

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

MESLEK LİSESİNDE GÖREV YAPAN MESLEK
ÖĞRETMENLERİ İLE KÜLTÜR ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ FARKIN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yeşim ARSLAN KESDEK

İstanbul
Haziran, 2019

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

MESLEK LİSESİNDE GÖREV YAPAN MESLEK
ÖĞRETMENLERİ İLE KÜLTÜR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ FARKIN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yeşim ARSLAN KESDEK

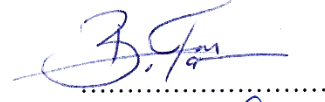
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Besra TAŞ

İstanbul
Haziran, 2019

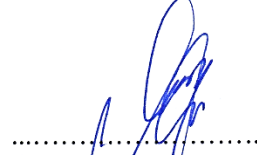
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

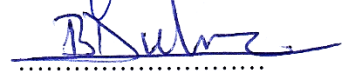
Danışman Dr. Öğr. Üyesi Besra TAŞ



Üye Dr. Öğr. Üyesi Kamil Arif KIRKIÇ

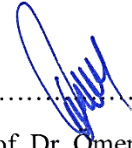


Üye Prof. Dr. Bülent DİLMAÇ



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Omer ÇAHA

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “Meslek Lisesinde Görev Yapan Meslek Öğretmenleri ile Kültür Öğretmenlerinin İş Doyumları Arasındaki Farkın İncelenmesi” konulu çalışmanın bilimsel ahlak ve değerlere uygun şekilde tez yazım kurallarına uygun olarak tarafımdan hazırlandığını, doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım tüm alıntılara kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.


Yeşim ARSLAN KESDEK

ÖNSÖZ

Gelecek nesillerin yetiştirilmesinde, toplumların çağın gerektirdiği ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimler doğrultusunda gelişmesi ve kalkınmasında önemli bir rol oynayan öğretmenlerin işlerini seyerek yapmaları ve işlerinden doyum sağlamaları oldukça önemlidir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlerin belirlenmesi, olumsuz faktörlerin giderilmesi, olumlu faktörlerin ise artırılması gerekmektedir. Bu araştırma ile “Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın incelenmesi” amaçlanmıştır.

Tez çalışmam süresince benden bilgi, birikim, yardım ve desteğini esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Besra TAŞ’a sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Lisans üstü eğitim konusunda beni cesaretlendiren ve tüm akademik çalışmam boyunca desteğini esirgemeyen sevgili eşim Yusuf KESDEK’e sonsuz sevgi ile teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her döneminde hep yanımda olan maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme sonsuz sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Tüm eğitim öğretim hayatım boyunca bilgi ve deneyimleri ile yolumu aydınlatan tüm öğretmenlerime sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Yeşim ARSLAN KESDEK

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	i
BİLİMSEL ETİK BEYANI.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
SİMGELER LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xix
ÖZET.....	xx
ABSTRACT.....	xxii
I. BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Varsayımlar.....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
1.6.1. İş Doyumu.....	6
1.6.2. Ortaöğretim Kurumu:	5
1.6.3. Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları.....	6
1.6.4. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumu.....	6
1.6.5. Meslek Dersi Öğretmeni.....	6
1.6.6. Kültür Dersi Öğretmeni.....	6
1.6.7. Ölçme Aracı.....	6
II. BÖLÜM.....	7
KURUMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. İş Doyumu.....	7
2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	9
2.2.1. Bireysel Faktörler.....	9
2.2.1.1. Cinsiyet.....	9
2.2.1.2. Yaş.....	10

2.2.1.3. Eğitim Durumu.....	10
2.2.1.4. Kıdem.....	10
2.2.1.5. Medeni Durum.....	11
2.2.1.6. Zeka.....	12
2.2.1.7. Kişilik.....	12
2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	13
2.2.2.1. İşin Niteliği.....	13
2.2.2.2. Ücret.....	14
2.2.2.3. Yönetim ve Denetim.....	14
2.2.2.4. Çalışma Arkadaşları.....	15
2.2.2.5. Çalışma Koşulları.....	15
2.2.2.6. Yükselme olanakları.....	16
2.2.2.7. İletişim.....	16
2.3. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar.....	17
2.3.1. Kapsam Kuramları.....	17
2.3.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	18
2.3.1.2. Herzberg Çift Faktör Kuramı.....	21
2.3.1.3. McClelland Başarma İhtiyacı Kuramı.....	22
2.3.1.4. Alderfer ERG Kuramı.....	23
2.3.2. Süreç Kuramları.....	24
2.3.2.1. Vroom Beklenti Kuramı.....	24
2.3.2.2. Adams Eşitlik Kuramı.....	26
2.3.2.3. Locke Amaç Kuramı.....	27
2.3.2.4. Hackman ve Oldham İş Özellikleri Kuramı.....	28
2.4. Öğretmenlerde İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	29
2.5. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	31
2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	31
2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	34
III. BÖLÜM.....	37
YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırma Modeli.....	37
3.2. Evren ve Örneklem.....	37
3.3. Veri Toplama Teknikleri.....	38

3.3.1. İş Doyumu Ölçeği.....	39
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	40
IV. BÖLÜM.....	41
BULGULAR VE YORUMLAR.....	41
4.1. Öğretmenlere Uygulanan İş Doyumu Ölçeklerinin Demografik Yapı Sonuçları.....	41
4.2. İş Doyumu Ölçeğine Ait Problemlere Yönelik Elde Edilen Bulgular	46
4.2.1. Öğretmenlerin Genel İş Doyumu.....	46
4.2.2. Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi.....	46
4.2.3. Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Göre İncelenmesi.....	54
4.2.4. İş Doyumu Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi.....	55
4.2.4.1. İş Doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi.....	56
4.2.4.2. İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi.....	62
4.2.4.3. İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi.....	69
4.2.4.4. İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi.....	76
4.2.4.5. İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi.....	82
4.2.4.6. İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi.....	89
V. BÖLÜM.....	97
5. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	97
5.1. Sonuçlar.....	97
5.2. Tartışma.....	103
5.3. Öneriler.....	106
KAYNAKÇA.....	108

EKLER.....	120
ÖZGEÇMİŞ.....	127



KISALTMALAR LİSTESİ

Akt	: Aktaran
ERG	: Existence, Relatedness, Growth
E. E./Y.	: Eğitim Enstitüsü/Yükseköğretim
E. Fakültesi	: Eğitim Fakültesi
K.Ö.	: Kültür Öğretmeni
M.Ö.	: Meslek Öğretmeni
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences



SİMGELER LİSTESİ

- P** : Anlamlılık Düzeyi
 \bar{x} : Aritmetik Ortalama
 χ^2 : Chi-square (ki-kare)
N : Evren Sayısı
f : Frekans
 $\bar{x}_{\text{sıra}}$: Ortalama Sıra
Sd : Serbestlik Derecesi
SS : Standart Sapma
t : T Testi
% : Yüzde

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örneklem Büyüklüğü Hesaplama	38
Tablo 2: Ölçek Uygulanan Okullar.....	38
Tablo 3: İş Doyumu Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları.....	40
Tablo 4: Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	41
Tablo 5: Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	42
Tablo 6: Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	42
Tablo 7: Medeni Durum Değişkeni İçin Yüzde ve Frekans Değerleri.....	43
Tablo 8: En Son Mezun Olduğu Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	43
Tablo 9: Öğrenim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	44
Tablo 10: Kıdem Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değeri.....	44
Tablo 11: Bulundu İlçede Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	45
Tablo 12: Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	45
Tablo 13: Meslek Öğretmenleri ile Kültür Öğretmenlerinin Genel Olarak İş Doyum Düzeyleri.....	46
Tablo 14: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	47
Tablo 15: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi.....	47
Tablo 16: İş Doyumu Ölçeği Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	48
Tablo 17: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	48

Tablo 18: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	49
Tablo 19: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	50
Tablo 20: İş doyumu Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	50
Tablo 21: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	51
Tablo 22: İş doyumu Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	52
Tablo 23: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	52
Tablo 24: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	53
Tablo 25: İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	54
Tablo 26: İş Doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	56
Tablo 27: İş Doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	56
Tablo 28: İş doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	57

Tablo 29: İş Doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirmek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	57
Tablo 30: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Denetim Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirmek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	58
Tablo 31: İş Doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirmek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	59
Tablo 32: İş Doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirmek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	59
Tablo 33: İş Doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyutu Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirmek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	60
Tablo 34: İş Doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyutu Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirmek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	61
Tablo 35: İş Doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyut Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirmek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	61
Tablo 36: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirmek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	62
Tablo 37: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirmek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	62

Tablo 38: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	63
Tablo 39: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	63
Tablo 40: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	64
Tablo 41: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	65
Tablo 42: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	65
Tablo 43: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	66
Tablo 44: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	67
Tablo 45: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	67
Tablo 46: İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	68
Tablo 47: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	69
Tablo 48: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	69

Tablo 49: İş Doyumu Ölçeği Başarı Ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	70
Tablo 50: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	70
Tablo 51: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	71
Tablo 52: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	71
Tablo 53: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis- H Testi Sonuçları	72
Tablo 54: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	72
Tablo 55: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-U Testi Sonuçları.....	73
Tablo 56: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	74
Tablo 57: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	74
Tablo 58: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	75

Tablo 59: İş Doyumu Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyutu Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	76
Tablo 60: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	76
Tablo 61: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	77
Tablo 62: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	77
Tablo 63: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	78
Tablo 64: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	79
Tablo 65: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	79
Tablo 66: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	80
Tablo 67: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	81

Tablo 68: İş Doyumu Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	81
Tablo 69: İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	82
Tablo 70: İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	82
Tablo 71: İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	83
Tablo 72: İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	84
Tablo 73: İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	84
Tablo 74: İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	85
Tablo 75: İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	85
Tablo 76: İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	86

Tablo 77: İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	86
Tablo 78: İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyutu Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	87
Tablo 79: İş Doyumu Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyutu Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	88
Tablo 80: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	89
Tablo 81: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	89
Tablo 82: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	90
Tablo 83: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	91
Tablo 84: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	91
Tablo 85: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	92

Tablo 86: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	92
Tablo 87: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	93
Tablo 88: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	94
Tablo 89: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	94
Tablo 90: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Sonuçları	95
Tablo 91: İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyutu Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	96

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Hiyerarşinin İşte Doyurulması.....	19
Şekil 2: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	21
Şekil 3: Vroom'un Motivasyon Modeli.....	26



ÖZET

MESLEK LİSESİNDE GÖREV YAPAN MESLEK ÖĞRETMENLERİ İLE KÜLTÜR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ FARKIN İNCELENMESİ

Yeşim ARSLAN KESDEK

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Besra TAŞ

2019, 125+xxiii sayfa

Bu çalışmada; meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yönteminin ilişkisel tarama yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 2017-2018 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan 1158 öğretmenden oluşmaktadır. Bu evreni temsil ettiği düşünülen 181'i meslek, 159'u kültür öğretmeni olmak üzere toplam 340 öğretmen ise araştırmanın örneklemini meydana getirmektedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgiler Formu" ile "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler sosyal bilimler için geliştirilen SPSS İstatistik Programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin genel iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, her iki gruptaki öğretmenlerinde genel iş doyum düzeylerinin kısmen doyumlu olduğu görülmüştür. Meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri demografik yapılarına göre incelendiğinde branş, yaş, medeni durum, en son mezun olunan okul, bulunduğu ilçede çalışma süresi, bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı; öğrenim durumu ile kıdem değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir.

Meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri iş doyum alt boyutlarına göre incelendiğinde yönetim ve denetim, başarı ve saygınlık, bireyler arası

ilişkiler, öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı; veli- öğrenci ilgisizliği ile ücret alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunduğu belirlenmiştir.

Meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşleri iş doyumunu alt boyutları ile öğretmenlerin demografik yapılarına göre incelendiğinde ise yönetim ve denetim alt boyutunda; kıdem ve bulunduğu ilçede çalışma süresi değişkenlerine göre, ücret alt boyutunda; cinsiyet, yaş, kıdem ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre, başarı ve saygınlık alt boyutunda; cinsiyet, yaş, en son mezun olunan okul, öğrenim durumu, kıdem ile okulda çalışma süresi değişkenlerine göre, bireyler arası ilişkiler alt boyutunda; medeni durum, ilçede çalışma süresi değişkenlerine göre, öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutunda; yaş, en son mezun olunan okul ile öğrenim durumu değişkenlerine göre, veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda; yaş, en son mezun olunan okul, öğrenim durumu ile kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Öğretmen Görüşleri, Meslek Öğretmeni, Kültür Öğretmeni

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE DIFFERENCE BETWEEN PROFESSIONAL TEACHERS WORKING IN VOCATIONAL HIGH SCHOOLS AND OTHER TEACHERS JOB SATISFACTION

Yeşim ARSLAN KESDEK

Master Thesis, Education Management

Supervisor: Dr. Lecturer Besra TAŞ

2019, 125+xxiii

In this study, it was aimed to examine the difference between job satisfaction of vocational teachers working in vocational high schools and other teachers. The quantitative research method in the study consisted of 1158 teachers working in vocational and technical Anatolian high school in Küçükçekmece district of Istanbul in 2017-2018 academic year. A total of 340 teachers, 181 of whom are vocational teachers 159 of them are other teachers, are considered to represent this universe. Data collection research tool in the form of the “Personal Information Form” and “Job Satisfaction Scale” are used. The data obtained from the scale were analyzed by SPSS Statistical Package Program.

As a result of the study, there was no significant difference between job satisfaction of vocational teachers working in vocational high schools and other teachers and job satisfaction levels of teachers in both groups were partially compatible. When job satisfaction levels of vocational teachers and other teachers are examined according to their demographic structure branch, age, marital status, last graduated school, working time in the district where there was no statistically significant difference in terms of study time variables in the school and there was a statistically significant difference in terms of educational status and seniority variables.

When the job satisfaction levels of vocational teachers and other teachers are examined according to the sub-dimensions of job satisfaction, there is no statistically significant difference in the dimensions of management and control, achievement and respect,

interpersonal relations, teaching (work itself), while in wage and parent-student indifference sub-dimensions are statistically significant differences were observed.

The opinions of vocational teachers and other teachers on job satisfaction, when the sub-dimensions of job satisfaction and the demographic structure of the teachers are examined, the sub-dimension of management and control; seniority and according to the study time variables in the district, according to the gender, age, seniority and working time variables in the wage sub-dimension, in the sub-dimension of achievement and respectability; in the sub-dimension of interpersonal relations, according to gender, age, last graduated school, education level, seniority and working time at school; marital status, working time variables in the district, teaching (the work it self) sub-dimension; age, according to the recently, graduated, school and educational status variables, parent student indifference sub-dimension; there were significant differences between the age, the last graduated school, education level and seniority variables.

Key Words: Job satisfaction, Teachers Opinions, Vocational Teacher

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde; araştırma konusuna ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ile tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Toplumların gelişmesinde eğitim kurumların rolü yadsınamayacak kadar büyüktür. Eğitim kurumlarının çağa ayak uydurup yenilikleri takip ederek toplumların gelişmesine katkı sağlaması için yönetici ve öğretmenlere büyük görevler düşmektedir. Eğitimin kalitesini arttırmak, öğrenci ve okul başarısını arttırmak, ülkelerin bilimsel alanda ilerlemesine katkı sağlamak ve arzu edilen hedeflere ulaşabilmek için öğretmenlerin daha kaliteli ve öz verili çalışmaları gerekmektedir. Bu da ancak işinden doyum sağlayan öğretmenlerle mümkün olmaktadır.

Yapılan birçok araştırmada (Günbayı, 2001; McNally ve Blake, 2006; Şahin, 1999; Ololube, 2006) öğretmenlerin iş doyumlarının değişkenlik gösterdiği ve buna etki eden birçok faktörün olduğu belirlenmiştir. Öğretmenliğin öğrencilerle devamlı iletişim halinde olmayı gerektirmesi, zor ve birikim gerektiren bir meslek olması hem özerkliği hem de bağımsızlığı birlikte barındırması öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Shann, 1998: 67-73). Bununla birlikte günlük işlerin rutin ve sıkıcı olması, yönetici ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerde onay ve taktir eksikliği, öğrencilerdeki güdü ve disiplin eksiklikleri öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilemekte ve öğretmenlerin hayal kırıklığı yaşayarak negatif düşüncelere kapılmalarına neden olmaktadır (Hargreaves, 1994). Bu nedenle toplumun geleceğini yetiştiren eğitim sektörü çalışanları olan öğretmenlerin mesleğe ilk adım attıkları andan itibaren meslek hayatları boyunca üst düzey moral ve motivasyonla çalışabilmeleri için gerekli önemlerin alınması gerekmektedir.

Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde çeşitli iş sektörlerine nitelikli iş gücü yetiştirme görevini üstlenen meslek liseleri eğitim sistemindeki en önemli yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Ancak bu okullarda okuyan öğrencilerin başarı oranları ile mezun oldukları alanlarda çalışma oranlarının istenilen düzeyde olmadığı da yadsınamayacak bir gerçektir. Bu oranların istenilen düzeylere ulaşabilmesi ve sektörlerin nitelikli iş gücü ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere büyük görevler düşmektedir. Meslek lisesinde görev yapan öğretmenler bu görevleri yerine getirebilmek için kendilerini sürekli geliştirmeli, yenilemeli, sektörel gelişme ve yenilikleri takip etmeli, öğrencilerin öğrenme faaliyetlerini bu gelişme ve yenilikler doğrultusunda düzenlemelidir. Kısacası meslek lisesinde görev yapan öğretmenler kendilerini hem öğretmenlik hem sektörel hem de fiziksel ve psikolojik olarak geliştirmek zorundadır (Yavuz, 2018). Tüm bunlar ise işinden doyum sağlayan öğretmenlerle mümkün olmaktadır. Bu bağlamda meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerini etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlerin belirlenmesi, olumlu faktörlerin artırılması, olumsuz faktörlerin ise en aza indirgenmesi gerekmektedir. Tüm bu ifadeler doğrultusunda bu araştırmanın problemini; meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri oluşturmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre ve iş doyumunu alt boyutlarına göre incelenmesi araştırmanın alt problemlerini oluşturmaktadır.

Problem Cümlesi:

Araştırmanın problem cümlesi; “Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” olarak ifade edilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmanın amacı; meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

Alt problemler;

1. Meslek lisesinde görev yapan meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumları hangi düzeydedir?

2. Meslek lisesinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumları hangi düzeydedir?

3. Meslek lisesinde görev yapan meslek dersi öğretmenleri ile kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında,

- Cinsiyet
- Yaş
- Medeni durum
- Mezun olunan okul
- Öğrenim durumu
- Kıdem
- İlçede çalışma süresi
- Okulda çalışma süresi
- Branş

anlamli bir farklılık var mıdır?

4. Meslek lisesinde görev yapan meslek dersi öğretmenleri ile kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında iş doyumunun alt boyutları;

- Yönetim ve Denetim
- Ücret
- Başarı ve Saygınlık
- Birey Arası İlişkiler
- Öğretmenlik (İşin Kendisi)
- Veli- öğrenci ilgisizliği

anlamli farklılık var mıdır?

5. Meslek lisesinde görev yapan meslek dersi öğretmenleri ile kültür dersi öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında;

- Yönetim ve denetim alt boyut puanları ile öğretmenlerin demografik yapıları
- Ücret alt boyut puanları ile öğretmenlerin demografik yapıları
- Başarı ve saygınlık alt boyut puanları ile öğretmenlerin demografik yapıları
- Bireyler arası ilişkiler alt boyut puanları ile öğretmenlerin demografik yapıları

- Öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanları ile öğretmenlerin demografik yapıları
- Veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanları ile öğretmenlerin demografik yapıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim aile, çevre ve okul gibi farklı boyutları içeren; insanın doğumundan ölümüne kadar yaşamının her alanında varlığını sürdüren bir olgudur. Bir toplumdaki değer yargıları, ahlak, kültür, tarih ve bilgi birikiminin yeni nesillere aktarılması ancak eğitim ile mümkün olmaktadır. Bu nedenle araştırmacılar eğitimle ilgili birçok araştırma yaparak eğitimi tanımlamaya çalışmışlardır. Eğitim ile ilgili en kapsamlı tanımlardan biride Selahattin Ertürk'e aittir. Ertürk'e göre "Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir" (Akt: Toprakçı; 2008:15).

Bireyde istenilen değişimlerin meydana gelmesi ise; devletin eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütülmesinde görev alan öğretmenler tarafından sağlanmaktadır. Öğretmenlik mesleği; sürekli insanlarla iletişim halinde olmayı, onlara eğitim ve öğretim vermeyi, toplumu bilgili, çağdaş ve huzurlu hale getirmeyi amaçlamaktadır. Öğretmenler bu hizmeti verirken de zaman zaman fazla mesai yapmakta ve uygun olmayan koşullarda görev yapmak zorunda kalmaktadırlar (Fidan, 2014). Bu gibi durumlar da öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum ve performanslarını etkilemektedir. Bu nedenle öğretmenlerin sorunlarına çözüm bulmak eğitimde kalitenin artırılması açısından oldukça önemlidir.

Türk Milli Eğitiminin amaçları doğrultusunda MEB bünyesinde kurulmuş ve ilköğretimi bitiren öğrencilere 4 yıllık eğitim vererek çeşitli iş sektörlerine nitelikli eleman yetiştirmeyi amaçlayan meslek liselerinin; Türk toplumunun çağdaş uygarlık seviyesine ulaşması için önemli katkıları olduğu bilinmektedir. Ancak yapılan literatür taramalarında bu okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik doğrudan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda; bu araştırma meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen bazı değişkenleri belirlemesi açısından oldukça önemlidir. Ayrıca bu çalışma bundan sonraki araştırmalara kaynak oluşturması açısından önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmada;

- Örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
- Öğretmenlerin anket ve ölçek sorularına içtenlikle cevap verdiği varsayılmaktadır.
- lme aracının ilgili değişkeni ölçtüğü varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- 2017-2018 eğitim-ğretim yılında elde edilen veriler ile;
- İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan meslek liselerinde görev yapan meslek öğretmenleri ve kültür ğretmenlerinin lme aracına verdikleri cevaplar ile,
- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri “İş doyumunu leği” nin ölçtüğü özellikler ile sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

1.6.1. İş Doyumu: İş doyumunu kavramı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır;

Lawler’a göre “Bireyin işini veya iş hayatını gözden geçirmesi sonucunda aldığı zevk veya ulaştığı pozitif duygusal durum” olarak tanımlanmıştır (Akt: Başaran, 1992).

Blum ve Naylor ise iş doyumunu “Bireyin kazanmış olduğu çeşitli tutumların bir sonucu” olarak tanımlamıştır (Akt: Balcı, 1985).

Başka bir tanıma göre ise iş doyumunu “İşte sahip olunan maddi çıkarlar, çalışan kişinin birlikte çalışmaktan haz aldığı takım arkadaşları ve eser çıkarmış olmanın sağladığı mutluluktur” (Akt: Eren, 1989).

Diğer bir tanıma göre ise “İş doyumunu iş deneyimleri sonucu ortaya çıkan olumlu ruh halidir” (zyurt, 2004).

1.6.2. Ortaöğretim Kurumu: Ortaokul veya imam-hatip ortaokulundan sonra dört yıllık eğitim ve öğretim veren, resmî ve özel örgün eğitim okul ve kurumlarının her biridir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013).

1.6.3. Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları: Mesleki ve teknik eğitim alanında, diplomaya götüren orta öğretim kurumları ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın eğitim-öğretim kurumlarıdır (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

1.6.4. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumu: Mesleki ve Teknik Anadolu lisesi, mesleki ve teknik eğitim merkezi, çok programlı Anadolu lisesi ile mesleki eğitim merkezini ifade etmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013).

1.6.5. Meslek Dersleri Öğretmeni: Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında, mezun oldukları yükseköğretim programları esas alınarak teorik ve uygulamalı meslek derslerini, aylık ve ücret karşılığı okutmak, mesleki rehberlik, işletmelerde mesleki eğitim, sektörle iş birliği ve araştırma-geliştirme yapmakla görevli öğretmendir (MEB: Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2008:4)

1.6.6. Kültür Dersleri Öğretmeni: Farklı branşlarda (Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Yabancı Dil vb.) eğitim veren öğretmenlerdir.

1.6.7. Ölçek: “Bilimsel araştırmanın konusu olan olay, olgu, nesne ve varlıkların ölçülmek istenilen özellikleri dikkate alınarak hazırlanmış veri toplama aracıdır. Ölçekler araştırmanın konusu olan olay, olgu, nesne ve varlıkların belli özelliklerinin sayısal olarak betimlenmesini/belirlenmesini mümkün kılar” (Bayat, 2014:1-24).

II. BÖLÜM

2. KURUMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde; iş doyumu konularına ilişkin kurumsal çerçeveye ve iş doyumu ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.İş Doyumu

1930'lu yıllara kadar üzerinde durulmayan iş doyumu kavramı 2. Dünya savaşından sonra önem arz etmeye başlamıştır. Endüstrileşmenin olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmak için iş görenin yok sayıldığı klasik yönetim anlayışları yerini iş göreni önemseyen çağdaş yönetim anlayışlarına bırakmıştır. Çağdaş yönetim anlayışında çalışanın motivasyonu, kendini çalıştığı yere ait hissetmesi, işini severek yapması oldukça önemlidir (Okumuş, 2011:40).

Klasik yönetim anlayışlarında çalışanların yok sayılması örgütün hedeflerine ulaşmak için neler yapması gerektiği ile uygulamada neler yapıldığı arasında farkların oluşmasına neden olmaktadır. Ancak günümüz şartlarında örgütlerin varlıklarını sürdürmek ve hedeflerine ulaşmak için gelişen teknoloji ile insan faktörüne de önem verilmesi gerekmektedir. Bu da çağdaş yönetim anlayışlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çağdaş yönetim anlayışlarında; çalışanların yaptığı işi iyi yapması için işinden zevk alması, maddi ve manevi doyum sağlaması ve motive olması gerekmektedir. Bu nedenle de çalışanların iş tatmininin sağlanması örgütlerin amaçlarından biri haline gelmiştir (Türk, 2007:67).

İş doyumu ile ilgili yapılan araştırmaların temel amaçları arasında; örgütteki sorunları belirlemek, çalışanın işe devamsızlık ve işten ayrılma nedenlerini belirlemek, yönetim ile çalışan arasındaki iletişimi güçlendirmek, çalışanların tutumlarını belirlemek, yönetim ile çalışan arasındaki iletişimi güçlendirmek, çalışanların tutumlarını belirlemek, yönetim ile sendika arasında doğru bilgi alış-verişinin sağlanması gibi

nedenler yer almaktadır (Eğriboyun, 2015:103). Bu nedenlerden dolayı iş doyumunu ile ilgili araştırmalar gün geçtikçe artmakta (Bogler ve Nir, 2014; Gümüşeli, 2004; Liu, 2005; Yıldırım, 2015) ancak kavramın herkesçe kabul gören kesin bir tanımı yapılamamaktadır. Literatürde iş doyumunu hakkında yapılan tanımlardan bazıları şunlardır;

Locke iş doyumunu; çalışanın işini değerlendirmesi sonucu oluşan hoşlanılan veya olumlu duygular olarak tanımlamıştır. Hoppock ise iş doyumunun; psikolojik, fizyolojik ve çevresel şartların bileşimi oluştuğunu ifade etmiştir (Akt: Gülnar, 2007:163).

