmalar, çalışanlar ile yönetim/yöneticiler arasındaki karşıtlıklar olarak örneklendirebiliriz.

Çalışanların aldıkları ücret miktarları, işgörenin içinde bulunduğu çalışma grubunun yapısı, monotonluk, çalışma süreleri gibi iş tatminini etkileyen faktörler, aynı zamanda işgörenin devamsızlık göstermesine neden olan faktörleri ortaya koymaktadır (Bingöl, 1984:50). Yüzeysel olarak devamsızlık bir işe yönelme tepkisidir. Herhangi bir nedenle belirli bir ortamda iş görmeyi güç bulan kişiler o ortamda bulunmamak için ellerinden geleni yapacaklardır (Erdoğan, 1996:251). Çalışanın beklentilerinin ait

olduğu örgüt tarafından karşılanmaması ya da geleceğe ilişkin olarak yaptığı değerlendirmede beklentilerinin karşılanacağına ilişkin olumlu bir ışık yoksa bu durum önemli bir tatminsizlik ve stres kaynağı olarak kişinin performansını etkilediği gibi, daha uygun bir iş veya örgütün arayışı içinde olmasına ve ilk fırsatta örgütten ayrılma kararı almasına neden olur. Bu karar örgüte oldukça pahalıya mâl olmaktadır. Çünkü, işinden ayrılan bireyin yerine diğerinin alınması, işe yerleştirilmesi ve eğitilmesi, işe alışma-alıştırılma döneminde yapmış olduğu hatalar ile düşük üretim hızı örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkiler (İncir, 1990:18).

Çalışan ile yönetim/yönetici arasındaki ilişkilerde meydana gelen karşıtlık da iş tatmininin sağlanamamasının sonuçlarından biridir. Neticede işinden tatmin olmayan işgörenin verimi düşeceğinden yönetim ile karşı karşıya gelecek ve sorun yaşayacaktır.

- **İşgören Açısından Sonuçları:** İşgören açısından iş tatminsizliğinin sonuçlarını kısaca aşağıdaki gibi ele alabiliriz.

İşgörenlerin konsantrasyonunu arttırabilmek ve başarabilmişlik duygusunu oluşturabilmek için sadece bir işe yoğunlaşmalarını ve onu bitirmeden başka bir işe başlamamalarını sağlamak faydalı olacaktır. İşlerin uzayıp gitmesi, birikmesi hatta çalışma masasının üzerinde tepeler oluşturması çalışan üzerindeki kaygı, baskı ve paniği artırır. Saldırganlığın içe atılması ile tatmin edilmemiş ihtiyaçlar bireyde çatışma ve gerilim (stress)'e neden olur. Bireyin gerilime karşı göstereceği bedensel tepki ise çok çeşitli olurken, fiziksel sonuçları da o derece gerçekçi olmaktadır. Stres, özellikle son otuz yıl içerisinde evrensel bir ilgi odağı hâline gelmiştir. Bu ilginin nedenleri stresin insan sağlığını ve iş yaşamında başarıyı (performans) olumsuz yönde etkilemesinden kaynaklanır. Stres, alkolizme, kalple ilgili sorunlara, kanserden ölümlere yol açmasının yanında, kazalar ve kısa süreli hastalıklar nedeniyle işgücü kaybına da neden

olmaktadır. Son yirmi yıl içinde bütün ülkelerde ortaya çıkan nüfus artışı, teknolojik gelişim, değişim, işsizlik, ekonomik sorunlar gibi birçok faktör dikkate alınırca yukarıdaki hastalıkların daha ciddi boyutlarda problemlere yol açacağı tahmin edilebilir (Telman ve Ünsal, 2004:88).

İşe yabancılaşıma, bireysel düzeyde, zihinsel rahatsızlık, iş tatminsizliği, iş stresi, depresyon ve diğer birçok psikolojik rahatsızlıklarla ortaya çıkar, öte taraftan toplumsal ve örgütsel açıdan, düşük üretkenlik, bozuk moral ve ahlaki değerler, yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma ile hastalıklar veya rahatsızlıkların bir çok biçimi örneğin, artan suç oranları, sabotaja yönelme, sağlık ve sosyal güvenlik maliyetlerinde artış, iş yavaşlatma ve grevler nedeniyle baskı altına alınmış bir ekonomi biçiminde karşımıza çıkmaktadır (Duygulu, 1999:53).

İş tatminsizliğinin fiziksel ve duygusal sağlık sorunlarına yol açtığı bilinmektedir. İştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü, tansiyon, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk gibi faktörlerle iş tatminsizliği arasında ilişkiler bulunmuştur (Ağan, 2002.13). Ulaşmak istediğimiz amaçlara varmamıza mani olan engel ve müdahaleler psikolojik tatminsizliğin kaynağı ve anormal davranışlarda bulunmanın nedeni olur. Ortaya çıkan engel ve müdahalelerin tatminsizlik dediğimiz ruh hâlini doğurup doğurmaması bir taraftan bireyin sabır ve tahammülüne ve geçmişte bu gibi olayların olup olmamasına, diğer taraftan da söz konusu engel ve müdahalelerin şiddetine ve devamlılığına bağlıdır. Psikolojik tatminsizliğin doğurduğu belli başlı davranışsal bozukluklar şunlardır (Eren, 2001:250);

Saldırgan Davranışlar: Bu gibi durumlarda birey, önünü tıkayan engelleri normal yollardan çözülmesi gereken bir sorun olarak değil, zor kullanılarak ortadan kaldırılması gereken bir engel olarak görür.

Geriye Dönüş Davranışları: Kolayca üstesinden gelinemeyecek olaylar karşısında mücadele edemeyen işgörenlerin kendilerince bu durumlarını düzeltecek son çare canlarına kıyma (intihar), dünyadan elini eteğini çekip ölümü bekleme veya kendini tamamen dini işlere kaptırmaktır.

Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar: Karşılaşılan bir sorunu çözmeye elverişli olmayan belirli bir hareket veya davranış devamlı bir şekilde tekrar edilir. Bu hareketi yapan birey bunun sonucunda olumlu hiçbir sonuç alınamayacağını bildiği hâlde devamlı olarak tekrara yönelir.

Tevekkül Olmak: İşi olurlarına bırakma hâlidir. Cesareti kırılan ve ümitsizlik içine düşen bireyler, mücadeleciler olmak yerine kendilerini hayatın akışına kaptırmışlardır. Tatminsizliğin önemli bir sonucu da 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 (Ağan, 2002:14).

2.5. İş Tatmini İle İlgili Araştırmalar

Öğretmenlerin iş tatmini üzerine bugüne kadar birçok araştırma yapılmıştır. Bu bölümde bu araştırmaların bir kısmına yer verilecektir.

Özdayı (1990), resmi ve özel lisede çalışan öğretmenlerin iş tatminlerini incelediği araştırmasında, özel okulda çalışan öğretmenlerin, resmi okulda çalışan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha tatminli olduklarını belirlerken, iş tatmini ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyle ilgili olarak, kadın öğretmenlerin, erkeklere göre daha tatminli olduğunu, evli olan öğretmenlerin, bekâr ve dul öğretmenlere göre daha tatminli olduğunu, resmi liselerdeki çalışan öğretmenler arasında, 41 yaş ve

üzerindeki öğretmenlerin daha tatminli olduğunu, buna karşılık, özel liselerde çalışan öğretmenler arasında 20-25 yaş arasındaki öğretmenlerin daha tatminli olduğunu, resmi liselerde çalışan öğretmenler arasında üniversite mezunu öğretmenlerin daha çok tatmin olduğunu, özel liselerde çalışan öğretmenler arasında ise yüksek okul mezunu öğretmenlerin daha tatminli olduğunu, resmi liselerde çalışan öğretmenler arasında 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin daha tatminli olduğunu, özel liselerde 6-10 yıl arasında çalışanların en tatminli olduğunu, resmi liselerde çalışan yabancı dil öğretmenlerinin en tatminli olduğunu, özel liselerde ise, yabancı dil ve sosyal bilgiler öğretmenlerinin en tatminli olduklarını öne sürmüştür (Özdayı, 1990:347-350).

Aydınay (1996), resmi, özel ve yabancı lise öğretmenleri arasında iş tatminiyle ilgili yaptığı araştırmada iş tatmininin okul türüne göre değişebildiği sonucuna varmıştır. Araştırmacı tarafından resmi liselerde çalışan öğretmenlerin, ücret ve amir bakımından genel iş tatminlerinin özel ve yabancı liselerde çalışan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşük olduğu, bununla birlikte kadın öğretmenlerin iş tatmininin iş arkadaşları ile ilgili özellikler alt boyutu bakımından erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak Aydınay, Özdayı'dan farklı olarak 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin 20-30 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla tatmin sahibi olduklarını; medeni durum, mesleki kıdem ve branşla iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını vurgulamıştır.

Çermik (2001), ortaöğretim fizik öğretmenlerinin profili, iş tatmini ve motivasyonu adlı tezinde, özel ve devlet okullarında çalışan fizik öğretmenlerinin 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.

Karaca'nın (2007) ilköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine yapmış olduğu çalışmasında, özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerin devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerine göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı araştırmada 25 yaşın altında olan öğretmenlerin de iş tatminlerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğuna yapılan analizler sonucunda anlaşılmıştır.

Keskin'in (2008) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri (sultanbeyli örneği) konulu yüksek lisans tezinde, "Branş-Çalışma Şartları", "Cinsiyet-Saygınlık", "Hizmet Süresi-Ücret" ve "Eğitim Seviyesi-İş Güvencesi" değişkenlerinin yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı ilişkiler içerdiğini belirtmiştir.

Ardıç ve Baş'ın (2002) yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği başlıklı çalışmalarında, "akademik ortam" ve "işin niteliği" faktörlerinin, öğretim üyelerinin iş tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip iki faktör olduklarını, "iş güvencesi" ve "ücret" faktörleri, öğretim üyeleri tarafından en önemli beş faktör arasında görülmelerine rağmen, düşük korelasyon katsayıları genel iş tatminine sınırlı ölçüde katkı sağladıklarını belirlemişlerdir. "Genel yönetim politikası" faktörü ise önem derecesi açısından "iş güvencesi" ve "ücret" faktörleri arasında yer aldığı ve bu nedenle "çalışma arkadaşları", "amirin tutum davranışları (liderlik)", "fiziksel çalışma ortamı" ve "üniversitenin prestiji" faktörlerinin eşit önem derecesine sahip oldukları kabul edilmiştir. İletişim faktörüne ait yüksek korelasyon katsayısı ise organizasyon içi iletişimin iş tatmini üzerindeki önemini göstermesi açısından önemli olduğu vurgulanmıştır.

Latham'a (1998) göre öğretmenler iş tatmini konusunda genellikle içsel faktörlere daha fazla önem atfetmekte, öğretmenlerin öğrencileriyle olan sınıf içi ilişkileri ve onların başarı durumları, okul ve sınıf içerisindeki öğretmen ve yöneticilerle olan ikili ilişkilerdeki uyum, ders anlatım yöntemi ve sınıf aktiviteleri seçimi konusundaki özgür olma düzeylerinin iş tatmini konusunda dışsal faktörlere oranla daha fazla önem taşıdığı belirtilmiştir (Latham, 1998'den aktaran Akkamış, 2010:28).

BÖLÜM III

MATARYEL VE YÖNTEM

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

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, Tokat İl merkezinde ilköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi için yapılan ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırma türü tarama modelinde bir çalışmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Tokat İl merkezinde ilköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırma da kaç öğretmene anket uygulanacağını bulunması için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Gegez, 2006:268).

$$n = \left(\frac{P(1 - P)Z^2}{E^2} \right)$$

n= Örnek Hacmi

Z= Belirlenen güven düzeyi için standart z değeri

P= Anakütle oran tahmini (ana kütle oranı bilinmediği için P=0,50 alınmıştır)

E= Hata marjı

Formül yardımıyla hesaplanan örnek hacminde hata payı %5, istatistiksel güven düzeyi %10 alınmıştır. Örnek hacmi 286 kişi olarak saptanmıştır. Okulların ve

öğretmenlerin seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 45 okuldan %42'si seçilerek 19 okulda görev yapan öğretmenlere anket uygulanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

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

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket, demografik özelliklerini (cinsiyetini, yaşını, medeni durumunu ve çocuk sayısını), çalışma hayatını (hizmet yılını, çalıştığı okul sayısını, idari görev yapıp yapmamasını, branş dersi değişkenini ve çalıştığı okul kademesini), gelir durumunu (gelir düzeyini ve öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumunu), eğitim durumunu (lisansüstü eğitim durumunu, hizmet içi eğitim durumunu ve branşı ile ilgili literatür takibini), iş yeri ve iş özelliklerini (iş değiştirme isteğini ve okul imkânlarını) belirlemeye yönelik 21 sorudan oluşmaktadır. EK 1'de "Kişisel Bilgi Formu" verilmiştir.

