

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ BİLİM DALI

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN  
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN  
UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA İLE DEĞERLENDİRİLMESİ**  
(Yüksek Lisans Tezi)

**Nimet Sena ÇELİK**

İSTANBUL, 2008

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ BİLİM DALI

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN  
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN  
UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA İLE DEĞERLENDİRİLMESİ**  
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan;  
**Nimet Sena ÇELİK**  
060712039

Danışman;  
Yrd. Doç. Dr. F. Şule KAYA

İSTANBUL, 2008

## **YEMİN METNİ**

Sunduğum Yüksek Lisans Projesi /Yüksek Lisans Tezimi Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim. 12.05.2008

Nimet Sena ÇELİK

**T.C.**  
**BEYKENT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAGI**

Enstitümüz..... Anabilim Dalı..... bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden ..... numaralı ..... “*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “.....” başlıklı Tezini / Projesini, Yönetim Kurulumuzun ..... Tarih ve ..... sayılı toplantısında seçilen ve Fakülte binasında toplanan biz jüri/izleme komitesi üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (.....) dakika süre ile aday tarafından takdim edilmiş ve sonuçta adayın tezi hakkında **Oybirliği/Oy Çokluğu** ile **Kabul/Red** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü’ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir...../...../.....(Tarih)

**JÜRİ ÜYELERİ**

Danışman

.....

Üye

.....

Üye

.....

**ORTA ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN  
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN UYGULAMALI BİR  
ÇALIŞMA İLE DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Nimet Sena ÇELİK**

**ÖZET**

İş tatmini; insanları çalışmaya sevk eden önemli bir etken ve kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik olarak tanımlanmaktadır.

Bireyin sahip olduğu işi ve işinde harcadığı toplam süre hayatının büyük bir bölümünü kapsar ve iş yaşamı bireyin tüm yaşantılarını ve kişiliğini etkiler. Dolayısıyla seçilen bir meslek; insanın toplumdaki sosyal yerini, yaşayış biçimini, giyinmesini, tutum ve düşüncelerini, amaç ve değerlerini, hayat görüşünü, başarılı ya da başarısız olmasını, ilişkide olacağı arkadaşlarını, eş seçimini, yaşayacağı çevre koşullarını, aile kazancını, geçim tarzını, işini hoşlanarak yapıp yapmamasını kısaca, mutluluğunu ve işindeki tatminini belirleyen önemli bir etmendir.

Eğitim kurumlarının temel yapı taşlarından olan öğretmenlerin de öğretmenlik mesleğinin gereği olan en verimli hizmeti ortaya koyabilmeleri için; mesleklerinden duydukları tatmin kaynaklarının artırılması, tatminsizlik sebeplerinin ise belirlenerek nedenlerinin araştırılması gerekmektedir. Bu sebeplerle bu araştırma ile; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, iş tatminlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye ve görev yaptıkları okullara göre iş tatminlerini etkileyen faktörlerin neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Demografik Özellikler, Okul Türü, İş Tatmini, İş Tatminsizliği

# **THE EVALUATION OF THE LEVEL OF JOB SATISFACTION OF THE TEACHERS WHO WORK AT HIGH SCHOOLS WITH AN APPLIED STUDY**

**Nimet Sena ÇELİK**

## **ABSTRACT**

Job satisfaction is defined as the pleasure or displeasure that people feel and is an important factor which impels them to work.

The job an individual has and the time the spends at work comprises a big part of his life and business life affects an individual's life style and personality. As a result, a job is an important factor that determines a person's place in the society, his life style, his clothing, his attitudes and reflections, his aims and values, his view of life, being successful or unsuccessful, the friends he has a relationship with, his partner choice, his living conditions, his family income, his way of making a living, working with pleasure or not – shortly, his happiness and his job satisfaction.

It is necessary to increase the satisfaction sources of the teachers, who are the milestones of educational institutions, so that they can do their duty, which is the necessity of their jobs in the most productive way and to determine the reasons of the unpleasuriness and investigate them. Because of these reasons, with this research, it is tried to be determined if the job satisfaction of the teachers who work at high schools discriminate according to demographic factors and the factors that affect their job satisfaction according to the school types they work at.

**Key Words:** Teacher, Demographic Factors, School Types, Job Satisfaction, Job Dissatisfaction

## İÇİNDEKİLER

<b>YEMİN METNİ</b>	
<b>JÜRİ SAYFASI</b>	
<b>TÜRKÇE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER</b>	
<b>İNGİLİZCE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER (ABSTRACT)</b>	
<b>TABLOLAR LİSTESİ</b>	<b>xiv</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b>	<b>xxv</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b>	<b>xxvi</b>
<b>GİRİŞ</b>	<b>1</b>

### I. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE İŞ TATMİNİ

<b>1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ</b>	<b>4</b>
1.1. Öğretmenlik Mesleği Kavramı	4
1.2. Öğretmen	5
1.2.1. Öğretmende Bulunması Gereken Kişisel Nitelikler	5
1.2.2. Öğretmende Bulunması Gereken Mesleki Nitelikler	8
1.2.2.1. Genel Kültür Sahibi Olmak	8
1.2.2.2. Konu Alan Bilgisine Sahip Olmak	8
1.2.2.3. Öğretme-Öğrenci Sürecini Yönetebilme	8
1.2.2.4. Okul- Aile ve Toplum İlişkileri	9
1.2.2.5. Tamamlayıcı Mesleki Yeterlilikler	10
1.2.3. Öğretmenin Rollerini	11

1.2.3.1. Öğretmenin Çevresel Rollerleri	11
1.2.3.2. Öğretmenin Okuldaki Rollerleri	12
1.2.4. Öğretmenin Görevleri	13
1.2.4.1. Öğretme Görevi	13
1.2.4.2. İdari ve Yönetim Görevi	13
1.2.4.3. Öğrenci Danışmanlık Görevi	14
<b>2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI</b>	15
2.1. İş Tatmininin Tarihçesi	15
2.2. İş Tatminin Tanımı	16
2.3. İş Tatmininin Önemi	18
2.4. İş Tatmini İle İlgili Kavramlar	20
2.5. İş Tatmininin Boyutları	21
2.6. İş Tatminini Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler	21
2.6.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	21
2.6.1.1. Yaş	21
2.6.1.2. Cinsiyet	23
2.6.1.3. Meslek ve Eğitim Düzeyi	25
2.6.1.4. Çocuk Sahibi Olma	28
2.6.1.5. Medeni Durum	28
2.6.1.6. Kıdem	29
2.6.1.7. Kişilik Özellikleri	30
2.6.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	31
2.6.2.1. İşin Kendisi	32
2.6.2.2. Yönetim İlişkisi	35



2.6.2.3. Çalışma Arkadaşları	37
2.6.2.4. Çalışma Şartları	38
2.6.2.4.1. Çalışma Saatleri	39
2.6.2.4.2. Isınma	39
2.6.2.4.3. Aydınlatma	40
2.6.2.4.4. Ulaşım	40
2.6.2.4.5. Kurumların İhtiyaçları Karşılacak Düzeyde Olmaması	41
2.6.2.5. İş Güvenliği ve İş Güvencesi	41
2.6.2.6. Yükselme Olanağı ve Terfi	42
2.6.2.7. Ödüllendirme, Takdir ve Övülmek	43
2.6.2.8. Denetim	44
2.6.2.9. İletişim	45
2.6.2.10. Kurum Kültürü( İklimi)	47
2.6.2.11. Statü	48
2.6.2.12. Ücret	52
2.6.2.13. Örgüt Büyüklüğü	55
2.6.2.14. İşin Sosyal İhtiyaçları Karşıl原因amaması	55
2.7. İş Tatmininin Bireysel ve Kurumsal Sonuçları	56
2.7.1. Bireysel Sonuçları	56
2.7.2. Kurumsal Sonuçları	57
2.8. İş Tatminsizliği ve Sonuçları	57
2.8.1. İş Tatminsizliğinin Tanımı ve Nedenleri	57
2.8.2. İş Tatminsizliğine Karşı Çalışanların Davranışları	59
2.8.3. İş İle İlgili Şikayet ve Tatminsizlik Konuları	60

2.8.3.1. İşin Yapılış Koşullarına Ve İş Aletlerine İlişkin Tatminsizlikler	60
2.8.3.2. Maddi Çıkarlara İlişkin Şikayet ve Tatminsizlikler	61
2.8.3.3. Takdir Edilme Ve Sosyal Prestijle İle İlgili Tatminsizlikler	62
2.8.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	63
2.8.4.1. İş Tatminsizliğinin Örgütsel Sonuçları	63
2.8.4.1.1. İşe Gitmede İsteksizlik	63
2.8.4.1.2. Yetersizlik Duygusu	64
2.8.4.1.3. İşte Hata Yapma	64
2.8.4.1.4. İşten Uzaklaşma İsteği	64
2.8.4.1.5. İşten Ayrılma	65
2.8.4.1.6. İşe Yabancılaşma	65
2.8.3.1.7. Devamsızlık	66
2.8.4.2. Psikolojik Sonuçlar	68
2.8.4.2.1. Saldırgan Davranışlar	69
2.8.4.2.2. Geriye Dönüş Davranışları (Çekilme)	70
2.8.4.2.3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar (Direnme)	71
2.8.4.2.4. İşi Oluruna Bırakma Durumu( Tevekkül Olma)	72
2.8.4.3. Fiziksel Sonuçlar	72
2.9. İş Tatmini ve Etkilediği Değişkenler	73
2.9.1. Performans	73
2.9.2. Kurumsal Engeller	75
2.9.3. İş Beklentileri	75
2.9.4. Toplumsal Çevre	76
2.9.5. Tutumlar Ve İş Tatmini	76

2.9.6. Moral Ve İş Tatmini	78
2.9.7. İş Tatmini Ve İş Stresi	80
2.9.7.1. Stresin Çalışanın Performansına ve İş Tatminine Etkisi	85
2.9.8. İş Tatmini Ve İş Motivasyonu	88
2.9.8.1. Öğretmenlerde İş Motivasyonunu Artıran Unsurlar	90
2.9.8.1.1. Ekonomik Değişkenler	90
2.9.8.1.1.1. Ücret Değişikliği	90
2.9.8.1.1.2. Ödül Sistemi	90
2.9.8.1.2. Sosyal Değişkenler	90
2.9.8.1.2.1. Sosyal katılım	90
2.9.8.1.2.2. Statü ve Değer Verilmek	91
2.9.8.1.2.3. Öneri Sistemi	91
2.9.8.1.2.4. Sosyal Uğraşlar	91
2.9.8.1.3. Kurumsal Değişkenler	91
2.9.8.1.3.1. Geliştirme İmkanları	91
2.9.8.1.3.2. Öğretmenlerde Tefi ve Ödül Sistemi	92
2.9.8.1.3.3. İletişim	92
2.9.8.1.3.4. Farklı Derslere Girme	92
2.9.8.1.3.5. Fiziki koşulların iyileştirilmesi	93
2.9.8.1.3.6. Performans Değerlendirmesi	93
2.9.8.1.3.7. Müzik Eşliğinde Çalışma	93
2.9.8.1.4. Bireysel Faktörler	93
2.9.8.1.4.1. Kişisel Sorunların Anlayışla Karşlanması	93
2.9.8.1.4.2. Öğrenci Başarıları	93

2.9.9. Yaşam Tatmini ve İş Tatmini	94
<b>3. ÖĞRETMENLERDE İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR</b>	95
3.1. Yurt İçinde Öğretmenlerde İş Tatmini İle İlgili Yapılmış Araştırmalar	95
3.2. Yurt Dışında Öğretmenlerde İş Tatmini İle İlgili Yapılmış Araştırmalar	111

## **II. ALAN ARAŞTIRMASI**

<b>1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ</b>	117
<b>2. EVREN VE ÖRNEKLEM</b>	117
<b>3. VERİ TOPLAMA</b>	117
<b>4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI</b>	118
<b>5. VERİLERİN ANALİZİ</b>	118
<b>6. SAYILTILAR</b>	119
<b>7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ</b>	119
<b>8. BULGULAR</b>	121
8.1. Demografik Özelliklere Göre Frekans Dağılımları	121
8.2. Faktörlerin Değişkenlere Göre Temel İstatistikleri Değerleri	132
8.2.1. Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	132
8.2.2. Faktörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	138
8.2.3. Faktörlerin Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	145
8.2.4. Faktörlerin Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	151
8.2.5. Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	158
8.2.6. Faktörlerin Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	164
8.2.7. Faktörlerin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	171

8.2.8. Faktörlerin Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	177
8.2.9. Faktörlerin Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	184
8.3. Faktörlere Göre Normal Dağılım Değerleri ve Eğrileri	191
8.4. Faktörlerin Değişkenlere Göre Analizleri	204
8.4.1. Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizleri	204
8.4.2. Faktörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizleri	207
8.4.3. Faktörlerin Yaş Değişkenine Göre Analizleri	212
8.4.4. Faktörlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizleri	216
8.4.5. Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizleri	219
8.4.6. Faktörlerin Okul Türü Değişkenine Göre Analizleri	224
8.4.7. Faktörlerin Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Analizleri	228
8.4.8. Faktörlerin Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Analizleri	233
8.5. Değişkenlere Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri	238
8.5.1. Cinsiyete Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri	238
8.5.2. Medeni Duruma Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri	239
8.5.3. Yaşa Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri	239
8.5.4. Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri	240
8.5.5. Mesleki Kıdem Düzeyine Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri	241
8.5.6. Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri	244

<b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRME</b>	245
<b>GENEL DEĞERLENDİRME</b>	262
<b>ÖNERİLER</b>	268
<b>KAYNAKÇA</b>	270
<b>EKLER</b>	278
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	285

**TABLolar LİSTESİ****Sayfa**

Tablo 1. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı ( Eğitim- Bir Sen 2004)	23
Tablo 2. Meslekler Arasında İş Tatmini Farklılıkları	26
Tablo 3. Öğretmenlerin Çalıştıkları Yerlere Göre Dağılımı	51
Tablo 4. Eğitim Kademelerine Göre Öğretmen Dağılımları	51
Tablo 5. Değişkenlerin Genel Frekans Dağılımları	121
Tablo 6. Değişkenlerin Genel Frekans Dağılımları	122
Tablo 7.Cinsiyet Değişkeninin Frekans Dağılımı Tablosu	123
Tablo 8. Medeni Durum Değişkeninin Frekans Dağılımı Tablosu	124
Tablo 9.Yaş Değişkeninin Frekans Dağılımı	125
Tablo 10. Eğitim Değişkeninin Frekans Dağılımı	126
Tablo 11. Mesleki Kıdem Değişkeninin Frekans Dağılımı	127
Tablo 12. Okul Türü Değişkeninin Frekans Dağılımı	128
Tablo 13. Çalıştığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeninin Frekans Dağılımı	129
Tablo 14. Çocuk Sahibi Olup Olmama Değişkeninin Frekans Dağılımı	130
Tablo 15. Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkeninin Frekans Dağılımı	131
Tablo 16 . İşin Niteliği Faktörünün Cinsiyete Göre Temel İstatistik Değerleri	132
Tablo 17. Mesleki Gelişim Faktörünün Cinsiyete Göre Temel İstatistik Değerleri	132
Tablo 18. Sosyal Olanaklar Faktörünün Cinsiyete Göre Temel İstatistik Değerleri	133
Tablo 19. Ücret Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	133
Tablo 20. Yönetim Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	134
Tablo 21. Terfi ve Ödül Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik	134
Tablo 22. Müfredat Faktörünün Cinsiyete Göre Temel İstatistik Değerleri	135
Tablo 23. Ders Programı Faktörünün Cinsiyete Göre Temel İstatistik Değerleri	135
Tablo 24. Fiziksel Koşul Faktörünün Cinsiyete Göre Temel İstatistik Değerleri	136
Tablo 25. Rehberlik Faktörünün Cinsiyete Göre Temel İstatistik Değerleri	136
Tablo 26. İletişim Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	137
Tablo 27. Okul İklimi Faktörünün Cinsiyete Göre Temel İstatistik Değerleri	137
Tablo 28. Öğrenci Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	138
Tablo 29. İşin Niteliği Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik	138
Tablo 30. Mesleki Gelişim Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik	139
Tablo 31. Sosyal Olanaklar Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik	139

Tablo 32. Ücret Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik Değerleri	140
Tablo 33. Yönetim Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik Değerleri	140
Tablo 34. Terfi ve Ödül Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik Değerleri	141
Tablo 35. Müfredat Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik Değerleri	141
Tablo 36. Ders Programı Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik Değerleri	142
Tablo 37. Fiziksel Koşullar Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik Değerleri	142
Tablo 38. Rehberlik Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik Değerleri	143
Tablo 39. İletişim Faktörünün Medeni Durum Göre Temel İstatistik Değerleri	143
Tablo 40. Okul İklimi Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik Değerleri	144
Tablo 41. Öğrenci Faktörünün Medeni Duruma Göre Temel İstatistik Değerleri	144
Tablo 42. İşin Niteliği Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	145
Tablo 43. Mesleki Gelişim Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	145
Tablo 44. Sosyal Olanaklar Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	146
Tablo 45. Ücret Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	146
Tablo 46. Yönetim Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	147
Tablo 47. Terfi ve Ödül Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	147
Tablo 48. Müfredat Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	148
Tablo 49. Ders Programı Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	148
Tablo 50. Fiziksel Koşullar Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	149
Tablo 51. Rehberlik Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	149
Tablo 52. İletişim Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	150
Tablo 53. Okul İklimi Faktörünün Yaşa Göre Temel İstatistik Değerleri	150
Tablo 54. Öğrenci Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	151
Tablo 55. İşin Niteliği Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	151
Tablo 56. Mesleki Gelişim Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	152
Tablo 57. Sosyal Olanaklar Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	152
Tablo 58. Ücret Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	153
Tablo 59. Yönetim Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	153
Tablo 60. Terfi ve Ödül Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	154
Tablo 61. Müfredat Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	154
Tablo 62. Ders Programı Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	155
Tablo 63. Fiziksel Koşullar Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	155



Tablo 64. Rehberlik Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	156
Tablo 65. İletişim Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	156
Tablo 66. Okul İklimi Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	157
Tablo 67. Öğrenci Faktörünün Eğitime Göre Temel İstatistik Değerleri	157
Tablo 68. İşin Niteliği Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	158
Tablo 69. Mesleki Gelişim Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	158
Tablo 70. Sosyal Olanaklar Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	159
Tablo 71. Ücret Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	159
Tablo 72. Yönetim Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	160
Tablo 73. Terfi ve Ödül Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	160
Tablo 74. Müfredat Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	161
Tablo 75. Ders Programı Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	161
Tablo 76. Fiziksel Koşullar Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	162
Tablo 77. Rehberlik Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	162
Tablo 78. İletişim Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	163
Tablo 79. Okul İklimi Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	163
Tablo 80. Öğrenci Faktörünün Kıdeme Göre Temel İstatistik Değerleri	164
Tablo 81. İşin Niteliği Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	164
Tablo 82. Mesleki Gelişim Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	165
Tablo 83. Sosyal Olanaklar Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	165
Tablo 84. Ücret Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	166
Tablo 85. Yönetim Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	166
Tablo 86. Terfi ve Ödül Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	167
Tablo 87. Müfredat Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	167
Tablo 88. Ders Programı Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	168
Tablo 89. Fiziksel Koşullar Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	168
Tablo 90. Rehberlik Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	169
Tablo 91. İletişim Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	169
Tablo 92. Okul İklimi Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	170
Tablo 93. Öğrenci Faktörünün Okul Türüne Göre Temel İstatistik Değerleri	170
Tablo 94. İşin Niteliği Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	171

Tablo 95. Mesleki Gelişim Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	171
Tablo 96. Sosyal Olanaklar Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	172
Tablo 97. Ücret Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	172
Tablo 98. Yönetim Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	173
Tablo 99. Terfi ve Ödül Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	173
Tablo 100. Müfredat Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	174
Tablo 101. Ders Programı Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	174
Tablo 102. Fiziksel Koşullar Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	175
Tablo 103. Rehberlik Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	175
Tablo 104. İletişim Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	176
Tablo 105. Okul İklimi Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	176
Tablo 106. Öğrenci Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	177
Tablo 107. İşin Niteliği Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	177
Tablo 108. Mesleki Gelişim Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	178
Tablo 109. Sosyal Olanaklar Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	178
Tablo 110. Ücret Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	179

Tablo 111. Yönetim Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	179
Tablo 112. Terfi ve Ödüllendirme Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	180
Tablo 113. Müfredat Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	180
Tablo 114. Ders Programı Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	181
Tablo 115. Fiziksel Koşullar Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	181
Tablo 116. Rehberlik Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	182
Tablo 117. İletişim Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	182
Tablo 118. Okul İklimi Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	183
Tablo 119. Öğrenci Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	183
Tablo 120. İşin Niteliği Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	184
Tablo 121. Mesleki Gelişim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	184
Tablo 122. Sosyal Olanaklar Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	185
Tablo123. Ücret Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	185
Tablo124. Yönetim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	186
Tablo125. Terfi ve Ödül Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	186
Tablo126. Müfredat Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	187

Tablo127. Ders Programı Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	187
Tablo128. Fiziksel Koşullar Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	188
Tablo129. Rehberlik Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	188
Tablo130. İletişim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	189
Tablo131. Okul İklimi Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	189
Tablo132. Öğrenci Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri	190
Tablo 133. İşin Niteliği Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	191
Tablo 134. Mesleki Gelişim Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	192
Tablo 135. Sosyal Olanaklar Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	193
Tablo 136. Ücret Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	194
Tablo 137. Yönetim Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	195
Tablo 138. Terfi ve Ödüllendirme Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	196
Tablo 139. Müfredat Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	197
Tablo 140. Ders Programı Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	198
Tablo 141. Fiziksel Koşullar Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	199
Tablo 142. Rehberlik Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	200
Tablo 143. İletişim Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	201
Tablo 144. Okul İklimi Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	202
Tablo 145. Öğrenci Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi	203
Tablo 146. İşin Niteliği Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	204
Tablo 147. Mesleki Gelişim Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney Testi	204
Tablo 148. Sosyal Olanaklar Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	204
Tablo 149. Ücret Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	205
Tablo 150. Yönetim Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	205
Tablo 151. Terfi ve Ödül Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	205
Tablo 152. Müfredat Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	205
Tablo 153. Ders Programı Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	206

Tablo 154. Fiziksel Koşul Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	206
Tablo 155. Rehberlik Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	206
Tablo 156. İletişim Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	206
Tablo 157. Okul İklimi Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	207
Tablo 158. Öğrenci Faktörünün Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	207
Tablo 159. İşin Niteliği Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	207
Tablo 160. Mesleki Gelişim Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	208
Tablo 161. Sosyal Olanaklar Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	208
Tablo 162. Ücret Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	208
Tablo 163. Yönetim Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	209
Tablo 164. Terfi ve Ödül Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	209
Tablo 165. Müfredat Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	209
Tablo 166. Ders Programı Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	210
Tablo 167. Fiziksel Koşullar Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	210
Tablo 168. Rehberlik Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	210
Tablo 169. İletişim Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	211
Tablo 170. Okul İklimi Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	211
Tablo 171. Öğrenci Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	211
Tablo 172. İşin Niteliği Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi	212
Tablo 173. Mesleki Gelişim Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi	212

Tablo 174. Sosyal Olanaklar Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi	212
Tablo 175. Ücret Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi	213
Tablo 176. Yönetim Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi	213
Tablo 177. Terfi ve Ödül Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi	213
Tablo 178. Müfredat Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis Testi	214
Tablo 179. Ders Programı Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis Testi	214
Tablo 180. Fiziksel Koşullar Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H	214
Tablo 181. Rehberlik Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi Testi	215
Tablo 182. İletişim Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi	215
Tablo 183. Okul İklimi Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi	215
Tablo 184. Öğrenci Faktörünün Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi	215
Tablo 185. İşin Niteliği Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis H Testi	216
Tablo 186. Mesleki Gelişim Faktörünün Eğitim Göre Kruskal Wallis H Testi	216
Tablo 187. Sosyal Olanaklar Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis H Testi	216
Tablo 188. Ücret Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis H Testi	217
Tablo 189. Yönetim Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis H Testi	217
Tablo 190. Terfi ve Ödül Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis H Testi	217
Tablo 191. Müfredat Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis Testi	217
Tablo 192. Ders Programı Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis Testi	218
Tablo 193. Fiziksel Koşullar Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis H Testi	218
Tablo 194. Rehberlik Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis H Testi	218
Tablo 195. İletişim Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis H Testi	219
Tablo 196. Okul İklimi Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis H Testi	219
Tablo 197. Öğrenci Faktörünün Eğitime Göre Kruskal Wallis H Testi	219
Tablo 198. İşin Niteliği Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi	220
Tablo 199. Mesleki Gelişim Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi	220
Tablo 200. Sosyal Olanaklar Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Test	220
Tablo 201. Ücret Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi	221
Tablo 202. Yönetim Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi	221
Tablo 203. Terfi ve Ödül Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi	221
Tablo 204. Müfredat Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis Testi	222
Tablo 205. Ders Programı Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis Testi	222
Tablo 206. Fiziksel Koşullar Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi	222

Tablo 207. Rehberlik Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi	223
Tablo 208. İletişim Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi	223
Tablo 209. Okul İklimi Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi	223
Tablo 210. Öğrenci Faktörünün Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi	224
Tablo 211. İşin Niteliği Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	224
Tablo 212. Mesleki Gelişim Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	224
Tablo 213. Sosyal Olanaklar Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	225
Tablo 214. Ücret Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	225
Tablo 215. Yönetim Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	225
Tablo 216. Terfi ve Ödül Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	226
Tablo 217. Müfredat Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis Testi	226
Tablo 218. Ders Programı Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis Testi	226
Tablo 219. Fiziksel Koşullar Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	227
Tablo 220. Rehberlik Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	227
Tablo 221. İletişim Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	227
Tablo 222. Okul İklimi Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	228
Tablo 223. Öğrenci Faktörünün Okul Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi	228
Tablo 224. İşin Niteliği Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	229
Tablo 225. Mesleki Gelişim Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	229
Tablo 226. Sosyal Olanaklar Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	229
Tablo 227. Ücret Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	230
Tablo 228. Yönetim Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	230
Tablo 229. Terfi ve Ödül Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	230
Tablo 230. Müfredat Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	231
Tablo 231. Ders Programı Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	231
Tablo 232. Fiziksel Koşullar Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	231
Tablo 233. Rehberlik Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	232
Tablo 234. İletişim Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	232
Tablo 235. Okul İklimi Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	232
Tablo 236. Öğrenci Faktörünün Çocuk Sahibi Olmaya Göre Spearman Testi	233
Tablo 237. İşin Niteliği Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	233

Tablo 238. Mesleki Gelişim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	233
Tablo 239. Sosyal olanaklar Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	234
Tablo 240. Ücret Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	234
Tablo 241. Yönetim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	234
Tablo 242. Terfi ve Ödül Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	235
Tablo 243. Müfredat Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	235
Tablo 244. Ders Programı Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	235
Tablo 245. Fiziksel Koşullar Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	236
Tablo 246. Rehberlik Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	236
Tablo 247. İletişim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	236
Tablo 248. Okul İklimi Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	237
Tablo 249. Öğrenci Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi	237
Tablo 250. Erkek Öğretmenlerin Rehberlik Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	238
Tablo 251. Bayan Öğretmenlerin İletişim Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	238
Tablo 252. Dul veya Boşanmış Öğretmenlerin Terfi ve Ödüllendirme Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	239
Tablo 253. Elli Yaş Üstü Öğretmenlerin Terfi ve Ödüllendirme Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	239



Tablo 254. Elli Yaş Üstü Öğretmenlerin Okul İklimi Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	240
Tablo 255. Yüksek Lisans Yapan Öğretmenlerin İşin Niteliği Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	240
Tablo 256. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin İşin Niteliği Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	241
Tablo 257. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	241
Tablo 258. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Sosyal Olanaklar Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	242
Tablo 259. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Yönetim Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	242
Tablo 260. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Terfi ve Ödüllendirme Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	243
Tablo 261. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Okul İklimi Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	243
Tablo 262. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Öğrenci Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	244
Tablo 263. Çocuk Sahibi Olmayan Öğretmenlerin Terfi ve Ödüllendirme Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri	244

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. İş Tatmini Yaş Değişkeni İlişkisi	22
Şekil 2. Üç Yönlü İlişki Kuramına Göre İşten Doyum	35
Şekil 3. Kişilerin Tatminsizliklerini İfade Ediş Biçimleri	59
Şekil 4. İşe Bağlı Stres Faktörleri	84
Şekil 5. Stres Yoğunluğu- Verimlilik İlişkisi	86
Şekil 6. Bireysel Stresin Sonuçları	87
Şekil 7. Değişkenlerin Genel Frekans Dağılımlarının Grafiği	121
Şekil 8. Değişkenlerin Genel Frekans Dağılımlarının Grafiği	122
Şekil 9. Cinsiyet Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği	123
Şekil 10. Medeni Durum Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği	124
Şekil 11. Yaş Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği	125
Şekil 12. Eğitim Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği	126
Şekil 13. Mesleki Kıdem Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği	127
Şekil 14. Okul Türü Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği	128
Şekil 15. Çalıştığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği	129
Şekil 16. Çocuk Sahibi Olup Olmama Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği	130
Şekil 17. Mesleği İsteyerek Seçme Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği	131
Şekil 18. İşin Niteliği Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	191
Şekil 19. Mesleki Gelişim Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	192
Şekil 20. Sosyal Olanaklar Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	193
Şekil 21. Ücret Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	194
Şekil 22. Yönetim Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	195
Şekil 23. Terfi ve Ödüllendirme Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	196
Şekil 24. Müfredat Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	197
Şekil 25. Ders Programı Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	198
Şekil 26. Fiziksel Koşullar Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	199
Şekil 27. Rehberlik Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	200
Şekil 28. İletişim Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	201
Şekil 29. Okul İklimi Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	202
Şekil 30. Öğrenci Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi	203

## KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
A.Ü.İ.İ.B.F.D.	: Akdeniz üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
İ.Ü.İ.F.	: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İ.Ü.S.B.E.	: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
M.Ü.E.B.E.	: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
M.Ü.S.A.B.E.	: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
M.Ü.S.B.E.	: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Y.Y.L.T.	: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
Y.L.T.	: Yüksek Lisans Tezi

# ORTA ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

## GİRİŞ

Eğitimin en önemli amaçlarından biri, fertlerin bilgi ve becerilerini arttırmak ve kendisine güven duyan, çevresine ve topluma uyum sağlayabilen, kültürlü insan yetiştirmektir. Becerikli, bilgili ve kültürlü insan yetiştirmede ise kuşkusuz ki en etkili role sahip olanlar öğretmenlerdir.

Ülkemizin kalkınması, öğretmenlerin eğiticilik görevlerini yaparken, yaptıkları işten tatmin duymalarıyla, işlerini sevmeleri ve isteyerek yapmaları ile mümkün olacaktır. Ancak günümüzde öğretmenler meslekleri ile ilgili birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Yönetim, iletişim, denetim, örgütsel ortam, çalışma koşullarının yetersizliği gibi birçok faktör öğretmenlerin meslekleri ile ilgili girişimlerinde birer engel teşkil edebilmektedir. Diğer yandan okuldaki bürokratik kuralların katılığı öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum geliştirmelerine, işten doyumсузлук ve stres duymalarına neden olmaktadır.

Öğretmenlerin maaşları ise çoğu zaman yeme-barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamada bile yetersiz kalabilmektedir. Diğer yandan sosyal statü, sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirebilme gibi ihtiyaçlarından dolayı öğretmenlerin bir arayış içinde oldukları söylenebilir.

Türkiye’de teknolojinin sürekli gelişmesi ile birlikte değişik sektörlerdeki kalifiye eleman ihtiyacı hızla artmaktadır. Bu da öğretmenlerinin daha uygun koşullarda başka sektörlerle yönelmelerine ya da ekonomik sebeplerden dolayı mesleklerini ikinci bir iş olarak yapmalarına sebep olmaktadır. Bu durum eğitimde genel kaliteyi düşürebilmekte, istenilen nitelikte insan gücünü yetiştirmeyi zorlaştırmaktadır. Ülkemizin eğitim konusundaki sorunları, öğretmenlerin eğitim sektöründen uzaklaşmaları ile daha büyümektedir. Bunu önlemek ve öğretmenlik mesleğini tercih edilen bir konuma

getirebilmek için; öğretmenleri tanımaya ve öğretmenlerin kurumlarındaki iş tatmin düzeyleri belirlenmeye çalışılmalıdır.

Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı, “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Uygulamalı Bir Çalışma İle Değerlendirilmesi” konulu çalışmam; öğretmenlerin işten duydukları tatmine etki eden faktörlerin demografik özelliklere ve görev yaptıkları okullara göre nasıl değiştiğinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır.

Evren çerçevesinde öğretmenlerdeki iş tatmini üzerine üniversite kütüphanelerinden temin edilen tezlerde; araştırmanın temelini oluşturan teorik bilgilerde genel olarak çalışanların iş tatminleri üzerinde durulmuş, ancak öğretmenlerin iş tatminleri ve tatminlerini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin etkileme biçimlerinden hiç bahsedilmemiş veya çok yüzeysel işlenmiştir. Bu nedenle yaptığım bu çalışmamın, bundan sonra böyle bir çalışmayı yapacak araştırmacılara örnek teşkil edebileceğini düşünmekteyim.

Çalışma iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümünde, öğretmenlik mesleği kavramı, öğretmende bulunması gereken nitelikler, öğretmenin rolleri, öğretmenin görevleri, iş tatmininin tanımı, önemi, iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler, iş tatmininin sonuçları, iş tatminsizliğinin tanımı, nedenleri ve sonuçları, iş tatmini etkileyen değişkenler, öğretmenlerde iş tatmini ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalar konularına değinilmiştir.

İkinci bölümde ise öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri; işin niteliği, mesleki gelişim, sosyal olanaklar, ücret, yönetim, terfi ve ödüllendirme, müfredat, ders programı, fiziksel koşullar, rehberlik, iletişim, okul iklimi, öğrenci faktörlerinin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslekteki kıdemi, görev yaptığı okul türü, bulunduğu okuldaki hizmet süresi, çocuk sahibi olma, ve mesleği isteyerek seçme değişkenleri açısından analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada veri toplamak amacıyla iki farklı araç kullanılmıştır. Bunlar:

- Kişisel Bilgiler Anketi

-İş Tatmini Anketi’dir.

Ankette beşli likert tipi ölçek kullanılmış ve analizler SPSS 13.0 paket programı ile yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2007-2008 öğretim yılında İstanbul ili içinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Resmi Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, İstanbul ili Anadolu Yakasında Tuzla ilçesindeki Resmi Ortaöğretim Kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmuştur.

Araştırma, öğretmenlerin araştırma kapsamında kullanılan ankete verdikleri bilgilerle ve kullanılan istatistiksel tekniklerle sınırlıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin anketteki ifadelere isteyerek ve kimsenin etkisi altında kalmadan cevap verdikleri kabul edilmektedir. Kullanılan ölçme aracı araştırmanın amacına ulaşılabilir düzeydedir.

#### Araştırmanın Hipotezleri:

- Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre mesleklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar.
- Öğretmenlerin iş tatminleri medeni durumlarına göre değişiklik göstermemektedir.
- Yaşları kırk ile elli arasında olan öğretmenler diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre mesleklerinden daha fazla iş tatmini duymaktadırlar.
- Öğretmenlerin iş tatminleri eğitim durumlarına göre değişiklik göstermemektedir.
- Mesleklerinde en az iş tatmini duyan öğretmenler hizmet süreleri beş ile on yıl arasında olan öğretmenlerdir.
- Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler, meslek lisesi veya düz lisede görev yapan öğretmenlere göre mesleklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar.
- Öğretmenlerin çocuk sahibi olup olmamaları ile iş tatminleri arasında ilişki yoktur.
- Öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçmeleri ile iş tatminleri arasında ilişki yoktur.

# I. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE İŞ TATMİNİ

## 1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

### 1.1. Öğretmenlik Mesleği Kavramı

Öğretimin insanlık tarihi ile başladığı göz önüne alınırsa, öğretmenliğin dünyanın en eski uğraşlarından biri olduğu söylenebilir. İnsan dünyaya geldiği ilk andan itibaren önce kendisini sonra çevresini tanımaya, anlamaya çalışır. Gelişim gösterdikçe edindiği bilgi ve tecrübeleri insanlarla paylaşmak gayretinde olur.

Öğretmenliğin çok eski bir uğraşı alanı olmasına karşın, bir meslek olarak kabul edilmesi oldukça yenidir. Eğitimin bir bilim olarak ortaya çıkması ve gelişmesi ile birlikte öğretmenlik mesleği önem kazanmaya başlamıştır. Sanayi Devriminden sonra okulların yaygınlaşması ile birlikte fabrikalarda çok sayıda nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyulmuş, ulusal değerlerin gelecek nesillere aktarılmak istenmesi, iyi önderler yetiştirilme isteği gibi etmenler okulların ve eğitimle ilgili çalışmaların artmasına neden olmuştur.<sup>1</sup>“Önceleri herkesin amatörce yapabileceği bir çocuk bakımı işi olarak algılanan öğretmenlik mesleği, bugün bir çok ülkede bilimsel, akademik ve uzmanlık boyutlarının önem kazandığı, seçkin, profesyonel bir meslek statüsüne ulaşmıştır.”<sup>2</sup>

“Günümüzde öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüde uğraşı alanıdır.”<sup>3</sup> 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. maddesine göre; “Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini, Türk Milli Eğitimi’nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yürütmekle yükümlüdürler.

---

<sup>1</sup>Hesapçioğlu, M. ve diğerleri, Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Ed. M.Gürsel-M. Hesapçioğlu), Ankara, 2005, s:53

<sup>2</sup> ESKİCUMALI, A., “Eğitim, Öğretim ve Öğretmenlik Mesleği” Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Ed. Y.Özden), Ankara, 2004, s:10

<sup>3</sup> Hacıoğlu, F.-Alkan, C., Öğretmenlik Uygulamaları, Ankara, 1997, s:24

Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır.

Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi eğitim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır. Bu öğrenim lisans öncesi, lisans ve lisans üstü seviyelerde yatay ve dikey geçişlere de imkan verecek biçimde düzenlenir “denilmektedir.

## 1.2. Öğretmen

Okulun en önemli parçalarından biri öğretmenlerdir. Öğretmen, öğrencilere uygulanacak olan programların hedefleri doğrultusunda öğrenmesine yardımcı olan, yönlendiren kişidir.<sup>4</sup> Veya “öğretmen, başkalarına öğretmek, yeni ve çeşitli davranışlar kazandırmak sorumluluğunu üstlenmiş, okul ortamında öğrenmeyi kolaylaştıran ve insanlara daha iyi yaşamayı öğreten kişidir.”<sup>5</sup> Başka bir tanıma göre ise öğretmen “görevini bilen, derslerini planlayabilen ve nasıl öğretebileceğini bilen, öğrencilerin öğrettiklerini değerlendirebilen, öğretmen-öğrenci ilişkilerini yönetebilen, okulda ve toplumdaki konum ve sorumluluklarını bilen ve yerine getiren bir meslek elemanı olduğunun bilincinde olan” kişidir.<sup>6</sup>

Bu bağlamda eğitimin toplumsal görevi olan; toplumun sürekliliğini ve gelişmesini sağlayacak bireyler yetiştirme işini öğretmenler gerçekleştirmektedir.<sup>7</sup>

Öğretmenlik mesleğinin yapılmasında öğretmenin iki temel niteliği önem taşıması gerekir. Bunlardan birisi kişisel nitelikler, ikincisi ise mesleki niteliklerdir.

## 1.2. Öğretmende Bulunması Gereken Kişisel Nitelikler

Öğretmenin kişiliğini tutumlar, davranışlar, ilgiler, ihtiyaçlar, değerler gibi kişilik özellikleri oluşturur. Öğretmende bulunması gereken kişilik özellikleri şöyle belirtilebilir:

---

<sup>4</sup> Erden, M., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, İstanbul, Eylül 2005, s: 38

<sup>5</sup> Kılbaş, Ş., “2000li Yıllarda Etkili Öğretme Nasıl Olmalıdır?” Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt (C.) 2, Sayı (S.) 19, 2000, s:34

<sup>6</sup> Büyükkaragöz, S. ve diğerleri, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Konya,1998, s:16

<sup>7</sup> Büyükkaragöz, S.- Kesici, Ş., “Eğitimde Öğretmenin Rolü ve Öğretmen Tutumlarının Öğrenci Davranışları Üzerindeki Etkisi” Milli Eğitim Dergisi, S.137, Ankara, Ocak- Şubat - Mart 1998, s:68



1. İyi huylu olmak
2. İşbirliğine açık olmak
3. Kendini idare etmede başarılı olmak
4. Başkalarını düşünmek
5. Ahlaklı olmak
6. Objektif olmak
7. Peşin hükümsüz olmak
8. Bağımsız, kendine yeterli olmak
9. Duygusal yönden dengeli olmak
10. Zeki olmak, soyut düşünebilmek
11. Kişisel olarak bakımlı olmak ( Giyim, görünüş, temizlik)
12. Güvenilir, dürüst olmak
13. Fiziksel enerji sahibi olmak<sup>8</sup>
14. Hoşgörülü ve sabırlı olmak
15. Fikirli, esnek ve uyarlayıcı olmak
16. Sevecen, anlayışlı ve esprili olmak
17. Yüksek başarı beklentisi içinde olmak
18. Cesaretlendirici ve destekleyici olmak<sup>9</sup>
19. Bilgili olmak

---

<sup>8</sup> Oktay, A., “Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri” Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri ( M.Ü.E.B.) Dergisi, S.3, İstanbul, 1991, ss:187-189

<sup>9</sup> Erden, a.g.e., ss: 39-42

20. Disiplinli olmak
21. Çalışkan olmak
22. Dikkatli olmak
23. Dili kullanma yeteneğine sahip olmak
24. Uyum yeteneğine sahip olmak
25. Adaletli olmak
26. İşleri zamanında ve düzenli yapabilme yeteneğine sahip olmak
27. Girişken olmak
28. İyi iletişim kurabilmek
29. Öğrencilerin ilgilerini uyarma ilkesini uygulayabilme yeteneğine sahip olmak
30. Sağlıklı olmak<sup>10</sup>
31. Yenilikçi olmak
32. Kültür ve eğitimciliğin sembolü olmak<sup>11</sup>
33. Notu tehdit edici unsur olarak kullanmamak
34. Faaliyetlerini hayatilik ilkesine uygun olarak yürütebilmek
35. Girişken olup ders dışı faaliyetlerde de yer almak<sup>12</sup>
36. Verdiği sözü tutmak
37. Eleştirilere açık olmak<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Hesapçıoğlu, M., Öğretim İlke ve Yöntemleri, İstanbul, 1988, s:242

<sup>11</sup> Kınca, R.Y., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2004, s:26

<sup>12</sup> Özyurt, S., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Adapazarı, 1999, s:17

<sup>13</sup> Eskicumalı, a.g.e., s:13

## **1.2.2. Öğretmende Bulunması Gereken Mesleki Nitelikler**

### **1.2.2.1. Genel Kültür Sahibi Olmak**

Öğretmenin görevlerinden biri öğrencilerin sosyalleşmesini sağlayabilmektir. Bunun için de içinde yaşadığı toplumu ve görev yaptığı yerleşim yerlerinin özelliklerini, ailelerin yaşayış biçimlerini, değerlerini bilmelidir. Öğretmenler gazete, dergi okuyarak, haberleri izleyerek ülkesinde ve dünyada olup bitenleri takip ederek, öğrencilerden gelebilecek soruları da bu doğrultuda doğru olarak cevaplandırabilmelidirler.<sup>14</sup>

### **1.2.2.2. Konu Alan Bilgisine Sahip Olmak**

Öğretmenler kendi branşlarındaki derslerin konularını iyi bilmeli, konu alanı ile ilgili müfredat üzerinde bilgi sahibi olmalı, alanlarındaki bilgilerini daha üst düzeylere çıkarmak için kendilerini geliştirmeli ve hangi konuların hangi anlatma yöntemi ile daha iyi öğrenciye aktarabileceğini iyi bilmelidir.

### **1.2.2.3. Öğretme-Öğrenci Sürecini Yönetebilme**

a) Plan yapma ve ders hazırlığı: Öğretmenler dersi, öğrencilere kazandırılmak istenen davranışlar doğrultusunda planlamalı ve bu doğrultuda ders planı hazırlamalıdır. Gerekirse öğretmen sınıf ortamında öğrenci ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde ders planını değiştirmelidir.<sup>15</sup> Öğretmenler öğretme ve öğrenme için uygun ders araç ve gereçlerini tespit etmeli, öğrencilerin kişisel, ruhsal gelişimlerini sağlayacak etkinlikleri planlamalı ve bu etkinlikleri zamanında doğru bir şekilde gerçekleştirmelidir.

b) Çeşitlilik getirebilme: Öğretmenlerin sınıfta her gün aynı biçimde ders anlatmaları, sürekli aynı öğretim tekniğini kullanmaları, öğretmenin anlatıcı, öğrencinin de sadece dinleyici konumunda olması veya aynı yüz ifadeleri veya ses tonuyla ders vermesi öğretim sürecinin sıkıcı hale gelmesini ve disiplin problemlerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.<sup>16</sup>

c) Öğretim süresini etkili kullanma: Öğretmenlerin derslere hazırlıklı gelmeleri, zamanında derslere girmeleri veya derste kullanılacak araç, gereç ve materyalleri önceden

---

<sup>14</sup> Özyurt, a.g.e., s:22

<sup>15</sup> Kincal, a.g.e., s:36

<sup>16</sup> Erden, a.g.e., s:45

hazırlamaları ders için verilen sürenin en verimli şekilde kullanılmasını ve derste öğrencilere kazandırılmak istenen hedef davranışlara ulaşılmasını sağlar.<sup>17</sup> Ders süresi öğrencilerin kendilerini ifade edebilmelerine, konu ile ilgili soru sormalarına veya öğretmenlerin öğrencilere düşünmeye ve öğrenmeye teşvik edici sorular sormasına fırsat verecek şekilde kullanılmalıdır.

d) Öğrencilerin öğrenmelerini değerlendirme ve kayıt tutma: Öğretmenler öğrencilerin öğrendikleri yeni bilgileri anlama düzeylerini, yapılan faaliyetleri ve sağlanan gelişmeleri takip etmek için kayıt tutmalıdır.<sup>18</sup> Böylece öğrencideki öğrenme eksikliklerini belirleyerek bunları tamamlamaya çalışır veya öğrenilmiş yanlış bilgileri düzeltir. Varsa başarısız öğrencileri tespit ederek, bu başarısızlığın nedenlerini araştırıp dersine giren diğer öğretmenlerle veya deneyimli öğretmenlerle işbirliği içine girer.

e) Öğretim süreci: Öğretmen konuyu sınıfta öğrencilerin anlayabileceği şekilde sunmalıdır. İşlediği konuyu önceki ve sonraki konularla bağdaştırabilmeli, anlatırken öğrencilerin yaş ve yeteneklerine uygun olan yöntem ve tekniklerden yararlanmalıdır. Öğrencilerin bireysel, ikili, grup çalışması, gösteri, deney gibi uygulamalarla derse etkin olarak katılımlarını ve derse karşı ilgisinin sürekliliğini sağlamalıdır. Öğrencilere sorular sorarak onları soru sormaya ve cevap vermeye cesaretlendirmeli, bunun neticesinde öğrenme eksikliği olan yanlış öğrenilen noktaları tespit ederek düzeltmelidir. Öğrencilere öğrendiklerini kullanabilmelerine ilişkin önerilerde bulunarak mümkünse uygulamalarını sağlatmalıdır.<sup>19</sup>

#### **1.2.2.4. Okul- Aile ve Toplum İlişkileri**

Okul içinde bulunduğu çevreyle bir bütündür. Okulla yakın ilişki içinde bulunan kurumlar okulun çevresini oluştururlar. Okulla çevre sürekli etkileşim içinde bulunur. Bu nedenle öğretmen okulun bulunduğu çevrenin doğal, kültürel ve sosyo-ekonomik özelliklerini tanımalı, aileleri ve toplumu eğitim sürecine ve okulla ilgili çalışmalara katılmaları yönünde teşvik etmelidir.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Erden, a.g.e., s:45

<sup>18</sup> Kınca, a.g.e., ss:37-38

<sup>19</sup> Özdemir, S.-Yalın, H.İ.-Sezgin, F., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2004, s:86

<sup>20</sup> Ocak, G., “Meslek Olarak Öğretmenlik” Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2005, s:29

Toplumun okuldan beklediği, çocuklarının bilgi kazanmaları, ileride bir meslek sahibi olmaları, sağlık, trafik, çevreyi ve yeşili koruma, alkol ve uyuşturucunun önlenmesi gibi konularda eğitilerek topluma yararlı insanlar olarak yetiştirilmeleridir. Öğretmenler de anne-babalarla birlikte işbirliği yapmalı, bu konuların uzmanlarından yardım almak suretiyle öğrencileri bilinçlendirmelidirler.

Öğretmenler yalnız öğrencileri değil de aynı zamanda, velileri de eğitim sürecinin bir parçası olarak görmelidirler. Çünkü bir öğrencinin okuldaki başarısı okul, öğretmen, öğrenci ve veli iletişimi ve işbirliğine bağlıdır. Öğretmenler öğrenciler için neler yapılabileceği, öğrencinin eksiklerinin giderilmesi, okul dışındaki etkinlikler gibi konularda velilerle ortak kararlar almalıdırlar.<sup>21</sup> Hatta öğretmenler öğrencileri okul dışında da takip etmeli ve çevresi ile işbirliği içine girerek, bilgi ve birikimlerini okul dışındaki insanlara da aktarmalıdır.