Blum ve Naylor'a göre iş doyumunu; bireyin tutumlarının bir sonucudur. Bu tutumlar, ücret, çalışma şartları, denetim, gelişme olanakları, iş değerlendirmesi, iş yerindeki sosyal ilişkiler vb. değişkenler ile ilgili genel tutumlardır (Akt: şahin, 1999). Porte ve Lawler ise iş doyumunu çalışanın gerçekte işinden elde ettiği ödüller ile elde etmek istediği ödüllerin birbirine eşit olması olarak tanımlanmıştır (Akt: Acar,2016:8). Çetinkanat ise iş doyumunu; yapılan iş sonucu elde edilen maddiyat ve birlikte çalışmaktan hoşnut olunan iş arkadaşları ile bir şey üretmenin ortaya çıkardığı mutluluk olarak tanımlamıştır (Akt: Usta, 2015:8).

İş tatmini; çalışanın iş yerindeki deneyimlerinin kendisi üzerinde bıraktığı olumlu etkilerdir (Erdoğan, 1996:231). İş doyumunu; bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardır (Özkalp ve Kirel, 2010:113). İş doyumunu; çalışanların işlerine karşı olan tutumları, çalıştıkları ortamda psikolojik olarak kendilerini nasıl hissettikleri vb. davranış ve duygularını içermektedir (Türk, 2007:69).

İnsanlar hayatlarını idame ettirebilmek için günlük yaşantıların büyük bir kısmını işte geçirmektedir. Yaptıkları işte hem ekonomik hem de psikolojik olarak beklentileri karşılanan kişiler daha mutlu olacak ve iş doyumunu yaşayacaklardır. Kısacası iş doyumunu hem ekonomik hem de psikolojik açıdan oldukça önemlidir. Bu bağlamda iş doyumunu çalışanın işine karşı hissettiği olumlu veya olumsuz duyguların tamamını ifade etmektedir. Çalışanın işine karşı duyduğu olumlu duygular iş doyumunu, olumsuz duygular ise iş doyumsuzluğunu ifade etmektedir (Eğriboyun, 2015:103).

2.2.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumuna etki eden faktörler üzerine birçok araştırma yapılmış ve farklı kişiler tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır.

İş doyumunu birçok değişkene bağlı olarak kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu nedenle de tek bir değişken ile açıklamak mümkün değildir. İş doyumunu; yönetim ve denetim, ücret, iş arkadaşları, işin niteliği, işte yükselme, çalışma koşulları gibi örgüte bağlı nedenler ile çalışanların kişisel özelliklerinden kaynaklanan psiko-sosyal durum, istek ve beklenti gibi özellikler de etkilemektedir (Kaya, 2014:16).

Schultz ve Schultz iş doyumunu etkileyen faktörleri işe ait olan özellikler ile kişiye ait olan özellikler olarak ikiye ayırmışlardır (Akt: Kete, 2015:50). Herzberg, Mausner ve Snyberman ise iş doyumunu etkileyen faktörleri işin kendisi, yükselme, başarı, tanınma, sorumluluk alma gibi içsel nedenler ile çalışma şartları, ücret, yönetim ile gözetim, iş arkadaşları ile ilişkiler gibi dışsal nedenler olarak tanımlamaktadır (Akt: Eğriboyun, 2015:131).

Literatür incelendiğinde iş doyumunu etkileyen faktörlerin iki ana grupta toplandığı görülmektedir. Bunlar; bireysel faktörler ve örgütsel faktörlerdir.

2.2.1. Bireysel Faktörler

Aynı iş yerinde aynı koşullarda çalışan insanlar farklı iş doyumlarına sahip olabilmektedir. Bu farklılıkların sebeplerini kişilerin sahip oldukları kişisel özellikler ve deneyimler belirlemektedir. Tamamen çalışanların kendileri ile ilgili olan bu faktörlere bireysel faktörler denilmektedir. Bunlar; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, medeni durum, zeka, kişilik vb. faktörlerdir (Akbulut, 2015:42).

2.2.1.1. Cinsiyet

Kadın ve erkeklere toplumsal açıdan yüklenen roller ve görevler onların çalışma hayatındaki davranışlarını etkileyerek işe ve iş yaşamına karşı bakış açılarında farklılıklara neden olmaktadır (Çakır, 2001:108). İş doyumuyla ilgili olarak yapılan çalışmalar sonucunda iş doyumunu ve cinsiyet arasında tutarlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Bazı çalışmalarda iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken bazı çalışmalarda erkeklerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, bazı çalışmalarda ise kadınların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

2.2.1.2. Yaş

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında yaş değişkeninin en önemli faktör olduğu (Akkaya, 2015:46) ve uluslararası bir geçerliliğe sahip olduğu yapılan araştırmalar sonucunda belirlenmiştir (Benibol, 2015:79).

İş doyumunu ile yaş arasındaki ilişki için literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşler; iş doyumunu ile yaş arasında pozitif yönlü, negatif yönlü, “U” eğrisi şeklinde ilişkili ve anlamlı bir ilişkiden söz edilemeyenler olmak üzere gruplandırılmaktadır. Pozitif yönlü iş doyumunu yaş ilerledikçe kendine güven, iş tecrübesi, saygınlık gibi durumlar sonucunda işten elde edilen doyumun arttığını ifade ederken, negatif yönlü iş doyumunu ise yaşı küçük ve mesleğe yeni başlamış kişilerin iş doyumunun fazla olduğunu ifade etmektedir (Ünal, 2015:60). Diğer bir görüş ise Herzberg’in “U” şeklindeki bir eğriyi ifade eden görüşüdür. Herzberg bu görüşünde iş doyumunun yaş gruplarına göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir (Eğriboyun, 2015:135). Herzberg’e göre genç yaşta “yüksek”, orta yaşta “düşük” ve ileri yaşta “yüksek” iş doyumunu yaşamaktadır (Usta, 2015:24-25). Ayrıca literatürde iş doyumunu ile yaş arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilemeyen (Erdoğan, 2017; George, Louw ve Bodenhorst, 2008; Şahin,1999; Uyan, 2002;) araştırmalarda mevcuttur.

2.2.1.3. Eğitim Durumu

Yapılan araştırmaların bazılarında iş doyumunu ile eğitim durumu arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Eğitim seviyesi artan kişilerin işten beklentileri de artmakta ancak yapılan iş çoğu zaman bu beklentileri karşılayamadığından yüksek eğitime sahip kişiler düşük iş doyumuna sahip olmaktadır (Schultz, Schult; 1990).

Bazı araştırmalarda ise (Oshagbemi, 2003:51; Sargent ve Hannum, 2003; Özdayı, 1990:89) iş doyumunu ve eğitim durumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların örgütsel ödüllere daha çabuk ulaşabilme ve daha yüksek ücret alma olanağı elde edebilmeleri durumunda yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir (Güney, 2014:35).

2.2.1.4. Kıdem

Çalışanların kıdemleri ve deneyimleri arttıkça yükselme olanakları da artmaktadır ve yaptıkları işten aldıkları doyumda bunlara bağlı olarak yükselmektedir. Ayrıca

hiyerarşik düzen içerisinde üst kademelerde olan bireylerin alt kademelerde olanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görölmektedir (Eskibağ, 2014:13).

Yapılan farklı araştırmalar sonucunda kıdem ile iş doyum düzeyinin yakından ilişkili olduğu görölmektedir. Çalışma süresi artan bireyin beklentilerinin daha iyi karşılanması, çalışma ortamında kendini rahat hissetmesi ve çalıştığı iş yeri için önemli olduğunu düşünmesi sonucunda iş doyum düzeyinin de arttığı gözlenmektedir (Akçamete vd., 2001:66).

Hamilton ve Gilmer'e göre kişiler işe başladıktan hemen sonra iş doyum düzeyleri yüksek iken, ilerleyen zamanlarda ise iş doyum düzeylerinde düşüş meydana gelmektedir. Ancak kişilerin deneyimleri ve kıdemleri arttıkça iyi yerlere gelme imkanları da artmakta ve bu da işten daha fazla doyum elde etmelerini sağlamaktadır (Akt:Tahta, 1995:12).

2.2.1.5.Medeni Durum

Medeni durum ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde; medeni durum değişkeninin iş doyum düzeyini önemli ölçüde etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Evli kişilerin yaşamlarına bir düzen gelmesi ile iş doyum düzeylerinin de arttığı düşünölmektedir (Musal, Elçi ve Ergin; 1995:2-7).

Evlilik ile birlikte bireyin sorumluluklarının artması sonucunda düzenli bir işe sahip olma birey için önemli bir hale gelmektedir. Bu nedenle evli kişilerin bekar kişilere göre iş doyumlarının çok daha yüksek seviyede olduğu görölmektedir (Özkalp, 2001).

Evlilik ile birlikte kişinin sorumluluklarında bir artış olsa da yaşamına bir düzen ve huzur gelmektedir. Bu düzen ve huzur çalışanların iş doyumlarını arttırmaktadır. Ancak ev ortamında yaşanan problemler kişinin gerilmesine neden olur. İşe gergin gelen bireyler iş ortamında da sorunlar yaşar ve bunun sonucunda da iş doyumсуuzluğu gerçekleşir. Bu nedenle kişilerin iş hayatları ile sosyal hayatları birbirinden ayrı değerlendirilemez (Koçak, 2014:95).

Medeni durumun iş doyum düzeyine etkisini inceleyen araştırmaların birçoğunda evli kişilerin bekar kişilere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu (Eskibağ, 2014; Fidan, 2014; Rumph, 2012) görülse de bekar kişilerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu araştırmalar da (Deregözü, 2016; Öncel, 1998) literatürde yer almaktadır.

2.2.1.6. Zeka

Yapılan araştırmalarda (Schultz, 1990; Budak,2006) iş doyum düzeyi ile zeka arasında tek başına bir ilişkiden söz edilemeyeceği görülmektedir. Bununla birlikte birçok işi yapabilmek için belli bir zeka seviyesinin gerekli olduğu ve bu Őartların sağlanmadığı durumlarda ise iş doyumsuzluğunun ortaya çıktığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Sevimli ve Işcan, 2005:1-2).

Her iş dalı veya meslek grubu için belirli bir zeka seviyesinin gerektiği, kendi zeka seviyesine uygun olan iş veya meslekte çalışan kişiilerin iş doyumunu yaşadığı, kendi zeka seviyesine uygun olmayan işlerde çalışanların ise iş doyumsuzluğu yaşadığı yapılan araştırmalarla (Budak, 2006; Schultz,1990) kanıtlanmıştır. Işin zorluk derecesi zeka seviyesi ile ilişkilendirildiğinde ise çalışanın zihinsel kapasitesini zorlayan işler motivasyon düşüklüğü ile birlikte doyumsuzluğa neden olmaktadır. Ayrıca eğitim seviyesi aynı olsa bile zeka düzeyi daha fazla olan çalışanlar daha çabuk öğrenme ve anlama yeteneğine sahip olmalarından dolayı daha çok iş doyumunu yaşamaktadırlar. Ancak zeka seviyesi yüksek birisi zekasının altında bir işte çalışırsa yaptığı işi anlamsız bulup doyumsuzluk yaşayabilmektedir (Usta, 2015:28-29).

2.2.1.7. Kişilik

Kişilik; bir kişiye başka kişiilerden farklı kılan duygusal, davranışsal ve zihinsel özelliklerden oluşan bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2014:16). Kendine güvenen, öz benlik algısı gelişmiş çalışanların daha çok iş doyumunu yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca kendini geliştirme seviyesine ulaşan çalışanların işine daha çok değer verdiği, başarıya odaklandığı, sorumluluk almaya istekli olduğu, adil bir Şekilde yükselmek istediği, övülme ve taktir edilmeye çok ihtiyaç duymadığı, eleştiriye açık olduğu, işine karşı daha az çatışma yaşadığı görülmektedir (imen ve Şahin, 2000:53-67).

Yapılan birçok araştırmada (Batıgün vd., 2006; Heller, Judge ve Mount, 2002, Zhai, O'Shea, Willis, Yang ve Zhai 2013) kişilik özelliklerinin iş doyumunu sağlamada oldukça önemli olduğu belirtilmiştir. Memnuniyetsiz kişiilerin çalışma ortamında isteksiz, sinirli, stresli olduğu görülmektedir. Bu tip kişiiler hem kendilerine hem de çalışma arkadaşlarına birtakım sorunlar yaşatarak tükenmişlik yaşanmasına neden olmaktadır. Bu tip kişiiler zamanla iş ortamına zarar verdikleri ve stresi arttırdıkları için

gerek yönetici ve gerekse iş arkadaşları tarafından istenmeyen kişiler olarak görülmektedir. Çünkü çok sinirli, ani tepki veren kişilerin aldıkları doyum ile sakin, olumlu kişilerin aldıkları doyum oldukça farklıdır. Ayrıca pozitif kişilerin işlerini daha iyi yaptığı, daha çok sorumluluk almaya istekli olduğu görülmektedir (Koçak, 2014:90).

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Gününün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanın iş doyumunu etkileyen ve örgütle ilgili olan; işin niteliği, ücret, yönetim ve denetim biçimi, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, yükselme olanakları, iletişim yapısı, rol yapısı vb. gibi faktörlere örgütsel faktörler denilmektedir (Budak, 1998:48).

2.2.2.1. İşin Niteliği

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin başında işin kendisi gelmektedir. Herzberg ve arkadaşlarına göre iş; rutin veya farklı, eğlenceli veya sıkıcı, basit veya zor olabilir. Bu özellikler işin niteliğini oluşturur ve çalışanın işten aldığı doyumunu belirlemede önemli rol oynarlar (Akt: Gülnar, 2007:166).

İşin yeni bir şeyler öğrenmeye elverişli olması, yaratıcılığa açık olması, beceri ve yetenek gerektirmesi, saygınlık ve başarı duygusunu yaşatması, bağımsızlık sağlaması, zorluk derecesi vb. özellikleri çalışanın iş doyum düzeyini arttırmakta veya azaltmaktadır (Kalebaşı, 2014:31-32). İşin tüm bu özellikleri işin niteliği kapsamında yer almaktadır.

Hackman ve Oldham'a göre iş görenlerin işlerinden doyum sağlayabilmeleri için işin beş temel özelliğe sahip olması gerekmektedir. Bunlar;

- İşin yapılabilmesi için gerekli olan beceri çeşitliliği,
- İşle özdeşleşebilme,
- İşin anlamı ve önemi,
- İşin çalışana tanıdığı özerklik,
- Çalışanın performansı hakkında yapılan geri bildirimdir (Akt: Şangar, 2016:26)

2.2.2.2. Ücret

Çalışanların işe bağlılıklarını ve iş doyumlarını etkilediği düşünülen faktörlerden bir diğeri ise ücrettir. Ücret genel anlamda çalışanın iş yerindeki hizmetleri karşılığında elde ettiği maddi gelir olarak ifade edilmektedir.

Çalışanlar iş yerindeki emeğinin karşılığı olarak aldıkları ücretin hak ettikleri miktarda ve tüm çalışanlar arasında adil bir şekilde dağılmasını isterler. Ayrıca emeklerinin karşılığında aldıkları ücretin ihtiyaçlarını karşılayabilme durumuna ve aynı iş sektöründeki başka iş yerlerinde ödenen ücretleri karşılaştırırlar (İncir, 1990:33-34). Tüm bu karşılaştırmalar sonucunda çalışanın emeğinin karşılığını alması, ücretin ihtiyaçlarını karşılamada yeterli olması, adil dağılımın sağlanması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Ancak çalışan verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılırsa huzursuzluk yaşamakta ve iş doyum derecesi düşmektedir (Kalebaşı, 2014:34-35).

Adams ücretlerdeki dengesizliğin performansa etkileri üzerinde durmuştur. Ona göre girdileri oluşturan çalışanın çabası ve özellikleri ile çıktıları oluşturan ücret eşit olduğunda zaman iş doyumunu yaşanırken eşitsizliğin olduğu zamanlarda ise iş doyumsuzluğu yaşanmaktadır (Akt: Eğriboyun, 2015:136).

Çalışanların iş tatmini ücret değişkenine göre incelendiğinde alınan ücret ile çalışanın kendi inancına göre alması gerektiği ücret arasındaki farka göre belirlenmektedir. Alınan ücret ile alınması gerektiğine inanılan ücretin eşit olması durumunda iş doyumunu yaşanmaktadır (Tosun, 1981:139).

2.2.2.3. Yönetim ve Denetim

Yönetimin çalışanına karşı olumlu tutum ve yönetim ile personel arasındaki ilişki düzeyi çalışanın iş doyum düzeyini etkileyen faktörlerdendir. Otoriter ve iletişime açık olmayan yönetimlerde çalışan kendisini değersiz hissetmektedir (Karabulut, 2013:31). Örgüt içerisinde çalışanın sınırlandırılması aktif olmasını engelleyici tutumlar sergilenmesi çalışanın motivasyonunu düşürmektedir. Örgütlerde çalışanın yönetime katılması sağlanmaz ve çalışana sorumluluk verilmezse zaman içerisinde çalışan işine karşı yabancılaşmakta ve çalışanda iş doyumsuzluğu meydana gelmektedir (Kutunis ve Bayraktaroğlu, 2002:607).

Denetim; yöneticilerin teknik yardım ve destek sağlama yeteneği olarak ele alınmaktadır. Denetim; düzelten, yardım eden, yapıcı olmaktan ziyade kusur arayan, üstünlük gösteren, küçük düşüren yapıda olduğunda çalışanların iş doyumunu olumsuz etkilenmektedir (Türk, 2007:78).

2.2.2.4. Çalışma Arkadaşları

Çalışma arkadaşları çalışanın örgütsel bağlılığını sağlayan ve iş doyum düzeyini belirleyen önemli faktörlerden birisidir. Çalışma ortamında iş arkadaşlarından tavsiyeler alan, destek ve yardım gören, arkadaşları ile pozitif ve dostane ilişkiler kuran, iş birliği içerisinde olan çalışan bulunduğu ortamdan zevk alarak iş doyumunu yaşamaktadır (Telman ve Ünsal, 2004:43). Yaptığı işi sevmeyen çalışanların bile sırf iş arkadaşları ile aynı ortamı paylaşmaktan mutluluk duydukları görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda iyi bir ekip ile çalışan kişilerin iş doyumlarının yüksek olduğu, gruptan bağımsız çalışan kişilerin ise iş doyumunun daha düşük olduğu görülmektedir (Başol,2015:32).

2.2.2.5. Çalışma Koşulları

Kişilerin çalıştıkları iş yerinin çalışma ortamı ve bu ortamı etkileyen fiziksel şartlar çalışanların işini iyi yapabilmesi açısından oldukça önemli bir faktör olmakla birlikte iş doyumunu da etkilemektedir. İş yerinin çalışanın evine yakınlık veya uzaklık durumu, iş yerindeki araç ve gereçlerin eksiksiz ve kullanıma elverişli olması, iş yerinin temiz ve havalandırılmış olması, ortamın hava sıcaklığı ve nemi, ortamdaki ışık ve ses düzeyi, iş yerinin tehlikelerden uzak ve güvenli olması, iş yerindeki çalışma ve dinlenme saatleri gibi birçok unsur hem iş verimini hem de iş doyumunu etkilemektedir (Bozkurt ve Turgut, 1999:60-71).

Eğitim ortamlarının iş göreni olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin sağlanması ise oldukça önemlidir. Öğretmenlerin olumsuz iş koşullarında çalışmaları ve iş doyumunuzu yaşamaları eğitimin kalitesini düşürerek ülke için gerekli nitelikli insan gücünü yetiştirme uğraşlarını da olumsuz etkilemektedir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001).

Eğitim ortamlarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen fiziksel ortam ve çalışma koşulları ise şu şekilde sıralanabilir:

- Okul binasının büyüklüğü
- Okul binasının görünümü
- Sınıfların büyüklüğü
- Sınıfların kullanıma uygunluğu
- Sınıflardaki öğrenci sayısı
- Gürültü
- İş yerinin havası
- Aydınlanma
- Temizlik
- Barınma olanakları
- Ders araç-gereçlerinin sayısı ve çeşitliliği
- Ders araç ve gereçlerinin kullanıma uygunluğu
- Okula ulaşım olanakları
- Çevrenin güvenliği

(Demir, 2001:48).

2.2.2.6. Yükselme Olanakları

Yükselme olanağı iş doyum düzeyini etkileyen önemli bir faktör olmakla birlikte her çalışan için farklı anlama gelebilen bir kavramdır. Kimi çalışanlar için yükselme; daha yüksek mevki ya da daha çok para anlamına gelirken, kimi çalışanlar içinse psikolojik gelişme ya da daha yüksek toplumsal konum anlamına gelmektedir. Her çalışanın yükselmeye karşı bakış açısı farklı olduğundan yükselme olanağının çalışanlar üzerinde yaratacağı doyum ya da doyumsuzlukta da farklılıklar meydana gelmektedir (Başaran, 1992:387).

Yükselme olanağı insanı çalışmaya sevk eden bir faktördür. İşinde başarılı olan bir çalışan bu başarısı sonucunda yükselmek istemektedir. Çalışma ortamında yükselme olanaklarının belli olması, çalışanlar arasında eşit yükselme olanaklarının olması pozitif bir çalışma ortamının meydana gelmesini sağlayarak çalışanların iş doyumunu arttırmaktadır. Çalışma ortamında yükselme olanağının olmaması ya da tüm terfi kademelerinin dolu olması, ücretin artmaması veya eşit ve adil bir yükselme sisteminin olmaması çalışanın işine karşı negatif tutumlar sergilenmesine ve dolayısıyla da iş doyumsuzluğu yaşamasına neden olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:1-18).

2.2.2.7. İletişim

Bir bilgi, düşünce, duygu, tutum veya kanının birtakım araçlar yardımı ile kişiden kişiye, kişiden gruba, gruptan gruba, toplumdan gruba veya toplumdan topluma aktarılması sürecine iletişim denilmektedir (Okumuş, 2011:62). Yönetim bilimi bakımından iletişim; çalışanların birbirlerine bilgi ve talimat aktarımı, sistemli rapor verme, çalışanlarda duygu ve bilgi birliği olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu ile

iletişim arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmalar iletişim eksikliğinin iş doyumsuzluğu oluşturduğu fakat her zaman iyi bir iletişimin olması iş doyumunun oluşmasına yetmediğini ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 1996:242).

İnsanlar sevdiği, saygı duyduğu, iyi anlaşabildiği ve samimi ilişkiler kurabildiği kişilerle çalıştıkları takdirde kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası olarak hissedebilmekte ve bu durum çalışanın işine ve çalıştığı kuruma bağlılığını arttırarak iş doyum düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır. Ayrıca iyi bir iletişim iş yerindeki emir, istek ve haberlerin en iyi ve en doğru şekilde yayılmasını sağlayarak etkili kararların alınmasına da imkan sağlamaktadır (Bilen, 1987:22).

2.3. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar

İş doyum kavramı sosyal bilim araştırmacılarının oldukça üzerinde durduğu ve araştırdığı konuların başında gelmektedir. Araştırma sonuçları incelendiğinde de (İncir, 1990) gelişmiş ülke çalışanları ile gelişmemiş ülke çalışanlarının iş doyum veya doyumsuzluk nedenlerinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Bu durum sonucunda yöneticilerin kullanabileceği çeşitli kuram ve modeller geliştirmiştir (Türk, 2007:82). Geliştirilen birçok kuram ve modelde kişilerin davranışlarını etkileyen ve davranışlarına yön veren faktörler üzerinde durulmaktadır (Eğriboyun, 2015:109).

İş doyumuna farklı açılardan bakan kuramları “kapsam teorileri” ile “süreç teorileri” olarak iki farklı grupta toplamak mümkündür (Koçel, 1998:58). Kapsam teorileri güdüler ve gereksinimler üzerinde odaklanır yani bireyin işe kendisinin taşıdığı bireysel faktörler olan; beklentileri, bireyselliği, ihtiyaçların tatminini, motivasyonu ve deneyimlerini içeren içsel faktörlere ağırlık vermektedir. Süreç teorileri ise daha çok güdülenmenin gelişim seyriyle ilgilenmektedir. Yani ödül ve teşvikler, iş yerindeki çalışanların davranışları, iş ilişkileri, işin kendisi gibi dışsal faktörler üzerinde durmaktadır (Chappell, 1995).

2.3.1. Kapsam Teorileri

Kapsam kuramları, kişilerin sergiledikleri davranışlara neden ve nasıl sorularını yönelterek kişilerin davranış nedenlerini açıklamaya çalışmaktadır. Bu kuramlarda kişileri çeşitli davranışlara yönlendiren güdüler, tatmin edilmeye çalışılan ihtiyaçlar ve kişileri çalışmaya yönelten içsel nedenler üzerinde durulmaktadır (Gülner, 2007:170).

Kapsam kuramları insan davranışlarının temelinde ihtiyaç ve gereksinimlerin karşılanması isteğinin yattığını, davranışları harekete geçiren, davranışların yönünü ve süresini belirleyen etmenlerin içsel olduğunu ifade ederek çalışanların iş doyumuna ulaşmasını sağlayan ihtiyaçları tek tek göstermeye çalışır. Bu kuramlar çalışanların ihtiyaç ve gereksinimlerinin örgüt içerisinde karşılanması durumunda iş doyumunu yaşanacağı görüşünü savunmaktadır (Başaran, 1991:43-44).

İş doyumunu açıklamaya çalışan kapsam teorilerini Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg Çift Faktör Kuramı, McClelland Başarma İhtiyacı Kuramı ve Alderfer ERG Kuramı olarak sıralayabiliriz.

2.3.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Davranış bilimi araştırmacıları insan davranışlarını etkileyen gereksinimleri farklı şekilde sınıflandırmışlardır. Bu sınıflamaların ilkinin yapan ve güdülenme (motivasyon) konusundaki gelişmelere ışık tutan düşünür Abraham Maslow'dur. A. Maslow kişilerin neden birçok fedakarlıkta bulunup örgütlerde çalıştıklarını ve başkalarının düşünce, istek ve emirlerine göre hareket ettiklerini araştırmıştır. Bu araştırmalar sonucunda insanların birtakım gereksinimlere sahip olduğunu ve bu gereksinimlere ulaşmak için çeşitli davranışlarda bulduklarını saptamıştır (Akt: Eren, 2015:30).

A. Maslow'un kuramı iki temel varsayıma dayanmaktadır. Bunlardan ilki bireyin davranışlarının sebebinin gereksinimlerini gidermeye yönelik olduğu düşüncesi, ikincisi ise bireyin gereksinimlerinin sırasının önemli olduğu düşüncesidir (Akt: Dinçer ve Yahya, 1999). Bu duruma göre Maslow gereksinimleri alt kademedeki ve üst kademedeki gereksinimler diye ikiye ayırmaktadır. Maslow'a göre alt kademedeki gereksinimlerden doyum sağlandığı takdirde üst kademedeki gereksinimler önem arz etmeye başlar ancak hiçbir gereksinimden tamamen doyum sağlanamaz, tamamen doyum sağlanmış gereksinim ise kişiyi artık güdülemez. Üst ve alt kademelerdeki gereksinimler arasındaki fark ise; üst kademelerdeki gereksinimlerin içsel, alt kademelerdeki gereksinimlerin ise dışsal doyum sağlamasıdır. Kısacası üst düzeydeki gereksinimler işin manevi, alt kademelerdeki gereksinimler ise maddi yönünü oluşturmaktadır (Erenler, 2001:45).

Maslow yaptığı birçok klinik gözlemler sonucunda insanların başlıca gereksinimlerini beş basamakta toplamıştır. Bunlar sırasıyla; fizyolojik gereksinimler, güvenlik

gereksinimi, sevgi gereksinimi, saygınlık gereksinimi ve kendini geliştirme gereksinimidir. Masow bu gereksinimlerden ilk ikisine temel gereksinimler (alt kademe) son üçü ise ikincil gereksinimler (üst kademe) adını vermiştir.