3.3.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

İş tatmini bir tutum olduğuna göre doğrudan gözlenmesi zordur. Ölçüm, kişilerin verecekleri bilgiye dayanmak zorundadır. Bu durumda ölçümün sağlıklı olması bilgiyi verenin doğruluğuna ve bilgi toplama tekniğinin tutarlılığına bağlıdır. İş tatmini ölçümünde en çok başvurulan yöntem Puanlama Ölçekleri ile İş Tatmini Ölçümü tekniğidir. Puanlama ölçeği oluşturmanın iki büyük yararı vardır. Birincisi, bilgilerin

homojen toplanması, ikincisi ise sonuçların sayısal olarak ifade edilme olanağıdır. Bu yöntemin en yaygın kullanılan örnekleri İş Betimleyici Endeks (JDI) ve Porter Gereksinim Tatmin Ölçeği(NSQ)'dir.

İş tatmini ile ilgili bu araştırmada, Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ) kısa formu kullanılmıştır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği, Weiss ve arkadaşları tarafından (1967) geliştirilmiş olup, otuz yılın üzerinde bir süredir araştırmacıların ilgili ölçeği sık kullanmaları, geçerliliğini sürdürdüğünü düşündürmektedir (Başalp, 2001:107).

Bu form; anlaşılır olduğu, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırdığı ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmiştir. 12 soru ile iç faktörler, 8 soru ile dış faktörler değerlendirilebilmektedir. Bu formda her bir ifade, "Hiç Memnun Değilim"den, "Çok Memnunum"a kadar 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 (Özdayı, 1990:24-25). Ölçeğin soruları oldukça kapsamlı ve cevaplama sıkları çok olduğundan bu ölçek belirli bir eğitim düzeyinin üstünde olan çalışanlar için uygundur. Bu nedenle öğretmenlere yönelik iş tatmini çalışmalarının çoğunda bu ölçek tercih edilmektedir.

Minnesota Tatmin Ölçeği'nde iç ve çevre koşullarına ait 20 madde yer almaktadır. Bu maddeleri iki ayrı bölümde özetleyebiliriz (Özdayı, 1990:24-25):

İç Faktörler

İç kaynaklı tatmini ölçmek için aşağıdaki kavramlar kullanılmıştır.

S.1. Aktivite: Her zaman meşgul olabilme.

S.2. Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı.

S.3. Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme.

S.4. Sosyal Statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı.

S.7. Ahlaki Değerler: Vicdani bir sorumluluk taşıma.

S.8. Güvence: Kişinin garantili bir geleceğinin olması.

S.9. Sosyal Hizmet: Başkaları için bir şeyler yapabilme şansı.

S.10. Otorite: Kişileri yönlendirme şansı.

S.11. Yeteneklerini Kullanma: Yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı.

S.15. Sorumluluk: Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliği vermesi.

S.19. Başarı: Yaptığı işten başarı hissi duyması.

S.20. Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı.

Dış Faktörler

Dış kaynaklı tatmini ölçmek için aşağıdaki kavramlar kullanılmıştır.

S.5. Yönetim: Yöneticinin çalışanları yönetim biçimi.

S.6. Teknik-Yönetim: Yöneticinin karar verme yeteneği.

S.12. Şirket Politikaları ve Uygulamaları: Şirket politikalarının ve alınan kararların uygulanmaya konuş şekli.

S.13. Ücret: İş karşılığında alınan bedel.

S.14. İlerleme: İşinde ilerleyebilme şansı.

S.16. Çalışma Şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu.

S.17. Çalışma Arkadaşları: Çalışanların birbirleriyle anlaşmaları.

S.18. Takdir Edilme: Çalışanların iyi bir iş yapılması sonucu takdir görmesi.

3.3.3. Geçerlilik ve Güvenirliliği

Minnesota iş tatmini ölçeğinin güvenilirliği ve geçerliliği ile ilgili Köroğlu (2012:279), güvenilirliğin ve geçerliliğin çok sayıda araştırma ile ortaya koyulduğunu belirtmiş; Diaz ve Park, (1992); Youself, (1998); Ghiselli ve diğerleri, (2001); Özdevecioğlu, (2003); Hançer ve George, (2003); Çarıkçı ve Oksay, (2004); Sevimli ve İşcan, (2005); Örucü ve Halaçoğlu, (2005); Ceylan ve Ulutürk, (2006); Özcan ve Taşkiran, (2007); Öztutku, (2007) araştırmalarını örnek göstermiştir.

Ural ve Kılıç'ın (2005) iş tatmini ile ilgili ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenilirlik değerini (Cronbach's Alpha Katsayısı) 0,87 olarak tespit ettiğini, bu sonucun iş tatmini ölçeğinin yüksek derecede güvenirliliğe sahip olduğunu gösterdiğini, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları ile ilgili olarak her bir boyutta yer alan ölçek maddelerinin güvenilirlik analizleri yapıldığını, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları ile ilgili olarak güvenilirlik değerlerinin de (Cronbach's Alpha Katsayıları) kabul edilebilir sınırlar içinde kalarak, içsel tatmin boyutunun güvenilirlik değeri 0,87, dışsal tatmin boyutunun güvenilirlik değeri ise 0,82 olarak tespit edildiği belirtmiştir (Köroğlu, 2012:281). Bu araştırmada ise Cronbach's Alpha değeri 0,89 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Puanlama ve Yorumlama

Ölçeğin iç kaynaklı (intrinsic) (Soru 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20) ve dış kaynaklı (extrinsic) tatminini (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.

İç kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik sorular çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini, dış kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik sorular ise çalışanların işletme ile ilgili neler hissettiklerini yansıtır.

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

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın yapılabilmesi için öncelikle Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin talep edilmiş olup, iznin alınmasına müteakip anketler uygulanmaya başlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden öncelikle kişisel bilgileri toplamak amacıyla geliştirilmiş olan "Kişisel Bilgi Formu" anketini doldurmaları istenmiş ardından ise "İş Tatmin Ölçeğini (MSQ)" cevaplamaları talep edilmiştir.

Araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslar sağlandıktan sonra araştırma kapsamında kullanılan anket ve iş tatmin ölçeği araştırmacı tarafından gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. Dağıtım sırasında, anket formunun nasıl doldurulacağı kendilerine açıklanmıştır. Deneklerin sorulara samimi ve doğru cevap vermelerini sağlamak amacıyla kendilerinden kimlik bilgileri istenmemiştir. Soruların yanıtlanması

zaman alıcı olduğundan, daha sağlıklı veri toplamak amacıyla öğretmenlerden anketi kendilerini rahat hissedecekleri bir ortamda doldurmaları istenmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

İstatistiksel analizlere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ve sonrasında öğretmenlere uygulanan Minnesota İş Tatmin Ölçeği puanlanmıştır.

Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Verilerin çözümlenmesi sürecinde öncelikle Kişisel Bilgi Toplama Formu değerlendirilerek demografik özelliklerin, çalışma hayatı, gelir durumu, eğitim durumu ve iş yeri ile iş özelliklerine ait değişkenlerin betimsel analizleri yapılmış, frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin puanlamasının gerçekleştirilmesinin ardından istatistiksel analizlere geçilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ankete deneklerin verdikleri cevaplar değerlendirilerek elde edilen sonuçlar çizelgeler hâlinde düzenlenerek yorumlanmıştır. Araştırmanın problemlerine cevap bulabilmek için deneklerin iş tatmin genel ve alt boyut düzeylerinin karşılaştırılmasında çeşitli istatistik teknikleri kullanılmıştır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan iş tatmini genel ve alt boyut puanlarının cinsiyet, idari görev yapıp yapmama, çalıştığı okul kademesi, öğretmenlik dışı ek iş yapma, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, branşı ile ilgili literatür takibi ve iş değiştirmeyi isteyip istemediği değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi kullanılmıştır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan iş tatmini genel ve alt boyut puanların yaş, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet yılı, çalışılan okul sayısı, branş dersi, gelir

düzeyi ve okul imkânı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (Anova) testi kullanılmıştır.

Analizler SPSS for Windows sürüm 20,0 paket programı ile yapılmış, anlamlılık düzeyi 0.05 kabul edilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak çizelgeler hâlinde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR

Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına ait bulgular yer almakta, sonrasında ise araştırmanın problemlerine yönelik analizlere ait sonuçlar verilmiştir.

4.1. Kişisel Bilgi Formuna Ait Bulgular

Kişisel bilgi toplama formu değerlendirilerek demografik özelliklere, çalışma hayatına, gelir durumuna, eğitim durumuna, iş yeri ve iş özelliklerine ait verilerin analizleri yapılmıştır. Bu bölümde, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, medeni durumu, çocuk sayısı), çalışma hayatının (hizmet yılı, görev süresince çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, hangi branşta derse girdiği, çalıştığı okulun kademesi), gelir durumunun (hangi gelir düzeyinde bulunduğunu, halen öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumunu), eğitim durumunun (lisansüstü eğitim durumunu, hizmet içi eğitimini, branşı ile ilgili literatür takip durumunu), iş yeri ve iş özelliklerinin (iş değiştirme isteğini, okul imkânlarını) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

4.1.1. Demografik Özelliklere Ait Frekans Analizi

Demografik özellikler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı değişkenlerine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları sırasıyla çizelgeler hâlinde verilmiştir.

4.1.1.1. Cinsiyet Durumu

Yapılan araştırmalar ile cinsiyetin iş tatminini etkilediği belirlenmiştir. Bu araştırmada da cinsiyet ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için araştırmaya katılan retmenlerin cinsiyet değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları izelge 4.1.1’de verilmiştir.

Çizelge 4.1.1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Kadın	114	39,9
Erkek	172	60,1
Toplam	286	100,0

Cinsiyet değişkeni ait frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde; örneklem grubunun %39,9’u kadın, %60,1’i erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Toplam 286 retmenden oluşan örneklem grubunda erkeklerin kadınlara göre daha çok temsil gücüne sahip olduğu anlaşılmıştır.

4.1.1.2. Yaş Durumu

Yaş ile iş tatmini arasında ki ilişkinin incelenebilmesi için betimleyici frekans ve yüzde dağılımlarının verilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu araştırmaya katılan retmenlerin yaş değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları izelge 4.1.2’de verilmiştir.

Çizelge 4.1.2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Yaş	<i>f</i>	%	Yığımlı(%)
25 ≤	9	3,1	3,1
26-30	38	13,3	16,4
31-35	98	34,3	50,7
36-40	56	19,6	70,3
41-46	47	16,4	86,7
47 ≥	38	13,3	100,0
Toplam	286	100,0	

Yaş değişkeni için dağılımlar incelendiğinde; örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin %50,7'si 35 ve altında; %19,6'sı 36-40; %16,4'ü 41-46; %13,3'ü 47 ve üstü, yaş grubunda bulunmaktadır.

Öğretmenlerin Tokat İl merkezine atanabilmek için belli bir hizmet puanına sahip olmaları gerektiğinden, araştırmaya katılan öğretmenlerin %49,3'ü 35 üstü bir yaşa sahiptir.

4.1.1.3. Medeni Durum

Medeni durumun iş tatminini etkileyebileceği düşünüldüğünden, katılımcıların medeni durum değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çizelge 4.1.3'de verilmiştir.

Çizelge 4.1.3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Medeni Durum	<i>f</i>	%	Geçerli(%)
Evli	255	89,2	89,2
Bekâr	25	8,7	8,7
Diğer	6	2,1	2,1
Toplam	286	100,0	100,0

Medeni durum değişkenine ait dağılımlar incelendiğinde; örneklem grubunun %89,2'si evli; %8,7'si bekâr ve %2,1'i ya boşanmış ya da eşini kaybetmiştir.

4.1.1.4. Çocuk Sayısı Durumu

Yapılan çalışmada çocuk sayısının iş tatminini etkileyip etkilemediği inceleneceğinden; çocuk sayısı değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çizelge 4.1.4'de verilmiştir.

Çizelge 4.1.4. Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çocuk Sayısı	<i>f</i>	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
1	82	28,7	35,2	35,2
2	109	38,1	46,8	82,0
3 ≥	42	14,7	18,0	100,0
Toplam	233	81,5	100,0	
Çocuğu Olmayan	53	18,5		
Genel Toplam	286	100,0		

Çocuk sayısı değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde; örneklem grubunda bulunan öğretmenlerden %28,7'sinin 1 çocuğu; %38,1'inin 2 çocuğu; %14,7'sinin ise 3 ve daha fazla çocuğa sahip olduğu belirlenmiştir. Evli 255 öğretmenin 229 tanesi çocuk sahibi iken medeni hâl değişkeni diğer (dul/eşini kaybetmiş) olan 6 öğretmenin 4'ü çocuk sahibi olduğundan, çocuk sahibi olan toplam öğretmen sayısı 233'tür. Çocuğu olmayan 53 öğretmenden; 25'i bekâr, 2'si boşanmış ya da eşini kaybetmiş; 26'sı ise evli olduğu hâlde çocuk sahibi olmayan öğretmenlerden oluşmuştur.

4.1.2. Çalışma Hayatına Ait Frekans Analizi

Çalışma hayatına ait hizmet yılı, görev süresince çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, hangi branşta derse girdiği ve çalıştığı okul kademesi değişkenlerinin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları sırasıyla çizelgeler hâlinde verilmiştir.