Ancak okullarımızda öğretmen veli görüşmelerine gereken önem verilmemektedir. Genellikle toplantılarda öğrencilerin sadece notları söylenmekte, sınıfların genel durumları hakkında bilgi verilmekte ve velilerle öğrencinin başarısının düşüklüğün sebebi uzun uzun konuşulamamaktadır. Bunun nedeni gerek velilerin gerekse öğretmenlerin toplantıyı bir an önce bitirme çabası içinde olmaları veya öğretmenlerin yıl içinde öğrencilerle ilgili rapor tutmamaları ve velilere somut bir şeyler sunamamalarındandır. Diğer bir etmen ise, öğretmenin toplantıya tüm evrakları ile hazır olarak gelmesine rağmen, velilerin çeşitli mazeretler gerekçe gösterip katılmamaları ve önemsememeleri öğretmen veli arasında iletişim kopukluğuna sebep olmaktadır.

#### **1.2.2.5. Tamamlayıcı Mesleki Yeterlilikler**

Öğretmenler mesleği ile ilgili yasa ve yönetmeliklerde belirtilen hak ve sorumlulukların bilincinde olacak şekilde Milli Eğitimi Sisteminin amaçlarına ve ilkelerine bağlı kalarak mesleklerini yapmalıdırlar. Ayrıca mesleklerinin gereği olarak toplantı, hizmet içi eğitim ve okulun tamamını ilgilendiren diğer etkinliklere katılmalıdırlar.<sup>22</sup> Önemli günlerde yapılan etkinliklerde görev almak öğretmenlerin birbirleriyle ve öğrencilerle olan iletişimini artırırken, diğer okullar karşısında da kendi okullarını en iyi şekilde temsil etmelerini sağlar.

<sup>21</sup> Sarıtaş, M., “Öğretmen Veli Görüşmelerinin Yönetimi” Sınıf Yönetimi (Ed. M. Şişman- S.Turan), Ankara, 2005, s:245

<sup>22</sup> Özdemir,-Yalın,-Sezgin, a.g.e., s:88

### 1.2.3. Öğretmenin Roller

Öğretmenin rolü çeşitli alt rollerinin bileşimidir. Bunlar çevre ve okuldaki roller olarak iki grupta toplanabilir. Genellikle öğretmenin hem çevre kalkınmasına katkı sağlaması, hem de kendisini kamu hizmetine adanması beklenir.<sup>23</sup> Öğretmenin çevresel ve okuldaki rolleri Tezcan'a (1996) göre şöyle belirtilmektedir:

#### 1.2.3.1. Öğretmenin Çevresel Roller

1. Çevre kalkınmasına katılım sağlama: Öğretmenlerin çevreye katılım sağlama, düşünceleri ile ve önderlik yönleri ile olmaktadır.

2. Çevrede önderlik rolü: Öğretmenler yardımseverliğin aşılması, yetişkin eğitimi, vatandaşlık haklarının kazandırılması ve geliştirilmesi ile önderlik yapmaktadırlar.

3. Kültürlü kişi olmak: Öğretmenlerin çok okuyan, bilgi sahibi, birikimlerini paylaşan, toplumda söylediklerine itibar edilen, zarif, kibar insanlar olma halleridir.

4. Toplumsal yabancılaşma: Öğretmenin sosyolojik bir yabancı gibi yaşaması; toplumdaki olaylara katılmaması, tarafsız davranması, ve toplumda kutsal bir imaj olarak görülmesi dileklerinden kaynaklanmaktadır.<sup>24</sup>

5. Yeni düşünceler önderi olmak: Öğretmen yenilikleri takip eder ve bunun önderliğini yapmaktadır.

6. Öğretmenin iyi bir rehber ve danışman olması: Toplumda öğretmene, öğrenci yetiştirme tekniklerini iyi bilen, öğrencileriyle derinden ilgilenen, öğrenci psikolojisinden anlayan ve güvenini kaybetmiş ve kırılmış öğrencilerin sevgi ve destekle teselli buldukları bir uzman gözüyle bakılmaktadır.

7. İdealist öğretmen olma: Öğretmenlerin kuramlardan anlayan idealist kişiler olarak görülmektedir.

---

<sup>23</sup> Bursalıoğlu, Z., Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Ankara, 2005, s:43

<sup>24</sup> Bursalıoğlu, a.g.e., s:43

8.Öğretmenler çevresindeki çeşitli iş yerleri ile iyi iletişim ve ilişki kurarak okulun ihtiyaçları ve okulun neler yapmak istedikleri konusunda onları bilgilendirip yardım isteyebilir.

### 1.2.3.2. Öğretmenin Okuldaki Rollerini

Tezcan'a (1996) göre öğretmenin okuldaki rollerini öğrenciler bakımından ve okul yönetimi bakımından olmak üzere iki ayrı yönden ele alınabilir.

#### 1. Öğretmenin Yönetim İle İlişkilerindeki Rollerini:

Eğitim ve öğretim ile ilgili konularda öğretmenin karar sürecine katılması gerekliliğinden dolayı öğretmenlerle yöneticiler işbirliği içinde olmaktadır. Ayrıca yöneticiler öğretmenleri yönlendiren, tavsiyelerde bulunan kişiler konumdadırlar.

#### 2. Öğrenciler Yönünden Öğretmenin Rollerini:

a) Bilgi yayıcılık: Öğretmenlerin öğrencilerle ilişkisi bakımından en önemli rolü bilgi yayarak öğrenmenin aracılığını yapmasıdır. Böylece öğrencilerde toplumca değer verilen değişimleri meydana getirir, bilgiyi aktarır ve öğretim sürecini yönetir.<sup>25</sup>

b) Disiplincilik: Öğretmen öğrencinin yanlış davranışlarını cezalandırıcı, doğru olan davranışlarını da ödüllendirici konumdadır.

c) Ana- babalık rolü: Bu rolü özellikle ilköğretim öğretmenleri üstlenmiştir. İlköğretim öğrencilerinin ailelerinden sonra en fazla değer verdiği kişiler öğretmenleridir.

d) Önderlik: Öğretmen öğrencilerinin davranışlarını denetleyen önderlerdir. Bu denetleme hem öğretim hem de öğrenci davranışları yönünden olmaktadır.

e) Kültürel mirası aktarma: Öğretmenler toplum içinde birbirine benzer davranışlarda bulunulmasını sağlayan ve toplumun bütünlüğünün korunmasına yardımcı olan değer ve normların aktarılmasını sağlar.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Bursalıoğlu, a.g.e., s:43

<sup>26</sup> Büyükkaragöz, -Kesici, a.g.m., s:68

<sup>27</sup> Tezcan, M., Eğitim Sosyolojisi, Ankara, 1996, ss:317-323

f) Toplumsallaştırma: Öğretmenler öğrencinin okul içinde toplumsallaşmasını ve gerçek hayata kolay adapte olmasını sağlayan kişilerdir. Böylece öğrenci toplumun bir parçası olduğunun farkına varır. Üyesi olduğu bu toplumun kültürünün maddi ve manevi öğelerini öğrenir ve onları benimser. Öğretmen toplumsallaşma sürecinde öğrenciyi; ihtiyaçlarının toplumun beklentilerine uygun bir biçimde karşılamasını, hayatını sürdürmesini ve en önemlisi de yaşam kalitesini artıracak bilgi ve becerileri öğretir.

g) Metodolojist olma: Öğretmenlerin öğretim ve öğrenme yöntemleri bakımından uzman kişilerdir. 27

#### **1.2.4. Öğretmenin Görevleri**

Öğretmen eğitim ve öğretimde başarı sağlamak ve istenen hedeflere en verimli şekilde ulaşmak için bazı görevleri yerine getirmesi gerekir. Bir öğretmenin temel olarak dört görevi vardır. Bunlar; öğretme görevi, idari ve yönetim görevi, meslek ve konu uzmanlığı alanı ve öğrenci danışmanlığı görevidir.

##### **1.2.4.1. Öğretme Görevi**

“Öğretmen, bir sınıftaki grup üyesi ve birey olarak öğrencilerinin öğretmenidir. Öğretmenin işi öğretmek, öğrencinin işi ise öğrenmektir. Öğretmek, öğrenme sürecini yönlendirmek demektir.”<sup>28</sup> Öğretmen öğrencilerinin öğrenmesine yardımcı olur, onlar için bir model konumundadır ve öğretmen öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştıracak öğretim faaliyetlerini planlamak, uygulamak ve değerlendirmekle yükümlüdür.

##### **1.2.4.2. İdari ve Yönetim Görevi**

“Öğretme görevini tamamlayan bir öğretmen, bu görevi yerine getirdiğinde, bir eğitim programını planlama, yürütme ve yerine getirme sürecine katılmış olur. Öğretmenlerden okulun eğitim öğretim etkinliklerini, diğer öğretmen ve yöneticilerle işbirliği yaparak planlaması ve gerçekleştirilmesi beklenir.”<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Özyurt, a.g.e., s:19

<sup>29</sup> Özyurt, a.g.e., s:19



Türkiye’de birçok okulda öğretmenler, öğretmenlik yanında yöneticilik de yapmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin Milli Eğitimle ilgili mevzuatları iyi bilmeleri gerekir. Öğretmenlerin okul yöneticiliği ile ilgili eğitim almaları, öğretmen öğrenci kurulları, nöbet tutma gibi konular hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir.

#### **1.2.4.3. Öğrenciye Danışmanlık Görevi**

Öğretmenler öğrencilerine her konuda rehberlik ederler. Öğrencileri yapabileceklerinin en iyisi konusunda teşvik ederken kişisel problemlerini çözmelerine yardımcı olurlar. Daima öğrencilere karşı destekleyici bir tavır içinde bulunurken, onların kendilerine güven duymalarını, toplumla sağlıklı ilişkiler kurmalarını ve zorluklarla mücadele edebilmelerinde yol gösterirler.

## 2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

### 2.1. İş Tatmininin Tarihçesi

Her düzeydeki çalışanın çalışma yaşamının sonunda işine ve iş çevresine ilişkin bir dizi deneyimi oluşur. Kuşkusuz bu süreçte gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte bu tür bilgi ve duygu birikimleri sonucu işlerine karşı tutum ve davranışları değişecektir. Edinilen bu tutumun genel yapısı ise iş tatmini olarak söylenebilir.

İş tatmini konusundaki çalışmaların, Taylor ve Gilberth in Birinci Dünya Harbi sırasında yaptıkları, fabrikada en iyi, en az stres ve yorgunluk yaratacak çalışma metodunun bulunmasının araştırılması ile başladığı kabul edilir.<sup>30</sup> İngiltere’de savaş yılları içersinde çok geniş araştırmalar yapılmıştır. İşçinin sağlığına etkisi olduğu dikkati çeken çevre faktörleri olarak ışıklandırma, gürültü, havalandırma, iş kazalarının sebepleri, çalışma ve istirahat saatleri ve yorgunluk üzerine yapılan araştırmalarla elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş ve bu gün artık fizik çevre şartları tolere edilir bir seviyeye ulaşmıştır.<sup>31</sup>

Gerçekte işçiye iş tatmininin sağlanması amacıyla bilinçli olarak yapılan çalışmalar 1920’lerde Amerika’da Elton Mayo ve arkadaşlarının Chicago-Western Elektrik işletmesinde yönettiği Hawthorne çalışmaları ile başlamış fakat sonuçları 1930’larda alınmıştır.<sup>32</sup> Hawthorne araştırmaları tatmin olmuş işçinin daha çok üretim yapacağı tezinden hareket ederek, başlangıçta fizik faktörleri incelenmekle başlamış, fakat araştırmalar süresince elde edilen sonuçlar, sosyal faktörlerin iş tatminine ve böylece üretime etkisi olduğunu fark etmişlerdir.<sup>33</sup>

II. Dünya savaşından sonra iş tatmini kavramı kesin olarak ortaya çıkmıştır. O dönemde çalışmakta olan fabrikalar, fiziksel açıdan yetersiz ortamlarının yanında,

<sup>30</sup> Mucuk, İ., Modern işletmecilik, İstanbul, 1998, s:95

<sup>31</sup> Telman, N.-Ünsal, P., Çalışan Memnuniyeti, İstanbul, 2004, s:124

<sup>32</sup> Koçel, T., İşletme Yöneticiliği, İstanbul, 2001, s:172

<sup>33</sup> Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 2007, s:23

çalışanlara doyum sağlayıcı ortamlar hazırlamaya da önem vermemişlerdir. Bunun yanında işler rutin ve yükselme imkanı sağlamayan işler olduğundan verimlilik oldukça düşüktür.

Tüm bu sorunlara çözüm bulmak amacıyla yöneticiler, özellikle II. Dünya savaşından sonra çalışanların kısa sürede işten ayrılmalarının getirdiği mali yükten, olumsuz endüstri ilişkilerinin doğurduğu sorunlardan kurtulmak için “iş tatmini” kavramının önemsemeye başlamışlardır.<sup>34</sup>

1950-1960 yılları arasında insan ilişkileri yaklaşımı ile çalışan insana bakış açısı değişmiştir. Bu yaklaşım sayesinde insan sosyal psikolojik bir varlık olarak görülmeye başlanmıştır. Çalışan insanın ihtiyacı ve motive edilmesi konuları önem kazanmıştır. Monotonluğu önlemek amacıyla iş zenginleştirme ve oryantasyon gibi kavramlar ortaya atılmıştır.

1960-1970 yıllarında örgüt yapıları, örgüt içindeki görev dağılımları ve bu kavramların verimlilik üzerine etkileri araştırılmıştır. 1980’lerden bu yana yapılan çalışmalarda iş tatmininin belirleyicileri olarak farklı ögeler üzerinde durulduğu görülmektedir ve insan artık kurumların en değerli varlıkları haline gelmiştir.<sup>35</sup>

## 2.2. İş Tatminin Tanımı

İş tatmini birçok kişi tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. En basit şekliyle iş tatminini "bireyin işine karşı gösterdiği genel tutumudur" şeklinde tanımlamak mümkündür.<sup>36</sup> Kişinin işine karşı olumlu veya olumsuz farklı tutumları ve duyguları olacağına göre, kişinin işine karşı oluşturduğu olumlu tutumun iş doyumunun varlığına, olumsuz tutumun ise düşük iş doyumuna sebep olacağı belirtilmektedir.<sup>37</sup> Bunu farklı şekilde ifade edecek olursak; “yüksek düzeyde iş tatmini olan kimse, çalışmaya ve işine karşı olumlu tutumlar geliştirecek, işinden memnun olmayan bir kimse ise, çalışmaya ve işine karşı olumsuz tutumlarda bulunacaktır” denilebilir.<sup>38</sup> Bu bağlamda; iş tatminini "kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh

<sup>34</sup> Türk, M.S., Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Ankara, 2007, s: 72

<sup>35</sup> Türk, a.g.e.,s:72

<sup>36</sup> Türk,a.g.e.,s: 68

<sup>37</sup> Özgüven, İ.E., Endüstri Psikolojisi, Ankara, 2003, s:127

<sup>38</sup> Silah, M., Endüstride Çalışma Psikolojisi, Ankara, 2005, s:116

halidir" şeklinde tanımlamak ve, iş tatminsizliğini ise çalışanın işine karşı olumsuz tutumudur şeklinde ifade etmek doğru olacaktır.<sup>39</sup>

İş tatmini, kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması olarak da tanımlanmakta, başka ifade ile, çalışanın iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak belirtilmektedir. İş tatmininin yaşam tatmini ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir.<sup>40</sup>

Locke'ye göre iş tatmini "kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu oluşan zevkli veya olumlu hisler" şeklinde tanımlamaktadır.<sup>41</sup>

Vroom (1964) ise iş tatminini, "çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü" olarak tanımlamıştır.<sup>42</sup> İş tatmini bir örgütte sağlam bir örgütsel ortamın oluşmasının bir ölçüsüdür.<sup>43</sup>

Davis iş tatminini, "kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik" olarak tanımlarken,

Erol Eren'e göre iş tatmini, "insanları çalışmaya sevk eden önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucu elde edecekleri başarı umutlarıdır." şeklindedir.

Tanımlardan yola çıkarak iş tatminini; çalışanların işinden elde ettiği tatmin, işten elde etmek istediği, ne kadar elde etmek istediği ve ne kadar elde ettiğine olan inançların bileşkesi sonucu oluşan duygusal durum olarak ifade etmek mümkündür.<sup>44</sup>

---

<sup>39</sup> Erdoğan, İ., İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, 1996, s:231

<sup>40</sup> Akçamete, G.-Kaner, S.-Sucuoğlu, B., Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik, Ankara, 2001, ss: 8-9.

<sup>41</sup> Edwin, L., "Nature And Causes Of Job Satisfaction" Handbook Of Industrial And Organizational Psychology (Ed. Dumette), 1983, p:97

<sup>42</sup> Şimşek, L., "İş Tatmini" Verimlilik Dergisi, S.3, Ankara, 1994, s:91

<sup>43</sup> Ulusoy, T., İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Y.Y.L.T.), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi (İ.Ü.İ.F.), İstanbul, 1993, s:15

<sup>44</sup> Işıkkhan, V., "Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu" Verimlilik Dergisi, C.1, Ankara, 1996, s:119

### 2.3. İş Tatmininin Önemi

Bireyin sahip olduğu işi ve işinde harcadığı toplam süre hayatının büyük bir bölümünü kapsar ve iş yaşamı bireyin tüm yaşantılarını ve kişiliğini etkiler. İnsanın toplumdaki sosyal yerini, yaşayış biçimini, giyinmesini, tutum ve düşüncelerini, amaç ve değerlerini, hayat görüşünü etkiler.

Seçilen bir meslek bireyin başarılı yada başarısız olmasını, ilişkide olacağı arkadaşlarını, eş seçimini, yaşayacağı çevre koşullarını, aile kazancını, geçim tarzını, işini hoşlanarak yapıp yapmamasını, dolayısıyla mutluluğunu ve işindeki tatminini belirleyen önemli bir etmendir.

Günümüzde hızlı değişen teknoloji ve karmaşık örgütsel problemler bir işi tek başına yapmayı imkânsız hale getirmiştir. Çalışanlar işlerini artık sadece emir alıp, yeteneklerinin bir parçasını kullanarak yapmaktan tatmin olmamaktadırlar. Bu nedenle hemen tüm yöneticiler çalışanlarda iş tatmini sağlamayı amaçlamalıdır.<sup>45</sup>

Ancak iş tatmininin sağlanması sanıldığı kadar kolay olmamaktadır. Bunun nedeni ise herkesin kendi gereksinim ve arzularını sağlayacak bir iş bulamaması ve dolayısıyla çalıştığı işte tatmin sağlayamamasıdır.<sup>46</sup> Bir bütünlük açısından bakıldığında farklı boyutlar arasında, iş seçimi, işin kendisi, yeri, türü, çalışma koşulları, gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, çalışanlar arası ilişkiler ve güvenlik gibi etkenler kişilerin iş seçimi sebepleri olarak sayılabilir. Burada önemli olan söz konusu etmenlerin hangi kişisel ihtiyaçlara cevap verdiği, bundan hareketle iş tatmininin temeli kişisel ihtiyaçlardır denilebilir. Bu ihtiyaçların tatmin derecesine göre de iş tatmini farklı şekillenir.

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler. Yapılan çalışmaların çoğunda, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla, iş tatmini arasında yakın ilişki (yüksek korelasyon) olduğu görülmüştür. İş tatminin yüksekliğinin çalışan mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir.<sup>47</sup> İş bireyin gereksinimlerini karşılıyor ve yanı sıra bireyin iş ve değer yargılarını olumlu

---

<sup>45</sup>Aksu, S., Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini, Y.L.T., Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (M.Ü.S.B.E.), İstanbul, 1998, s: 6

<sup>46</sup> Kaynak, T., Organizasyonel Davranış, İstanbul, 1990, s:370

<sup>47</sup> Erdoğan, a.g.e., s:233

etkiliyorsa, iş tatmini oluşuyor demektir. Tatmin olma durumu bireysel mutluluğu artırıp, çalışanın işine bağlanmasını, hataların ve iş hareketliliğinin azalmasını sağlayabilecektir. Tatmin olan bireylerin işe zamanında gelip devamsızlık yapmadıkları, işten ayrılma isteklerinin düşük olduğu, daha az doktora gidip daha az rapor aldıkları belirtilmektedir. Dolayısıyla işgünü kaybı ve sağlık masraflarının azalacağı savunulmaktadır. İş tatmini sağlandığı ölçüde bireyler işlerine katılmada gönüllü olabileceklerdir.<sup>48</sup>

Çalışan için mutsuzluk kaynağı, kurum için ise üretkenlik ve hizmet sorunu olması dolayısıyla tatminsizlik, üzerinde özenle durulması gereken konulardan biridir.<sup>49</sup> İş tatmini elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler ve iş tatminin sağlanamaması bireyleri hayal kırıklığına uğratar. İş, insan hayatının önemli bir parçası olduğundan işsiz olan kişi umutsuzluğa düşecektir. İnsanlar zaman zaman zorunlu olmadıklarında bile çalışmayı istemektedirler. Ancak işlerindeki tatminsizlik ve işten soğuma, verimlerinin düşmesine sebep olmaktadır.

İşinden memnun olmayan çalışanlar daha çok şiddete yönelik davranış göstermeye eğilimlidirler. İş tatminsizliği iş ile ilgili daha çok şikayet demektir. Yüksek iş tatminsizliği olan çalışanlar saldırganlığa başvurabilirler. İş tatmini olan çalışanlar ise kendi amaçlarını gerçekleştirme şansına sahip olduklarından iş yerinde daha az saldırgan olurlar, daha az devamsızlık yaparlar ve iş değiştirmeye daha az eğilimlidirler ve en önemlisi yüksek verim gösterirler.

İş tatmini çalışanın sağlığına da etki eder. İşinden memnun olan çalışanlar, baş ağrısından kalp krizine kadar birçok sağlık problemine karşı gelir, geç kalma bahaneleri yaratmaz. İşinden haz duyar, işine karşı olumlu duygular besler.<sup>50</sup>

İş tatmininin tatminkar ücret, terfi olanakları, iyi bir seçme, değerlendirme ve yerleştirme sistemi, çalışma koşulları, gibi dışsal faktörlerin sağlanamadığı durumlarda işten ayrılmalar olabilmektedir.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Gürbüz, Y., Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları İle Karşılaştırılması, Y.L.T., Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (M.Ü.S.A.B.E.), İstanbul, 1998, s:10

<sup>49</sup> İncir, G., Çalışanlarda İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Ankara, 1990, s:3

<sup>50</sup> Türk, a.g.e., s: 96

<sup>51</sup> Eren,a.g.e., s: 276

Öğretmenlik mesleği içinde aynı durumun geçerli olduğunu söylenebilir. Öğretmenlerin iş tatmini tek boyutlu bir kavram değil, iş idaresi, ücret, çalışma koşulları gibi özelliklerin yanı sıra öğretmenlerin gereksinimleri, beklentileri, istekleri iş tatminini etkilemektedir.

Öğretmenlerde iş tatmininin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece kişisel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Kurum açısından baktığımızda öğretmenlerde mesleklerini yapmada isteksizlik, meslekten ayrılma, yetersizlik duygusuna kapılma, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, meslekten uzaklaşma isteği, yanlış kararlar verme gibi durumlara neden olabilmektedir.

## **2.4. İş Tatmini İle İlgili Kavramlar**

### **Güdülenme**

“Bir amaca doğru çaba harcamayı sürdürmeyi anlatmasına karşılık, işten doyum işe bağlı olarak olumlu duygular içinde olmayı anlatır.” Arzu, istek, amaç ve ihtiyaç gibi sözcükler yoluyla açıklanmaktadır. Güdülenme belirli bir iş görebilmek amacıyla bir kimseyi harekete geçirebilme, o işi yapması için onda istek yaratabilme işidir.<sup>52</sup>

### **İşin Çalışana Çekici Gelmesi**

Çalışanın işine duyduğu ilgidir. Yapılan iş, çalışanın ihtiyaçlarını ne denli karşılıyorsa işin çekiciliği o kadar fazla gelir. Bu ihtiyaçlar çalışanın psikolojik ve sosyal motivasyonlarını doyurmakla ilgili olmaktadır.” İşten doyum ise, gelecekle ilgili olmaktan daha çok çalışanın içinde bulunduğu iş yaşamıyla ilgilidir. İşin çekiciliği, işten tatminin etkenlerinden biri olabilir.”<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Ankara, 2000, s:215

<sup>53</sup> Başaran, a.g.e.,s:215

## **Çalışanın İşiyle Özdeşleşmesi**

“Çalışanın kopamayacak derecede işine bağlı olmasıdır. Çalışan işinden istediği tatmini sağlayamasa bile ayrılamayacak derecede ona bağlanmış olabilir. Özdeşleşme, olumlu yada olumsuz bir duygusal bağlanmayı, işten doyum ise haz duymayı gösterir.”<sup>54</sup>

## **Gönülgücü**

Çalışanın kurum içinde tüm olumlu duyguların genel anlatımıdır. İşten doyum, çalışanın gönülgücüne olumlu etkide bulunur.<sup>55</sup>

## **Değerler**

Çalışanın yaptığı işin sonuçlarıyla ve işte nasıl davranması gerektiği, nelere kıymet verdiği ile ilgili kanaatlerini yansıtmaktadır.<sup>56</sup>

## **2.5. İş Tatmininin Boyutları**

1- İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıttır.

2- İş tatmini, genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerinin ne kadar aşılandığının belirlenmesidir.

3-İş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkanları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşlarıdır.<sup>57</sup>

## **2.6. İş Tatminini Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler**

### **2.6.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler**

#### **2.6.1.1. Yaş**

---

<sup>54</sup> Başaran, a.g.e., s:215

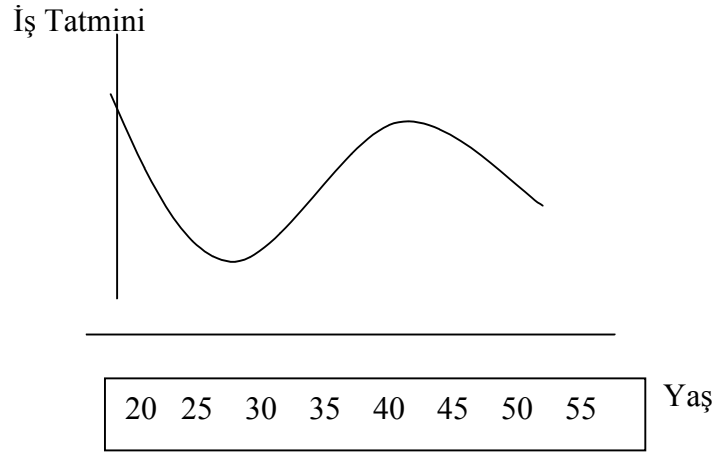
<sup>55</sup> Başaran, a.g.e., s:216

<sup>56</sup> Demir, N., Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, İstanbul, 2007, s:128

<sup>57</sup>Türk, a.g.e., ss:73-74



Çalışanların iş tatmini yaşlarının belli dönemlerine göre değişiklik göstermektedir. Konuya çalışanların yaşları ve bu yaşlara özgü psikolojik durum açısından bakıldığında, eğer çalışanlar başladıkları işte yeterince başarılı olmuşlarsa otuzlu yaşlar civarında işlerinde daha memnun olmaktadır. İlerleyen yaşlarda kişiler eğer işleri ile düş kırıklığına uğramamışlarsa bu tatmin düzeyi sabit bir eğri çizecektir. Eli yaş civarında ise orta yaş krizini başarı ile atlatanların iş tatmin düzeyleri yeniden yüksek duruma gelmektedir. Bu durumu aslında insanların yaşları ilerledikçe yeni bir iş bulma ve hayatlarına yeniden başlama şanslarının giderek azalması, neticede sahip oldukları işe daha sıkı sarılarak, işlerinden duydukları memnuniyetin artması şeklinde değerlendiren yaklaşımlar bulunmaktadır.<sup>58</sup>



**Şekil 1. İş Tatmini Yaş Değişkeni İlişkisi**

(Kaynak: Mehmet Silah, Endüstride Çalışma Psikolojisi, Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara, 2005,s:121)

Göreve yeni başlayan öğretmenlerin doyumunu da işe büyük bir coşkuyla başlamaları, yeni duruma alışma sürecinde olmaları veya mesleğe atanmış olmaları nedeniyle yüksek olmaktadır. Ancak yükselme ve diğer iş koşullarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları ve umduklarını bulamaları zamanla yerini bıkkınlığa bırakarak, orta yaşlarda iş doyumlarının düşmesine neden olmaktadır. 59 Yaş ilerledikçe ve emeklilik yaşı geldikçe ise öğretmenlerin işlerinden büyük ölçüde tatmin duydukları görülmektedir.

<sup>58</sup> Kitapçı, H., “Türk Hava Yolları İçinde Özdeğerleme Kavramı ve Çalışanların İş Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma” M.Ü. S.B.E. Öneri Dergisi, C.4, S.16, 2001, s:221

<sup>59</sup> Çakır, Ö., İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara, 2001, s:35

Bunun nedeni, deneyim nedeniyle uyumun artması, tecrübeleri nedeniyle görevlerinde daha rahat davranmalarından dolayıdır.<sup>60</sup>

Eğitim-Bir-Sen (2004) yaptığı araştırmaya göre mevcut öğretmenlerin yaş dağılımları incelendiğinde, öğretmenler en fazla 30-40 yaş grubunda toplanmaktadır.<sup>61</sup>

**Tablo 1. Öğretmenlerin Yaş Dağılımı ( Eğitim- Bir Sen 2004)**

21- 25 Yaş	26-30 Yaş	31-40 Yaş	41-50 Yaş	51 Üzeri
% 8,8	%23,4	%42,0	%23,3	%2.6

(Kaynak: Gürbüz Ocak, “Meslek Olarak Öğretmenlik” Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2005, s:39)

### 2.6.1.2. Cinsiyet

Yapılan karşılaştırmalı araştırmalar, kadın ve erkeklerin içsel motivasyon unsurlarının zaman zaman birbirinden farklılık gösterdiklerini ortaya koymaktadır.<sup>62</sup>

Bayan öğretmenler mesleklerinin sosyal faktörlerine erkek öğretmenlere oranla daha fazla değer verirken, erkek öğretmenler mesleklerinde kendilerini gösterebilmek için daha istekli davranabilmektedirler.

“Öğretmenlik mesleğini genellikle bayanlar tercih etmektedir. Yapılan araştırmalar özellikle gelişmiş ülkelerde ve okul öncesi eğitim ile ilköğretim kademelerinde bayan öğretmenlerin daha fazla olduğunu göstermektedir. Ülkemizde bu orana bakıldığında sadece okulöncesi eğitimde bayan öğretmenlerin sayısının erkek öğretmenlere göre çok fazla olduğu (Bayan 10.000; Erkek 55), diğer eğitim kademelerinde ise öğretmenler arasında cinsiyet farklılığı çok fazla olmamakla birlikte Milli Eğitim Bakanlığı'nın 1997

<sup>60</sup> Silah, a.g.e., s:120

<sup>61</sup> Ocak, a.g.e.,s:39

<sup>62</sup> Çarıkcı, H.İ., “Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler, Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.5, S.2, 2000, s:157

yılı istatistiklerine göre erkek öğretmen sayısının daha fazla olduğu görülmektedir.(Erkek 244.878; Bayan 191.189)”<sup>63</sup>

Bazı çalışmalarda cinsiyet ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.<sup>64</sup>

Hulin ve Smith, iş tatmini ya da tatminsizliği bakımından kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak bir fark olduğunu, kadınların daha az iş tatminine sahip olduğunu vurgulamaktadırlar.<sup>65</sup> Ayrıca kadınların daha düşük statüde çalıştıkları, daha az kazandıkları ve dolayısıyla tatminlerinin de daha düşük olduğu da tespit edilmiştir.<sup>66</sup> Buna göre erkek öğretmenler ücret konusunda bayan öğretmenlere göre daha fazla tatmin yaşarken, bayan öğretmenlerin de iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler konusunda erkek öğretmenlerden daha fazla tatmin düzeyi sergilemektedirler. Bunun sebebi, erkek öğretmenlerin aile ve evi geçindirmek için paraya verdikleri önem(verebilecekleri en fazla derse girmeleri, açılan kurslara katılarak ek gelir sağlama vs.) bayan öğretmenlere göre daha yüksek olması, bayan öğretmenlerin de böyle bir sorumlulukları olmadığından paradan çok sosyal çevreye önem vermesidir.

Ayrıca kadının ve erkeğin sosyal rollerinin farklı oluşu da bu iş tatminini etkileyen diğer bir faktördür.<sup>67</sup> Bayan öğretmenlerin toplumda üstlendikleri eşlik ve annelik rolleri nedeni ile evli, aile sahibi veya evinde bakmakla yükümlü olduğu çocukları olabilmektedir. Bu nedenle bayan öğretmenler çalışma yaşamında üst düzey gereksinimlerini gidermeyi amaçlamamaktadırlar. Kadınların ailelerine ve evlerine daha fazla zaman ayırmaları gerektiğinden dolayı bayan öğretmenlerin daha az derse girmek istemeleri ancak öğretmen ihtiyacından dolayı ders saatlerinin fazla olması, akşam veya hafta sonu kurslarında, sosyal etkinliklerde görev almak istememeleri, il dışı veya il içi seminer veya hizmet içi kurslarına katılmak istememeleri fakat mesleklerinin gereği yapmak zorunda kalmaları iş tatminsizliğine sebep olabilmektedir.

---

<sup>63</sup> Erden, M., a.g.e., ss:34-35

<sup>64</sup> Vaydonoff, P., “Perceived Job Characteristics And Job Satisfaction Among Men And Women” Psychology Of Women Quarterly, Winter, Vol.5, No.2, 1980, p:178

<sup>65</sup> Hulin, C.L.- Smith,P.A., “An Empirical Investigation Of Two Implications Of The Two Factor Theory Of Job Satisfaction” Journal Of Applied Psychology, 1967, Vol:51, p:396-402

<sup>66</sup> Özdayı, N., Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi, Doktora Tezi, İ.Ü.İ.F, İstanbul, 1990, s:84

<sup>67</sup> Uyargil, C., İş Tatmini ve Bireysel Özellikleri, İstanbul, 1988, s:23

İlköğretim okullarının birinci kademesinde okuyan öğrenciler için öğretmen, aileleri kadar önemlidir. Bu okullarda görev yapan bayan öğretmenler öğrencilere annelik iç güdüsü ile daha şefkatli ve anlayışlı davranabilirler. Karşılığında öğrencilerin sevecen tepkilerini almaları bayan öğretmenlerin daha fazla iş tatmini duymalarına sebep olmaktadır.

Bunun yanında liselerde ise durum daha farklıdır. Ergenlik döneminde olan gençler öğretmenlerini fazla dinlememekte ve kendi başlarına göre hareket etmek istemektedirler. Bu da öğretmenle öğrenci arasında çatışmalara neden olmaktadır. Öğrenciler erkek öğretmenlerden daha fazla çekindiklerinden dolayı bayan öğretmenlerle çatışmaya daha fazla girebilmektedirler. Bu durum bayan öğretmenlerin mesleklerine karşı iş tatminsizliği yaşamalarına neden olmaktadır.

### **2.6.1.3. Meslek ve Eğitim Düzeyi**

Meslek düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki vardır. Yüksek düzeyli mesleklerde çalışanlar daha yüksek bir iş tatmini elde etmektedirler.

Toplumda bazı işlere diğerlerine göre daha fazla değer verdiği bir gerçektir. Bu nedenle değer verilen işlerde çalışanlar insanlar, onlara değer verilmeyen işlerde çalışanlara göre daha fazla tatmin olacaklardır.

Amerika'da yapılan bir araştırma sonucunda değişik iş gruplarına göre iş tatmin düzeylerinin farklı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en çok iş tatmini gösteren meslekler profesör, kamu danışmanları, kadın öğretmen, hemşire, sanatçı vb. olmuştur. Buna göre en çok iş tatmini gösteren mesleklerde, insana yönelik olma, toplumda belli bir prestije sahip olma ve işlerin genel yönetiminde çalışanın söz sahibi olması gibi farklı özellikler bulunmaktadır.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Kazanç, H., Kamu Kuruluşlarında İş Tatmini ve Tübitak Örneği, Y.Y.L.T., Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 1998, s:19

**Tablo 2. Meslekler Arasında İş Tatmini Farklılıkları**

Muhtemel Meslekler	En Çok Tatmin Olan	Çok Tatmin Olan	Tatmin Olan	Kararsız	Biraz Tatmin Olmayan	Oldukça Tatmin Olmayan
Teknik	Profesör, öğretmen (bayan)	Kamu danışmanı, Hemşireler, sanatçılar	Bilim adamları, muhasebeciler	Mühendisler, Öğretmenler (erkek)	Teknisyenler	
Yönetmel	Ücretliler (üst kademeliler)	Ücretliler (alt kademe)	Girişimci (büyük firma)		Girişimci (diğer)	
Büro			Sekreterler	Çeşitli büro işleri		Tekrarlı büro işleri
Vasıflı			Ustabaşı	Esnaf	Vasıflı	
Vasıfsız						işçi
Çiftçi		Çiftlik Sahibi(büyük)	Çiftlik Sahibi(küçük)			işçi

(Kaynak: Handan Kazanç, Kamu Kuruluşlarında İş Tatmini ve Tubitak Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya,1998, s:21)

Ayrıca yapılan diğer araştırmalarda, hiyerarşik kademe yükseldikçe iş tatmininin arttığı tespit edilmiştir.<sup>69</sup> “Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde yapılan bir araştırmada, üst basamak yönetmenleri, alt basamak yönetmenlerine bakarak, buldukları görevi daha doyurucu bulmuşlardır.”<sup>70</sup>

Üst düzeyde bulunan kişiler, işlerinden daha fazla ücret aldıkları, daha iyi çalışma koşullarında çalıştıkları işlerinde yeteneklerini, bilgi ve becerilerini daha iyi kullanabildikleri, sürekli kişisel gelişme, öğrenme ve gelişmeye fırsatı buldukları düşünülecek olursa bu durum beklenen bir sonuçtur.

Ayrıca yüksek kademede çalışanlar, çalışma saatlerini, biçimlerini düzenleyebilme imkanı buldukları ve zamanlarının çoğunu yakın ve sıkı denetimden uzak geçirdikleri için işlerine yoğunlaşmakta, kendilerini geliştirebilmektedirler ve bu kişilerin çalışmalarından aldıkları kişisel ödüller de daha fazla olmaktadır. Bu durum yüksek kademede çalışanlarında daha fazla iş tatmini sağlamaktadır.<sup>71</sup>

İnsanlar eğitim düzeylerine uygun işlerde çalıştıkları zaman daha çok tatmin elde ederler. Ancak çalışanların eğitim seviyesi ile iş tatmini arasındaki ilişki tek yönlü değil olumlu yada olumsuz nitelikte olabilmektedir.

Eğitimin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisi, çalışanların beklentilerinin eğitim düzeyi arttıkça yaptıkları işin karşılığında aldıklarından daha fazla beklentiye girmelerinden kaynaklanmaktadır. Yüksek beklentiler ve bu beklentilere karşılık oluşturmayan sonuçlar iş ile ilgili tatminsizliği daha fazla arttırmaktadır.<sup>72</sup>

Aynı işi aynı ücretle yapan üniversite mezunu ve ilkokul mezunu iki çalışandan üniversite mezunu olan, işinden daha az iş tatmini duyabilmektedir. Çünkü aldığı eğitime göre iş ile ilgili beklentileri fazla olmasına karşın diğer çalışanla yaptığı iş aynı değerde tutulmaktadır.

Öğretmenlik mesleğini kazanmada gerekli olan eğitim düzeyi de zaman içinde değişmiştir. Aynı branşta Yüksek okul, fakülte ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere rastlanabilmektedir. Öğretmenlerden eğitim düzeyi yüksek olanlar, yükselme fırsatlarını

---

<sup>69</sup> Kazanç, a.g.e., s:21

<sup>70</sup> Başaran, a.g.e., s:222

<sup>71</sup> Silah, a.g.e., s:125

<sup>72</sup> Demir, a.g.e., s:122

araştırmakta ve beklentileri daha fazla olmaktadır. Ancak öğretmenlik mesleğinde fazla yükselme fırsatlarının olmaması öğretmenlerde tatminsizliği artırabilmektedir. Yapılan bazı araştırmalar öğretmenlerden fakülte mezunu olanların, yüksek okul mezunu öğretmenlere göre iş tatminsizliğinin % 50 oranında daha fazla olduğunu belirtmektedir.

#### **2.6.1.4. Çocuk Sahibi Olma**

Çocuk sahibi olmanın çalışanlarda etkisi üzerine yapılan bazı araştırmalar, okul çağı öncesi çocuk sahibi olan kadınların daha düşük tatmin düzeyine sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.<sup>73</sup> Yeni bebek sahibi olan bayan öğretmen bir sene kadar ücretsiz izne ayrılabilir. Ancak doğum yapmanın ve bebeğe sahip olmanın getirdiği maddi durumlar bayan öğretmenlerin izin almadan göreve başlamalarına neden olmaktadır. Anneye tamamen bağımlı konumda olan bebeğini bırakarak çalışmak durumunda kalan bayan öğretmen neticede çok fazla iş tatminsizliği yaşamaktadır.

Öte yandan bebek sahibi olmanın özellikle erkek çalışanın tatmin düzeyine olumsuz etkide bulunduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanın sahip olduğu çocuk sayısı da özellikle kadın çalışanlarda iş tatmininin olumsuz yönde etkilendiğini ortaya çıkarmaktadır. Çocuk sayısının fazla olması kadın çalışanların sorumluluklarının daha fazlaya bölünmesine neden olmaktadır.<sup>74</sup>

#### **2.6.1.5. Medeni Durum**

Yapılan araştırmalar evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir.<sup>75</sup> Eşinden ayrı yaşayan boşanmış çalışanların tatmin düzeyi de evli çalışanlardan daha düşük olmaktadır.<sup>76</sup> Yanı sıra bekar çalışanların tatmin düzeyinin evlendikleri zaman olumlu düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır.<sup>77</sup> Bunun önemli bir nedeni evli çalışanların sahip oldukları sorumluluklar nedeni ile maddi ödüllere daha fazla önem vermelerinden, çalışanın aile yaşamındaki doyumun işe

---

<sup>73</sup> Acar, A.C., "Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma" İ.Ü.İ.F. Dergisi, İstanbul, 1992, s:211

<sup>74</sup> Acar, A.C., a.g.m., s:211

<sup>75</sup> Khaleque, A.-Rahman. M.A., "Perceived Importance Of Job Facets And Overall Job Satisfaction Of Industrial Workers" Human Relations, 40/7, 1987, p:401.

<sup>76</sup> King, M.-Murray, M.-Atkinson, T., "Background, Personality, Job Characteristics and Satisfaction With Work In A National Sample" Human Relations, 35/2, 1982, p:119

<sup>77</sup> Thomas, N.M., "A Path Analytic Model Of Human Capital And Organizational Job Characteristics And Family Job Satisfaction" Human Relations, 34/11, p:975

yaygınlaştırılmasından ya da evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesinden kaynaklanmaktadır.<sup>78</sup>

#### 2.6.1.6. Kıdem

Kıdem, yaş ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenler yaşları ilerledikçe ve kıdem kazandıkça işlerinden daha fazla tatmin olurlar. Kıdemli öğretmenler, sahip oldukları deneyimle beklentilerini daha gerçekçi seviyelere indirgerler. Mesleklerinde kazandıkları deneyim kendilerine güven duymalarına, işlerine hakim olmalarına ve böylece mesleklerine daha iyi uyum sağlamalarına neden olur.

“İşe yeni başlayan, iş tecrübesi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Yeni işe giren bir kişi işinde hızla yükseleceğini ve çalışma koşullarının üst düzeyde olacağını hayal eder. Bu tür beklentilerin etkisi altında işe başlayan kişi, zamanla işin katı gerçeklerini kavrar. Bu gerçekler çalışanlarda tatminsizlik yaratır. Ancak zamanla bireyin işini ve iş hayatını tanıması, tecrübe kazanması ile beklentileri de daha gerçekçi olmakta ve sonuçta iş doyumunu artmaktadır.”<sup>79</sup> Nijerya da gerçekleştirilen bir araştırmada yaşlı, eğitilmiş ve tecrübeli çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla iş tatmini yaşadıkları ortaya konulmuştur.<sup>80</sup>

Bazı araştırmalar, hizmet yılı 1-5 yıl arası olan öğretmenlerle, 20 yıldan fazla hizmeti olan öğretmenlerin iş tatminsizliğinin yakın olduğunu göstermektedir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin meslekten beklentileri fazla olabilir. (İl merkezinde çalışmayı düşünmeleri, ücret beklentilerin fazla olması, lojmanda kalmayı ummaları gibi.) Zamanla bu beklentiler gerçekleşmedikçe iş tatmini de azalmaktadır. Bu dönemde birçok öğretmen istifa ederek gitmekte, kalanların ise işlerinden yeterince tatmin olmadan zorunlu olarak çalıştıkları görülmektedir. Hizmet süreleri 20 seneden fazla olan öğretmenlerde tatminin artmasının nedeni, öğretmenlerin beklentilerinin azalması, iş değiştirme gibi bazı ihtimallerin ortadan kalkması olabilir.

---

<sup>78</sup> Curan, J.-Stanworth, J., “A New Look At Job Saticfaction In The Small Firm” Human Relatios, 34/5, 1981, p:343

<sup>79</sup> Öztürk, A.-Özdemir, F., “İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Erzurum, C.17, S.1,2, 2003, s: 337

<sup>80</sup> Aydemir, M., “Örgütlerdeki Etik İklimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri”, Sakarya Üniversitesi XV.UlusalYönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, 25-27 Mayıs 2007, s:849



Ayrıca kıdem ve deneyim arttıkça çalışanlar daha iyi mevkilere gelebilirler. Böylece çalışanların hem statüleri artar hem de maddi olarak kazançları artar. Bu da kişilerin işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır.<sup>81</sup>

Diğer yandan aynı işte uzun süre çalışıp işinde tecrübeli olanlar, gösterdikleri hizmet veya başarılar karşısında takdir edilmeyi beklerler. Ancak bu süre karşılığında aldıkları yetersiz ödüller nedeni ile hayal kırıklığına da uğrayabilirler.<sup>82</sup>

### 2.6.1.7. Kişilik Özellikleri

İş doyumuyla kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. “Genellikle mesleklerinde en az tatmin olanlar, insan ilişkileri zayıf olan, daha az arkadaşça, duygusal olarak daha dengesiz, fazla sinirli, çevresel güçlükleri yenemeyen ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak tasvir edilir.”<sup>83</sup> Bu çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların yaşama bakış açısı olumsuzdur. Bir yetişkinin kişiliğindeki bazı özellikleri çocukluğundaki deneyimlerle bağdaştırabilir. Çocukluğunda iyi bir aile ortamı olan kişi, mesleğinde daha tatminkardır. Yani bir genelleme yaparsak, bazı kişiler her şeye uyum sağlarken, bazıları da her şeye uyumsuzluk göstermektedirler.

Bireylerin kişiliği ile işi arasındaki yüksek uyum daha yüksek iş tatminine sebep olmaktadır. Buna göre seçtikleri iş ile kişilik yapıları birbirine uyumlu olan bireyler, işin gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip olmalarından dolayı kolayca başarılı olmakta ve bu başarı tatmine yol açmaktadır.<sup>84</sup> Tatmin olmuş bireylerin de daha esnek, daha kararlı bir kişiliği olan, üst sosyoekonomik düzeyden gelen ya da düşük sosyoekonomik düzey engellerini yenen kimseler olduğu saptanmıştır.<sup>85</sup> “Kendine güvenen, öz benlik duygusunu geliştirebilen çalışanlar, daha çok doyum sağlamaktadırlar. Bu çalışanlar başarıya daha çok güdülenir, daha yüksek sorumluluk alır, adil yükselmeye daha çok yandaş olur, övülmeyi, onaylanmayı daha az gerekser, eleştiriden daha az kırılır, işiyle ilgili çatışmaya kaygıya daha az düşer, uyum mekanizmalarına daha az başvurur.”<sup>86</sup>

---

<sup>81</sup> Ardiç, K.-Baş, T., ”Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, , Silivri, İstanbul, 24-26 Mayıs 2001

<sup>82</sup> Demir, a.g.e., s:125

<sup>83</sup> Özdayı, a.g.e., s:87

<sup>84</sup> Robbins, S., Organizational Behavior, New Jersey, Prentice Hall,1998, p:77

<sup>85</sup> Balcı, A., Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, 1987, s:12

<sup>86</sup> Başaran, a.g.e., s:220

Öğretmenlerin bir kısmının eğitim aldıkları branşların dışındaki branşlara atanmaları, hatta öğretmenlik mesleği ile ilgisi olmayan, farklı bilgi ve yetenekteki üniversite mezunlarının öğretmen olarak atanması sonucunda göreve başlayan birçok öğretmenin mesleklerine uyum sağlayamadıkları, beklentilerinin çok farklı olduğu ve öğretmenliği kurum değiştirebilmek için kullandıkları, kurum değiştiremeyenlerin ise hala mesleklerinde uyum sorunu yaşadıkları görülmektedir.