Kendini Geliştirme	Yüksek çaba gerektiren projeler, yaratıcılık ve yenilik gibi olanaklar, yetiştirme
Saygınlık Gereksinimi	Önemli problemler, tanınma ve saygınlık, iş yerinin mekansal statüsü
Sevgi ve Ait Olma Gereksinimi	İş arkadaşları, astlar ve üstler, iş dışı ilişkiler
Güvenlik Gereksinimi	İş güvenliği, avantajlar, hayat sigortası vb. güvenlik kuralları
Fizyolojik Gereksinimler	Ücret, çalışma ortamı, ısınma, su ve kafeterya

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Hiyerarşinin İşte Doyurulması (Çetinkanat, 2000:16).

Fizyolojik Gereksinimler: İnsanların doğuştan sahip olduğu ve arzu ettiği açlık, susuzluk, cinsellik gibi temel gereksinimlerdir (Maslow, 1970). Bu gereksinimler birbirinden bağımsız olup aynı zamanda tüm insanlar için geçerli, doğuştan var olan evrensel nitelikteki gereksinimlerdir (Günbayı, 2000:337-356). Çalışma ortamlarında ise; çalışma ortamının fiziki koşulları (çalışılan yer, ısı, ışık, havalandırma, ses vb.) ve yapılan iş karşılığında alınan ücret fizyolojik gereksinimler içerisine girmektedir (Şangar, 2016:36).

Güvenlik Gereksinimi: İnsanların işinde, çevresinde ve toplumda kendilerini korunmuş hissetmeleridir. Çalışanların çeşitli tehlikelere karşı can güvenliği, sigorta ve emeklilik ihtiyaçları güvenlik ihtiyacı olarak değerlendirilebilir (Maslow, 1970). Çalışma ortamında birey gerek fiziksel güvenliğinin sağlanmasını gerekse geleceğinin güvence altına alınmasını istemektedir. Yani birey hasta olduğu, kazaya uğradığı, yaşlanıp çalışmadığı zamanlarda veya işini kaybettiği durumlarda yaşamını sürdürmek için çeşitli güvenlik arayışları içerisine girmektedir (Eren, 2015:31).

Sevgi ve Ait Olma Gereksinimi: Sevme, sevilme, şefkat, merhamet, yardımlaşma, paylaşma, bir gruba ya da topluluğa mensup olma gibi insanların sosyal yönünü gösteren gereksinimlerdir (Maslow, 1970). Çalışma ortamında ise çalışanların birbiriyle ve üstleri ile olumlu ilişkiler kurması, bir çalışma grubuna katılması ve işe bağlılıkları bu grup içerisinde yer almaktadır (Akbaş, 2015:65).

Saygınlık Gereksinimi: Toplumun kişiyi olduğu gibi kabul etmesi, değer göstermesi ile kişinin kendine saygı duyması gereksinimidir (Maslow, 1970). Bu gereksinim Maslow'un üst kademe olarak tanımladığı gereksinimlerden biridir. Bu gereksinim iki alt grupta oluşmaktadır. Bunlardan birincisi kişinin kendine karşı duyduğu; kendine güvenme, başarılı olma, güçlü olma, bağımsızlık, özgürlük gibi gereksinimlerdir. Diğer alt grup ise; başkaları tarafından tanınma, beğenilme, önem verilme, takdir edilme, statü kazanma gibi gereksinimlerden oluşmaktadır (Türk,2007:84). Çalışma ortamında ise diğer çalışanlar ve üstler tarafından takdir edilme, yüksek performans ve başarı durumunda terfi etme veya daha üst görev ve sorumluluklar yüklenme, sosyal statünün artması bu grup içerisinde yer almaktadır (Eren, 2015:31).

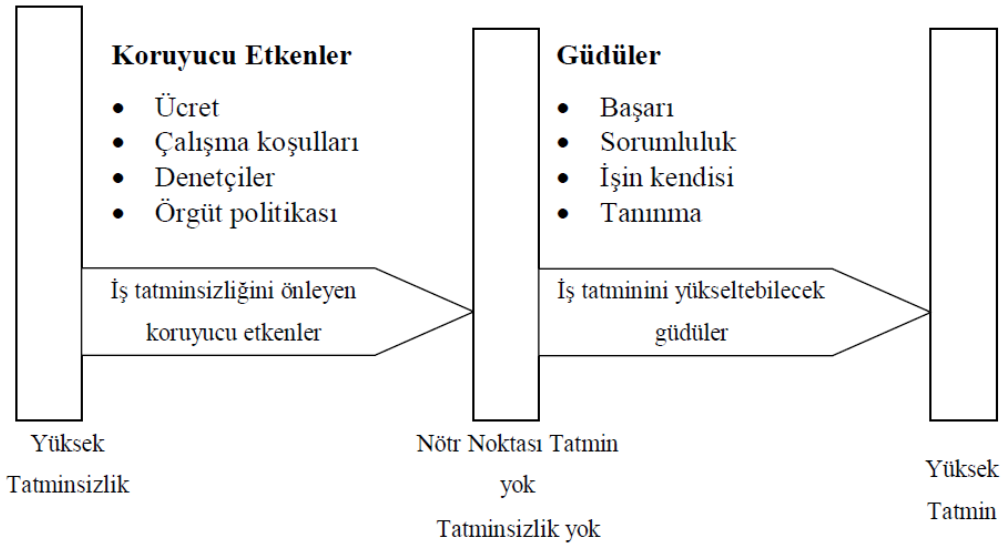
Kendini Geliştirme Gereksinimi: Kişinin beceri ve yeteneklerini geliştirerek ulaşabileceği en üst seviyeye varma gereksinimidir (Maslow, 1970). Bu gereksinim hiyerarşisinin en üst basamağıdır. Kendi gizil güçlerinin farkına varma, yaratıcı olma, kendi kendine yetebilme, yenilikçi ve gelişime açık olma gibi gereksinimleri içermektedir (Şahin, 1999:19). Çalışma ortamında ise bulunulan görevde gelişme ve kendini geliştirme fırsatı veya kişinin kendi şirketini kurması bir marka olmaya çalışması bu grup içerisinde yer almaktadır (Akbaş, 2015:65).

Sonuç olarak Maslow'un kuramına göre iş yerinin çalışanların gereksinimlerini karşılama derecesi iş doyumunu belirleyen önemli bir etmendir. Çalışanların gereksinimlerinin farkında olan ve bu gereksinimlerin karşılanma derecesinin iş doyumunu etkilediğini bilen bir yönetici, çalışanların ihtiyaçlarını yeteri oranda doyurarak verimliliği arttırılabilir (Özdemir, 2006:82). Tüm bu olumlu yanların yanı sıra gereksinimleri kesin olarak birbirinden ayırmanın güçlüğü, kimi zaman gereksinimlerin birbiri ile kesişmesi, gereksinimlerin doyumunun bir sıra içerisinde olamayabileceği yani alt düzeydeki bir gereksinimin karşılanmadığı durumlarda bile üst düzeydeki bir gereksinimin karşılanabilecek olması gibi sebeplerden dolayı Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi oldukça eleştirilen bir kuramdır (İncir, 1990).

2.3.1.2. Herzberg Çift Faktör Kuramı

İş doyumu ve doyumсуuzluğunu açıklamak için ortaya atılan bir diğer teori ise Frederick Herzberg'in çift faktör teorisidir. Herzberg mühendis ve muhasebecilerden oluşan toplam 200 kişilik bir grup üzerinde yaptığı araştırmada araştırmaya katılan kişilere işleriyle ilgili kendilerinin iyi veya kötü hissettiği durumlar ve bu durumların performanslarına olan etkileri üzerine sorular sormuştur (Akt: Baysal ve Tekarslan, 1996:113). Bu sorular sonucunda çalışanlar; işe karşı olan hoşnutluklarını işin kendisine ilişkin etmenler, başarılı olmalarını sağlayan olaylar ve mesleki gelişim olanaklarından kaynaklandığı ifade ederken işe karşı olan hoşnutsuzluklarını ise işin kendisinden kaynaklanmadığını işle ilgili çevresel koşullardan kaynaklandığını ifade etmişlerdir (Eğriboyun, 2015:115).

Herzberg'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre ortaya çıkan ve doyuma yol açan faktörlere güdüleyici faktörler, doyumсуuzluğa neden olan faktörlere de koruyucu (hijyen) faktörler denilmektedir. Kısacası doyuma neden olan güdüleyici faktörler; işin kendisi, başarı, tanınma, sorumluluk, ilerleme gibi içsel faktörler iken doyumсуuzluğa neden olan koruyucu (hijyen) faktörler ise; yönetim ve denetim, çalışma şartları, ücret, teknik yapı, arkadaşlık ilişkileri gibi dışsal faktörlerdir (Akt: Türk, 2007:85-86).



Şekil 2: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Çetinkanat, 2000)

Herzberg'in çift faktör kuramı ile Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi arasında birtakım benzerlikler bulunmaktadır. Nitekim Herzberg'in koruyucu (hijyen) olarak adlandırdığı faktörler Maslow'un gereksinimler hiyerarşisindeki alt düzey yani

fizyolojik, güvenlik, ait olma gereksinimlerine denk gelmektedir. Herzberg'e göre hijyen faktörlerin sağlanması iş doyumunu arttırmakta ancak karşılanmaması ise iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Akt: Koçel, 1998:58). Herzberg'in güdüleyici olarak adlandırdığı faktörler ise Maslow'un üst düzey yani saygınlık ve kendini geliştirme gereksinimlerine denk gelmektedir. Güdüleyici faktörler sağlandığında çalışan iş doyumunu yaşayacak ancak sağlanmadığında iş doyumsuzluğu yaşamayacak aynı duygularla çalışmaya devam edecektir (Tikici, 2005:310).

Maslow ile Herzberg kuramları arasındaki en temel fark ise; Maslow'un alt düzey gereksinimlerin iş doyumunu sağladığını daha sonrasında ise üst düzey gereksinimlerin oluştuğunu, Herzberg'in ise alt düzey gereksinimlerin giderilmesinin iş doyumunu yaratmayacağını sadece iş doyumsuzluğunu önleyici olup çalışanın güdülenmesi için gerekli ortamı hazırlayacağını savunmasıdır (Önder, 2006:25). Herzberg'in kuramı bazı koruyucu (hijyen) faktörlerin güdüleyici rol oynayabileceği, işle ilgili dışsal faktörlerin güdüleyici olabileceği konusunda çeşitli eleştiriler almıştır (Çetinkanat, 2000).

2.3.1.3. McClelland Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland Başarma İhtiyacı kuramı diğer kuramlardan farklı olarak insanların ihtiyaçlarının bir kısmının doğuştan olduğunu bir kısmının ise öğrenilmiş olduğunu savunmaktadır (Akt: Taşdemir, 2013:36). Bu kurama göre insanların öğrenmiş oldukları üç grup ihtiyaçları vardır. Bunlar; ilişki kurma, güç kazanma ve başarıma ihtiyaçlarıdır.

İlişki Kurma İhtiyacı: Bu ihtiyaç, insanın sosyal bir varlık olmasından dolayı yaşamını tek başına sürdüremeyeceğini bundan dolayı da diğer kişi veya gruplarla ilişki içerisinde bulunması ve sosyal ilişkiler geliştirmesi gerektiğini ifade etmektedir (Eren, 2015:526).

Güç Kazanma İhtiyacı: Bu ihtiyaç, güç ve otorite kaynaklarını korumak veya genişletmek, başka kişileri etkilemek veya başkaları üzerinde egemenlik kurmak şeklinde ifade edilmektedir (Şangar, 2016:37-38).

Başarma İhtiyacı: Bu ihtiyaç, hedefe ulaşmak için yetenek ve bilgilerini kullanma ve geliştirme, mükemmeli arama, zamanını verimli kullanıp anlamlı işler yapma olarak ifade edilmektedir (Eğriboyun, 2015:118).

McClelland bu üç ihtiyaçtan en çok başarıma ihtiyacının insanı etkilediğini savunmaktadır. Ancak bu üç ihtiyaçtan biri daha baskın diğerleri daha edilgen durumda olabilir ve hangi ihtiyaç daha baskın durumda ise insan davranışları o yönde şekillenmektedir (Akt: Şahin, 1997).

McClelland tarafından araştırılan ve ortaya konulan bu kuram birçok ülkede başarılı yöneticilerin başarı güdülerini saptamak için kullanılmış ve yöneticilerin şu özellikleri taşıdığı saptanmıştır:

- Problemler karşısında sorumluluk alabilecekleri iş ortamı arzuladıkları,
- Kendilerine ulaşılabilir hedefler koyup tahmin edilebilir riskler almak istedikleri
- Yaptıkları işin iyi olup olmadığını öğrenmek için geribildirim ve onaya ihtiyaç duydukları (Akt: Kapar, 2016:23).

Bu kuram ile ilgili yapılan araştırmaların tümü kuramı tamamen desteklemese de çalışan motivasyonunu açıklaması açısından kabul edilmiştir (Deregözü, 2016:13). Kısacası bu kurama göre iş yerinde çalışanın mutlu olması başarılarına bağlıdır. Başarı kişiyi olumlu etkileyerek iş doyumunu yaşamasını sağlamaktadır (Kalebaşı, 2014:38).

2.3.1.4. Alderfer ERG Kuramı

Clayton P. Alderfer; Maslow ve Herzberg'in teorilerini geliştirerek kısaca ERG (Existence: Varoluş, Relatedness: İlişki Kurma, Growth: Gelişim) adını verdiği bir kuram ortaya koymuştur (Akt: Gökçe, 2001). Bu kurama göre Alderfer, insanların birtakım ihtiyaçları olduğunu alt düzey ihtiyaçlar ile üst düzey ihtiyaçların çalışanın motivasyonunu farklı etkileyebileceğini ayrıca üst düzeydeki ihtiyaçların ortaya çıkması için alt düzeydeki ihtiyaçların karşılanması koşulunun olmadığını yani tüm ihtiyaçların aynı anda oluşabileceğini savunmaktadır (Akt: Eğriboyun, 2015:119-120). Alderfer'in ERG kuramına göre üç çeşit ihtiyaç vardır. Bunlar:

Var Olma İhtiyacı: Bu ihtiyaç, insanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan yeme, içme, barınma, neslini devam ettirme ve güvenlik gibi alt düzey ihtiyaçları ifade etmektedir. İş yaşamında ise bu ihtiyaçlar; ücret, çalışma ortamı, iş güvenliği şeklinde ifade edilmektedir (Northcraft ve Neale, 1990; Luthans, 1995).

İlişki Kurma İhtiyacı: Bu ihtiyaç, başkaları ile iyi ilişkiler kurma, duygu ve düşüncelerini paylaşma, bir gruba ya da topluluğa ait olma, saygınlık görme olarak ifade edilmektedir (Luthans, 1995:161).

Gelişme İhtiyacı: Bu ihtiyaç, kendini geliştirme, yaratıcılık, üretkenlik, var olan becerilerini kullanabilme ve geliştirebilme olarak ifade edilmektedir (Alderfer, 1972). Bu ihtiyaçtan doyum sağlanması kişilerde bütünlük hissi oluşmasını sağlamaktadır. Ancak bu ihtiyaç sayesinde geliştirilen her yetenek başka bir yeteneği ortaya çıkardığından tam olarak doyuma ulaşmak söz konusu olmamaktadır (Akbulut, 2015:54-55).

Sonuç olarak Alderfer ihtiyaçların Maslow ve Herzberg'in kuramlarında olduğu gibi güçlük derecesine göre sıralanmadığını ihtiyaçların bir bütün olduğunu ifade etmektedir (Akt: Ulusoy, 1993:73). Ayrıca üst düzey bir ihtiyacı karşılamanın zor olduğu durumlarda o ihtiyaçtan vazgeçilip daha alt düzey ihtiyaçların daha çok arzulandığını yani ihtiyaçlarda gerilme-geri çekilme boyutunun olduğunu ifade etmektedir (Akt: Telimen, 1972:185).

2.3.2. Süreç Teorileri

Süreç kuramları; iş doyumunun oluşma sürecini yani çalışanları davranışa iten dışsal değişkenleri inceleyerek iş doyumunu veya doyumsuzluğunun oluşma nedenlerini incelemektedir (Akbulut, 2015:57). Başka bir deyişle bu kuramlar, çalışanların nasıl motive oldukları, çalışan davranışlarını etkileyen etmenler, bir davranışın tekrarlanıp tekrarlanmamasının nedenleri, ödüller ve çalışma koşulları, iş ilişkileri, işin kendisi, bireysel farklılıklar, çalışan gereksinimleri, değerleri, algıları vb. değişkenlerin iş doyumuna etkilerini açıklamaktadır (Barutçugil 2004).

İş doyumunu açıklamaya çalışan süreç teorileri; Vroom Beklenti Kuramı, Adams Eşitlik Kuramı, Locke Amaç Kuramı, Hackman ve Oldham İş Özellikleri Kuramı olarak sıralanabilir.

2.3.2.1. Vroom Beklenti Kuramı

Victor H. Vroom, insan gereksinimlerinin davranışı başlattığı ve yönlendirdiği görüşünün yeterli olmadığını bununla birlikte kişilerin davranışı gerçekleştirme için gereksinimlerini gidermek ve amaçlarına ulaşmak için bir beklentilerinin olması

gerektiğini ileri sürmektedir (Akt: Varışlı, 2010:18). Kısacası bu kuram; kişilerin davranışlarının ortaya çıkma nedenlerini, kişilerin belirledikleri amaçlar ve bu amaçlara ulaşma beklentileri açısından açıklamaya çalışmaktadır (Can, Akgül ve Kavuncubaşı, 2001:314).

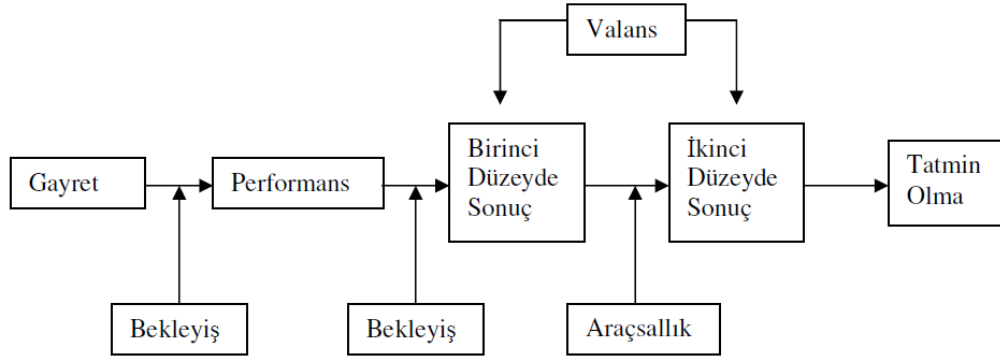
Vroom'un beklenti kuramına göre insanların davranışlarının beklenen bir değeri vardır ve bu değer hesaplanabilmektedir (Akt: Özdemir, 2006). Buna göre bir kişinin motivasyonu, amaca verdiği önem ile davranışın amaca ulaşacağı beklentisinin çarpımına eşittir. Bu kavram kısaca; Motivasyon=Valens x Beklenti olarak ifade edilmektedir (Türk, 2007:88). Sonuç olarak bu kuramda üç temel değişkenden söz edilmektedir. Bunlar valens, beklenti, araçsallıktır.

Valens: Amaca verilen önemi ifade etmektedir. Kişi için amaca ulaşmak önemli ise valens değeri pozitif (+), amaca ulaşmak önemli değil ise valens değeri negatif (-) veya kişi için amaca ulaşıp ulaşmamak hiçbir öneme sahip değilse valens değeri nötr (0) olarak ifade edilmektedir. Sonuç olarak valens değeri +1 ile -1 arasında bir değer alabilmektedir (Erdem, 1998:50-55). Valens değeri kişiden kişiye değişen bir değerdir. Aynı amaç birçok kişi tarafından farklı şekillerde öneme sahip olabilir. Bir amaç bir kişi için çok öneme sahip iken başka biri tarafından az öneme sahip olabilir. Örneğin yüksek maaş çoğu kişi için pozitif değere sahip iken işin tehlikeli olması negatif değer olarak kabul edilebilir (Deregözü, 2016:10-11).

Beklenti: Çalışanın gösterdiği davranış ve çaba sonucunda belli bir sonuca ulaşacağına dair kişisel inancı olarak ifade edilmektedir (Ataman, 2002:448). Beklenti bir durumun gerçekleşme veya gerçekleşme varsayımı olduğundan "0" ve "+1" arasında değişebilen bir değer olarak kabul edilmektedir. Çalışan gösterdiği davranış ve çaba sonucunda belli bir amaca ve sonuca ulaşabileceğini düşünmüyorsa beklentisi "0" belli bir amaca ve sonuca ulaşacağını düşünüyorsa beklentisi "+1" olacaktır. Sonuç olarak çalışanın beklenti değeri "+1"e ne kadar yakın olursa motivasyonu ve iş doyum düzeyi o kadar yüksektir (Anık, 2007:45-46).

Araçsallık: Çalışanın bir davranışı ya da çabasının sonucunda elde edilen amacın başka bir amaca ulaşmada aracı olması şeklinde ifade edilmektedir (Anık, 2007:45-46). Diğer bir ifade ile çalışanın bir davranışı sonucunda elde ettiği sonuçlar iki düzeyde ele alınmaktadır. Birinci düzey çalışanın davranışı ya da amacı doğrultusunda elde etmek istediği sonuçtur. İkinci düzey ise çalışanın birinci düzeydeki ulaştığı sonucun

istediği ve arzuladığı ikinci bir amaca ulaşma ihtimalidir. Sonuç olarak birinci düzey sonuçlar ikinci düzey sonuçların oluşması için araç konumundadır (Ateş, 2005:87-88).



Şekil 3: Vroom'un Motivasyon Modeli (Atan, 1994:37).

Şekil 3'te görüldüğü üzere birey, birinci ya da ikinci düzeyde bir sonuca ulaşmak için gayret göstermekte, gösterdiği bu gayretle işte performans göstereceğine yönelik bir bekleyişe sahip olmakta, bu bekleyişi gerçekleştirdiğinde ve elde ettiği sonuçlardan memnun olduğunda ise tatmin olmakta ve güdülenmektedir (Koçel, 2011:634)

Vroom'un beklenti kuramı, bir yandan çalışanların beklenti ve alacağı ödüllerin değeri ile güdülenmesi yani işten beklenen ümit ve ödüllerin başarının nedenini oluşturması yönündeki görüşleri ile olumlu tepkiler alırken bir yandan da çalışan ihtiyaçlarının zaman içerisinde değişebildiği ve bunun sonucunda da beklenti ve umutlarında değiştiği yönünde eleştiriler almıştır (Akt: Eren, 2015:540).

2.3.2.2. Adams Eşitlik Kuramı

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen Eşitlik kuramına göre kişilerin başarıları, motivasyonları ve iş doyumları çalıştıkları ortamda algıladıkları eşitlik veya eşitsizlik durumlarına göre değişiklik göstermektedir (Akt: Dümen, 2008).

Adams'a göre çalışanlar eşitlik veya eşitsizlik düzeyini belirlemek için kendi çaba ve gayretleri sonucu elde ettikleri ödüller yani kendi girdi ve çıktıkları ile iş yerindeki diğer çalışanların gayret ve çabaları sonucu elde ettiği ödülleri yani başkalarının girdi ve çıktıklarını karşılaştırırlar (Akt: Eğriboyun, 2015:124). Burada bahsedilen girdiler; kişisel yetenek, eğitim, bilgi, emek, deneyim, iş için harcanan enerji ve zaman gibi çalışanın iş yerine sundukları iken çıktılar ise ücret, prim veya ikramiye gibi çeşitli yan ödemeler, sosyal yardımlar, statü, terfi, iş güvenliği, çalışma ortamı, üstler ve iş arkadaşları ile ilişkiler gibi çalışanın iş yerinden elde ettiklerini ifade etmektedir (Goff,

2004). Adams'a göre tüm bu girdi ve çıktı karşılaştırmaları sonucunda eşitlik var ise çalışan motive olacak ve iş doyumunu yaşayacak, eşitlik yok ise de bireyde dengesizlik, gerginlik veya suçluluk hissi oluşacak ve doyumsuzluk yaşayacaktır (Gülner, 2007:180).

Bu eşitsizliğin oluştuğunu düşünen çalışanın bu eşitsizliği gidermek, eşitliğin olduğunu düşünen çalışanın ise mevcut eşitliğin durumunu korumak için motive oldukları ve çıktılarının artması için iş yerindeki giderlerini arttırmaya çalıştıkları görülmektedir (Green, 2000).

Çalışanların eşitlik durumunu sağlamak için gösterebileceği davranışlar ise şu şekilde sıralanabilir:

- Sarf edilen çabanın değiştirilmesi
- Sonucun değiştirilmesi
- Çaba ve sonuç tanımlarının değiştirilerek eşitsizliğin azaltılması
- Diğer çalışanların sarf ettikleri çabayı azaltmaya zorlama
- Karşılaştırmaların temel faktörlerini değiştirme
- İşe devamsızlık veya işi terk etme (Koçel, 1998:58).

Sonuç olarak Adams'ın Eşitlik Kuramı, çalışanların iş yerinde eşit muamele görüp görmediği hakkındaki kendi değerlendirmelerinin motivasyonunu ve iş doyumunu önemli ölçüde etkilediğini ifade etmektedir (Akt: Eğriboyun, 2015:124). Bu kuram üzerine yapılan birçok araştırma kuramın doğruluğunu kanıtlayarak eşitsizliğin gerginlik ve doyumsuzluk yarattığını, eşitlik arttıkça bu eşitsizliği giderme isteğinin arttığını, kişilerin kendi girdi ve çıktılarıyla diğer kişilerin girdi ve çıktılarını karşılaştırdığını, eşitlik sağlandığında kişinin huzura kavuşarak iş doyumunu yaşadığını belirtmektedir (Onaran, 1981).

2.3.2.3. Locke Amaç Kuramı

Edwin A. Locke geliştirdiği amaç kuramında; performans ve motivasyon arasında bir ilişki olduğunu, amaçların çalışan motivasyonunu etkilediğini ve amaçların zorluk derecesinin motivasyon düzeyini değiştirdiğini savunmaktadır. Kurama göre ulaşılması daha zor amaçlar belirleyen çalışanlar ulaşılması daha kolay amaçlar

belirleyen çalışanlara göre daha çok performans göstererek daha çok motive olacaklar ve sonuç olarak iş doyumları da daha yüksek olacaktır (Gannon, 1979:178).

Kurama göre amaçlar örgütsel veya bireysel olarak ulaşılmak istenilen durumlar olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda amaçlar maddi özellik taşıyabileceği gibi psikolojik veya sosyal özelliklere de sahip olabilmektedir. Kuram da üzerinde durulan nokta ise amaçların örgüt veya çalışanların davranışlarını yönlendirmesidir (Yıldırım, 2007:253-278).

Amaçların güdülenme, başarı ve iş doyumunu üzerine etkilerini ise şöyle sıralamak mümkündür:

- Amaçların belirgin ve açık olması başarıyı arttırmaktadır.
- Amaçların zor ulaşılabilecek durumda olması çalışanın iş yerinde daha çok çaba harcayarak daha hırslı ve arzulu çalışmasına neden olacak ve böylece çalışanın motivasyonu ve başarısı artacaktır.
 - Çalışanların yaptıkları işle ilgili konularda kararlara katılmaları motivasyon ve başarıyı arttırmaktadır.
 - Örgütsel ve bireysel amaçların çalışanlar tarafından benimsenip kabul edilmesi başarıyı arttırmaktadır.
 - Örgütsel amaçlara ulaşıp ulaşılamama durumu ve nedenleri hakkında çalışanlara geri dönütler verilmesi motivasyonu ve başarıyı arttırmaktadır (İncir, 1990).

Sonuç olarak bu kuramda; amaçların kişilerin davranışlarını yönlendirdiği, amaçların ulaşılabilirlik düzeyinin motivasyon, başarı ve iş doyumunu etkilediği, bireysel amaçlar ile örgütsel amaçların uyumlu olduğu zamanlarda başarılı sonuçlar elde edildiği görüşleri savunulmaktadır.