4.1.2.1. Hizmet Yılı Durumu

İş tatminin etkilediği düşünülen hizmet yılı değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çizelge 4.1.5'de verilmiştir.

Çizelge 4.1.5. Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Hizmet Yılı	<i>f</i>	%	Yığılmalı(%)
0-5	33	11,5	11,5
6-10	60	21,0	32,5
11-15	86	30,1	62,6
16-20	51	17,8	80,4
21 ≥	56	19,6	100,0
Toplam	286	100,0	

Hizmet yılı değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımları incelenmiştir. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine bakıldığında %30,1 ile 11-15 yılları arasında hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin örnekleme daha fazla olduğu tespit edilmiştir. %11,5 ile en az temsile 0-5 yıl hizmet süresi grubunda bulunan öğretmenler sahiptir.

4.1.2.2. Çalıştığı Okul Sayısı Durumu

Öğretmenlerin çalıştığı okul sayısı değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çizelge 4.1.6'da verilmiştir.

Çizelge 4.1.6. Çalıştığı Okul Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Okul Sayısı	<i>f</i>	%	Yığılmalı(%)
2 ≤	63	22,0	22,0
3	77	26,9	49,0
4	63	22,0	71,0
5	44	15,4	86,4
6 ≥	39	13,6	100,0
Toplam	286	100,0	

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin %71'i 4 ya da daha az sayıda okulda çalıştıkları belirlenmiştir.

4.1.2.3. İdari Görev Durumu

Öğretmenlerin iş tatminini etkilediği düşünülen diğer bir değişken ise öğretmenlerin idari görev yapıp yapmamalarıdır. İdari görev değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çizelge 4.1.7’de verilmiştir.

Çizelge 4.1.7. İdari Görev Yapıp Yapmama Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

İdari Görev	<i>f</i>	%
Hayır	217	75,9
Evet	69	24,1
Toplam	286	100,0

İdari görev değişkenine ait dağılımlar incelendiğinde; örnekleme yer alan öğretmenlerin %75,9’unun idari görev yapmadığı; %24,1’inin ise idari görev yaptığı belirlenmiştir.

4.1.2.4. Branş Dersi Durumu

Öğretmenlerin branş dersi değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çizelge 4.1.8’de verilmiştir.

Çizelge 4.1.8. Branş Dersi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Girilen Ders	<i>f</i>	%
Sayısal	76	26,6
Sözel	150	52,4
San., Bed. vb.	60	21,0
Toplam	286	100,0

Örnekleme yer alan öğretmenlerin %26,6’sı sayısal; %52,4’ü sözel; %21,0’i sanatsal/bedeni yetenek branşlarında derslere girdiği belirlenmiştir.

4.1.2.5. Okul Kademesi Durumu

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenler ilköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim okullarında çalışmaktadır. Okul kademesi değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çizelge 4.1.9'da verilmiştir.

Çizelge 4.1.9. Çalıştığı Okul Kademesi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Okul Kademesi	<i>f</i>	%
İlköğretim II. Kad.	118	41,3
Ortaöğretim	168	58,7
Toplam	286	100,0

Okul kademesi değişkeni ait dağılımlar incelendiğinde; örneklemde yer alan öğretmenlerin %41,3'ü ilköğretim ikinci kademede çalıştığı; %58,7'sinin ise ortaöğretim okullarında çalıştığı belirlenmiştir.

4.1.3. Gelir Durumuna Ait Frekans Analizi

Gelir durumuna ait öğretmenlerin kendilerini hangi gelir düzeyinde gördüğü ve öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumu değişkenlerinin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları sırasıyla çizelgeler hâlinde verilmiştir.

4.1.3.1. Gelir Düzeyi Durumu

Katılımcıların kendilerini gördükleri gelir düzeyine göre iş tatmininin değişip değişmediğini incelemek için öğretmenlerin kendilerini hangi gelir düzeyinde gördüğü değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımı çizelge 4.1.10'da verilmiştir.

Çizelge 4.1.10. Gelir Düzeyi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Gelir Düzeyi	<i>f</i>	%	Yığılmalı(%)
Düşük	25	8,7	8,7
Ortanın Altı	64	22,4	31,1
Orta	168	58,7	89,9
Ortanın Üstü	26	9,1	99,0
Yüksek	3	1,0	100,0
Toplam	286	100,0	

Gelir düzeyi değişkeni dağılımına göre, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin tüm gelirlerini düşündüklerinde %89,9'u gelirlerini orta ve daha aşağı bir seviyede görmektedirler.

4.1.3.2. Ek İş Durumu

Öğretmenlerin ek iş yapıp yapmamasına göre iş tatminin değişip değişmediği belirlenmek istenmiş olup, bu maksatla öğretmenlerin öğretmenlik dışında ek iş yapıp yapmaması değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımı çizelge 4.1.11'de verilmiştir.

Çizelge 4.1.11. Öğretmenlik Dışında Ek İş Yapıp Yapmaması Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Ek Gelir	<i>f</i>	%	Geçerli(%)
Hayır	249	87,1	87,1
Evet	37	12,9	12,9
Toplam	286	100,0	100,0

Öğretmenlik dışında ek iş değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı incelendiğinde; örnekleme yer alan öğretmenlerin %87,1'inin öğretmenlik dışında, ek gelir getiren bir işle uğraşmadığı; %12,9'unun öğretmenlik dışında ek gelir getiren bir işle uğraştığı belirlenmiştir.

4.1.4. Eğitim Durumuna Ait Frekans Analizi

Eğitim durumuna ilişkin öğretmenlerin lisansüstü eğitim durumunu, hizmet içi eğitim durumunu ve branşı ile ilgili literatür takip durumu değişkenlerine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir.

4.1.4.1. Lisansüstü Eğitim Durumu

Lisansüstü eğitime sahip olan öğretmenler ile lisansüstü öğrenimi bulunmayan öğretmenlerin iş tatminleri arasında bir farkın olup olmadığının belirlenmesi için öğretmenlerin lisansüstü eğitim durumu değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımı çizelge 4.1.12’de verilmiştir.

Çizelge 4.1.12. Lisansüstü Eğitim Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Lisansüstü Eğitim	<i>f</i>	%
Hayır	253	88,5
Evet	33	11,5
Toplam	286	100,0

Örnekleme yer alan öğretmenlerin %88,5’inin lisansüstü eğitiminin olmadığı; %11,5’inin ise lisansüstü eğitimine sahip olduğu belirlenmiştir.

4.1.4.2. Hizmet İçi Eğitim Durumu

Hizmet içi eğitimin iş tatminini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi için öğretmenlerin hizmet içi eğitim durumu değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımı çizelge 4.1.13’de verilmiştir.

Çizelge 4.1.13. Hizmet İçi Eğitim Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Hizmet İçi Eğitim	<i>f</i>	%
Hayır	105	36,7
Evet	181	63,3
Toplam	286	100,0

Hizmet içi eğitim değişkeni dağılımları incelendiğinde; örnekleme yer alan öğretmenlerin %36,7'sinin hizmet içi eğitiminin olmadığı; %63,3'ünün ise hizmet içi eğitiminin bulunduğu belirlenmiştir.

4.1.4.3. Branşı İle İlgili Literatür Takibi Durumu

Öğretmenlerin branşı ile ilgili literatür takip durumu değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımı çizelge 4.1.14'de verilmiştir.

Çizelge 4.1.14. Branşı İle İlgili Literatür Takibi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Literatür Takibi	<i>f</i>	%
Hayır	47	16,4
Evet	239	83,6
Toplam	286	100,0

Örnekleme yer alan öğretmenlerin %83,6'sının branşı ile ilgili literatür takip ettiği belirlenmiştir.

4.1.5. İş Yeri ve İş Özelliklerine Ait Frekans Analizi

İş yeri ve iş özelliklerine ait öğretmenlerin iş değiştirme isteğini ve okul imkânları değişkenlerinin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları sırasıyla çizelgeler hâlinde verilmiştir.

4.1.5.1. İş Değişirme İsteği Durumu

Öğretmenlerin iş değişikirme isteği durumu değişkenine ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımı çizelge 4.1.15’de verilmiştir.

Çizelge 4.1.15. İş Değişirme İsteği Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

İş Değişirme	<i>f</i>	%
Hayır	168	58,7
Evet	118	41,3
Toplam	286	100,0

Örnekleme yer alan öğretmenlerin %41,3’ünün iş değişikirme imkânı olsaydı işini değiştireceği belirlenmiştir.

4.1.5.2. Okul İmkânları Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul imkânlarını hangi düzeyde bulduğu değişkene ait betimleyici frekans ve yüzde dağılımı çizelge 4.1.16’da verilmiştir.

Çizelge 4.1.16. Okul İmkânları Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Okul İmkânları	<i>f</i>	%
Zayıf	32	11,2
Ortanın Altı	39	13,6
Orta	128	44,8
Ortanın Üstü	70	24,5
İleri	17	5,9
Toplam	286	100,0

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin %69,6’sı okul imkânlarını orta ve altı seviyede; %24,5’inin okul imkânlarını orta seviyenin üstünde; %5,9’unun ise okul imkânlarını ileri seviyede bulduğu belirlenmiştir.

4.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Analizler

Bu bölümde problemlere cevap bulabilmek için, örneklemini oluşturan öğretmenlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeğine verdikleri cevaplardan elde edilen puanların kişisel bilgi formunda sorulan sorulara göre farklılaşıp farklılaşmadığına ve aralarındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bağımsız grup t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Analizler ve Yorumları

Araştırmanın birinci alt problemi “İlköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş tatmin ve alt boyutu olan iç ve dış kaynaklı tatmin düzeyleri nasıldır?” şeklinde belirlenmişti. Bu alt probleme cevap vermek amacıyla deneklerin Minnesota İş Tatmin Ölçeğine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Çizelge 4.2.1’de iç faktör, 4.2.2’de dış faktör ve 4.2.3’de ise iş tatmini geneline ait puanlar verilmiştir.

Çizelge 4.2.1. İş Tatmini Ölçeği İç Faktör Puanlarına Ait N , \bar{x} ve ss Değerleri İçin Sonuçlar

Puanlar	N	\bar{x}	ss
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	286	3,493	1,035
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	286	3,437	1,121
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	286	3,454	1,100
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	286	3,164	1,255
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	286	3,972	,936
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	286	3,695	1,033
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	286	4,342	,701
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	286	4,129	,754
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	286	3,877	,981
Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	286	3,000	1,163
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	286	3,734	1,015
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	286	3,828	,883
İç Faktör Genel Puanı	286	3,677	,998

Çizelge 4.2.1'de öğretmenlerin iş tatmini ölçeği iç faktörleri için elde edilen veri sayısı (N), aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) değerleri gösterilmiş olup, okullarda Milli Eğitim Bakanlığı'nca takip edilmesi istenen bir müfredatın olması ve bu müfredatın dışına çıkılamaması gibi nedenlerden dolayı “kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermemesi” değişkeni en az ortalamaya sahip olurken, öğretmenliğin bir öğretme işi olmasının da “başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem” değişkeninin en yüksek puanı almasına neden olduğu düşünülmektedir.

Çizelge 4.2.2. İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarına Ait N , \bar{x} ve ss Değerleri İçin Sonuçlar

Puanlar	N	\bar{x}	Ss
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	286	3,244	1,125
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	286	3,262	1,144
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	286	3,223	1,059
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	286	2,493	1,221
Terfi imkânının olması yönünden	286	2,538	1,122
Çalışma şartları yönünden	286	3,297	1,082
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	286	3,870	,902
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	286	3,038	1,112
Dış Faktör Genel Puanı	286	3,120	1,095

Çizelge 4.2.2'de öğretmenlerin iş tatmini ölçeği dış faktörleri için elde edilen veri sayısı (N), aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) değerleri gösterilmiş olup, insanlara yeni bir şeyler öğretmenin zorluğu, hayat pahalılığı, lüks yaşama isteği gibi birçok nedenden dolayı “yaptığım iş karşılığında aldığım ücret” değişkenine denekler tarafından en az puan verilerek ücretlerinin yeterli olmadığı ortaya çıkarken, öğretmenlerin okul içerisinde öğretmenlerden başka arkadaşlık yapacakları birilerinin olmaması, gün içerisindeki zamanlarının belli kısmının okulda geçmesi gibi nedenlerden dolayı “çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları” değişkenine en yüksek puanı vermişlerdir.

Çizelge 4.2.3. İş Tatmini Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarına Ait N , \bar{x} ve ss Değerleri İçin Sonuçlar

Puanlar	N	\bar{x}	ss
İş Tatmini İç Faktörler	286	3,677	,998
İş Tatmini Dış Faktörler	286	3,120	1,095
İş Tatmini Genel	286	3,399	1,047

Çizelge 4.2.3'de öğretmenlerin iş tatmini ölçeği için elde edilen veri sayısı (N), aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) değerleri gösterilmiş olup, öğretmenlerin iç faktör iş tatminleri için kendisi ile ilgili sorulardan oluşması, dış faktör iş tatminlerinin ise çalışma şartları ile ilgili olmasından dolayı iç faktör iş tatminleri daha yüksektir. Öğretmenlerin çalışma şartlarından olan memnuniyetsizliği iç faktör iş tatminlerinin yüksek olmasına yol açmıştır.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Analizler ve Yorumları

İkinci alt probleme ilişkin analiz sonuçları ve yorumları aşağıda verilmektedir.