Ayrıca belli bir sendikaya üye olan ve olmayan çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışana sağlanan ekonomik çıkarların ve taleplerin sendika aracılığı ile daha rahat karşılanabilmesi nedeniyle sendikalı çalışanların kendilerini daha güvende hissettikleri, güven duyan çalışanların da iş tatmininin arttığı sonucuna varılmıştır.<sup>87</sup>

### 2.6.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş, bireyleri bazı çıkarlar için bir araya getiren bir faktördür ve bireyler yaptıkları işten zevk aldıkları sürece daha etkin ve verimli çalışırlar, işin yaşamlarında bu kadar önemli yer almasıyla bireyler yapmaktan hoşnut olacakları ve kendilerini mantık, duygu ve değerler açısından tatmin edebileceğine inandıkları işleri üstlenmeyi seçmek, uygulamak ve sonuç almayı istemekte ve bu şekilde mutlu olacaklarını düşünmektedirler.<sup>88</sup>

İş tatminini incelerken işin aşağıdaki boyutların göz önünde bulundurmak çok önemlidir:

**Ücret:** miktarı, eşit olup olmaması, verilmiş şekli,

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

**Ödül:** İlerleme fırsatı;

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

**Üst yönetim:** insancıl ilişkiler, üst-ast ilişkileri; Meslektaşlar: yardımseverlik, arkadaşlık;

---

<sup>87</sup> Özgüven, a.g.e., s:135

<sup>88</sup> Gürbüz, a.g.e., s:8

**Kurum ve yönetim biçimi:** Çalışanlara davranış, kurum politikaları gibi.<sup>89</sup>

Aşağıda genel olarak çalışanın iş ortamına karşı tutumunu belirleyen faktörlerden bazıları yer almaktadır.

### 2.6.2.1. İşin Kendisi

İş tatmini ile yakın ilişkili ve önemli diğer bir faktör ise işin kendisidir. Bu kavram kişilerin ilgisini çeken, hoşlarına giden bir işte çalışıyor olmaları ve işlerinden dolayı sorumluluk alabilecekleri bir iş ortamının bulunmasını ifade etmektedir. Çalışanların yaptıkları işin önemli olduğuna inanmaları iş tatminlerini artırır.

İşin ilginç ve zevkli olması, sorumluluk gerektirmesi, bireyin çalıştığı işin niteliğini beğenmesi iş tatminini etkileyen başlıca faktörlerden birisi olmaktadır.<sup>90</sup> Bu faktörün en önemli beş unsuru bağımsızlık, çeşitlilik, beceri ve yeteneklerin kullanılabilmesi, işin tümünden sorumlu olma ve işin önemidir. Bu özellikler çalışanda anlamlı ve önemli bir iş yaptığı (çalışmaya değer bir iş hissi), sorumluluk duygusu ve sonuçların bilinmesi(başarı düzeyi hakkında fikir sahibi olma) gibi psikolojik etkiler yaratmaktadır.<sup>91</sup>

Çalışanlar işlerinde bağımsız olmayı isterler. Kişilere işlerinde imkanlar dahilinde bağımsız çalışma, karar verme ve yetkilerini kullanma ortamının sağlanması kişisel yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir.<sup>92</sup>

Her öğretmenin derslerini anlatma şekilleri birbirinden farklılık göstermektedir. Bazı öğretmenler görsel anlatıma önem verirken (derslerini tepegöz, projeksiyon cihazı veya bilgisayar yardımıyla anlatması) bazı öğretmenler ise soru- cevap şeklinde veya teorik anlatımı tercih etmektedirler. Yani sınıflarda kendi kararlarını, kendi yöntemlerini uygulama özgürlüğü olan öğretmen müfredat çerçevesinde dersini vermektedir. Hakimiyetin kendisinde olduğunu bilmek; sınıf, atölye, laboratuvar ortamlarında bağımsız olarak hareket edebilmek öğretmenlerde iş tatminini artırmaktadır.

---

<sup>89</sup> Aliyeva, S., Tekstil Sektöründe Bir Araştırma:Hizmet-içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi, Y.L.T., Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (M.Ü.E.B.E.), İstanbul, 2001,s:43

<sup>90</sup> Bozkurt, S.-Doğan, A., “İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki (ÖVD) İlişki : Çanakkale İlindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmesinde Bir Uygulama “ Ulusal Serbest Bildiriler, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Anatolia: Turizm Araştırma Dergisi, Ankara, Mayıs 2006, s: 446

<sup>91</sup> Baysal , A.C.-Tekarslan, E., Davranış Bilimleri, İstanbul, 2004, s:167

<sup>92</sup> Sabuncuoğlu, Z.-Tüz, M., Örgütsel Psikoloji, Bursa, 2005, s:305

“Bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılması sonucunda, bireyin duyduğu yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına monotonluk adı verilir. Monotonluk çalışanlar için başlıca şikayet ve tatminsizlik kaynağı olmaktadır.”<sup>93</sup>

Öğretmenlik mesleğinin genelde monoton bir iş olduğu düşünülemez. Gerek ilköğretim öğretmenleri olsun gerekse branş öğretmenleri olsun farklı sınıf seviyelerine ve farklı derslere girmeleri monotonluğu önlemektedir. Ancak branş öğretmenlerinin bir konuyu birkaç kez farklı şubelere anlatması öğretmenlerde bıkkınlığa ve iş tatminsizliğine neden olabilir. Bunun yanında bir öğretmenin çok farklı ve fazla çeşit sayıda ders vermesi yorgunluğa ve tükenmeye sebep olabilir.

Yapılan bir işin kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanmaya elverişli olması gereklidir. Yapılacak işin özellikleri işi yapacak kişideki özelliklerle aynı paralellikte olmalıdır. Yapılan iş kişinin yeteneklerinden en iyi biçimde yararlanmaya imkan verdiği zaman daha ilgi çekici ve daha özendirici olabilmektedir. İşini severek yapan kimse o işe karşı daha olumlu bir tutum sergileyecek, daha dikkatli, planlı ve yöntemli hareket edecektir. Bu yaklaşım da kişiyi başarıya götürecektir dolayısıyla iş tatmini daha çok yaşanacaktır.<sup>94</sup> Ancak beceri ve yeteneklerinin çok üstünde çaba gerektiren işlerde çalışmak (kişilerde bezginlik ve tükenmeye yol açabilir) ya da sahip oldukları becerilerin ve bilgi düzeyinin çok altında bilgi ve beceri gerektiren basit işlerde çalışanların iş doyumunu duyması da o derece az olacaktır.

Öğretmenlerin mesleklerinden hoşlanıp hoşlanmamaları, bilgilerini ve yeteneklerini kullanabilmeleri, mesleklerinin toplumda itibarının olması, görevlerinin sorumluluk istemesi, yaptıkları işin çalıştıkları kuruma katkısını görebilmeleri, öğretmenlerin görevlerinin açık ve belirli olması, öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını algılama düzeyleri, işlerini sahiplenmeleri ve mesleklerinin diğer insanlar üzerindeki etkisinin fazla olduğunun bilincinde olmaları gibi faktörler öğretmenlerin görevleri ile ilgili tatminine yada tatminsizliğine yol açmaktadır.

Öğretmenlik mesleği diğer birçok meslekten farklılıklar göstermektedir. Öğretmenlerin insan yetiştirmesi ve doğacak hataların ileride telafi edilmesinin çok zor

---

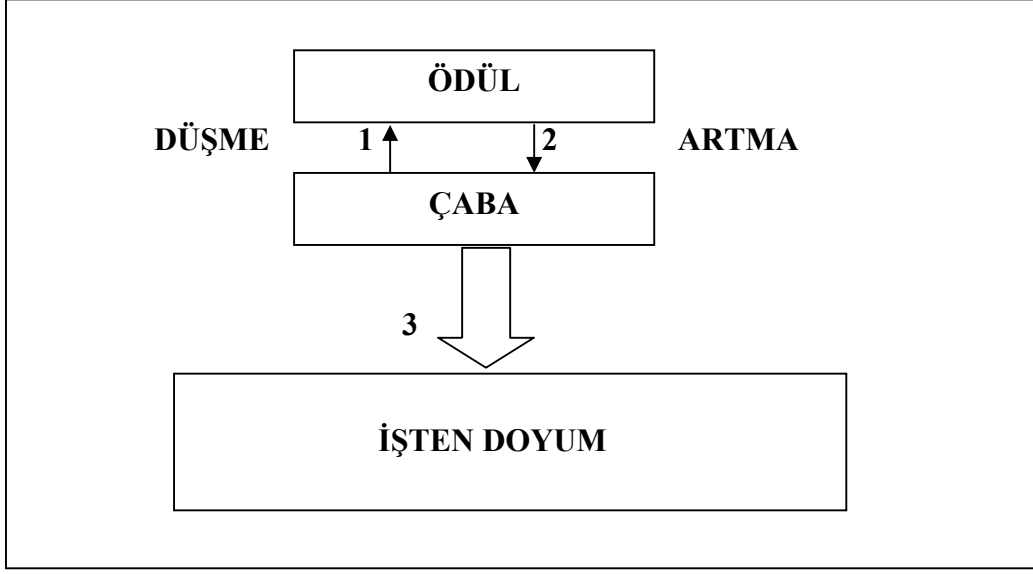
<sup>93</sup> Eren, a.g.e., s:253

<sup>94</sup> Sinangil, H., “Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin İş Yaşamına Katkıları” Mercek Dergisi, Ocak 1998, s:107

olması sorumluluklarını daha da artırmaktadır. Öğretmenler, yapacakları hatanın telafisinin mümkün olmayacağını düşünerek işlerini son derece titizlikle yapmak zorundadırlar.

Ancak okullarda bazı öğretmenlerin, öğretmen eksikliğinden kaynaklanan sebeplerle derslerin boş geçmemesi ve öğrencilerin mağdur olmaması veya kendi branşlarındaki öğretmen fazlalığı nedeniyle yeteri kadar ders verilememesi gibi sebeplerden dolayı branşları dışında hiçbir bilgi ve becerisinin olmadığı derslere girmektedirler. Bu da öğretmenlerin mesleklerine uyum sağlayamamalarından kaynaklanan bir iş tatminsizliği yaşamalarına sebep olmaktadır.

Öğretmenlerin derslerde sürekli aktif ve verici olmalarının, sürekli ayakta kalmalarının, meslekleriyle ilgili çalışmaları evlerine taşımalarının(plan hazırlama, yazılı okuma, çizelge doldurma gibi birçok etkinliği evlerinde yapmak zorunda kalmakta, bu çalışmaları yürütebilmek için annelik, babalık veya eşlik rollerinden taviz vermek durumunda kalmaktadırlar) ve mesleklerini bir hayat tarzı haline getirmelerinin zorluğu dışında da çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan zorlukların öğretmenleri fiziksel ve zihinsel olarak yoracak kadar güç olması iş tatminsizliğine neden olmaktadır. İkili öğretim yapan okullarda görev yapan öğretmenler çok erken saatlerde işe gitmek veya işten çok geç çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Özellikle köylerdeki bazı ilköğretim okullarında memur ve hizmetlinin bulunmamasından dolayı, öğretmenler, hem yönetim işlerini, hem öğretmenliği hem de hizmetlinin yapması gereken işleri yapmak zorunda kalmaktadırlar. Bütün bu etkenler sonucunda öğretmenler işgüçlüğünün fazla olması nedeniyle işlerinden tatmin duymayabilmektedirler.



**Şekil 2. Üç Yönlü İlişki Kuramına Göre İşten Doyum**

(Kaynak: İbrahim Ethem Başaran, Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Ankara, 2000, s:218)

### 2.6.2.2. Yönetim İlişkisi

Bireylerin iş yaşantısını etkileyen faktörler içerisinde yöneticilerin tutum ve davranışlarının önemli bir yeri vardır. Yöneticilik alanında yapılan çalışmaların çoğunda da yöneticilerin davranışlarının aynı zamanda çalışanların iş doyumuna katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur.<sup>95</sup>

Çalışanın amacı işinden memnun olmak, işinde bilgi, yetenek ve becerilerini ortaya koyabilmek, ihtiyaç ve gereksinimlerini işinde karşılayabilmektir. Çalışanın verimliliğini yükseltebilmek için yöneticinin de amacı onu tatmin etmek olmalıdır. Çünkü yönetime göre mutlu ve tatminkar bir çalışan verimli bir çalışandır.<sup>96</sup>

Çalışanların doyum düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan birisi olan yöneticiler, çalışanların enerjilerini, onların tatminsizliklerini ortadan kaldırmaya yönelik olarak kullanmalarını sağlamalıdır. Böylece çalışanları işin gerektirdiği amaçlar doğrultusunda

<sup>95</sup> Gümüşeli, A.İ., “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki” Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, Bahar 2004, s:31

<sup>96</sup> Aliyeva, a.g.e., s:44

davranmaya yönlendirmiş olurlar. Yöneticiler, çalışanların iş tatminini artırmak için, çalışma koşullarını geliştirip iyileştiren, çalışanların gereksinimleri ile ilgilenen bir yönetim tarzı benimsemelidirler.<sup>97</sup>

Yöneticilerin çalışana karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve çalışan ile yönetici arasında oluşan olumlu ilişkiler olması,<sup>98</sup> çalışanın kişiliğine ve yaptığı işe saygı göstermesi, çalışanın işi ile ilgili konularda görüşünün alınması, deneyimleri ile çalışanlara yön vermesi ve kararlara katılımına teşvik etmesi<sup>99</sup> kişinin işten tatmin duymasına neden olmaktadır. Çalışanların alınan kararlara katılımları kendisine saygı duymasını ve tanınma ihtiyacının karşılanmasına sebep olacaktır.

Okullarda farklı kültür, düşünce, kişilik vb. yapılaraya sahip personeller vardır. Bu farklılık kimi zaman personeller arasında veya personelle idare arasında bir dengenin oluşturulamaması sebebiyle okulda uyumsuzluk ve çatışmalara sebep olmaktadır. Amirler ve çalışanlar arasında dengenin sağlanması, hem idareye ve çalışanlara, hem de okula çeşitli avantajlar sağlar.

Amirin öğretmeni dikkate alan bir davranış sergilemesi, öğretmenler arasında güven ve saygı yaratarak, öğretmenlerle dostluk ve arkadaşlığın oluşturmasını sağlar. Böylece öğretmen işine daha çok bağlanır, performansı artar ve işinden mutluluk duyar.

Okullarda amirlerin iletişimde bulunmayı sevmesi, kendisine yaklaşılabilir, açık ve dinlemeye gönüllü olması, öğretmenlerin şikayetleri ile ilgilenmesi, onlara güven ve saygı duyması, adil davranması, işle ilgili bilgi vermekten kaçınmaması, planlamaya, problem çözmeye, karar almaya ve ödül programını hazırlamaya çağırması öğretmenlerin amirlerine karşı tutumlarını olumlu kılacak dolayısıyla öğretmenlerin işlerinde tatmin olmalarını sağlayacaktır. Bu durum da öğretmenlerin gelişmesine ve verimlerini en üst düzeye çıkarmalarına sebep olacaktır. Ancak idarecilerin öğretmenler için destekleyici olmaması veya onları hiç savunmaması, öğretmenlere yoğun eleştirilerde bulunması, sürekli bürokratik kurallarla öğretmenlere yaklaşması ve öğretmenlerin sadece çalışmalarını ile ilgilenip diğer ihtiyaçlarına eğilmemesi tatminsizliği doğuracaktır.

---

<sup>97</sup> Ergeneli, A.-Eryiğit, M., “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması” Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , C.19, S.2, 2001, s:168

<sup>98</sup> Bingöl, D., İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı, İstanbul, 1990, s:202

<sup>99</sup> Akıncı, Z., “Turizm Sektöründe İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beşyıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” Akdeniz üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (A.Ü.İ.İ.B.F.D.), C.2, S.4, Kasım2002, s:34

Bunların yanında öğretmenler yöneticilerden sınıflarında yaptıkları çalışmalara daha az karışmalarını, ancak velilerle ve daha üst düzeydeki okul bürokrasindeki ilişkilerde tampon görevi yaparak yardım etmelerini istemektedirler. Ayrıca öğrenci problemlerin çözümünde de yöneticilerden yardım beklemektedirler.<sup>100</sup>

### 2.6.2.3. Çalışma Arkadaşları

Çalışanların birtakım sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını iş çevresinde karşılamaya çalışırlar. Bu isteklilik çalışanların ancak birbiri ile güven, saygı ve sevgi ortamının oluşturulduğu ölçüde gerçekleşir. İş arkadaşları ile olan olumlu ilişkiler onların işe ve kuruma sahiplenmelerine ve dolayısıyla işlerini düzgün, kaliteli bir şekilde yapmalarına sebep olur.

Göreve yeni başlayan bir öğretmenin mesleği ile veya okula yeni atanan bir öğretmenin kurumla ilgili bilgi ve tecrübeleri sınırlı olup başlangıçta neyin, nasıl yapılacağını bilemeyebilir. Uyumlu, mesleğinden tatmin olan, okulunda kıdemli öğretmenler destekleriyle, göreve yeni başlayan veya okula yeni atanan öğretmenlerin iş tatminini artırır.

Özellikle çalışanlar arasında iş birliğinin sağlanmasının kurumun diğer işlerine oranla daha önemli olduğu, ekip çalışması gerektiren işlerde, çalışanın çalışma grubu ile ilişkilerinin iyi olması,<sup>101</sup> çalışanın başarılı sayılan bir çalışma grubu içinde yer alması ve hayat görüşü kendisine uygun kişilerle birlikte gününün büyük bir kısmını geçirmesi<sup>102</sup> onların iş doyumlarının artmasına sebep olmaktadır.

Günlük yaşantısının yarısından fazlasını okulda çalışarak geçiren öğretmen, uyumlu iş arkadaşları ile birlikte sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı okulda dost diyebileceği, anlaşabildiği ve destekleyici iş arkadaşlarının bulunması öğretmenin iş doyumunu artmaktadır.

Ayrıca, öğretmenlerin teneffüs aralarındaki sohbetleri, çalışma saatleri dışında bir araya gelerek çeşitli sosyal faaliyetlerde bulunmaları, öğrencilere uyguladıkları ortak

---

<sup>100</sup> Jordell, K.O., “ Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Sosyalleşmesinde Yapısal ve Kişisel Özellikler”, (Çev: N. Güçlü) Milli Eğitim Dergisi, S.129, Ankara, Ocak-Şubat-Mart 1996, s:71

<sup>101</sup> Baysal, -Tekarslan, a.g.e., s: 155

<sup>102</sup> Bozkurt, -Doğan, a.g.m., s: 447



sınavlarda, zümre toplantılarındaki uyumlu çalışmaları ve dayanışma doğuran bu faaliyetler iş tatmini sağlamaktadır.

#### 2.6.2.4. Çalışma Şartları

Çalışanların, yaşamlarının önemli bir bölümünü işte geçirdiklerini düşünürsek çalışma koşulları verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir.

Çalışma koşulları; yorgunluk, gerilim, monotonluk, güvenlik, motivasyon, çalışma süresi ve saatleri, dinlenme aralıkları vb. alt faktörlerin tamamının oluşturduğu bir kavramdır. Çevresel koşullar; aydınlatma, gürültü, titreşim, sıcaklık, nem, hava akımı, toz, düzen, temizlik gibi etmenleri içerir.

Bir işin, kişi için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması, iş yerinin kişinin oturduğu yere uzak olması gibi değişkenler iş tatminini belirli sınırlar içinde etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi yapmak için önemlidir. İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar, çalışanın tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç gereci olan yerlerde çalışmak istemektedirler. Özellikle bu faktörlerin önemi, kişiden kişiye çok fazla değişim göstermemektedir.<sup>103</sup> Bu nedenle kurumlarda çalışma saatleri, ısınma ve havalandırma, aydınlatma, gürültü, ulaşım gibi faktörler çalışanların çalışma temposunu artıracak biçimde düzenlenmelidir.

“Çoğunlukla işgörenler, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, ruhsal sorunların sebeplerini çalışma koşullarına bağlarlar. Bu nedenle çalışma koşullarından yakınmanın altında ne gibi sorunlarının olduğunun araştırılıp çözümlenmesi işgörenin doyumunu yükseltebilir.”<sup>104</sup>

Öğretmenlik zor görev şartları nedeniyle en yorucu ve yıpratıcı mesleklerden biridir. Çalışma koşulları ve ortamlarındaki etkenler de öğretmenlerde motivasyon ve iş tatminini etkilemektedir.

---

<sup>103</sup> Erdoğan, a.g.e.,

<sup>104</sup> Başaran, a.g.e., s:220

Mesleki ve Teknik liselerde ise, meslek eğitimi verilen bölümlerin uygulamasına yönelik şekilde atölye, laboratuvar gibi mekanların düzenlenmesi ve bu mekanlarda gerekli araç, gereç ve malzemelerin olması öğretmenlerin iş tatminini artırır.<sup>105</sup>

#### **2.6.2.4.1. Çalışma Saatleri**

İkili öğretim yapan okullardaki ilköğretim öğretmenlerinin yarım gün çalışması veya genel olarak öğretmenlik mesleğinde yaz tatillerinin uzun olması öğretmenlerin özel yaşamlarını daha iyi değerlendirebilmelerine imkan sağlamaktadır.

Öğretmenler mesleklerini yaparken sürekli aktif ve verici durumdadırlar. Ayakta kalmaları ve sürekli konuşmaları fiziksel olarak yorulmalarına kendilerinden beklenen verimin düşmesine sebep olmaktadır.

Eğitim- öğretimin yarım gün olması branş öğretmenleri için geçerli bir durum değildir. Ders programlarının çok yoğun olması, programlarda derslerin dengeli olarak dağıtılmaması, derslerinin peş peşe olmasından dolayı dinlenecek yeteri kadar zamanının bulunmaması öğretmenlerden beklenen verimin düşmesine neden olmaktadır. Bu nedenle ders programlarında dinlenme sürelerinin programlı bir şekilde ayarlanması, öğretmenlerin fiziki yorgunluğunu azaltmakta, sosyal ilişkilerinin ve iş arkadaşlıklarının güçlenmesini sağlamaktadır. Bunların yanında ders saatlerinin sabah çok erken başlaması yada akşam geç bitmesi öğretmenin motivasyonunu da etkilemektedir.

#### **2.6.2.4.2. Isınma**

Okulların yeterli düzeyde ısıtılması verimi etkileyen önemli bir faktördür. Özellikle eski yapı okullarda kalorifer sisteminin olmaması, derslik ve diğer bölümlerin yeterince ısıtılamaması sonucu öğrencilerin, soğuktan etkilendikleri ve dikkatlerini derse yeterince veremedikleri ve başarısız oldukları görülmektedir. Bu durumdan öğretmenler de etkilenmektedir. Öğretmenlerin soğuk bir ortamda işiyle yeteri kadar bütünleşmelerini beklemek ise yanlış olur.

Ayrıca okullarda ısınma koşullarının yeterince sağlanamaması, sağlık problemlerine sebep olmaktadır. Sağlık problemleri neticesinde öğretmenlerde

---

<sup>105</sup> Erden, a.g.e., s:59

devamsızlıklar başlar bu da öğretmenin verimini olumsuz yönde etkiler ve iş tatminsizliğine yol açar.

#### **2.6.2.4.3. Aydınlatma**

Çalışma ortamındaki sorunlardan biri de işi en iyi koşullarda yapmayı sağlayacak bir aydınlatmanın olmamasıdır. Çalışma yerinin yeterince aydınlatılması ile iş verimliliği arasında yakın bir ilişki vardır.

Yeterli derecede aydınlatılmamış bir iş yerinde çalışanlardan verimli bir iş, kaliteli bir üretim ve yeterli dikkat beklenemez. Bu nedenle iş yerlerinin yetersiz veya aşırı aydınlatılması çalışanların isteksiz davranmalarına neden olur. 106 İyi bir aydınlatmanın yapıldığı sınıflarda ders vermek öğretmenlerin erken yorulmalarını önler, motivasyon ve verimini olumlu yönde etkiler, işlerini isteyerek yapmalarını sağlar.

#### **2.6.2.4.4. Ulaşım**

Okullarından uzak yerlerde yaşayan öğretmenler için ulaşım önemli bir problemdir. Bu nedenle öğretmenler evlerine yakın okullarda görev yapmayı tercih ederler.

Öğretmenler eş durumu, kıdem veya başka sebeplerle evlerine yakın okullara atanmaktadır. Ancak bazı durumlarda istedikleri okullarda kadronun dolu olması veya başka okullarda ihtiyaç olması nedeniyle bu mümkün olamamaktadır. Bu gibi sebeplerden veya konut bulunamamasından dolayı okullarının yakınında ikamet etmeyip bir başka yerleşim birimine gidiş-geliş yapmak durumunda olan öğretmenler, hem daha erken kalkmak, hem de uzun süre yolculuk yapmak zorunda kalmaktadır.

Ayrıca okulların derse başlama ve bitiş saatlerinin trafiğin yoğun olduğu saatlere rast gelmesi kalabalık şehirlerde görev yapan öğretmenlerde araç bulma sıkıntısına sebep olmaktadır. Trafikten dolayı aynı uzaklık normalden daha çok zaman almakta ve araçların aşırı kalabalık olması nedeniyle yolculuk eziyete dönüşmektedir.

Okullara gidiş gelişlerdeki zorluklar, öğretmenlerde stres, yorgunluk ve konsantrasyon bozukluğuna, işe gitmede isteksizliğe ve dolayısıyla tatminsizliğe neden

---

<sup>106</sup> Eren, a.g.e., s:280

olmaktadır. Ancak bazı okulların öğrenciler için sağladığı servis imkanlarından öğretmenlerin de yaralanması bu stresi biraz azaltmakla beraber servise binecek öğretmen sayısının sınırlı olması öğretmenlerde sıkıntı yaşatmaktadır.

Mevsim şartlarına göre havaların kötü gittiği dönemlerde, ise zaman zaman yollar kapanmakta, öğretmenler okula gidememektedir. Eğitim-öğretim çalışmaları geri kalması ve ders müfredatlarını yetiştirme kaygıları öğretmenlerde stresi artırmakta ve çalışma şartlarındaki bu zorluk tatminsizliğe neden olmaktadır.

#### **2.6.2.4.5. Kurumların İhtiyaçları Karşılacak Düzeyde Olmaması**

Okullarda öğretmen odalarının kullanışsız ve yeterince malzeme ile donatılmamış olması(öğretmen sayısı kadar dolap, sandalye, bilgisayar ve internet, askılık, vs.), fizik, kimya, biyoloji, İngilizce, bilgisayar branşındaki gibi öğretmenlerin branşlarıyla ilgili çalışmaları yürütebilecekleri laboratuvarların olmaması, spor salonu, kütüphane(olsa bile güncel kitap ve yayınların yer almaması), yemekhane gibi bölümlerin bulunmaması veya yetersiz olması gibi birçok etken öğretmenlerde kendilerine yeterince değer verilmediği kanısına kapılmalarına sebep olmakta ve buldukları okulda çalışmak istememektedirler.

#### **2.6.2.5. İş Güvenliği ve İş Güvencesi**

İş güvenliği; çalışanın kendisini fiziksel olarak güvencede hissetmesini ifade ederken, iş güvencesi ise, işten atılma endişesinin bulunup bulunmaması demektir.

Öğretmenler korunan, huzurlu bir okulda, bugün ne olacak acaba düşüncesi olmadan işlerine gelmek isterler. Bu nedenle okul kapısında güvenlikten sorumlu kişilerin veya polislerin bulunması öğretmenleri büyük ölçüde rahatlatmaktadır.

Çalışanlar çalıştıkları işten sadece maddi beklenti içinde olmazlar, aynı zamanda iş güvencesi de beklerler.

Yaşlılık, sakatlık gibi durumlarda iş güvencelerinin olması insanlar için önemlidir. İş güvencesine ekonomik güvenlik de denebilir. Ekonomik güvenlik, kişinin iş hayatı süresince ve emeklilikten sonra maddi problemlerle baş etmelerini sağlar.

Öğretmenlik mesleğinin sosyal güvencesi emekli sandığıdır. Ancak yapılan bazı araştırmalar öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mesleklerinin kendilerine sağladığı sosyal

güvenlikten tatmin olmadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca emeklilik yaşının yükseltilmesi öğretmenlerde iş tatminsizliğini artırmıştır.

#### **2.6.2.6. Yükselme Olanağı ve Terfi**

Yükselme, yapılan işten maddi gelirin artması, kişinin sosyal statüsünün yükselmesi, toplum içindeki yerinin olumlu yönde değiştirmesidir. Yükselme arzusu fazla olan kişiler ilerleme olanağı buldukları işten de üst düzeyde tatmin olmaktadır. 107

Çalışanlar iş hayatlarının başlangıçlarında bir takım hayaller, arzular ve beklentilerle işe başlarlar. Fakat çoğu zaman iş ortamının kendilerini sunduğu imkanlarla kendi beklentileri çatışabilmektedir.

Öğretmenler de mesleklerindeki tecrübeleri arttıkça, buldukları konumlarını ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulurlar ve saygınlığı olan pozisyonlara yükselmeyi beklerler. Ancak öğretmenlik mesleği yükselmelere çok açık bir meslek değildir. Yükselme ancak yönetimde idari görevler almaktır.

“Ayrıca eğitim ve öğretimde standartlaşma arttıkça yaratıcılık ve yenilik azalmaktadır. Çünkü yükselme yolları standartlaşmakta ve mesleksi yeterlilik ile yükselme arasındaki ilişki zayıflamakta veya büsbütün kaybolmaktadır.”<sup>108</sup>

Maslow’un da ifade ettiği gibi çalışanlarda, temel ihtiyaçların karşılanmasından sonra kendilerini gösterebilme ve terfi etme isteği doğmakta ve bu ihtiyacın karşılanması ile de tatmin elde edilmektedir.

Görevlerinde terfi etmek çalışanlarda iş tatminini artırmakla beraber, terfi edememek ise sadece söz konusu terfin bekleniyor olmasında tatminsizlik yaratmaktadır. Sahip oldukları konumlarında kalmayı kabullenmiş çalışanlar kimin terfi aldığı ile ilgilenmemekle beraber beklentilerinin olmamasından dolayı da mesleklerinden daha fazla tatmin duyarlar.<sup>109</sup>

Genellikle bayan öğretmenler yükselmeye istekli olmamaktadırlar. Bunun nedeni ise bayan öğretmenlerin annelik, eşlik gibi ikinci bir rollerinin olması ve erkek astları ile

---

<sup>107</sup> Türk, a.g.e., s:77

<sup>108</sup> Bursalıoğlu, Z., a.g.e., s:45

<sup>109</sup> Demir, a.g.e., s:136

olan ilişkilerinde sıkıntı yaşamalarındandır. 110 Bu gibi sebeplerde dolayı yükselme beklentisi içinde olmayan bayan öğretmenler iş tatmini yaşamaktadırlar.

Terfi okullarda her zaman adil bir sistemle yürütülmelidir. Eğer terfiler politik mesele olarak ve kayırcılıkla değerlendirilirse öğretmenlerde güvensizlik yaratır. Yöneticilerin terfi konusunda belirlenen standartlara olabildiğince uyum göstererek hareket etmesi (sicil notlarının hakkaniyetli verilmesi, görevinde titiz çalışan, başarı elde etmiş, yeni projelerle okulu temsil etmiş personel ile diğerlerinin ayırt edilmesi gibi) öğretmenlerin samimiyet ve dürüstlük duyguları içerisinde güveni arttıracaktır. Bu da öğretmenlerde iş tatminini doğurur.

#### **2.6.2.7. Ödüllendirme, Takdir ve Övülmek**

İnsanlar çalıştıkları müddetçe yaptıkları işin karşılığını almanın yanında takdir edilmeyi ve ödüllendirilmeyi beklemektedir. Bu ödül parasal olabileceği gibi parasal olmayan ödüllerle kişinin işe olan tutumu olumlu yönde sağlanabilir.

Ödüller çalışan tatminini arttırmada kullanılan en önemli araçtır. Ancak ödülün çalışanlara tatmin sağlayacak boyutta olması gerekir. Diğer bir deyişle; ödül ile çalışanın neyi istediği veya çalışanların neleri ödül olarak kabul ettiği önemlidir. Bazı çalışanları ücret gibi maddi ödüller tatmin ederken, bazı çalışanları ise takdir edilmek gibi manevi ödüller tatmin etmektedir.

“Bu nedenle ödüller, dışsal ödüller ve içsel ödüller olarak ikiye ayrılmaktadır. Dışsal ödüller, iş güvenliği, iyi bir çalışma ortamının sağlanması gibi konuları içerirken, içsel ödüller, işin yapılması ile ilgili olan yükselme fırsatları, maaş ödüllendirmesi gibi konuları kapsamaktadır.”<sup>111</sup>

Kurum bünyesinde başarılı çalışanlara, yaptıkları işten yada gösterdikleri performanstan dolayı, verilecek ödüllerin varlığı ve düzgün işleyen bir ödüllendirme sisteminin bulunması iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> Bursalıoğlu, a.g.e, s:44

<sup>111</sup> Demir, a.g.e., s:135

<sup>112</sup> Erdil, O. ve diğerleri, “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” Doğu Üniversitesi Dergisi, C.5 ,S.1, 2004, s:20

Öğretmenler, yaptıkları çalışmaların amirleri tarafından bilinmesini ve takdir edilmesini beklemektedirler. Hatta bu duygu bazen işin ekonomik boyutunun bile önüne geçmektedir. Bu beklentilerinin gerçekleşmemesi ise öğretmenlerin üzüntü veya kırgınlık oluşturabilir.

Okullarda öğretmenlere başarılarından dolayı ücretle ödüllendirme gibi maddi ödüllerin yanında, manevi yönden de tatmin sağlayacak plaket, takdir, teşekkür belgeleri veya verilen iyi sicil notları ile mesleklerinde yükselme imkanı sağlayacak ödüllendirme sistemleri uygulanmaktadır. Bu ödüller de öğretmenleri içsel olarak da doyuma ulaştırmaktadır. Ancak burada önemli olan nokta, ödül sisteminin adil ve objektif biçimde işletilebilmesidir. Çünkü iş doyumunun sağlanmasında, ödülün kendisi kadar, öğretmenler tarafından bu ödülün adil olarak algılanıp algılanmadığı da son derece önemlidir.

Ödüller dışında öğretmenler yaptığı işin niteliğinden dolayı gerek amirleri tarafından gerekse iş arkadaşları tarafından övülme, takdir edilmeyi isterler. Bu beklenti öğretmenlerin görevlerini daha fazla sahiplenmelerini, kendileri ile gurur duymalarını ve başarılarını daha da artırmak için çaba sarf etmelerine sebep olur. Bu yüzden işinden dolayı övülmek öğretmenlerin iş doyumunu yükseltir.

#### **2.6.2.8. Denetim**

Denetlemeler çalışanların kendi performanslarını öğrenmeleri ve kişisel gelişim yoluyla kendilerini geliştirmeleri ile ilgilidir. Çalışanlar belli zaman aralıkları ile yöneticiler tarafından denetlenirler. Ancak işlerin nasıl yapılacağını bildiklerini düşünmeleri ve emir almak hoşlarına gitmediğinden dolayı denetime isteksiz bakarlar.

Denetim çalışanı katılımdan uzak tutar ve çalışan alınan kararlar hakkında fikir bildiremezse genellikle ortaya iş tatminsizliği çıkar. Her yaptığı denetlenen, kendi başına kesinlikle karar veremeyen, davranışlarında serbest olmayan çalışanlar iş tatmininden uzaklaşırlar.<sup>113</sup>

Öğretmenlerin sürekli denetlenme endişesi içinde olmaları, denetim sırasında olumsuzluk yaşama korkusu, başarısız bulunma veya diğer öğretmenlerden düşük not olma, kesin emirler dışına çıkmama kaygısı, denetleyene güvenmeme, eleştirileri

---

<sup>113</sup> Bozkurt, -Doğan, a.g.m., s: 447

kabullenememe endişeleri iş tatmini etkileyen unsurlardandır. Kaygı düzeyi çok yüksek olduğunda, bu kaygıya bağlı olarak stres oluşur. Öğretmenlerdeki sürekli kaygı ve stres çalışma hayatlarını etkiler ve bu da başarısızlığa ve iş tatminsizliğine neden olur. Denetlemenin amacı eğitim ve öğretimin amaçlarına en uygun değer ve işlemleri bulmaktır. Ancak denetim, düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda öğretmenin işten doyumuna tamamen engel olur.

Öğretmenlerin değerlendirilmesi, üzerinde çok durulmuş konulardan birisidir.”Çeşitli değerlendirme ölçütleri arasında genellikle kıdemi dayalı başarı değerlendirmesi tercih edilir. Bunun seçilmesindeki ana sebep, öğretmenin değerlendirilmesindeki güçlükten kaynaklanmaktadır. Bu değerlendirme ölçüsü olarak kıdemin yararları, sosyal adalet duygusunu kapsamaması, kişisel etkileri engellemesi, örgüte bağlılık işareti olması, kolay ölçülmesi, yıkıcı yarışmayı önlemesi, yönetimi baskıdan kurtarması ve değerlendirme güçlüğü azaltmasıdır. Yeterliliği sağlayamaması, kuşaklar arası çatışmayı artırması, yetersiz personeli örgüte yük etmesi, yetki ve yeterlilik dengesini bozması ve mesleğin önemsizleşmesi ise bu ölçütün zararları arasındadır.”<sup>114</sup>

Öğretmenlerin değerlendirilmesinde bilgi, kişilik, öğrencilere uyum, çevre kalkınmasına katılma, iş arkadaşları ile ilişkiler gibi ölçü öğeleri kullanılmaktadır. Genelde teknik yeterliliğin öncelikli olarak değerlendirilmediği sicil sistemimizde yöneticiler daha çok öğretmenlerin uyumunu puanlamaktadırlar.<sup>115</sup>

#### **2.6.2.9. İletişim**

İnsanların çevreye uyum sağlayabilmeleri için gerekli olan en önemli niteliklerden birisi iletişim becerileridir. İletişim her türlü insan ilişkilerinin ve günlük yaşantıların temelidir. Aile bireyleri arasındaki ilişkiler, arkadaş ilişkileri, öğrenci-öğretmen ilişkileri, işyerindeki ilişkiler gibi. Bu ilişkilerin korunması ve geliştirilmesi ise bireyin iletişim becerileri ile sağlanır.

Bu anlamda iletişim, bireyler arasında gerçekleşen duygu, düşünce ve bilgi alışverişi olarak tanımlanabilir.” Örgütsel iletişim ise, örgütün işleyişini sağlamak ve örgütün

---

<sup>114</sup> Bursalıoğlu, Z., a.g.e., s:45

<sup>115</sup> Bursalıoğlu, Z., a.g.e., s:46



amaçlarını gerçekleştirmek için gerek örgütü oluşturan çeşitli bölümleri, gerekse örgüt ile çevresi arasında girilen sürekli bilgi ve düşünce alışverişi ya da bölümler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasında olanak sağlayan toplumsal bir süreçtir. Bu nedenle iletişim, örgütün performansını yansıtan önemli bir faktör olarak ele alınmaktadır ve örgütün yaşamını sürdürmesinde temel bir olgu olarak düşünülmektedir.”<sup>116</sup> “Örgütsel iletişimin işlevi ve amacı ‘üretim’dir. Örgütlerin türlerine bağlı olarak, ürün, hizmet ya da bilgi üretmeye yönelik görevlerin, etkili biçimde yürütülüp koordine edilmesi, bu görevlerde bulunan kişiler arasındaki iş ve fikir birliğinin sağlanması, örgütsel iletişimin temelini oluşturmaktadır.”<sup>117</sup>

Okullarda sağlıklı bir iletişim ortamı, yöneticilerle öğretmenlerin veya öğretmenlerin birbirleriyle karşılıklı bilgi alış veriş, koordinasyon, işbirliği gibi faaliyetlerin daha doğru yapılmasını sağlayacaktır. Doğru, eksiksiz ve karşılıklı bir iletişim sağlanmaması öğretmenlerin istek ve şikayetlerinin bilinmesine ve gereken önlemlerin alınmasına engel olacağından kurumda huzursuzluğa ve iş tatminsizliğine neden olur. Ayrıca okullarda etkin iletişim ile işe devamsızlık ve iş değiştirme oranı azalır, öğretmenlerin iş motivasyonunu, iş doyumunu, üretkenliği ve performansı artar. Buna karşılık yalnızca yeterli iletişim ile her zaman iş tatmininin sağlandığını söylemek de yanlış olur.

Eğitim kurumlarında formal iletişimin yanında (yöneticinin öğretmenlerle veya diğer personelle olan iletişimi) informal iletişim de vardır. Örneğin öğretmenlerin birbirleriyle, öğrencilerle, velilerle, memur ve hizmetlilerle kurduğu iletişim informal iletişimdir. Çoğu zaman eğitim kurumlarında informal iletişim formal iletişimden daha önemli olmuştur.

Okullarda iyi bir formal iletişimin sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesi öğretmenlerde iş tatminini artırırken bu konuda yöneticilere büyük görev düşmektedir.”Yönetici kendisini çevresindekilere benimsetmeli, yeterince iletişim kanalları kurmalı ve bu kanalları her zaman açık tutmaya çalışmalıdır. Bu anlamda yöneticilerin iletişim stratejileri şöyle özetlenebilir:

---

<sup>116</sup> Sabuncuoğlu,- Tüz, a.g.e., s:130

<sup>117</sup> Özgüven, a.g.e., s:184

- 1- Girişimi başkalarından önce ele almak,
- 2- İletişime yapıcı görüşlerle başlamak,
- 3- Çevresindekilerin katılma ve işbirliğini sağlamak,
- 4- Çevredeki liderleri de çalışmalara katmak,
- 5- Katılanları güdülemek,
- 6- Başarılan işleri ortaya koymak,
- 7- Gereksene ile doyum arasında denge kurmak,
- 8- Söylentilere gerçeklerle engel olmak,
- 9- İletişim engellerini bilmek,
- 10- Başkalarının fikirlerine saygı göstermek,
- 11- Önemli haberleri yinelemek,
- 12- Her iletişim aracından yararlanmak,
- 13- Destek ve karşıt güçleri tanımak,
- 14- İletişimi aralıksız olarak sürdürmektir.”<sup>118</sup>

#### **2.6.2.10. Kurum Kültürü( İklimi)**

“Örgüt kültürü örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan özellikler bütünüdür.”<sup>119</sup> Başka bir tanımla örgüt kültürü, “çalışanlarca paylaşılan ve örgütü kaynaştıran, felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inançlardır, beklentiler, yaklaşımlar ve normlardır.”<sup>120</sup> Bir kurumun gelişmesinde ve yaşamını devam ettirmesinde kurum kültürünün yeri büyüktür.

---

<sup>118</sup> Bursalıoğlu, Z., a.g.e., s:119

<sup>119</sup> Başaran, a.g.e., s:222

<sup>120</sup> Türk a.g.e., s:33

Günümüzde çalışanların iş tatminini artırmak için birçok çaba gösterilmektedir. Bu anlayış doğrultusunda etkin bir kurum kültürü yaratarak, kurumun amaçlarına ulaşılması, etkinliğin ve verimin artırılması sağlanmaktadır.<sup>121</sup>

Kurumlardaki kültürün kurum içindeki çalışanlar tarafından algılanmasına ilişkin farklı faktörler vardır. Bunlar, kurumun çevresel, yapısal ve teknolojik değişkenleri; çalışanların kurum kültürünü algılayarak içinde buldukları konumlar ve bu konumlarla ilgili faktörler (ücret vs.); kişilik, tutum, iş tatmini gibi kişisel faktörler; çalışanların kurum içinde sosyal etkileşimde bulunduğu kişiler şeklindeki faktörlerdir. Yapılan araştırmalar, çalışanların ise en çok çalışma arkadaşları ve amirlerinin görüşlerine önem verdiklerini ortaya koymuştur.<sup>122</sup>

Kişiler arası ilişkiler ve grup işbirliği eğitim kurumları için çok önem taşımaktadır. Çünkü bu kurumlar diğerlerine göre daha informal bir yapı ve hava içerisinde çalışmaktadır. Eğitim kurumlarındaki kurum kültürünü yaratan iki etmenden birincisi öğretmen ikincisi ise yöneticidir.<sup>123</sup>

Okulda oluşan iklimin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi büyüktür. Eğer okuldaki iklim ile öğretmenlerin bireysel ihtiyaçları arasında uyum varsa tatmin en yüksek dereceye ulaşır. Güven veren, dürüst, adil davranılan, ilişkilerin iyi olduğu, çatışmaların en aza indirildiği bir ortam öğretmenlerin iş tatminini olumlu yönde etkiler. Paylaşılan ortak değerler, davranışlar, öğretmenlerin okula ve birbirine bağlılıklarını artırır. Okulda birliktelik sağlanır ve biz duygusuyla hareket edilir. Yapılan araştırmaların çoğu da öğretmenlerin, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, iş arkadaşlarını tanıma ve onlara yardımcı olma, yönetici tutumları gibi okuldaki iklimi oluşturan etkenlerden yeterince tatmin olduklarını göstermiştir. Bütün bunların neticesinde de, farklı kültürlerde yetişmiş ve aynı okulda çalışmak için bir araya gelmiş öğretmenler, birbirleriyle bütünlük içinde ve rahat ve huzurlu bir okul ortamında görev yaparlar.

#### **2.6.2.11. Statü**

“Toplumsal statü, bireyin toplum yapısı içinde işgal ettiği konum, yerdir. Bu yeri de toplumun kendisi tayin eder. Toplumsal statünün iki yeri vardır: Verilmiş statü,

---

<sup>121</sup> Işıkhan, a.g.m., s.119

<sup>122</sup> Solmuş, T., İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler, İstanbul, 2004, s:35

<sup>123</sup> Bursalıoğlu, Z., a.g.e., s:25

kazanılmış statü. Verilmiş statüde bireyin hiçbir eylem etkisi yoktur. Örneğin, erkek olarak doğmak, emekli olana yaşlı denilmesi, evlenen bir gencin olgun sayılması gibi. Kazanılmış statü ise, bireyin kendi çabasına, başarısına, yeteneklerine göre kendisinin elde ettiği bir konumdur. Örneğin bir okulu bitirerek diploma almak, sınava girerek şef, müdür vb. olmak, öğretmen olmak rehberlik uzmanı olmak, kazanılmış bir statüdür.”<sup>124</sup>

Kurumların sosyal statüleri çalışanlar için bir tatmin kaynağıdır. İnsanlar çevreden kabul gören, özellikle olarak algılanan kurumlarda çalışmak isterler ve bu kurumlarda yaptıkları işten daha fazla tatmin duyarlar.<sup>125</sup> Öğretmenler de başarıları ile adını duyurmuş, iyi bir kurum iklimine sahip okullarda görev yapmak arzusundadırlar.

Öğretmenler için, çalıştıkları okulların statülerinin yanında mesleklerinin statü daha önemli bir tatmin faktörüdür. Eskiden öğretmenlik mesleği genellikle öğrenciler tarafından çok tercih edilen bir meslek konumunda değildi. Bu nedenle eğitim fakülteleri üniversite seçme sınavında hiç tercih edilmemekte veya öğrenciler tarafından hiçbir şey olamazsam öğretmen bari olayım anlayışıyla son sıralarda düşünölmekteydi. Günümüzde ise bu anlayış değişerek öğretmenlik mesleği üniversite sınavlarında üst sıralarda tercih edilen meslek haline gelmiştir. Bunun en büyük nedeni ise, işsizlik ve öğretmenliğin gelecek güvencesinin olmasıdır. Bu sebeple istemeseler de çok sayıda öğrenci öğretmen olmak için çaba göstermektedir. Oysa öğretmenlik mesleği gönülden çok severek ve çok özveri ile yapılması gereken bir meslektir. Bu anlayış içinde yapılmaması öğretmenliğin statüsünü ve kalitesini düşürmektedir.