2.3.2.4. Hackman ve Oldham İş Özellikleri Kuramı

Hackman ve Oldham'ın geliştirdiği iş özellikleri kuramında iş doyumuna neden olan faktörler üzerinde durulmaktadır. Bu kuramda iş özellikleri olarak bahsedilen işin kendi doğası ve içeriğini kapsayan beş faktör bulunmaktadır. İş doyumunu belirleyen bu faktörler; beceri çeşitliliği, işin bütünlüğü, işin önemi, özerklik ve geri bildirimdir (Akt: Toker, 2007:92-107).

Beceri Çeşitliliği: Çalışanın becerilerinin sayısını ifade etmektedir.

İşin Bütünlüğü: Çalışanın işin ne kadarını yaptığını ifade etmektedir.

İşin Önemi: İşin diğer çalışanlar üzerindeki etkisini ifade etmektedir.

Özerklik: Çalışanın işini yaparken kendi düşünceleri ve istekleri doğrultusunda işi gerçekleştirebilme iradesi olarak ifade edilmektedir.

Geri Bildirim: Çalışana işi ile ilgili verilen geri dönütler ifade edilmektedir (Deregözü, 2016:19).

Yukarıda bahsedilen bu beş faktör birey üzerinde üç farklı psikolojik etki yaratmakta ve bu etkiler sonucu çalışanın motivasyon ve iş doyum düzeyi değişmektedir. Beceri çeşitliliği, iş bütünlüğü ve işin önemi bireyde işin anlamlı olduğu duygusunu geliştirirken, özerklik faktörü bireyde sorumluluk duygusunu, geri bildirim faktörü ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır (Eğriboyun, 2015:126).

Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Kuramı hakkında yapılan araştırmalar iş özelliklerinin iş doyumunu kesin olarak etkilediği yönünde bir sonuç vermemekle birlikte çalışanların iş özellikleri algılarının iş doyumunu değiştirdiği yönünde de bulgular bulunmaktadır. Hackman ve Oldham'ın kuramlarına ekledikleri ve diğer değişkenler arasındaki ilişkiyi etkileyen ara değişken olarak kabul ettikleri büyüme gereksinimi güdüsü (Büyüme, özerklik, kişisel gelişim gibi en üst düzey ihtiyaçlar) ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu düşüncesinin her çalışan için geçerli olmadığı da yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur (Spector, 1997).

2.4. Öğretmenlerde İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bir toplumda yeni nesiller yetiştirerek toplumu çağdaş medeniyetler seviyesine yükseltecek ve diğer örgütlerin temelini oluşturacak en önemli örgüt yapısı eğitim örgütleridir. Eğitim örgütleri öğretmenler, öğrenciler, eğitim uzmanları, eğitim programları, eğitim teknolojisi, fiziki ve finansal kaynaklardan meydana gelmektedir. Bu örgüt içerisindeki en önemli öge ise yeni nesillerin yetişmesinde, toplumun refah düzeyinin yükselmesinde, eğitimin kalitesinin artmasında birinci derecede öneme sahip olan öğretmenlerdir (Akbulut,2015:61). Eğitim örgütleri için bu denli öneme sahip olan; ilkökul, ortaokul, lise ile üniversitelerde görev yapan öğretmen ve

yöneticilerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması ise eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmaktadır (Işıkhan, 1996).

Yapılan araştırmalar (Marvin, 2006'dan Akt. İnandı ve arkadaşları; Okumuş, 2011; Wolpin ve diğerleri 1991'den Akt. Akçamete ve arkadaşları, 2001,) tüm gün öğrencilerle iletişimde bulunup öğrencileri öğrenmeye sevk etmenin öğretmenler üzerinde strese yol açtığı, öğretmenlerin bilgi, beceri ve mesleki yeterliliklerini geliştirememeleri, mesleki açıdan birtakım gereksinimlerin karşılanamaması gibi nedenlerin öğretmenlerin motivasyonunu düşürerek iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik hislerine neden olduğunu göstermektedir (Tokatlıoğlu, 2016).

Öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu etkilediği düşünülen birçok değişken bulunmaktadır. Bunlar (Akın ve Koçak, 2012:353-370):

- Öğretmenin kişilik özellikleri
- Demografik özellikler
- Mesleki yetenek ve beceri
- Mesleki başarı düzeyi
- Öğrencilerle ilişkiler
- İş arkadaşları ve üstlerle ilişkiler
- Velilerle ilişkiler
- Ekonomik unsurlar
- Gelişme olanakları
- Çalışma koşulları
- Yönetim ve denetim
- Okulun sahip olduğu özellikler
- Sınıf atmosferi
- Sınıf mevcudu
- Öğrenci davranışları
- Sosyal gereksinimler
- Artan iş yükü

Sonuç olarak öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Kısacası öğretmenlerin iş doyumunu bedensel, zihinsel, fiziksel, davranışsal ve durumsal faktörlerden etkilenebilmektedir (Çetin ve Özcan, 2004:21-38). Tüm bu faktörler göz önüne alındığında gelişen ve değişen dünya ile birlikte gelecek nesillerin yetişmesini sağlayacak öğretmenlerin iş doyumlarının sağlanması için eğitim sisteminde öğretmenlerin yetişme ve gelişmesine olanak sağlamak, çalışma şartlarını iyileştirerek yaşamak için gerekli olan ihtiyaçlarını karşılamasına olanak sağlamak ve işinden doyum sağlaması için gerekli koşulları oluşturmak gerekmektedir (Eğriboyun, 2015).

2.5. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İş doyumu, iş doyumunu etkileyen faktörler ve eğitim örgütlerinde iş doyumu ile ilgili yurt içi ve yurt dışında birçok araştırma yapılmıştır. Bu bölümde iş doyumu ile ilgili yapılan bu araştırmaların bulguları yer almaktadır.

2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Şahin (1999), yaptığı çalışmasında öğretmenlerin genel iş doyumlarını saptamak için İzmir ilinde bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan 658 öğretmene kendi geliştirdiği anketi uygulayarak şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin kısmen doyumlu olduğu
- Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin araştırma konusu alt boyutları olan bireyler arası ilişkiler, başarı, saygınlık ve tanınma alt boyutlarında “Doyumlu” işin kendisi ile yönetim alt boyutunda “Kısmen Doyumlu” veli-öğrenci ilgisizliği ile ücret alt boyutunda “Doyumsuz” olduğu
- Öğretmenlerin medeni durum, cinsiyet, kıdem, mezun oldukları okul türü değişkenlerine göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıkların olduğu; yaş ve buldukları okulda çalışma süresi değişkenlerine göre ise iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıkların olmadığı
- İş doyum alt boyutları, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre incelendiğinde iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıkların olduğunu saptamıştır.

Günbayı (2001), yaptığı çalışmasında sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumlarını belirlemek için Malatya ilinde bulunan 33 ilköğretim okulunda görev yapan 221 öğretmene kendi geliştirdiği anketi uygulayarak şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Branş ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı
- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, iş doyumunu alt boyutları olarak belirlenen işin niteliği, yönetim ve denetim, ücret, yükselme olanakları, çalışma şartları, iş arkadaşları ile ilişkiler, gelişme olanakları öğretmenlerin demografik özelliklerine göre incelendiğinde önemli farklılıkların olduğu saptanmıştır.

Uyan (2002), yaptığı çalışmasında İstanbul ilinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel 13 okulda 244 öğretmene uyguladığı anket doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının resmi kurumlarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu
- Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıkların olduğu, yaş değişkenine göre ise iş doyumları arasında önemli farklılıkların olmadığı saptanmıştır.

Tok (2004), yaptığı çalışmasında 81 ilde 2882 ilköğretim müfettişine uyguladığı anket doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmıştır:

- İlköğretim müfettişlerinin araştırma konusunun alt boyutları olan iş ve niteliği ile ücret alt boyutlarında iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılığın olmadığı,
- İlköğretim müfettişlerinin yaş, kıdem, eğitim düzeyi değişkenlerine göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıkların olduğu; cinsiyet değişkenine göre ise iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıkların olmadığı saptanmıştır.

Taşdan ve Tiryaki (2008), yaptıkları çalışmalarında Trabzon ilinde bulunan 6'sı özel 6'sı devlet okulu olan toplam 12 farklı okulda çalışan 151 öğretmene anket uygulayarak şu sonuçlara ulaşmışlardır:

- Devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin önemli ölçüde farklı olduğu,
- Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin iş doyumunu alt boyutları olan işin niteliği, ücret, çalışma koşulları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, örgütsel yaşam boyutlarında önemli düzeyde farklılıkların olmadığı,
- Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet, mesleki kıdem, mezun olunan okul türü değişkenlerine göre farklılık göstermediğini belirlemişlerdir.

Kumaş ve Deniz (2010), çalışmalarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin hangi değişkenlerden etkilendiğini saptamak için İstanbul ili Zeytinburnu ilçesindeki 12 farklı okuldan 397 öğretmene anket uygulamışlar ve şu sonuçlara ulaşmışlardır:

- İlköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin birbirinden önemli düzeyde farklı olduğu
- Öğretmenlerin iç ve dış faktörlere dayalı iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği
- Öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında farklılıklar olduğunu saptamışlardır.

Yörük, Çankaya, Büyükalın ve Kızılkaya (2013), çalışmalarında Ankara ile Afyonkarahisar illerinde Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan 16 öğretmene görüşme formu uygulamış ve bu görüşmeler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmışlardır:

- Öğretmenlerin ücret ve kariyer olanakları değişkenlerine göre iş doyum düzeylerinin düşük olduğu
- Öğretmenler çalıştıkları kurumlarda yönetici davranışlarından ve çalışma koşullarından memnun olduklarını ve üzerine düşen görevleri yerine getirdiklerini ifade etmişlerdir.

Acar (2016), çalışmasında Adana ili merkez ilçesinde (Çukurova) bulunan ve özel okullarda görev yapan 150 okul öncesi öğretmenine uygulanan anket doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmışlardır:

- Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin yaş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre tükenmişlik toplam puanlarında ve iş doyumunu toplam puanlarında anlamlı farklılıklar olduğu ancak tükenmişlik ile iş doyumları arasında anlamlı farklılıkların olmadığı,
- Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre tükenmişlik toplam puanlarında ve iş doyumunu toplam puanlarında anlamlı farklılıklar olduğu ayrıca hizmet yılına göre bakıldığında tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuşken tükenmişlik alt boyutu kişisel başarı ve iş doyumunu arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Özkan (2017), çalışmasında Balıkesir ili merkez ilçeleri olan Altieylül ve Karasi ilçelerinde çalışan 252 ilkokul ile 303 ortaokul öğretmenine uyguladığı anket doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmıştır:

- İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin içsel iş doyumlarının yüksek olduğu, dışsal iş doyumlarının orta derece olduğu,
- Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu, ilkokul öğretmenlerinde ise cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyi hiçbir boyutunda (içsel, dışsal, genel) anlamlı farklılık olmadığı,
- İlkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yaş değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı farklılıkların bulunduğu, ortaokul öğretmenlerinin ise iş doyum düzeylerinin yaşa göre farklılık göstermediği,
- Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü (ilkokul, ortaokul) değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu,
- İlkokul öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu, ortaokul öğretmenlerinin ise mesleki kıdem değişkenine göre iş doyum düzeylerinin hiçbir boyutunda anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir.

2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Sargent ve Hannum (2003), çalışmalarında Çin'in kırsal bölgelerinde yaşayan 2000 çocuğun anne ve babaları, okul öncesi öğretmenleri, ilkokul öğretmenleri ve okul müdürlerinden oluşan bir gruba uyguladıkları anketler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşımlardır:

- Genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu,
- Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu,
- Eğitim seviyesi yüksek olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğunu saptamışlardır.

Ssesange ve Garret (2005), çalışmasında Uganda'da iki farklı üniversitede çalışan 182 öğretim görevlisine uyguladığı anketler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Öğretim görevlilerinin yaş, kıdem, iş yerindeki pozisyon değişkenlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu,

- Cinsiyet değişkeninin iş doyum düzeyi üzerinde önemli bir etkisi olmadığını saptamışlardır.

Liu (2005), çalışmasında yeni bir okulda göreve başlayan öğretmenlere uyum programları uygulayan okullardaki 258 öğretmene uyguladığı anketler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmıştır:

- İşe alım sürecinde okulla ilgili gerekli bilgilerin ayrıntılı ve verimli bir şekilde bildirilmesinin, işin detaylarının doğru bir şekilde ifade edilmesinin öğretmenlerde iş doyumunu arttırdığını saptamıştır.

McNally ve Blake (2006), çalışmalarında İskoçya’da mesleğe yeni başlamış öğretmenlere uyguladıkları anketler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmışlardır:

- İşe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu,
- İlkokullarda çalışan öğretmenlerin ortaokullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu,
- Meslekte yükselme olanaklarının olmaması, düşük maaş, öğrenci davranışları, öğretim materyallerindeki eksikliklerin öğretmenlerin iş doyum düzeyini düşürdüğü sonuçlarına ulaşmışlardır.

Ololube (2006), çalışmasında Nijerya’nın Rivers Eyaleti’nde 680 öğretmene uyguladığı anketler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Cinsiyet ve yaş değişkenlerinin iş doyum düzeyini önemli ölçüde etkilediği, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, 20-30 yaş grubu ve 51 ile üzeri yaş grubu öğretmenlerin 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu,
- Okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin öğretmenlere göre daha yüksek olduğu,
- Eğitim politikaları, yönetim, ücret, yan ödemeler, maddi ödüller, terfi ve gelişme fırsatları gibi faktörlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır.

Nobile ve McCormick (2008), çalışmalarında Avustralya’daki 52 Katolik ilkokulunda görev yapan öğretmenlere uyguladıkları anketler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmışlardır:

- İş doyumunu ve mesleki stres arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu,
- Mesleki desteğin stresi azaltacağı ve iş doyumunu arttıracakları sonuçlarına ulaşmışlardır.

George, Louw ve Bodenhorst (2008), çalışmalarında Nambia'nın kırsal kesimlerinde ortaokul öğretmenlerine uyguladıkları anketler sonucunda şu sonuçlara ulaşmışlardır:

- Yaş ve mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılıkların olmadığı,
- Kaynak bakımından daha iyi düzeyde olan okullarda görev yapan öğretmenlerin kırsal bölgelerde sınırlı kaynaklara sahip okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonuçlarına ulaşmışlardır.

Rumph (2012), çalışmasında ABD'nin Tenese Eyaleti'ndeki devlet liselerinde çalışan öğretmenlere uyguladığı anketler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, aynı okul müdürü ile çalışılan süre değişkenlerine göre farklılıklar gösterdiği,
- Evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu,
- Aynı okul müdürü ile 1-5 yıl arasında birlikte çalışan öğretmenlerin daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama teknikleri, verilerin çözümlenmesi ile yorumlanması konularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yönteminin genel tarama modelinden ilişkisel tarama yaklaşımı kullanılmıştır.

Olay ve olguları gözlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir düzeyde ortaya koyan nicel araştırma yöntemlerinden birisi olan tarama yaklaşımı; bir konu veya olaya ilişkin katılımcıların görüş, ilgi, beceri, yetenek ve tutum gibi özelliklerinin belirlendiği diğer araştırmalara göre daha büyük örneklerde kullanılan araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016). İlişkisel tarama yaklaşımı ise; iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 1984:83).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni 2017-2018 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan 1158 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmanın örnekleme Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanmış örneklem büyüklüğü hesaplama tablosundan yararlanılarak belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü hesaplama tablosuna göre 0.05 örnekleme hatası ($p=0.05$ ve $q=0.5$) ile 333 öğretmen örneklem için yeterli olarak kabul edilmiştir.

Tablo 1: Örneklem Büyüklüğü Hesaplama (Yazıcıoğlu ve Erdoğan,2004:50)

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Bu çalışmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki mesleki ve teknik anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerden gönüllülük esasına göre 340 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Elde edilen ölçeklerin hepsi analizlere dahil edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Uygulanan Okullar

	Okul Adı
1	Halkalı İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
2	Halkalı Mehmet Akif Ersoy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
3	İsmet Aktar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
4	Küçükçekmece Kuyumculuk Teknolojisi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
5	Küçükçekmece Tasev Ayakkabı ve Saraciye Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
6	Küçükçekmece Pagev Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
7	Nahit Mentşe Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

3.3. Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak Şahin (1999) tarafından geliştirilen “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde öğretmenlerin demografik bilgilerini öğrenmeyi amaçlayan “Kişisel Bilgiler Formu” bulunmaktadır. Kişisel Bilgiler formunda; cinsiyet, yaş, medeni durum, en son mezun

olunan okul, öğrenim durumu, kıdem, ilde çalışma süresi, okulda çalışma süresi ve branş bilgileri yer almaktadır. Ölçeğin ikinci bölümünde ise iş doyumunu ölçmeyi amaçlayan 42 madde ve 6 alt boyuttan oluşan “İş Doyumu Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; Yönetim ve Denetim, Ücret, Başarı ve Saygınlık, Bireyler Arası İlişkiler, Öğretmenlik (İşin Kendisi), Veli-Öğrenci İlgisizliği olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda örneklem grubunda yer alan öğretmenlere ölçeklerin uygulanabilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı’ndan (MEB) gerekli izinler alınmıştır (Ek 1, 2). Ayrıca ölçeğin kullanılabilmesi için ölçek sahibinden e-posta aracılığı ile izin alınmıştır (Ek 3).

Araştırmada veri toplama araçları, gerekli izinler alındıktan sonra 2017-2018 eğitim-öğretim yılı nisan ve mayıs aylarında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Veri toplama araçlarını dolduracak öğretmenler için bir yönerge sayfası hazırlanmış ayrıca uygulama sırasında ölçek ve araştırmanın amacı hakkında sözlü açıklamalar da bulunulmuştur. Ölçek uygulanırken zaman sınırlaması konulmamış araştırmaya katılan öğretmenlerin ad-soyad, e-posta, adres gibi özel bilgileri istenmemiş ve ölçekler öğretmenlere bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

3.3.1. İş Doyumu Ölçeği

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ölçmek için Şahin (1999) tarafından “Minnesota Öğretmen Gerilimi Envanteri” ile “İş Doyumu Anketi” incelenerek geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır.

Şahin (1999) tarafından hazırlanan İş Doyumu Ölçeği’nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak belirlenmiş ve ölçeğin geçerliliği Orta Doğu Teknik Üniversitesi (OTTÜ) komisyon üyeleri tarafından gözden geçirilip kontrol edilmiştir. İlk olarak 55 maddeden oluşan ölçek ön deneme sonucunda 13 madde çıkarılarak 42 madde ve 6 alt boyut olmak üzere yeniden düzenlenmiştir. Ölçek üçlü likert yapıda düzenlenmiş ve evet (3), kısmen (2), hayır (1) şeklinde puanlandırılmıştır. Ölçekteki olumsuz sorularda puanlama ise; evet (1), kısmen (2) ve hayır (3) olacak şekilde yapılandırılmıştır. Aritmetik ortalamaların yorumlanmasında ise ölçeğin üç seçenek ve iki aralıkta olmasından yararlanılarak; ölçeğin puanlanmasındaki aralık sayısının seçenek sayısına bölümünden elde edilen 0,66 değerinin 1’in üzerine eklenmesi ile 1-

1,66 aralığı “iş doyumsuzluğu”, 1,67-2,33 aralığı “kısmen doyumlu”, 2,34-3 aralığı “iş doyumu” olarak kabul edilmiştir.

Ölçeğin alt boyutları ve bu boyutları ölçen sorular aşağıda verilmiştir:

Yönetim ve Denetim: 1, 5, 8, 14, 17, 20, 24, 28, 31, 33, 38

Ücret: 2, 9, 27, 34, 37, 39

Başarı ve Saygınlık: 3, 10, 22, 26, 30, 41, 42

Bireyler Arası İlişkiler: 4, 11, 15, 21, 35

Öğretmenlik (İşin Kendisi): 6,13, 16, 18, 25, 32, 36

Veli-Öğrenci İlgisizliği: 7, 12, 19, 23, 29, 40

3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmacı tarafından meslek lisesinde görev yapan öğretmenlere uygulanan ölçeklerden değerlendirilmeye alınanlar 1’den 340’a kadar numaralandırılmıştır. 340 öğretmenden toplanan verilerin değerlendirilerek analiz edilmesinde sosyal bilimler için geliştirilen SPSS İstatistik Paket Programı (Statistical Package for the Sciences) kullanılmıştır.

Öğretmenlerin demografik yapılarına ilişkin verilerin analizleri için frekans (f) ve yüzde (%) hesaplamaları, genel iş doyum düzeylerinin analizi için aritmetik ortalama (\bar{x}), alt problemlere ilişkin verilerin analizleri için bağımsız örneklem t testi, Kruskal Wallis-H testi, Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Yapılan analizlerde $p > ,05$ ise farkın anlamsız $p < ,05$ ise farkın anlamlı olduğu kabul edilerek yorumlarda bulunulmuştur.

Tablo 3. İş Doyumu Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

Değerler	İş Doyumu Ortalama	M.Ö. İş Doyumu	K. Ö. İş Doyumu
N	340	181	159
Normal \bar{x}	2,19	2,21	2,16
Parametreler <i>ss</i>	,26	,24	,27
Kolmogorov-Smirnov Z	,88	,76	,70
p	,410	,609	,709

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde öğretmenlerin demografik yapıları ile araştırma konusuna kaynaklık eden problem ve alt problemlere yönelik istatistiksel analizler ve bu analizlerde elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmektedir. Bulgular frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t testi, Kruskal Wallis-H testi, Mann Whitney-U testi ile analiz edilmiştir.

4.1. Öğretmenlere Uygulanan İş Doyumunu Ölçeklerinin Demografik Yapı Sonuçları

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinde bulunan demografik yapılarını tespit etmek için; branş, cinsiyet, yaş, medeni durum, en son mezun olunan okul, öğrenim durumu, öğretmenlikteki kıdem, bulunduğu ilçede çalışma süresi ve bulunduğu okulda çalışma süresine yönelik frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir.

Tablo 4. Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	Alt Gruplar	f	%
Branş	Meslek Öğretmeni	181	53,2
	Kültür Öğretmeni	159	46,8
	Toplam	340	100,0

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde örnekleme oluşturan öğretmenlerin 181'i (%53,2) meslek öğretmeni, 151'i (%46,8) kültür öğretmeni olmak üzere toplam 340 öğretmen bulunduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	Alt Gruplar	Meslek Öğretmeni		Kültür Öğretmeni		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Cinsiyet	Kadın	79	43,6	95	59,7	174	51,2
	Erkek	102	56,4	64	40,3	166	48,8
	Toplam	181	100,0	159	100,0	340	100,0

Tablo 5'teki veriler incelendiğinde örnekleme oluşturan 181 meslek öğretmenin 102'si (%56,4) erkek, 79'u (%43,6) kadın; 159 kültür öğretmenin 95'i (59,7) kadın, 64'ü (%40,3) erkektir. Cinsiyet değişkeninin toplam öğretmen sayısındaki frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında ise örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerden 174'ünün (%51,2) kadın, 166'sının (48,8) erkek olduğu saptanmıştır.

Tablo 6. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	Alt Gruplar	Meslek Öğretmeni		Kültür Öğretmeni		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Yaş	20-29 yaş	36	19,9	51	32,1	87	25,6
	30-39 yaş	91	50,3	72	45,3	163	47,9
	40-49 yaş	41	22,7	32	20,1	73	21,5
	50 yaş ve üzeri	13	7,2	4	2,5	17	5,0
	Toplam	181	100,0	159	100,0	340	100,0

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde örnekleme oluşturan 181 meslek öğretmeninden 91'i (%50,3) 30-39 yaş grubunda, 41'i (%22,7) 40-49 yaş grubunda, 36'sı (%19,9) 20-29 yaş grubunda, 13'ü (%7,2) 50 yaş ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. 159 kültür öğretmenin ise 72'si (%45,3) 30-39 yaş grubunda, 51'i (%32,1) 20-29 yaş grubunda, 32'si (%20,1) 40-49 yaş grubunda, 4'ü (%2,5) 50 ve üzer yaş grubunda yer almaktadır. Yaş değişkeninin toplam öğretmen sayısındaki yüzde ve frekans değerlerine bakıldığında ise örnekleme oluşturan öğretmenlerden 163'ü (%47,9) 30-39 yaş grubunda, 87'si (%25,6) 20-29 yaş grubunda, 73'ü (%21,5) 40-49 yaş grubunda, 17'si (%5,0) 50 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır.

Tablo 7. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	Alt Gruplar	Meslek Öğretmeni		Kültür Öğretmeni		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Medeni Durum	Evli	123	68,0	90	56,6	213	62,6
	Bekar	58	32,0	69	43,4	127	37,4
	Toplam	181	100,0	159	100,0	340	100,0

Tablo 7'deki veriler incelendiğinde örnekleme oluşturan 181 meslek öğretmenin 123'ü (%68,0) evli, 58'i (%32,0) bekar iken 159 kültür öğretmenin 90'ı (%56,6) evli, 69'u (%43,4) bekarıdır. Medeni durum değişkeninin toplam öğretmen sayısındaki frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında ise öğretmenlerden 213'ünün (%62,6) evli, 127'sinin (%37,4) bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 8. En Son Mezun Olunan Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	Alt Gruplar	Meslek Öğretmeni		Kültür Öğretmeni		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Mezun Olunan Okul	E.E./Y.	21	11,6	21	13,2	42	12,4
	E. Fakültesi	99	54,7	81	50,9	180	52,9
	Diğer	61	33,7	57	35,8	118	34,7
	Toplam	181	100,0	159	100,0	340	100,0

Tablo 8'deki veriler incelendiğinde örnekleme oluşturan 181 meslek öğretmenin 99'u (%54,7) eğitim fakültesi, 61'i (%33,7) diğer okul türünden 21'i (%11,6) eğitim enstitüsü/eğitim yüksek okulundan mezun olmuştur. 159 kültür öğretmenin ise 81'i (%50,9) eğitim fakültesi, 57'si (%35,8) diğer okul türünden, 21'i (%13,2) eğitim enstitüsü/eğitim yüksek okulu, mezun olmuştur. En son mezun olunan okul türü değişkeninin toplam öğretmen sayısındaki frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında ise öğretmenlerden 180'inin (%52,9) eğitim fakültesi, 118'inin (%34,7) diğer okul türü, 42'sinin (%12,4) eğitim enstitüsü/eğitim yüksek okulundan mezun olduğu saptanmıştır.

Tablo 9. Öğrenim Durumun Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	Alt Gruplar	Meslek Öğretmeni		Kültür Öğretmeni		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	6	3,3	3	1,9	9	2,6
	Lisans	139	76,8	110	69,2	249	73,2
	Lisans üstü	36	19,9	46	28,9	82	24,1
	Toplam	181	100,0	159	100,0	340	100,0

Tablo 9'daki veriler incelendiğinde örneklemini oluşturan 181 meslek öğretmeninden 139'u (%76,8) lisans, 36'sı (%19,9) lisans üstü eğitim, 6'sı (%3,3) ön lisans eğitimi almışken, 159 kültür öğretmeninden 110'u (%69,2) lisans, 46'sı (%28,9) lisansüstü 3'ü (%1,9) ön lisans eğitimi almıştır. Öğrenim durumu değişkeninin toplam öğretmen sayısındaki frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında ise öğretmenlerden 249'unun (%73,2) lisans, 82'sinin (%24,1) lisansüstü, 9'unun (%2,6) ön lisans eğitimi aldığı saptanmıştır.