4.2.2.1. Demografik Özellikler İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı değişkenleri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenecektir.

4.2.2.1.1. Cinsiyet İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında cinsiyet değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Cinsiyet değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için bağımsız grup t testi analizi yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin

puanlarının cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.4. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İç Faktör	Kadın	114	43,535	8,232	284	-1,043	,297
	Erkek	172	44,523	7,567			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.4’de görüldüğü gibi; iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda kadın ve erkek öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.5. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
Dış Faktör	Kadın	114	24,377	5,564	284	-1,458	,146
	Erkek	172	25,360	5,597			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.5’de görüldüğü gibi; iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda kadın ve erkek

öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.6. İş Tatmini Genel Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İş Tatmini Genel	Kadın	114	67,912	12,450	284	-1,335	,183
	Erkek	172	69,883	12,082			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.6'da görüldüğü gibi; iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda kadın ve erkek öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Cinsiyet değişkenine göre, Özdayı (1990) kadınların erkeklere göre daha tatminkâr olduklarını tespit etmiştir. Tunacan (2005) da kadın öğretmenlerin mesleğin saygınlığından duydukları tatminin, erkek öğretmenlerin bu boyuttan duydukları tatmin düzeyine göre daha yüksek olduğunu, Aydın (2006) ise erkek öğretmenlerin bayanlara göre daha fazla iş tatminsizliği yaşadığını tespit etmiştir. Dilsiz (2006) ise cinsiyete göre bir farklılık tespit etmemiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre ise cinsiyet ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuca göre erkek ve kadın öğretmenlerin benzer iş tatmini düzeylerine sahip oldukları ifade edilebilir.

4.2.2.1.2. Yaş İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında yaş değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Yaş değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.7. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İç Faktör	25 ≤	9	46,78	7,95	G.Arası	1162,63	5	232,53		
	26-30	38	42,79	7,20	G.İçi	16355,59	280	58,41		
	31-35	98	42,50	7,87	Toplam	17518,21	285			
	36-40	56	43,13	8,85					3,980	,002
	41-46	47	46,55	6,12						
	47 ≥	38	47,53	7,14						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.7'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve yaş değişkenine göre iş tatmini iç faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.8. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dış Faktör	25 ≤	9	27,33	6,20	G.Arası	387,01	5	77,40		
	26-30	38	24,61	6,33	G.İçi	8535,70	280	30,48		
	31-35	98	24,55	5,54	Toplam	8922,72	285			
	36-40	56	23,71	5,09					2,539	,029
	41-46	47	25,21	5,26						
	47 ≥	38	27,39	5,39						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.8'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve yaş değişkenine göre iş tatmini dış faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.9. İş Tatmini Genel Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	25 ≤	9	74,11	13,40	G.Arası	2655,80	5	531,16		
	26-30	38	67,39	12,33	G.İçi	40091,45	280	143,18		
	31-35	98	67,05	12,43	Toplam	42747,26	285			
	36-40	56	66,84	12,49					3,710	,003
	41-46	47	71,77	10,07						
	47 ≥	38	74,92	11,39						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Bu çizelgede, iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve yaş değişkenine göre iş tatmininin değiştiği belirlenmiştir.

Çizelge 4.2.10. İş Tatmini İç ve Dış Faktör İle Genel Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	İç Faktör			Dış Faktör			İş Tatmini Genel		
		\bar{x} (I-J)	ss	p	\bar{x} (I-J)	ss	p	\bar{x} (I-J)	ss	p
25 ≤	26-30	3.98830	2.83328	.851	2.72807	2.04681	.767	6.71637	4.43591	.807
	31-35	4.27778	2.66202	.764	2.78231	1.92308	.698	7.06009	4.16778	.720
	36-40	3.65278	2.74470	.879	3.61905	1.98281	.451	7.27183	4.29723	.721
	41-46	.22459	2.78085	1.000	2.12057	2.00893	.898	2.34515	4.35382	.998
	47 >	-.74854	2.83328	1.000	-.06140	2.04681	1.000	-.80994	4.43591	1.000
26-30	25 <	-3.98830	2.83328	.851	-2.72807	2.04681	.767	-6.71637	4.43591	.807
	31-35	.28947	1.46056	1.000	.05424	1.05513	1.000	.34372	2.28671	1.000
	36-40	-.33553	1.60632	1.000	.89098	1.16043	.973	.55545	2.51492	1.000
	41-46	-3.76372	1.66733	.407	-.60750	1.20451	.996	-4.37122	2.61045	.730
	47 >	-4.73684	1.75338	.203	-2.78947	1.26667	.240	-7.52632	2.74518	.189
31-35	25 <	-4.27778	2.66202	.764	-2.78231	1.92308	.698	-7.06009	4.16778	.720
	26-30	-.28947	1.46056	1.000	-.05424	1.05513	1.000	-.34372	2.28671	1.000
	36-40	-.62500	1.28029	.999	.83673	.92490	.945	.21173	2.00447	1.000
	41-46	-4.05319	1.35605	.116	-.66175	.97963	.985	-4.71494	2.12309	.426
	47 >	-5.02632*	1.46056	.040	-2.84372	1.05513	.079	-7.87003*	2.28671	.040
36-40	25 <	-3.65278	2.74470	.879	-3.61905	1.98281	.451	-7.27183	4.29723	.721
	26-30	.33553	1.60632	1.000	-.89098	1.16043	.973	-.55545	2.51492	1.000
	31-35	.62500	1.28029	.999	-.83673	.92490	.945	-.21173	2.00447	1.000
	41-46	-3.42819	1.51192	.401	-1.49848	1.09224	.744	-4.92667	2.36713	.504
	47 >	-4.40132	1.60632	.189	-3.68045*	1.16043	.021	-8.08177	2.51492	.070
41-46	25 <	-.22459	2.78085	1.000	-2.12057	2.00893	.898	-2.34515	4.35382	.998
	26-30	3.76372	1.66733	.407	.60750	1.20451	.996	4.37122	2.61045	.730
	31-35	4.05319	1.35605	.116	.66175	.97963	.985	4.71494	2.12309	.426
	36-40	3.42819	1.51192	.401	1.49848	1.09224	.744	4.92667	2.36713	.504
	47 >	-.97312	1.66733	.997	-2.18197	1.20451	.460	-3.15510	2.61045	.917
47 ≥	25 <	.74854	2.83328	1.000	.06140	2.04681	1.000	.80994	4.43591	1.000
	26-30	4.73684	1.75338	.203	2.78947	1.26667	.240	7.52632	2.74518	.189
	31-35	5.02632*	1.46056	.040	2.84372	1.05513	.079	7.87003*	2.28671	.040
	36-40	4.40132	1.60632	.189	3.68045*	1.16043	.021	8.08177	2.51492	.070
	41-46	.97312	1.66733	.997	2.18197	1.20451	.460	3.15510	2.61045	.917

Çizelge 4.2.10'da görülebileceği üzere, 47 ve üstü yaşa sahip olan öğretmenlerin 31-35 yaş grubuna sahip olan öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör tatminleri ile genel iş tatminleri daha yüksektir. Bu yüksekliğin sebebi olarak, yılların vermiş olduğu tecrübe ile 47 ve üstü yaşa sahip olan öğretmenlerin işin kendisi ile ilgili bölümünü içselleştirmeleri ve öğretmenlik mesleğinden beklentilerinin kalmaması gibi nedenlerden dolayı mesleklerinden azami tatmini elde etmeye çalıştıklarından iş tatmini iç faktör tatminleri yüksektir. 31-35 yaş grubunda olan öğretmenlerin ise yeniliğe açık olmaları, değişiklik istemelerine öğretmenlik mesleğinin engel olması nedeniyle iç faktör iş tatminleri 47 ve üstü yaştaki öğretmenlere göre düşüktür.

Ortalama değerlere göre; 47 ve üstü yaşa sahip olan öğretmenlerin 36-40 yaş grubu öğretmenlere göre iş tatmini dış faktör tatminleri daha yüksektir. Bu kapsamda, 47 ve üstü yaşa sahip olan öğretmenlerin mesleki yönden bir beklentilerinin bulunmaması nedeniyle iş tatmini dış faktör tatmini daha yüksek iken, 36-40 yaş grubu öğretmenlerin sistemi sorgulayan tecrübeye sahip olmaları nedeniyle çalışma şartları memnuniyetsizliğinden dolayı iş tatmini dış faktör tatminleri düşüktür.

Akkamış (2010), yaş ile iş tatmini arasında olumlu bağıntı olduğunu saptamıştır. Kişiler yaşlandıkça tatminler arttığı sonucuna ulaşmıştır. Mete (2006) de öğretmenlerin genel tatminlerinin 41 ve daha üstü yaş grubunda daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Öcal (2011) ise 46 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin, içsel tatmin düzeylerinin, diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu, 46 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin genel iş tatmini düzeylerinin, daha genç yaştaki öğretmenlerin genel iş tatmini düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Aydınay (1996), 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin 20-30 yaş grubundaki öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatminkâr olduklarını vurgulamıştır. Bu çalışmada ise; 47 ve üstü yaşa sahip

olan öğretmenlerin 31-35 yaş grubu öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör tatminleri ile genel iş tatminleri daha yüksektir. İş tatmini dış faktör tatminlerinde ise 47 ve üstü yaşa sahip olan öğretmenlerin 36-40 yaş grubu öğretmenlere göre iş tatmini dış faktör tatminleri daha yüksektir. Bu sonuca göre yaş arttıkça iş tatminin arttığını göstermektedir. Deneyim ve tecrübenin artmasıyla iş tatminin de arttığını söyleyebiliriz.

4.2.2.1.3. Medeni Durum İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında medeni durum değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Medeni durum değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.11. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İç Faktör	Evli	225	44,02	7,68	G.Arası	211,636	2	105,82	1,730	,179
	Bekâr	25	43,88	9,26	G.İçi	17306,58	283	61,15		
	Diğer	6	50,00	7,29	Toplam	17513,21	285			
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.11'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.12. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dış Faktör	Evli	225	24,82	5,53	G.Arası	70,27	2	35,13	1,123	,327
	Bekâr	25	25,76	5,97	G.İçi	8852,45	283	31,28		
	Diğer	6	27,83	6,65	Toplam	8922,72	285			
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.12'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.13. İş Tatmini Genel Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	Evli	225	68,84	12,02	G.Arası	482,26	2	241,13	1,615	,201
	Bekâr	25	69,64	14,01	G.İçi	42265,00	283	149,35		
	Diğer	6	77,83	12,97	Toplam	42747,26	285			
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.13'de görülebileceği üzere, iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Aydın (2006) ve Dilsiz (2006) de öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Özdayı (1990) ise evlilerin bekâr ve dullara göre daha tatminkar olduklarını tespit etmiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre medeni durum değişkeni ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığından; evli, bekâr ve dul olan öğretmenlerin iş tatminleri benzer olduğu söylenebilir.

4.2.2.1.4. Çocuk Sayısı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında çocuk sayısı değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Çocuk sayısı değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının çocuk sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.14. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	1	82	41,94	7,78	G.Arası	759,26	2	379,96		
İç	2	109	44,67	7,89	G.İçi	13578,71	230	59,04		
Faktör	3 ≥	42	46,95	6,90	Toplam	14338,64	232		6,436	,002
	Toplam	233								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.14’de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve çocuk sayısı değişkenine göre iş tatmini iç faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.15. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dış Faktör	1	82	23,91	5,69	G.Arası	250,93	2	125,46	4,122	,017
	2	109	24,72	5,62	G.İçi	7000,21	230	30,44		
	3 ≥	42	26,90	4,85	Toplam	7251,13	232			
	Toplam	233								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.15'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve çocuk sayısı değişkenine göre iş tatmini dış faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.16. İş Tatmini Genel Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	1	82	65,85	12,34	G.Arası	1818,18	2	909,09	6,339	,002
	2	109	69,39	12,32	G.İçi	32987,20	230	143,42		
	3 ≥	42	73,86	10,20	Toplam	34805,38	232			
	Toplam	233								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.16'da görülebileceği üzere, iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu çocuk sayısı değişkenine göre iş tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.17. İş Tatmini İç ve Dış Faktör İle Genel Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları

(I) Çocuk Sayısı	(J) Çocuk Sayısı	İç Faktör			Dış Faktör			İş Tatmini Genel		
		\bar{x} (I-J)	SS	p	\bar{x} (I-J)	SS	p	\bar{x} (I-J)	SS	p
1	2	-2.73070	1.12321	.054	-.80096	.80647	.611	-3.53166	1.75067	.133
	3 >	-5.01336*	1.45796	.003	-2.99013*	1.04682	.018	-8.00348*	2.27242	.002
2	1	2.73070	1.12321	.054	.80096	.80647	.611	3.53166	1.75067	.133
	3 >	-2.28266	1.39546	.264	-2.18917	1.00194	.094	-4.47182	2.17500	.123
3 ≥	1	5.01336*	1.45796	.003	2.99013*	1.04682	.018	8.00348*	2.27242	.002
	2	2.28266	1.39546	.264	2.18917	1.00194	.094	4.47182	2.17500	.123

Çizelge 4.2.17'de görülebileceği üzere, ortalama değerlerine göre; 3 ve üstü çocuğa sahip olan öğretmenlerin 1 çocuğa sahip öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatminleri daha yüksektir. İleri yaşlardaki öğretmenlerin iş tatminleri genç öğretmenlere göre daha yüksektir. 3 ve üstü çocuğa sahip olan öğretmenlerin ileri yaşlarda oldukları düşünüldüğünden iş tatminleri yüksek çıkmıştır.