Bu anlayışın olmasının sebeplerinden biri, öğretmenin statüsünün sosyal sınıfına, çalıştığı çevreye, sosyal ilişkilerinin çeşit ve derecesine, çevre kalkınmasına katılma çabalarına göre de değişmeler göstermesindedir.<sup>126</sup> “Türkiye’de öğretmen adaylarının aile kökenleri ve babalarının mesleği incelendiğinde, büyük çoğunluğunun kentli ve babalarının da kentsel bir iş tuttıkları ve orta gelir grubunda bulunan mesleklere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin orta sınıf kaynaklı olması, bu mesleğin statüsünü belirleyen önemli faktörlerden bir tanesidir.”<sup>127</sup>

---

<sup>124</sup> Hesapçioğlu, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, s:62

<sup>125</sup> Erdoğan, İ., a.g.e., s:243

<sup>126</sup> Bursalıoğlu, Z., a.g.e., ss:43-44

<sup>127</sup> Özdemir,- Yalın,- Sezgin, a.g.e., s:68

Öğretmenlik mesleğini genellikle toplumun orta sınıflarından gelen bireyler tarafından seçilmesinin önemli nedeni “Cumhuriyet’in ilk yıllarından itibaren ilkökul öğretmeni yetiştiren öğretmen okullarının parasız yatılı okullar olmasıdır. Bu okullarla birlikte özellikle kırsal alanda yaşayan ailelerin çocukları öğretmenlik mesleği yoluyla toplumsal statülerini yükseltebilmekteydiler. 1970’li yılların sonlarından itibaren ilkökul öğretmenliği için yükseköğretimin şart olması ile birlikte bu durum değişmeye başlamıştır.”<sup>128</sup>

Tarih boyunca kutsal bir meslek olarak kabul edilen öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve önemi toplumumuzdaki tüm bireyler tarafından kabul edilmektedir. Ancak günümüzde öğretmenin rolünün gittikçe artmasına karşın çeşitli sebepler öğretmenliğin statüsünün azalmasına neden olmaktadır.<sup>129</sup> Bunların başında öğretmenlerin gelir düzeyinin düşük olması, eğitim verdiği grubun yaşının ve bilgi düzeyinin düşük olması, öğretmenlerin yaptığı işin birçok kişi tarafından sıradan yapılabilecek bir iş olarak görülmesi<sup>130</sup> gibi faktörler gelir.” Öğretmenlik mesleğinin statüsü özellikle eğitim seviyesi düşük olan az gelişmiş ülkelerde görece olarak yüksekken, gelir ve eğitim düzeyi yüksek olan ülkelerde statü gittikçe düşmektedir.”<sup>131</sup>

Özellikle tayin dönemlerinde öğretmenler siyasi yollarla tayinlerini yaptırmak istemekte ve çalışmak istedikleri okulları gene siyasi kanallar aracılığı ile belirlemeye çalışmaktadırlar. Bu davranışlar toplum gözünde öğretmenliğin değerini düşürmekte ve öğretmenlerin mesleksi bağımsızlığından ödün vermesine neden olmaktadır.<sup>132</sup>

Tayinlerdeki bu yanlış uygulamalardan dolayı batı bölgelerdeki okullarda yığılmalar olmakta ve öğretmen fazlalığı nedeniyle öğretmenler maaş karşılığında çalışmak zorunda oldukları dersleri bile doldurmakta güçlük çekmektedirler. Okullardaki öğretmen yığılmaları öğretmenlerin norm kadro fazlası durumuna düşmelerine sebep olmaktadır. Bu durumda olan öğretmenler branşları dışında derslere girmekte veya idari işlerde görevlendirilmektedir. Ancak, doğu bölgelerdeki okullarda ise durum bunun tersidir. Öğretmen ihtiyacı kapatılamadığı için köylerdeki ilköğretim okullarında bir öğretmen birden fazla şubeye aynı anda ders vermeye çalışmaktadır. Bu şekilde görev

---

<sup>128</sup> Erden, a.g.e., s:33

<sup>129</sup> Bursalıoğlu, a.g.e., s:44

<sup>130</sup> Eskicumalı, a.g.e., s:19

<sup>131</sup> Erden, a.g.e., s:34

<sup>132</sup> Bursalıoğlu, a.g.e., s:44

yapan öğretmen ise bir an önce merkezlere gelmek istemekte veya çeşitli gerekçelerle başka şehirlere tayinini yaptırmanın yollarını aramaktadır. Öğretmenin çalıştığı yerden kısa zamanda gitmeyi planlaması verimli olarak çalışmamasına, dolayısıyla öğretmenlik mesleğinin saygınlığının düşmesine neden olmaktadır.

**Tablo 3. Öğretmenlerin Çalıştıkları Yerlere Göre Dağılımı**

İl Merkezi	İlçe Merkezi	Belde	Köy- Mezra
% 61,3	%27,2	%5,3	%6,1

(Kaynak: Gürbüz Ocak., “Meslek Olarak Öğretmenlik” Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2005, s:39)

**Tablo 4. Eğitim Kademelerine Göre Öğretmen Dağılımları**

EĞİTİM KADEMESİ	ÖĞRETMEN SAYISI		
	TOPLAM	ŞEHİR	KÖY
<b>Okul Öncesi</b>	22.030	20.710	1320
<b>İlköğretim</b>	399.025	286.887	112.138
<b>Ortaöğretim</b>	167.949	160.623	7.326
<b>Genel Ortaöğretim</b>	93.209	88.162	5.047
<b>Mesleki ve Teknik Ortaöğretim</b>	74.740	72.461	2.279

(Kaynak: Gürbüz Ocak., “Meslek Olarak Öğretmenlik” Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2005, s:39’deki tablodan kısaltılarak alınmıştır.)

Ayrıca öğretmenler kendi aralarında, çalıştığı okul türü, okuttuğu ders, okuttuğu sınıf, kıdem gibi etkenlere göre de statü farkları oluşturmaktadırlar. Branş öğretmenleri

ilköğretim öğretmenlerine, Anadolu veya fen liselerinde çalışan öğretmenler düz liselerde görev yapan öğretmenlere, meslek liselerinde bilgisayar bölümü veya elektrik-elektronik bölümü öğretmenleri mobilya, tesisat, motor bölümü öğretmenlerine göre, tecrübeli öğretmenler daha az kıdemli öğretmenlere göre kendilerini yüksek statüde görebilmektedirler.

Günümüzde öğretmenler uzmanlık eğitimi alarak yetiştirilmektedir. Hatta eğitim fakülteleri beş seneye çıkartılarak öğretmen adayları yüksek lisanslı olarak mezun olmaktadır. Bu durum öğretmenliğin kalitesini artırmaktadır. Ancak, geçmiş yıllarda öğretmene duyulan ihtiyaç sebebiyle değişik fakültelerden mezun kişiler(mühendis, veteriner, vs. gibi) kısa süreli pedagojik formasyon kursları ile öğretmen olarak atanmışlardır. Bu da toplumda öğretmenliğin herkesin yapabileceği bir meslek olarak değerlendirilmesine sebep olmuştur.

Ancak günümüzde özel okulların gittikçe çoğalması, insanların eğitime daha fazla önem vermesi ve her şeyin eğitimle sağlanabileceğinin bilincinde olan insanların artması sonucunda öğretmenlik mesleğinin yeniden itibar kazanmasına sebep olmaktadır.<sup>133</sup>

#### **2.6.2.12. Ücret**

Kurumca çalışanların emeği ve işte gösterdiği başarının karşılığı olarak kendisine sağlanan ücret (para, ekonomik yararlar, toplumsal haklar, olanaklar vb.) iş tatmininin sağlanmasında önemli bir etkidir.<sup>134</sup> Ücretin iş tatminini açısından önemli olmasındaki birinci faktör, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada başlıca araç olması, ikinci faktör ise statü ve başarı simgesi olarak görülmesidir.

Ücretin yüksekliği çalışanlarda iş tatminini artırmaktadır. Ancak bundan daha önemli olan, alınan ücretlerin adil olarak dağıtılması ve çalışanlar tarafından bu dengenin algılanmasıdır. Çünkü çalışanlar kendi ücretlerini başkalarının aldıkları ücretle kıyaslarlar ve sonuçta tatmin ya da tatminsizlik yaşarlar. Çalışanlar sadece kendi aldıkları ücretten dolayı değil, aynı konumda aynı yetenek, beceri ve iş verimine sahip diğer çalışanların daha yüksek ücret almasından dolayı tatminsizlik duyarlar.<sup>135</sup> Eğitim kurumlarında ders dağılımlarının dengesizliğinden dolayı alınan ücretlerde yaşanan bir adaletsizlik varsa veya

---

<sup>133</sup> Erden, a.g.e., s:35

<sup>134</sup> Başaran, a.g.e., s:219

<sup>135</sup> Demir, a.g.e., s:134

sınav görevleri, kurs görevleri genellikle aynı öğretmenlere veriliyorsa bu durum diğer öğretmenlerde moral bozukluğuna ve sonuçta da iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Ayrıca bu iş tatminsizliği, alınan maaşın öğretmenlik mesleğinin kazanılması ve yapılması sırasında karşılaşılan güçlük ve verilen emek karşılığında hak edilmediğini düşünen öğretmenlerde daha yüksek düzeydedir.

Tennessee Kariyer Geliştirme Programı çalışması sonucunda, niçin öğretmenlerin daha yüksek kazançlı işlere geçerek kaybedildiği açıklanmaya çalışılmıştır. Öğretmenliği başarılı bir şekilde yerine getiren kişilerin diğer mesleklere yada görevlere geçiş eğilimini önlemek için yeterli ve doyurucu bir ücret almalarının gerektiği söylenmiştir.<sup>136</sup>

Ancak ülkemizde öğretmenlik mesleği alınan eğitim düzeyine göre geliri en düşük olan mesleklerden biridir. Bunun başlıca nedeni, öğretmen sayısının fazla olması ve öğretmenlerin devlete bağlı bir memur olarak görev yapmalarıdır. Bu sebeple devlet, öğretmenlere yapılan zamları bütçeye büyük yük olarak görmekte ve fazla artış yapmamaktadır.<sup>137</sup>

İnsanların ihtiyaçları genel olarak birinci derecede temel ihtiyaçlar ve ikinci derecede tamamlayıcı ihtiyaçlar olarak iki gruba ayrılmıştır. Her canlı gibi insanın da yaşamını devam ettirmesi ve gerekli faaliyetleri yapabilmesi için, yemek, içmek, barınmak, giyinmek, uyumak, neslini devam ettirmek gibi temel ihtiyaçlarını karşılaması gerekir. Bu ihtiyaçlara fizyolojik ihtiyaçlar denir,<sup>138</sup> bunlar sonradan kazanılmış değildirler, doğuştan vardır. Fizyolojik ihtiyaçlar en az oranda bile olsa tatmin edilmedikleri zaman insan yaşamını devam ettiremez. Biyolojik yaşamın sürekli kılınması için bu ihtiyaçlar karşılanmak zorundadır.<sup>139</sup> Çalışanlar için, ücret, iyi çalışma koşulları fizyolojik bir ihtiyaç olarak gösterilebilir. İkinci derecede olan tamamlayıcı ihtiyaçlar, fizyonomiden çok, düşünce ve duygularla ilgili olduğundan sosyal ve psikolojik bir özelliğe sahiptirler. Bu ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlara göre daha az belirlidirler ve zamanla kazanılırlar. Bu ihtiyaçlara örnek olarak, kişisel takdir, görev sorumluluğu hissetme, şefkat duyma, bazı şeylere sahip olma ve bazı kimselerle birlikte olma ve onları arama arzusu, kabul görme,

---

<sup>136</sup> Kurt, T., "Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi" Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.25, S.1, Ankara, 2005, s:294

<sup>137</sup> Erden, a.g.e., s:33

<sup>138</sup> Eren, a.g.e., s:498

<sup>139</sup> Eren, a.g.e., s:500



ait olma hissi, sevgi, saygı görme, gücünden tatmin olma, başarıma arzusunun<sup>140</sup> sayabiliriz. Abraham Maslow'a göre birey ilk olarak fizyolojik ihtiyaçlarının giderilmesine çalışacaktır. Birey bu ihtiyaçlarını gidermeden bir üst basamaktaki ihtiyaçlarına yönelemez. 141

Öğretmenlerin de yaşamlarını sürdürebilmesi için, fizyolojik ihtiyaçlarını öncelikle gidermesi gerekir. Diğer meslek gruplarından farklı olarak, toplumdaki konumunu devam ettirebilmek hatta geliştirebilmek için eğitimle ve bilimle ilgili her türlü gelişmeyi takip etmesi gerekir.

Öğretmenlik mesleğinde alınan maaşın; bir ailenin normal hayat standartlarında yaşamasına yeterli olmayacak kadar düşük oluşu, hatta, gıda, kira, giyim gibi fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasında bile yetersiz kalması, öğretmenlerin geçim sıkıntısı çekmelerine neden olmaktadır. Kendilerinin ve ailesinin geçimini sağlayacak bir ücret almamaları öğretmenlerin ek gelir sağlama gayretine düşmelerine sebep olmaktadır. Üniversite sınavında ağırlığı olan matematik, edebiyat, yabancı dil, kimya, fizik, biyoloji gibi branşlardaki öğretmenlerin özel ders vermeleri veya özel eğitim kurumlarında ders saati karşılığında çalışmaları ya da bazı öğretmenlerin mesleklerinden çok farklı ikinci bir iş yapmaları (tezgahtarlık, şoförlük gibi) hem öğretmenlerin iş tatminsizliğine, hem mesleklerine karşı gerekli önemi ve gayreti göstermemelerine hem de öğretmenlik mesleğinin kalitesinin düşmesine ve toplumda öğretmenin statüsünün zarar görmesine neden olmaktadır. Hatta ücret yetersizliği, bazı öğretmenlerin, (özellikle meslek öğretmenlerinin) mesleği tamamen bırakarak daha yüksek ücret alabilecekleri başka kurumlara veya işlere geçiş yapmalarına sebep olmaktadır.

“Yukarıdakilerin yanı sıra iş tatmininin sağlanmasında çalışanların yaşı, kıdemi, cinsiyeti öğrenimi, yaşantıları gibi bireysel özellikleri; harcadığı çaba, gösterdiği gayret, çıkarttığı işin kalitesi ve niteliği, kendini yenileme ve geliştirme eğilimleri gibi bireysel eylemleri; sorumluluk, yeterlilik, bilişsel yük gibi görev özelliklerinin aldığı ücretle dengeli olması gerekmektedir.”<sup>142</sup>

---

<sup>140</sup> Şimşek, M.Ş.-Akgemici, T.-Çelik, A., Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Konya, 2003, s:137

<sup>141</sup> Eren, a.g.e., s:500

<sup>142</sup> Başaran, a.g.e., s.:219

Günümüzde bazı öğretmenlerin bireysel özelliklerinden dolayı (eşinin çalışmıyor olması veya çocuk sayısına göre) maaşları biraz fazla olmakla beraber bu tatmin edici düzeyde değildir. Hatta günümüzde öğretmenliğin en üst derecesine gelmiş ve mesleğe yıllarını vermiş bir öğretmenle göreve yeni başlayan bir öğretmenin maaşları arasında da çok fazla bir fark yoktur. Görevinde başarı gösteren mesleği ile ilgili üstün çalışmalar yapan öğretmenlerin maaşlarında herhangi bir artış olmamaktadır. Maddi olarak öğretmen sadece maaşla ödüllendirme almaktadır. Ancak bu ödül ise sene içinde amir tarafından az sayıda öğretmen için üst makama teklif edilerek yapılmakta( üst makamların da onayı ile) ve öğretmen bu ödülü sadece meslek hayatında bir kere alabilmektedir. Bireysel özellikler ve yaptıkları işe karşı aldıkları maaşın dengeli olmadığını düşünen öğretmenlerde iş tatmini düşük olmaktadır.

### **2.6.2.13. Örgüt Büyüklüğü**

Araştırmalara göre küçük örgütlerde iş tatmini arkadaşlık, küçük gruplarla çalışmak ve bireysel yakınlığın fazla olması nedeniyle iş tatmini daha yüksektir. Ayrıca, küçük örgütlerde işe ve ortama uyum sağlamak da daha kolaydır. Bu sebeple örgüt büyüdükçe çalışanların iş tatmini azalmaktadır.<sup>143</sup>

Büyük ve kalabalık personeli olan okullarda görev yapan öğretmenlerin birbirleri ile iletişimi az olmaktadır. Hatta bazı öğretmenler birbirlerini bile tanımamaktadırlar. Bu da sağlıklı bir okul ikliminin oluşmasını engellemektedir. Ayrıca kalabalık okullarda, öğretmenlerle ilgili bilgilendirme yazıları öğretmenlere ulaştırılamamakta veya yazının süresinden sonra öğretmenin haberi olmaktadır. Bu gibi mağduriyetler öğretmenlerin iş tatminini düşürmektedir.

### **2.6.2.14. İşin Sosyal İhtiyaçları Karşılayamaması**

Öğretmenlerin görevlerini yaptıkları bazı köy, kasaba ve ilçelerde, sosyal ihtiyaçları karşılayacak hastane, lokanta, sinema, alış-veriş yeri gibi ortamların bulunmaması, okulların yerinin bu ihtiyaçları karşılayabilecek büyük yerleşim birimlerine uzak olması, öğretmenlere ait dinlenme tesislerinin de yok denecek kadar az olması öğretmenlerde iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Özellikle küçük yerlerde çalışan öğretmenlerin

---

<sup>143</sup> Aliyeva, a.g.e., s:44

görevlerini yaptıkları yerde kalacak konut bulamaması ve okulda ikamet etmek zorunda kalmaları öğretmenleri sıkıntıya düşürmektedir. Bazı büyük okullarda bulunan lojmanlar öğretmenlerin konut sorununu bir nebze çöze de konut sayılarının yetersiz olması veya konutların kullanışsız olması öğretmenlerin bu sıkıntılarını tam olarak giderememektedir.

## **2.7. İş Tatmininin Bireysel ve Kurumsal Sonuçları**

Verimli bir iş ve huzurlu bir çalışma ortamı açısından önemi yadsınamayacak olan iş tatmini konusu, gerek öğretmenlerin kendisi açısından gerekse çalıştığı kurum açısından birçok fayda sağlamaktadır. Hayatının büyük bir kısmını çalıştığı kurumda geçiren bir öğretmenin doyum düzeyi, özel yaşamını ve sağlığını olumlu veya olumsuz bir şekilde etkileyecektir.

### **2.7.1. Bireysel Sonuçları**

İş tatminin artması öğretmenlerin başarısını artırır. Bilgilerini aktarmak, çok yönlü ve özel çaba gerektiren mesleklerini yapmak ve bunların neticesinde de başarılı olduklarına dair kendilerine bilgi gelmesi öğretmenlerin işlerinden tatmin duymalarına sebep olur.

Mesleklerini yapmadaki gerekli olan becerileri arttıkça, işlerinden duydukları mutluluk da artmaktadır. Mesleklerinin kendilerini geliştirme imkanları vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi öğretmenler için tatmin nedeni sayılabilir ve yetersizlik duygularına kapılmalarını engeller.

Ayrıca iş tatmininin artması sonucunda öğretmenlerin birbirleri ile ve diğer çalışanlar arasındaki işbirliği ve yardımlaşma düzeyi artar.

İş tatminin yüksek olması öğretmenlerin işle ilgili olmayan faaliyetlerinde de mutlu olmalarını sağlar, kendilerine olan güvenlerini artırır.

Ancak iş doyumunun düşük olması ise, öğretmenlerin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Öğretmenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıkları ile iş doyumunu arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışmak psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucu ortaya çıkan iş doyumsuzluğu davranış bozukluklarına yol açmaktadır. Bu durumun duygusal ve sinirsel bozukluklara neden olması; duygusal çöküntü, hayal

kırıklığı, uykusuzluk, huzursuzluk, iştahsızlık gibi rahatsızlıklara yol açması kaçınılmazdır.<sup>144</sup>

## 2.7.2. Kurumsal Sonuçları

Kurum açısından bakıldığında iş doyumunu ile kuruma bağlılık arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki olduğunu söylenebilir. Yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olan öğretmenin çalıştığı okulun çıkarlarını gözetir, mesleğine olan bağlılığı artar. Dolayısıyla performansı yükselir ve okulda isteğe bağlı yer değiştirmelerin-tayinlerin oranı azalır. Buna karşılık iş doğumsuzluğu sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan öğretmenler, kurum içinde olumsuz davranışlar ortaya koymaya başlayacaklardır. Bu durumda olan öğretmenlerde her konu ile ilgili şikayetler, kurum içinde veya dışında kurum hakkında olumsuz eleştiriler, diğer çalışanların morallerini bozma çabaları, görevini umursamama ve ihmal etme, kurallara uymama, işe devamsızlık gibi davranışlarda bulunabilir.<sup>145</sup>

## 2.8. İş Tatminsizliği ve Sonuçları

### 2.8.1. İş Tatminsizliğinin Tanımı ve Nedenleri

Çalışanlar için tatmin kadar önemli olan diğer bir unsur da tatminsizliktir. Aile, okul, iş hayatı gibi kurumlarda değişik roller üstlenen insan, ihtiyaçlarını temin etmek için uğraşılarda bulunacaktır. İstediklerini elde eden ve ihtiyaçlarını gideren kimse tatmin sağlarken, uğraşılarda sonunda isteklerini ve ihtiyaçlarını gideremezse tatminsiz olacaktır.

İş tatmini tek boyutlu bir kavram değildir. İşin farklı yönleri olumlu ve olumsuz olarak iş tatminini etkiler. İş idaresi, ücret, çalışma koşulları gibi objektif özelliklerin yanı sıra, bireyin gereksinimleri, istekleri ve beklentilerinin etkisi de göz ardı edilemez. Bir birey aynı şartlarda tatmin duyarken, bir diğeri tatminsizlik yaşayabilir.<sup>146</sup>

---

<sup>144</sup> Akıncı, a.g.m., s:124

<sup>145</sup> Akıncı, a.g.m., s:8

<sup>146</sup> Minibaş, J., Özel ve Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü İle İlişkisi, Y.L.T., İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (İ.Ü.S.B.E.), İstanbul, 1990, s:4

İş tatminsizliği, bireyin yaptığı işten bir tatmin ve hoşlanma duygusu elde etmemesini, işine karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygu yaşamasını anlatır.<sup>147</sup>

Cumming's iş tatminsizliğini çalışanın beklentilerini bulamamanın yarattığı gerilim ve hayal kırıklığı olarak açıklamaktadır.

Diğer bir tanımla iş tatminsizliği “bireylerin yaptıkları işe konsantrasyonlarının bozulması, motivasyon düşüklüğü yaşamaları ve o işten haz almamaları” olarak tanımlanmaktadır.<sup>148</sup>

İnsanların işinden yaşadıkları tatminsizliğin çalışma yaşamı üzerinde önemli bir etkisi vardır. İnsanlar bu tatminsizliklerini, yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri işlerinin kendilerine bir şey ifade etmediğini söyleyerek belli ederler. Ancak bu tatminsizlik, sadece kişinin kendisiyle sınırlı kalmamaktadır. Kişi doğrudan ya da dolaylı olarak bu huzursuzluğunu çalıştığı kuruma ve işine, ailesine ve çevredeki insanlara da yansıtacaktır.<sup>149</sup>

Çalışanların beklentileri, özlem seviyeleri, fiilen elde ettiklerinden daha yüksek olduğundan çalışma hayatında esas olan iş tatmini değil, iş tatminsizliği olmaktadır. İş tatminiyle ilgili çalışmaların çoğu da gerçekte iş tatminsizliğini açığa çıkarmayı, bunların azaltılması ile ilgili bir takım önlemler almayı amaçlamaktadır.<sup>150</sup> İş tatminini sağlayan veya iş tatminsizliğine sebep olan nedenler genel olarak şöyle özetlenebilir:

- 1-İnsanların uygun olmadıkları işte çalışıyor olmaları,
- 2-İşini yeterince iyi yapamadığı duygusunun getirdiği endişe,
- 3-Etkin olmayan bir liderliğin etkileri. Çok sık ya da sınırlayıcı gözetim, çalışanları temsil edemeyen lider, haberleşmede aksaklıklar vs.
- 4-Elverişsiz çalışma koşulları: Eğer sevimsiz olmayan koşullarda çalışmak kaçınılmaz olursa çalışanlar bunu kabul edebilir, ama eğer şartlar düzeltilebilir ancak yöneticiler bunun için çaba sarf edemiyorsa bu durum çalışanlarda isteksizlik yaratır.

---

<sup>147</sup> Başaran, a.g.e., s:221

<sup>148</sup> Silah, a.g.e., s:126

<sup>149</sup> Demircan, D.-Demirhan, G., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması” Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi , C.9, S.1, Ankara, 2004, s:4

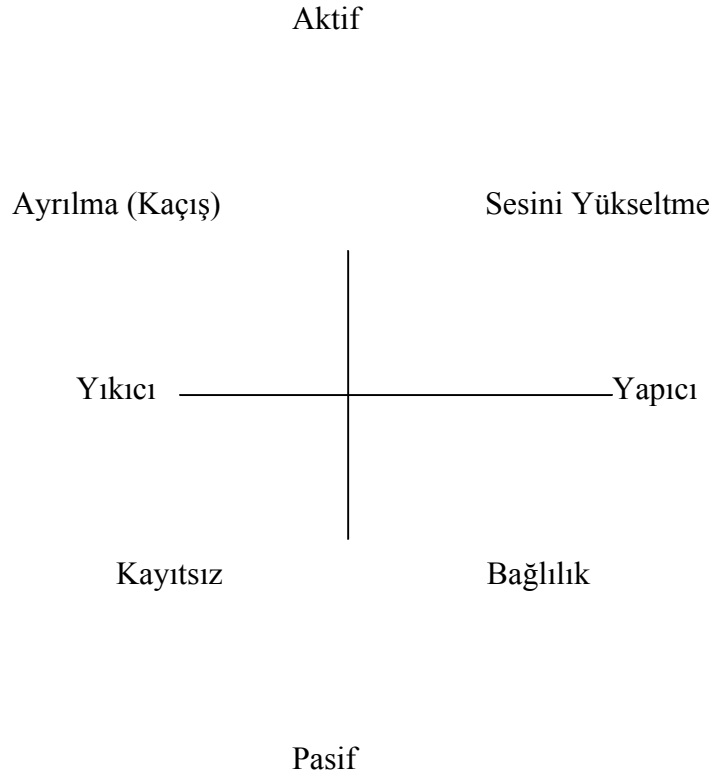
<sup>150</sup> Kazanç, a.g.e., s:49

5-Bireyin yaptığı iş karşılı hak ettiği takdiri bulamaması, daha fazla sorumluluk alabilecek kapasitede oldukları halde üstlerin bunu fark etmemesi ilerleme olanaklarının kısıtlı oluşu vb.<sup>151</sup>

Eğer bu faktörler olumlu yönde gerçekleştirilirse, çalışanların kendi amaçları ile kurum amaçları bütünleştirilebilirse, etkin bir iletişim kurulabilirse iş tatmini de sağlanır.

### 2.8.2. İş Tatminsizliğine Karşı Çalışanların Davranışları

İş tatminsizliğindeki önemli safhalardan biri çalışanların bunu ifade ediş şekilleridir. Çalışanların tatminsizlik düzeyleri iki boyutlu olarak değerlendirilir. Bu boyutlardan birincisi yapıcı/yıkıcı, diğeri ise aktif pasif boyutudur. İş tatminsizliğine karşı gösterilen tepkiler şematik olarak şöyledir:



### Şekil 3. Kişilerin Tatminsizliklerini İfade Ediş Biçimleri

(Kaynak: Mehmet Silah, Endüstride Çalışma Psikolojisi, Genişletilmiş 2.Baskı, Ankara, 2005,s:121)

<sup>151</sup> Mertol, Ş., Orta Kademe Yöneticilerinin İş Tatmini ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması, Y.Y.L.T., İ.Ü.İ.F., İstanbul, 1993, s:15

Çalışanların tatminsizlik durumlarında ortaya koyabilecekleri olası davranışları dört grupta toplamak mümkündür.

**Terk etme- Kaçış:** Kurumu terk etme, istifa etme, yeni bir iş bulma şeklindedir. Aktif ve yıkıcı bir tepki içerir.

**Sesini yükseltme- Dile Getirme:** Mevcut şartları düzeltmeye yönelik aktif ve yapıcı bir tepkidir. Karşılaştığı sorunları ve çözüm önerilerini amirleri ile tartışma gibi.

**Sadakat-Bağlılık:** Çalışanların bu davranışı pasif fakat yapıcı bir nitelik taşır. Çalışanlar iyimser bir bakışla çalışma koşullarının iyileşmesini beklerler. Kurumu dış etkilere karşı korurlar ve yönetime güvenirlir.

**Göz Ardı Etme- Kayıtsızlık:** Çalışan davranışı pasif ve yıkıcıdır. Çalışan çalışma şartlarının daha da kötüleşmesine izin verir. Sürekli devamsızlıklar, geç kalmalar, daha az çaba ve daha çok hata şeklinde ortaya çıkar.<sup>152</sup>

### 2.8.3. İş İle İlgili Şikayet ve Tatminsizlik Konuları

İnsanlar bilgi ve yeteneklerini kullanabilecekleri ve istedikleri işleri yaptıkları sürece verimli çalışırlar. İş ile ilgili şikayetleri ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutumları üç kısımda toplamak mümkündür. Bunlar:

“1-İşin yapılışı ve iş aletlerine bağlı şikayet ve tatminsizlikler

2-Belli bir işte çalışma sonucu elde edilebilecek maddi çıkarlara ilişkin şikayet ve tatminsizlikler

3-Takdir edilme ve sosyal prestij ile ilgili şikayet ve tatminsizliklerdir.”<sup>153</sup>

#### 2.8.3.1. İşin Yapılış Koşullarına Ve İş Aletlerine İlişkin Tatminsizlikler

##### a-İşin Gerektirdiği Çevresel ve Bedensel Koşullara İlişkin Tatminsizlikler

Bu şikayetlerin bazıları iş yeriyle ilgilidir. Kötü ısınma koşulları, yetersiz aydınlatma ve havalandırma yüzünden ortaya çıkan hem işin görülmesini önemli ölçüde

<sup>152</sup> Silah, a.g.e., s:128

<sup>153</sup> Özkalp, E.-Kirel, Ç., Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı, Yayın no:149, Eskişehir, 2001, s: 155

aksatan hem de bireyin bedensel işlevlerinin bozulmasına neden olan durumlardır. Örneğin görme, işitme bozuklukları, akciğer hastalıkları gibi olumsuz durumlar oluşabilir. Neticede bu faktörler iş verimini düşürür. Bu durumları önleyecek önlemler alınmadığında ise işte tatminsizlik ve şikayetler baş gösterecektir.<sup>154</sup>

### **b- İşe İlişkin Zihinsel Koşullarla İlişkin Tatminsizlikler**

Bireylerin işte sürekli aynı şekilde hareket etmeleri yani işin monoton olması, kişilerin zekalarını kullanmadan sadece dikkatlerini vererek çalışmalarına neden olur. Bu da çalışanlarda bezginlik ve tatminsizlik halleri ortaya çıkarır. Ayrıca basit işler rutinleşmeye sebep olurken daha karmaşık işlerde bunu gerçekleştirmek uzun zaman alır. Başaramamak korkusu da çalışanları bunalıma ve sinirlilik hallerine sokar.<sup>155</sup>

Ayrıca çalışanlara istenen iş ile ilgili yöntemleri benimsetebilmek ve alışılmış yöntemleri bırakmak zor olacağından sıkıcı gelmekte ve şikayetlere neden olmaktadır.

### **c- İşin gerektirdiği Moral Koşulları Ve Bununla İlgili Şikayetler**

Çalışma yerlerindeki iş ile ilgili moral şikayetlerin başında gelmektedir. Mekanların iyi düzenlenmemesi, iyi yemek ve kantin hizmetleri yapılmaması gibi. Ayrıca uygun olmayan çalışma saatleri, aynı şekilde işten çıkışta araç olanaklarının sağlanmaması, aşırı iş yükü, uyumlu iş arkadaşlığının ve samimi havanın olmaması da iş tatminsizliğinde önemli unsurlardır.

### **2.8.3.2. Maddi Çıkarlara İlişkin Şikayet ve Tatminsizlikler**

Burada en önemli konu çalışanların ücretlerinin adil olarak verilmemesidir. Aynı görevi yapan ve eşit konumdaki kişiler arasında dengesiz alınan ücretler çalışanlarda tatminsizlik ve şikayet yaratır. Ayrıca çalışanların aldıkları ücretler yaptıkları işlerin niteliğine, bireysel özelliklere ve değerlere, unvan ve diplomaya uygun olmalıdır.<sup>156</sup>

---

<sup>154</sup> Mertol, a.g.e., s:16

<sup>155</sup> Mertol, a.g.e., s:16

<sup>156</sup> Mertol, a.g.e., s:16



### **2.8.3.3. Takdir Edilme Ve Sosyal Prestijle İle İlgili Tatminsizlikler**

Çalışanın bazı konularda yetenekli olması, takdir edilmeye layık bulunması, bunu araması ancak bu beklentilerinin karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan şikayetlerdir. Bu şikayetler kişinin kendi karakteri ve yeteneği ile ilgilidir.<sup>157</sup>

#### **a- İş Şekillerine Ait Şikayetler**

Çalışanların iş yerinde gereken değeri görmemesi, çalışanın amirine ve diğer çalışanlara karşı güvensizlik duyması, verilen sözlerin yerine getirilmemesi, iş ve personel değerlendirilmelerinde haksızlıklara yer verilmesi gibi durumlar şikayet ve tatminsizliklere neden olmaktadır.

#### **b- Verilen İş İle İlgili Tatminsizlik ve Şikayetler**

Çalışanın daha önce bildiği bir işin kendisine verilmemesi ve onun bilgileri dışında kalan bir işi yapmaya zorlanması, kişininse yapmak isteyip de yapamamasından kaynaklanan bunalımların yanında, hak ettiği konumu bulamayan kimselerin yaşadığı tatminsizlik olarak söylenebilir. Çünkü çalışan yaptığı işin karşılığında maddi ve manevi yönden takdir edilmeyi bekler.<sup>158</sup>

#### **c-Gelişme Olanakları İle İlgili Şikayetler**

İnsanlar değer verilen bir kişi olmak, yetenekli bir insan olarak sayılmak, anlaşılacak ve grup içinde yükselmek arzusu taşırlar. Bu ihtiyaçların karşılanmaması insanlarda tatminsizliğe ve şikayetlere yol açan ruhsal bunalımlara sebep olur.

#### **d- Terfi İle İlgili Şikayetler**

Eğer, işe yeni başlayan bir kişi görevinde yükselme olanağı bulamadığı ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir tutum takınır. Adil olarak değil de kayırcılıkla yapılan terfiler de çalışanlarda tatminsizliği ve şikayetleri doğurur.<sup>159</sup>

---

<sup>157</sup> Eren, a.g.e., s:247

<sup>158</sup> Eren, a.g.e., s:247

<sup>159</sup> Eren, a.g.e., s:248

## 2.8.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

### 2.8.4.1. İş Tatminsizliğinin Örgütsel Sonuçları

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardan kişisel gereksinimlerinin karşılanmasını, güvenliklerinin sağlanmasını, saygı gösterilmesini ve huzurlu bir ortamda görev yapmayı beklerler. Kurumların öğretmenlerden bekledikleri ise ders giriş ve çıkış saatlerine uyma, kurallara uygun hareket etme, iş arkadaşları ile uyum içinde görevlerini başarı ile gerçekleştirmeleridir. Öğretmenlerin bireysel amaç ve beklentilerinin kurumun hedef ve beklentileri ile çatıştığı durumlarda uyumsuzluk ve doyumsuzluk ortaya çıkmaktadır.

#### 2.8.4.1.1. İşe Gitmede İsteksizlik

İş tatmininin azalması, öğretmenlerin mesleklerine karşı motivasyonlarını düşürür. Tatminsiz olan öğretmen, kuruma, diğer çalışanlara ve öğrencilere karşı olumsuz tutumlara sahip olur. Bunun sonucu olarak da işe gitmede isteksizlik yaşamasına karşın işe gitme zorunluluğu kendisinde önemli bir kaygı ve stres yaratır.

“İşbirliği, çalışanların birbirlerinden haberli olarak ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere hareket etmesidir. Bunun sürebilmesi için iki koşul gereklidir. Ortak amacın gerçekleşmesi birinci koşuldur, ikincisi ise gereksinimlerin karşılanmasıdır. Bu bireysel ve kişiseldir. Bunlardan birincisi amaçların gerçekleşme derecesi, ikincisi ise işbirliği yapan çalışanların sayısı ile ölçülür. İşbirliğinin yaşaması sistemin tüm amaçlarının ve özendirme öğelerinin bireyler arasında dağıtımını öngören birbirine dayalı iki eyleme bağlıdır. Bunlardan biri veya ikisinin birleştirilmesi hatalı olunca işbirliği gerçekleşemez.”<sup>160</sup>

Görev yaptıkları okulda çeşitli nedenlerle tatminsizlik içinde bulunan öğretmen mesai arkadaşlarıyla ve idare ile iş amaçlı olarak işbirliği içine girmede isteksiz ve gönülsüz davranabilir. İşbirliğinin sağlanamaması ise öğretmenlerin çalıştıkları okul ile ilgili gelişmelere karşı duyarsız olmalarını ve ortak bir kurum amacı gerçekleştirmemelerine neden olur. Neticede de öğretmen uyum sağlayamadığı, işbirliği kuramadığı bir ortamda çalışmakta isteksiz davranır.

---

<sup>160</sup> Bursalıoğlu, a.g.e., s: 178

#### **2.8.4.1.2. Yetersizlik Duygusu**

Öğretmenlerin sahip olduğu yeterlilik, mesleklerinin gereklerini karşılamıyorsa, mesleği ile ilgili deneyim eksikliği varsa, öğretmenler arasında yoğun bir rekabet var ise veya yönetici çok titiz ise öğretmenlerde yetersizlik duygusu oluşabilir. Bu hissedilen duygunun artması öğretmenlerin kendilerine olan güven ve saygılarını da zedeleyerek işinde başarısız ve verimsiz olmasına neden olmaktadır.

#### **2.8.4.1.3. İşte Hata Yapma**

Tatminsizliğin önemli etkilerinden biri de, öğretmenlerde dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı meydana getirmesidir. Öğretmenin işine karşı yeterince dikkat gösterememesi ve gerektiği gibi konsantre olamayışı ise mesleğinde hata yapması sonucunu doğurabilir. Hata yapma, hem öğretmenin kendine hem de kurumun öğretmene olan güvenini sarsar.

#### **2.8.4.1.4. İşten Uzaklaşma İsteği**

Tatminsizlik, iş ortamında çalışanları birçok açıdan etkiler. Bu etkiler çalışanların işine karşı tutumlarını, motivasyonlarını, işlerine karşı gösterdiği istekliliği ve performanslarını belirler.<sup>161</sup>

İş tatminsizliği sebebiyle öğretmenlerin takındıkları olumsuz tutumların başında görevlerini yaparken isteksiz davranmaları ve öğretmenlerin işten uzaklaşma isteği duymaları gelir. Öğretmenler, işe geç kalma, işten kaçma, devamsızlık, uydurma gerekçelerle izin alma gibi sebeplerle işten uzaklaşabildiği gibi, yasal olarak sahip olduğu sevk alma, gerçek olmayan hastalık bahanesiyle rapor alma gibi bazı yolları da deneyebilmektedir. Öğretmen sık sık derse geç girme, konuları çabuk anlatıp dersi bitirme ve teneffüs vaktine kadar sınıfta bir şey yapmama eğiliminde olabilmektedir.

---

<sup>161</sup> Aksu, a.g.e., s:61

#### 2.8.4.1.5. İşten Ayrılma

Öğretmenler çalıştığı kurumun bir personeli olarak hizmet verdikleri sürece bir karşılık beklerler. Kuruma sunulan hizmete karşılık, kurumdan beklediklerinin karşılandığını ve karşılanacağını bilmeleri o kurumda kalmalarına sebep olur.

Öğretmenlerin beklentilerinin ait olduğu kurum tarafından karşılanmaması (başarının takdir edilmemesi, saygı gösterilmemesi, huzurlu bir çalışma ortamı sağlamaması gibi) ya da geleceğe ilişkin olarak yaptıkları değerlendirmede (yükselme, konum değiştirme, maaşlarının artması gibi) beklentilerinin karşılanamayacağına ilişkin kanıya varmaları tatminsizlik ve stres kaynağı olarak öğretmenin performansını etkiler. Bu sebepler öğretmenlerin uygun bir iş (daha iyi maaş, daha iyi kariyer gelişimi gibi) veya kurum arayışı içine girmelerine ve ilk fırsatta çalıştıkları kurumdan ayrılmaya karar vermelerine neden olacaktır.

Bu karar kuruma oldukça pahalıya mal olmaktadır. Çünkü işinden ayrılan bireyin yerine diğerinin alınması, işe yerleştirilmesi ve eğitilmesi giderleri, işe alışma-alıştırılma döneminde yapmış olduğu hatalar kurumun etkinliğini olumsuz yönde etkiler.<sup>162</sup>

#### 2.8.4.1.6. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma kişinin çalıştığı işten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması ve kendisini çekmesidir. İşine yabancılaşan çalışan, işine devam etse bile kendisini o kurumun bir üyesi olarak görmemektedir. Bireylerin yabancılaşması, görevine, üyesi olduğu gruba ve kendi özüne karşı olabilmektedir.<sup>163</sup>

“İşine yabancılaşan bireylerin verimli çalışması, işinden tatmin duyması beklenemez. Bireyin kendinden, işinden, çevresinden uzaklaşması, kendini güçsüz hissetmesi, yaptığı işlerde anlam bulamaması, hem kendi verimi kurum amacı ve başarısı açısından olumsuz sonuçlar doğurur. Alacağı maddi ödüller de çalışanı tek boyutluluğa götürür, işe karşı ilgisi azalır ve işten tatmin duymamaya başlar.”<sup>164</sup>

<sup>162</sup> İncir, G., "Motivasyon" Verimliliği Arttırıcı Yaklaşım ve Teknikler Dizisi, S.5, Ankara. 1990, s:18

<sup>163</sup> Özgüven, a.g.e.,s:240

<sup>164</sup> Silah, a.g.e., .s:205

İşine yabancılaşan bir öğretmen, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki saygınlığını konumunu kabul etmemektedir. İşini hayatının bir parçası olarak görmemekte ve işini anlamsız bulmaktadır. Meslekteki başarısı düşmekte, kendini yalnız hissetmekte ve işine karşı ilgisizliği artmaktadır. İşinin gerektirdiği toplumsal etkinliklere veya görevinin parçası olan işleri yapmak istememekte,(törenler, önemli gün ve haftalarla ilgili faaliyetler, yarışmalar, sergiler, komisyon görevleri vs.)kendini güçsüz ve yetersiz hissetmekte, işi ile gurur duymamaktadır.

Yabancılaşma, çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılma yoluyla önlenabilir. Çalışan, çalıştığı işyerinde bedensel gücünü ortaya koyduğunu, aynı zamanda düşünsel gücünden de yararlandığını görmekle işe karşı yabancılaşma duygusundan büyük ölçüde kendisini kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve kurumun amaçlarıyla daha kolay bütünleşebilecektir.<sup>165</sup>

#### **2.8.3.1.7. Devamsızlık**

İş doyumsuzluğu aynı zamanda kaçma davranışının daha az aşırı bir tipi olan devamsızlığa da neden olabilmektedir.

“Günümüzde iş hayatındaki sorunların başında gelen önemli olgulardan birisi de devamsızlıktır. Devamsızlık, çalışanın çalışma programı veya plana göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir.”<sup>166</sup> Devamsızlık kurumlarda yöneticilerin sıklıkla karşılaştıkları ve kurumum verimliliğini, çalışanlar arasındaki ilişkileri ve onların moralini etkileyen önemli bir olgudur.

Teknolojinin hızla arması ile birlikte, otomasyon ve buna bağlı olarak iş hayatında her şeyin makinelerle yapılması ve insan gücüne daha az ihtiyaç duyulması çalışanlarda monotonluğu artırmaktadır. Kendini monoton hisseden, bir şey ortaya koymadığını düşünen ve işi gereği sürekli tekrarlanan hareketleri yapan çalışanlar, ücret miktarları, çalışma süreleri gibi faktörlerden dolayı mazeretsiz olarak işe gelmemeye başlayacaktır.<sup>167</sup>

---

<sup>165</sup> Aksu, a.g.e., s:58

<sup>166</sup> Eren, a.g.e., s:267

<sup>167</sup> Bingöl, D., “İş Tatmini ve İşçi İşveren ve Toplum Açısından Önemi” Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, S.77, Aralık 1986, s:239

Devamsızlıklar genellikle tatil ve senelik izin mevsimi olan yaz aylarının sonuna doğru daha fazla artmaktadır. Tatillerini ev ve iş yerlerinden uzak geçiren kimseler, yol yorgunluğu veya hava değişimi gibi nedenlerle tatillerini biraz daha uzatma eğiliminde olmaktadır. Özellikle ülkemizde kırsal kesimlerden gelen işçiler, hasat zamanı olan temmuz ve ağustos aylarında işlerinden mazeretli veya mazeretsiz olarak ayrılmak zorunda kalmaktadırlar.<sup>168</sup>

İşe gelmeme hastalık nedeniyle de olabilir. Kış mevsiminde hastalık oranları artmakta ve devamsızlıklarda artış görülmektedir. Ancak hastalıktan kaynaklanan devamsızlıklar değerlendirilirken, işgününden eksik günlerin toplamından çok, işe gelmeme sıklığına bakılması gerekir.<sup>169</sup>

İş tatmini-devamsızlık ilişkisinde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim derecesi gibi faktörler de etkili olmaktadır.

Orta yaş grubuna giren 30-45 yaş arası öğretmenlerdeki devamsızlığın daha genç veya daha ileri yaşlardaki öğretmenlere göre daha az olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise, bu yaşlardaki öğretmenlerin mesleksi seçimlerini ve yönelimlerini tamamlamış olmalarındandır. Çalışma koşulları zor, imkanları sınırlı olan okullarda göreve başlayan genç öğretmenler istifa etme veya yer değiştirme olgusu içindedirler. Bunun yanında orta yaş üstündeki gruplarda da sık sık bedensel rahatsızlıklar, bıkkınlık ve yıpranmalar artmaktadır. Bu nedenle daha çok izin veya rapor kullanmaktadırlar.<sup>170</sup>

Genelde devamsızlık bayan öğretmenlerde erkek öğretmenlere göre daha fazladır. Bunun nedeni ise bayan öğretmenlerin evin diğer işleri ile ilgilenmelerinden, artan aile sorumlulukları, çocuk sayısının fazlalığı gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır.

Günlük çalışma süreleri ile devamsızlık günleri arasında paralel bir ilişki vardır. Ders programlarındaki yoğunluk öğretmenleri yormakta ve yıpratmakta, onların gerek günlük verimlerine ve gerekse gelecek yıllardaki verim güçlerine olumsuz etkide bulunmaktadır.

---

<sup>168</sup> Özgüven, a.g.e., s:351

<sup>169</sup> Eren, a.g.e., s:270

<sup>170</sup> Eren ,a.g.e., s:268

Öğretmenlerde devamsızlığın nedenlerini genel olarak şöyle sıralayabiliriz.

- 1- İşe yetişememesi gibi ulaşım sorunları
- 2- Mesleğinden memnun olmama
- 3- Öğretmenin evindeki ailevi sorunları
- 4- Okullarda gürültü, ısınma, aydınlatma gibi çalışma koşullarının uygun olmaması
- 5- Öğretmenin okulundaki diğer personel ile iyi geçinemiyor olması
- 6- Mesleğinin öğretmenin bilgi ve becerisini zorlaştıran nitelikte olması
- 7- Ders programlarının yoğunluğu gibi sebepler gösterilebilir.

Kurumlarda doyumsuzluktan kaynaklanan devamsızlıkları azaltmak için çeşitli önlemler alınabilir. Bazı işler kişilerde psikolojik yorgunluk, sinirsel bozukluk ve monotonluğa neden olmaktadır. Bu ve benzeri nedenlerden kaynaklanan devamsızlıkları önlemek için işte gerekli olan aydınlatma, sıcaklık, havalandırma, temizlik gibi koşulların sağlanması gerekebilir. Ayrıca monotonluğun önlenmesine yönelik, iş genişletme, işin yapılma hızını değiştirme, dinlenme sürelerini programlı biçimde ayarlama gibi önlemler alınmalıdır. Devamsızlığı önlemek için yeni işe giren personelin ön eğitimden geçirilmesi de yararlı olacaktır. Böylece kişilerin kendilerine olan güvenleri artmakta ve işe ilişkin sorunları oldukça azalmaktadır.<sup>171</sup>

#### **2.8.4.2. Psikolojik Sonuçlar**

Ruh sağlığı, kişinin kendisine saygısının olması, arkadaş ve ailesi ile bazı sosyal faaliyetlere katılması ve kaçınılmaz olan yükseliş ve düşüşlerle karşılaşması olarak tanımlanırken, işteki doyumsuzluk çalışanlarda psikolojik rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Bu rahatsızlıkların dereceleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bazı çalışanlarda daha hafifken bazı çalışanlarda ise yetersizlik hissi, yarışma hırısı gibi

---

<sup>171</sup> Eren, a.g.e., s:274

faktörlerle birleşerek aşırı bir kaygı oluşabilir. Kaygının yoğun ve sürekli olması durumunda çalışanın ruh sağlığı bozulmaktadır.<sup>172</sup>

Ulaşılmak istenen amacın veya isteğin gerçekleştirilmesinden doğan ruhsal durumlar, beşeri anlaşmazlıklara ve bunun sonucunda çalışma ortamının uyumunu bozan çatışmalara neden olabilir. Nedeni ne olursa olsun, psikolojik bir tatminsizliğe uğrayan çalışan bununla ilgili belirli bir davranışsal bozukluk içine girebilir ve davranışını herkese uygulayabilir.<sup>173</sup> Ortaya çıkabilecek belli başlı davranışsal bozukluklar şunlardır:

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

Psikolojik tatminsizlik hallerinde ortaya çıkan olumsuz yönde davranışlar, kişilerin tutumlarını etkileyebilir. Çalışan, her hareketini haklı gösterecek bir tutum içine girebilir. Böyle durumlarda çalışanlara haksız olduklarını açıklamak ve bu konuda ikna etmek de güç olur.<sup>174</sup>

#### **2.8.4.2.1. Saldırgan Davranışlar**

Çalışanlar karşılaştıkları problemleri, normal yollardan çözümlenmek yerine zor kullanma ile ortadan kaldırmak isteyebilirler. Bunun neticesinde de sözle veya fiziksel olarak başkalarına karşı kötü davranışlarda bulunabilirler.