Tablo 10. Kıdem Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	Alt Gruplar	Meslek Öğretmeni		Kültür Öğretmeni		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Kıdem	0-3 yıl	55	30,4	37	23,3	92	27,1
	4-6 yıl	30	16,6	52	32,7	82	24,1
	7-9 yıl	28	15,5	29	18,2	57	16,8
	10-12 yıl	8	4,4	9	5,7	17	5,0
	13-15 yıl	8	4,4	10	6,3	18	5,3
	16yıl ve üzeri	52	28,7	22	13,8	74	21,8
	Toplam		181	100,0	159	100,0	340

Tablo 10'daki veriler incelendiğinde örneklemini oluşturan 181 meslek öğretmeninden 55'i (%30,4) 0-3 yıl, 52'si (%28,7) 16 yıl ve üzeri, 30'u (%16,6) 4-6 yıl, 28'i (%15,5) 7-9 yıl, 8'i (%4,4) 10-12 yıl, 8'i (%4,4) 13-15 yıl kıdeme sahiptir. 159 kültür öğretmenin ise 52'si (%32,7) 4-6 yıl, 37'si (%23,3) 0-3 yıl, 29'u (%18,2) 7-9 yıl, 22'si (%13,8) 16 yıl ve üzeri, 10'u (%6,3) 13-15 yıl 9'u (%5,7) 10-12 yıl kıdeme sahiptir. Mesleki kıdem değişkeninin toplam öğretmen sayısındaki frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında ise öğretmenlerin 92'si (%27,1) 0-3 yıl, 82'si (%24,1) 4-6 yıl, 74'ü (%21,8) 16 yıl ve üzeri, 57'si (%16,8) 7-9 yıl, 17'si (%5,0) 10-12 yıl, 18'i (%5,2) 13-15 yıl, kıdeme sahip oldukları saptanmıştır.

Tablo 11. Bulunduğu İlçede Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	Alt Gruplar	Meslek Öğretmeni		Kültür Öğretmeni		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
İlçede Çalışma Süresi	0-3 yıl	83	45,9	87	54,7	170	50,0
	4-6 yıl	40	22,1	43	27,0	83	24,4
	7-9 yıl	19	10,5	16	10,1	35	10,3
	10yıl ve üzeri	39	21,5	13	8,2	52	15,3
	Toplam	181	100,0	159	100,0	340	100,0

Tablo 11'deki veriler incelendiğinde örneklemini oluşturan 181 meslek öğretmenin 83'ü (%45,9) 0-3 yıl, 40'ı (%22,1) 4-6 yıl, 39'u (%21,5) 10 yıl ve üzeri, 19'u (%10,5) 7-9 yıl aynı ilçede çalışmaktadır. 159 kültür öğretmeninden 87'si (%54,7) 0-3 yıl, 43'ü (%27,0) 4-6 yıl, 16'sı (%10,1) 7-9 yıl, 13'ü (%8,2) 10 yıl ve üzeri yıldır aynı ilçede çalışmaktadır. Bulunduğu ilçede çalışma süresi değişkeninin toplam öğretmen sayısındaki frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında öğretmenlerin 170'i (%50,0) 0-3 yıl, 83'ü (%24,4) 4-6 yıl, 35'i (%10,3) 7-9 yıl, 52'si (15,3) 10 yıl ve üzeri yıldır aynı ilçede çalışmaktadır.

Tablo 12. Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	Alt Gruplar	Meslek Öğretmeni		Kültür Öğretmeni		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Okulda Çalışma Süresi	0-3 yıl	91	50,3	110	69,2	201	59,1
	4-6 yıl	36	19,9	31	19,5	67	19,7
	7-9 yıl	23	12,7	13	8,2	36	10,6
	10yıl ve üzeri	31	17,1	5	3,1	36	10,6
	Toplam	181	100,0	159	100,0	340	100,0

Tablo 12'deki veriler incelendiğinde örneklemini oluşturan 181 meslek öğretmenin 91'i (%50,3) 0-3 yıl, 36'sı (%19,9) 4-6 yıl, 31'i (%17,1) 10 yıl ve üzeri, 23'ü (12,7) 7-9 yıl aynı okulda çalışmaktadır. 159 kültür öğretmenin 110'u (%69,2) 0-3 yıl, 31'i (%19,5) 4-6 yıl, 13'ü (%8,2) 7-9 yıl, 5'i (%3,1) 10 yıl ve üzeri aynı okulda çalışmaktadır. Bulunduğu okulda çalışma süresi değişkeninin toplam öğretmen sayısındaki frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında ise öğretmenlerin 201'i (%59,1)

0-3 yıl, 67'si (%19,7) 4-6 yıl, 36'sı (10,6) 7-9 yıl, 36'sı (10,6) 10 yıl ve üzeri aynı okulda çalışmaktadır.

4.2. İş Doyumu Ölçeğine Ait Alt Problemlere Yönelik Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde; araştırmaya katılan 181 meslek öğretmeni ile 159 kültür öğretmenin iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için, öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri, öğretmenlerin demografik yapılarına göre iş doyum ölçeği toplam puanı ve alt boyutlardan alınan puanlar arasındaki farklar incelenmiştir.

4.2.1. Öğretmenlerin Genel İş Doyum Düzeyleri

Araştırmaya katılan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemek için; iş doyum ölçeğindeki her bir soruya verilen puanların aritmetik ortalamaları alınmıştır. Elde edilen veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 13. Meslek Öğretmenleri ile Kültür Öğretmenlerinin Genel Olarak İş Doyum Düzeyleri

İş Doyumu Boyutu	Puan		Doyum Düzeyi	
	\bar{x}	Doyumlu	Kısmen Duyumlu	Doyumsuz
Meslek Öğretmeni Genel	2,21		•	
Kültür Öğretmeni Genel	2,16		•	

Tablo 13'teki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyum ölçeğindeki 42 sorudan her birine verdikleri cevaplara göre iş doyum düzeyleri kısmen doyumludur. (Meslek öğretmeni $\bar{x}=2,21$; Kültür öğretmeni $\bar{x}=2,16$). Bu yorumlamanın temeli ölçek ile ilgili; ölçeğin üç seçenek ve iki aralıkta olmasından yararlanılarak ölçeğin puanlanmasındaki aralık sayısının seçenek sayısına bölümünden elde edilen 0,66 değerinin 1'in üzerine eklenmesi ile 1-1,66 puan arası "iş doyumsuzluğu", 1,67-2,33 puan arası "kısmen doyumluluğu", 2,34-3 puan arası "iş doyumunu" ifade eder verisine dayanmaktadır.

4.2.2. Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşlerini öğretmenlerin demografik yapılarına göre incelemek için Bağımsız

Örneklem T Testi, Kruskal Wallis-H Testi, Mann Whitney-U Testi analizleri yapılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 14. İş Doyum Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İş Doyumu Puanı	Meslek Öğr.	181	2,21	,24	,01	1,59	338	,111
	Kültür Öğr.	159	2,16	,27	,02			

Tablo 14'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanlarında branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=1,59; p>,05).

Tablo 15. İş Doyum Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. İş Doyum Puanı	Kadın	79	2,23	,23	,02	1,12	179	,264
	Erkek	102	2,19	,26	,02			
K.Ö. İş Doyum Puanı	Kadın	95	2,20	,25	,02	1,98	157	,049
	Erkek	64	2,11	,29	,03			
Genel İş Doyum Puanı	Kadın	174	2,21	,24	,01	1,90	338	,058
	Erkek	166	2,16	,27	,02			

Tablo 15'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=1,12; p>,05). Kültür öğretmenlerinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (t=1,98; p<,05). Kadın kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri erkek kültür öğretmenlerine göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin genel iş doyum puanları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=1,90; p>,05).

Tablo 16. İş Doyum Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. İş Doyum Puanı	20-29 yaş	36	107,49	5,39	3	,145
	30-39 yaş	91	83,76			
	40-49 yaş	41	91,26			
	50 yaş ve üzeri	13	95,23			
	Toplam	181				
K.Ö. İş Doyum Puanı	20-29 yaş	51	82,76	2,55	3	,466
	30-39 yaş	72	77,99			
	40-49 yaş	32	76,05			
	50 yaş ve üzeri	4	112,50			
	Toplam	159				
Genel İş Doyum Puanı	20-29 yaş	87	184,71	4,38	3	,223
	30-39 yaş	163	161,53			
	40-49 yaş	73	167,66			
	50 yaş ve üzeri	17	195,97			
	Toplam	340				

Tablo 16'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($x^2= 5,39$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($x^2= 2,55$; $p>,05$). Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($x^2 =4,38$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 17. İş Doyum Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. İş Doyum Puanı	Evli	123	2,23	,24	,02	1,88	179	,061
	Bekar	58	2,16	,25	,03			
K.Ö. İş Doyum Puanı	Evli	90	2,16	,26	,02	-,280	157	,780
	Bekar	69	2,17	,28	,03			
Genel İş Doyum Puanı	Evli	213	2,20	,25	,01	1,24	338	,215
	Bekar	127	2,17	,26	,02			

Tablo 17'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanlarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonuçlarına göre meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=1,88$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-,280$; $p>,05$). Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin iş doyum puanları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=1,24$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 18. İş Doyum Ölçeği Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
M.Ö. İş Doyum Puanı	E.E/Y.	21	92,62	3,12	2	,210
	E. Fakültesi	99	85,07			
	Diğer	61	100,0			
	Toplam	181				
K.Ö. İş Doyum Puanı	E.E/ Y.	21	85,60	1,52	2	,467
	E. Fakültesi	81	82,70			
	Diğer	57	74,11			
	Toplam	159				
Genel İş Doyum Puanı	E.E/Y.	42	177,62	,473	2	,789
	E. Fakültesi	180	167,33			
	Diğer	118	172,81			
	Toplam	340				

Tablo 18'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanlarında en son mezun olduğu okul türü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testine göre meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($x^2=3,12$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($x^2=1,56$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de en son mezun olunan okul türü değişkeni açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 19. İş Doyum Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M. Ö. İş Doyum	Ön Lisans	6	146,00	6,85	2	,032
	Lisans	139	89,34			
	Lisansüstü	36	88,24			
	Toplam	181				
K.Ö. İş Doyum Puanı	Ön Lisans	3	119,50	2,55	2	,278
	Lisans	110	80,55			
	Lisansüstü	46	76,10			
	Toplam	159				
Genel İş Doyum Puanı	Ön Lisans	9	267,06	9,30	2	,010
	Lisans	249	169,78			
	Lisansüstü	82	162,10			
	Toplam	340				

Tablo 19'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanlarında öğrenim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testine göre meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($x^2=6,85$; $p<,05$). Bu sonuç sonrasında farklılıkların hangi gruplarda meydana geldiğini belirleyebilmek için gruplar kendi içinde Mann Whitney-U testi ile ikili olarak karşılaştırılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($x^2=2,55$; $p>,05$). Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin iş doyum puanları öğrenim durumu değişkeni açısından incelendiğinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($x^2=9,30$; $p<,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda meslek öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterdiği, kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ise öğrenim durumuna göre herhangi bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 20. İş Doyum Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puanlar	Gruplar	Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü
M.Ö. İş Doyum Puanı	Ön Lisans	$\bar{x}_{sıra}=146,00$	$p<,05$	$p<,01$
	Lisans		$\bar{x}_{sıra}=89,34$	$p>,05$
	Lisansüstü			$\bar{x}_{sıra}=88,24$

Tablo 20'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyumu ölçeği puanlarında öğrenim durumu değişkeni açısından hangi gruplarda farklılıkların meydana geldiğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testine göre farklılığın ön lisans ile lisans gruplarında ön lisans lehine $p<,01$ düzeyinde; ön lisan ile lisansüstü grupları arasında lisans lehine $p<,01$ düzeyinde olduğu görülmektedir. Diğer gruplar arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo 21. İş Doyum Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. İş Doyum Puanı	0-3 yıl	55	108,47	14,18	5	,014
	4-6 yıl	30	68,87			
	7-9 yıl	28	79,29			
	10-12 yıl	8	74,13			
	13-15 yıl	8	84,25			
	16 yıl ve üzeri	52	95,23			
	Toplam	181				
K.Ö. İş Doyum Puanı	0-3 yıl	37	93,39	8,09	5	,151
	4-6 yıl	52	66,52			
	7-9 yıl	29	83,72			
	10-12 yıl	9	77,39			
	13-15 yıl	10	86,80			
	16 yıl ve üzeri	22	82,41			
	Toplam	159				
Genel İş Doyum Puanı	0-3 yıl	92	202,05	21,86	5	,001
	4-6 yıl	82	134,93			
	7-9 yıl	57	163,54			
	10-12 yıl	17	151,41			
	13-15 yıl	18	172,50			
	16 yıl ve üzeri	74	179,95			
	Toplam	340				

Tablo 21'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyumu ölçeği puanlarında kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($x^2=14,18$; $p<,05$). Bu sonuç sonrasında farklılıkların hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içinde Mann Whitney U testi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir

($x^2=8,09$; $p>,05$). Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kıdem değişkeni açısından incelendiğinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ($x^2 =21,86$; $p<,01$). Bu sonuçlar doğrultusunda meslek öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin kıdem değişkeni açısından farklılıklar gösterdiği, kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ise kıdem değişkeni açısından farklılıklar göstermediği söylenebilir.

Tablo 22. İş Doyum Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi

Gruplar	0-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl	13-15 yıl	16 yıl ve 16+
0-3 yıl	$\bar{x}_{sıra}=108,47$	$p<,01$	$p<,01$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
4-6 yıl		$\bar{x}_{sıra}=68,87$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$	$p<,05$
7-9 yıl			$\bar{x}_{sıra}=79,29$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
10-12yıl				$\bar{x}_{sıra}=74,13$	$p>,05$	$p>,05$
13-15yıl					$\bar{x}_{sıra}=84,25$	$p>,05$
16 ve16+						$\bar{x}_{sıra}=95,23$

Tablo 22'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği puanlarında kıdem değişkeni açısından hangi gruplarda farklılıkların meydana geldiğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testine göre farklılığın 0-3 yıl kıdeme sahip olanlar ile 4-6 yıl kıs-deme sahip olanlar arasında 0-3 yıl kıdeme sahipler lehine $p<,01$ seviyesinde, 0-3 yıl kıdeme sahipler ile 7-9 yıl kıdeme sahipler arasında 0-3 yıl kıdemi olanlar lehine $p<,01$ seviyesinde, 4-6 yıl kıdemi olanlar ile 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar arasında 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar lehine $p<,05$ seviyesinde olduğu görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 23. İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Bulunduğu İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. İş Doyumu Puanı	0-3 yıl	83	100,36	5,20	3	,158
	4-6 yıl	40	86,34			
	7-9 yıl	19	78,71			
	10 yıl ve üzeri	39	81,86			
	Toplam	181				

K.Ö. İş Doyum Puanı	0-3 yıl	87	85,49	3,93	3	,268
	4-6 yıl	43	69,40			
	7-9 yıl	16	84,16			
	10 yıl ve üzeri	13	73,19			
	Toplam	159				
Genel İş Doyum Puanı	0-3 yıl	170	184,36	6,97	3	,073
	4-6 yıl	83	153,51			
	7-9 yıl	35	162,40			
	10 yıl ve üzeri	52	157,76			
	Toplam	340				

Tablo 23'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanlarında bulunduğu ilçede çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($x^2=5,20$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir ($x^2=3,93$; $p>,05$). Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ilçede çalışma süresi değişkeni açısından incelendiğinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2 =6,97$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bulunduğu ilçede çalışma süresi değişkeni açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 24. İş Doyum Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. İş Doyum Puanı	0-3 yıl	91	100,45	6,02	3	,111
	4-6 yıl	36	83,00			
	7-9 yıl	23	79,37			
	10 yıl ve üzeri	31	81,19			
	Toplam	181				
K.Ö. İş Doyum Puanı	0-3 yıl	110	84,90	4,89	3	,180
	4-6 yıl	31	69,76			
	7-9 yıl	13	73,73			
	10 yıl ve üzeri	5	51,90			
	Toplam	159				
Genel İş Doyum Puanı	0-3 yıl	201	182,84	7,76	3	,051
	4-6 yıl	67	152,69			
	7-9 yıl	36	153,58			
	10 yıl ve üzeri	36	151,67			
	Toplam	340				

Tablo 24'deki veriler incelendiğinde örneklem grubunu meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanlarında bulunduğu okulda çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($x^2=6,02$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar olmadığı görülmektedir ($x^2=4,89$; $p>,05$). Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin iş doyum düzeyleri okulda çalışma süresi değişkeni açısından incelendiğinde grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmemektedir ($x^2 =7,76$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bulunduğu okulda çalışma süresi değişkeni açısından farklılıklar göstermediği söylenebilir.

4.2.3. Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarına Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşlerini iş doyum alt boyutları olan yönetim ve denetim, ücret, başarı ve saygınlık, bireyler arası ilişkiler, öğretmenlik (işin kendisi), veli-öğrenci ilgisizliğine göre incelemek için bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Analiz sonucu elde edilen veriler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 25. İş Doyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yönetim ve Denetim	Melek Öğr.	181	2,20	,35	,02	,29	338	,772
	Kültür Öğr.	159	2,19	,39	,03			
Ücret	Meslek Öğr.	181	1,91	,40	,03	3,67	338	,000
	Kültür Öğr.	159	1,75	,40	,03			
Başarı ve Saygınlık	Meslek Öğr.	181	2,52	,30	,02	,10	338	,919
	Kültür Öğr.	159	2,52	,34	,02			
Bireyler Arası İlişkiler	Meslek Öğr.	181	2,37	,33	,02	-1,24	338	,215
	Kültür Öğr.	159	2,42	,30	,02			
Öğretmenlik (işin kendisi)	Meslek Öğr.	181	2,44	,38	,02	1,50	338	,133
	Kültür Öğr.	159	2,38	,40	,03			
Veli-Öğrenci İlgisizliği	Meslek Öğr.	181	1,75	,42	,03	2,02	338	,044
	Kültür Öğr.	159	1,66	,39	,03			

Tablo 25'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği alt boyut puanlarında branş değişkenine göre anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testinde yönetim ve denetim alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir ($t=3,67$; $p>,05$). Ücret alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark görülmüştür ($t=3,67$; $p<,001$). Meslek öğretmenlerinin ücret alt boyutunda iş doyum düzeyleri kültür öğretmenlerine göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Başarı ve saygınlık alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=,10$; $p>,05$). Bireyler arası ilişkiler alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=1,24$; $p>,05$). Öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($t=1,50$; $p>,50$). Veli öğrenci ilgisizliği alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($t=2,02$; $p<,05$). Meslek öğretmenlerinin veli- öğrenci ilgisizliği alt boyutunda iş doyum düzeyleri kültür öğretmenlerine göre anlamlı derecede yüksek görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yönetim ve denetim, başarı ve saygınlık, bireyler arası ilişkiler, öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutlarında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık görülmediği ücret ile veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutlarında ise meslek öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin kültür öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.2.4. İş Doyumu Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyum alt boyutlarından aldıkları puanların demografik yapılarına göre incelemek için bağımsız grup t testi, Kruskal Wallis H testi, Mann Whitney U testi analizleri yapılmıştır. Analizler sonucu elde edilen veriler aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

4.2.4.1. İş Doyumu Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi

Tablo 26. İş Doyum Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. Yönetim ve Denetim Puanı	Kadın	79	2,20	,33	,03	-,10	179	,919
	Erkek	102	2,20	,36	,03			
K.Ö. Yönetim ve Denetim Puanı	Kadın	95	2,22	,35	,03	1,10	157	,272
	Erkek	64	2,15	,44	,05			

Tablo 26'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim-denetim alt boyut puanlarında cinsiyet değişkeni açısından önemli bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir fark görülmemiştir ($t=-10$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında önemli bir fark görülmemektedir ($t=1,10$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim-denetim alt boyut puanlarında cinsiyet değişkeni açısından farklılıkların olmadığı söylenebilir.

Tablo 27. İş Doyum Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	P
M.Ö. Yönetim Denetim Puanı	20-29 yaş	36	94,38	2,97	3	,395
	30-39 yaş	91	86,78			
	40-49 yaş	41	90,55			
	50 yaş ve üzeri	13	112,62			
	Toplam	181				
K.Ö. Yönetim Denetim Puanı	20-29 yaş	51	80,65	1,29	3	,731
	30-39 yaş	72	76,17			
	40-49 yaş	32	86,88			
	50 yaş ve üzeri	4	85,75			
	Toplam	159				

Tablo 27'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim-denetim alt boyut puanlarında yaş değişkeni açısından önemli

bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemektedir ($\chi^2=2,97$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında önemli bir fark görülmemektedir ($\chi^2=1,29$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerinde yönetim-denetim alt boyut puanlarının yaş değişkeni açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 28. İş Doyum Ölçeği Yönetim-Denetim Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. Yönetim ve Denetim Puanı	Evli	123	2,23	,34	,03	1,46	179	,145
	Bekar	58	2,14	,35	,04			
K.Ö. Yönetim ve Denetim Puanı	Evli	90	2,17	,40	,04	-,76	157	,447
	Bekar	69	2,22	,38	,04			

Tablo 28'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim-denetim alt boyut puanlarında medeni durum değişkeni açısından önemli bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar T testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir fark görülmemiştir ($t=1,46$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında önemli bir fark görülmemiştir ($t=-,76$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre her iki grupta da iş doyum ölçeği yönetim-denetim alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Tablo 29. İş Doyum Ölçeği Yönetim-Denetim Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö. Yönetim Denetim Puanı	E.E./Y.	21	90,07	,99	2	,609
	E. Fakültesi	99	94,33			
	Diğer	61	85,91			
	Toplam	181				
K.Ö. Yönetim Denetim Puanı	E.E./Y.	21	79,38	2,08	2	,352
	E. Fakültesi	81	84,83			
	Diğer	57	73,37			
	Toplam	159				

Tablo 29'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim ve denetim alt boyut puanlarında en son mezun olunan okul değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıklar olmadığı görülmektedir ($x^2=,99$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında önemli bir fark olmadığı görülmektedir ($x^2=2,08$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim-denetim alt boyut puanlarının en son mezun olunan okul türü değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 30. İş Doyum Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Yönetim Denetim Puanı	Ön Lisans	6	118,92	1,87	2	,392
	Lisans	139	90,67			
	Lisansüstü	36	87,63			
	Toplam	181				
K.Ö. Yönetim Denetim Puanı	Ön Lisans	3	107,17	2,70	2	,258
	Lisans	110	82,52			
	Lisansüstü	46	72,21			
	Toplam	159				

Tablo 30'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim-denetim alt boyut puanlarında öğrenim durumu değişkeni açısından önemli bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemiştir ($x^2=1,87$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemektedir ($x^2=2,70$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki grupta yer alan öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim-denetim alt boyut puanlarının öğrenim durumu değişkeni açısından önemli farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 31. İş Doyum Ölçeği Yönetim-Denetim Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Yönetim Denetim Puanı	0-3 yıl	55	94,18	14,02	5	,015
	4-6 yıl	30	78,08			
	7-9 yıl	28	83,30			
	10-12 yıl	8	45,81			
	13-15 yıl	8	82,63			
	16 yıl ve üzeri	52	107,47			
	Toplam	181				
K.Ö. Yönetim Denetim Puanı	0-3 yıl	37	86,80	8,20	5	,145
	4-6 yıl	52	66,04			
	7-9 yıl	29	81,47			
	10-12 yıl	9	82,33			
	13-15 yıl	10	90,75			
	16 yıl ve üzeri	22	93,80			
	Toplam	159				

Tablo 31'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim ve denetim alt boyut puanlarında kıdem değişkeni açısından önemli bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmektedir ($x^2=14,02$; $p<,05$). Bu sonuçların sonrasında farklılıkların hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek üzere gruplar kendi içinde Mann Whitney U testi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise gruplar arasında önemli farklılıklar bulunmamıştır ($x^2=8,20$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği yönetim ve denetim alt boyut puanlarının kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği, kültür öğretmenlerinin puanlarında ise herhangi bir farklılığın görülmediği söylenebilir.

Tablo 32. İş Doyum Ölçeği Yönetim-Denetim Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek İçin

Yapılan Mann Whitney U Testi

Gruplar	0-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl	13-15 yıl	16 yıl ve 16+
0-3 yıl	$\bar{x}_{sıra}=94,18$	$p>,05$	$p>,05$	$p<,05$	$p>,05$	$p>,05$
4-6 yıl		$\bar{x}_{sıra}=78,08$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$	$p<,05$
7-9 yıl			$\bar{x}_{sıra}=83,30$	$p<,05$	$p>,05$	$p<,05$
10-12 yıl				$\bar{x}_{sıra}=45,81$	$p>,05$	$p<,01$
13-15 yıl					$\bar{x}_{sıra}=82,63$	$p>,05$
16 ve 16+						$\bar{x}_{sıra}=107,47$

Tablo 32'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği yönetim ve denetim alt boyut puanlarında kıdem değişkeni açısından hangi gruplar arasında farklılıkların olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U testinde farklılığın 0-3 yıl kıdemi olanlar ile 10-12 yıl kıdemi olanlar arasında 0-3 yıl kıdemi olanlar lehine $p<,05$ seviyesinde, 4-6 yıl kıdemi olanlar ile 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar arasında 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar lehine $p<,05$ seviyesinde, 7-9 yıl kıdemi olanlar ve 10-12 yıl kıdemi olanlar arasında 7-9 yıl kıdemi olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde, 7-9 yıl kıdemi olanlar ve 16 yıl ile üzeri kıdemi olanlar arasında 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar lehine $p<,05$ seviyesinde, 10-12 yıl kıdemi olanlar ile 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar arasında 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar lehine $p<,01$ seviyesinde olduğu görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 33. İş Doyum Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyut Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Yönetim Denetim Puanı	0-3 yıl	83	95,00			
	4-6 yıl	40	89,94			
	7-9 yıl	19	72,55	2,91	3	,405
	10 yıl ve üzeri	39	92,56			
	Toplam	181				
K.Ö. Yönetim Demetim Puanı	0-3 yıl	87	89,16			
	4-6 yıl	43	63,88			
	7-9 yıl	16	81,03	9,29	3	,026
	10 yıl ve üzeri	13	70,73			
	Toplam	159				

Tablo 33'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim ve denetim alt boyut puanlarında ilçede çalışma süresi değişkeni açısından önemli bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemektedir ($x^2=2,91$; $p<,05$). Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu sonuçların sonrasında farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar Mann Whitney U testi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve sonuçlar tablolar halinde aşağıda verilmiştir.

Tablo 34. İş Doyum Ölçeği Yönetim Denetim Alt Boyut Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi

Puan	Gruplar	0-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl
K.Ö.	0-3 yıl	$\bar{x}_{sıra}=89,16$	$p<,01$	$p>,05$	$p>,05$
Yönetim	4-6 yıl		$\bar{x}_{sıra}=63,88$	$p>,05$	$p>,05$
Denetim	7-9 yıl			$\bar{x}_{sıra}=81,03$	$p>,05$
Puanı	10-12 yıl				$\bar{x}_{sıra}=70,73$

Tablo 34'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren kültür öğretmenlerinin iş doyum ölçeği yönetim ve denetim alt boyut puanlarının ilçede çalışma süresi değişkeni açısından hangi gruplar arasında farklılıkların meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney U testinde farklılığın 0-3 yıl aynı ilçede çalışanlar ve 4-6 yıl aynı ilçede çalışanlar arasında 0-3 yıl aynı ilçede çalışanlar lehine $p<,01$ seviyesinde olduğu görülmektedir. Diğer gruplarda ise sıralama ortalamalarında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 35. İş Doyum Ölçeği Yönetim ve Denetim Alt Boyut Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö.	0-3 yıl	91	95,58	2,41	3	,491
	4-6 yıl	36	91,81			
	7-9 yıl	23	77,80			
	10 yıl ve üzeri	31	86,42			
Puanı	Toplam	181				
K.Ö.	0-3 yıl	110	84,20	3,06	3	,382
	4-6 yıl	31	69,27			
	7-9 yıl	13	72,15			
	10 yıl ve üzeri	5	74,50			
Puanı	Toplam	159				

Tablo 35'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim ve denetim alt boyut puanlarında okulda çalışma süresi değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmemektedir ($\chi^2=2,41$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamalarında önemli farklılıklar görülmemektedir ($\chi^2=3,06$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre her iki gruptaki öğretmenlerin yönetim ve denetim

alt boyut puanlarının okulda çalışma süresi değişkeni açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

4.2.4.2. İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi

Tablo 36. İş Doyum Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T testi		
						t	sd	p
M.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	Kadın	79	1,97	,43	,04	1,93	179	,055
	Erkek	102	1,86	,37	,03			
K.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	Kadın	95	1,82	,36	,03	2,73	157	,007
	Erkek	64	1,64	,43	,05			

Tablo 36'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarında cinsiyet değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız grup t testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmemektedir ($t=1,93$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmektedir ($t=2,73$; $p<,01$). Kadın kültür öğretmenlerinin ücret alt boyutunda iş doyum düzeyleri erkek kültür öğretmenlerine göre önemli farklılıklar görülmektedir.