Öcal (2011), çocuğu olan öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin, çocuğu olmayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu, dışsal tatmin düzeylerinin de ise anlamlı farklılaşma bulunmadığı, genel iş tatmini düzeylerine bakıldığında ise çocuk sahibi olanların iş tatmininin, çocuğu olmayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Adıgüzel (2010) de çocuk sahibi olma veya çocuk sayısının iş tatmini iç

faktör, dış faktör ve genel tatmin arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını belirtmiştir. Bu araştırmada ise 3 ve üstü çocuğa sahip olan öğretmenlerin 1 çocuğa sahip öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatminleri daha yüksektir.

4.2.2.2. Çalışma Hayatı İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Bu başlık altında hizmet yılı, görev süresince çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, branş dersi ve çalıştığı okul kademesi değişkenleri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenecektir.

4.2.2.2.1. Hizmet Yılı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında hizmet yılı değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Hizmet yılı değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının hizmet yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.18. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	<i>\bar{x}</i>	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İç Faktör	0-5	33	44,91	6,66	G.Arası	884,76	4	221,19	3,737	,006
	6-10	60	41,72	7,17	G.İçi	16633,45	281	59,19		
	11-15	86	43,23	8,36	Toplam	17518,21	285			
	16-20	51	45,02	7,85						
	21 ≥	56	46,82	7,57						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.18'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve hizmet yılı değişkenine göre iş tatmini iç faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.19. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dış Faktör	0-5	33	25,81	5,98	G.Arası	221,41	4	55,35	1,788	,131
	6-10	60	23,73	5,92	G.İçi	8701,30	281	30,97		
	11-15	86	24,79	5,43	Toplam	8922,72	285			
	16-20	51	24,71	4,91						
	21 ≥	56	26,30	5,70						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.19'da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.20. İş Tatmini Genel Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	0-5	33	70,73	11,58	G.Arası	1913,63	4	478,41	3,292	,012
	6-10	60	65,45	12,02	G.İçi	40833,13	281	145,32		
	11-15	86	68,02	12,53	Toplam	42747,26	285			
	16-20	51	69,73	11,85						
	21 ≥	56	73,13	11,80						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.20'de görülebileceği üzere, iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve hizmet yılı değişkenine göre iş tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.21. İş Tatmini İç Faktör ve Genel Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları

(I) Hizmet Yılı	(J) Hizmet Yılı	İç Faktör			İş Tatmini Genel		
		\bar{x} (I-J)	ss	p	\bar{x} (I-J)	ss	p
0-5	6-10	3.19242	1.66743	.455	5.27727	2.61255	.397
	11-15	1.67653	1.57545	.889	2.70402	2.46844	.878
	16-20	-.11052	1.71884	1.000	1.00178	2.69311	.998
	21 >	-1.91234	1.68843	.864	-2.39773	2.64545	.935
6-10	0-5	-3.19242	1.66743	.455	-5.27727	2.61255	.397
	11-15	-1.51589	1.29416	.849	-2.57326	2.02772	.807
	16-20	-3.30294	1.46534	.282	-4.27549	2.29592	.484
	21 >	-5.10476*	1.42954	.014	-7.67500*	2.23983	.021
11-15	0-5	-1.67653	1.57545	.889	-2.70402	2.46844	.878
	6-10	1.51589	1.29416	.849	2.57326	2.02772	.807
	16-20	-1.78705	1.35977	.786	-1.70223	2.13050	.959
	21 >	-3.58887	1.32111	.120	-5.10174	2.06994	.197
16-20	0-5	.11052	1.71884	1.000	-1.00178	2.69311	.998
	6-10	3.30294	1.46534	.282	4.27549	2.29592	.484
	11-15	1.78705	1.35977	.786	1.70223	2.13050	.959
	21 >	-1.80182	1.48919	.833	-3.39951	2.33329	.713
21 ≥	0-5	1.91234	1.68843	.864	2.39773	2.64545	.935
	6-10	5.10476*	1.42954	.014	7.67500*	2.23983	.021
	11-15	3.58887	1.32111	.120	5.10174	2.06994	.197
	16-20	1.80182	1.48919	.833	3.39951	2.33329	.713

Çizelge 4.2.21'de görülebileceği üzere, 21 ve üstü hizmet yılında bulunan öğretmenlerin 6-10 yılları arasında hizmet süresinde bulunan öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör ve genel tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. 6-10 yılları

arasında hizmete sahip olan öğretmenlerin, mesleğe ilk başlayıştaki beklentilerini bulamamalarından dolayı iş tatminlerinin düşük olduğu düşünülmektedir. 21 ve üstü hizmete sahip öğretmenlerin ise gerçeklerden uzak beklentilerinin olmaması ve mesleğin tüm inceliklerine sahip olmalarının iş tatminlerinin yüksek olmasında büyük rol oynadığı düşünülmektedir.

Mete (2006), 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin genel tatminlerinin 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öcal (2011), öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerinin, onların içsel ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğunu bulmuştur. 0-5, 6-10 ve 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, içsel tatmin düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Daha kısa mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, içsel tatmin düzeyleri, daha uzun süreli mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, içsel tatmin düzeylerinden daha düşük olduğunu, genel iş tatmini düzeylerine bakıldığında ise sonucun değişmediğini belirtmiştir. Bu çalışmada ise; 21 ve üstü hizmet süresinde bulunan öğretmenlerin 6-10 yıllık hizmet süresinde bulunan öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör ve genel tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmekte olup, iş tatmini dış faktör tatminleri puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. 21 ve üstü hizmet süresine sahip öğretmenlerin uzun süre meslekleri ile bütünleşmeleri iş tatminin artmasını da beraberinde getirmektedir.

4.2.2.2.2. Çalıştığı Okul Sayısı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında çalıştığı okul sayısı değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Çalıştığı okul sayısı değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin

incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının çalıştığı okul sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.22. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İç Faktör	2 ≤	63	43,38	8,38	G.Arası	425,25	4	106,31	1,748	,140
	3	77	43,87	8,22	G.İçi	17092,97	281	60,83		
	4	63	42,83	6,89	Toplam	17518,21	285			
	5	44	45,61	8,26						
	6 ≥	39	46,28	6,75						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.22'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin çalıştıkları okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.23. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dış Faktör	2 ≤	63	24,59	5,98	G.Arası	141,65	4	35,41	1,133	,341
	3	77	25,68	5,77	G.İçi	8781,06	281	31,25		
	4	63	23,87	5,40	Toplam	8922,72	285			
	5	44	25,36	5,05						
	6 ≥	39	25,51	5,44						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.23'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin çalıştıkları okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.24. İş Tatmini Genel Puanlarının Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	2 ≤	63	67,97	13,00	G.Arası	897,63	4	224,41		
	3	77	69,55	12,78	G.İçi	41849,63	281	148,93		
	4	63	66,70	11,24	Toplam	42747,26	285			
	5	44	70,98	12,52					1,507	,200
	6 ≥	39	71,79	10,75						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.24'de görülebileceği üzere, iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin çalıştıkları okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

4.2.2.2.3. İdari Görev Durumu İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında idari görev yapma durumu değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. İdari görev yapma durumu değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için bağımsız grup t testi analizi yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının idari görev yapma durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.25. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının İdari Görev Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	İdari Görev	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İç Faktör	Hayır	217	43,764	7,640	284	-1,396	,164
	Evet	69	45,275	8,390			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.25’de görüldüğü gibi; iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının idari görev yapıp yapmama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda idari görev yapan ve yapmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.26. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının İdari Görev Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	İdari Görev	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
Dış Faktör	Hayır	217	24,682	5,405	284	-1,539	,125
	Evet	69	25,869	6,109			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.26’da görüldüğü gibi; iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının idari görev yapıp yapmama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda idari görev yapan ve yapmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.27. İş Tatmini Genel Puanlarının İdari Görev Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	İdari Görev	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İş Tatmini Genel	Hayır	217	68,447	11,869	284	-1,598	,111
	Evet	69	71,144	13,246			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.27’de görüldüğü gibi; iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının idari görev yapıp yapmama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda idari görev yapan ve yapmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

4.2.2.2.4. Branş Dersi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında branş dersi değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Branş dersi değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının branş dersine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.28. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Branş Dersi 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
İç Faktör	Sayısal	76	42,49	6,22	G.Arası	524,73	2	262,37	4,369	,014
	Sözel	150	44,04	8,32	G.İçi	16993,48	83	60,05		
	San./Bed.Yet.	60	46,43	7,99	Toplam	17518,21	85			
	Toplam	286								

* p < 0,05

Çizelge 4.2.28'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin branş dersi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve branş dersi değişkenine göre iş tatmini iç faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.29. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Branş Dersi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dış Faktör	Sayısal	76	23,92	5,05	G.Arası	114,18	2	57,09	1,834	,162
	Sözel	150	25,31	5,55	G.İçi	8808,53	83	31,13		
	San./Bed.Yet.	60	25,43	6,27	Toplam	8922,77	85			
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.29'da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin branş dersi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.30. İş Tatmini Genel Puanlarının Branş Dersi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	Sayısal	76	66,41	10,14	G.Arası	1019,70	2	509,85	3,458	,033
	Sözel	150	69,35	12,86	G.İçi	41727,56	83	147,45		
	San./Bed.Yet.	60	71,87	12,61	Toplam	42747,26	85			
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.30'da görülebileceği üzere, iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin branş dersi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve branş dersi değişkenine göre iş tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.31. İş Tatmini İç Faktör ve Genel Puanlarının Branş Dersi Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları

(I) Branş Dersi	(J) Branş Dersi	İç Faktör			İş Tatmini Genel		
		\bar{x} (I-J)	ss	p	\bar{x} (I-J)	ss	p
Sayısal	Sözel	-1,55316	1,09106	,364	-1,55316	1,09106	,364
	Sanatsal/Bedeni Yetenek	-3,94649*	1,33824	,014	-3,94649*	1,33824	,014
Sözel	Sayısal	1,55316	1,09106	,364	1,55316	1,09106	,364
	Sanatsal/Bedeni Yetenek	-2,39333	1,18369	,131	-2,39333	1,18369	,131
Sanatsal/Bedeni Yetenek	Sayısal	3,94649*	1,33824	,014	3,94649*	1,33824	,014
	Sözel	2,39333	1,18369	,131	2,39333	1,18369	,131

Çizelge 4.2.31'de görülebileceği üzere, sanatsal veya bedeni yetenek derslerine giren öğretmenlerin sayısal derslere giren öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör ve genel tatminleri daha yüksektir. Sanatsal veya bedeni yetenek derslerinde öğrencilere yeni bir şeyler öğretmekten çok, var olan yeteneklerin geliştirilmesi amaçlanır. Öğrencilerin büyük bir arzusuyla takip ettikleri bu derslerden yüksek not almaları da bu branş öğretmenlerinin iş tatminlerinin daha yüksek olmasını sağlamaktadır. Fakat sanatsal veya

bedeni yetenek derslerine nazaran sayısal derslere katılımın az olması ve öğrenci notlarının düşük olması gibi sebeplerden dolayı sayısal branşa sahip öğretmenlerin iş tatminleri düşüktür.