Saldırganlık davranışında bireyin amacı, saldırılan objeye zarar vermektir. Birey, saldırıyı bazen hayal kırıklığının temeli olarak algıladığı şeye yöneltirken, bazen de diğer kişilere yöneltir. Bazen de kişi saldırganlığı kendisine yönelterek, bazı zevklerden kendini mahrum ederek cezalandırma yolunu seçer.

---

<sup>172</sup> Başaran, a.g.e., s:221

<sup>173</sup> Kazanç, a.g.e., s:19

<sup>174</sup> Eren, a.g.e., s:250



Araştırmalar, saldırganlığın kontrolü için cezalandırma ve rahatlama adı altında iki tür uygulama olduğunu ortaya koymaktadır. Bu uygulamalar bazı Şartlarda saldırganlığı kontrol edebilirken, bazı Şartlarda ise başarısız kalmaktadır. Cezalandırma uygulaması saldırganlığı kontrol altına almada başarılı olurken, cezalandırılan kişi de  alma fikrini sabit hale getirebilmekte ve bu da kişi de yeni saldırgan davranışların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Rahatlama uygulamaları ise bazı durumlarda saldırganlık eğilimini azaltabilmektedir. Ancak bu da kısa süreli bir rahatlama dır.<sup>175</sup>

ğretmenlerde psikolojik tatminsizlik nedeniyle en çok rastlanan saldırganlık olayları, yönetimin tutumundan devamlı olarak Şikayet edilmesi, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, işe devamsızlık gibi durumlardır. Öğretmen, idare ile ya da okulla ilgili sıkıntılarını okul içinde ya da dışında sürekli olarak dile getirir, okulda yapılan her uygulamayı hatalı bulur. İş arkadaşları ile uyumsuzluk yaşar, onları sürekli olarak eleştirir.

Saldırganlığın önemli nedenlerinden biri olan öfke, çalışanın kendi yetersizliğinden kaynaklanan aşağılık duygusu ve kaygıdan kurtulmak için başvurduğa bir savunma düzeni olarak ortaya çıkabilmektedir. Genellikle, fke, kızgınlık ve saldırganlık birbiriyle yakın bağıntısı olan kavramlardır. Saldırgan davranışların duygusal düzeyinde, öfke ve kızgınlıktan başka farklı derecelerde kin, nefret, düşmanlık gibi bütün yok edici duygular bulunabilir. İş ortamında da tatminsizlikten kaynaklanan saldırgan davranışlar çalışanın uyumsuz davranışlar sergilemesine dolayısıyla işine olan tutumunun olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır.<sup>176</sup>

#### **2.8.4.2.2. Geriye Dönüş Davranışları (ekilme)**

Psikolojik tatminsizlik aynı zamanda geriye yönelmiş davranışlara da yol açabilir. Bu tepki, başkaları ile anlaşmazlığa düşmekten kaçınan ve bu yüzden herkese her Şeye evet diyen, çekingen ve içine kapanık kimselerde ortaya çıkmaktadır. Bu karakterdeki kişiler fazla mücadeleyi sevmezler, bu nedenle de ileriye sürülen çözüm

---

<sup>175</sup> Kılınç T., atışma İçinde Davranışın Sosyal Psikolojisi (Ed. E. Tekarslan) İ..İ.F. Yayınları, İstanbul, 2000, s:245

<sup>176</sup> Aksu, a.g.e., s:63

yollarını olduğu gibi kabul etmeyi ve mücadeleyi ortadan kaldırmayı tercih ederler.<sup>177</sup>

“Yetersizlik ve işlevsizlik duygusu, uzun dönemli stres durumlarından sonra ortaya çıkar ve çalışanı acı, ümitsizlik ve depresyona götürür. Böylece oluşan kötü döngü çalışanın enerjisini alır ve iş yapacak güç bırakmaz.”<sup>178</sup>

Geriye dönüş davranışlarında en çok gözlemlenen davranışlar olarak, intihar, dini işlere kaptırmak, dedikodu yapmak, surat asmak, kadınların ağlaması, erkeklerin agresif davranışları sayılabilir. En çok rastlanan durumlardan birisi de çocukça davranışlardır. Çalışan karşısındakine kendisini kabul ettirmek için fikirlerinde aşırı bir ısrar gösterir ve bazen sözlerini hakarete kadar götürebilir. Bu gibi durumlarda geriye dönüş, saldırganlık davranışlarıyla birlikte ortaya çıkmış olur.<sup>179</sup>

#### **2.8.4.2.3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar (Direnme)**

Direnme, saldırganlık ve çekilme tepkilerine göre nispeten daha olumlu bir tepkidir. Kendi davranışlarının sonuçları ile tatmin olmayan birey, çabasını artırarak, daha fazla cesaret göstererek kendini hayal kırıklığına uğratan unsura karşı direnir. 180 Örneğin; başarı hırsı yüksek bir öğretmen, mesleğinde iyi yapabileceği bir iş ile ilgili hayal kırıklığına uğradığında engeli ortadan kaldırmak için daha çok çalışma yolunu seçebilir.

Çalışma yaşamında çaresizlik sonucunda ortaya çıkan davranışlara yaygın şekilde rastlanabilir. Çalışma yöntemlerinde değişikliklere ve yeniliklere karşı direnen çalışanlarda bu durumlara çok sık rastlanmaktadır. Eski yöntem ve alışkanlıklarını bir türlü bırakmak istemeyen, yeni yöntemler karşısında panik ve şok gibi psikolojik hallere kapılan çalışanlar, kullanmakta buldukları yöntemleri en iyi yöntemler olarak kabul ettiklerinden eski alışkanlıklarını ve hareketlerini ısrarla devam ettirebilirler. Hatta bu yolda kendilerinin haklı olduklarını ispat çabası içine düştükleri için mantıklı deliller aramaya yönelebilirler.<sup>181</sup> Bu tip çalışanlar psikolojik tatminsizlik içinde bulduklarından böyle davranırlar. Psikolojik

---

<sup>177</sup> Eren, a.g.e., s:251

<sup>178</sup> Gillet, R.-Pietroni, C.P., Çağımızın Büyük Sağlık Sorunu Depresyon: Stresler, Bunalımlar, Nedenleri, Önlemleri, Tedavileri (Çev: Z. Kütevin – E. Kütevin), İstanbul, 1990, s:80

<sup>179</sup> Eren, a.g.e., s: 251

<sup>180</sup> Kılınç, a.g.e.,s: 245

<sup>181</sup> Eren, a.g.e., s: 252

tatminsizliğin giderildiği kurumlarda görev yapanlar değişiklikleri daha az direnme ile kabul ederler.<sup>182</sup>

Öğretmenler eğitim sistemindeki değişikliklerden dolayı huzursuzluk ve stres yaşarlar. Alıştıkları sistemi devam ettirme arzusu veya yeni sistemi öğrenene kadarki yaşanacak olumsuzluklar öğretmenlerde sıkıntı yaratır. Veya öğretmenler genelde sınıfta uyguladıkları öğretim yöntemleri dışına çıkmak istemezler. Farklı yöntemleri denemek öğretmenlerde dersin amacına ulaşmayacağı düşüncesine kapılmalarına neden olur. (Genelde anlatım- soru cevap yöntemini kullanırlar. Bilgisayarlı anlatım veya projeksiyon cihazı kullanarak yapılan anlatımlardan çekinirler.) Böylece hakim oldukları yöntemleri kullanmayı tercih ederler. Hatta bu yöntemin en iyi olduğu konusunda da ısrarcı olurlar.

#### **2.8.4.2.4. İşi Oluruna Bırakma Durumu( Tevekkül Olma)**

“Psikolojik tatminsizliğe veya kendine güvensizlik hallerine uğrayan çalışanlarda rastlanan bir belirti de işi oluruna bırakma halidir.”<sup>183</sup> Yetersiz olduğunu düşünen, cesaretini kaybeden, ümitsizlik içine düşen ve kendine olan güvenini kaybetmiş bir öğretmen, mücadeleci olmak yerine kendilerini yaşamın akışına kaptırabilirler. Hiçbir şeyi umursamaz bir tavır içine girebilirler. Bu durumdaki öğretmenler düşük moral seviyesine sahip oldukları gibi başkalarının moralleri üzerinde de olumsuz etkiler bırakabilirler.

#### **2.8.4.3. Fiziksel Sonuçlar**

İş tatminsizliğinden etkilenme düzeyi bireyden bireye değişiklik gösterdiği gibi, aynı kişide bile zaman zaman farklılıklar gösterebilmektedir. Bu grupta yer alan rahatsızlıklar daha çok fiziksel nitelik taşıyan baş ağrısı, tansiyon yükselmesi, sindirim bozulduğu, terleme, nefes darlığı, yorgunluk, alerji, mide bulantısı ve cilt hastalıklarıdır.

Bunun yanında tatminsizliğe bağlı olarak stres sonucunda; dolaşım sistemi, kalp ve damar hastalıkları (çarpıntı, kalp vuruş sayısında düzensizlik, kalp vuruş sayısında artış, göğüs ağrısı, hipertansiyon, miyokard, enfarktüsü) solunum sistemi hastalıkları (aşırı yeme, iştahsızlık, hazımsızlık, gastrit ve ülser gibi mide

---

<sup>182</sup> Aksu, a.g.e., s: 64

<sup>183</sup> Eren, a.g.e., s: 252

hastalıkları, kabızlık), iç salgı bezleri hastalıkları (troid salgısının artması , şeker hastalığı), hareket sistemi hastalıkları (kireçleme, kas gerilimine bağlı hastalıklar) ve migren oluşabilir.<sup>184</sup> Bu rahatsızlıklardan en sık görülenleri kalp, yüksek tansiyon, mide ülseri, migren ve kanserdir.<sup>185</sup> Aşırı salgılanan stres hormonu adrenalin, kalbin dakikada vurum sayısını arttırır, kalbi daha fazla çalışmaya zorlar, kalbin kasılma gücü artar, kalp krizi geçirme olasılığı artar. Aynı zamanda tatminsizliğe bağlı olarak oluşan stres, midedeki sinirleri uyararak hidroklorik asit üretir. Bu asit mide duvarlarını zamanla zorlayarak yara açılmasına neden olur. Öte yandan, kronik stresten etkilenme sonucu vücudun bağışıklık sistemini zayıflatarak kansere neden olmaktadır.<sup>186</sup> Tatminsizliğin davranışlarımız üzerindeki etkileri ise; sigara kullanma, alkol kullanma, dengesiz beslenme, az veya çok yemek yeme şeklinde olabilmektedir.

Hastalanma riskinin yüksek olduğu işlerde görev yapmak çalışanların sürekli kaygı ve endişe içinde olmalarına ve işlerinden yeterince doyum elde edememelerine sebep olur. Sağlığı iyi olmayan bir öğretmenin verimli olması ve mesleğini gerektiği gibi yapabilmesi güçtür. Yapılan araştırmalara göre öğretmenlerde genel olarak görülen meslek hastalıkları ise farenjit, varis ve psikolojik rahatsızlıklardır. (stres, tükenmişlik vs. )<sup>187</sup> Ayrıca her gün birçok öğrenci ile aynı havayı teneffüs etmeden dolayı bulaşıcı hastalıklara yakalanmak, sürekli konuşmak, tebeşir tozu, ısınma, nem, aydınlatma, gürültü, havalandırma, sürekli ayakta kalma, kimya, fizik branşlarındaki öğretmenlerin deney yapılırken kullandıkları kimyasal maddeler gibi etmenler öğretmenlerin hastalıklara yakalanma risklerini de artırmaktadır. Hastalıklar sonucu uğranılacak maddi zarar da iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.

## **2.9. 2.9. İş Tatmini ve Etkilediği Değişkenler**

### **2.9. Performans**

Kişilerin veya kurumların ürettikleri işin niteliği performansları olarak tanımlanır. Bir çalışanın performans düzeyinin yüksekliği onun sahip olduğu veya kabul ettiği

---

<sup>184</sup> Sabuncuoğlu,- Tüz, a.g.e., s: 310

<sup>185</sup> Başaran, a.g.e., s:221

<sup>186</sup> Sabuncuoğlu,- Tüz, a.g.e., s:310

<sup>187</sup> Ocak, a.g.e., s:46

amaçların yüksekliğine bağlıdır. Amaçlara erişmek çalışanlar için anlamlı ve tutarlı ise bu yönde çaba harcanır. Bunlar kendisine güveni yüksek olan çalışanlardır.<sup>188</sup>

İş tatmini ve performans arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanların işlerinden duydukları mutluluğun, o kişilerin performans ve verimlilikleri üzerinde olumlu etkiler yaptığı araştırmalarla ortaya konmuştur.<sup>189</sup> İş hakkında olumlu duyguları olan öğretmenlerin yaptıkları işte başarılı oldukları görülmektedir.

Öğretmenleri çalışmaya sevk eden önemli bir etmen, gösterdikleri çabalar sonucunda elde edecekleri başarılarıdır. Yetiştirdikleri öğrencileri iyi mesleklerde, iyi yerlerde çalışıyor ve topluma yararlı bireyler olarak görmek, öğretmenlerin meslekleri ile ilgili duyacakları en büyük tatmin sebebidir.

Bir kurumun başarısı, personelinin teker teker başarılarına bağlıdır. Öğretmenlere kendilerini geliştirme, yükselme ve başarı sağlama olanakları tanındıkça, kuruma daha çok bağlanmaları sağlanır. Kendilerine olan güven duygusu ve mesleklerinde gösterdikleri başarı o oranında yükselir.

İşinden tatmin olan öğretmenlerin çoğu, mesleği ile ilgili yeteri kadar çok şey bildiğini düşünen ve mesleği ile ilgili verilecek bir kararda söz sahibi olmak isteyen kişilerdir. Öğretmenlere kararlara katılım hakkı sağlanmazsa işlerindeki performansları ve iş tatminleri otomatik olarak düşer.<sup>190</sup>

Yüksek performans ile iş tatmininin artması arasındaki ilişkinin ödül gibi faktörlere de bağlıdır. Yüksek performans ödüle, ödül de iş tatminine yol açmaktadır. Ödülün boyutu ve değeri de kişinin performansını etkileyen önemli bir değişkendir. Okullarda verilen ödüllerin belirlenen kriterler doğrultusunda adil olarak verilmesi öğretmenlerin kuruma karşı olan güvenlerinin artmasına ve yüksek performansa özendirilmelerine, bunların sonucunda da iş tatminlerinin artmasına sebep olmaktadır.

---

<sup>188</sup> Aksu, a.g.e., s :55

<sup>189</sup> Demircan,-Demirhan, a.g.m., s: 4

<sup>190</sup> Telman,- Ünsal, a.g.e., s: 101

Kişilerin, genellikle ortaya konmuş olan arzu ve ihtiyaçları, her şeyden önce insanın kendi benliği ile daha yakından ilişkilidir. Kişi yaşadığı ortamda sevmediği bir iş dahi olsa çalışmaya devam ediyor ya da arzulu bulunuyorsa mutlaka bu kurumda kendini tatmin eden bir şey bulabiliyor demektir.<sup>191</sup>

### **2.9.2. Kurumsal Engeller**

İş tatminini olumsuz etkileyen bir etken de kurumsal engellerdir. Bunlar teknolojik ve hatta bazen sosyal engeller olabilir. Okullarda bilgi, malzeme, araç ve gereç eksikliği ya da çalışma ortamı gibi engellerden bazıları kolayca ortadan kaldırılabılır. Oysa, öğretmenlerin algılarından doğan engelleri, hem tespit edilmek hem de ortadan kaldırılmak daha zordur. Ödül sistemi, terfi sistemi ve iş güvenliği gibi konularda öğretmenler tarafından algılanan kurumsal engelleri ortadan kaldırmak iş tatminini artırmaktadır.

### **2.9.3. İş Beklentileri**

İş tatminin de dikkate alınması gereken konulardan biri kişilerin iş ile ilgili beklentileridir. Bir öğretmenin işi hakkındaki beklentilerini etkileyen faktörler şöyle belirtilebilir:

Birinci olarak, öğretmen çalıştığı okula ve mesleğe ne kadar değerler eklediği konusunda bir yargıya sahiptir. Genel olarak iş tecrübesi, kıdemi ve başarılı bir meslek hayatı olan öğretmenlerin işten beklentileri de fazla olur. Çünkü yıllarını verdikleri öğretmenlik mesleğine büyük katkıları olduğunu düşünürler ve bu durum öğretmenlerin beklentilerinin yükselmesine sebep olur. İkinci olarak, daha çok sorumluluk, kararlara katılma, özel beceri gerektiren okul içindeki sosyal aktiviteler(tiyatro, satranç, müzik, resim, gezi klüpleri gibi)öğretmenlerin beklentilerinin de yükselmesine neden olur. Üçüncü olarak öğretmen kendi durum ve şartlarına sahip diğer çalışanlara bakarak kendi durumuyla onların durumlarını karşılaştırır ve adil olup olmadığı konusunda bir yargıya varır. Örneğin kendisiyle aynı çalışmaları ve başarıları göstermiş diğer bir öğretmene ödül, takdir veya teşekkür verilirken kendisinin de alması gerektiği beklentisi içine girebilir. Öğretmenlerde bu beklentilerin karşılanması işteki tatminlerini artırırken tersi durum ise tatminsizliğe neden olur.

---

<sup>191</sup> Eren, a.g.e., s: 504

#### 2.9.4. Toplumsal Çevre

“Kişilerin iş tatminini etkileyen etmenlerden birisi de toplumsal çevredir. Bir iş çevresinde, çalışanların kendileri için önemli gördükleri ihtiyaçların bir kısmı, toplumsal çevrenin ihtiyaçlara verdiği önem ölçüsünde değişikliğe uğrar.”<sup>192</sup>

Okullar toplumdaki bireylerin eğitilmesi görevini üstlenmektedir. Bu görevi gerçekleştirirken ilişkili oldukları kurumlar okulun çevresini oluştururlar. Çevredeki bu kurumların öğretmenlere karşı tutumları ve kurdukları iyi ilişkiler öğretmenlerde iş tatminini artırır.

#### 2.9.5. Tutumlar Ve İş Tatmini

Tutumlar, bireyin kendi iç dünyasının bir yönünü, belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan tanıma sürecini ifade etmektedir.<sup>193</sup>

Tutumlar, çalışanların içinde buldukları çevreyi algılamaları, kendilerini yapacakları işlere adanmaları ve kurumda nasıl davranmaları gerektiğini bilmeleri ile oluşur.

Tutumların doğrudan gözlemlenebilen özellikleri yoktur, ancak bireyin gözlemlenebilen davranışlarından, dolaylı olarak tutumları anlaşılabilir. Tutumların bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç tane alt bileşeni vardır. Bilişsel unsurlar bir tutum objesi ile ilgili sahip olunan bilgileri ve bunların sözlü ifadelerini kapsar. Duygusal unsurlar tutum objesine karşı gösterilen duygusal tepkiler ile ilgilidir. Davranışsal unsurlar da ise o tutum objesine karşı gösterilen tüm davranışları içerir.<sup>194</sup>

Okullarda öğretmenlerin sahip olduğu tutumların yöneticiler tarafından bilinmesi, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma olan tutumlarının anlaşılması ve bunun sonucunda ortaya çıkabilecek olumlu veya olumsuz faktörlerin belirlenmesi açısından önemlidir.

Kurumlarda üç tür çalışan tutumlarından söz edilebilir. Bunlar iş tatmini, işe bağlılık ve örgüte bağlılıktır.<sup>195</sup> Okullarda iş tatmininin en iyi göstergesi, birlikte çalışan kişilerin birbirlerine karşı olan tutumlarıdır. Uyumsuzluk, iş tatminsizliğinin ortaya

---

<sup>192</sup> Eren, a.g.e., s:505

<sup>193</sup> Baysal,-Tekarslan, a.g.e., s: 300

<sup>194</sup> Molla, S., Üniversitedeki İngilizce Okutmanların İş Tatmini, Y.L.T., M.Ü.S.B.E., İstanbul, 2002, s:7

<sup>195</sup> Özkalp,-Kırel, a.g.e., s:75

çıkmasındaki en büyük etmendur. Tutumlar, motivasyon, idarenin davranışları, işin niteliği, terfi ve kişisel özellikler gibi iş tatminini etkileyen faktörlerin etkisiyle oluşur.

Tutumlar, bireyin yaşadığı çevresel koşulların etkisiyle değişebilmektedir. Bu değişim aynı zamanda duygu, inanç ve değerlerde de değişime sebep olur. Çalışanın çalışma koşulları veya terfi sistemi hakkındaki inançları onun kuruma karşı tutumunu büyük ölçüde etkiler. Olumsuz kişisel inanç ve tutumların birlikte olması, kurumun çalışma sistemi ve verimliliği büyük ölçüde aksatacaktır.<sup>196</sup> Bir öğretmen, mesleğinin tüm yönlerini benimseyebilir veya mesleğinin sevdiği ve beğendiği bazı yönleri olabilir, aynı zamanda mesleğinin bazı yönleri kendisini tatmin etmeyebilir. Ancak, sonuç olarak sevdiği yönü fazla ise işine bağlılık derecesi de fazla olacak ve görevini yapmaya devam edecektir. Öğretmenin işine bağlı olması halinde verimliliği artacak, iş tatmini bulacak, kurum içinde olumlu ilişkiler kurabilecektir.

Kurumlarda görülecek diğer tutum türü ise iş sorumluluğudur. Bu tutum türü örgütsel sorumluluk diye tanımlanabilir. Çalışan, kurumun kurallarına, işleyişine bağlanır ve kendi davranışlarını kurumun kuralları doğrultusunda düzenlerse zamanla ortaya örgütsel bağlılık çıkar.<sup>197</sup> Bir öğretmen de bu tutum türüne sahip ise, okulunda çalışmaktan huzur duyacak ve tatmin olacaktır.

Bireysel tutumlara yön veren olaylar daha önce kişinin başından geçmiş olay ve deneyimlerin bir sonucudur. Bu tecrübelerin etkileri arasında doğup yaşadığı çevre, cinsiyet, eğitim, sosyal mevki vs. bireysel özellikleri sayabiliriz. Bunlar, iş hayatının ilk izlenimleri üzerindeki en kuvvetli etkenlerdir. 198 Bu yüzden, göreve yeni başlayan bir öğretmenin ilk günlerinde kurumunda amir ve arkadaşlarından göreceği muamele, onun tutumları üzerinde daha sonraki göreceği muamelelerden fazla etkide bulunacaktır. Bu etkiler daha derin ve sürekli olmaktadır. İsteddiği mesleği yapan ve sahip olduğu bilgi ve yeteneği en üst seviyede kullanan öğretmen işinde daha verimli çalışacak aynı zamanda maddi ve manevi ihtiyaçlarını tatmin olanağını sağlama imkanı bulacaktır. Arzu ve ihtiyaçlarının tatmin edilmediğini gören öğretmenler ise, olumsuz bir takım tutumlara sahip olacaklardır. Böylece tatminsizlik hali ve uyuşmazlığa yol açılmış olacaktır.

---

<sup>196</sup> Eren, a.g.e., s:180

<sup>197</sup> Aksu, a.g.e., s: 10

<sup>198</sup> Eren, a.g.e., s:180



## 2.9.6. Moral Ve İş Tatmini

Moral, tanımlaması ve ölçülmesi zor olan sosyal ve psikolojik kavramlardan biridir.

Moral,” bir insana veya insan grubuna hâkim olan iklim veya atmosfer” olarak tanımlanır.<sup>199</sup> Başka bir tanıma göre moral, “çalışanların işbirliği derecesini belirleyen ruhsal durumlarıdır.”<sup>200</sup> ”Dinamik bir kavramdır. Yani devamlı değişiklikler, yükselip alçalmalar gösterdiğinden, onu yükseltmek için devamlı özen gereklidir. Bu nedenle, her an beslenip desteklenmeye ihtiyacı olan bir duygudur.”<sup>201</sup> Moral ve iş tatmini yaygın kullanım alanı olan ve birbirleri ile yakın ilişkili kavramlardır.

Birey yaşamını sürdürecekt, kişisel değerleriyle uyumlu ve ileriye dönük umutlarını gerçekleştirecek bir kurumda çalıştığına inanırsa işinden tatmin duyar.

Moralin düzeyi bir kurumun faaliyet sonuçlarına etki eder. Ancak, bu etkiler, iş verimliliğinin her zaman olumlu ya da olumsuz yönde etkilemez. Çünkü mutsuz olan bir çalışanın her zaman verimsiz olması gerekmez. Moral üretim üzerinde dolaylı bazen de dolaysız etki yapar. Çalışan gerçekleştirilen hizmet ya da ürün de katkısının fazla olduğunu bilirse verimi ve morali artar.<sup>202</sup>

“Kurumu oluşturan birden fazla birey bir çalışma atmosferi içerisinde, iyi niyet duygusuna dayanarak ortak bir amaca doğru beraberce çalışmak zorunda bulunmaktadır. Bu yüzden, kurumlarda bir takım ruhunun geliştirilmesi işbirliğinin sağlanması gerekmektedir. Düşük ve yüksek moral duygularının ortaya çıkmasında en önemli etken; belli bir grup veya kişi ile olan ilişkilerin geliştirilmesi biçimidir.”<sup>203</sup>

Okullardaki informal iletişimin derecesi, öğretmenlerin meslekle ilgili gereksinimlerinin karşılanması ve öğrenci başarıları da öğretmenlerin moralini yükselten faktörlerdendir. Öğretmenlerin okulda yönetim ile veya meslektaşları ile iş ya da kişisel konularla ilgili olarak kuracağı uyumlu iletişim, işbirliği, bilgi alışverişi ve dayanışma öğretmenlerin morallerini yükseltirken işine karşı daha fazla bağlılık göstermelerine

---

<sup>199</sup> Özdayı, a.g.e., s: 98

<sup>200</sup> Bursalıoğlu, a.g.e., s:162

<sup>201</sup> Eren, a.g.e., s:197

<sup>202</sup> Eren, a.g.e., s:199

<sup>203</sup> Eren, a.g.e., s:197

neden olur. Sadece öğretmenlerin birbirleri ile veya idare ile kuracağı iletişim ve yardımlaşma değil öğrencilerle sağladığı ilişkiler de öğretmenlerin moralini olumlu ya da olumsuz olarak etkiler. Sınıflarda kurulan sağlıklı iletişim, öğretmenlerin öğrencilerin sorunları ile ilgilenmeleri ve yardımcı olmaları öğrencinin öğretmene güvenmesini sağlar. Sevildiğini ve güvenildiğini bilen öğretmenin morali de yüksek olur. Bunların tersi olarak, öğretmen ve öğrenci arasında uyumlu bir iletişiminin kurulamadığı sınıflarda öğretmen dersine stresli, moralsiz ve isteksiz olarak girecektir.

Çalışanların kişisel mutlulukları, işleri ile ilgili tatmin duymaları ve iş ortamında kurdukları iyi ve uyumlu ilişkiler çalışanların moral düzeylerini belirlemede önemli etkenlerdir. Kurumunun amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan bir personele kendi kişisel amaçlarını (arzu ve ihtiyaçlarını gerçekleştirme) da gerçekleştirme olanağının verilmesi çalışanın moralinin yükselmesine neden olur.<sup>204</sup>

Morali yüksek olan bir öğretmen görevini, enerji ve coşkuyla yerine getirirken, bağlı olduğu okulun temel amaçlarını diğer çalışanlarla paylaşma ve uyumluluk duygusu içinde etkin şekilde gerçekleştirir. Engeller ve çatışmalar karşısında bile taşıdığı değerlere inanarak uğraşını ve çabasını, coşku ve kararlılıkla devam ettirmeye çalışır. Okulun kurallarına, yönetmeliklere bağlı kalarak görevini yerine getirir ve personeli olduğu okulunda çalışmaktan gurur duyar.

Araştırmalar öğretmenlerin değerlendirilmesi ile morali arasında sıkı bir bağ olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenleri denetleme ve değerlendirme kriterleri, yönlendirici ve yol gösterici olduğu sürece öğretmenlerin moralini olumlu yönde etkiler. Ancak bizim denetleme sistemimiz öğretmenlerin değerlendirilmesinde moral boyutlarını tam olarak dikkate almamaktadır. Bu bakımdan, öğretmen değerlendirilmesi ile morali arasında olumlu ilişkiler kurmak, okul müdürünün davranışına bağlı olarak değişmektedir. Liderlik rolüne girebilmiş bir okul müdürü, öğretmenlerin iş doyumunu artırır ve moralini yükseltebilir. İki bin öğretmen üzerinde yapılan bir araştırma; yöneticinin tutum ve davranışlarının, öğretmenin kendi işini planlamasının ve kontrolü elinde bulundurmasının öğretmenlerin moralini etkileyen önemli bir neden olduğunu ortaya çıkarmıştır.<sup>205</sup>

---

<sup>204</sup> Özdayı, a.g.e., s: 99

<sup>205</sup> Bursalıoğlu, a.g.e., ss:162-163

Moralin öğretmenlerde kurum sonuçları üzerindeki etkileri yanında fiziksel etkileri de dikkate alınmalıdır. Çünkü öğretmenler düşük moral duyguları altında çalıştıkları sürece, hastalıklara (özellikle sinir rahatsızlıklarına) karşı dirençleri azalır.

### 2.9.7. İş Tatmini Ve İş Stresi

Stres bireyler üzerine etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla olan ilişkilerini etkileyen kavramdır. İnsanın hayatını sürdürdüğü çevrede veya ortamda meydana gelen değişimler insanı etkileyerek stres meydana getirir.

Genel olarak stres, “kişi ile çevresinin etkileşimini içeren her şey” olarak tanımlanır.<sup>206</sup> Diğer bir ifadeyle “etki altında kalan insanın kişilik özelliklerinin bu etkilerin tesiri altında kalma derecesini etkilemesidir” şeklinde de tanımlanabilir.<sup>207</sup>

Yapılan araştırmalar iş streslerinin (mesleki deneyim, mesleki statü, çalışma süreleri vs.) kişisel streslerden (yaş, cinsiyet, sosyal destek, beslenme vb.) daha önemli olduğunu vurgulamaktadır.<sup>208</sup> Ayrıca araştırma sonuçları stres kaynakları ile tatmin kaynakları arasında negatif bir ilişki olduğunu da ortaya koymuştur. Stresin fazla olduğu işlerde çalışanlarda iş tatmini azalırken, stres faktörlerinin azaltılması ile iş tatmini artırılabilir.<sup>209</sup>

Öğretim stresli bir uğraştır. Öğrencilerle ve birlikte çalışılan kişilerle günlük etkileşimler, ardi arkası kesilmeyen öğretim gerekleri baskılara ve strese yol açmaktadır. İş stresi ve çalışanların yıpranmışlık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda iş stresi ile yıpranmışlık sosyal hizmet ve yardım mesleklerinin önemli bir konusu olarak görülmektedir. İş stresi ve öğretmen yıpranmışlığı, tüm eğitim alanlarında çalışan öğretmenlerin sorunu olarak kabul edilmektedir. İş stresi, öğretmenlerin rol ve sorumluluklarını yerine getirirken karşılaştıkları görev istemlerinin etkisi şeklinde ifade edilmektedir.<sup>210</sup>

Öğretmenlerin öğrencileri sadece eğitmeleri değil, bunun yanı sıra onların kişisel problemleri ile en iyi biçimde ve yakından ilgilenmeleri gibi amaçlar

---

<sup>206</sup> Silah, a.g.e., s:150

<sup>207</sup> Eren, a.g.e., s:299

<sup>208</sup> Çakır, a.g.e., s:93

<sup>209</sup> Durmaz, M., Kişiler Arası İletişim ve Motivasyon, İzmir, 2004, s:126

<sup>210</sup> Akçamete,- Kaner,- Sucuoğlu, a.g.e., s:9

doğrultusunda hareket etmelerinin beklenmesi öğretmenler üzerinde aşırı strese yol açmaktadır. Bu stres, öğretmenlerin meslek yaşantılarının henüz başındayken mesleklerini bile bırakmalarına sebep olabilmektedir.

Öğretmenler gün boyunca öğrencilerle sürekli etkileşim içinde bulunmakta ve onların öğrenim gerekliliklerini karşılamaya çalışmaktadırlar. Öğretmenlerin bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirememeleri, işle ilgili gereksinimlerinin karşılanamaması gibi faktörlerin etkisiyle motivasyonları azalmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar da giderek iş tatminsizliğine neden olmaktadır.

Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre, öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme kaygıları gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlik ile birlikte artmaktadır. Toplumun ve öğrenci velilerinin eleştirel tepkileri, öğretmenin yaptıklarına karşın takdir edilmemesi iş tatminsizliğini artırmaktadır.<sup>211</sup> Ayrıca stresli öğretim koşulları, yönetim desteğinin eksikliğinin, öğrenci disiplin problemlerindeki artışın, gönülsüz tayinlerin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler arasında olduğu belirtilmektedir.<sup>212</sup>

Buna göre öğretmenlerde işin yarattığı stres kaynaklarını genel olarak şöyle sıralayabiliriz:

1- Çalışma koşulları ve iş güçlüğü: “Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı kişilerin fiziksel ve psikolojik olarak etkileyen en önemli etmenlerdendir.”<sup>213</sup> Sınıfların eğitim öğretime uygun düzenlenmemesi, sınıflardaki yetersiz aydınlatma, aşırı gürültü, aşırı ısı, soğuk, kaza, hastalık tehlikeleri gibi faktörlerin yanında, öğretmenlerin görevlerini düzenli olarak yapabilmeleri için gerekli olan materyallerin, araç ve gereçlerin eksikliği öğretmenlerde iş stresine ve dolayısıyla iş tatminsizliğine yol açmaktadır.

2- İş akışındaki düzensizlikler ve aşırı iş yükü: Okul içindeki kurumsal ve kişisel iletişim eksikleri, öğretmenlerin belli bir zaman içinde ders müfredatındaki konuları

---

<sup>211</sup> Akçamete,-Kaner,-Sucuoğlu, a.g.e., s: 8-9

<sup>212</sup> [http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makaleler%5Cali%20KAHRAMAN%20M.%20Engin%20DEN%20Selahattin%20AV%20C5%9EARO%20C4%9ELU%20C115-130.pdf](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%5Cali%20KAHRAMAN%20M.%20Engin%20DEN%20Selahattin%20AV%20C5%9EARO%20C4%9ELU%20C115-130.pdf)

<sup>213</sup> Sabuncuoğlu,-Tüz, a.g.e., s:303

bitirme zorunlulukları veya öğretmenliğinin yanında mesleği ile ilgili diğer görevleri yapmak( kutlamalar, komisyon görevleri vs.) durumunda kalmaları stres yaratmaktadır.

3-Kurumdaki rol: “Kişinin örgüt içindeki üstlendiği rol onun açısından bir stres faktörü olarak ortaya çıkabilir. Çalışan aynı kurum içinde farklı rolleri üstlenmek zorunda kaldığında, kişi rol çatışması yaşayabilir ve sonuçta ortaya örgütsel stres çıkar”<sup>214</sup>

Öğretmen görevleri ile ilgili ne yapacağından veya bunun neden yapılması gerektiğinden emin olmadığında veya işi ile ilgili değerlendirileceği kriterleri bilmediğinde rol belirsizliği yaşar.<sup>215</sup> Bu özellikle öğretmen ihtiyacının fazla olduğu köy okullarında görülmektedir. Yeterli sayıda öğretmenin olmadığı ilköğretim okullarında bir öğretmen okulun müdürü, memuru, öğretmeni ve hizmetlisi olarak görev yapmaktadır. Görev ve sorumluluklarının fazla olması, bilgi ve yetenekleri dışındaki işleri yapmak durumunda kalması öğretmeni rol çatışması yaşamasına ve strese girmesine sebep olmaktadır.

Bayan öğretmenlerde de bu rol çatışması fazlasıyla yaşanabilmektedir. Çocuk sahibi olan bayan öğretmenler zaman zaman annelik rolleri ile öğretmenlikleri arasında kalabilmektedirler. Örneğin, sınav yapacağı dönemde çocuğunun hasta olması öğretmenin ikilem arasında kalarak çatışma yaşamasına neden olmaktadır.

4-Kurum içinde daha üst mevkilere yükselme isteği: Öğretmenler bulunduğu kurumda kendini geliştirmek ve daha üst sorumluluk gerektiren mevkilere yükselmek isterler. Böylece prestijini ve kazancını artırmış olacaktırlar. Ancak terfi olanaklarının az olması öğretmenlerde tatminsizlik ve stres yaratmaktadır.

5-İş yeri uzaklığı: Sabahları işe yetişme, akşamları da eve dönme telaşı içinde olmak öğretmenleri normal yaşantılarında ve iş yaşamlarında strese sokmaktadır.

6- Ödül ve ücret yetersizliği: Öğretmenlerin maaşlarının beklentilerinden az olması, yetersiz zamlar, hayat koşulları karşısında ihtiyaçlarını tam olarak ve zamanında yerine getirememesi hayal kırıklığı ve stres yaratan faktörlerdir. Bu sebeple öğretmen

---

<sup>214</sup> Demir, a.g.e., s:138

<sup>215</sup> Coker, R.D.-Eskridge, D.H., ”Öğretmenlerde Stres: Belirtileri, Nedenlerine Başa Çıkma Teknikleri”, (Çev. M. Buluş) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.5, 1999, s:67

kendisine ek iş arayacak, özellikle geceleri ek iş yapmak veya hafta sonları çalışmak zorunda kalacaktır. Bu da öğretmenlerde yorgunluk, sağlıklarında bozulma, hastalanma, iş baskısı ve gerilim yaşama ve tatminsizlik duymalarına sebep olacaktır. Ayrıca aşırı ya da yetersiz ödüllendirme, işini iyi yapanla yapmayanın iyi ayırt edilememesi doğrudan stres kaynağı olabilir. Bu durum tatminsizliğin doğmasına ya da artmasına neden olabilmektedir.

7- Kurum içindeki ilişkiler: Çalışanların yönetici ve iş arkadaşları tarafından dışlanması bir iş stresi kaynağıdır. Öğretmenlerde en yüksek stres düzeyi kişiler arası ilişkilerde görülmektedir. Bir öğretmenin idarecilerle, meslektaşlarıyla veya öğrencileriyle olan ilişkilerindeki uyumsuzluk kendilerinde stres yaratmaktadır. Özellikle okul müdürü öğretmen stresinde kritik bir faktördür. Öğretmenler sıklıkla yönetici ve denetleyici rolündeki kişilerin, eğitim öğretim performansını değerlendirmek için yeterli tecrübe ve mesleki becerilere sahip olmadıklarından yakınmaktadırlar.<sup>216</sup> Karakter olarak yalnız başına çalışmaktan hoşlanan, içe dönük, sosyal yönü zayıf öğretmenler, kurum içinde diğer meslektaşlarıyla ilişki kurmaktan çekinirler. Kuruma adapte olamazlar ve diğer çalışanlarla ilişkilerinde uyumsuzdurlar.

8-Sorumluluklar: “Öğretmenler öğrencilerin sosyal, duygusal ve entelektüel gelişimlerinin şekillenmesinde büyük sorumluluklarının olduklarını bildiklerinden stres yaşayabilirler.”<sup>217</sup> Öğretmenler öğrencilere sadece öğretim değil eğitim de verirler. Onların kişiliklerinin en iyi şekilde oluşmasını, okul ortamından sonra meslek sahibi olabilmelerini, insanlarla iletişim kurmayı öğrenmelerini, hayatın zorlukları karşısında onları hazırlayarak toplumda yer edinmelerini sağlamaktadır. Bu büyük sorumlulukların bilincinde olan öğretmen görevini en iyi şekilde yapar.

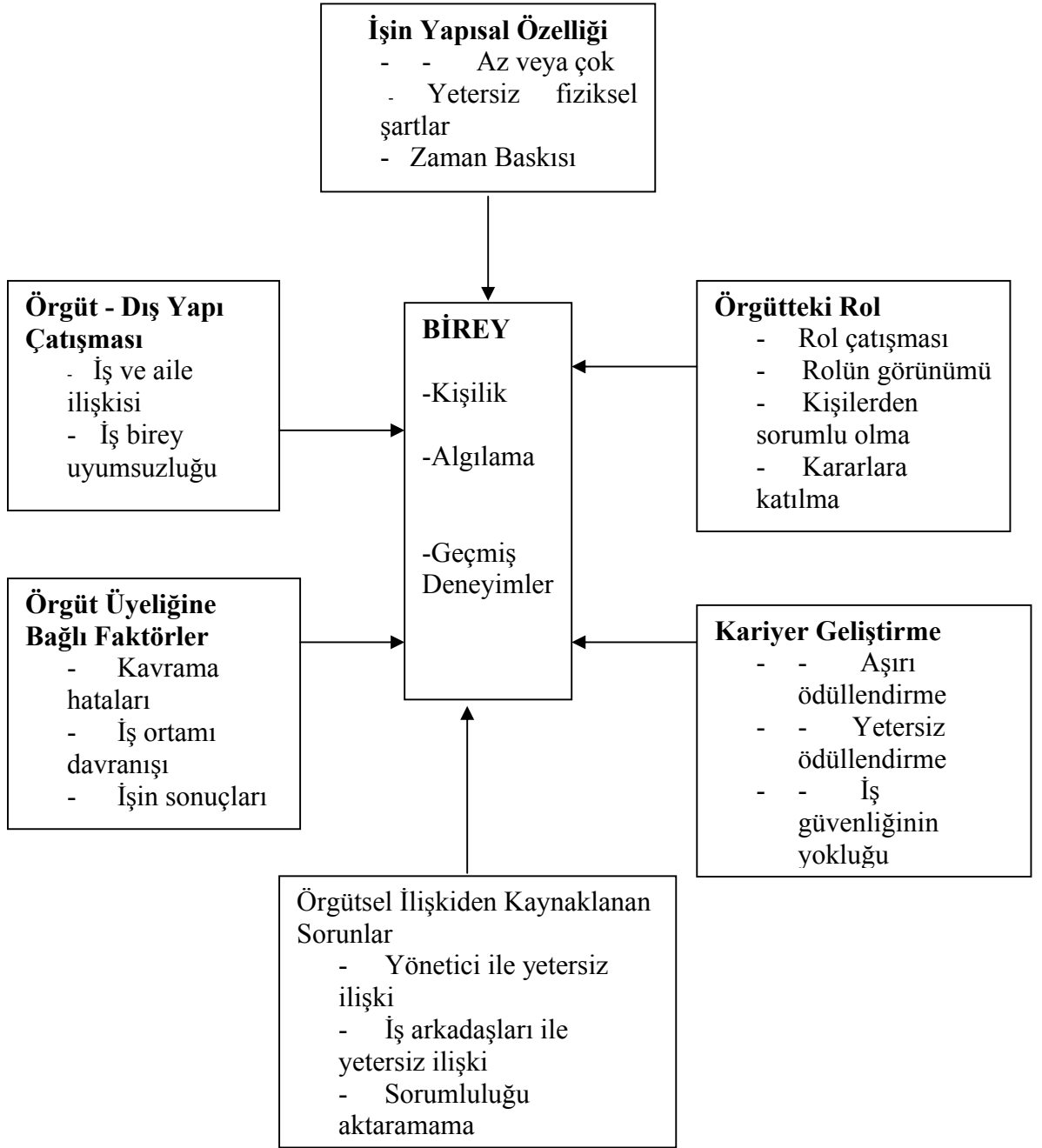
Öğrencilerin sınavlarda başarı olmaları gerekliliği de öğretmenlerin streslerini daha da artırmaktadır. Öğretmenler öğrencilerin başarısızlık nedenlerinin neden kaynaklandığını bulmak ve bu yönde çalışmak durumundadır. Ancak bu her zaman mümkün olamamaktadır. Öğretmen ne kadar gayret gösterse de bu başarısızlığı önleyemeyebilir. Öğrenci başarısızlığından dolayı hem kendine hem de okul idaresine karşı sorumlu olması öğretmenleri strese sokmaktadır.

---

<sup>216</sup> Coker,-Eskridge, a.g.m., s:67

<sup>217</sup> Coker,-Eskridge, a.g.m., s:67

İşe bağlı stres faktörleri aşağıdaki şekilde gruplandırılmış olarak gösterilmektedir.



**Şekil 4. İşe Bağlı Stres Faktörleri**

(Kaynak: İlhan Erdoğan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Birinci Baskı, İstanbul, 1996, s:291)

### 2.9.7.1. Stresin Çalışanın Performansına ve İş Tatminine Etkisi

Stres kurumlarda kaçınılmaz bir durumdur. Çalışanlarda isteklerin gerçekleşmemesi bir takım stres ve endişelere yol açmakta ve bu durum kişide gerginliklere neden olmaktadır. Gergin olan bir çalışanın da işinde performans göstermesi mümkün olmaz.<sup>218</sup>

Stresin etkisi, insanların kişilik özelliklerinin farklı olması nedeni ile herkeste farklı sonuçlar doğurur. Bu sonuçlar fizyolojik ve psikolojik olarak ikiye ayrılır.