Tablo 37. İş Doyum Ölçeği Ücret Al Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	Sd	p
M.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	20-29 yaş	36	109,51	9,26	3	,026
	30-39 yaş	91	90,63			
	40-49 yaş	41	84,85			
	50 yaş ve üzeri	13	61,73			
	Toplam	181				
K.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	20-29 yaş	51	88,17	7,43	3	,059
	30-39 yaş	72	81,89			
	40-49 yaş	32	61,27			
	50 yaş ve üzeri	4	91,75			
	Toplam	159				

Tablo 37'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyutu puanlarında yaş değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmektedir ($\chi^2=9,26$; $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için Mann Whitney U analizi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve sonuçlar tablolar halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmemektedir ($\chi^2=7,43$; $p>,05$).

Tablo 38 İş Doyum Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi

Puan	Gruplar	20-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50 ve üzeri
K. Ö. Ücret Puanı	20-29 yaş	$\bar{x}_{sıra}=109,51$	$p>,05$	$p<,05$	$p<,01$
	30-39 yaş		$\bar{x}_{sıra}=90,63$	$p>,05$	$p<,05$
	40-49 yaş			$\bar{x}_{sıra}=84,85$	$p>,05$
	50 ve üzeri				$\bar{x}_{sıra}=61,73$

Tablo 38'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği ücret alt boyutu puanlarında yaş değişkeni açısından hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testinde farklılığın 20-29 yaş grubu ile 40-49 yaş grubu arasında 20-29 yaş lehine $p<,05$ seviyesinde, 20-29 yaş ile 50 yaş ve üzeri yaş grubu arasında 20-29 yaş lehine $p<,01$ seviyesinde, 30-39 yaş ile 50 yaş ve üzeri arasında 30-39 yaş lehine $p<,05$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 39. İş Doyumu Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	sd	p
M.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	Evli	123	1,89	,39	,03	-,796	179	,427
	Bekar	58	1,94	,42	,05			
K.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	Evli	90	1,73	,37	,03	-,624	157	,534
	Bekar	69	1,77	,43	,05			

Tablo 39'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydan getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği alt boyut puanlarında medeni durum değişkeni açısından önemli bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız grup t testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($t=-,796$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmemektedir ($t=-,624$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarında medeni durum değişkeni açısından farklılıklar görülmediği söylenebilir.

Tablo 40. İş Doyum Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanlarında En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö.	E.E./Y.	21	110,19			
Ücret Alt Boyut Puanı	E. Fakültesi	99	85,91	3,87	2	,144
	Diğer	61	92,65			
	Toplam	181				
K.Ö.	E.E./ Y.	21	80,50			
Ücret Alt Boyut Puanı	E. Fakültesi	81	81,46	,22	2	,894
	Diğer	57	77,75			
	Toplam	159				

Tablo 40'daki veriler incelendiğinde örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarında en son mezun olunan okul değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmemektedir ($\chi^2=3,87$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılık görülmemektedir ($\chi^2=,22$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarının en son mezun olunan okul değişkenine göre farklılıklar göstermediği söylenebilir.

Tablo 41. İş Doyum Ölçeği Ücret Al Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	Ön Lisans	6	125,00	2,96	2	,227
	Lisans	139	90,95			
	Lisansüstü	36	85,51			
	Toplam	181				
K.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	Ön Lisans	3	93,00	,27	2	,872
	Lisans	110	80,12			
	Lisansüstü	46	78,86			
	Toplam	159				

Tablo 41'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarında öğrenim durumu değişkeni açısından önemli bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2=2,96$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2=,27$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 42. İş Doyum Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	0-3 yıl	55	107,29	11,23	5	,047
	4-6 yıl	30	73,15			
	7-9 yıl	28	92,45			
	10-12 yıl	8	104,50			
	13-15 yıl	8	88,81			
	16 yıl ve üzeri	52	81,55			
	Toplam	181				
K.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	0-3 yıl	37	92,82	6,27	5	,280
	4-6 yıl	52	79,31			
	7-9 yıl	29	81,19			
	10-12 yıl	9	62,50			
	13-15 yıl	10	78,50			
	16 yıl ve üzeri	22	66,34			
	Toplam	159				

Tablo 42'deki veriler incelendiğinde örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarında kıdem değişkenine göre önemli bir farklılık olup olmadığı belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarında meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılık görülmektedir ($\chi^2=11,23$; $p<,05$). Bu sonuç sonrasında farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için gruplar ikili olarak Mann Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablolar halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($\chi^2=6,27$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre meslek öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarının kıdeme göre farklılık gösterdiği, kültür öğretmenlerinin puanlarında ise herhangi bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Tablo 43. İş Doyum Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Gruplar	0-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl	13-15 yıl	16 ve 16+
0-3 yıl	$\bar{x}_{sıra}=107,29$	$p<,01$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$	$p<,05$
4-6 yıl		$\bar{x}_{sıra}=73,15$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
7-9 yıl			$\bar{x}_{sıra}=92,45$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
10-12 yıl				$\bar{x}_{sıra}=104,50$	$p>,05$	$p>,05$
13-15 yıl					$\bar{x}_{sıra}=88,81$	$p>,05$
16 ve 16+						$\bar{x}_{sıra}=81,55$

Tablo 43'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği al boyut puanlarında kıdem değişkeni açısından farklılıkların hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testinde farklılığın 0-3 yıl kıdemi olanlar ve 4-6 yıl kıdemi olanlar arasında 0-3 yıl kıdemi olanlar lehine $p<,01$ seviyesinde, 0-3 yıl kıdemi olanlar ve 16 yıl ile üzeri kıdemi olanlar arasında 0-3 yıl kıdemi olanlar lehine $p<,05$ seviyesinde olduğu görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar görülmemektedir ($p>,05$).

Tablo 44. İş Doyum Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	Sd	p
M.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	0-3 yıl	83	99,76	4,67	3	,198
	4-6 yıl	40	85,21			
	7-9 yıl	19	87,34			
	10 yıl ve üzeri	39	80,08			
	Toplam	181				
K.Ö. Ücret Al Boyut Puanı	0-3 yıl	87	84,74	2,66	3	,446
	4-6 yıl	43	76,57			
	7-9 yıl	16	75,13			
	10 yıl ve üzeri	13	65,62			
	Toplam	159				

Tablo 44'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt puanlarında ilçede çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmektedir ($x^2= 4,67$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmektedir ($x^2=2,66$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarında ilçede çalışma süresi değişkeni açısından farklılık olmadığı söylenebilir.

Tablo 45. İş Doyum Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M. Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	0-3 yıl	91	99,96	6,65	3	,084
	4-6 yıl	36	79,13			
	7-9 yıl	23	75,46			
	10 yıl ve üzeri	31	90,02			
	Toplam	181				
K.Ö. Ücret Alt Boyut Puanı	0-3 yıl	110	84,41	9,28	3	,026
	4-6 yıl	31	76,31			
	7-9 yıl	13	73,35			
	10 yıl ve üzeri	5	23,20			
	Toplam	159				

Tablo 45'teki verileri incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarında okulda çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemektedir ($x^2=9,28$; $p>,084$). Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar olduğu görülmektedir ($x^2=9,28$; $p<,05$). Bu sonuçlar sonrasında farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi aralarında ikili olarak Mann Whitney-U testi ile karşılaştırılmış ve elde edilen sonuçlar tablolar halinde aşağıda verilmiştir. Yukarıdaki sonuçlara göre meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği ücret alt boyut puanlarında okulda çalışma süresi değişkeni açısından farklılık görülmediği, kültür öğretmenlerinin puanlarında ise önemli farklılıkların olduğu söylenebilir.

Tablo 46. İş Doyum Ölçeği Ücret Alt Boyut Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	0-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve 10+
K.Ö.	0-3 yıl	$\bar{x}_{sıra}=84,41$	$p>,05$	$p>,05$	$p<,01$
Ücret	4-6 yıl		$\bar{x}_{sıra}=76,31$	$p>,05$	$p<,01$
Puanı	7-9 yıl			$\bar{x}_{sıra}=73,35$	$p>,05$
	10 yıl ve üzeri				$\bar{x}_{sıra}=23,20$

Tablo 46'daki veriler incelendiğinde örnekleme oluşturan kültür öğretmenlerinin iş doyum ölçeği ücret alt boyutunda okulda çalışma süresi değişkeni açısından farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda farklılığın 0-3 yıl aynı okulda çalışanlar ve 10 yıl ve üzeri aynı okulda çalışanlar arasında 0-3 yıl aynı okulda çalışanlar lehine $p<,01$ seviyesinde, 4-6 yıl aynı okulda çalışanlar ile 10 yıl ve üzeri aynı okulda çalışanlar arasında 4-6 yıl aynı okulda çalışanlar lehine $p<,01$ seviyesinde olduğu görülmektedir. Diğer gruplar arasında ise istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

4.2.4.3. İş Doyum Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi

Tablo 47. İş Doyum Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	Kadın	79	2,54	,31	,03	,71	179	,477
	Erkek	102	2,51	,30	,03			
K.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	Kadın	95	2,57	,29	,03	2,47	157	,014
	Erkek	64	2,43	,40	,05			

Tablo 47'deki veriler incelendiğinde örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi analizinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemektedir ($t=,71$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olduğu görülmektedir ($t= 2,47$; $p<,05$). Kadın kültür öğretmenlerinin başarı ve saygınlık alt boyutunda iş doyum düzeylerinin erkek kültür öğretmenlerine göre önemli derecede yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 48. İş Doyum Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	20-29 yaş	36	103,78	3,27	3	,351
	30-39 yaş	91	85,82			
	40-49 yaş	41	92,90			
	50 yaş ve üzeri	13	85,85			
	Toplam	181				
K.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	20-29 yaş	51	79,23	7,94	3	,047
	30-39 yaş	72	82,33			
	40-49 yaş	32	69,08			
	50 yaş ve üzeri	4	135,38			
	Toplam	159				

Tablo 48'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarında yaş değişkeni açısından önemli

farklılıklar olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemektedir ($\chi^2=3,27$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olduğu görülmektedir ($\chi^2=7,94$; $p<,05$). Bu sonuç sonrasında farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içinde ikili olarak Mann Whitney-U testi ile karşılaştırılmış ve bulunan sonuçlar tablolar halinde aşağıda verilmiştir.

Tablo 49. İş Doyum Ölçeği Başarı-Saygınlık Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	20-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50 yaş ve üzeri
K.Ö.	20-29 yaş	$\bar{x}_{sıra}=79,23$	$p>,05$	$p>,05$	$p<,05$
Başarı	30-39 yaş		$\bar{x}_{sıra}=82,33$	$p>,05$	$p<,05$
Saygınlık	40-49 yaş			$\bar{x}_{sıra}=69,08$	$p<,05$
Puanı	50 yaş ve üzeri				$\bar{x}_{sıra}=135,38$

Tablo 49'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren kültür öğretmenlerinin iş doyum ölçeği başarı ve saygınlık alt boyut puanlarında yaş değişkeni açısından farklılıkların hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testinde farklılığın 20-29 yaş grubu ve 50 ve üzeri yaş grubu arasında 50 yaş ve üzeri lehine $p<,05$ seviyesinde, 40-49 yaş ile 50 ve üzeri yaş arasında 50 ve üzeri yaş grubu lehine $p<,05$ seviyesinde olduğu görülmektedir. Diğer gruplar arasında ise önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 50. İş Doyum Ölçeği Başarı ve Saygınlık Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	Evli	123	2,54	,30	,02	1,43	179	,154
	Bekar	58	2,47	,30	,04			
K.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	Evli	90	2,53	,34	,03	,53	157	,597
	Bekar	69	2,50	,35	,04			

Tablo 50'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarında medeni durum değişkeni

açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemektedir ($t=1,43$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de gruplar arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($t=,53$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 51. İş Doyum Ölçeği Başarı-Saygınlık Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	E.E./ Y.	21	104,62	8,33	2	,015
	E. Fakültesi	99	80,88			
	Diğer	61	102,73			
	Toplam	181				
K.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	E.E./ Y.	21	84,86	1,93	2	,381
	E. Fakültesi	81	83,45			
	Diğer	57	73,31			
	Toplam	159				

Tablo 51'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarında en son mezun olunan okul değişkeni açısından istatistiksel açıdan önemli bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık olduğu görülmektedir ($x^2=8,33$; $p<,05$). Bu sonuç sonrasında farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içinde ikili olarak Mann Whitney-U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablolar halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar olmadığı görülmektedir ($x^2=1,93$; $p>,05$).

Tablo 52. İş Doyum Ölçeği Başarı-Saygınlık Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasından Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	E.E./E.Y.	E. Fakültesi	Diğer
M.Ö. Başarı Saygınlık Puanı	E.E./ Y.	$\bar{x}_{sıra}=104,62$	$p>,05$	$p>,05$
	E. Fakültesi		$\bar{x}_{sıra}=80,88$	$p<,01$
	Diğer			$\bar{x}_{sıra}=102,73$

Tablo 52'deki veriler incelendiğinde örneklem grubunu oluşturan meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarında en son mezun olunan okul değişkeni açısından farklılığın hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testinde farklılığın eğitim fakültesi ile diğer grubu arasında ve diğer grubu lehine $p < ,01$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Başka hiçbir grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p > ,05$).

Tablo 53. İş Doyum Ölçeği Başarı-Saygınlık Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	Ön Lisans	6	160,00	11,45	2	,003
	Lisans	139	90,00			
	Lisans Üstü	36	83,35			
	Toplam	181				
K.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	Ön Lisans	3	86,50	,64	2	,724
	Lisans	110	81,68			
	Lisans Üstü	46	75,57			
	Toplam	159				

Tablo 53'teki veriler incelendiğinde örneklemini oluşturan öğretmenlerin iş doyum ölçeği başarı ve saygınlık alt boyut puanlarında öğrenim durumu değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıkların olduğu görülmektedir ($x^2=11,45;p < ,01$). Bu sonuçlar sonrasında farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içinde ikili olarak Mann Whitney-U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablolar halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2=,64;p > ,05$).

Tablo 54. İş Doyum Ölçeği Başarı-Saygınlık Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Okul Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	Ön Lisans	Lisans	Lisans Üstü
M.Ö. Başarı Saygınlık Puanı	Ön Lisans	$\bar{x}_{sıra}=160,00$	$p < ,01$	$p < ,01$
	Lisans		$\bar{x}_{sıra}=90,00$	$p > ,05$
	Lisansüstü			$\bar{x}_{sıra}=83,35$

Tablo 54'teki veriler incelendiğinde örneklem grubunu meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarında öğrenim durumu değişkeni açısından farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testinde farklılığın ön lisans ve lisans arasında ön lisans lehine $p<,01$ seviyesinde, ön lisans ve lisans üstü arasında ön lisans lehine $p<,01$ seviyesinde olduğu görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 55. İş Doyum Ölçeği Başarı-Saygınlık Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	0-3 yıl	55	107,68	13,23	5	,021
	4-6 yıl	30	80,38			
	7-9 yıl	28	69,63			
	10-12 yıl	8	111,75			
	13-15 yıl	8	83,44			
	16 yıl ve üzeri	52	88,96			
	Toplam	181				
K.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	0-3 yıl	37	87,26	6,15	5	,291
	4-6 yıl	52	69,45			
	7-9 yıl	29	91,57			
	10-12 yıl	9	88,11			
	13-15 yıl	10	73,80			
	16 yıl ve üzeri	22	76,98			
	Toplam	159				

Tablo 55'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği başarı ve saygınlık alt boyutu puanlarında kıdem değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olduğu görülmektedir ($x^2=13,23$; $p<,05$). Bu sonucun sonrasında farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi arasında ikili olarak Mann Whitney-U testi ile karşılaştırılmış ve bu sonuçlar tablolar halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar olmadığı görülmektedir ($x^2=6,15$; $p>,05$).

Tablo 56. İş Doyum Ölçeği Başarı-Saygınlık Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Gruplar	0-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl	13-15 yıl	16yılve 16+
0-3 yıl	$\bar{x}_{sıra}=107,68$	p<,05	p<,01	p>,05	p>,05	p>,05
4-6 yıl		$\bar{x}_{sıra}=80,38$	p>,05	p>,05	p>,05	p>,05
7-9 yıl			$\bar{x}_{sıra}=69,63$	p<05	p>,05	p>,05
10-12 yıl				$\bar{x}_{sıra}=111,75$	p>,05	p>,05
13-15 yıl					$\bar{x}_{sıra}=83,44$	p>,05
16 ve 16+						$\bar{x}_{sıra}=88,96$

Tablo 56'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarında kıdem değişkeni açısından farklılıkların hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testinde farklılığın 0-3 yıl kıdemi olanlar ile 4-6 yıl kıdemi olanlar arasında 0-3 yıl kıdemi olanlar lehine p<,05 seviyesinde, 0-3 yıl kıdemi olanlar ile 7-9 yıl kıdemi olanlar arasında 0-3 yıl kıdemi olanlar lehine p<,01 seviyesinde, 7-9 yıl kıdemi olanlar ile 10-12 yıl kıdemi olanlar arasında 10-12 yıl kıdemi olanlar lehine p<,05 seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında ise önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir (p>,05).

Tablo 57. İş Doyum Ölçeği Başarı-Saygınlık Alt Boyut Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x ²	sd	p
M.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	0-3 yıl	83	97,66			
	4-6 yıl	40	88,73			
	7-9 yıl	19	78,87	2,99	3	,392
	10 yıl ve üzeri	39	85,06			
	Toplam	181				
K.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	0-3 yıl	87	80,92			
	4-6 yıl	43	83,86			
	7-9 yıl	16	68,31	1,52	3	,677
	10 yıl ve üzeri	13	75,46			
	Toplam	159				

Tablo 57'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarında ilçede çalışma süresi değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis

H testinde meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2=2,99$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar bulunmadığı görülmektedir ($x^2=1,52$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarının ilçede çalışma süresi değişkeni açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 58. İş Doyum Ölçeği Başarı-Saygınlık Alt Boyut Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	0-3 yıl	91	97,97	3,38	3	,336
	4-6 yıl	36	85,10			
	7-9 yıl	23	81,37			
	10 yıl ve üzeri	31	84,53			
	Toplam	181				
K.Ö. Başarı-Saygınlık Puanı	0-3 yıl	110	85,60	7,88	3	,049
	4-6 yıl	31	75,08			
	7-9 yıl	13	56,69			
	10 yıl ve üzeri	5	48,00			
	Toplam	159				

Tablo 58'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği başarı-saygınlık alt boyut puanlarında okulda çalışma süresi değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2=3,38$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkların olduğu görülmektedir ($x^2=7,88$; $p<,05$). Bu sonuçların sonrasında farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek üzere gruplar ikili olarak Mann Whitney-U testi ile karşılaştırılmış ve bulunan sonuçlar aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 59. İş Doyum Ölçeği Başarı-Saygınlık Alt Boyut Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	0-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve 10+
K.Ö.	0-3 yıl	$\bar{x}_{sıra}=85,60$	$p>,05$	$p<,05$	$p>,05$
Başarı	4-6 yıl		$\bar{x}_{sıra}=75,08$	$p>,05$	$p>,05$
Saygınlık	7-9 yıl			$\bar{x}_{sıra}=56,69$	$p>,05$
Puanı	10 yıl ve 10+				$\bar{x}_{sıra}=48,00$

Tablo 59'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren kültür öğretmenlerinin iş doyum ölçeği başarı ve saygınlık alt boyut puanlarında okulda çalışma değişkeni açısından farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testinde farklılığın 0-3 yıl aynı okulda çalışanlar ve 7-9 yıl aynı okulda çalışanlar arasında 0-3 yıl aynı okulda çalışanlar lehine $p<,05$ seviyesinde meydana geldiği görülmektedir. Diğer gruplarda ise istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

4.2.4.4. İş Doyum Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi

Tablo 60. İş Doyum Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	Kadın	79	2,37	,35	,03	-,15	179	,880
	Erkek	102	2,38	,32	,03			
K.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	Kadın	95	2,46	,25	,02	1,94	157	,054
	Erkek	64	2,36	,36	,04			

Tablo 60'taki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarında cinsiyet değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($t=-,15$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($t=1,94$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre her iki gruptaki öğretmenlerin iş

doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 61. İş Doyum Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
M.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	20-29 yaş	36	99,63	1,64	3	,650
	30-39 yaş	91	88,78			
	40-49 yaş	41	91,39			
	50 yaş ve üzeri	13	81,42			
Puanı	Toplam	181				
K.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	20-29 yaş	51	89,53	6,06	3	,109
	30-39 yaş	72	71,15			
	40-49 yaş	32	82,08			
	50 yaş ve üzeri	4	101,13			
Puanı	Toplam	159				

Tablo 61'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarında yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2=1,64$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamalarında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($x^2=6,06$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre her iki grupta yer alan öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 62. İş Doyum Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$	T Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
M.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	Evli	123	2,41	,31	,02	2,29	179	,023
	Bekar	58	2,29	,36	,04			
K.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	Evli	90	2,38	,32	,03	-1,69	157	,091
	Bekar	69	2,46	,27	,03			

Tablo 62'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarında medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olduğu görülmektedir ($t=2,29$; $p<,05$). Sonuç olarak evli meslek öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bekar meslek öğretmenlerine göre önemli derecede yüksek bulunmuştur. Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($t=-1,69$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterdiği, kültür öğretmenlerinin puanlarında ise herhangi bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Tablo 63. İş Doyum Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	E.E./ Y.	21	74,10	2,58	2	,275
	E. Fakültesi	99	92,97			
	Diğer	61	93,62			
	Toplam	181				
K.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	E.E./ Y.	21	79,67	1,18	2	,553
	E. Fakültesi	81	83,54			
	Diğer	57	75,10			
	Toplam	159				

Tablo 63'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyutunda en son mezun olunan okul değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($\chi^2=2,58$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($\chi^2=1,18$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarının en son mezun olunan okul değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 64. İş Doyum Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	Ön Lisans	6	103,67	1,78	2	,409
	Lisans	139	88,22			
	Lisan Üstü	36	99,61			
	Toplam	181				
K.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	Ön Lisans	3	83,00	,806	2	,668
	Lisans	110	82,01			
	Lisans Üstü	46	75,00			
	Toplam	159				

Tablo 64'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyutunda öğrenim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testinde meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($x^2=1,78$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2=,806$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki grupta yer alan öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 65. İş Doyum Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutunda Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Biraylar Arası İlişkiler Puanı	0-3 yıl	55	100,73	9,69	5	,084
	4-6 yıl	30	69,32			
	7-9 yıl	28	80,89			
	10-12 yıl	8	102,44			
	13-15 yıl	8	87,25			
	16 yıl ve üzeri	52	97,48			
	Toplam	181				
K.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	0-3 yıl	37	87,46	10,16	5	,071
	4-6 yıl	52	74,19			
	7-9 yıl	29	67,93			
	10-12 yıl	9	63,28			
	13-15 yıl	10	87,25			
	16 yıl ve üzeri	22	100,64			
	Toplam	159				

Tablo 65'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyutunda kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmektedir ($x^2=9,66$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemektedir ($x^2=10,16$; $p>,05$). Bu sonuçla doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarında kıdem değişkeni açısından farklılıklar olmadığı söylenebilir.

Tablo 66. İş Doyum Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	0-3 yıl	83	97,40	2,72	3	,436
	4-6 yıl	40	88,98			
	7-9 yıl	19	81,26			
	10 yıl ve üzeri	39	84,19			
	Toplam	181				
K.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	0-3 yıl	87	88,12	7,93	3	,047
	4-6 yıl	43	66,92			
	7-9 yıl	16	67,28			
	10 yıl ve üzeri	13	84,58			
	Toplam	159				

Tablo 66'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası alt boyutunda ilçede çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2=2,72$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar görülmektedir ($x^2=7,93$; $p<,05$). Bu sonuçların sonrasında farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içinde ikili olarak Mann Whitney-U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 67. İş Doyum Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	0-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri
K.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	0-3 yıl	$\bar{x}_{sıra}=88,12$	$p<,01$	$p>,05$	$p>,05$
	4-6 yıl		$\bar{x}_{sıra}=66,92$	$p>,05$	$p>,05$
	7-9 yıl			$\bar{x}_{sıra}=67,28$	$p>,05$
	10 yıl ve üzeri				$\bar{x}_{sıra}=84,58$

Tablo 67'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren kültür öğretmenlerinin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarında ilçede çalışma süresi değişkeni açısından farklılıkların hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testi sonucuna göre farklılığın 0-3 yıl aynı ilçede çalışanlar ve 4-6 yıl aynı ilçede çalışanlar arasında 0-3 yıl aynı ilçede çalışanlar lehine $p<,01$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Diğer grupların ortalamalarında ise istatistiksel olarak önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 68. İş Doyum Ölçeği Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyut Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek İçin Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	0-3 yıl	91	100,62	7,79	3	,50
	4-6 yıl	36	83,71			
	7-9 yıl	23	70,65			
	10 yıl ve üzeri	31	86,34			
Puanı	Toplam	181				
K.Ö. Bireyler Arası İlişkiler Puanı	0-3 yıl	110	83,14	5,54	3	,136
	4-6 yıl	31	80,66			
	7-9 yıl	13	52,19			
	10 yıl ve üzeri	5	79,10			
Puanı	Toplam	159				

Tablo 68'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyutunda okulda çalışma süresi değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($\chi^2=7,79$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılığın

olmadığı görülmektedir ($\chi^2=5,54$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki grupta yer alan öğretmenlerin iş doyum ölçeği bireyler arası ilişkiler alt boyut puanlarının okulda çalışma değişkeni açısından farklılıklar göstermediği söylenebilir.

4.2.4.5. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt boyut Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi

Tablo 69. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek İçin

Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. Öğretmenlik (İşin Kendisi) Puanı	Kadın	79	2,47	,33	,03	,88	179	,375
	Erkek	102	2,42	,42	,04			
K.Ö. Öğretmenlik (İşin Kendisi) Puanı	Kadın	95	2,39	,38	,03	,44	157	,654
	Erkek	64	2,36	,43	,05			

Tablo 69'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız gruplar t testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($t=,88$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($t=,44$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarında cinsiyet değişkeni açısından önemli farklılıkların olmadığı söylenebilir.