Aydınay (1996), branşlar bakımından iş tatmininin alt boyutlarına göre tatmin düzeyini yükseltici bir etkisinin olmadığını ileri sürmüştür. Durak (2009), araştırmasında branş dersleri ile iş tatmini arasında bir ilişki saptamamıştır. Özdayı (1990), branşa göre en tatminkâr olan grubun yabancı dil öğretmenleri, en az tatmin olan grubun ise fen ve felsefe grubu öğretmenleri olduğunu tespit etmiştir. Dilsiz (2006) ise branşa göre anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Bu çalışmada ise, sanatsal derslere veya bedeni yetenek derslerine giren öğretmenlerin sayısal derslere giren öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör ve genel tatminleri daha yüksek olmasına rağmen iş tatmini dış faktör tatmin puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sayısal derslerin zorluğundan dolayı öğrencilerin derse katılımının az olması ve sınavlardaki başarısının düşük olması öğretmenlerin iş tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

4.2.2.2.5. Çalıştığı Okul Kademesi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında çalıştığı okul kademesi değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Çalıştığı okul kademesi değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için bağımsız grup t testi analizi yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının çalıştığı okul kademesine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.32. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Okul Kademesi	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İç Faktör	İlköğretim II. Kademe	118	44,118	7,211	284	-0,019	,985
	Ortaöğretim	168	44,136	8,274			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.32’de görüldüğü gibi; iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin çalıştığı okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda öğretmenlerin çalıştığı okul kademelerine ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.33. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Okul Kademesi	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
Dış Faktör	İlköğretim II. Kademe	118	24,830	5,601	284	-0,349	,727
	Ortaöğretim	168	25,065	5,605			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.33’de görüldüğü gibi; iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin çalıştığı okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda öğretmenlerin çalıştığı okul kademelerine ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.34. İş Tatmini Genel Puanlarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Okul Kademesi	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İş Tatmini Genel	İlköğretim II. Kademe	118	68,949	11,725	284	-0,172	,864
	Ortaöğretim	168	69,202	12,634			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.34'de görüldüğü gibi; iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin çalıştığı okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda öğretmenlerin çalıştığı okul kademelerine ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

4.2.2.3. Gelir Durumu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Bu başlık altında öğretmenlerin kendilerini hangi gelir düzeyinde gördüğünü ve öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumu değişkenleri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenecektir.

4.2.2.3.1. Gelir Düzeyi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında öğretmenlerin kendilerini hangi gelir düzeyinde gördüğü değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Öğretmenlerin kendilerini hangi gelir düzeyinde gördüğü değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının gelir düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.35. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	Düşük	25	39,20	10,42	G.Arası	2139,14	4	534,79		
	Ort. ≤	64	40,81	7,22	G.İçi	15379,07	281	54,73		
İç Faktör	Orta	168	45,37	7,12	Toplam	17518,21	285		9,771	,000
	Ort. ≥	26	48,31	6,28						
	Yüksek	3	50,33	4,04						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.35'de görülebileceği üzere, iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve gelir düzeyi değişkenine göre iş tatmini iç faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.36. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	Düşük	25	21,88	4,87	G.Arası	1290,05	4	322,51		
	Ort. ≤	64	22,02	5,37	G.İçi	7632,67	281	27,16		
Dış Faktör	Orta	168	26,01	5,31	Toplam	8922,72	285		11,873	,000
	Ort. ≥	26	27,85	4,64						
	Yüksek	3	30,67	1,53						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.36'da görülebileceği üzere, iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve gelir düzeyi değişkenine göre iş tatmini dış faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.37. İş Tatmini Genel Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	Düşük	25	61,08	14,13	G.Arası	6713,55	4	1678,39		
	Ort. ≤	64	62,82	11,08	G.İçi	36033,71	281	128,23		
	Orta	168	71,38	11,28	Toplam	42747,26	285		13,088	,000
	Ort. ≥	26	76,15	9,47						
	Yüksek	3	81,00	2,65						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.37'de görülebileceği üzere, iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve gelir düzeyi değişkenine göre iş tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.38. İş Tatmini İç ve Dış Faktör İle Genel Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları

(I) Gelir Düzeyi	(J) Gelir Düzeyi	İç Faktör			Dış Faktör			İş Tatmini Genel		
		\bar{x} (I-J)	ss	p	\bar{x} (I-J)	ss	p	\bar{x} (I-J)	ss	p
Düşük	Ort. Altı	-1,61250	1,74481	,931	-,13563	1,22919	1,000	-1,74813	2,67077	,980
	Orta	-6,16905*	1,58586	,005	-4,12595*	1,11722	,010	-10,29500*	2,42748	,002
	Ort. Üstü	-9,10769*	2,07224	,001	-5,96615*	1,45987	,003	-15,07385*	3,17197	,000
	Yüksek	-11,13333	4,52023	,197	-8,78667	3,18444	,110	-19,92000	6,91910	,085
Ortanın Altı	Düşük	1,61250	1,74481	,931	,13563	1,22919	1,000	1,74813	2,67077	,980
	Orta	-4,55655*	1,08670	,002	-3,99033*	,76557	,000	-8,54688*	1,66342	,000
	Ort. Üstü	-7,49519*	1,72051	,001	-5,83053*	1,21208	,000	-13,32572*	2,63358	,000
	Yüksek	-9,52083	4,37017	,317	-8,65104	3,07873	,099	-18,17188	6,68941	,120
Orta	Düşük	6,16905*	1,58586	,005	4,12595*	1,11722	,010	10,29500*	2,42748	,002
	Ort. Altı	4,55655*	1,08670	,002	3,99033*	,76557	,000	8,54688*	1,66342	,000
	Ort. Üstü	-2,93864	1,55909	,471	-1,84020	1,09836	,591	-4,77885	2,38650	,407
	Yüksek	-4,96429	4,30918	,856	-4,66071	3,03576	,671	-9,62500	6,59605	,712
Ortanın Üstü	Düşük	9,10769*	2,07224	,001	5,96615*	1,45987	,003	15,07385*	3,17197	,000
	Ort. Altı	7,49519*	1,72051	,001	5,83053*	1,21208	,000	13,32572*	2,63358	,000
	Orta	2,93864	1,55909	,471	1,84020	1,09836	,591	4,77885	2,38650	,407
	Yüksek	-2,02564	4,51090	,995	-2,82051	3,17787	,940	-4,84615	6,90483	,974
Yüksek	Düşük	11,13333	4,52023	,197	8,78667	3,18444	,110	19,92000	6,91910	,085
	Ort. Altı	9,52083	4,37017	,317	8,65104	3,07873	,099	18,17188	6,68941	,120
	Orta	4,96429	4,30918	,856	4,66071	3,03576	,671	9,62500	6,59605	,712
	Ort. Üstü	2,02564	4,51090	,995	2,82051	3,17787	,940	4,84615	6,90483	,974

Çizelge 4.2.38'de görülebileceği üzere, gelir arttıkça iş tatmini artmaktadır.

Maddi anlamda kaygının olmaması işe bağlılığın ve iş tatminin artmasını sağlamaktadır.

Öcal'a (2011) göre aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin dışsal ve genel iç tatmin düzeyleri, aylık gelirleri daha az olan öğretmenlerin tatmin düzeylerinden daha yüksektir. Özdayı (1990), resmi liselerde çalışan öğretmenlerin %83'ünün, özel liselerde çalışanların ise %43'ünün maaşlarının azlığından stres duyduğunu belirtmiştir. Dilsiz (2006), iş tatmini ile gelir arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Bu

araştırmada ise, gelir düzeyine göre iş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatminlerinin değiştiği görülmektedir. Gelir seviyesinden memnun olan öğretmenlerin iş tatminlerinin, gelir seviyesinden memnun olmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Özetle geleceğe maddi anlamda güvenle bakan öğretmenlerin iş tatminleri daha yüksektir.

4.2.2.3.2. Ek İş İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında öğretmenlik dışı ek iş yapılıp yapılmaması değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Öğretmenlik dışı ek iş yapılıp yapılmaması değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için bağımsız grup t testi analizi yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının ek işe göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.39. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Ek İş	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İç Faktör	Hayır	249	44,606	7,606	284	2,699	,007
	Evet	37	40,918	8,709			

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.39'da görüldüğü gibi; iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlik dışı ek iş yapılıp yapılmaması değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve öğretmenlik dışı ek iş yapılıp yapılmaması değişkenine göre iş tatmini iç faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.40. İş Tatmini 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	t Testi		
					Sd	t	p
Dış Faktör	Hayır	249	25,337	5,513	284	2,930	,004
	Evet	37	22,486	5,580			

* p < 0,05

Bu çizelgede, iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlik dışı ek iş yapılıp yapılmaması değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve öğretmenlik dışı ek iş yapılıp yapılmaması değişkenine göre iş tatmini dış faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.41. İş Tatmini 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	t Testi		
					Sd	t	p
İş Tatmini Genel	Hayır	249	69,943	11,910	284	3,075	,002
	Evet	37	63,405	13,111			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.41’de görüldüğü gibi; iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının öğretmenlik dışı ek iş yapılıp yapılmaması değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve öğretmenlik dışı ek iş yapılıp yapılmaması değişkenine göre iş tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.39, 4.2.40 ve 4.2.41’de görüleceği üzere, öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşmayan öğretmenlerin ek gelir getiren bir işle uğraşan öğretmenlere

göre iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri daha yüksektir. Meslekleri dışında gelir getiren bir işle uğraşmayıp kendilerine zaman ayıran öğretmenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4.2.2.4. Eğitim Durumu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Bu başlık altında öğretmenlerin lisansüstü eğitim durumu, hizmet içi eğitim durumu ve branşı ile ilgili literatür takip durumu değişkenleri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenecektir.

4.2.2.4.1. Lisansüstü Eğitim İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında lisansüstü eğitim durumu değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Lisansüstü eğitim durumu değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için bağımsız grup t testi analizi yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının lisansüstü eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.42. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Lisansüstü Eğitim	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İç Faktör	Hayır	353	44,201	7,960	284	,431	,667
	Evet	33	43,575	6,928			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.45’de görüldüğü gibi; iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının lisansüstü eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerinin bulunup bulunmamasına ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.43. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Lisansüstü Eğitim	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
Dış Faktör	Hayır	353	24,960	5,609	284	-0,067	,946
	Evet	33	25,030	5,570			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.46'da görüldüğü gibi; iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının lisansüstü eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerinin bulunup bulunmamasına ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.44. İş Tatmini Genel Puanlarının Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Lisansüstü Eğitim	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İş Tatmini Genel	Hayır	353	69,162	12,367	284	,245	,807
	Evet	33	68,606	11,450			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.47'de görüldüğü gibi; iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının lisansüstü eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda

öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerinin bulunup bulunmamasına ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Duman (2006) da eğitim durumu bakımından öğretmenlerin iş tatminleri arasında farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmış olup, bu araştırma da anılan araştırma ile paralellik göstermektedir. Öcal (2011) ise, yüksekokul mezunu öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinden daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

4.2.2.4.2. Hizmet İçi Eğitim İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında hizmet içi eğitim durumu değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Hizmet içi eğitim durumu değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için bağımsız grup t testi analizi yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının hizmet içi eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.45. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Hizmet İçi Eğitim	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İç Faktör	Hayır	105	43,657	7,580	284	-0,775	,439
	Evet	181	44,403	7,994			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.48'de görüldüğü gibi; iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının hizmet içi eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda

öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin bulunup bulunmamasına ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.46. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Hizmet İçi Eğitim	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
Dış Faktör	Hayır	105	24,428	5,499	284	-1,244	,214
	Evet	181	25,281	5,641			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.49’da görüldüğü gibi; iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının hizmet içi eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin bulunup bulunmamasına ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.47. İş Tatmini Genel Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Hizmet İçi Eğitim	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İş Tatmini Genel	Hayır	105	68,085	12,072	284	-1,065	,288
	Evet	181	69,685	12,342			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.50’de görüldüğü gibi; iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının hizmet içi eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda

öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin bulunup bulunmamasına ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

4.2.2.4.3. Branşı İle İlgili Literatür Takibi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında branşı ile ilgili literatür takibi değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Branşı ile ilgili literatür takibi değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için bağımsız grup t testi analizi yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının branşı ile ilgili literatür takibine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.48. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Branşı İle İlgili Literatür Takibi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Literatür Takibi	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İç Faktör	Hayır	47	43,297	8,883	284	-0,795	,427
	Evet	239	44,292	7,628			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.51’de görüldüğü gibi; iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının branşı ile ilgili literatür takibi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda öğretmenlerin branşı ile ilgili literatürü takip edip etmemesine ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.49. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Branşı İle İlgili Literatür Takibi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Literatür Takibi	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
Dış Faktör	Hayır	47	24,170	6,012	284	-1,070	,285
	Evet	239	25,125	5,509			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.52’de görüldüğü gibi; iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının branşı ile ilgili literatür takibi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda öğretmenlerin branşı ile ilgili literatürü takip edip etmemesine ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çizelge 4.2.50. İş Tatmini Genel Puanlarının Branşı İle İlgili Literatür Takibi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Literatür Takibi	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İş Tatmini Genel	Hayır	47	67,468	13,876	284	-0,998	,319
	Evet	239	69,418	11,906			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.53’de görüldüğü gibi; iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının branşı ile ilgili literatür takibi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda öğretmenlerin branşı ile ilgili literatürü takip edip etmemesine ait aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Mete’nin (2006) yapmış olduğu çalışmada, mesleki yayınları takip etmeme değişkenin öğretmenlerin iş tatmini alt boyut puanları açısından bir farklılık yaratmadığı

sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da öğretmenlerin ilgili literatür takibi ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminlerinde anlamlı bir farklılık bulunamamış olup, bu sonuç Mete'nin (2006) çalışması ile paralellik göstermektedir.

4.2.2.5. İş Yeri ve İş Özellikleri İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Bu başlık altında öğretmenlerin iş değiştirme isteği ve okul imkânları değişkenleri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenecektir.