Fizyolojik tepkiler; kalp ve damar hastalıkları, dolaşım, sindirim ve solunum sistemi hastalıkları, migren, iç salgı bezi hastalıkları, tansiyon, kan basıncının artması, ağız kuruması, solunum güçlükleri, kriz nöbetleri, hazımsızlık, aşırı yemek yeme veya yemek yememe gibi rahatsızlıklardır. Ayrıca çalışanlar alkol, uyuşturucu ve sigara tüketimi gibi davranışlar sergilerler. Psikolojik tepkiler ise; aşırı kaygı, depresyon, uykusuzluk, tükenme belirtisi, çabuk öfkelenme, huysuzluk, konsantrasyon eksikliği, karar verememe, unutkanlık gibi eğilimlerdir.<sup>219</sup>

Stresin çalışma ve görev etkinliği üzerinde olumsuz ancak aynı zamanda olumlu yönleri de vardır. Stresin düşük olduğu çalışma ortamlarında performansın dolayısıyla iş tatminin düşük olduğu, çalışanın işini çaba göstermeye ve özverili davranmaya değer bulmadığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle çalışan bireyin stres düzeyinin ve yoğunluğunun yükseltilmesi önerilmiştir. Bu durumda çalışan daha çok gayrete gelmekte, bilgi, beceri ve yeteneklerini işine yönlendirebilmektedir.<sup>220</sup> Ancak, bunun tersi olarak aşırı stres yoğunluğu ve düzeyi çalışanda, iş tükenmişliği meydana getirebilmekte, işe karşı gösterilen dikkatsizlikler artabilmekte, işe devamsızlık çoğalmakta, işe karşı gösterilen titizlik azalmakta, çalışanın verimini hızla düşürmekte ve tatminsizlik oluşmaktadır. Bu süreci şöyle ifade edersek;

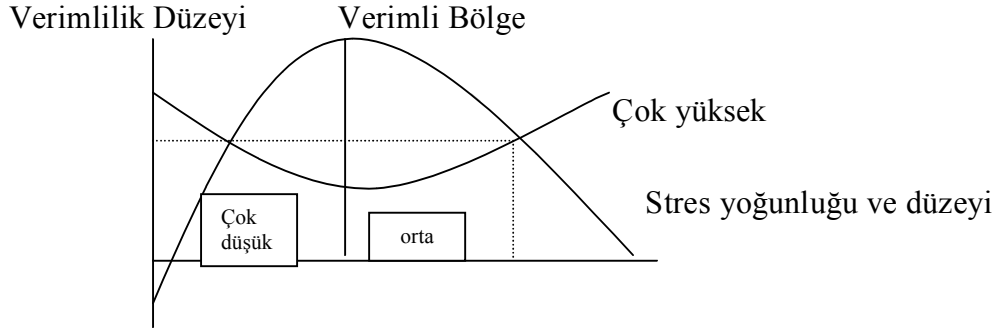
---

<sup>218</sup> Işıkhan, a.g.m., s: 23

<sup>219</sup> Sabuncuoğlu,-Tüz, a.g.e., s:310

<sup>220</sup> Silah, a.g.e., s:158



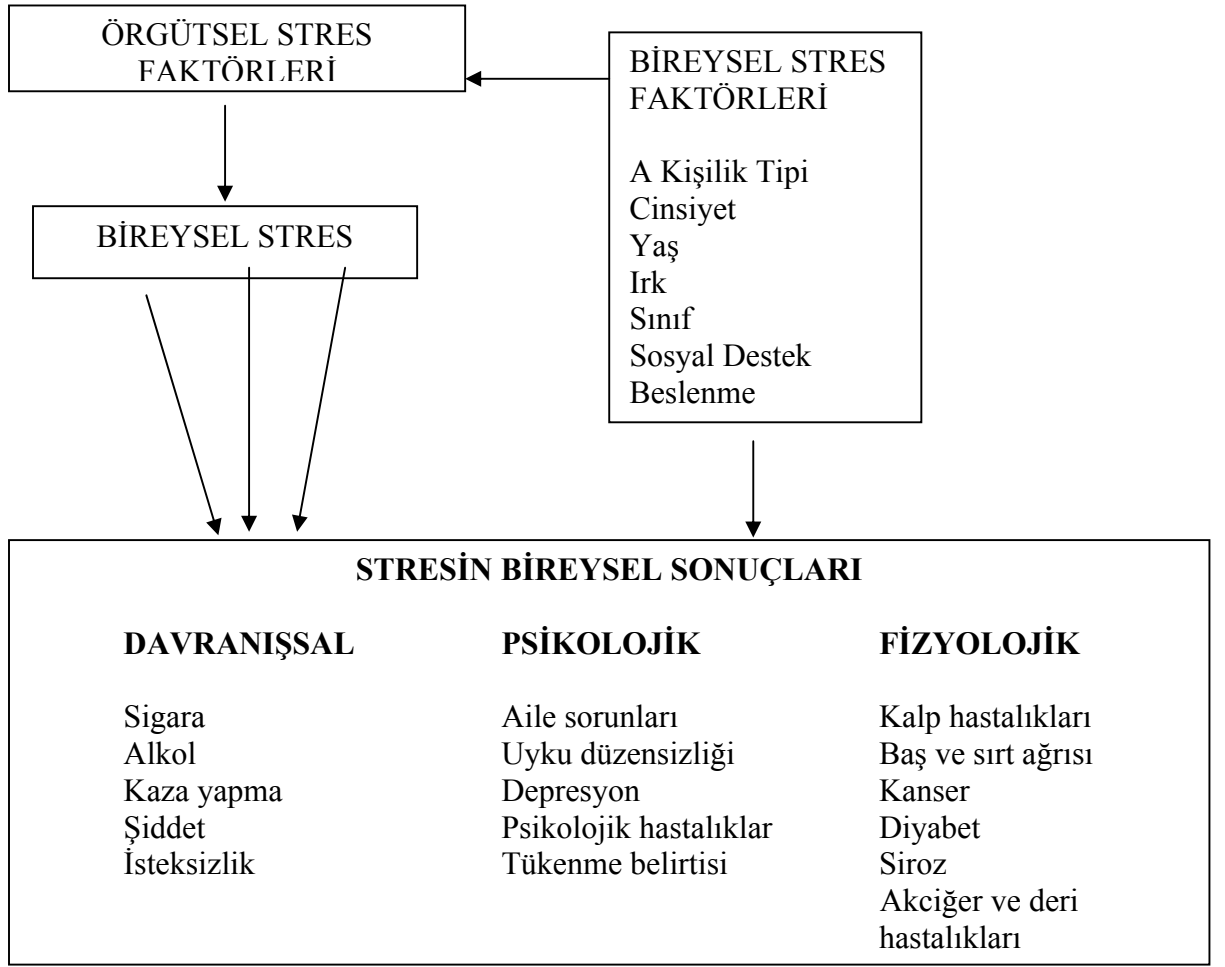


**Şekil 5. Stres Yoğunluğu- Verimlilik İlişkisi**

(Kaynak: Mehmet Silah, Endüstride Çalışma Psikolojisi, Geliştirilmiş 2.Baskı, Ankara, 2005, s:159)

Şekilde görüldüğü gibi orta düzeyli bir çalışma yaşamında bireyin performansı ve iş tatmini artmaktadır. Bu nedenle stres yoğunluğu çalışma yaşamında optimum düzeyin altında ve üstünde olmamalıdır.<sup>221</sup>

<sup>221</sup> Silah, a.g.e., s:159



**Şekil 6. Bireysel Stresin Sonuçları**

(Kaynak: Zeyyat Sabuncuoğlu-Melek Tüz, Örgütsel Psikoloji, Bursa,2005, s:309)

## 2.9.8. İş Tatmini Ve İş Motivasyonu

İnsanları çalıştırabilmek her zaman kolay olmayabilir. İnsanın çalışmayı severek istemesi işinde başarılı olmasına ve tatmin duymasına sebep olmaktadır. Bu nedenle insanların iş ile ilgili isteklerinin neler olduğunun bilinmesi gerekir. Bu anlamda bütün insanları çalışmaya yönelten temel faktör, ihtiyaçlarının giderilmesidir. İhtiyaçları karşılanan insan mutlu bir insandır ve verimli bir çalışma gösterir.

Motivasyon, “bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirebilmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve bu doğrultuda gayret göstermeleri” olarak tanımlanabilir.<sup>222</sup> Başka bir ifadeye göre ise motivasyon, “kişinin bir takım içi ve dış uyarıcıların etkisiyle harekete geçmesidir” şeklinde tanımlanabilir.<sup>223</sup>

Kurum açısından bakılınca motivasyon, kurum üyelerinin çalışmaya başlamalarını ve görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güçlerin tümü anlamını taşımaktadır. Çalışanların görevlerini istekle yerine getirmeleri ve yüksek performans göstermeleri için kurumun amaçları doğrultusunda motive edilmeleri gerekmektedir.<sup>224</sup> Motivasyonun iki temel özelliği vardır. Birincisi, motivasyonun kişiye özgü olmasıdır. Bir başka ifadeyle, bir kimseyi motive eden herhangi bir durum veya olay bir başkasını aynı derecede motive etmeyebilir. İkinci özellik ise, motivasyonun ancak insan davranışlarında gözlemleniyor olabilmesidir. Bu nedenle kurumlarda yöneticilerin, çalışanları motive edici unsurları bulmaları ve geliştirmeleri gerektirmektedir. Bu bağlamda motivasyon, kişinin iş yapma, faaliyette bulunma, sonuç alma arzu ve çabası ile yakından ilgilidir.<sup>225</sup> Bu nedenle motivasyon ile varılmak istenen amaç, çalışanlarda daha çok istek ve arzusu yaratabilecek faktörleri bularak, onların gereksinimlerini elverdiğince karşılamak ve her gün işe gelirken istekle gelip istekle çalışmalarını sağlamaktır.

Genellikle insanları bir iş yapma, çalışma yönünde motive eden unsurlar şöyle özetlenebilir:

1-Yaşamın maddi yönünü karşılamak için gerekli paranın sağlanması

2-Bir varlık olarak çalışıp toplumda yer edinme ve kendini gerçekleştirme gereksinimi

---

<sup>222</sup> Koçel, a.g.e., s:382

<sup>223</sup> Mucuk, İ., Pazarlama İlkeleri, İstanbul, 2004, s: 74

<sup>224</sup> Telman,-Ünsal, a.g.e., s:98

<sup>225</sup> Demir, a.g.e., s: 117

3- Bir gruba ait olma, kimlik kazanma, sorumluluk alma isteği

4-Toplumda var olan iletişim ve sosyal yaşamın bir parçası olma

5- Ürün veya hizmet üretme ve diğer insanlarla rekabet etme gibi faktörlerdir.<sup>226</sup>

Çalışan kişinin iş tatminini ve işteki başarısını etkileyen iki temel etmen yetenekleri ve motivasyonudur. Kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerinin yaptığı işe uyması, kişinin işinden tatmin olmasını sağlar.<sup>227</sup> Ancak her zaman kişinin üstesinden gelebileceği iş ile ortaya koyduğu iş aynı düzeyde olmayabilir. Kişinin üstesinden gelebileceği işi “yeteneklerini”, ortaya koyduğu işi ise “motivasyon düzeyini” belirler. Bu ikisinin dengede olması için, kişinin yeteneklerini kullanmaya istekli olması, çalışma ve başarıma isteğinin bulunması gerekir.<sup>228</sup> Kişinin yaptığı iş, sahip olduğu yeteneklerin, bilgi ve becerilerinin bir kısmı ile kolayca yapılabiliriyorsa kişi işini olduğundan basit bulacaktır. Eğer işi, kişinin sahip olduğu bilgi ve yetenekleriyle yapmaya yeterli gelmiyorsa kişi işini yapabileceğinden zor bulur ve aşırı strese girer. Her iki durum da, kişiyi mutsuz edecek, iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir. Çünkü kişinin iş tatmininin olması işinde aradığını bulmasına, başarılı olmasına neden olmaktadır.<sup>229</sup>

İşine güdülenen öğretmen kendinden ve yapabileceklerinden emin olarak görevini yerine getirir. Mesleği ile ilgili yaratıcılarını ortaya koyar, sahip olduğu azimle olabilecek olumsuzluklara karşı görevini en iyi şekilde gerçekleştirir.

Genellikle yapılan araştırmalarda motivasyonla iş tatmini aynı kavrammış gibi görünse de birbirinin içine geçmiş ancak farklı anlamlar taşıyan kavramlardır. Çünkü, bir çalışanın motivasyonu düşük ama tatmini yüksek olabilir. Yani bir çalışan, mevcut olan işinden memnun ama daha çok çaba gösterme konusunda isteksiz olabilir. Veya bunun tam tersi olarak motive olmuş bir çalışanın iş tatmini vardır denilemez.

Bunların yanında çalışanların her şeyden doyum duygusuna erişmiş olmaları da, çalışanları motive etme yönünden kısıtlar. Çalışanların tüm ihtiyaçlarının karşılanmış olması, onların geliştirici ve iş verimini artırıcı davranışlarda bulunmalarını enleyebilir. Ancak ihtiyaçların sürekli olarak karşılanmaması çalışanlarda o ihtiyaçların karşılanmasına

---

<sup>226</sup> Özgüven, a.g.e., s:140

<sup>227</sup> Silah, a.g.e., s:109

<sup>228</sup> Özgüven, a.g.e., s:141

<sup>229</sup> Silah, a.g.e., s:109

ilişkin umutsuzluklar yaratır. Çalışanlar karşılanmamış ihtiyaçlarının karşılanma umudunu yitirdikleri ölçüde motive etme uygulamaları da etkinliğini kaybetmiş olur.

Öğretmenleri dinamik ve karmaşık bir yapı olan okulda sürekli olarak tatmin içinde tutmak oldukça zordur. Ancak yöneticiler çalışanlarını güdüleme yollarını grup olgusu içinde veya kişisel istek doğrultusunda bulmaya çalışmaktadırlar. Öğretmenlerin gereksinim ve beklentilerinin farklı olmasına rağmen şu ortak noktalar güdülemede etkilidir.<sup>230</sup>

### **2.9.8.1. Öğretmenlerde İş Motivasyonunu Artıran Unsurlar**

#### **2.9.8.1.1. Ekonomik Değişkenler**

##### **2.9.8.1.1.1. Ücret Değişikliği**

Öğretmenlerin ücretlerindeki artış ya da gelebilecek ek ücret faktörleri(hafta sonu kursları koordinatörlük, sınav görevleri) motive edici ve iş tatmini yaratıcı unsurlardır.

##### **2.9.8.1.1.2. Ödül Sistemi**

Okullarda, yenilik getiren, buluş yapan, yaratıcı olan, görevinde başarı göstermiş bir öğretmene maddi ve manevi değeri olan değeri olan ödülün verilmesidir. Ancak verilen ödüller dengeli ve ödülün verileceği süre uzun olmamalıdır. Süre uzun olduğu takdirde ödül amacına ulaşmaz.

#### **2.9.8.1.2. Sosyal Değişkenler**

##### **2.9.8.1.2.1. Sosyal katılım**

Öğretmenlerin okulda bir grup içinde yer alması ve iletişim sağlaması motivasyonlarını artırır. Çünkü insan sosyal bir varlıktır ve ortak bir amacı paylaştığı insanlarla iyi ilişkiler içinde olmak ister. Gerektiği zamanlarda problemlerini paylaşarak azaltmak, sevinçlerini ise paylaşarak çoğaltmak ister. Bu da öğretmenler için önemli bir tatmin kaynağı ve sosyal bir ihtiyaçtır.

---

<sup>230</sup><http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale/say%C4%B17/15-%C4%BOLK%C3%96%C4%9ERET%C4%BOM%20%20OKULU%20%20Y%C3%96NET%C4%BOC%C4%BOLER%C4%BON%C4%BON%20%20OKULLARINDA%20%20MOT%C4%BOVA%E2%80%A6.pdf>

#### **2.9.8.1.2.2. Statü ve Değer Verilmek**

Öğretmenlere bireysel olarak değer verilip, meslekleri ile ilgili görüş ve düşüncelerini almak motivasyonlarını artırır. Öğretmenlik mesleğinin saygınlığını, taşıdığı değeri ve sahip olunan büyük sorumluluğu düşünerek görevini yapmak öğretmenlerin motivasyonunu artırır.

#### **2.9.8.1.2.3. Öneri Sistemi**

Öğretmenlerin sadece kendi görevleri ile ilgili değil de kurum ile ilgili düşüncelerini yönetime rahat ve özgür bir şekilde iletebilmeleri işlerine karşı motive olmalarını sağlamaktadır.

#### **2.9.8.1.2.4. Sosyal Uğraşlar**

Okullarda nitelikli ve içerikli faaliyetler yapılması(kültürel ve sanatsal etkinlikler, tiyatro, sportif yarışmalar ,gezi, müzik,eğlence etkinlikleri gibi) öğretmenleri motive etmektedir.

#### **2.9.8.1.3. Kurumsal Değişkenler**

##### **2.9.8.1.3.1. Geliştirme İmkanları**

Öğretmenlerin eğitim alanında yeni bilgiler kazanmaları, teknolojik eğitim araç ve gereçlerinden haberdar olmaları ve bunları derste kullanabilmeleri, kendi alanları ile ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirebilmeleri için hizmet içi eğitim programlarına katılmaktadırlar.

Ancak kurumlarda üst kademe yöneticilerin hizmet içi eğitime ilgisiz kalmaları, hizmet içi çalışmalarda başarı gösteren öğretmenlere çok fazla avantaj sağlanmaması (terfi, tayin vs.), bu tür eğitimde sağlanan yararların öğretmenlere tam olarak iletilememesi, hizmet içi eğitim programlarının öğretmen görüşleri dikkate alınmadan yapılması, hizmet içi eğitim programlarının sürekliliğinin olmaması, düzenlenen programların öğretmenler için uygun tarihlerde olmaması, hizmet içi eğitim çalışmalarının alan uzmanlığı yeterli olan personel kadrosu ve birimleri tarafından yapılmaması veya öğretmenlerin hizmet içi eğitime karşı gösterdikleri olumsuz görüş ve tutumların oldukça yoğun olması ve

öğretmenlerin isteksiz davranmaları gibi nedenler hizmet içi eğitim programlarının sağlıklı olarak yürütülmesini engellemektedir.<sup>231</sup>

#### **2.9.8.1.3.2. Öğretmenlerde Tefi ve Ödül Sistemi**

Mesleki kariyerlerinde yükseltilmeleri, terfi ettirilmeleri öğretmenler için bir motivasyon aracıdır. Ancak:

- a- Ödül ve terfilerin hak edenlere verilmemesi
- b- Maddi ödüllerin doyurucu olmaması
- c- Ödül türü ve verilme sıklığının yeterli olmaması
- d- Ödül ve terfilerin yönetime yakınlığı olan öğretmenler verilmesi
- e- Terfilerde ödüllerin göz önüne alınmaması
- f- Terfilerin maddi ve manevi olarak fazla fark yaratmaması<sup>232</sup> öğretmenlerde motivasyonun ve iş tatmininin düşmesine neden olmaktadır.

Bu durumların olduğu ortamlarda öğretmenler haksızlığa uğradıklarını hissederler. Öğretmenler ödül ve terfinin güdüleyici olduğunu bilseler de adil bir şekilde verilmediğini algılamaları doyumsuzluğa sebep olmaktadır.

#### **2.9.8.1.3.3. İletişim**

Bir okulda hem kurumsal iletişimin iyi işlemesi, her şeyin açık ve net olarak ortaya konması hem de öğretmenlerin birbirleriyle, idare ile ve öğrencilerle olan iletişiminin iyi olması ve karşılıklı anlayışlar öğretmenleri işlerine karşı motive etmektedir.

#### **2.9.8.1.3.4 Farklı Derslere Girme**

Öğretmenlerin sürekli aynı dersleri vermeleri işlerine karşı bıkkınlık duymalarına sebep olur. Bu nedenle farklı derslere girmeleri öğretmenleri sürekli öğretmenleri motive edebilmektedir.

---

<sup>231</sup> Kınca, a.g.e., ss:30-31

<sup>232</sup> Kurt, a.g.m., s:296

#### **2.9.8.1.3.5. Fiziki koşulların iyileştirilmesi**

Okulların fiziki koşullarının (ışık, ısı, havalandırma, nem, temizlik, gürültü) belli standartlarda olması gerekmektedir. Çünkü bu koşulların insancıl ve sağlık koşullarına uygunluğu çalışma için bir motivasyon aracıdır.

#### **2.9.8.1.3.6. Performans Değerlendirmesi**

Değerlendirmenin amacı öğretimle ilgili gözlenen sorunların tanımlanıp çözüm önerileri getirmektir. Bu değerlendirmeler öğretmenlerin motivasyonlarını etkilemektedir. Uygun zamanlarda ve uygun aralıklarla yapılmayan ve gerçekleştirilebilecek çözümler sunulmayan değerlendirmeler öğretmenin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.

#### **2.9.8.1.3.7. Müzik Eşliğinde Çalışma**

Okullarda belli bir tonda müzikle çalışılması motivasyonu artırıcı bir etmendir. Örneğin atölyelerde öğrenci ve öğretmenlerin dinlendirici bir müzik ile çalışmalarını daha verimli olmalarını sağlamaktadır.

#### **2.9.8.1.4. Bireysel Faktörler**

##### **2.9.8.1.4.1. Kişisel Sorunların Anlayışla Karşlanması**

Eğitim kurumlarında verim insanlarla gerçekleştirilmektedir. Bunun için, verimin yaratılmasında insanların duygusu, coşkusu ve heyecanı önem taşımaktadır. Yorgun, kırgın, ve üzgün insanlar verimli olmazlar. Duyarsız ve çoğunlukla yetersiz olarak nitelendirilen öğretmenlerinin de bireysel gereksinimlerinin olabileceğini anlamak ve sorunlarını anlayışla karşılamak gerekir.<sup>233</sup>

##### **2.9.8.1.4.2. Öğrenci Başarıları**

Öğrencilerin yapılan sınavlarda başarılı olmaları ve onların meslek sahibi bireyler olarak toplumda yer almaları öğretmenlerin motivasyonunu artırmaktadır.

---

<sup>233</sup> Karaköse, T.-Kocabaş, İ., "Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri" Eğitimde Kuram ve Uygulama, C.2, S.1, 2006, s:4



### 2.9.9. Yaşam Tatmini ve İş Tatmini

İş tatmini ve yaşam tatmini birbiri ile sıkı bir şekilde bağlantılıdır. Yaşam tatmininin başında da bireyin aile yaşantısı gelmektedir. Aile yaşamında mutlu olmayan bireyler, genellikle işe karşı ilgisiz ve isteksiz olur, bu da onların işten duydukları tatminsizliği artırır.

Öğretmenlerin ekonomik durumları, mesleki statüleri, hizmet verdikleri yer ve çevre koşulları ve beklenti düzeyleri gibi faktörler yaşam doyumlarını etkiler.

Bazı yazarlar kadın ve erkeklerin çalışma hayatının, genel hayat mutluluğundaki yeri ve öneminin farklı olduğunu öne sürmüşlerdir.

Kültürel bir norm olarak çoğu toplumlarda erkekler için iş ve meslekler ve bunlardan kaynaklanan statü daha önemli kabul edilmektedir. Buna karşılık, kadınlar için aile hayatları, annelik, eşlik halleri ve bunlardan sağlanan tatmin ön planda görülmektedir. Bu nedenle erkekler için çalışma hayatı ile genel hayat mutluluğu arasındaki ilişkinin, çalışan kadınlara göre daha güçlü olduğu kabul edilmektedir.<sup>234</sup>

---

<sup>234</sup> Uyargil, C., “Kişinin Genel Yaşam Tatmininde İşinin Önemi” İ.Ü.İ.F. Dergisi, S.2, İstanbul, Kasım 1983, s:88

### 3.ÖĞRETMENLERDE İŞ TATMINİ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

#### 3.1. Yurt İçinde Öğretmenlerde İş Tatmini İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Bu kısım şimdiye kadar öğretmenlerde iş tatmini ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalardan bazılarının içermektedir.

Ayşin Aldınay, “İş tatmini İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki (Resmi, Özel, Yabancı Özel Lise Öğretmenleri üzerinde Yapılmış Bir Araştırma” konulu çalışmasında, iş tatminin okul türüne göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin ücret, amir ve genel iş tatmini bakımından özel ve yabancı özel liselerde çalışan öğretmenlere göre tatmin düzeylerinin belirgin bir farkla düşük olduğunu, bayan öğretmenlerin iş tatmininin mesai arkadaşları faktörü bakımından ise erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Aldınay, 41 ve üzerindeki yaş grubundaki öğretmenlerin 20-30 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla doyumlu olduklarını, medeni durum, mesleki kıdem ve branşla ilgili iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını vurgulamıştır.<sup>235</sup>

İhsan Ögüş “Ortaöğretimdeki Öğretmenlerin Meslekle İlgili Şikayetleri” konulu araştırmasını Ankara’da ortaöğretim kurumlarında çalışan bir grup öğretmen üzerinde yapmıştır.

Buna göre öğretmenlerin şikayetleri mezun oldukları fakülte, yüksek okul, mesleki deneyim, cinsiyet ve branşa göre sınıflandırılmıştır. En fazla şikayetlerin, eğitim enstitüsü mezunlarında daha sonra üniversite ve sonra da yüksek okul mezunu öğretmenlerde; mesleki deneyime göre ise en fazla şikayetlerin, 10 ile 30 yıl arasında çalışan öğretmenlerde görüldüğünü belirtmektedir. Cinsiyete göre, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre mesleklerinden daha çok şikayetçi olduklarını ifade etmektedir. Ayrıca araştırmada yönetici deneyiminin şikayetçi olma bakımından farklılık gösterdiği

---

<sup>235</sup> Aldınay, A., İş Tatmini İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki: Resmi, Özel, Yabancı Özel Lise Öğretmenleri üzerinde Yapılmış Bir Araştırma, Y.Y.L.T., M.Ü.E.B.Enstitüsü, İstanbul, 1996, s:132

söylenmektedir. Öğüş, yöneticilikte deneyim arttıkça öğretmenlerde şikayet oranının düştüğünü belirtmektedir.<sup>236</sup>

Sabancı (1994), tarafından yapılan “Eğitim Yönetiminde Çift Yönlü İletişim Yönetilenleri Motivasyon ve İş Doyumu Bakımından Nasıl Etkilemektedir?” isimli çalışmasında, iletişimin yönetim süreçleri ve motivasyonla bağlantısını incelenmiştir. Sabancı, araştırma sonucunda çift yönlü iletişimin, yönetilen ve yöneticiler açısından önemli olduğunu ve çalışanların iş doyumunu ve motivasyonunu önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.<sup>237</sup>

Turgut Karaköse ve İbrahim Kocabaş’ın “Özel Ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu Ve Motivasyon Üzerine Etkileri” konulu çalışmalarında şu sonuçlara varılmıştır:

“1. Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik görüşleri cinsiyete, meslekî deneyime, okul kademesine ve yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

2. Okul yöneticilerinin göstermiş oldukları çeşitli boyutlardaki tutum ve davranışların, öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik öğretmen görüşlerinde diğer değişkenlere göre anlamlı bir fark bulunamazken; okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık vardır. Bu veriler ışığında özel okullarda çalışan öğretmenler, yöneticilerinin tutum ve davranışlarının kendilerinin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve motive olmalarında olumlu yönde etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir. Devlet okullarında çalışan öğretmenler ise bu görüşe genel olarak daha az katılım göstermişlerdir.

3. Örgütsel beklentilerin, öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve motive olmalarında herhangi bir etkisinin olup olmadığına yönelik öğretmen görüşlerinde, okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenirken; diğer değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarındakilere oranla, okullarının çevrede kendilerine itibar kazandırması ve çalışma ortamının yeterliliği konularında daha olumlu düşünmektedirler. Ayrıca her iki okul türünde çalışan öğretmenler, iş arkadaşları ile ilişkilerinin iyi bir seviyede olduğunu belirtmişlerdir.

---

<sup>236</sup> Özdayı, a.g.e., ss:186-187

<sup>237</sup> [http://eku.comu.edu.tr/index/2/1/tkarakose\\_ikocabas.pdf](http://eku.comu.edu.tr/index/2/1/tkarakose_ikocabas.pdf)

4. Öğretmenlerin meslekî beklentilerinin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve motive olmalarında herhangi bir etkisinin olup olmadığına yönelik öğretmen görüşleri arasında okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gözlenirken; diğer değişkenler açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre hem özel okul öğretmenlerinin hem de devlet okulundaki öğretmenlerin, mesleklerinin kendilerine performanslarını değerlendirme şansı verdiğini, işlerini yaparken hedeflerine ulaşabileceklerini belirtmişler; ancak özel okul öğretmenleri mesleklerini icra ederken kendilerini daha fazla stres altında hissettiklerini ifade etmişlerdir. Devlet okulundaki öğretmenler ise işlerini yaparken kendilerini daha az stres altında hissettiklerini belirtmişlerdir.”<sup>238</sup>

Semiyha Dolaşır ve Seliyha Dolaşır’ın yaptıkları “Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının İş Doyumu “ konulu çalışmalarında şu sonuçlar elde edilmiştir:

“Araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumu beklenti ve beklentiyi gerçekleştirme düzeyleri işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme olanağı, çalışma koşulları, birlikte çalışma ve örgütsel ortam alt boyutlarında ele alınıp analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, araştırmaya katılan öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumu beklenti düzeyleri açısından çalışma koşulları alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ancak yapılan Tukey analizi sonuçlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir deyişle, öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların çalışma koşulları alt ölçek boyutunda iş doyumu beklenti düzeyleri açısından görüşlerin arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Araştırmaya katılan öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumu beklentiyi gerçekleştirme düzeylerinde, ölçeğin iş niteliği, çalışma koşulları ve örgütsel ortam alt ölçeklerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılık, okutmanların öğretim-araştırma görevlilerine kıyasla iş niteliği bakımından beklentilerini gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir. Bu durum, okutmanların öğretim üye ve görevlileri araştırma görevlilerinin üniversite içindeki görev ve sorumluluklarının farklılığından kaynaklanmaktadır.”Araştırma; çalışma koşulları bakımından, sadece öğretim üyesi ve okutmanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir. Dolaşırılar, bu farklılığın, okutmanların öğretim üyelerine kıyasla, çalışma koşulları bakımından beklentilerini gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olmasından kaynaklandığını,

<sup>238</sup> [http://eku.comu.edu.tr/index/2/1/tkarakose\\_ikocabas.pdf](http://eku.comu.edu.tr/index/2/1/tkarakose_ikocabas.pdf)

okutmanların dershanelerden çok spor tesislerinde derslerini yürütüyor olmaları ve üniversitenin de yeterli düzeyde spor tesislerine sahip olduğu dikkate alındığında çalışma koşulları bakımından okutmanların beklentilerinin gerçekleşme düzeylerinin yüksek çıkmasının doğal bir sebebi olarak yorumlamışlardır. Örgütsel ortam bakımından ise, hiçbir grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmişlerdir.

Türkiye’de eğitim ortamında iş doyumunun doğrudan konu edildiği ilk kapsamlı çalışma, 1985 yılında Ali Balcı tarafından yapılan Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu adlı çalışmadır. Balcı, Ankara ilindeki okul yöneticilerinin iş doyumunu beklenti ve beklentiyi gerçekleştirme düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan çalışma sonucunda, eğitim yöneticilerinin yönetim görevinde kurs ya da seminerlere katılma durumu ile yaş ve mesleki deneyim arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Araştırmaya katılanların birlikte çalışmaya ve ücret etkenine önem verdikleri ve işin değişik yönlerine ilişkin isteklerinin yüksek düzeyde karşılandığı kanısında oldukları belirtilmektedir. Ayrıca yöneticilerin okulun havasına ilişkin tatmini daha doyurucu buldukları ifade edilmektedir. Ancak yöneticilerin ücret, çalışma şartları, teftiş sistemi, örgütsel ortam, birlikte çalışılan kimseler, gelişme ve yükselme imkanları ve işin niteliği ile ilgili faktörlerde özellikle de ücret konusunda tatminsizlik yaşadıkları vurgulanmaktadır.

Nitekim Ataklı,“Öğretmenlerde İş Stresi ve İş Memnuniyeti” adlı çalışmasında öğretmenlerin ücret boyutunda yeteri kadar doyum elde etmedikleri ve bunun da öğretmenlerde strese sebep olduğunu vurgulamıştır.

Varoğlu, Ankara Üniversitesinde görevli akademik personelin örneklem alındığı bir araştırmasında, görev nitelikleri ile doyum ve güdüleme ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, akademik personelin, görevlerini güdüleyici buldukları ve görevlerinden yüksek düzeyde doyum elde ettikleri saptanmıştır.

Mustu’nun, Hava Harp Okulu öğretim elemanlarının iş doyumuyla ilgili araştırmasında Hava Harp Okulları öğretim elemanlarının iç ve dış etkenler ile toplam iş doyumunu düzeyleri bakımından değişen oranlarda doyum yaşadıklarını saptamıştır. İş doyumunu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesi ve

örgütsel etkililiği sağlaması için, çalışanlarının işten doyum sağlaması gerektiği anlaşılmıştır.<sup>239</sup>

Ökkeş A. Gençay, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu çalışmasında ise, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesini amaçlamıştır. Bu amaçla araştırmacı, Kahramanmaraş merkez ilköğretim ve orta öğretim devlet kurumlarında görev yapan 15’i bayan, 78’i erkek toplam 93 beden eğitimi öğretmenine Maslak Tükenmişlik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği uygulamıştır. Gençay, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ile ilgili olarak cinsiyet değişkenine göre, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulamamıştır ve beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişliklerinin incelendiği araştırma sonucunda; beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin yaş ve cinsiyete göre şekillenmediği, ancak işten elde edilen ekonomik gelirin artmasının iş doyumuna pozitif etki ettiği ifade etmektedir. Araştırmada, günlük çalışma sürelerinin iş doyumunu azalttığı ve mesleki tükenmişliklerini artırdığı, beden eğitimi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik arttıkça, iş doyumunun azaldığı vurgulanmaktadır. Okul spor olanaklarının öğretmenlerin tükenmişliklerinde az da olsa önem arz ettiği, öğretmenlerin okul çalışma şartlarından memnun olmalarının iş doyumlarını artırdığı, mesleki geleceğin iyi görülmesinin duygusal tükenmişliği azalttığı, bunun aksine iş doyumunu artırdığı belirtilmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinden meslekleri hakkında olumlu görüşte olanlar ve sahip oldukları mesleğe değer verenlerin duygusal tükenmişliklerinin azaldığı ve aksine iş doyumlarının ise arttığı bu araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin aynı mesleğin tekrar seçilmesine verdikleri yanıtlar, iş doyum ve mesleki tükenmişlikleri açısından karşılaştırıldığında, aynı mesleği tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin duygusal tükenmişlik alt boyutu ortalamalarının tekrar seçmeyeceğini belirtenlere nazaran düşük olduğu belirtilmektedir.

Gülay (2006), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ile ilgili yaptığı bir araştırmada iş doyumunun cinsiyete göre farklılık belirtmediğini bildirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyetin beden eğitimi öğretmenlerinde gerek iş doyum gerekse mesleki tükenmişlik açısından önemli bir etken olmadığı ve mevcut

---

<sup>239</sup> Dolaşır, S.-Dolaşır, S., “Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının İş Doyumu” Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, C. 4, S. 3, 2006, ss:107-108

bulguların literatürle uyum içinde olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan istatistiksel karşılaştırmalara göre, beden eğitimi öğretmenlerinin yaş, meslekteki hizmet süreleri ve çalışılan okuldaki hizmet sürelerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri açısından önem arz etmediği belirtilmektedir. Gülay, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve yaşları arasındaki ilişki bakımından, araştırmada genç ve orta yaşlı beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla doyum hissettiklerini tespit etmiş ancak bu durum araştırmada desteklenmemiştir. Ayrıca araştırmacı, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin hizmet yılına göre farklılaşmadığını belirtmektedir. Bunun yanı sıra araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden aylık gelirleri arttıkça iş doyumlarının arttığı ancak, mesleki tükenmişliklerinin farklılaşmadığı belirtilmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ekonomik şartlardan çok az etkilendiği ifade edilmektedir.

Baysal (1995)'ın lise öğretmenlerinde yaptığı araştırmada ise, aylık net gelir durumuna göre, puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Dolunay (2002), öğretmenlerin mesleklerinden aylık gelirleri arttıkça kişisel başarı puanlarının pozitif yönde arttığını bildirmiştir. Ayrıca yaptığı araştırmada, meslekten ayrılıp çalışmamayı ve bir başka mesleğe geçmeyi düşünenlerin tükenmişlik puanlarının diğer grupların ortalamalarından daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Mesleği ile bütünleşmiş bireyler, bazı mesleki koşullara daha kolay uyum sağlayabilmekte, duygusal açıdan daha doyumlu olmakta ve kendilerini meslekte daha yeterli görmektedirler. Bu anlamda, öğretmenlerin meslekleri ile ilgili olumlu düşünceleri ve mesleğe ilgileri iş doyumlarını artırırken, tükenmişliklerini azalttığını söylemektedir.<sup>240</sup>

Selahattin Avşaroğlu, M. Engin Deniz ve Ali Kahraman “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” konulu çalışmalarında şu sonuçlara varmışlardır:

“1-Cinsiyet değişkenine göre; iş doyumunda bayan öğretmenlerin puan ortalaması 42.00, erkek öğretmenlerin puan ortalaması ise 43.54 olarak hesaplanmıştır. Bu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı t testi ile sınanmıştır. Yapılan

---

<sup>240</sup> Gençay, Ö.A., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” Kastamonu Eğitim Dergisi, C.15, S.2, 2007, ss: 774-777

istatistiksel analizler sonucunda, bayan öğretmenlerle erkek öğretmenlerin yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleklerine karşı bakışları, algılama durumları ve iş koşulları gibi genel durumlar dikkate alındığında cinsiyetlerine göre dikkati çekecek bir farklılığın olmadığı söylenebilir. Başka bir deyişle öğretmenlerin iş doyumu sağlayamama veya mesleki tükenmişlik yaşama gibi olumsuz psikolojik problemlerini sadece cinsiyetlerine göre değerlendirmek doğru bir yaklaşım olmayacağı söylenebilir.

2-Yaş değişkenine göre; farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin yaşam doyumu, tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının Kruskal Wallis testi sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma görülmemiştir. Diğer taraftan öğretmenlerin yaş gruplarına göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, duygusal tükenmede en yüksek sıra ortalaması 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerde, en düşük duygusal tükenme ise 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise en yüksek sıra ortalaması 51 yaş ve üzerindeki grupta yer alan öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakarak, Öğretmenlerin iş yaşamına yeni başladığı dönemlerde işlerine karşı daha duyarlı ve beklentiler içinde olduklarını ve böylelikle mesleklerine karşı duygusal bir bağ oluşturdukları söylenebilir. Diğer taraftan uzun süre mesleklerini sürdüren öğretmenlerde ise işlerinden dolayı aşırı yüklenilmiş ve yıpranmış düşüncesi gelişmekte ve doğal olarak duygusal tükenmelerin gelişmeye başladığı söylenebilir.

3- Hizmet süresi değişkenine göre; öğretmenlerin hizmet süresine göre yaşam doyumu, tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının Kruskal Wallis testi sonuçlarına yer verilmiştir. Uygulanan istatistiksel analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin hizmet süreleri yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Bu çalışmaya göre öğretmenlerin iş doyumu, yaşam doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklı çıkmaması, öğretmenlerin yaşanan ve yaşanması gereken hayat arasındaki pozisyonları tolere edebilme becerileriyle açıklanabilir. Yani hizmet süresi, duygusal tükenme alt boyutunu etkilese de diğer alt boyutları anlamlı düzeyde



etkilemediği için öğretmenlerin mesleki kıdemleri, tükenmişliklerini çok fazla etkileyen bir değişken değildir denilebilir. Ayrıca öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağladıkları ve böylelikle yaşam doyumları düzeyinin olumlu yönde olduğu söylenebilir.

4- Araştırmada öğretmenlerin yaşam doyumunu ile tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumunu puanları arasında; yaşam doyumunu ile duygusal tükenme arasında ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık yaşamaları yaşam doyumlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Mesleklerinden doyum elde etmeleri ise yaşam doyumlarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeylerinde de azalma olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle duygusal tükenmeyi daha az yaşayan öğretmenlerin iş doyumunu elde ettikleri ve tükenmişliği daha az yaşadıkları söylenebilir.”<sup>241</sup>

Nurhayat Özdayı, “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması” konulu araştırmasında şu sonuçlara varmıştır:

“Öğretmenlik mesleği genel olarak tercih edilen ve tatmin duyulan bir meslektir. Özel okullarda çalışan öğretmenler, resmi okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla iş tatmini duymaktadırlar. Öğretmenlerin buldukları yerdeki çalışma süreleri 1 ile 5 yıl arasında değişmektedir. Özellikle özel liseler daha düşük ücret vermek için yeni mezunları çalıştırmayı düşünmektedir. Aynı zamanda özel liselerde iş gücü devri daha fazladır. İş gücü devrinin azaltılması ve daha tatmin edici imkanların sağlanmasında yarar vardır. Öğretmenlerin aylık gelir durumları çok düşüktür. Resmi ve özel liselerde çalışanların tatmin oldukları faktörler genel olarak aynıdır. Bunlar mesleğin içsel yapısı, yani ‘otorite, sosyal yardım, sorumluluk, ve serbestlik’ faktörleri ile ilgilidir. Tatminsizlik yaratan faktörler de mesleğin dışsal yapısı ile ilgili olan ‘mesleki güvence, maaş ve kısmen yönetim işleri’ ile ilgilidir. Her iki grubun iş tatmini düzeyi farklıdır. Resmi liselerde tatmin düzeyi düşük, özel liselerde yüksektir.” Ayrıca Özdayı, öğretmenlerin tatmin düzeyleri bağımsız değişkenlere göre karşılaştırıldığında ise; resmi liselerde çalışan öğretmenler arasında 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin daha doyumlu olduğunu, özel liselerde

<sup>241</sup>[http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makaleler%5Cali%20KAHRAMAN%20M.%20Engin%20DEN%20C4%B0Z%20Selahattin%20AV%20C5%9EARO%20C4%9ELU%5C115-130.pdf](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%5Cali%20KAHRAMAN%20M.%20Engin%20DEN%20C4%B0Z%20Selahattin%20AV%20C5%9EARO%20C4%9ELU%5C115-130.pdf)

çalışan öğretmenler arasında ise 20-25 yaş arasındaki öğretmenlerin daha tatminli olduğunu, resmi liselerde çalışan öğretmenler arasında üniversite mezunu öğretmenlerin, özel liselerde çalışan öğretmenler arasında ise yüksek okul mezunu öğretmenlerin daha tatminli olduğunu, resmi liselerde çalışan öğretmenler arasında 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin daha doyumlu olduğunu, özel liselerde 6-10 yıl arası çalışanların en tatminli olduğunu, resmi liselerde çalışan yabancı dil öğretmenlerinin en doyumlu olduğunu, özel liselerde ise, yabancı dil ve sosyal bilgiler öğretmenlerinin en doyumlu olduklarını öne sürmüştür.<sup>242</sup>

Zihni Koç rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini cinsiyet, mesleki kıdem, mezun olunan alan, öğrenim düzeyi, aylık geliri yeterli olarak algılayıp algılamama çalışılan bölüm ve hizmet içi eğitim etkinliklerine katılıp katılma sıklığı değişkenlerine göre incelemiştir. Sonuçlara göre Koç, idare bölümünde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri özel eğitim ve okul rehberlik hizmetleri bölümünde çalışan rehber öğretmenlerden; inceleme bölümünde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de okul rehberlik hizmetleri bölümünde çalışanlardan anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Rehber öğretmenlerin cinsiyet, mezun olunan alan, öğrenim düzeyi ve hizmet içi etkinliklerine katılma sıklığı gibi değişkenler açısından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını ifade etmektedir.<sup>243</sup>

İsmail Bakan ve Tuba Büyükmeşe örgütsel iletişim ve iş tatmini unsurları arasındaki ilişkilerle ilgili üniversite öğretim elemanları arasında bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının hak ettikleri maaşı alamamakta olduklarını, maddi problemleri olduklarını ve öğretim elemanlarının her ne kadar yöneticilerden memnun olsalar da yönetsel yaklaşımdan genel olarak memnuniyetsizliklerini ifade etmektedirler. Yönetsel yaklaşımla ilişkili olarak; üniversite imkanlarından tüm öğretim elemanlarının eşit şekilde yararlanmadığı, üniversite yeni düşünce ve davranışlara fırsat verilmediği, akademik personelin problemlerinin çözülemediğini söylemektedirler.<sup>244</sup>

---

<sup>242</sup> Özdayı, a.g.e., s:233

<sup>243</sup> Koç, Z., "Rehberlik ve Araştırma Merkezinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" Kastamonu Eğitim Dergisi, C.9, S.2, 2001, ss:395-408

<sup>244</sup> Bakan, İ.-Büyükmeşe, T., "Örgütsel İletişim Ve İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması" A.Ü.İ.İ.B.F.D., C.4, S.7, Antalya, 2004, s:25

Kemal Karagöl ise 1997 yılında yaptığı araştırmasında ise evli öğretmenlerin bekar ve dul öğretmenlere göre daha tatminli olduklarını, mesleki deneyim bakımından da 5 yıldan daha az çalışan öğretmenlerin, 5 yıldan daha fazla çalışan öğretmenlere göre daha fazla tatminli olduklarını vurgulamıştır. Ayrıca Karagöl, önceki araştırmalardan farklı olarak iş tatmini ile ilgili bayan ve erkek öğretmenler arasında farklılık olmadığını belirtmiştir.<sup>245</sup>

Vehbi Çelik,“Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” isimli araştırmasında; Ankara’da Teknik liselerde görev yapan 116 öğretmenin iş tatminsizliğini ve bu tatminsizliğin öğretmenlikten ayrılmalarına etki derecesini araştırmıştır. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu mesleklerinin bir ile üçüncü yılları arasındadır. En fazla tatmin duyulan faktör bireyler arası ilişkilerdir. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumsuzluk duyduklarını, bunu sosyal konum, gelişme ve yükselme olanakları, ders yükünün fazla olması, disiplin kurallarının katılığı, mesleğin yorgunluk verici olması çalışma koşulları, teftiş sisteminden duyulan doyumsuzluklarının izlediğini ortaya koymuştur. Teknik öğretmenlerin işten ayrılmalarına birinci derecede işten duyulan doyumsuzluk, ikinci derecede sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk etkili olmuştur.<sup>246</sup>

Deniz Demircan ve Gıyasettin Demirhan’ın “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması “ konulu araştırmasında elde edilen sonuçlar şöyledir:

“1-Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır yani bu araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet değişkeninin iş doyumunu etkilememektedir.

2-Gene araştırma bulgularına göre, medeni durum iş doyumunu etkilememektedir.

3-Öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesine göre ise, beden eğitimi öğretmenlerinin ilköğretim yada ortaöğretim kademelerinde hangi yaş grubu öğrencilerin derslerine girdiklerinin öğretmenlerin iş doyumunu açısından önemli değildir.

---

<sup>245</sup> Karagöl, K., Job Satisfaction Of English Native Speaking Teachers In İstanbul, Y.Y.L.T, M.Ü.S.B.E., İstanbul, 1997,ss:92-95

<sup>246</sup> Çetinkanat, C., Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Ankara, 2001, ss:36-45

4-Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre iş arkadaşları ile ücret ve personel boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. İş arkadaşları boyutunda fark 20-30 ile 41-50 yaş arası öğretmenlerin, ücret ve personel boyutunda ise 20-30 yaş ve 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri arasındadır. Bulgulardan, orta ve ileri yaştaki öğretmenlerin arkadaş grubuyla fazla birlikte oldukları ve birlikte fazla zaman harcadıkları, orta ve genç yaş grubundaki öğretmenlerin ise, ücret ve personel politikaları ile ilgili sorunları daha uzun süreli olarak yaşamadıkları ya da varolan durumdan hoşnut oldukları için daha doyumlu oldukları sonucu çıkarılmıştır. Dikkat çeken diğer bir nokta ise, orta yaş grubu öğretmenlerin hem arkadaşlık hem de ücret ve personel boyutundaki iş doyum düzeylerinin yüksek olmasıdır.

5-Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ile çalışma olanakları ve fiziksel ortam boyutları sonuçları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Okulların çalışma şartlarının daha iyi olması ve fiziksel olanaklarının bulunması öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilemiştir. Fiziksel ortam boyutunda da özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinden daha yüksektir.

6- Özel ve devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında ise, yönetim biçimi dışındaki boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Bundan hareketle, devlet okullarında ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin saygınlık gereksinimlerinin karşılanmasında yöneticiler aynı davranışları göstermemektedirler.

7-Gelişme ve yükselme olanakları boyutunda ise, devlet okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin yeteneklerini kullanma ve geliştirme olanakları, işini severek yapma ya da yükselme gibi kendini gerçekleştirme alanlarında daha fazla doyumsuzluk hissetmektedirler. Bu gereksinimler özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinde daha fazla karşılanmakta ve bu nedenle iş doyumsuzluk düzeyleri daha düşük olmaktadır.

8- İş arkadaşları boyutunda, devlet okullarına görevli beden eğitimi öğretmenlerinin, iş arkadaşları ile sosyal ilişkilerinin iş dışında devam etmediği, sosyal

gereksinimlerinin yeterince doyurulmadığı ve bireyde yalnızlık, yabancılaşma gibi duyguların ortaya çıktığı görülmüştür.”<sup>247</sup>

Ali İlker Gümüşeli'nin “ İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu araştırma sonucunda, okul müdürlerinin kullandıkları çatışma yönetimi stilleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.”Çatışma stillerinden tümleştirme, uzlaşma ve ödün verme stillerini temsil eden ortak davranışlar; çatışma sürecinde karşı tarafın ilgilerine, beklenti ve isteklerine önem vermedir. Bu davranışlar öğretmenlerde tanınma, kabul edinme, değer verilme dolayısıyla iş doyumunu hissi yaratmaktadır. Buna karşın hükmetme yada baskı yapma stillerinin temel özelliği, her ne suretle olursa olsun yarışmayı kazanmak için karşı tarafı zor duruma düşürme, kendi doğrularını karşı tarafa zorla kabul ettirmedir. Böyle bir anlayış öğretmende, önem verilmeme, yok sayılma, tanınmama hissi yaratır. Bu açılardan bakıldığında tümleşme, uzlaşma ve ödün verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumları ile olumlu yönde, buna karşın hükmetme ve baskı yapma stillerinin olumsuz yönde ilişkili olduğu söylenebilir. Nitekim tümleşme stili en yüksek olumlu ilişkiyi göstermekte, bunu ikinci sırada uzlaşma, üçüncü sırada ise ödün verme izlemektedir.

Araştırmada ortaya çıkan diğer önemli bir sonuç da; Türkiye’de öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olmamasıdır ve ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunun “orta” düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonucun sebeplerinden birisinin de müdürlerin kullandıkları çatışma yönetimi stilleri ile tutarlı olduğu söylenebilir.”<sup>248</sup>

Jale Minibaş'ın “Özel ve Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü İle İlişkisi “ konulu çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

“1-Özel ilkokullarda görev yapan öğretmenler, düşük sosyo- ekonomik ve kültürel düzeyli çevrelerde bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle karşılaştırıldığında, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin genel iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

<sup>247</sup> Demircan,-Demirhan, a.g.m., ss:11-13

<sup>248</sup> Gümüşeli, a.g.m., ss:34-36

2-Özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin, işin iç ve dış faktörlerinden, diğer gruba göre daha yüksek düzeyde tatmin duyduğu saptanmıştır.

3-İş tatmininin alt boyutlarından da yine özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin daha üst düzeyde tatmin duyduğu görülmüştür.”