Tablo 70. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan

Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö. Öğretmenlik (İşin Kendisi) Puanı	20-29 yaş	36	111,26	8,35	3	,036
	30-39 yaş	91	82,12			
	40-49 yaş	41	90,62			
	50 yaş ve üzeri	13	98,23			
	Toplam	181				
K.Ö. Öğretmenlik (İşin Kendisi) Puanı	20-29 yaş	51	74,35	4,62	3	,202
	30-39 yaş	72	79,02			
	40-49 yaş	32	86,05			
	50 yaş ve üzeri	4	121,25			
	Toplam	159				

Tablo 70'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutunda yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmektedir ($\chi^2=8,35$; $p<,05$). Bu sonuç sonrasında farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içinde ikili olarak Mann Whitney-U testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar tablo halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($\chi^2=4,62$; $p>,05$).

Tablo 71. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	20-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50 yaş ve üzeri
M.Ö. Öğretmenlik Puanı	20-29 yaş	$\bar{x}_{sıra}=111,26$	$p<,01$	$p>,05$	$p>,05$
	30-39 yaş		$\bar{x}_{sıra}=82,12$	$p>,05$	$p>,05$
	40-49 yaş			$\bar{x}_{sıra}=90,62$	$p>,05$
	50 yaş ve üzeri				$\bar{x}_{sıra}=98,23$

Tablo 71'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) al boyut puanlarında yaş değişkeni açısından farklılığın hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucuna göre farklılığın 20-29 yaş grubu ve 30-39 yaş grubu arasında 20-29 yaş grubu lehine $p<,01$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Diğer gruplar arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 72. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. Öğretmenlik (İşin Kendisi) Puanı	Evli	123	2,47	,37	,03	1,59	179	,113
	Bekar	58	2,38	,40	,05			
K.Ö. Öğretmenlik (İşin Kendisi) Puanı	Evli	90	2,43	,39	,04	1,72	157	,087
	Bekar	69	2,32	,41	,04			

Tablo 72'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarında medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmemektedir ($t=1,59$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de Grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t=1,72$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarının medeni durum değişkeni açısından önemli farklılıklar göstermediği söylenebilir.

Tablo 73. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö. Öğretmenlik (İşin kendisi) Puanı	E.E./ Y.	21	91,29	6,21	2	,045
	E. Fakültesi	99	82,91			
	Diğer	61	104,03			
	Toplam	181				
K.Ö. Öğretmenlik (İşin Kendisi) Puanı	E.E./ Y.	21	87,26	1,42	2	,490
	E. Fakültesi	81	81,85			
	Diğer	87	74,69			
	Toplam	159				

Tablo 73'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarında en son mezun olunan okul değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde

grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıkların olduğu görülmektedir ($x^2=6,21$; $p<,05$). Bu sonuç sonrasında farklılığın hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek üzere gruplar kendi içinde ikişerli olarak Mann Whitney-U testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar tablolar halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık görülmemektedir ($x^2=1,42$; $p>,05$).

Tablo 74. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi

Puan	Gruplar	E.E./E.Y.	E. Fakültesi	Diğer
M.Ö.	E.E./ Y.	$\bar{x}_{sıra}=91,29$	$p>,05$	$p>,05$
Öğretmenlik	E. Fakültesi		$\bar{x}_{sıra}=82,91$	$p<,05$
Puanı	Diğer			$\bar{x}_{sıra}=104,03$

Tablo 74'teki veriler incelendiğinde örneklem grubunu meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarında en son mezun olunan okul değişkeni açısından farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucuna göre farklılığın eğitim fakültesi ile diğer grubu arasında diğer grubu lehine $p<,05$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Diğer grupların sıralama ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 75. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (işin kendisi) Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö.	Ön Lisans	6	127,67			
Öğretmenlik	Lisans	139	93,71	7,00	2	,030
(İşin Kendisi)	Lisans Üstü	36	74,42			
Puanı	Toplam	181				
K.Ö.	Ön Lisans	3	98,50			
Öğretmenlik	Lisans	110	79,22	,53	2	,766
(İşin Kendisi)	Lisans Üstü	46	80,66			
Puanı	Toplam	159				

Tablo 75'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarında öğrenim durumu

değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıklar olduğu görülmektedir ($\chi^2=7,00$; $p<,05$). Bu sonucun sonrasında farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içinde ikili olarak Mann Whitney U testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar tablo halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemiştir ($\chi^2=,53$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterdiği, kültür öğretmenlerinin puanlarında ise herhangi bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Tablo 76. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	Ön Lisans	Lisans	Lisans Üstü
M.Ö.	Ön Lisans	$\bar{x}_{sıra}=127,67$	$p>,05$	$p<,05$
Öğretmenlik	Lisans		$\bar{x}_{sıra}=93,71$	$p<,05$
Puanı	Lisans üstü			$\bar{x}_{sıra}=74,42$

Tablo 76'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarında öğrenim durumu değişkeni açısından farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucuna göre farklılığın ön lisans ve lisans üstü arasında ön lisans lehine $p<,05$ seviyesinde, lisans ve lisans üstü arasında lisans lehine $p<,05$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 77. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö.	0-3 yıl	55	109,01			
Öğretmenlik	4-6 yıl	30	78,35			
(işin kendisi)	7-9 yıl	28	85,48	10,50	5	,062
Puanı	10-12 yıl	8	69,94			
	13-15 yıl	8	84,25			

	16 yıl ve üzeri	52	86,50			
	Toplam	181				
K.Ö. Öğretmenlik (İşin Kendisi) Puanı	0-3 yıl	37	81,70			
	4-6 yıl	52	72,34			
	7-9 yıl	29	78,67			
	10-12 yıl	9	83,39	4,77	5	,443
	13-15 yıl	10	105,10			
	16 yıl ve üzeri	22	84,20			
	Toplam	159				

Tablo 77'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarında kıdem değişkeni açısından önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2=10,50$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($x^2=4,77$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre her iki grupta yer alan öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarının kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 78. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Öğretmenlik (İşin Kendisi) Puanı	0-3 yıl	83	98,61			
	4-6 yıl	40	81,35			
	7-9 yıl	19	92,42	3,86	3	,276
	10 yıl ve üzeri	39	84,01			
	Toplam	181				
K.Ö. Öğretmenlik (İşin Kendisi) Puanı	0-3 yıl	87	80,34			
	4-6 yıl	43	72,93			
	7-9 yıl	16	92,59	2,43	3	,487
	10 yıl ve üzeri	13	85,58			
	Toplam	159				

Tablo 78'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarında ilçede çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemektedir ($x^2=3,86$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak

önemli bir fark görülmemektedir ($x^2=2,43$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarının ilçede çalışma süresi değişkeni açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 79. İş Doyum Ölçeği Öğretmenlik (İşin Kendisi) Alt Boyut Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Öğretmenlik (işin kendisi) Puanı	0-3 yıl	91	95,78	2,78	3	,426
	4-6 yıl	36	81,81			
	7-9 yıl	23	96,52			
	10 yıl ve üzeri	31	83,55			
	Toplam	181				
K.Ö. Öğretmenlik (işin kendisi) Puanı	0-3 yıl	110	83,47	2,73	3	,435
	4-6 yıl	31	70,66			
	7-9 yıl	13	80,00			
	10 yıl ve üzeri	5	61,60			
	Toplam	159				

Tablo 79'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarının okulda çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis h testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmemektedir ($x^2=2,78$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir ($x^2=2,73$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği öğretmenlik (işin kendisi) alt boyut puanlarının okulda çalışma süresi değişkeni açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

4.2.4.6. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Yapılarına Göre İncelenmesi

Tablo 80. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	T Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	Kadın	79	1,81	,37	,04	1,47	179	,143
	Erkek	102	1,71	,45	,04			
K.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	Kadın	95	1,68	,44	,04	,45	157	,647
	Erkek	64	1,65	,31	,03			

Tablo 80'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($t=1,47$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($t=,45$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki gruptaki öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 81. İş Doyumu Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	20-29 yaş	36	106,11	8,54	3	,036
	30-39 yaş	91	80,03			
	40-49 yaş	41	100,24			
	50 yaş ve üzeri	13	96,77			
	Toplam	181				
K.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	20-29 yaş	51	84,11	1,13	3	,768
	30-39 yaş	72	79,20			
	40-49 yaş	32	74,09			
	50 yaş ve üzeri	4	89,20			
	Toplam	159				

Tablo 81'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar olduğu görülmektedir ($\chi^2=8,24$; $p<,05$). Bu sonuç sonrasında farklılıkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içinde ikili olarak Mann Whitney U testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($\chi^2=1,13$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında yaş değişkenine göre önemli farklılıkların olduğu, kültür öğretmenlerinin puanlarında ise önemli farklılıkların olmadığı söylenebilir.

Tablo 82. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	20-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50 yaş ve üzeri
M.Ö.	20-29 yaş	$\bar{x}_{sıra}=106,11$	$p<,01$	$p>,05$	$p>,05$
Veli	30-39 yaş		$\bar{x}_{sıra}=80,03$	$p<,05$	$p>,05$
öğrenci	40-49 yaş			$\bar{x}_{sıra}=100,24$	$p>,05$
ilgisizliği	50 yaş ve üzeri				$\bar{x}_{sıra}=96,77$

Tablo 82'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutu puanlarında yaş değişkeni açısından farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucuna göre farklılığın 20-29 yaş grubu ve 30-39 yaş grubu arasında 20-29 yaş grubu lehine $p<,01$ seviyesinde, 30-39 yaş grubu ve 40-49 yaş grubu arasında 40-49 yaş grubu lehine $p<,05$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 83. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh _{\bar{x}}	T Testi		
						t	Sd	p
M.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	Evli	123	1,79	,43	,03	1,84	179	,066
	Bekar	58	1,67	,38	,05			
K.Ö. Veli Öğrenci İlgisizliği Puanı	Evli	90	1,64	,36	,03	-,81	157	,419
	Bekar	69	1,69	,44	,05			

Tablo 83'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız gruplar t testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar olmadığı görülmektedir ($t=1,84$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık görülmemektedir ($t=-,81$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki grupta yer alan öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarının medeni durum değişkeni açısından önemli farklılıklar göstermediği söylenebilir.

Tablo 84. İş Doyum Ölçeği Veli- Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	E.E/ Y.	21	87,14	6,88	2	,032
	E. Fakültesi	99	83,12			
	Diğer	61	105,12			
	Toplam	181				
K.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	E.E./ Y.	21	83,69	,24	2	,883
	E. Fakültesi	81	78,46			
	Diğer	57	80,83			
	Toplam	159				

Tablo 84'teki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında en son mezun olunan okul değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis h testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların

aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıklar görülmektedir ($x^2=6,88$; $p<,05$). Bu sonuç sonrasında farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içinde ikili olarak Mann Whitney-U testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar tablo halinde aşağıda verilmiştir. Kültür öğretmenlerinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık görülmemektedir ($x^2=,24$; $p>,05$).

Tablo 85. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	E.E./E.Y.	E. Fakültesi	Diğer
M.Ö.	E.E./ Y.	$\bar{x}_{sıra}=87,14$	$p>,05$	$p>,05$
Veli-Öğrenci	E. Fakültesi		$\bar{x}_{sıra}=83,12$	$p<,01$
İlgisizliği Puanı	Diğer			$\bar{x}_{sıra}=105,12$

Tablo 85'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren meslek öğretmenlerinin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında en son mezun olunan okul değişkeni açısından farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testi sonucuna göre farklılığın eğitim fakültesi ve diğer okul türü grubu arasında diğer okul türünden mezun olanlar lehine $p<,01$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 86. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek İçin Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö.	Ön Lisans	6	128,25			
Veli-Öğrenci	Lisans	139	85,63	7,36	2	,025
İlgisizliği Puanı	Lisans Üstü	36	105,53			
	Toplam	181				
K.Ö.	Ön Lisans	3	140,00			
Veli-Öğrenci	Lisans	110	82,14	7,24	2	,027
İlgisizliği Puanı	Lisans Üstü	46	70,97			
	Toplam	159				

Tablo 86'daki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında öğrenim durumu değişkeni

açısından istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli bir farklılık görülmektedir ($\chi^2=7,36$; $p<,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar görülmektedir ($\chi^2=7,24$; $p<,05$). Bu sonuçların sonrasında farklılığın hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içinde ikili olarak Mann Whitney-U testi ile karşılaştırılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 87. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasından Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Puan	Gruplar	Ön Lisans	Lisans	Lisans Üstü
M.Ö. Veli Öğrenci İlgisizliği Puanı	Ön Lisans	$\bar{x}_{sıra}=128,25$	$p>,05$	$p>,05$
	Lisans		$\bar{x}_{sıra}=85,63$	$p<,05$
	Lisans Üstü			$\bar{x}_{sıra}=105,53$
K.Ö. Veli Öğrenci İlgisizliği Puanı	Ön Lisans	$\bar{x}_{sıra}=140,00$	$p<,05$	$p<,05$
	Lisans		$\bar{x}_{sıra}=82,14$	$p>,05$
	Lisans Üstü			$\bar{x}_{sıra}=70,97$

Tablo 87'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında öğrenim durumu değişkeni açısından farklılığın hangi gruplarda meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde farklılığın lisans ve lisans üstü arasında lisans üstü lehine $p<,05$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Kültür öğretmenlerinde ise farklılığın ön lisans ve lisans arasında ön lisans lehine $p<,05$ seviyesinde, ön lisans ve lisans üstü arasında ön lisans lehine $p<,05$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 88. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
M.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	0-3 yıl	55	100,25	5,36	5	,373
	4-6 yıl	30	74,63			
	7-9 yıl	28	89,45			
	10-12 yıl	8	78,00			
	13-15 yıl	8	90,38			
	16 yıl ve üzeri	52	93,60			
	Toplam	181				
K.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	0-3 yıl	37	104,11	16,34	5	,006
	4-6 yıl	52	72,11			
	7-9 yıl	29	81,76			
	10-12 yıl	9	61,83			
	13-15 yıl	10	57,00			
	16 yıl ve üzeri	22	73,68			
	Toplam	159				

Tablo 88'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($\chi^2=5,36$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkların olduğu görülmektedir ($\chi^2=16,34$; $p<,05$). Bu sonuç sonrasında farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için gruplar kendi içerisinde ikili olarak Mann Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 89. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaşmasını Belirlemek İçin Mann Whitney-U Testi

Gruplar	0-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl	13-15 yıl	16 ve16+
0-3 yıl	$\bar{x}_{sıra}=104,11$	$p<,01$	$p>,05$	$p<,05$	$p<,01$	$p<,01$
4-6 yıl		$\bar{x}_{sıra}=72,11$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
7-9 yıl			$\bar{x}_{sıra}=81,76$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
10-12 yıl				$\bar{x}_{sıra}=61,83$	$p>,05$	$p>,05$
13-15 yıl					$\bar{x}_{sıra}=57,00$	$p>,05$
16 ve16+						$\bar{x}_{sıra}=73,68$

Tablo 89'deki veriler incelendiğinde örneklem grubunu meydana getiren Kültür öğretmenlerinin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında kıdem değişkeni açısından farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testi sonucuna göre farklılığın 0-3 yıl kıdemi olanlar ile 4-6 yıl kıdemi olanlar arasında 0-3 yıl kıdemi olanlar lehine $p<,01$ seviyesinde, 0-3 yıl kıdemi olanlar ile 10-12 yıl kıdemi olanlar arasında 0-3 yıl kıdemi olanlar lehine $p<,05$ seviyesinde, 0-3 yıl kıdemi olanlar ile 13-15 yıl kıdemi olanlar arasında 0-3 yıl kıdemi olanlar lehine $p<,01$ seviyesinde, 0-3 yıl kıdemi olanlar ile 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar arasında 0-3 yıl kıdemi olanlar lehine $p<,01$ seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 90. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının İlçede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	Sd	p
M.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	0-3 yıl	83	92,67	1,36	3	,713
	4-6 yıl	40	96,51			
	7-9 yıl	19	85,66			
	10 yıl ve üzeri	39	84,38			
	Toplam	181				
K.Ö. Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı	0-3 yıl	87	79,91	1,02	3	,796
	4-6 yıl	43	82,63			
	7-9 yıl	16	82,75			
	10 yıl ve üzeri	13	68,54			
	Toplam	159				

Tablo 90'deki veriler incelendiğinde örnekleme meydana getiren öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında ilçede çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farklılıkların olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir ($x^2=1,36$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($x^2=1,02$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki grupta yer alan öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-

öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarının ilçede çalışma süresi değişkeni açısından önemli farklılıklar göstermediği söylenebilir.

Tablo 91. İş Doyum Ölçeği Veli-Öğrenci İlgisizliği Alt Boyut Puanlarının Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
M.Ö. Veli- Öğrenci İlgisizliği Puanı	0-3 yıl	91	93,19	1,11	3	,773
	4-6 yıl	36	92,53			
	7-9 yıl	23	91,98			
	10 yıl ve üzeri	31	82,06			
	Toplam	181				
K.Ö. Veli- Öğrenci İlgisizliği Puanı	0-3 yıl	110	82,71	2,08	3	,555
	4-6 yıl	31	75,29			
	7-9 yıl	13	77,27			
	10 yıl ve üzeri	5	56,60			
	Toplam	159				

Tablo 91'deki veriler incelendiğinde örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli- öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarında okulda çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis- H testi sonucuna göre meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir ($x^2=1,11$; $p>,05$). Kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir ($x^2=2,08$; $p>,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda her iki grupta yer alan öğretmenlerin iş doyum ölçeği veli-öğrenci ilgisizliği alt boyut puanlarının okulda çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

V. BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuç, tartışma ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda diğer araştırma ve uygulamalara kaynaklık edilmesi açısından önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Yapılan bu araştırmada; “Meslek Lisesinde Görev Yapan Meslek Öğretmenleri ile Kültür Öğretmenlerinin İş Doyumları Arasındaki Farkın İncelenmesi” amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan istatistiksel analizlerde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Alt Problem: Meslek lisesinde görev yapan meslek dersi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri kısmen doyumludur.

2. Alt Problem: Meslek lisesinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri kısmen doyumludur.

3. Alt Problem: Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında;

- Branş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş, medeni durum, en son mezun olunan okul, bulunduğu ilçede çalışma süresi, bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenlerine göre incelendiğinde; meslek öğretmenlerinde de kültür öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmamışken kültür öğretmenlerinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Bu farklılığa

göre kadın kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri erkek kültür öğretmenlerine göre daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanları öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde kültür öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmamışken meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmuştur. Bu farklılığa göre ön lisans mezunlarının iş doyum düzeyleri lisans ve lisans üstü eğitim alanlara göre daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kıdem değişkenine göre incelendiğinde; kültür öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmamışken meslek öğretmenlerinde ise grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmuştur. Bu farklılığa göre 0-3 yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeyleri 0-9 yıl kıdeme sahip olanlardan daha yüksek, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların iş doyum düzeyleri ise 4-6 yıl kıdeme sahip olanlardan daha yüksektir.

4. Alt Problem: Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında;

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yönetim ve denetim, başarı ve saygınlık, bireyler arası ilişkiler, öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutlarında incelendiğinde; meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda incelendiğinde; meslek öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin kültür dersi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ücret alt boyutunda incelendiğinde; meslek öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin kültür öğretmenlerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

5. Alt Problem: Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında iş doyumunun alt boyutları ile öğretmenlerin demografik yapıları arasında;

- Öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim ve denetim alt boyut puanları cinsiyet, yaş, medeni durum, en son mezun olunan okul, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi

değişkenlerine göre incelendiğinde; meslek öğretmenlerinde de kültür öğretmenlerinde de grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar bulunmamıştır.

- Öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim ve denetim alt boyut puanları kıdem değişkenine göre incelendiğinde; kültür dersi öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken meslek öğretmenlerinde grupların ortalamaları arasında önemli bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığa göre 0-3 yıl kıdemi olanlar 10-12 yıl kıdemi olanlardan daha yüksek, 16 yıl ve üzeri kıdemi olanlar 16 yıldan daha az kıdemi olanlardan daha yüksek iş doyumuna sahiptir.

- Öğretmenlerin iş doyum ölçeği yönetim ve denetim alt boyut puanları ilçede çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde; meslek öğretmenlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken kültür öğretmenlerinde gruplar arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılığa göre 0-3 yıl aynı ilçede çalışanların iş doyum düzeyi 4-6 yıl aynı ilçede çalışanlara göre daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri başarı-saygınlık alt boyutunda medeni durum ve ilçede çalışma süresi değişkenlerine göre incelendiğinde; meslek öğretmenlerinde de kültür öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmamıştır.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri başarı-saygınlık alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; meslek öğretmenlerinin puanlarında cinsiyete bağlı bir farklılık bulunmazken kültür öğretmenlerinde cinsiyete bağlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre kadın kültür öğretmenlerinin başarı-saygınlık alt boyutunda iş doyum düzeyleri erkek kültür öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri başarı-saygınlık alt boyutunda yaş değişkenine göre incelendiğinde; meslek öğretmenlerinin puanlarında yaşa bağlı bir farklılık bulunmazken kültür öğretmenlerinin puanlarında yaşa bağlı önemli farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre 50 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 20-49 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri başarı-saygınlık alt boyutunda en son mezun olunan okul değişkenine göre incelendiğinde; kültür öğretmenlerinin puanlarında en

son mezun olunan okula bağlı önemli bir farklılık bulunmazken meslek öğretmenlerinde en son mezun olunan okul değişkenine göre önemli farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre diğer grubunun iş doyum düzeyi eğitim fakültesine göre daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri başarı-saygınlık alt boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde; kültür öğretmenlerinin puanlarında öğrenim durumuna bağlı farklılıklar bulunmazken meslek dersi öğretmenlerinde öğrenim durumuna bağlı önemli farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre ön lisans mezunlarının iş doyum düzeyleri lisans ve lisans üstü eğitim alanlara göre daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri başarı-saygınlık alt boyutunda kıdem değişkenine göre incelendiğinde; kültür öğretmenlerinin puanlarında kıdeme bağlı önemli bir farklılık bulunmazken meslek öğretmenlerinde kıdeme bağlı önemli farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre 0-3 yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeyleri 4-6 yıl ve 7-9 yıl kıdeme sahip olanlardan daha yüksek, 10-12 yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeyleri ise 7-9 yıl kıdeme sahip olanlardan daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri başarı-saygınlık alt boyutunda okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde; kültür öğretmenlerinin puanlarında okulda çalışma süresine bağlı bir farklılık bulunmazken meslek öğretmenlerinde okulda çalışma süresine bağlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre 0-3 yıl aynı okulda çalışanların iş doyum düzeyleri 7-9 yıl aynı okulda çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler alt boyutunda cinsiyet, yaş, en son mezun olduğu okul, öğrenim durumu, kıdem, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre incelendiğinde; meslek dersi öğretmenlerinde de kültür dersi öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler alt boyutunda medeni durum değişkenine göre incelendiğinde; kültür öğretmenlerinin puanlarında medeni duruma bağlı bir farklılık bulunmazken meslek öğretmenlerinde medeni duruma bağlı istatistiksel olarak önemli farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara görevli meslek öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bekar öğretmenlerden daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler alt boyutunda ilçede çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde; meslek öğretmenlerinin puanlarında ilçede çalışma süresine bağlı bir farklılık bulunmazken kültür öğretmenlerinde ise ilçede çalışma süresine bağlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre 0-3 yıl aynı ilçede çalışan kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 4-6 yıl aynı ilçede çalışanlardan daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutunda cinsiyet, medeni durum, kıdem, ilçede çalışma, okulda çalışma değişkenlerine göre incelendiğinde; meslek öğretmenlerinde de kültür öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar bulunmamıştır.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutunda yaş değişkenine göre incelendiğinde; kültür öğretmenlerinin puanlarında yaşa bağlı bir farklılık bulunmazken meslek dersi öğretmenlerinde yaşa bağlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre 20-29 yaş grubundaki meslek öğretmenlerinin öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutundaki iş doyum düzeyleri 30-39 yaş grubundaki meslek öğretmenlerinden daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutunda en son mezun olunan okul değişkenine göre incelendiğinde; kültür dersi öğretmenlerinin puanlarında en son mezun olunan okula göre önemli farklılıklar bulunmazken meslek dersi öğretmenlerinde en son mezun olunan okula bağlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre diğer grubundaki öğretmenlerin öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutundaki iş doyum düzeyleri eğitim fakültesi grubundan daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde; kültür dersi öğretmenlerinin puanlarında öğrenim durumuna göre bir farklılık bulunmazken meslek dersi öğretmenlerinde öğrenim durumuna bağlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre ön lisans mezunlarının öğretmenlik (işin kendisi) alt boyutunda iş doyum düzeyleri lisans üstü mezunlarından daha yüksek, lisans mezunlarının iş doyum düzeyleri ise lisans üstü mezunlarından daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda cinsiyet, medeni durum, ilçede çalışma süresi, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre incelendiğinde; meslek dersi öğretmenlerinde de kültür dersi öğretmenlerinde de

grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar bulunmamıştır.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda yaş değişkenine göre incelendiğinde; kültür dersi öğretmenlerinin puanlarında yaşa göre bir farklılık bulunmazken meslek dersi öğretmenlerinde yaşa bağlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre 20-29 yaş grubu meslek dersi öğretmenlerinin veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda iş doyum düzeyleri 30-39 yaş grubundakilerden daha yüksek, 40-49 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ise 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda en son mezun olduğu okul değişkenine göre incelendiğinde; kültür dersi öğretmenlerinin puanlarında en son mezun olduğu okula göre bir farklılık bulunmazken meslek dersi öğretmenlerinde en son mezun olunan okula bağlı farklılıklar bulunmuştur .Bu farklılıklara göre diğer grubundan mezun olan meslek dersi öğretmenlerinin veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda iş doyum düzeyleri eğitim fakültesi mezunlarından daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde; meslek dersi öğretmenlerinde de kültür dersi öğretmenlerinde de grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre lisansüstü öğrenime sahip meslek öğretmenlerinin veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda iş doyum düzeyleri lisan öğrenimine sahip meslek öğretmenlerinde daha yüksek, ön lisans öğrenimine sahip kültür dersi öğretmenlerinin veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda iş doyum düzeyleri ise lisans ve lisans üstü öğrenime sahip olanlardan daha yüksektir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda kıdem değişkenine göre incelendiğinde; meslek dersi öğretmenlerinin puanlarında kıdeme göre bir farklılık bulunmazken kültür dersi öğretmenlerinde kıdeme bağlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıklara göre 0-3 yıl kıdeme sahip olan kültür dersi öğretmenlerinin veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda iş doyum düzeyleri 4-6 yıl, 10-12 yıl, 13-15 yıl, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan daha yüksektir.

5.2. Tartışmalar

Yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda meslek liselerinde görev yapan hem meslek öğretmenlerinin hem de kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin kısmen doyumlu olduğu görölmüştür. Yapılan literatür taramalarında direkt olarak meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini inceleyen çalışmalara rastlanmasa da Şahin (1999), Usta (2015), Akkaya (2015), Şangar (2016), Acar'ın (2016) öğretmenlerin iş doyumlarını inceledikleri çalışmalar ile benzer sonuçların ortaya çıktığı görölmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda eğitim sektörü çalışanı olan öğretmenlerin işlerini icra ederken bir dizi sorunla karşılaştığı, bedensel, zihinsel, fiziksel, davranışsal ve durumsal birçok faktörün işlerini en üst düzeyde yapmalarına engel olduğu ve bu nedenlere bağlı olarak da düşük iş doyumunu yaşadıkları söylenebilir.

Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri demografik yapılarına göre incelendiğinde ise cinsiyet, öğrenim durumu ve kıdem değişkenleri açısından önemli farklılıkların olduğu görölmektedir.