4.2.2.5.1. İş Değiştirme İsteği İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında öğretmenlerin iş değiştirme isteği değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Öğretmenlerin iş değiştirme isteği değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için bağımsız grup t testi analizi yapılmıştır. İş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının öğretmenlerin iş değiştirme isteğine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.51. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının İş Değiştirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	İş Değiştirme	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İç Faktör	Hayır	168	46,773	6,786	284	7,424	,000
	Evet	118	40,364	7,723			

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.54'de görüldüğü gibi; iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının iş değiştirme isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve iş değiştirme isteği değişkenine göre iş tatmini iç faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.52. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının İş Değiştirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	İş Değiştirme	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
Dış Faktör	Hayır	168	26,589	5,308	284	6,219	,000
	Evet	118	22,661	5,185			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.55’de görüldüğü gibi; iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının iş değiştirme isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve iş değiştirme isteği değişkenine göre iş tatmini dış faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.53. İş Tatmini Genel Puanlarının İş Değiştirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	İş Değiştirme	N	\bar{x}	ss	t Testi		
					Sd	t	p
İş Tatmini Genel	Hayır	168	73,363	10,971	284	7,715	,000
	Evet	118	63,025	11,411			

* p < 0,05

Çizelge 4.2.56’da görüldüğü gibi; iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının iş değiştirme isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda

aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve iş değiştirme isteği değişkenine göre iş tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.54, 4.2.55 ve 4.2.56’da görüleceği üzere, iş değiştirme imkânı olsa iş değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlerin iş değiştirmeyi düşünen öğretmenlere göre iş tatmini genel, i faktör ve dış faktör tatminleri daha yüksektir. Çünkü iş değiştirmek istemeyen öğretmenlerin işinden memnun olmaları gayet tabii bir sonuçtur.

Özdayı (1990), meslekten ayrılmayı düşünenlerin resmi liselerde %30,8, özel liselerde %20,6 olduğunu tespit etmiştir. Deneklerin meslekten ayrılma isteğinin başında resmi liselerde maaşların azlığı, özel liselerde ise ailevi nedenler gelmektedir. Bu araştırmada da iş değiştirme imkânı olmasına rağmen iş değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlerin iş değiştirmeyi düşünen öğretmenlere göre iş tatmini i faktör tatminleri daha yüksektir. İş tatmini elde edememiş öğretmenlerin ise işini değiştirmek istemeleri sonucuna ulaşılmaktadır.

4.2.2.5.2 Okul İmkânları İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bu başlık altında öğretmenlerin okul imkânlarını hangi düzeyde bulduğu değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Öğretmenlerin okul imkânlarını hangi düzeyde bulduğu değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. İş tatmini i faktör, dış faktör ve genel tatmin puanlarının okul imkânlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar çizelgeler hâlinde verilmiştir.

Çizelge 4.2.54. İş Tatmini İç Faktör Puanlarının Okul İmkânları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İç Faktör	Zayıf	32	39,94	9,15	G.Arası	2395,52	4	598,88		
	Ort. ≤	39	40,10	6,81	G.İçi	15122,69	281	53,82		
	Orta	128	43,89	7,06	Toplam	17518,21	285			
	Ort. ≥	70	47,93	7,38					11,128	,000
	İleri	17	47,41	6,48						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.57'de görülebileceği üzere, iş tatmini iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının okul imkânları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve okul imkânları değişkenine göre iş tatmini iç faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.55. İş Tatmini Dış Faktör Puanlarının Okul İmkânları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N, \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dış Faktör	Zayıf	32	19,44	6,33	G.Arası	2186,61	4	546,65		
	Ort. ≤	39	22,23	4,82	G.İçi	6736,11	281	23,97		
	Orta	128	25,03	4,82	Toplam	8922,72	285			
	Ort. ≥	70	27,80	4,53					22,804	,000
	İleri	17	29,53	3,92						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.58'de görülebileceği üzere, iş tatmini dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının okul imkânları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve okul imkânları değişkenine göre iş tatmini dış faktör tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.56. İş Tatmini Genel Puanlarının Okul İmkânları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>N</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş Tatmini Genel	Zayıf	32	59,38	14,04	G.Arası	8937,09	4	2234,27		
	Ort. ≤	39	62,33	10,50	G.İçi	33810,17	281	120,32		
	Orta	128	68,92	10,53	Toplam	42747,26	285			
	Ort. ≥	70	75,73	10,68					18,569	,000
	İleri	17	76,94	9,86						
	Toplam	286								

* $p < 0,05$

Çizelge 4.2.59'da görülebileceği üzere, iş tatmini genel puanlarının aritmetik ortalamalarının okul imkânları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aralarındaki farkın anlamlı olduğu ve okul imkânları değişkenine göre iş tatmininin değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.2.57. İş Tatmini İç ve Dış Faktör İle Genel Puanlarının Okul İmkânları Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Scheffe Sonuçları

(I) Okul İmkânları	(J) Okul İmkânları	İç Faktör			Dış Faktör			İş Tatmini Genel		
		\bar{x} (I-J)	ss	p	\bar{x} (I-J)	ss	p	\bar{x} (I-J)	ss	p
Zayıf	Ort. Alt.	-,16506	1,74978	1,000	-2,79327	1,16781	,224	-2,95833	2,61633	,865
	Orta	-3,95313	1,44991	,118	-5,59375*	,96768	,000	-9,54688*	2,16796	,001
	Ort. Üst.	-7,99107*	1,56544	,000	-8,36250*	1,04479	,000	-16,35357*	2,34070	,000
	İleri	-7,47426*	2,20171	,023	-10,09191*	1,46943	,000	-17,56618*	3,29207	,000
Ortanın Altı	Zayıf	,16506	1,74978	1,000	2,79327	1,16781	,224	2,95833	2,61633	,865
	Orta	-3,78806	1,34178	,096	-2,80048*	,89551	,047	-6,58854*	2,00628	,031
	Ort. Üst.	-7,82601*	1,46586	,000	-5,56923*	,97833	,000	-13,39524*	2,19181	,000
	İleri	-7,30920*	2,13206	,021	-7,29864*	1,42295	,000	-14,60784*	3,18792	,000
Orta	Zayıf	3,95313	1,44991	,118	5,59375*	,96768	,000	9,54688*	2,16796	,001
	Ort. Alt.	3,78806	1,34178	,096	2,80048*	,89551	,047	6,58854*	2,00628	,031
	Ort. Üst.	-4,03795*	1,09054	,009	-2,76875*	,72783	,007	-6,80670*	1,63061	,002
	İleri	-3,52114	1,89372	,486	-4,49816*	1,26388	,014	-8,01930	2,83156	,094
Ortanın Üstü	Zayıf	7,99107*	1,56544	,000	8,36250*	1,04479	,000	16,35357*	2,34070	,000
	Ort. Alt.	7,82601*	1,46586	,000	5,56923*	,97833	,000	13,39524*	2,19181	,000
	Orta	4,03795*	1,09054	,009	2,76875*	,72783	,007	6,80670*	1,63061	,002
	İleri	,51681	1,98357	,999	-1,72941	1,32385	,789	-1,21261	2,96590	,997
İleri	Zayıf	7,47426*	2,20171	,023	10,09191*	1,46943	,000	17,56618*	3,29207	,000
	Ort. Alt.	7,30920*	2,13206	,021	7,29864*	1,42295	,000	14,60784*	3,18792	,000
	Orta	3,52114	1,89372	,486	4,49816*	1,26388	,014	8,01930	2,83156	,094
	Ort. Üst.	-,51681	1,98357	,999	1,72941	1,32385	,789	1,21261	2,96590	,997

Çizelge 4.2.60'da görülebileceği üzere, okul imkânları arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Örneğin okullarda gelişmiş bir laboratuvarın ve kütüphanenin olması, akıllı tahta ve buna bağlı olarak internet ağının bulunması öğretmenin öğrenciye bilgiyi aktarmasını görsel açıdan desteklemekte ve daha çok bilgiye kısa sürede ulaşma imkânı kazandırmaktadır. Bu ve buna benzer okulun sahip olduğu özellikler öğretmenin okula, öğrencilerine dolayısıyla mesleğine olan bağlılığını arttırmakta ve neticesinde iş

tatminini sağlamaktadır. Okul imkânları iş tatminini olumlu etkilediği gibi okuldaki eğitim yardımcı malzemelerinin eksikliği de iş tatminsizliğine neden olmaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, ilköğretim ikinci kademe ile ortaöğretim öğretmenlerinin iş tatminlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmış olup, iş tatminlerinin bireysel nitelikler ve çevre koşullarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırma evreni, 2011-2012 öğretim yılında Tokat İl merkezinde bulunan ilköğretim ikinci kademe ve ortaöğretim okullarında görev yapan 286 öğretmenden oluşmaktadır.

5.1. Sonuçlar

Birinci alt probleme ilişkin olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır.

İş tatmini ölçeğinin alt boyutu olan iç faktör alt boyutunun genel puanı 3,677'dir. "Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden" maddesi 3,000 ile en az tatmin puana sahip olurken; "başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden" maddesi de 4,342 ile en çok tatmin puanına sahiptir.

İş tatmini ölçeğinin alt boyutu olan dış faktör alt boyutunun genel puanı 3,120'dir. "Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden" maddesi 2,493 ile en az tatmin puana sahip olurken; "çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden" maddesi de 3,870 ile en çok tatmin puanına sahiptir.

İş tatmini ölçeğinin genel tatmin puanı 3,399'dur. Öğretmenlerin çalışma şartlarından kaynaklanan memnuniyetsizliği iş tatminlerinin düşük olmasına yol açmıştır.

İkinci alt probleme ilişkin olarak;

Demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı ile iş tatmini arasında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Cinsiyet ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

- Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkide, 47 ve üstü yaşa sahip olan öğretmenlerin 31-35 yaş grubu öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör tatminleri ile genel iş tatminleri daha yüksektir. 47 ve üstü yaşa sahip olan öğretmenlerin 36-40 yaş grubu öğretmenlere göre iş tatmini dış faktör tatminleri daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Medeni durum değişkeni ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır.

- Çocuk sayısı değişkenine göre 3 ve üzeri çocuğa sahip olan öğretmenlerin 1 çocuğa sahip öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör, dış faktör ve genel tatminleri daha yüksektir.

Çalışma hayatına ait hizmet yılı, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma yapmaması, branş dersi ve çalıştığı okul kademesi ile iş tatmini arasında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Hizmet yılı değişkenine göre 21 ve üstü hizmet yılında bulunan öğretmenlerin 6-10 yılları arasında hizmet süresinde bulunan öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör ve genel tatminlerinin daha yüksek olduğu saptanmış olup, dış faktör puanları ile hizmet yılı arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır.

- Öğretmenlerin çalıştığı okul sayısı değişkeni ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır.

- Öğretmenlerin idari görev yapıp yapmaması durumu değişkeni ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

- Branş dersi değişkenine göre sanatsal veya bedeni yetenek derslerine giren öğretmenlerin sayısal derslere giren öğretmenlere göre iş tatmini iç faktör ve genel tatminleri daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış olup, dış faktör puanları ile branş dersi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır.

- Öğretmenlerin çalıştığı okul kademesi değişkeni ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gelir durumuna ait gelir düzeyi ve öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumu ile iş tatmini arasında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Gelir düzeyinin iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gelir düzeyi arttıkça iş tatmininin arttığı saptanmıştır.

- Öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşmayan öğretmenlerin ek gelir getiren bir işle uğraşan öğretmenlere göre iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri daha yüksektir.

Eğitim durumundan lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim ve branşıyla ilgili literatür takibi ile iş tatmini arasında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Lisansüstü eğitim ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
- Hizmet içi eğitim ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Branşıyla ilgili literatür takibi ile iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

İş yeri ve iş özelliklerine ait iş değiştirme isteği ve okul imkânları ile iş tatmini arasında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- İş değiştirme isteği ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş değiştirme imkânı olsa iş değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlerin iş değiştirmeyi düşünen öğretmenlere göre iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Okul imkânları ile iş tatmini arasındaki ilişkide okul imkânları arttıkça iş tatmini genel, iç faktör ve dış faktör tatminleri arttığı yükselmiştir.

5.2. Öneriler

Bu başlık altında araştırmacılara ve uygulayıcıya yönelik önerilerde bulunulacaktır.

5.2.1. Uygulayıcıya Yönelik Öneriler

Öğretmenlerin mesleğin ilk on yılında iş tatminleri sonraki yıllara göre daha az olduğu sonucuna ulaşılmış olup, bu durumu ortadan kaldırmak için, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenleri işe kısa sürede adapte edecek tedbirler alınmalı ve öğretmen yetiştiren üniversiteler de öğretmen adaylarını öğretmenlik mesleğine hızlı uyum sağlayacak staj vb. uygulamalar geliştirmelidirler.