4- Minibaş, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin, gerek buldukları okulların daha elverişli koşullarda olması, gerekse kendi yaşam şartlarının daha iyi durumda olması, öğretmenlere yeteneklerini daha iyi ortaya koyma, yaratıcılığını kullanabilme, işi monotonluktan kurtarma ve başarılarını artırma fırsatı verdiğini söylemiştir. Ayrıca özel okullarda okuyan öğrencilerin daha başarılı olmasının, öğretmenlerin özgüvenini etkilediğini ve kendilerini saygın bir yere sahip bir birey olarak görmelerini, bunun da öğretmenlerde iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasını sağladığını ifade etmektedir.<sup>249</sup>

Aydın Çivilidağ'ın “Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması” için yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre; Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerle, özel liselerde çalışan öğretmenler arasında iş tatmini bakımından anlamlı bir farklılık olduğu ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu belirtilmektedir.Yaş faktörüne göre, özel liselerde çalışan 20-29,30-39,40 yaş ve üzeri öğretmenlerin, Anadolu liselerinde çalışan aynı yaş grubu öğretmenlerle karşılaştırıldığında anlamlı düzeyde işlerinden daha çok tatmin oldukları belirtilmiştir. Cinsiyet faktörüne göre, özel liselerde çalışan erkek öğretmenlerin, ücret ve saygı boyutları açısından Anadolu liselerinde çalışan erkek öğretmenlere göre daha tatmin oldukları; ayrıca Anadolu liselerinde ve özel liselerdeki erkek ve bayan öğretmenler arasında iş tatmini ile ilgili olarak yapılan karşılaştırma sonucunda, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre ücret açısından işlerinden daha fazla doyum aldıkları söylenmektedir.Medeni durum faktörüne göre,özel liselerde çalışan evli ve dul öğretmenler, Anadolu liselerinde çalışan evli ve dul öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin sağlamaktadırlar.Hizmet süresi açısından ise, özel liselerde 0-5 yıl ile 6-14 yıl arası çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, Anadolu liselerinde aynı yıllar çalışan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha fazladır denilmektedir.Bu yaş grubundan farklı olarak, Anadolu liselerinde 15-24 yıl, 25 yıl ve

---

<sup>249</sup> Minibaş, a.g.e.,s:182

üzeri çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, özel liselerde aynı yıllar kadar çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilmektedir.<sup>250</sup>

Seyhan Molla “Üniversitedeki İngilizce Okutmanların İş Tatmini“ adlı çalışmasında, demografik özellikler ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, araştırmacı cinsiyet grupları, okutmanların çalışma süreleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulamazken, yaşa göre iş tatmininin değiştiğini ve yaş arttıkça iş tatmininin arttığını söylemektedir. Bunun sebebini ise, yaş arttıkça bireylerin gerçekçi beklentilere sahip olmaları ve işe daha fazla uyum sağlamaları olarak belirtmektedir. Araştırmacı eğitim düzeyinin iş tatminini etkilediğini ve eğitim düzeyi arttıkça (yüksek lisans- doktora) beklentilerinin karşılanmamasının iş tatminini düşüreceğini de ifade etmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, okutmanların çalıştığı üniversitenin özel veya devlet üniversitesi olması ile iş tatmini arasında bir anlamlı bir fark olmadığı söylenmektedir. Özel üniversitelerin maaşlarının yüksek olmasına karşın devlet üniversitelerinde iş güvencesinin olması, emekliliğe kadar görevlerini sürdürmeleri, uzun yaz tatilleri, uygun çalışma saatleri, başarılı öğrenci profili olmasının iyi olduğu belirtilmektedir. Ücret faktörü açısından bakıldığında ise, özel üniversitede çalışan okutmanların maaşlarının yüksek olması ancak, devlet üniversitelerinde çalışanların da ikinci bir iş yapması dolayısıyla aradaki gelir farkını kapattıkları bunun sonucu olarak da okutmanların iş tatmini ile aldıkları ücret arasında anlamlı bir fark olmadığı ifade edilirken İngilizce okutmanların dışsal faktörlerden daha çok içsel faktörlere daha çok önem verdikleri söylenmektedir.<sup>251</sup>

Sibel Özmen “Dershane Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Öğrenci Memnuniyetine Yansıması“ adlı çalışmasında Öğretmenlerin iş tatminlerini; çalışma arkadaşları ile tatmin, kurum imajından tatmin, yaptıkları işin niteliğinden tatmin, zümre başkanlarından tatmin, şube müdürlerinden tatmin, kurum içi iletişim, ücretten tatmin boyutları ile incelemiştir. Araştırmada çalışma arkadaşlarından tatmin boyutunun üst sırada yer aldığı; öğretmenlerin kurum imajından duydukları tatmin düzeylerinin bekar öğretmenlerde evli olan öğretmenlere göre, 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin 30-34 yaş aralığındaki öğretmenlere göre tatmin düzeylerinin yüksek olduğu; ücret faktörü çerçevesinde bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre, önceden başka kurumlarda çalışmış öğretmenlerin, başka kurumlarda çalışmamış olmamalarına göre, üç yıl ve üzeri

<sup>250</sup> Çivilidağ, A., Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması, Y.L.T., İ.Ü.S.B.E., İstanbul, 2003, ss:76-79

<sup>251</sup> Molla, a.g.e., ss:85-88

mesleki deneyimine sahip olanların hiç mesleki deneyimi olmayanlara göre daha çok tatmin olduğu belirtilmektedir.<sup>252</sup>

Tansu Köktürk'ün “ İlköğretim Okulları İkinci Kademe İngilizce Öğretmenlerinin Profili, Motivasyonu ve İş Tatmini“ konulu çalışmasında iş tatminin ücret, terfi, çalışma arkadaşları, idare biçimi gibi bağımlı değişkenlerin; cinsiyet, kıdem, ek iş yapma kapsamında iş tatmini ile anlamlı bir farklılık olmadığını ancak kadınların erkeklerden, ek işi olmayanların olanlardan, kıdemi 10 yılın üstünde olanların her bağımlı değişkende daha yüksek iş tatmini duydukları belirtilmektedir. Aynı çalışmada İngilizce öğretmenliğinin bir bayan mesleği olarak yoğunlaştığı, özel okullarda göreceli olarak daha genç öğretmenlerin olduğu, evlilik oranının düşük olduğu, boşanmış olan öğretmenlerin sayısının fazla olduğu, çocuksuz aile sayısının yüksek olduğu, yetiştirildikleri ailelerdeki birey sayılarının az sayıda olduğu bulgularının tespit edildiği söylenmektedir.<sup>253</sup>

Figen Demir'in “Lise Öğretmenlerinde İletişim ve Problem Çözme Becerisini Artırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi“ adlı çalışmasında ise, öğretmenlerin demografik özelliklerinden olan yaş, cinsiyet, medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ancak, mesleği isteyerek seçen, çalışma ortamında memnun olan, mesleği kendine uygun bulan ve öğrenci sayılarının az olduğu sınıflarda derse giren öğretmenlerde iş tatmininin yüksek olduğu ifade edilmektedir.<sup>254</sup>

Gökmen Öztürk'ün “Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyum” konulu çalışmasında, öğretmenlerin mesleklerinden en çok hoşlandıkları yönün başkaları için bireyler yapabilme imkanı vermesi özelliği olduğunu söylemektedir. Ücret ve iş ilişkileri faktörleri açısından bayan öğretmenlerle erkek öğretmenlerin arasında anlamlı bir fark bulunmasa da bayan öğretmenlerin iş doyumları daha az olurken, erkek öğretmenlerin işlerini yaparken kendi yeteneklerini daha fazla kullanabildiklerini, başarılarının daha fazla takdir edildiğini ve daha fazla saygı gördüklerini düşüncülerinden dolayı daha fazla doyum yaşadıkları belirtilmektedir. Araştırmada erkek öğretmenlerin “mesleki faaliyetin

---

<sup>252</sup> Özmen, S., Dershane Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Öğrenci Memnuniyetine Yansıması, Y.L.T., M.Ü.S.B.E, İstanbul, 2006, ss:107-108

<sup>253</sup> Köktürk, T., İlköğretim Okulları İkinci Kademe İngilizce Öğretmenlerinin Profili, Motivasyonu ve İş Tatmini, Y.L.T., M.Ü.E.B.E., İstanbul, 1997, ss:83-85

<sup>254</sup> Demir, F., Lise Öğretmenlerinde İletişim ve Problem Çözme Becerisini Artırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi, Y.L.T., M.Ü.S.A.B.E., İstanbul, 2007, ss:60-65



kendisi” faktörü ile ilgili olarak işlerini sevme ve mesleklerinden zevk alma açısından bayan öğretmenlere göre biraz daha fazla doyum sağladıkları da ifade edilmektedir. Aynı araştırma genel olarak bütün beden eğitimi öğretmenlerinin yükselme imkanları, amirin kişileri idare ediş tarzı ve çalışma koşulları bakımından düşük iş tatmini yaşadıklarını da belirtmektedir.<sup>255</sup>

---

<sup>255</sup> Öztürk,G., Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyum, Y.L.T., M.Ü.S.A.B.E., İstanbul, 2002, ss:69-72

### 3.2. Yurt Dışında Öğretmenlerde İş Tatmini İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Bu kısım şimdiye kadar öğretmenlerde iş tatmini ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalardan bazılarının içermektedir.

Thomas J. Sergiovanni (1967), Herzberg'in Çift Faktör Kuramının öğretmenler üzerinde geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu sınamak için bir araştırma yapmıştır. Amerikada Monroe şehrinde ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde 71 öğretmenle çalışılmıştır. Herzberg'in ortaya koyduğu, işin kendisi ile ilgili faktörlerle (başarı, sorumluluk, ilerleme, tanınma gibi) hijyenik faktörlerin ( çevre şartları, kişiler arası ilişkiler, yönetim ve denetim anlayışı, maaş, iş güvenliği, statü gibi) hangisinin daha etkili olduğunu belirlemiştir. Sonuçta yüksek iş tatmini oluşturan olayların %69 'u birinci dereceden faktörleri yani başarı, tanınma ve işin kendisini içermektedir. Sorumluluk ise, yüksek tatmin değişkenlerinin %7'sinde görülmüştür. İlerleme ise yüksek tatmin olayları arasında görülmemiştir. Kişiler arası ilişkiler, yönetici kadro ve okulun izlediği politika ve yönetim, düşük iş tatmininin %58'ini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin %52'inde başarı faktörü, %29'unda tanınma, yüksek iş tatmini faktörü olarak gösterilmiştir. Tatminsizlik olarak daha çok, toplumun eğitime karşı tutumu, çalışma koşulları, statü, derse hazırlık için yeterli zamanın olmayışı, karar mekanizması, terfi sistemi gibi durumlar gösterilmiştir.

Sergiovanni ve Carver ((1973) Illinois'de 1593 ortaokul öğretmeni ile yeniledikleri bir diğer araştırmada, ilk araştırmayı yüksek derecede destekler bulgular elde etmiştir. Bulgular açık olarak öğretmenlerin güvenlik ve sosyal düzeyde iş doyumunu elde ettiklerini, diğer üst düzey gereksinim alanlarında ise anlamlı düzeyde az doyum elde ettiklerini göstermektedir. Saygı gereksinimi duyan öğretmenlerin bu gereksinimleri giderilince, üst düzeyli basamaklara ve kendini gerçekleştirmeye yönelecekler beklenebilir. Böylece üst düzey gereksinimlere güdülenmiş öğretmenler, okulun amaçlarına ulaşmak için etkinliklerde bulunarak üst gereksinimlerini doyurabilirler.

Ronald J. Pellegrin (1970) yaptığı çalışmada teknik okullar ve normal program uygulayan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmıştır. Pellegrin, öğretmenlere iş tatmini ile ilgili on soru yönelmiştir. Üç sorunun cevaplarında farklılık görülmemiştir. Bunlar öğrencilerle ilgili sorulardır. Farklılık görülen sorular ise, personel

amaçları ve programlar, müfettiş, yönetici ile personel ilişkileri, çalışanların sorumluluğu kabul etmediklerine fırsat verme, harcanan çabaların pozitif sonuçlarını görme, öğretmenler ile personel ilişkileri, mesleki gelişmelerde beklentilere göre ödüllendirme, öğretim elemanları için ayrılan ödeneklerin uygun kullanımı ile ilgili konulardır. Sonuçta teknik okullarda çalışan öğretmenlerin diğer okullarda çalışanlara göre tatmin düzeyini oldukça yüksek bulmuştur.

Sarason (1971), hiçbir beklenti olmaksızın beş yıl ve daha çok öğretmenlik yapmış kişilerin mesleğe ilk başladıkları yıllarda aldıkları zevk, heyecan, istek ve başarı duygusunu daha sonraki yıllarda alamaz olduklarını vurgulamaktadır. Bu çalışmaların neticesi, okulun ödül yapısı, öğretmenlerin kendi tatmin ve başarısı ile aynı paralellikte olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak, okul yönetimi öğretmen ihtiyacına göre çalışmalı, öğretmek için artan fırsatları onların önderliğinde uygulamalı ve öğrenmelerini sağlamak için daha çok iş tatmini gereklidir denilmiştir.

Super ve Hall 1978 yılında yaptığı çalışmada kariyer tatmini ile kişilik değerlerinin ilişkisini araştırmıştır. Meslekte lider olma ve yeni şeyler öğrenme, öğretmenleri ödüllendirme, mesleki gelişme için tam etkili yollar değildir. Sosyal ve ekonomik açıdan geri kalmış bölgelerde bulunan okullarda öğretmenin başarıları fark edilemeyebilir. Fark edildiği zaman da öğretmenin faaliyetleri, okul yöneticileri tarafından kendi başarıları olarak gösterilir. Bu da öğretmenlerin liderliklerini zedeleyici, tehdit edici biçimde yanlış anlaşılmasına sebep olabilir. Yeni şeyler öğrenmede cesaretsizli, derslerin sıkıcı ve tekdüze olmasına yol açar. Okulun yapısı mesleki başarıyı önemli ölçüde etkilemektedir.

Edward A. Holdaway (1978), Öğretmenlerin işleri ve iş koşulları ile ilgili tatmin derecelerini ölçmüştür. Bu araştırma Herzberg'in Çift Faktör Kuramına ilişkin görüşlerden hareket edilerek geliştirilmiştir. Pilot olarak seçilen üç okulda öğretmenlerle görüşmeyi içeren bir de rehberlik testi uygulanmıştır. Ayrıca faktör analizi sonuçlarına göre öğrencilerle ilişkiler, öğretim metotlarını seçimde özgür davranma, öğretmenlerle sosyal ilişkiler, iş güvencesi, maaş, izin ile ilgili durumlarda tatmin oranının %98 ile %83 arasında değiştiği görülmüştür. Sonuçlara göre tatminin başarı, tanınma, meslek hayatına alışma, teşvik ile yüksek derecede ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Öğrencilerle çalışma ise tatminin tam kaynağını oluşturmaktadır. Toplumun tutumu, yöneticilerle ilişkiler, yönetim politikası ise, tam olarak tatmin olmamaya yol açan etkenlerdir. Tatmin olmanın derecesi, kişiler arası ilişkiler, öğretim için kararların alınışındaki özgürlükten

kaynaklanmaktadır.En yüksek tatminsizlik ise, toplumun ve ailenin davranışları, karar alma ve sözleşme işlemleri ile ilgilidir.Bu konulardaki tatminsizlik %73'den %51'e kadar düşmektedir.

Paula Hauser'in (1981) çalışması da, öğretmenlerin benlik saygısı ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin araştırılmasını içermektedir.98 ilkokul öğretmenine( 49'u temel eğitim, 49'u özel eğitim öğretmenlerine) iki adet ölçek uygulanmıştır. Sonuçlara göre, özel eğitim ve temel eğitim veren ilkokul öğretmenleri arasında benlik saygısı ve iş tatmini açısından pozitif bir ilişki görülmüştür. Öğrenme deneyimi ile iş tatmini arasında bir bağlantı tespit edilememiştir.Ancak özel ve temel eğitim öğretmenleri için mesleki gelecek ile ilgili planlar ve iş tatmini arasında önemli bir ilişki kaydedilmiştir.

David W. Chapman ve Malcolm A. Lowther (1982), çalışmalarında öğretmenlerin mesleki tatminini etkileyen faktörleri belirlemişlerdir. Hazırladıkları projede, öğretmenlerin iş tatmini, değerleri, yetenekleri, ve başarıları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Genelde bayanlar erkeklerden daha fazla tatmin olmaktadır. Öğretmenlerin beceri ve yetenekleri mesleki tatmini etkileyen önemli bir faktör olurken, okulun yapısı öğretmenlerin faaliyet ve başarılarında dolayısıyla iş tatminlerinde daha az önem taşımaktadır.Mesleki tatmine, öğretmenlerin yöneticiler tarafından tanınması oldukça etkili olmaktadır.Chapman ve Lowther mesleki tatminde etkili olan faktörleri şöyle sıralamaktadır:

- 1- Öğretmenin karakteri
- 2- Öğretmenin mesleki ilişkilerinde yetenek ve becerileri
- 3- Öğretmenin mesleki başarıyı değerlendirmesindeki kendi kriterleri
- 4- Mesleki başarılarının devamı
- 5- Takdir ve ödül

Bu çalışmadaki öneriler şöyledir:

Okulların örgütsel yapısı, öğretmenin liderlik yapabileceği ve yeni şeyler öğrenmeye zorlayan biçimde olmalıdır ki, mesleki tatmin yeni şeyler öğrenmeye zorlayıcı olsun. Bu da okulların öğretmenin çalıştığı bir iş yeri olarak etkin hale getirilmesi ile

mümkündür. Ayrıca yöneticilerin mesleki tatmin konusundaki rolleri de çok önemlidir. Öğretmenin hak ettiği takdir, yönetici tarafından anlaşılıp değerlendirildiği zaman mesleki başarı ve tatmin artacaktır. Yöneticiler öğretmenlerin potansiyellerini anlamalı, mesleki başarıyı görmeli ve tanınmalıdır. Yöneticilerin öğretmen üzerindeki etkileri de çok önemlidir. Öğretmenin mesleğinden aldığı haz de başkaları tarafından tanınma ve takdir edilme ile ilgilidir.

Flandoph Melvin Boadmak (1985) Orta Amerika'da Iowa, Kansas, Missouri ve Nebraska 'da çalışan öğretmenlerde örneklem olarak seçilen 830 kişi üzerinde iş tatmini ile yaşantı tatmini arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmada anket ve gözlem yöntemi kullanılmıştır. Denekler kendi yaşantıları ile ilgili tatmin olarak; boş zaman, aile yaşantısı ve sağlığını, hükümet politikası genellikle işteki yaşantılarını içeren konulardan; iş yaşantısı ile ilgili tatmin olarak da; denetim, tanınma, sosyal yardımlar, ödeme ve çalışma şartlarını içeren mesleki yönlerden bahsetmişlerdir. Bağımsız değişken olarak cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim ve gelir durumu alınmıştır. Sonuçlar şu şekilde özetlenmiştir. Yaşantı tatmininde belirgin bir fark, medeni durum ve yaş ile ilgilidir. Yaşantının en yüksek düzeyi moral standartları, inançlar, sağlık ve aile yaşantısıdır. Yaşantı tatmininde en yüksek düzey, öğretim metotlarını seçmede özgürlük, sorumluluk taşıma ve meslek için duyarlı sözlerdir. Çalışmanın farklı eğitimcilerle ve zaman aralıklarıyla tekrarı önermiştir.

Öğretmenlerin doyum ve streslerinin incelendiği bir (Worklife Report 1992) raporda, Kanadalı Öğretmenler Federasyonunun Kanada'daki 17000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uyguladığı belirtilmektedir. Sonuçlara göre öğretmenler mesleklerinden memnunluk duymaktadırlar. Öğretmenlerin 90' a yakın bir kısmı öğretmen olmaktan gurur duyduklarını belirtmiş ve öğretmenliğin çok değerli bir uzmanlık alanı olduğu konusunda birleşmişlerdir. Öğretmenlerin 90'ından fazlası öğrencilerin kendilerine güvendiklerini ve saygı duyduklarını belirtirken ancak yarısı toplum tarafından kendilerine saygı gösterildiğini hissettiklerini söylemişlerdir. Araştırmada öğrencilerle olumlu ilişkilerin öğretmenleri daha çok doyuma götüren bir etken olduğu bulunmuştur. Olumlu görüntülere karşın, öğretmek genellikle fiziksel ve duygusal stresi de ortaya çıkarmaktadır.<sup>256</sup>

---

<sup>256</sup> Özdayı, a.g.e., ss:156-163

Rowley (1996), “Motivation and Academic Staff in Higher Education” isimli çalışması sonucunda iş tatminini en çok etkileyen değişkenlerin ekonomik ödüller, öğrenme kültürü ve yüksek eğitim, personelin tecrübesi ve rollerin farklılığı, kişisel özerklik ve örgüt kültürü olduğunu tespit etmiştir.<sup>257</sup>

Aldemir, tarafından 1983 yılında A.B.D.’nin kuzey doğu eyaletlerinin birinde büyük sayılabilecek bir endüstri kentinde kurulmuş beş büyük fakülteden oluşan eski bir üniversitenin tam gün olarak yardımcı doçent, doçent ve profesör unvanı ile çalışan öğretim üyeleri üzerinde yaptığı “Yöneticilerin Güç Tipleri İle İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler” adlı çalışmasında öğretim üyelerinin gerek işten gerekse yönetim biçiminden en çok doyum sağladıkları ve onların işlerinden yabancılaşmalarını azaltan güç tipleri olarak uzmanlık sonra da çekicilik güçlerinin geldiğini saptamıştır. Bu araştırmanın sonucuna bakıldığında da araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş niteliği boyutunda yüksek doyum düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.<sup>258</sup>

Yapılan birçok araştırma öğretmenlerin iş doyumunu değerlendirmede iş yeri faktörlerin belirleyici bir unsur olduğunu göstermiştir. Haycock, 1998, 2000; Hoy & Miskel, 1991; Johnson & Birkeland, 2003; Norton, 1999; Peck, 2002). Johnson ve Birkeland (2003)’a göre, iyi bir iş yeri belirsizliği azaltırken öğretmenin başarı ve doyum şansını artırabilir; esas olarak, yetersiz bir iş yeri muhtemelen doyumla ilgili belirsizliği artırırken öğretmen doyumsuzluğunu destekler. İşyeri şartları, öğretmeni çevreleyen okul tesisleri, okul yöneticilerinin bürokrasi yetenekleri ve mesleki gelişim fırsatları gibi oldukça çok sayıda faktörleri kapsar. Yoğun bir öğretim yükü, destekleyici olmayan yönetim, ya da bozuk bir fotokopi makinesi iyi bir öğretime mani olabilir ve öğretmenler için aradıkları içsel ödülleri başarmada engel çıkarabilir (p.584). Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos (2006)’a göre, eğer yöneticiler daha iyi çalışma şartları sağlarsa öğretmenlerin iş doyumunu artırılabilir ve duygusal yıpranma azaltılabilir. Bu anlamda okul olanaklarının sadece öğrenciler için değil aynı zamanda çalışanların performansları içinde önem arz ettiği düşünülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin incelendiği Yunanistan’da yapılan bir araştırmada, iş doyumunu ve tükenmişliğin negatif şekilde ilişkili olduğu belirlenmiştir Hali hazırdaki araştırma sonucu ışığında, duygusal tükenmeyi daha

<sup>257</sup> [http://eku.comu.edu.tr/index/2/1/tkarakose\\_ikocabas.pdf](http://eku.comu.edu.tr/index/2/1/tkarakose_ikocabas.pdf)

<sup>258</sup> Dolaşır,-Dolaşır, a.g.m., s:108

az yaşayan Beden eğitimi ğretmenlerinin iş doyumunu elde ettikleri ve tükenmişliği daha az yaşadıkları söylenebilir. Araştırmaya katılan Beden eğitimi öğretmenlerinden mesleki geleceği iyi görenlerin iş doyumunun yüksek olduğu, duygusal tükenmişliğinin iyi görmeyenlere nazaran düşük olduğu belirlenmiştir.<sup>259</sup>

---

259 Gençay, a.g.m.,ss: 774-777

## **II. ALAN ARAŞTIRMASI**

### **1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Araştırmanın amacına uygun olarak seçilen araştırma modeli, tarama modelidir. Bu araştırma ile ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri; işin niteliği, mesleki gelişim, sosyal olanaklar, ücret, yönetim, terfi ve ödüllendirme, müfredat, ders programı, fiziksel koşullar, rehberlik, iletişim, okul iklimi, öğrenci faktörlerinin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslekteki kıdemi, görev yaptığı okul türü, bulunduğu okuldaki hizmet süresi, çocuk sahibi olma, ve mesleği isteyerek seçme değişkenleri açısından analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

### **2. EVREN VE ÖRNEKLEM**

Araştırmanın evrenini, 2007-2008 öğretim yılında İstanbul ili içinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Resmi Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, İstanbul ili Anadolu Yakasında Tuzla ilçesindeki Resmi Ortaöğretim Kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmuştur.

### **3. VERİ TOPLAMA**

Veri toplama aşamasında öncelikle araştırma ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Konumuz ile ilgili makaleler, tezler ve kütüphanelerde kaynak taraması yapılmış, araştırmanın kuramsal temeli oluşturulmuştur.

Araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslar kurulduktan sonra araştırma kapsamında kullanılan anketler araştırmacı tarafından gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. Öğretmenlerin ankete samimi ve doğru cevap vermelerini sağlamak için kimlik bilgileri istenmemiŐtir. Anketlerin geri dönüşümü için müdür ve müdür yardımcılarından yardım istenmiŐtir. Toplam 180 öğretmene anket formu dağıtılmış ancak 157 tanesi geri dönmüş ve inceleme sonunda da gelen anketlerin hepsinin değerlendirmeye alınabileceği görülmüştür. Anketlerin dağıtılması, toplanması, verilerin bilgisayara aktarılması ve analizi iki ay sürmüştür.



#### **4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Çalışmanın verileri anket çalışması ile elde edilmiştir. Araştırma iki ankettten oluşmaktadır. Birinci anket öğretmenlerin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslekteki kıdemi, görev yaptığı okul türü, bulunduğu okuldaki hizmet süresi, çocuk sahibi olma, ve mesleği isteyerek seçme gibi demografik özelliklerinin sorulduğu Kişisel Bilgiler Anketi (Uygulanan anket örneği EK-1’de yer almaktadır); ikinci anket ise işin niteliği, mesleki gelişim, sosyal olanaklar, ücret, yönetim, terfi ve ödüllendirme, müfredat ve ders programı, fiziksel koşullar, rehberlik, iletişim, okul iklimi, öğrenci unsuru gibi faktörler çerçevesinde iş tatminlerini ölçmeye yönelik 54 sorudan oluşan İş Tatmini Anketidir.(Uygulanan anket örneği EK-2’de yer almaktadır) Anket 5’li Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler kesinlikle katılıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

Anket hazırlanırken önce pilot çalışma yapılmıştır. 25 öğretmenlere kendilerinin iş tatminlerini etkileyen faktörlerin neler olduğuna yönelik soru sorulmuştur. Gelen cevaplara göre faktörler belirlenerek anket soruları oluşturulmuştur. Anket soruları; Hacettepe Üniversite Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Elemanlarından Yasemin Akman, Filiz Bilge, Hülya Keçecioglu’nun geliştirdikleri “İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Formu” konulu çalışmasının, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji bölümünde görev yapan Yrd. Doç. Dr. Pınar Ünsal ve Arş. Grv.Uzm. İlknur Özalp Türetgen’in “Bir İş Doyumu Geliştirme Çalışması” konulu araştırmasının (2005) ve Ayşe Kuruüzüm- Nilgün Çelik ‘in Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi’nde yayınlanan(2005) “ İkinci Mertebe Faktör Modeli İle Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi” konulu çalışmalarının sorularından alınarak düzenlenmiş bir ankettir.

#### **5. VERİLERİN ANALİZİ**

Anket ifadelerinin analizi için SPSS 15.0 analiz programı kullanılmıştır. Alan araştırması dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada ankete katılan kişilerin demografik özelliklerinin frekansı, yüzde, gerçek yüzde ve kümülatif yüzde değerleri bulunmuş ve bunların grafikleri çizilmiştir. Gerçek yüzde değeri grupların toplam içindeki yüzdeleridir. Kümülatif yüzde değeri ise grupların alt alta toplanması sonucu 100’e tamamlanması şeklinde oluşan yüzdelerdir.

İkinci aşamada, anketteki faktörlerin (işin niteliği, mesleki gelişim, sosyal olanaklar, ücret, yönetim, terfi ve ödüllendirme, müfredat, ders programı, fiziksel koşullar, rehberlik, iletişim, okul iklimi, öğrenci) değişkenlere göre (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslekteki kıdemi, görev yaptığı okul türü, bulunduğu okuldaki hizmet süresi, çocuk sahibi olma, mesleği isteyerek seçme) temel istatistikleri yapılmış, verilen cevapların ortalamaları, standart sapmaları, standart hataları, maksimum ve minimum değerleri tespit edilmiştir. Aynı zamanda 5’li Likert ölçeğindeki kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum ifadelerine verilen cevapların dağılım tabloları hazırlanmıştır.

Üçüncü aşamada, faktörlerin verilen cevaplara göre normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov- Smirnov Z Testi uygulanmış ve normal dağılım eğrileri çizilmiştir.

Dördüncü aşamada ise; hipotezler doğrultusunda faktörlerin değişkenlere göre analizi yapılmıştır. Faktörlerin normal dağılım ve homojen dağılım göstermemelerinden dolayı değişkenlere göre analizlerinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Parametrik olmayan testlerden ikili değişkenli olanlara Mann Whitney U Testi, ikiden fazla değişkenli olanlara ise Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır. Ancak çocuk sahibi olma ve mesleği isteyerek seçme değişkenlerinin iş tatmini ile ilişkisi olup olmadığını belirlemek için ise Spearman Testi uygulanmıştır.

## **6. SAYILTILAR**

Araştırma için tüm evreni temsil edecek uygun bir örneklem grubu seçilmiştir. Araştırmaya katılan denekler anketteki ifadelerle isteyerek ve kimsenin etkisi altında kalmadan cevap verdikleri kabul edilmektedir. Kullanılan ölçme aracı araştırmanın amacına ulaşılabilir düzeydedir.

## 7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

**Hipotez 1:** Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre mesleklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar.

**Hipotez 2:** Öğretmenlerin iş tatminleri medeni durumlarına göre değişiklik göstermemektedir.

**Hipotez 3:** Yaşları kırk ile elli arasında olan öğretmenler diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre mesleklerinden daha fazla iş tatmini duymaktadırlar.

**Hipotez4:** Öğretmenlerin iş tatminleri eğitim durumlarına göre değişiklik göstermemektedir.

**Hipotez 5:** Mesleklerinde en az iş tatmini duyan öğretmenler hizmet süreleri beş ile on yıl arasında olan öğretmenlerdir.

**Hipotez 6:** Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler, meslek lisesi veya düz lisede görev yapan öğretmenlere göre mesleklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar.

**Hipotez 7:** Öğretmenlerin çocuk sahibi olup olmamaları ile iş tatminleri arasında ilişki yoktur.

**Hipotez 8:** Öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçmeleri ile iş tatminleri arasında ilişki yoktur.

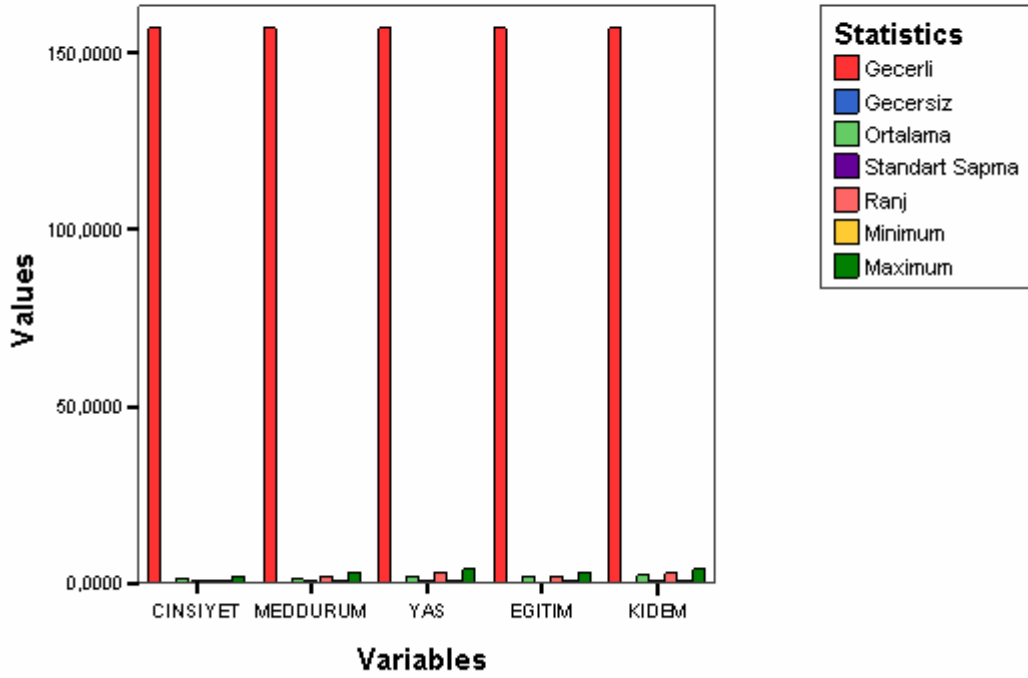
## 8. BULGULAR

### 8.1. Demografik Özelliklere Göre Frekans Dağılımları

Tablo 5. Değişkenlerin Genel Frekans Dağılımları

		GENEL				
		CINSIYET	MEDDURUM	YAS	EGITIM	KIDEM
	Gecerli	157	157	157	157	157
	Gecersiz	0	0	0	0	0
Ortalama		1,3822	1,2675	1,9682	2,0382	2,4204
Standart Sapma		,4875	,4985	,7631	,4219	,8253
Ranj		1,00	2,00	3,00	2,00	3,00
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		2,00	3,00	4,00	3,00	4,00

### GENEL



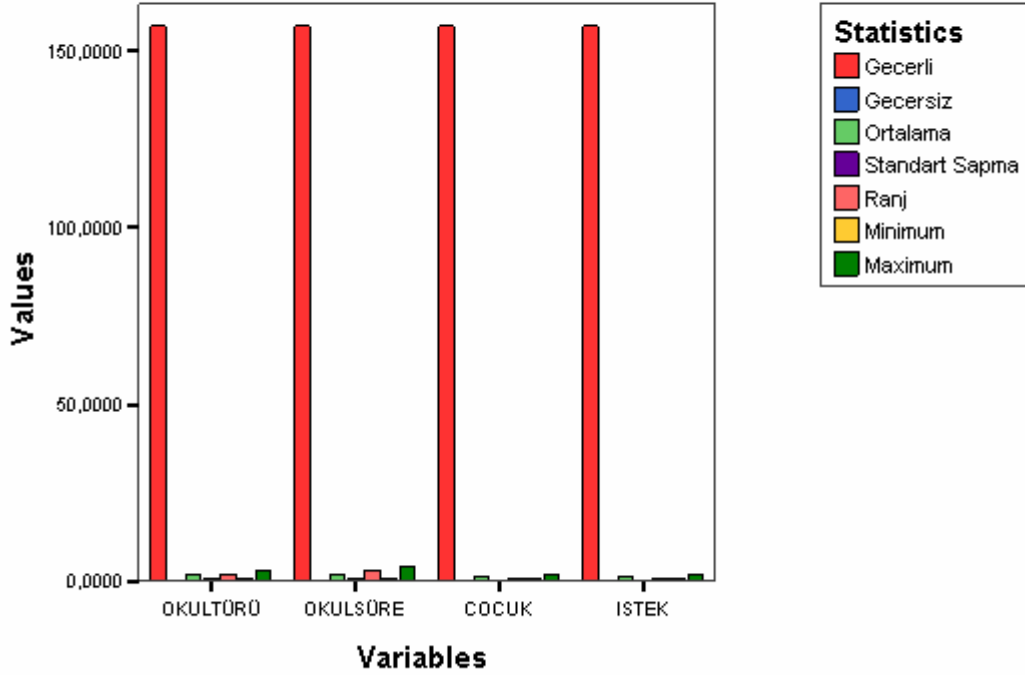
Şekil 7. Değişkenlerin Genel Frekans Dağılımlarının Grafiği

**Tablo 6. Değişkenlerin Genel Frekans Dağılımları**

**GENEL**

	OKULTÜRÜ	OKULSÜRE	COCUK	ISTEK
Gecerli	157	157	157	157
Gecersiz	0	0	0	0
Ortalama	1,9490	1,6369	1,3185	1,0828
Standart Sapma	,8829	,8708	,4674	,2765
Ranj	2,00	3,00	1,00	1,00
Minimum	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	3,00	4,00	2,00	2,00

**GENEL**

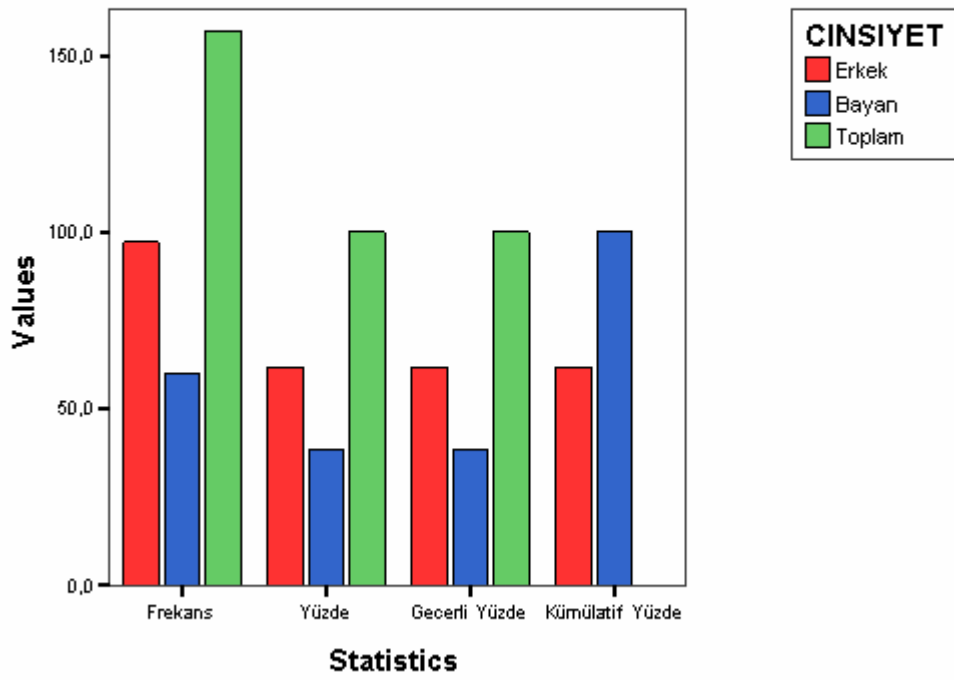


**Şekil 8. Değişkenlerin Genel Frekans Dağılımlarının Grafiği**

**Tablo 7.Cinsiyet Değişkeninin Frekans Dağılımı Tablosu**

CINSİYET				
	Frekans	Yüzde	Gecerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	97	61,8	61,8	61,8
Bayan	60	38,2	38,2	100,0
Toplam	157	100,0	100,0	

**CINSİYET**

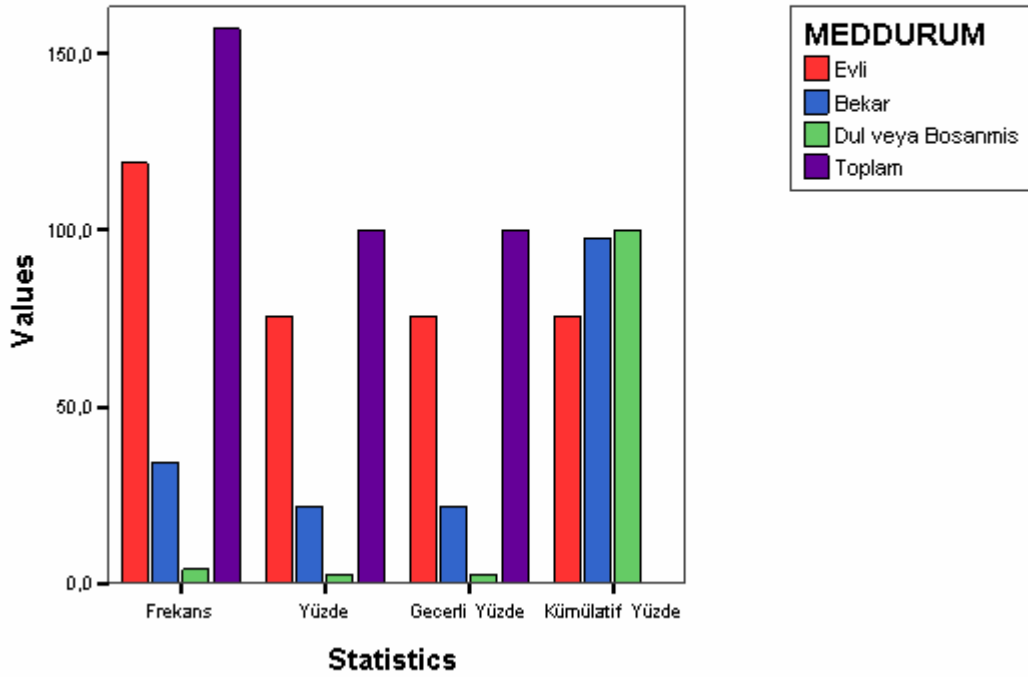


**Şekil 9. Cinsiyet Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği**

**Tablo 8. Medeni Durum Değişkeninin Frekans Dağılımı Tablosu**

MEDDURUM				
	Frekans	Yüzde	Gecerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	119	75,8	75,8	75,8
Bekar	34	21,7	21,7	97,5
Dul veya Bosanmış	4	2,5	2,5	100,0
Toplam	157	100,0	100,0	

**MEDDURUM**



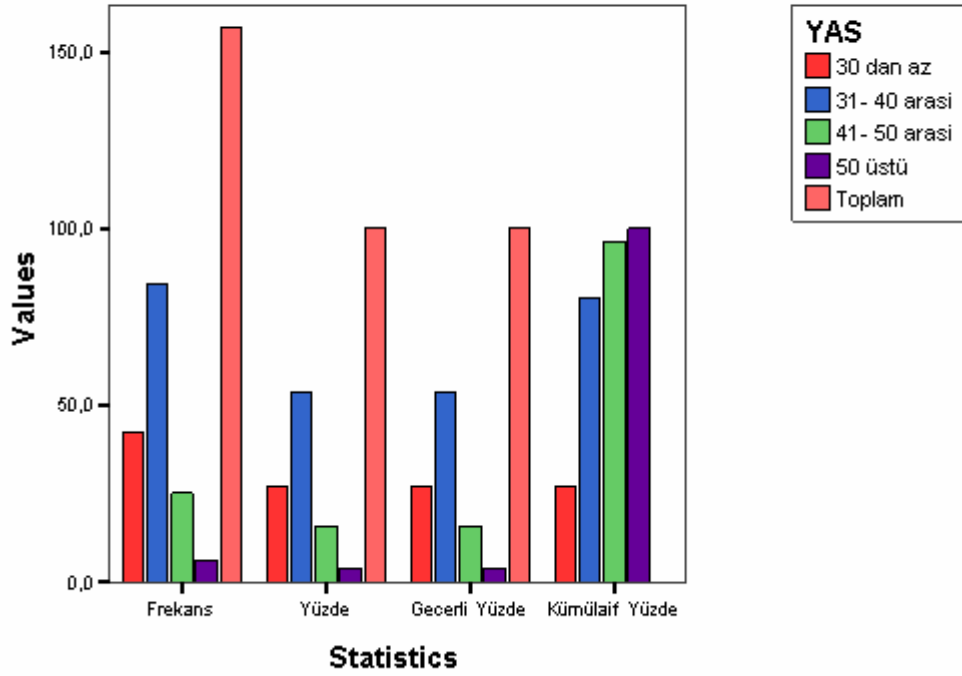
**Şekil 10. Medeni Durum Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği**

**Tablo 9.Yaş Değişkeninin Frekans Dağılımı**

**YAS**

	Frekans	Yüzde	Gecerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
30 dan az	42	26,8	26,8	26,8
31- 40 arasi	84	53,5	53,5	80,3
41- 50 arasi	25	15,9	15,9	96,2
50 üstü	6	3,8	3,8	100,0
Toplam	157	100,0	100,0	

**YAS**



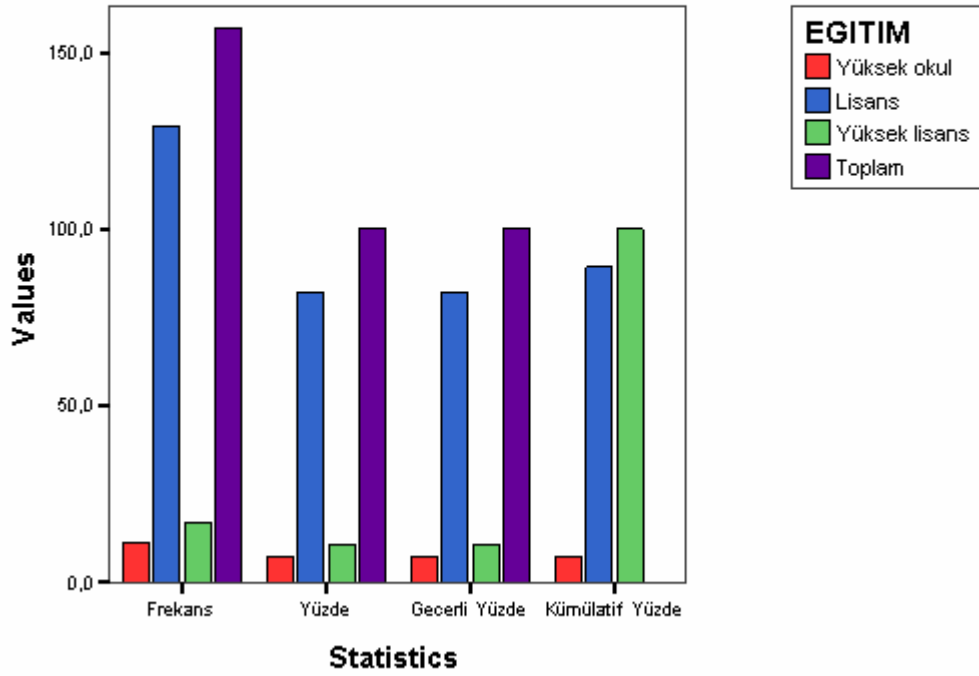
**Şekil 11. Yaş Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği**



**Tablo 10. Eğitim Değişkeninin Frekans Dağılımı**

EGITIM				
	Frekans	Yüzde	Gecerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yüksek okul	11	7,0	7,0	7,0
Lisans	129	82,2	82,2	89,2
Yüksek lisans	17	10,8	10,8	100,0
Toplam	157	100,0	100,0	

**EGITIM**

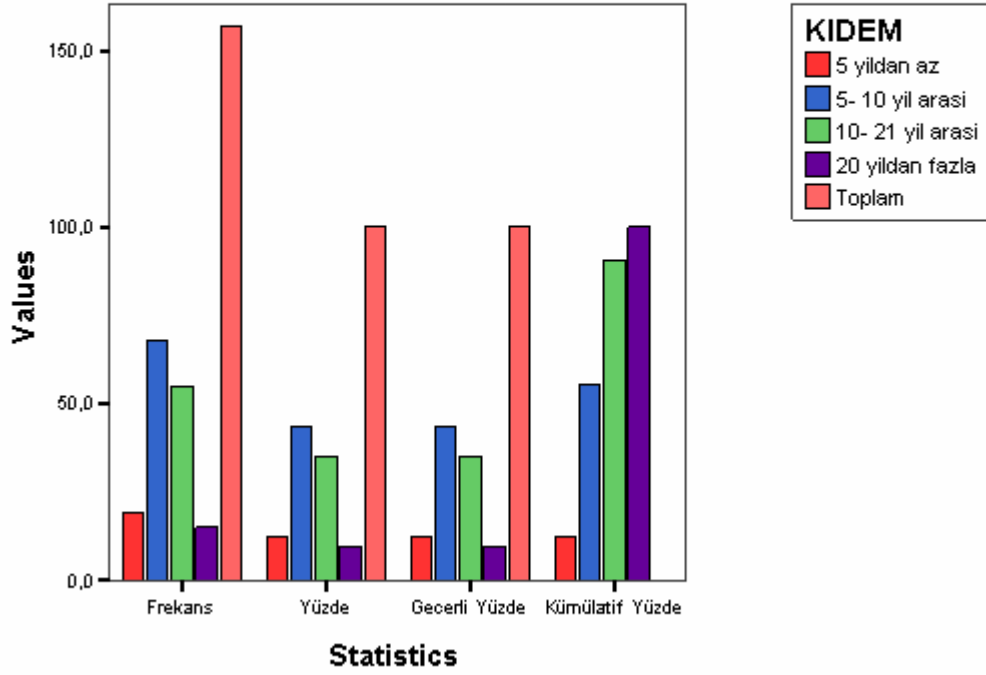


**Şekil 12. Eğitim Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği**

**Tablo 11. Mesleki Kıdem Değişkeninin Frekans Dağılımı**

KIDEM				
	Frekans	Yüzde	Gecerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
5 yıldan az	19	12,1	12,1	12,1
5- 10 yıl arası	68	43,3	43,3	55,4
10- 20 yıl arası	55	35,0	35,0	90,4
20 yıldan fazla	15	9,6	9,6	100,0
Toplam	157	100,0	100,0	