Literatür incelemelerinde Uyan (2002), Sargent ve Hannum (2003), Erdoğan (2017), Özkan'ın (2017) yaptığı çalışmaları ile cinsiyet değişkeni açısından benzer sonuçların elde edildiği ancak Tok (2004), Ssesange ve Garret (2005), Taştan ve Tiryaki (2008), Kaya'nın (2014) yaptığı çalışmaların sonuçlarından farklı sonuçlar elde edildiği görölmektedir. Ayrıca yapılan literatür taramasında cinsiyet değişkeninin iş doyumunu üzerinde tutarlı sonuçlar göstermediği kimi araştırmalarda kadınların kimi araştırmalarda erkeklerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu kimi araştırmalarda ise cinsiyetin iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı görölmektedir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğrenim durumu değişkeni açısından incelendiğinde iş doyumunu ile öğrenim durumu arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu görölmektedir. Akkaya'nın (2015) yaptığı araştırma sonuçları ile öğrenim durumu değişkeni açısından benzer sonuçlar elde edildiği görölmektedir. Bu durumda öğrenim durumu artan kişilerin işlerinden aldıkları doyumun azaldığı söylenebilir. Sonuç olarak da öğrenim durumları artan kişilerin çalıştıkları kurumlardaki statülerinde ve aldıkları ücrette bir değişiklik olmasının iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği yorumunda bulunulabilir.

Yapılan araştırmada mesleğe yeni başlamış ęretmenler ile mesleğinde 16 yıl ve üzeri çalışan ęretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda kıdem değişkeninin iş doyumunu üzerinde etkili olduğundan söz edilebilmektedir. Ayrıca mesleğe yeni başlamış ęretmenlerin genç, dinamik ve idealist olmalarının iş doyum düzeylerini arttırdığı, mesleki kıdemleri artan ęretmenlerin ise beklentilerinin karşılanması ve mesleğinde belli bir seviyeye gelmenin mutluluğunun iş doyum düzeylerinin yüksek olmasını sağladığı yönünde yorumda bulunulabilir. Yapılan literatür taraması sonucunda zkan (2017), Ssesange ve Garnet'in (2005) yaptıkları çalışmalarda da kıdem değişkeninin iş doyumunu etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ancak literatürde kıdem iş doyumunu etkilemediğini gösteren Taştan ve Tiryaki (2008), George, Louw ve Bodenhorst (2005) gibi araştırmalarda yer almaktadır. Sonuç olarak kıdem iş doyumunu üzerine etkilerinin incelendiği araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı söylenebilir.

Yapılan bu çalışmada yaş, medeni durum, en son mezun olunan okul, bulunduğu ilçede çalışma süresi, bulunduğu okulda çalışma süresi gibi değişkenlerin iş doyum düzeyini etkilemediği görülmektedir.

Yapılan literatür taramalarında Ololube (2006) yaptığı araştırmada 20-30 yaş grubu ęretmenler ile 51 ve üzeri yaş grubu ęretmenlerin 30-50 yaş grubu ęretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu belirtmiştir. Ololube'nin bu bulgusu Herzberg'in u eğrisi şeklinde ifade ettiği genç yaşta "yüksek", orta yaşta "düşük", ileri yaşta "yüksek" iş doyumunu yaşandığı görüşüyle de benzerlik göstermektedir. Ayrıca Kumaş ve Deniz (2010), Kaya (2014) yaptıkları araştırmalarda yaşın iş doyum düzeyini etkilediğini ortaya koymuştur. Yapılan bu araştırmada Uyan (2002), Sargent ve Annum (2003) yaptıkları araştırmalar ile yaş değişkeninin iş doyumunu etkilemediği yönünde benzer sonuçlar elde edilmiştir. Kısacası yaş değişkeninin iş doyumunu üzerine etkisinin araştırıldığı araştırmalarda farklı sonuçlar elde edildiği söylenebilir.

Kalebaşı (2014), Rumph (2012), Akkaya (2015) yaptıkları araştırmalarda medeni durum değişkeninin iş doyum düzeyi üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Kalebaşı (2014) yaptığı araştırmada evli ęretmenlerin bekar ęretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtirken Akkaya (2015) ve Rumph (2012) yaptıkları araştırmalarında evli ęretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek

olduğunu belirtmiştir. Bu durumda evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olması evliliğin insan yaşantısına belirli bir düzen ve sorumluluk getirmesinden kaynaklandığı görüşünü desteklemektedir.

Araştırmada en son mezun olunan okul türü değişkeni açısından elde edilen sonuçlar Şahin (1999) ile Taştan ve Tiryaki'nin (2008) çalışmalarında elde ettikleri sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Kısacası öğretmenlerin mezun oldukları okul türünün iş doyum düzeylerini önemli ölçüde etkilemediği söylenebilir. Erdoğan'ın (2017) yaptığı çalışmada öğretmenlerin bulunduğu okulda ve bulunduğu ilçede çalışma süresi değişkenleri açısından elde ettiği sonuçlar ile yapılan bu çalışmada benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Yapılan bu çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin iş doyum alt boyutları olan yönetim ve denetim, başarı ve saygınlık, bireyler arası ilişkiler, öğretmenlik (işin kendisi) boyutları açısından farklılaşmadığı görülmektedir.

Atan'ın (1994) Nicholson'dan (1973) aktardığına göre öğretmenlik toplumda orta düzeyde kabul gören bir meslektir ve toplumda daha üst düzeylerde görülen meslek grupları daha fazla iş doyumunu sağlamaktadır görüşüne göre öğretmenlik mesleği çalışanı olan öğretmenlerinde iş doyum düzeylerinin düşük olması kaçınılmazdır. Paknedel'in (1988) Sergiovanli ve Carvel'den (1973) aktardığına göre en yüksek iş doyumsuzluğunun saygı alt boyutunda gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Günbayı (2001) yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin iş doyum alt boyutları olarak belirlenen işin niteliği, yönetim ve denetim, ücret, yükselme olanakları, çalışma şartları, iş arkadaşları ile ilişkiler, gelişme olanakları öğretmenlerin demografik özelliklerine göre incelendiğinde önemli farklılıkların olduğu saptanmıştır.

Bu araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin iş doyum alt boyutlarından ücret boyutunda farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu sonuç Balcı (1985), Özdayı (1990), Karadal (1994) yaptıkları çalışmalarda ücretin en önemli gereksinim kaynağı olduğu ve iş doyumunun sağlanması yönünde en önemli faktör olduğu sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Ancak Tok (2004) ilköğretim müfettişleri üzerinde yaptığı çalışmada ücret alt boyutunun iş doyum üzerinde önemli bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin yaptıkları işin karşılığı olan ücreti tam olarak almadıklarını

düşündükleri bu nedenle de tam olarak istedikleri yaşam standartlarına ulaşmayıp iş doyumsuzluğu yaşadıkları söylenebilir.

Yapılan araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeyi puanlarının veli öğrenci ilgisizliği alt boyutu açısından incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Şahin (1999) yaptığı araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular ile literatür taramalarında karşılaşılan araştırmalarda elde edilen bulgular karşılaştırıldığında bazı noktalarda ortak bazı noktalarda ise farklı sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir. Ortaya çıkan bu durumun ise araştırmaların yapıldığı yer, zaman, öğretmenlerin kişisel özellikleri, çalışılan okul türü gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterdiği yorumu yapılabilir.

5.3 Öneriler

Araştırma elde edilen sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulmuştur:

Araştırmacılara yönelik öneriler:

1. Meslek liseleri; farklı meslek sektörlerine kalifiye eleman yetiştirerek nitelikli iş gücünün artması, ülke ekonomisinin gelişmesi ve ülkenin kalkınmasında önemli rol oynayan eğitim kurumlarıdır. Bu denli öneme sahip bu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işlerini en iyi şekilde yapmaları işlerinden doyum sağlamaları ile mümkündür. Ancak literatürde direkt olarak meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini inceleyen çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu bağlamda meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörlerin belirlenmesini amaçlayan çalışmalar artırılabilir.

2. Meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri daha iyi anlayabilmek ve genelleyebilmek için evren ve örneklem sayısının artırarak kırsal-kentsel, bölgesel veya ülke genelinde geniş çaplı çalışmalar yapılabilir.

3. Bu çalışma meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini iş doyumunu alt boyutları ile öğretmenlerin demografik yapıları açısından incelemiştir.

Ancak meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile farklı değişkenlerin ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılabilir.

Uygulayıcılara yönelik öneriler:

1. Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin iyileştirilmesi, olumlu faktörlerinde artırılmasına yönelik çalışanların yapılması sağlanabilir.

2. Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ücrete göre farklılık gösterdiği, kültür dersi öğretmenlerinin ücret alt boyutunda meslek dersi öğretmenlerinden daha az iş doyumunu yaşadığı görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin maddi olanaklarının artırılması için gerekli çalışmaların yapılması sağlanabilir. Ayrıca öğretmenlerin eğlenme, dinlenme, sağlık, eğitim, kişisel gelişim, sosyal ve kültürel gereksinimlerinin karşılanabilmesi için bir takım ek ödenek, promosyon ve teşviklerin sağlanabilmesi yönünde gerekli düzenlemeler yapılabilir.

3. Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda farklılık gösterdiği, kültür dersi öğretmenlerinin veli-öğrenci ilgisizliği alt boyutunda meslek dersi öğretmenlerinden daha az iş doyumunu yaşadığı görülmektedir. Bu nedenle okul, öğretmen, veli ve öğrenci iş birliğinin sağlanması ve velilerin eğitim-öğretim etkinliklerine aktif olarak katılmasına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması sağlanabilir. Ayrıca okul aile birliği ve okul rehberlik servislerinin iş birliği içerisinde çalışarak öğretmen, veli ve öğrenci arasındaki iletişimi güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. M. (2016). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Akbaş, D. (2015). Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Akbulut, D. (2015). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Akın, U. Ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 51, 353-370.
- Akkaya, R. (2015). Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Alderfer, C.P. (1972). Human Needs in Organizational Setting. New York: Free Press.
- Anık, C. (2007). Eğitimcilerin Performansını Niteleyen Faktörler, Ahmet Yesei Üniversitesi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi,43, 45-46.
- Ataman, G. (2002). İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar, İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Atan, Ö. (1994). Organizasyonlarda Yöneten ve Yöneticilerin İş Tatmini ve Motivasyonu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Ateş, G. (2005). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Komutanlığında Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayınları
- Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel Davranış: İnsan Üretim Gücü, Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1992). Yönetimde İnsan İlişkileri, Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1992). Örgütsel Davranışın Yönetimi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Başol, O. (2015). Yeşil ve Kahverengi İşlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması Üzerine Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A Tipi Kişilik ve İş Doyumu, Türk Psikiyatri Dergisi, 17(1), 32.
- Bayat, B. (2014). Uygulamalı Sosyal Bilim Araştırmalarında Ölçme, Ölçekler ve Likert Ölçek Kurma Tekniği, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16/3, 1-24.
- Baysal, A. C. Ve Tekarslan, E. (1996). İşletmeler İçin Davranış Bilimleri, İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Benibol, H. (2015). Okul Öncesi Eğitiminden Sorumlu Müdürlerin Liderlik Stillерinin Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Muğla.
- Bilen, M. (1987). Sağlıklı İnsan İlişkileri, Ankara: Sistem Ofset.
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2014). The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction. Educational Management Administration & Leadership
- Bozkurt, T. ve Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları ile İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Saygıtları arasındaki İlişkiler, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, 2 (12), 60-71.

- 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), 1-18.
- Budak, A. (2006). Kamu sektöründe çalışanların iş tatmin düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri'nde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Budak, G. (1998). İşletmelerde Başarıya Ulaştıran Yol, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi E Kitabı, Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. L., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (2001). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Chappell, S. K. (1995). The Relationship Between Organizational Climate and Job Satisfaction as Reported by Community College Chief Instructional Officers Unpublished Doctoral Dissertion, University of Florida, umi dissertation service.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi, 20, 21-38.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5(4), 53-67.

- Demir, E. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Deregözü, A. (2016). Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Benlik Saygısının İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Dinçer, Ö. ve Yahya, F. (1999). İşletme Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S., Çinko, M. (2016). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Dümen, G. (2008). Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Personelin İş Tatminine Etkisi ve Askeri Birlikte Uygulama Çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Eğriboyun, D. (2015). Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu, İzmir: Etki Yayınları.
- Erdem, A.R. (1997). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 4, 50-55.
- Erdoğan, H. (2017). Ortaokul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1975). Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulanmasına Etkisi ve Faktör Analizi Yöntemi ile Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Eren, E.(1989). Yönetim Psikolojisi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, No:105, 3. Baskı, Ankara.
- Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Erenler, E. (2001). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Eskibağ, Ş. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları ile Mesleki Performans Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Fidan, H. (2014). Ankara İlinde Çalışan Nakış Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gannon, M. (1979) Organizational Behavior, A Managerial and Organizational Perspective, Little, Brown and Company, p.178
- George, E. Louw, D. Ve Bodenhorst, G. (2008). Job Satisfaction among Urban Secondary-School Teachers in Namibia South Africa Journal of Education.
- Goff, D.M. (2014). Ob Satisfaction of Community College Academic Deans Unpublished Doctoral Dissetation, University of South Florida, UMD Dissertation Service.
- Gökçe, G. (2001). Davranış Bilimleri: Örgütlerde İnsan Davranışlarının Motivasyonu, Editörler: Orhan Gökçe, N. Ata Atabey, Konya.
- Green, J. (2000). Job Satisfaction of Community College Chairpersons, Virginia: Of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Gülнар, B. (2007). Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu, İstanbul: Literatürk.
- Gümüseli, A. İ. (2004). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 1.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 1/2 Aralık, 337-356.
- Güney, B. (2014). Sağlık Meslek Lisesi Yöneticilerinin Liderlik Vasıfları ile Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki,

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Hargreaves, A. (1994). *Changing Teachers, Changing Times*. London: Cassell.

Işıkkhan, V. (1996). Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu, MPM Verimlilik Dergisi, Sayı:1.

İnandı, Y.; Ağgün, N.; Atik, Ü. (2010). Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6,1, 102-126.

İncir, G. (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İncelemem, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 401, Ankara.

Judge, T. A., Heller, D., Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.

Kalebaşı, E. S. (2014). Anaokulu Öğretmenlerinde Örgütsel Çatışma İş Doyumu İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

Kapar, G. (2016). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

Karabulut, N. (2013). Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarının Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Karadal, H. (1994). Organizasyonlarda İş Doyumu: Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Karasar, N. (1984). *Bilimsel Araştırma Metodu*, Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık.

Kaya, V. (2014). Lise Yöneticilerinin İş Doyumları ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Kocaeli.

- Kete, D.(2015). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri, Öğretmenlerin İş Doyumu ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Koçak, A. (2014). Çalışanlarda Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Koçel, T. (1998). İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyonlarda Davranış, Klasik, Modern, Çağdaş Yaklaşımlar, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kumaş ,V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi, 32, 123-139.
- Kutunis, R. ve Bayraktaroğlu, S. (2002). Crosscheck of the Perceptions on Women Entrepreneurs in SMEs, Small Business and Entrepreneurs Development Conference, 15-16 April, University of Nottingham, Britain.
- Liu, E. (2005). Hiring Job Satisfaction and the Fit Between New Teachers and Their Schools, In Annual Meeting of the American Educational Research Associatio Montreal, Canada.
- Luthans, F.(1995). Organizational Behavior, New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality, 2nd Edition, New York: Harper & Row Publishers.
- MEB: Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, T. C. Resmi Gazete, 27003, 20 Eylül 2008.
- MEB Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği, T. C. Resmi Gazete, 25758, 07.09.2013.
- McNally, G. ve Blake, A. (2006). Job Satisfaction among Newly Qualified Teachers in Scotland Institute of Education, University of Stirling, Scotland.
- Musal, B., Elçi, Ö. Ç. ve Ergin, S. (1995). Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum, Toplum ve Hekim, 10 (68), 2-7.
- Nobile, J. & McCormick, J. (2008). Job Satisfaction of Catholic Primary School Staff: A Study of Biographical Differrence, Internetal Journal of Educational Management, 22 (2), 135-150.

- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior: A management challenge*. Illinois: The Dryden
- Okumuş, M. (2011). Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi, İstanbul: Ark Kitapları-Özgü Yayıncılık.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers Job Satisfaction and Motivation For School Effectiveness: An Assessment. <http://eric.ed.gov/?id=ED496539> adresinden 09.03.2019 tarihinde alınmıştır.
- Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları, Ankara, No:47.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal Correlates of Job Satisfaction, Empirical Evidence Form Uk Universities International Journal of Social Economics, 12(30), 1210-1226.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, F. (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Öncel, H. (1998). Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Önder, S. (2006). Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). Örgütsel Davranış, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, syf:113.
- Özkalp, E. (2001). Örgütsel Davranış, 6. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları

- Özkan, A. (2017). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Özyurt, A. (2004). İstanbul Hekimlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Paknadel, A. Canan (1985). Örgütsel İklim ve İş Doyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Rumph, A.B. (2012). Tennessee Public High School Principals' Leadership Behaviors and Teachers' Job Satisfaction University of Tennessee.
- Sargent, T. & Hannum, E. (2003). Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural China, Paper Prepared For The International Sociology Association Research Committee on Social Stratification and Mobility (RC28), August 21-23, New York University
- Schultz, D. P., Schult S. E. (1990). Psychology and Industry Today, Mac Millan Publishing Company, New York.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, 5(1-2).
- Shann, M. (1998). Professional Commitment and Satisfaction among Teachers in Urban Middle Schools. The Journal of Educational Research, 92, 67-73.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ssesange, K. ve Garret R.M. (2005). Job Satisfaction of University Academics: Perspectives From Uganda.
- Şahin, S. (1997). İlköğretim Müdürlerinin Okul Müdürlerinin Güdöleyici Davranışları Gösterme Derecesine İlişkin Algı ve Beklentileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Şangar, Z. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Tahta, F. (1995). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt:33 Sayı:147, syf:54-70.
- Taşdemir, S. (2013). Motivasyon Kuramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi, Bilgi Teknolojisi ve İletişim Kurumu, İdari Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Telman, N., Ünal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Telimen, O. (1972). Motivasyon Teorisi ile İhtiyaçların Kademeleşmesi Arasındaki İlişki, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi, İstanbul, Cilt:1 Sayı:1 Syf:185.
- Tikici, M. (2005). Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tokathoğlu, T. (2005). Anaokulu Çalışanlarının İş Doyumu, Ücret Beklentisi, Meslek İçi Toplam Çalışma Süresi ve Yaş Grupları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, İstanbul, 8 (1), 92-107.
- Tok, T.N. (2004). İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Toprakçı, E. (Ed). (2008). Eğitim Bilimine Giriş, Ankara: Ütopya Yayınevi.

- Tosun, M. (1981). Örgütsel Etkinlik, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Syf:139.
- Türk, M. S. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Ankara: Gazi Kitapevi.
- Ulusoy, T. (1993). İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırılmalı Bir Uygulama Araştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Usta, N. (2015). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doymu ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Ankara İli Çubuk İlçesi Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Uyan, G. (2002). İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ünal, A. (2015). İş Doymu, Yaşam Doymu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Varışlı, Y. (2010). İnşaat Firmalarında Çalışanların İş Doymu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Yavuz, S. (2018). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doymu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, Ankara Üniversitesi Siyasal Fakültesi Dergisi, 62 (1), 253-278.
- Yıldırım, İ. (2015). Okul Yöneticilerinin Kişilik ve Denetim Odağı Özelliklerinin Öğretmenlerin İş Doymu ve Okul Etkinliği Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Yörük, S., Çankaya, İ., Büyükalın, İ. ve Kızılkaya, H. (2013). Bilim Sanat Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Örgütsel Faktörlere Göre İncelenmesi: Ankara ve Afyonkarahisar Örneği, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayı, 307-328.

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



EKLER

EK 1:



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.2426552
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

05.02.2018

Sayın: Yeşim ARSLAN KESDEK

- İlgi: a) 11.01.2018 tarihli ve 807621 Gelen Evrak No'lu dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 02.02.2018 tarih ve 2278609 sayılı oluru.

"Meslek Liselerinde Görev Yapan Meslek Öğretmenleri ile Kültür Öğretmenlerinin İş Doyumları Arasındaki Farkın İncelenmesi" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1adc-fb8f-32b9-a407-ea8b kodu ile teyit edilebilir.

EK 2:



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.2278609

02/02/2018

Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 11.01.2018 tarihli ve 807621 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 30.01.2018 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Yeşim ARSLAN KESDEK'in "**Meslek Liselerinde Görev Yapan Meslek Öğretmenleri ile Kültür Öğretmenlerinin İş Doyumları Arasındaki Farkın İncelenmesi**" konulu tezine dair araştırma çalışmasını ilimiz Küçükçekmece ilçesinde bulunan liselerde görev yapan öğretmenlere; kişisel bilgi formu ve iş doyumunu ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.**

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Turgut KARATEKİN
Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
02/02/2018

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c865-4c7f-3abc-ae3c-ab1d kodu ile teyit edilebilir.

EK 3:



Yeşim kesdek <yesimkesdek@gmail.com>

29 Eki 2017 22:19

Alıcı: sahinidris ▾

Sayın İdris ŞAHİN,

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmam da izniniz olursa iş doyumunu ölçeğinizi kullanabilir miyim? İzin vererseniz ölçeğinizi mail olarak paylaşabilir misiniz?

Saygılarımla.

Yeşim ARSLAN KESDEK

Kuyumculuk Teknolojisi Alan Öğretmeni

İş Adresi: Küçükçekmece Kuyumculuk Teknolojisi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi



İdris Şahin <sahinidris@gmail.com>

30 Eki 2017 11:28

Alıcı: ben ▾

Sayın Yeşim ARSLAN KESDEK,

Yüksek Lisans Tez çalışmanızda geliştirmiş olduğum "İş doyumunu ölçeğini" etik kurallara uygun referans göstermek koşuluyla kullanabilirsiniz.

Doç. Dr. İdris Şahin

Doç. Dr. İdris Şahin

PhD, Educational Administration

Contact:

Dokuz Eylül University

Buca Faculty of Education

Division of Educational Administration

Ugur Mumcu Cad. 135. Sok. No. 5

35160 Buca, Izmir / Turkey

Google scholar:<http://scholar.google.com.tr/citations?user=363w6msAAAAJ&hl=en>

Tel: +90 (232) 301 22 66

e-posta: sahinidris@gmail.com idris.sahin@deu.edu.tr

Web: <http://kisi.deu.edu.tr/idris.sahin>

EK 4:

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım;

Bu ölçek “Meslek Liselerinde Görev Yapan Meslek Öğretmenleri ile Kültür Öğretmenlerinin İş Doyumları Arasındaki Farkın İncelenmesi” konulu araştırmada, bilgi toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Elde edilecek bilgiler Yüksek Lisans tez çalışmasında kullanılacak olup hiçbir kişi veya kuruma verilmeyecek ve tamamen gizli tutulacaktır. Bu nedenle ölçeği doldururken isim ve soy isim belirtmenize gerek yoktur. Ölçeği, tam ve içtenlikle doldurmanız, araştırmanın sağlıklı ve güvenilir sonuçlara ulaşmasını önemli ölçüde etkileyecektir.

Göstermiş olduğunuz ilgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygularımı sunarım.

Yeşim ARSLAN KESDEK

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

AÇIKLAMA

Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm öğretmene ait demografik bilgilerin yer aldığı “Kişisel Bilgiler Formu”, ikinci bölüm ise iş doyumunu etkileyen ifadelerin yer aldığı “İş Doyumu Ölçeği” şeklinde düzenlenmiştir. Her maddenin yanında “evet”, “kısmen”, “hayır” seçenekleri yer almaktadır. Bu seçeneklerden yalnızca bir tanesini “X” işareti koyarak işaretleyiniz. Hiç bir soruyu işaretlemeden geçmeyiniz.

1. BÖLÜM
KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her madde için durumunuza en uygun olan seçeneği "X" işareti koyarak işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız

() 20- 29 () 30-39 () 40-49 () 50 ve üzeri

3. Medeni durumunuz

() Evli () Bekar

4. En son mezun olduğunuz okul

() Eğitim Enstitüsü/ Eğitim Yüksekokulu () Eğitim Fakültesi () Diğer

5. Öğrenim durumunuz

() Ön Lisans () Lisans () Lisans Üstü

6. Öğretmenlikteki kıdeminiz

() 0-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10-12 yıl () 13-15 yıl () 16 yıl ve üzeri

7. Bulduğunuz ilçede çalışma süreniz

() 0-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10-12 yıl () 13-15 yıl () 16 yıl ve üzeri

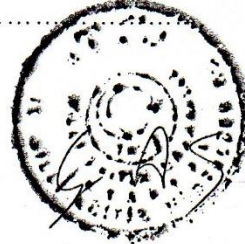
8. Bulduğunuz okulda çalışma süreniz

() 0-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10-12 yıl () 13-15 yıl () 16 yıl ve üzeri

9. Bransınız (Noktalı yere bransınızı yazınız.)

() Meslek öğretmeni

() Kültür öğretmeni

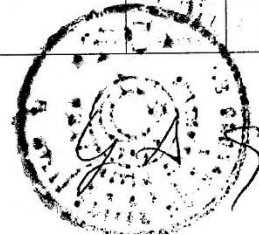


2. BÖLÜM

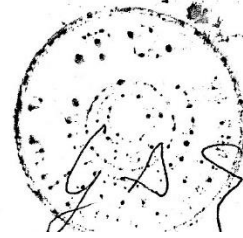
İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, işinizle ilgili çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen, bu ifadelerden size göre en doğru olan ifadeyi, yanda belirtilen “Evet”, “Kısmen” veya “Hayır” seçeneklerinden yalnızca bir tanesine “X” koyarak işaretleyiniz.

Aşağıda belirtilen ifade sizin düşüncenizi yansıtmakta mıdır?		EVET	KISMEN	HAYIR
1.	Okulda dengeli bir görev dağılımı bulunmaktadır.			
2.	Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığıma inanmıyorum.			
3.	Öğretmenlik tam bana göre.			
4.	Okulda sevmediğim insanlar var.			
5.	Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.			
6.	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.			
7.	Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.			
8.	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.			
9.	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.			
10.	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.			
11.	Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.			
12.	Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.			
13.	Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.			
14.	Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.			
15.	Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.			
16.	Okulumu seviyorum.			
17.	Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.			
18.	Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.			
19.	Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.			



20.	Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.			
21.	Çalışma arkadaşlarımla kırıcı ilişkilerim oluyor.			
22.	Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.			
23.	Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.			
24.	Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.			
25.	Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.			
26.	İş arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.			
27.	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarıma denk değil.			
28.	Okul müdürünün tutumunu, disiplinli buluyorum.			
29.	Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.			
30.	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.			
31.	İş arkadaşlarım arasında eleştiri - özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.			
32.	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.			
33.	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.			
34.	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.			
35.	Okulda rahatsız edici dost - ahbab ilişkileri var.			
36.	Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.			
37.	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.			
38.	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.			
39.	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.			
40.	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.			
41.	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.			
42.	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.			



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı:	Yeşim ARSLAN KESDEK
Doğum Yeri:	İzmir
Doğum Tarihi:	05.05.1987
Medeni Durumu:	Evli

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

İlköğretim:	1993-2001	Ekrem Hayri Üstündağ İlköğretim Okulu/ Bayraklı/İzmir
Orta Öğretim:	2001-2004	Bayraklı Lisesi/Bayraklı-İzmir
Ön Lisans	2005-2007	Adnan Menderes Üniversitesi-Karacasu Meslek Yüksekokulu/ Takı Tasarımı ve Süs Taşları İşlemeciliği Bölümü/Karacasu-Aydın
Lisans:	2007-2010	Mersin Üniversitesi-Takı Teknolojisi ve Tasarımı Yüksekokulu/Gemoloji Bölümü/Mersin

MESLEKİ BİLGİLER

2015-	Küçükçekmece Kuyumculuk Teknolojisi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi/ Kuyumculuk Teknolojisi Alan Öğretmeni
--------------	--