Öğretmenlerin iş tatminleri okul imkânlarına göre değişiklik gösterdiği bu araştırmada belirlenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından okul imkânlarının aynı seviyede olmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Araştırmamız sonucunda öğretmenlerin %41,3'ünün iş değiştirme isteği olduğu belirlenmiştir. İş değiştirme isteğinin nedenleri Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kapsamlı bir araştırma ile belirlenmeli ve bu nedenlerin ortadan kaldırılması için önlemler alınmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından eğitim alanındaki sorunların çözümü ile yapılacak yeni uygulamalar hakkında öğretmenlerin görüşlerine başvurulmalıdır.

Bu araştırma sonucuna göre gelir ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gelir arttıkça iş tatmininin arttığı görülmektedir. İş tatmininin artırılması için öğretmenlerin genelini memnun edecek ücretin öğretmenlere verilmesi gerekmektedir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ve düşük olan okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri üzerine bir araştırma yapılabilir.

Tokat il merkezinde yapılan sınırlı alanı kapsayan bu araştırmadan hareketle öğretmenlerin iş tatminini tespit etmeye yönelik çalışmaların yeterli olmadığı kanısındayız. İş tatmini üzerinde etkili olan faktörleri incelediğimizde bölgesel farklılıkların olduğu düşüncesinden hareketle konuya hâkimiyet açısından yurdun dört bir yanındaki öğretmenler üzerinde inceleme yapılması gerekir.

Öğretmenlik mesleğinin değerinin düşmüş olması ile iş tatmini arasında bir ilişkinin olup olmadığı araştırılabilir.

Okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin iş tatminini etkileyip etkilemediğı araştırılabilir.

KAYNAKÇA

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu.

Adıgüzel, Z., (2010), *İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Ağan, F., (2002), *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akkamış, O., (2010), *İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Ardıç, K., ve Baş, T., (2001), *Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması*, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Silivri, İstanbul, 24-26 Mayıs 2001.

Ardıç, K. ve Baş, T., (2002), *Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizlik*, İktisat İşletme ve Finans Dergisi, Cilt 17, Sayı 198, Eylül Ek.

Aşan, Ö. ve Aydın, E. M., (2006), *Örgütsel Davranış*, Arıkan Yayıncılık.

Aydın, D., (2006), *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Aydınay, A., (1996), *İş Tatmini İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki (Resmi, Özel, Yabancı Lise Öğretmenleri Üzerinde Yapılmış Bir Araştırma)*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Başalp, N., (2001), *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması (Sakarya İlinde Bir Uygulama)*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Başaran, İ. E., (1991), *Örgütsel Davranış*, Ankara: Kadioğlu Matbaası.

Başaran, İ. E., (2000), *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Feryal Matbaası.

Baysal, A. C. ve Tekarslan, E., (2004), *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Avcıol Basım Yayın, 4.Baskı.

- Baysal, A., C., (1985), *Birey Örgüt Bütünleşmesinde Davranışsal Yaklaşımlar*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 14, s.30-36.
- Bingöl, D., (1984), *İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı*, İstanbul: Özgür Matbaacılık.
- Bozkurt Ö. ve Bozkurt İ, (2008), *İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1).
- Bozkurt, T. ve Turgut, T., (1999), *Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Saygıtları Arasındaki İlişkiler*, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, Cilt 2.
- Börü, D., ve Güneşer, B., (2005), *Liderlik Tarzının Çalışanın İş Tatmini ile İlişkisi ve Lidere Olan Güvenin Bu İlişkideki Rolü*, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 1, s. 135-156.
- Ceylan, A., ve Ulutürk, Y. H., (2006), *Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişkiler*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 7 (1),s. 48-58.
- Çarıkçı, I. H., Oksay, A. (2004), *Örgütsel Yapı Ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (2), s. 157-172.
- Çermik, E., (2001), *Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu*, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Davis, J. ve Wilson, S. M., (1981). *Principals Effort To Empower Teachers: Effects On Teacher Motivation And Job Satisfaction And Stress*, The Clearing House, 73(6), 349-353.
- Dıaz, P. E., Park, J. (1992), *The Impact Of İsolation On Hospitality Employees' Job Satisfaction And Job Performance*, Journal of Hospitality&Tourism Research, 15 (3), s. 4149.
- Dilsiz, B.,2006, *Konya İlinde ki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Duman, C., (2006), *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Durak, S., (2009), *Anadolu ve Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Duygulu, E., (1999), *Yabancılaşma Olgusuna Yönelik Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:1 Sayı:3.
- Ed. Baraz, B., ve Şakar, A., N., (2012), *İşletme Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları,.
- Erdoğan, İ., (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No:266, İstanbul.
- Erdoğan, İ., (1997), *İşletmelerde Davranış*, Dönence Basım ve Yayın.
- Eren, E., (2001), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E., (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E., (2008), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F., (2010), *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Gegez, E., A., (2007), *Pazarlama Araştırmaları*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ghiselli, R. F., Lalopa, J. M. ve Bai, B., (2001), *Job satisfaction, life satisfaction and turnover intent: Among food service managers*, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 42 (2), 28-37. ss.
- Greenberg, J. ve Baron, R.A., (2000), *Behavior In Organizations*, 7th Edition, Prentice-Hall, Inc:USA.
- Gürdal, A., Baştaş, A. ve Ertuğral, B., (1990), *İlköğretim ve Üniversite Fizik Eğitimi Öğrencilerinin Fizik Eğitimi Hakkındaki Görüşleri*, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 2, s. 113-115.
- Gürsel, M., İzgar, H., Altınok, V., Kesici, Ş., Bozgeyikli, H., Sürücü, A. ve Negiş, A., (2003), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Hançer, M., George, R. T. (2003), *Job Satisfaction Of Restaurant Employees: An Emprical Investigation Using The Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Journal of Hospitality&Tourism Research, 27 (1), s. 85-100.
- Işıkkhan, V., (1996), *Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu*, MPM Verimlilik Dergisi, 1:117-130.

- İbicioğlu, H., (1999), *İşletmelerde İnsan gücü Verimliliğinin Arttırılmasında Örgüt İçi İletişimin Rolü*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (2) Kütahya.
- İmamoğlu, S.Z., Keskin, H. ve Erat, S., (2004), *Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11 (1), 167-176.
- İncir, G., (1990), *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, MPM Yayını, No: 401. Ankara: Yeniçağ Basım.
- Karaca, B., (2007), *İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara'daki Devlet Okulları İle Özel Okulların Karşılaştırılması*, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kaynak, T., (1990), *Organizasyonel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Kaynak, T., (1995). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*. Yenilenmiş 2.Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Keser, A., (2006), *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, İstanbul: Alfa Aktüel Kitapevi.
- Keskin, İ., (2008), *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri (Sultanbeyli Örneği)*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kırel, Ç., (1999), *Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 28, S. 2, 115–136.
- Koçel, T., (1995), *İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*, 5. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Koçel, T., (2003), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Yayın, Genişletilmiş 9. Baskı.
- Koçel, T., (2005), *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Yayıncılık.
- Koçel, T., (2010), *İşletme Yöneticiliği*, 13. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Korman, A. K., (1978), *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*, Çev: İlhan Akhun, Cevat Aklan, Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

- Köroğlu, Ö. (2012), *İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (2), s. 275 – 289.
- Latham, A., (1998), *Teacher Satisfaction*, Educational Leadership, 55(5), 82-83
- Luthans, F., (1995), *Organizational Behavior*. 7th Edition, McGraw-Hill, İstanbul: Literatür Kitabevi.
- Mete, C., (2006), *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Onaran, O., (1981), *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:470, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Öcal, Ö., (2011), *İköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi: İstanbul İli Maltepe İlçesi Örneği*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Örücü, E. ve Halaçoğlu, I. M., (2005), *Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Güçlendirme (Yetkilendirme) Arasındaki İlişkiler: Eti Maden İşletmeleri. Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları Örneği*, Balıkesir Sempozyumu Bildirileri 17-20 Kasım 2005, içinde Balıkesir, s. 107-113.
- Özcan, E. D., ve Taşkıran, E. (2007), *İş Tatmini, Örgüte Bağlılık Ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Turizm İşletmesi Üzerinde Araştırma*, Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu Bildirileri 21-23 Kasım 2007, içinde İzmir, s. 514-523.
- Özdayı, N., (1990), *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini, İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003), *İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri 22-24 Mayıs 2003, içinde Afyon, s. 693-711.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö., (2003), *Yaşlılarda Yaşam Doyumu*, Turkish Journal of Geriatrics, Geriatri, Cilt 6, Sayı 2, s.72-74.

- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A., (2001), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Yayınevi.
- Özgüven, İ.E., (2003), *Endüstri Psikolojisi*, Ankara: PDREM Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç., (1996), *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi ESB Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No:111.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç., (1998), *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi ESB Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, 3. Baskı.
- Öztutku, H. (2007), *Yönetici-Ast Etkileşimi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki*, Amme İdaresi Dergisi, 40 (2), s. 79-98.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005), *Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*, Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi, 5 (1-2), s. 55-64.
- Şimsek M., Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A., (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimsek M., Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A., (2003), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 3. Baskı, Konya.
- Telman, N. ve Ünsal, P., (2004), *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A., (2005), *Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumu Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 3, s. 375-400.
- Tengilimoğlu, D., (2005), *Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. (2), 23-45.
- Tunacan, S., (2005), *Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ural, A., ve Kılıç, İ., (2005), *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uyargil, C., (1988), *İş Tatmini Ve Bireysel Özellikler*, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A., (2007), *Otel İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Görev Yapan İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin*

Değerlendirilmesi: Adana'da Bir Uygulama, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE) Bahar 2007, Sayı 18, s.75-95.

Yılmaz, A. ve Eroğlu, C., (2008), *Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış*, Detay Yayıncılık.

Yousef, D. A., (1998), *Satisfaction With Job Security As A Predictor Of Organizational Commitment And Job Performance In A Multicultural Environment*, International Journal of Manpower, 19 (3), s. 184-194.

EKLER

EK – 1

ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLER ANKETİ

Sayın Öğretmen;

Bu çalışma "Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Eğitim Sektörü Örneği" 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 çıkarılacak 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
Soner YILMAZ

Tez Danışmanı
Prof.Dr.Osman KARKACIER

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

1- Cinsiyetiniz?

Bayan () Bay ()

2- Yaşınız?

25 ve altı () 26-30 arası () 31-35 arası ()

36- 40 arası () 41 -46 arası () 47 ve üstü ()

3- Medeni durumunuz?

Evlili () Bekâr () Diğer ()

4- Evli iseniz kaç çocuğunuz var?

1 () 2 () 3 ve üstü ()

5- Hizmet süreniz kaç yıldır?

0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl ()

16-20 yıl () 21- üstü ()

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

2 ve altı () 3 () 4 ()

5 () 6 ve üstü ()

7- Hiç idari görev yaptınız mı?

Evet () Hayır ()

8- Hangi alanda derslere girmektesiniz?

Sayısal (Matematik, Fizik, Kimya... vb.) ()

Sözel (Türkçe, Coğrafya, Tarih... vb.) ()

Sanat/Bedeni Yetenek (Resim, Müzik, Beden Eğitimi... vb.) ()

9- Hangi kademede çalışmaktasınız?

İlköğretim II. Kademe ()

Ortaöğretim ()

10- Ortaöğretimde çalışıyorsanız okulu türünüz?

Fen Lisesi () Anadolu Öğretmen Lisesi ()

Anadolu Lisesi () Genel Lise ()

Meslek Lisesi ()

11- Tüm gelirinizi düşündüğünüzde kendinizi hangi gelir düzeyinde görmektesiniz?

Düşük () Ortanın Altı () Orta ()
Ortanın Üstü () Yüksek ()

12- Gelirinizi orta ve daha aşağı olarak görüyorsanız öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşmakta mısınız?

Evet () Hayır ()

13- Cevabınız evet ise, öğretmenlik dışında gelir getiren hangi tür işle uğraşmaktasınız?

Çevirmenlik () Özel Ders () Çiftçilik ()

Ticaret () Diğer () ;ise lütfen açıklayınız

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

Evet () Hayır ()

15- Lisansüstü bir çalışmanız var mı?

Evet () Hayır ()

16- İki hafta ve daha uzun süreli ve belgelenmiş herhangi bir hizmet içi eğitim/egitimlere katıldınız mı?

Evet () Hayır ()

17- Hizmet içi kursların faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet () Hayır ()

18- Alanınızla ilgili yayın/yayınları takip ediyor musunuz?

Evet () Hayır ()

19- Ailenizde sizden başka öğretmen var mı?

Evet () Hayır ()

20- İş değiştirme şansınız olsaydı işinizi değiştirir miydiniz?

Evet () Hayır ()

21- Çalıştığınız okulu bir bütün olarak düşündüğünüzde okul imkanlarını nasıl buluyorsunuz?

Zayıf () Ortanın Altı () Orta ()
Ortanın Üstü () İleri ()

EK – 2

MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ

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

Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece 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	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı 1985 yılında Giresun'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Giresun'daki okullarda tamamladı. 2006 Yılında K.K.Astsubay Meslek Yüksek Okulundan, 2008 yılında ise Anadolu Üniversitesi İşletme bölümünden mezun oldu. Halen Jandarma Genel Komutanlığında Astsubay olarak görev yapmaya devam etmektedir.