**KIDEM**

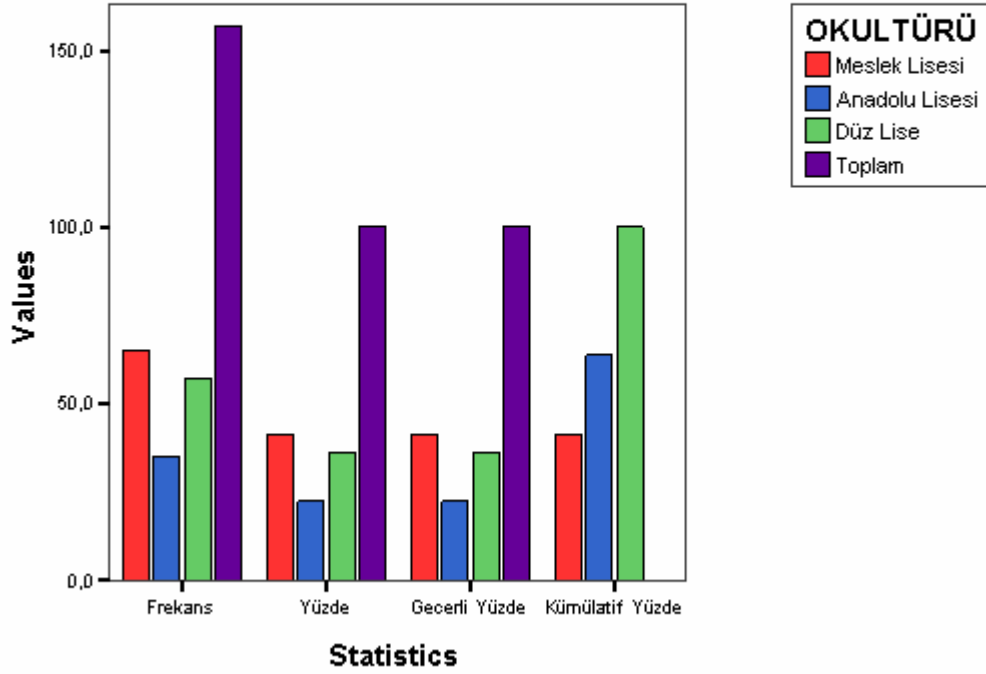


**Şekil 13. Mesleki Kıdem Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği**

**Tablo 12. Okul Türü Değişkeninin Frekans Dağılımı**

OKULTÜRÜ				
	Frekans	Yüzde	Gecerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Meslek Lisesi	65	41,4	41,4	41,4
Anadolu Lisesi	35	22,3	22,3	63,7
Düz Lise	57	36,3	36,3	100,0
Toplam	157	100,0	100,0	

**OKULTÜRÜ**

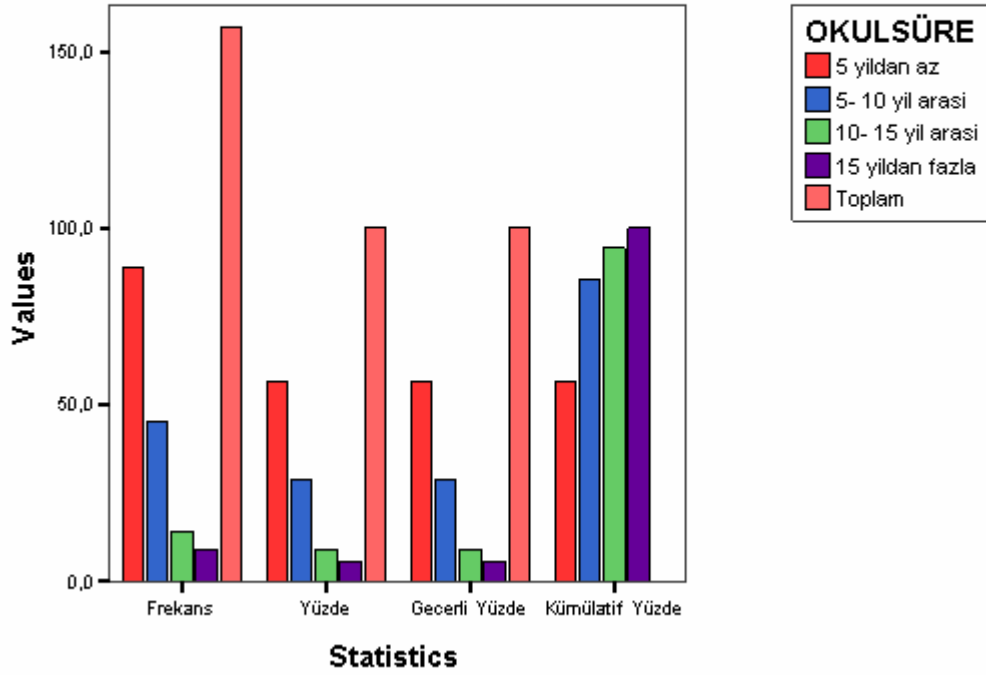


**Şekil 14. Okul Türü Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği**

**Tablo 13. Çalıştığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeninin Frekans Dağılımı**

OKULSÜRE				
	Frekans	Yüzde	Gecerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
5 yıldan az	89	56,7	56,7	56,7
5- 10 yıl arası	45	28,7	28,7	85,4
10- 15 yıl arası	14	8,9	8,9	94,3
15 yıldan fazla	9	5,7	5,7	100,0
Toplam	157	100,0	100,0	

**OKULSÜRE**

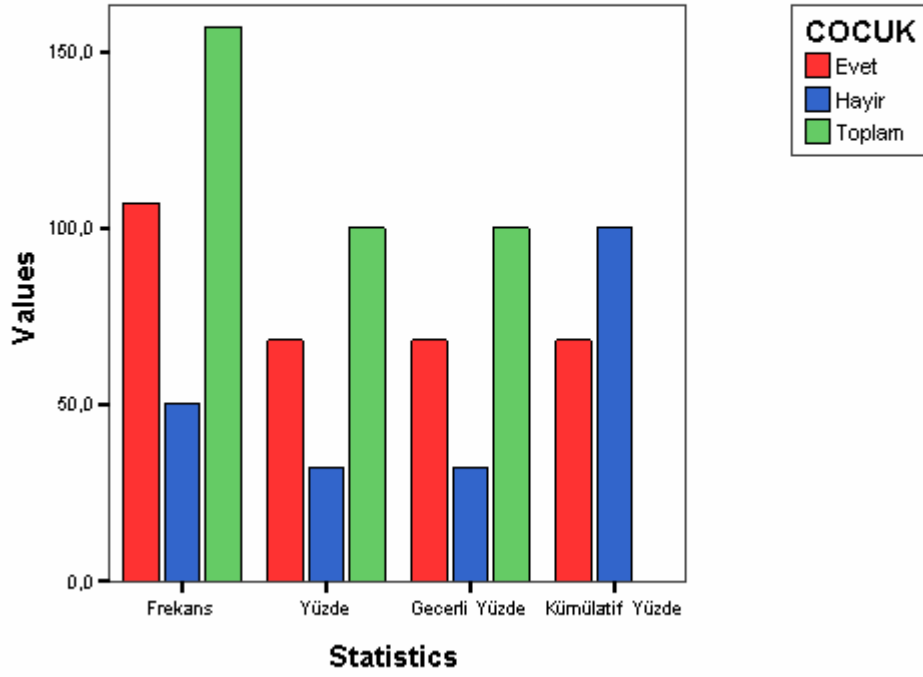


**Şekil 15. Çalıştığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği**

**Tablo 14. Çocuk Sahibi Olup Olmama Değişkeninin Frekans Dağılımı**

COCUK				
	Frekans	Yüzde	Gecerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	107	68,2	68,2	68,2
Hayir	50	31,8	31,8	100,0
Toplam	157	100,0	100,0	

COCUK

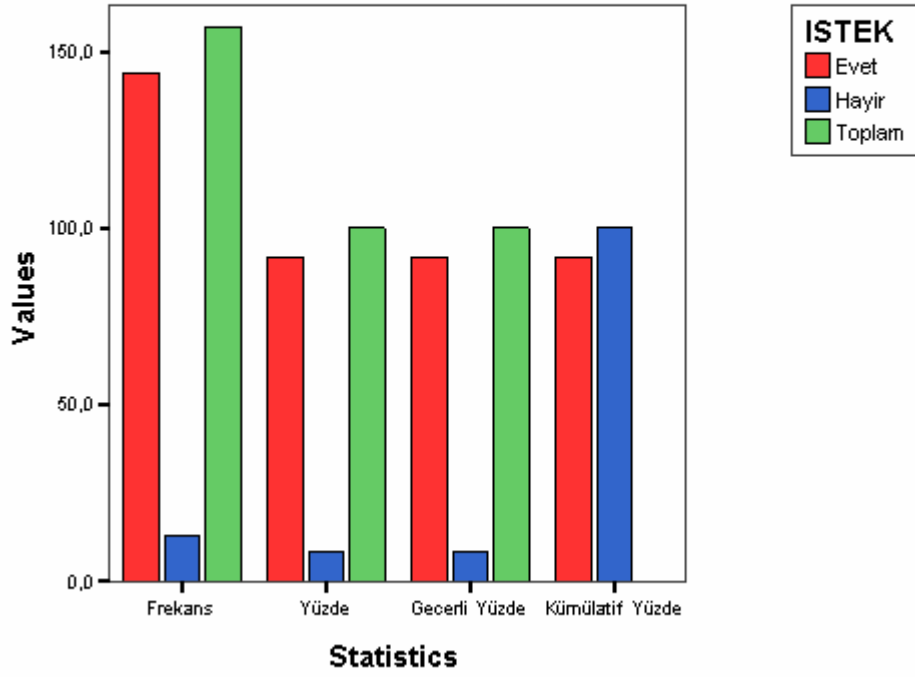


**Şekil 16. Çocuk Sahibi Olup Olmama Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği**

**Tablo 15. Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkeninin Frekans Dağılımı**

ISTEK				
	Frekans	Yüzde	Gecerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	144	91,7	91,7	91,7
Hayir	13	8,3	8,3	100,0
Toplam	157	100,0	100,0	

**ISTEK**



**Şekil 17. Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkeninin Frekans Dağılımı Grafiği**

## 8.2. Faktörlerin Değişkenlere Göre Temel İstatistikleri Değerleri

### 8.2.1. Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri

**Tablo 16 . İşin Niteliği Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ISINNITE

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	3,7526	,7364	7,477E-02	1,00	5,00
Bayan	60	3,8500	,7089	9,152E-02	2,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,7253	5,788E-02	1,00	5,00

#### ISINNITE \* CINSİYET

Count

		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
ISINNITE	Kesinlikle katılmıyorum	1		1
	Katılmıyorum	3	3	6
	Kararsızım	26	11	37
	Katılıyorum	56	38	94
	Kesinlikle katılıyorum	11	8	19
Toplam		97	60	157

**Tablo 17. Mesleki Gelişim Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MESGEL

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	2,9588	,9004	9,143E-02	1,00	5,00
Bayan	60	2,8000	1,0383	,1340	1,00	5,00
Toplam	157	2,8981	,9553	7,624E-02	1,00	5,00

#### MESGEL \* CINSİYET

Count

		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
MESGEL	Kesinlikle katılmıyorum	5	6	11
	Katılmıyorum	25	19	44
	Kararsızım	37	18	55
	Katılıyorum	29	15	44
	Kesinlikle katılıyorum	1	2	3
Toplam		97	60	157

**Tablo 18. Sosyal Olanaklar Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OLANAK						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	2,8557	,9241	9,383E-02	1,00	5,00
Bayan	60	2,7167	1,0266	,1325	1,00	5,00
Toplam	157	2,8025	,9637	7,691E-02	1,00	5,00

**OLANAK \* CINSİYET**

Count		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
OLANAK	Kesinlikle katılmıyorum	8	7	15
	Katılmıyorum	24	19	43
	Kararsızım	40	20	60
	Katılıyorum	24	12	36
	Kesinlikle katılıyorum	1	2	3
Toplam		97	60	157

**Tablo 19. Ücret Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÜCRET						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	3,2680	,9521	9,668E-02	1,00	5,00
Bayan	60	3,4333	,8900	,1149	2,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9295	7,418E-02	1,00	5,00

**ÜCRET \* CINSİYET**

Count		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
ÜCRET	Kesinlikle katılmıyorum	1		1
	Katılmıyorum	19	9	28
	Kararsızım	42	23	65
	Katılıyorum	23	21	44
	Kesinlikle katılıyorum	12	7	19
Toplam		97	60	157



**Tablo 20. Yönetim Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

YÖNETİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	3,2371	,9440	9,585E-02	1,00	5,00
Bayan	60	3,4833	,8535	,1102	1,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9156	7,307E-02	1,00	5,00

**YÖNETİM \* CINSİYET**

Count

		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
YÖNETİM	Kesinlikle katılmıyorum	6	1	7
	Katılmıyorum	10	7	17
	Kararsızım	42	18	60
	Katılıyorum	33	30	63
	Kesinlikle katılıyorum	6	4	10
Toplam		97	60	157

**Tablo 21. Terfi ve Ödül Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFİ

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	2,8144	,9501	9,647E-02	1,00	5,00
Bayan	60	2,8333	,9418	,1216	1,00	5,00
Toplam	157	2,8217	,9440	7,534E-02	1,00	5,00

**TERFİ \* CINSİYET**

Count

		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
TERFİ	Kesinlikle katılmıyorum	9	5	14
	Katılmıyorum	23	16	39
	Kararsızım	46	24	70
	Katılıyorum	15	14	29
	Kesinlikle katılıyorum	4	1	5
Toplam		97	60	157

**Tablo 22. Müfredat Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MÜFREDAT

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	3,6701	1,0178	,1033	1,00	5,00
Bayan	60	3,5333	,8919	,1151	2,00	5,00
Toplam	157	3,6178	,9710	7,749E-02	1,00	5,00

**MÜFREDAT \* CINSİYET**

Count

		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
MÜFREDAT	Kesinlikle katılmıyorum	2		2
	Katılmıyorum	11	6	17
	Kararsızım	26	26	52
	Katılıyorum	36	18	54
	Kesinlikle katılıyorum	22	10	32
Toplam		97	60	157

**Tablo 23. Ders Programı Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

DERSPROG

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	3,5567	,8412	8,542E-02	1,00	5,00
Bayan	60	3,6500	,7552	9,750E-02	2,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,8083	6,451E-02	1,00	5,00

**DERSPROG \* CINSİYET**

Count

		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
DERSPROG	Kesinlikle katılmıyorum	2		2
	Katılmıyorum	8	5	13
	Kararsızım	29	16	45
	Katılıyorum	50	34	84
	Kesinlikle katılıyorum	8	5	13
Toplam		97	60	157

**Tablo 24. Fiziksel Koşul Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

FIZKOSUL

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	3,2990	,7660	7,778E-02	1,00	5,00
Bayan	60	3,3167	,7247	9,355E-02	1,00	5,00
Toplam	157	3,3057	,7482	5,971E-02	1,00	5,00

**FIZKOSUL \* CINSIYET**

Count

		CINSIYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
FIZKOSUL	Kesinlikle katılmıyorum	1	1	2
	Katılmıyorum	12	5	17
	Karasizim	44	29	73
	Katılıyorum	37	24	61
	Kesinlikle katılıyorum	3	1	4
Toplam		97	60	157

**Tablo 25. Rehberlik Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

REHBER

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	3,7000	,7663	7,780E-02	2,00	5,00
Bayan	60	3,3608	,8497	,1097	2,00	5,00
Toplam	157	3,4904	,8135	6,492E-02	2,00	5,00

**REHBER \* CINSIYET**

Count

		CINSIYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
REHBER	Katılmıyorum	11	6	17
	Karasizim	46	15	61
	Katılıyorum	34	30	64
	Kesinlikle katılıyorum	6	9	15
Toplam		97	60	157

**Tablo 26. İletişim Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İLETİSİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	3,6495	,7077	7,186E-02	1,00	5,00
Bayan	60	4,0167	,6241	8,058E-02	2,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,6983	5,573E-02	1,00	5,00

**İLETİSİM \* CINSİYET**

Count

		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
İLETİSİM	Kesinlikle katılmıyorum	1		1
	Katılmıyorum	4	1	5
	Karasizim	29	8	37
	Katılıyorum	57	40	97
	Kesinlikle katılıyorum	6	11	17
Toplam		97	60	157

**Tablo 27. Okul İklimi Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	3,6495	,9794	9,944E-02	1,00	5,00
Bayan	60	3,8667	,7695	9,934E-02	2,00	5,00
Toplam	157	3,7325	,9085	7,251E-02	1,00	5,00

**OKIKLİM \* CINSİYET**

Count

		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
OKIKLİM	Kesinlikle katılmıyorum	4		4
	Katılmıyorum	6	3	9
	Karasizim	27	13	40
	Katılıyorum	43	33	76
	Kesinlikle katılıyorum	17	11	28
Toplam		97	60	157

**Tablo 28. Öğrenci Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÖGRENCİ						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Erkek	97	3,5567	,6286	6,383E-02	2,00	5,00
Bayan	60	3,6500	,5771	7,450E-02	3,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,6093	4,863E-02	2,00	5,00

**ÖGRENCİ \* CINSİYET**

Count				
		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
OGRENCİ	Katılmıyorum	3		3
	Kararsizim	41	24	65
	Katiliyorum	49	33	82
	Kesinlikle katiliyorum	4	3	7
Toplam		97	60	157

**8.2.2. Faktörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri****Tablo 29. İşin Niteliği Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ISINNITE						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	3,8235	,6968	6,388E-02	2,00	5,00
Bekar	34	3,6176	,8170	,1401	1,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	4,2500	,5000	,2500	4,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,7253	5,788E-02	1,00	5,00

**ISINNITE \* MEDDURUM**

Count					
		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
ISINNITE	Kesinlikle katılmıyorum		1		1
	Katılmıyorum	5	1		6
	Kararsizim	26	11		37
	Katiliyorum	73	18	3	94
	Kesinlikle katiliyorum	15	3	1	19
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 30. Mesleki Gelişim Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MESGEL

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Std. Error	Minimum	Maximum
Evli	119	2,8824	,9130	8,369E-02	1,00	5,00
Bekar	34	2,8824	1,1218	,1924	1,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	3,5000	,5774	,2887	3,00	4,00
Toplam	157	2,8981	,9553	7,624E-02	1,00	5,00

**MESGEL \* MEDDURUM**

Count

		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
MESGEL	Kesinlikle katılmıyorum	7	4		11
	Katılmıyorum	34	10		44
	Kararsizim	46	7	2	55
	Katılıyorum	30	12	2	44
	Kesinlikle katılıyorum	2	1		3
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 31. Sosyal Olanaklar Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OLANAK

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	2,8319	,9942	9,114E-02	1,00	5,00
Bekar	34	2,7353	,8981	,1540	1,00	4,00
Dul veya Bosanmis	4	2,5000	,5774	,2887	2,00	3,00
Toplam	157	2,8025	,9637	7,691E-02	1,00	5,00

**OLANAK \* MEDDURUM**

Count

		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
OLANAK	Kesinlikle katılmıyorum	11	4		15
	Katılmıyorum	34	7	2	43
	Kararsizim	41	17	2	60
	Katılıyorum	30	6		36
	Kesinlikle katılıyorum	3			3
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 32. Ücret Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÜCRET						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	3,2857	,9401	8,618E-02	1,00	5,00
Bekar	34	3,4118	,8916	,1529	2,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	4,0000	,8165	,4082	3,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9295	7,418E-02	1,00	5,00

**ÜCRET \* MEDDURUM**

Count		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
ÜCRET	Kesinlikle katılmıyorum	1			1
	Katılmıyorum	23	5		28
	Kararsızım	50	14	1	65
	Katılıyorum	31	11	2	44
	Kesinlikle katılıyorum	14	4	1	19
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 33. Yönetim Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

YÖNETİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	3,2437	,9203	8,436E-02	1,00	5,00
Bekar	34	3,6176	,8881	,1523	1,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	3,5000	,5774	,2887	3,00	4,00
Toplam	157	3,3312	,9156	7,307E-02	1,00	5,00

**YÖNETİM \* MEDDURUM**

Count		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
YÖNETİM	Kesinlikle katılmıyorum	6	1		7
	Katılmıyorum	15	2		17
	Kararsızım	48	10	2	60
	Katılıyorum	44	17	2	63
	Kesinlikle katılıyorum	6	4		10
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 34. Terfi ve Ödül Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFI						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	2,6975	,8787	8,055E-02	1,00	5,00
Bekar	34	3,2059	1,0949	,1878	1,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	3,2500	,5000	,2500	3,00	4,00
Toplam	157	2,8217	,9440	7,534E-02	1,00	5,00

**TERFI \* MEDDURUM**

Count		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
TERFI	Kesinlikle katılmıyorum	11	3		14
	Katılmıyorum	35	4		39
	Kararsızım	53	14	3	70
	Katılıyorum	19	9	1	29
	Kesinlikle katılıyorum	1	4		5
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 35. Müfredat Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MÜFREDAT						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	3,5966	,9506	8,715E-02	1,00	5,00
Bekar	34	3,6765	1,0652	,1827	2,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	3,7500	,9574	,4787	3,00	5,00
Toplam	157	3,6178	,9710	7,749E-02	1,00	5,00

**MÜFREDAT \* MEDDURUM**

Count		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
MUFREDAT	Kesinlikle katılmıyorum	2			2
	Katılmıyorum	12	5		17
	Kararsızım	39	11	2	52
	Katılıyorum	45	8	1	54
	Kesinlikle katılıyorum	21	10	1	32
Toplam		119	34	4	157



**Tablo 36. Ders Programı Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

DERSPROG

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	3,6134	,8037	7,367E-02	1,00	5,00
Bekar	34	3,5294	,8611	,1477	1,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	3,5000	,5774	,2887	3,00	4,00
Toplam	157	3,5924	,8083	6,451E-02	1,00	5,00

**DERSPROG \* MEDDURUM**

Count

		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
DERSPROG	Kesinlikle katılmıyorum	1	1		2
	Katılmıyorum	10	3		13
	Kararsizim	34	9	2	45
	Katiliyorum	63	19	2	84
	Kesinlikle katiliyorum	11	2		13
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 37. Fiziksel Koşullar Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

FIZKOSUL

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	3,2269	,7750	7,104E-02	1,00	5,00
Bekar	34	3,5294	,6147	,1054	2,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	3,7500	,5000	,2500	3,00	4,00
Toplam	157	3,3057	,7482	5,971E-02	1,00	5,00

**FIZKOSUL \* MEDDURUM**

Count

		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
FIZKOSUL	Kesinlikle katılmıyorum	2			2
	Katılmıyorum	16	1		17
	Kararsizim	57	15	1	73
	Katiliyorum	41	17	3	61
	Kesinlikle katiliyorum	3	1		4
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 38. Rehberlik Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

REHBER						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	3,4622	,8108	7,433E-02	2,00	5,00
Bekar	34	3,5588	,8236	,1412	2,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	3,7500	,9574	,4787	3,00	5,00
Toplam	157	3,4904	,8135	6,492E-02	2,00	5,00

**REHBER \* MEDDURUM**

Count		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
REHBER	Katılmıyorum	13	4		17
	Karasizim	49	10	2	61
	Katiliyorum	46	17	1	64
	Kesinlikle katiliyorum	11	3	1	15
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 39. İletişim Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İLETİSİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	3,7311	,7095	6,504E-02	1,00	5,00
Bekar	34	3,9412	,6486	,1112	2,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	4,2500	,5000	,2500	4,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,6983	5,573E-02	1,00	5,00

**İLETİSİM \* MEDDURUM**

Count		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
İLETİSİM	Kesinlikle katılmıyorum	1			1
	Katılmıyorum	4	1		5
	Karasizim	32	5		37
	Katiliyorum	71	23	3	97
	Kesinlikle katiliyorum	11	5	1	17
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 40. Okul İklimi Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	3,6891	,9455	8,668E-02	1,00	5,00
Bekar	34	3,8235	,7966	,1366	2,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	4,2500	,5000	,2500	4,00	5,00
Toplam	157	3,7325	,9085	7,251E-02	1,00	5,00

**OKIKLİM \* MEDDURUM**

Count		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
OKIKLİM	Kesinlikle katılmıyorum	4			4
	Katılmıyorum	7	2		9
	Karasizim	32	8		40
	Katılıyorum	55	18	3	76
	Kesinlikle katılıyorum	21	6	1	28
Toplam		119	34	4	157

**Tablo 41. Öğrenci Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÖGRENCİ						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evli	119	3,5882	,6299	5,775E-02	2,00	5,00
Bekar	34	3,5882	,5569	9,551E-02	3,00	5,00
Dul veya Bosanmis	4	3,7500	,5000	,2500	3,00	4,00
Toplam	157	3,5924	,6093	4,863E-02	2,00	5,00

**ÖGRENCİ \* MEDDURUM**

Count		MEDDURUM			Toplam
		Evli	Bekar	Dul veya Bosanmis	
ÖGRENCİ	Katılmıyorum	3			3
	Karasizim	49	15	1	65
	Katılıyorum	61	18	3	82
	Kesinlikle katılıyorum	6	1		7
Toplam		119	34	4	157

### 8.2.3. Faktörlerin Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri

**Tablo 42. İşin Niteliği Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ISINNITE						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,6429	,7594	,1172	1,00	5,00
31- 40 arasi	84	3,7500	,6920	7,551E-02	2,00	5,00
41- 50 arasi	25	4,0800	,7024	,1405	2,00	5,00
50 üstü	6	4,1667	,7528	,3073	3,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,7253	5,788E-02	1,00	5,00

#### ISINNITE \* YAS

Count		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arasi	41- 50 arasi	50 üstü	
ISINNITE	Kesinlikle katılmıyorum	1				1
	Katılmıyorum	2	3	1		6
	Kararsizim	10	24	2	1	37
	Katiliyorum	27	48	16	3	94
	Kesinlikle katiliyorum	2	9	6	2	19
Toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 43. Mesleki Gelişim Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MESGEL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	2,9286	,9726	,1501	1,00	5,00
31- 40 arasi	84	2,8333	1,0040	,1095	1,00	4,00
41- 50 arasi	25	3,0000	,8165	,1633	2,00	5,00
50 üstü	6	3,1667	,7528	,3073	2,00	4,00
Toplam	157	2,8981	,9553	7,624E-02	1,00	5,00

#### MESGEL \* YAS

Count		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arasi	41- 50 arasi	50 üstü	
MESGEL	Kesinlikle katılmıyorum	2	9			11
	Katılmıyorum	13	23	7	1	44
	Kararsizim	15	25	12	3	55
	Katiliyorum	10	27	5	2	44
	Kesinlikle katiliyorum	2		1		3
toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 44. Sosyal Olanaklar Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OLANAK						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	2,6190	,9094	,1403	1,00	4,00
31- 40 arasi	84	2,7500	,9924	,1083	1,00	5,00
41- 50 arasi	25	3,1200	,8813	,1763	2,00	5,00
50 üstü	6	3,5000	,8367	,3416	2,00	4,00
Toplam	157	2,8025	,9637	7,691E-02	1,00	5,00

**OLANAK \* YAS**

Count		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arasi	41- 50 arasi	50 üstü	
OLANAK	Kesinlikle katılmıyorum	4	11			15
	Katılmıyorum	16	20	6	1	43
	Kararsizim	14	33	12	1	60
	Katiliyorum	8	19	5	4	36
	Kesinlikle katiliyorum		1	2		3
Toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 45. Ücret Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÜCRET						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,4048	1,0136	,1564	2,00	5,00
31- 40 arasi	84	3,2619	,9067	9,893E-02	1,00	5,00
41- 50 arasi	25	3,4800	,8718	,1744	2,00	5,00
50 üstü	6	3,1667	,9832	,4014	2,00	4,00
Toplam	157	3,3312	,9295	7,418E-02	1,00	5,00

**ÜCRET \* YAS**

Count		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arasi	41- 50 arasi	50 üstü	
ÜCRET	Kesinlikle katılmıyorum		1			1
	Katılmıyorum	9	15	2	2	28
	Kararsizim	14	37	13	1	65
	Katiliyorum	12	23	6	3	44
	Kesinlikle katiliyorum	7	8	4		19
Toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 46. Yönetim Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

YÖNETİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,5238	,9936	,1533	1,00	5,00
31- 40 arasi	84	3,2143	,9193	,1003	1,00	5,00
41- 50 arasi	25	3,3200	,8021	,1604	2,00	5,00
50 üstü	6	3,6667	,5164	,2108	3,00	4,00
Toplam	157	3,3312	,9156	7,307E-02	1,00	5,00

**YÖNETİM \* YAS**

Count

		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arasi	41- 50 arasi	50 üstü	
YÖNETİM	Kesinlikle katılmıyorum	2	5			7
	Katılmıyorum	3	10	4		17
	Kararsizim	14	34	10	2	60
	Katiliyorum	17	32	10	4	63
	Kesinlikle katiliyorum	6	3	1		10
Toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 47. Terfi ve Ödül Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFI

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,0714	1,0215	,1576	1,00	5,00
31- 40 arasi	84	2,6429	,9137	9,969E-02	1,00	5,00
41- 50 arasi	25	2,8000	,7071	,1414	2,00	4,00
50 üstü	6	3,6667	1,0328	,4216	2,00	5,00
Toplam	157	2,8217	,9440	7,534E-02	1,00	5,00

**TERFI \* YAS**

Count

		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arasi	41- 50 arasi	50 üstü	
TERFI	Kesinlikle katılmıyorum	4	10			14
	Katılmıyorum	5	24	9	1	39
	Kararsizim	20	37	12	1	70
	Katiliyorum	10	12	4	3	29
	Kesinlikle katiliyorum	3	1		1	5
Toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 48. Müfredat Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MÜFREDAT

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,4762	1,0415	,1607	1,00	5,00
31- 40 arası	84	3,6667	,9611	,1049	2,00	5,00
41- 50 arası	25	3,8000	,8165	,1633	2,00	5,00
50 üstü	6	3,1667	1,1690	,4773	1,00	4,00
Toplam	157	3,6178	,9710	7,749E-02	1,00	5,00

**MÜFREDAT \* YAS**

Count

		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arası	41- 50 arası	50 üstü	
MUFREDAT	Kesinlikle katılmıyorum	1			1	2
	Katılmıyorum	6	10	1		17
	Kararsızım	15	27	8	2	52
	Katiliyorum	12	28	11	3	54
	Kesinlikle katiliyorum	8	19	5		32
Toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 49. Ders Programı Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

DERSPROG

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,4286	,7373	,1138	2,00	5,00
31- 40 arası	84	3,6071	,8784	9,584E-02	1,00	5,00
41- 50 arası	25	3,7200	,6782	,1356	2,00	5,00
50 üstü	6	4,0000	,6325	,2582	3,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,8083	6,451E-02	1,00	5,00

**DERSPROG \* YAS**

Count

		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arası	41- 50 arası	50 üstü	
DERSPROG	Kesinlikle katılmıyorum		2			2
	Katılmıyorum	4	8	1		13
	Kararsızım	18	19	7	1	45
	Katiliyorum	18	47	15	4	84
	Kesinlikle katiliyorum	2	8	2	1	13
Toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 50. Fiziksel Koşullar Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

FIZKOSUL

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,4286	,7034	,1085	2,00	5,00
31- 40 arasi	84	3,2381	,7383	8,055E-02	1,00	5,00
41- 50 arasi	25	3,3600	,7572	,1514	1,00	5,00
50 üstü	6	3,1667	1,1690	,4773	2,00	5,00
Toplam	157	3,3057	,7482	5,971E-02	1,00	5,00

**FIZKOSUL \* YAS**

Count

		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arasi	41- 50 arasi	50 üstü	
FIZKOSUL	Kesinlikle katılmıyorum		1	1		2
	Katılmıyorum	4	11		2	17
	Karasizim	17	40	14	2	73
	Katılıyorum	20	31	9	1	61
	Kesinlikle katılıyorum	1	1	1	1	4
Toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 51. Rehberlik Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

REHBER

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,4762	,7404	,1142	2,00	5,00
31- 40 arasi	84	3,4167	,8245	8,995E-02	2,00	5,00
41- 50 arasi	25	3,7200	,8426	,1685	3,00	5,00
50 üstü	6	3,6667	1,0328	,4216	2,00	5,00
Toplam	157	3,4904	,8135	6,492E-02	2,00	5,00

**REHBER \* YAS**

Count

		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arasi	41- 50 arasi	50 üstü	
REHBER	Katılmıyorum	4	12		1	17
	Karasizim	16	31	13	1	61
	Katılıyorum	20	35	6	3	64
	Kesinlikle katılıyorum	2	6	6	1	15
Toplam		42	84	25	6	157



**Tablo 52. İletişim Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İLETİSİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,7857	,7501	,1157	2,00	5,00
31- 40 arası	84	3,7381	,6608	7,209E-02	1,00	5,00
41- 50 arası	25	3,9600	,7348	,1470	3,00	5,00
50 üstü	6	3,8333	,7528	,3073	3,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,6983	5,573E-02	1,00	5,00

**İLETİSİM \* YAS**

Count		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arası	41- 50 arası	50 üstü	
İLETİSİM	Kesinlikle katılmıyorum		1			1
	Katılmıyorum	4	1			5
	Karasizim	5	23	7	2	37
	Katılıyorum	29	53	12	3	97
	Kesinlikle katılıyorum	4	6	6	1	17
Toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 53. Okul İklimi Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,8095	,9432	,1455	1,00	5,00
31- 40 arası	84	3,5714	,8683	9,473E-02	1,00	5,00
41- 50 arası	25	4,0000	,9574	,1915	2,00	5,00
50 üstü	6	4,3333	,5164	,2108	4,00	5,00
Toplam	157	3,7325	,9085	7,251E-02	1,00	5,00

**OKIKLİM \* YAS**

Count		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arası	41- 50 arası	50 üstü	
OKIKLİM	Kesinlikle katılmıyorum	1	3			4
	Katılmıyorum	3	4	2		9
	Karasizim	8	27	5		40
	Katılıyorum	21	42	9	4	76
	Kesinlikle katılıyorum	9	8	9	2	28
Toplam		42	84	25	6	157

**Tablo 54. Öğrenci Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÖGRENCI

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
30 dan az	42	3,5238	,5516	8,512E-02	2,00	4,00
31- 40 arasi	84	3,5476	,5683	6,201E-02	2,00	5,00
41- 50 arasi	25	3,7600	,7789	,1558	2,00	5,00
50 üstü	6	4,0000	,6325	,2582	3,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,6093	4,863E-02	2,00	5,00

**ÖGRENCI \* YAS**

Count

		YAS				Toplam
		30 dan az	31- 40 arasi	41- 50 arasi	50 üstü	
ÖGRENCI	Katılmıyorum	1	1	1		3
	Kararsizim	18	38	8	1	65
	Katiliyorum	23	43	12	4	82
	Kesinlikle katiliyorum		2	4	1	7
Toplam		42	84	25	6	157

**8.2.4. Faktörlerin Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri****Tablo 55. İşin Niteliği Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ISINNITE

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	3,9091	,3015	9,091E-02	3,00	4,00
Lisans	129	3,7287	,7680	6,762E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	4,1765	,3930	9,531E-02	4,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,7253	5,788E-02	1,00	5,00

**ISINNITE \* EGITIM**

Count

		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
ISINNITE	Kesinlikle katılmıyorum		1		1
	Katılmıyorum		6		6
	Kararsizim	1	36		37
	Katiliyorum	10	70	14	94
	Kesinlikle katiliyorum		16	3	19
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 56. Mesleki Gelişim Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MESGEL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	2,8182	,6030	,1818	2,00	4,00
Lisans	129	2,8605	,9742	8,578E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,2353	,9701	,2353	2,00	5,00
Toplam	157	2,8981	,9553	7,624E-02	1,00	5,00

**MESGEL \* EGITIM**

Count		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
MESGEL	Kesinlikle katılmıyorum		11		11
	Katılmıyorum	3	36	5	44
	Kararsızım	7	44	4	55
	Katılıyorum	1	36	7	44
	Kesinlikle katılıyorum		2	1	3
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 57. Sosyal Olanaklar Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OLANAK						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	3,0000	,7746	,2335	2,00	4,00
Lisans	129	2,7442	,9944	8,755E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,1176	,7812	,1895	2,00	4,00
Toplam	157	2,8025	,9637	7,691E-02	1,00	5,00

**OLANAK \* EGITIM**

Count		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
OLANAK	Kesinlikle katılmıyorum		15		15
	Katılmıyorum	3	36	4	43
	Kararsızım	5	48	7	60
	Katılıyorum	3	27	6	36
	Kesinlikle katılıyorum		3		3
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 58. Ücret Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÜCRET						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	3,1818	,7508	,2264	2,00	5,00
Lisans	129	3,3488	,9573	8,429E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,2941	,8489	,2059	2,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9295	7,418E-02	1,00	5,00

**ÜCRET \* EGITIM**

Count		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
ÜCRET	Kesinlikle katılmıyorum		1		1
	Katılmıyorum	1	24	3	28
	Kararsızım	8	50	7	65
	Katılıyorum	1	37	6	44
	Kesinlikle katılıyorum	1	17	1	19
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 59. Yönetim Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

YÖNETİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	3,4545	,8202	,2473	2,00	5,00
Lisans	129	3,2868	,9202	8,102E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,5882	,9393	,2278	2,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9156	7,307E-02	1,00	5,00

**YÖNETİM \* EGITIM**

Count		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
YONETIM	Kesinlikle katılmıyorum		7		7
	Katılmıyorum	1	14	2	17
	Kararsızım	5	49	6	60
	Katılıyorum	4	53	6	63
	Kesinlikle katılıyorum	1	6	3	10
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 60. Terfi ve Ödül Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFI						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	3,1818	,8739	,2635	2,00	5,00
Lisans	129	2,7597	,9745	8,580E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,0588	,6587	,1597	2,00	4,00
Toplam	157	2,8217	,9440	7,534E-02	1,00	5,00

**TERFI \* EGITIM**

Count		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
TERFI	Kesinlikle katılmıyorum		14		14
	Katılmıyorum	2	34	3	39
	Kararsizim	6	54	10	70
	Katiliyorum	2	23	4	29
	Kesinlikle katiliyorum	1	4		5
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 61. Müfredat Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MÜFREDAT						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	3,7273	,7862	,2371	2,00	5,00
Lisans	129	3,6279	,9607	8,459E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,4706	1,1789	,2859	1,00	5,00
Toplam	157	3,6178	,9710	7,749E-02	1,00	5,00

**MÜFREDAT \* EGITIM**

Count		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
MUFREDAT	Kesinlikle katılmıyorum		1	1	2
	Katılmıyorum	1	13	3	17
	Kararsizim	2	47	3	52
	Katiliyorum	7	40	7	54
	Kesinlikle katiliyorum	1	28	3	32
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 62. Ders Programı Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

DERSPROG

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	3,8182	,6030	,1818	3,00	5,00
Lisans	129	3,5271	,8299	7,307E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,9412	,6587	,1597	3,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,8083	6,451E-02	1,00	5,00

**DERSPROG \* EGITIM**

Count

		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
DERSPROG	Kesinlikle katılmıyorum		2		2
	Katılmıyorum		13		13
	Kararsızım	3	38	4	45
	Katılıyorum	7	67	10	84
	Kesinlikle katılıyorum	1	9	3	13
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 63. Fiziksel Koşullar Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

FIZKOSUL

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	3,3636	,9244	,2787	2,00	5,00
Lisans	129	3,2558	,7529	6,629E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,6471	,4926	,1195	3,00	4,00
Toplam	157	3,3057	,7482	5,971E-02	1,00	5,00

**FIZKOSUL \* EGITIM**

Count

		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
FIZKOSUL	Kesinlikle katılmıyorum		2		2
	Katılmıyorum	1	16		17
	Kararsızım	7	60	6	73
	Katılıyorum	1	49	11	61
	Kesinlikle katılıyorum	2	2		4
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 64. Rehberlik Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

REHBER						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
Yüksek okul	11	3,2727	,7862	,2371	2,00	4,00
Lisans	129	3,4729	,8299	7,307E-02	2,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,7647	,6642	,1611	3,00	5,00
Toplam	157	3,4904	,8135	6,492E-02	2,00	5,00

**REHBER \* EGITIM**

Count		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
REHBER	Katılmıyorum	2	15		17
	Karasizim	4	51	6	61
	Katiliyorum	5	50	9	64
	Kesinlikle katiliyorum		13	2	15
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 65. İletişim Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İLETİSİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
Yüksek okul	11	4,0000	,7746	,2335	3,00	5,00
Lisans	129	3,7519	,7074	6,229E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,9412	,5557	,1348	3,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,6983	5,573E-02	1,00	5,00

**İLETİSİM \* EGITIM**

Count		EGITIM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
İLETİSİM	Kesinlikle katılmıyorum		1		1
	Katılmıyorum		5		5
	Karasizim	3	31	3	37
	Katiliyorum	5	80	12	97
	Kesinlikle katiliyorum	3	12	2	17
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 66. Okul İklimi Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	4,1818	,6030	,1818	3,00	5,00
Lisans	129	3,6667	,9547	8,406E-02	1,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,9412	,5557	,1348	3,00	5,00
Toplam	157	3,7325	,9085	7,251E-02	1,00	5,00

**OKIKLİM \* EGİTİM**

Count		EGİTİM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
OKIKLİM	Kesinlikle katılmıyorum		4		4
	Katılmıyorum		9		9
	Karasizim	1	36	3	40
	Katılıyorum	7	57	12	76
	Kesinlikle katılıyorum	3	23	2	28
Toplam		11	129	17	157

**Tablo 67. Öğrenci Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÖĞRENCİ						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Yüksek okul	11	3,8182	,4045	,1220	3,00	4,00
Lisans	129	3,5504	,6245	5,499E-02	2,00	5,00
Yüksek lisans	17	3,7647	,5623	,1364	3,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,6093	4,863E-02	2,00	5,00

**ÖĞRENCİ \* EGİTİM**

Count		EGİTİM			Toplam
		Yüksek okul	Lisans	Yüksek lisans	
ÖĞRENCİ	Katılmıyorum		3		3
	Karasizim	2	58	5	65
	Katılıyorum	9	62	11	82
	Kesinlikle katılıyorum		6	1	7
Toplam		11	129	17	157



## 8.2.5. Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri

**Tablo 68. İşin Niteliği Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ISINNITE						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	19	3,7368	,8057	,1848	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	68	3,6471	,6860	8,319E-02	2,00	5,00
10-20 yıl arası	55	3,8909	,6851	9,238E-02	2,00	5,00
20 yıldan fazla	15	4,1333	,8338	,2153	2,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,7253	5,788E-02	1,00	5,00

### ISINNITE \* KIDEM

Count		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
ISINNITE	Kesinlikle katılmıyorum	1				1
	Katılmıyorum		3	2	1	6
	Kararsızım	3	23	10	1	37
	Katılıyorum	14	37	35	8	94
	Kesinlikle katılıyorum	1	5	8	5	19
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 69. Mesleki Gelişim Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MESGEL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	19	3,0526	,9113	,2091	2,00	5,00
5- 10 yıl arası	68	2,8529	,9814	,1190	1,00	5,00
10-20 yıl arası	55	2,8727	1,0010	,1350	1,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,0000	,7559	,1952	2,00	4,00
Toplam	157	2,8981	,9553	7,624E-02	1,00	5,00

### MESGEL \* KIDEM

Count		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
MESGEL	Kesinlikle katılmıyorum		6	5		11
	Katılmıyorum	6	19	15	4	44
	Kararsızım	7	23	18	7	55
	Katılıyorum	5	19	16	4	44
	Kesinlikle katılıyorum	1	1	1		3
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 70. Sosyal Olanaklar Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OLANAK						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	19	2,8421	,8983	,2061	1,00	4,00
5- 10 yıl arası	68	2,5147	,9383	,1138	1,00	4,00
10-20 yıl arası	55	3,0182	,9717	,1310	1,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,2667	,7988	,2063	2,00	4,00
Toplam	157	2,8025	,9637	7,691E-02	1,00	5,00

**OLANAK \* KIDEM**

Count		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
OLANAK	Kesinlikle katılmıyorum	1	11	3		15
	Katılmıyorum	6	21	13	3	43
	Kararsızım	7	26	22	5	60
	Katılıyorum	5	10	14	7	36
	Kesinlikle katılıyorum			3		3
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 71. Ücret Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÜCRET						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	19	3,3158	,9459	,2170	2,00	5,00
5- 10 yıl arası	68	3,2941	,9934	,1205	1,00	5,00
10-20 yıl arası	55	3,3636	,8469	,1142	2,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,4000	,9856	,2545	2,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9295	7,418E-02	1,00	5,00

**ÜCRET \* KIDEM**

Count		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
ÜCRET	Kesinlikle katılmıyorum		1			1
	Katılmıyorum	4	14	7	3	28
	Kararsızım	7	26	27	5	65
	Katılıyorum	6	18	15	5	44
	Kesinlikle katılıyorum	2	9	6	2	19
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 72. Yönetim Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

YÖNETİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	19	3,8421	,9582	,2198	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	68	3,1765	,9611	,1165	1,00	5,00
10-20 yıl arası	55	3,3636	,8247	,1112	1,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,2667	,7988	,2063	2,00	4,00
Toplam	157	3,3312	,9156	7,307E-02	1,00	5,00

**YÖNETİM \* KIDEM**

Count

		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
YÖNETİM	Kesinlikle katılmıyorum	1	4	2		7
	Katılmıyorum		10	4	3	17
	Kararsizim	4	28	23	5	60
	Katiliyorum	10	22	24	7	63
	Kesinlikle katiliyorum	4	4	2		10
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 73. Terfi ve Ödül Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFI

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	19	3,5263	,9048	,2076	2,00	5,00
5- 10 yıl arası	68	2,5882	,9017	,1093	1,00	4,00
10-20 yıl arası	55	2,8182	,8838	,1192	1,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,0000	1,0000	,2582	2,00	5,00
Toplam	157	2,8217	,9440	7,534E-02	1,00	5,00

**TERFI \* KIDEM**

Count

		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
TERFI	Kesinlikle katılmıyorum		10	4		14
	Katılmıyorum	2	17	14	6	39
	Kararsizim	8	32	26	4	70
	Katiliyorum	6	9	10	4	29
	Kesinlikle katiliyorum	3		1	1	5
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 74. Müfredat Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri****MÜFREDAT**

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	19	3,7895	,8550	,1961	2,00	5,00
5- 10 yıl arası	68	3,6324	1,0060	,1220	1,00	5,00
10-20 yıl arası	55	3,6182	,9717	,1310	2,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,3333	,9759	,2520	1,00	5,00
Toplam	157	3,6178	,9710	7,749E-02	1,00	5,00

**MÜFREDAT \* KIDEM**

Count

		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
MUFREDAT	Kesinlikle katılmıyorum		1		1	2
	Katılmıyorum	1	7	8	1	17
	Kararsızım	6	24	16	6	52
	Katılıyorum	8	20	20	6	54
	Kesinlikle katılıyorum	4	16	11	1	32
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 75. Ders Programı Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri****DERSPROG**

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	19	3,5789	,6070	,1393	2,00	4,00
5- 10 yıl arası	68	3,4559	,8883	,1077	1,00	5,00
10-20 yıl arası	55	3,7636	,7689	,1037	1,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,6000	,7368	,1902	2,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,8083	6,451E-02	1,00	5,00

**DERSPROG \* KIDEM**

Count

		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
DERSPROG	Kesinlikle katılmıyorum		1	1		2
	Katılmıyorum	1	9	2	1	13
	Kararsızım	6	22	12	5	45
	Katılıyorum	12	30	34	8	84
	Kesinlikle katılıyorum		6	6	1	13
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 76. Fiziksel Koşullar Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

FIZKOSUL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	19	3,5789	,6925	,1589	2,00	5,00
5- 10 yıl arası	68	3,3382	,7651	9,278E-02	1,00	5,00
10-20 yıl arası	55	3,2182	,6580	8,873E-02	2,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,1333	,9904	,2557	1,00	5,00
Toplam	157	3,3057	,7482	5,971E-02	1,00	5,00

**FIZKOSUL \* KIDEM**

Count		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
FIZKOSUL	Kesinlikle katılmıyorum		1		1	2
	Katılmıyorum	1	8	6	2	17
	Karasizim	7	27	32	7	73
	Katılıyorum	10	31	16	4	61
	Kesinlikle katılıyorum	1	1	1	1	4
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 77. Rehberlik Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

REHBER						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	19	3,6842	,6710	,1539	3,00	5,00
5- 10 yıl arası	68	3,3088	,7776	9,430E-02	2,00	5,00
10-20 yıl arası	55	3,5818	,8540	,1152	2,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,7333	,8837	,2282	2,00	5,00
Toplam	157	3,4904	,8135	6,492E-02	2,00	5,00

**REHBER \* KIDEM**

Count		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
REHBER	Katılmıyorum		10	6	1	17
	Karasizim	8	30	18	5	61
	Katılıyorum	9	25	24	6	64
	Kesinlikle katılıyorum	2	3	7	3	15
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 78. İletişim Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İLETİSİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	19	4,0000	,6667	,1529	2,00	5,00
5- 10 yıl arası	68	3,6912	,7582	9,194E-02	1,00	5,00
10-20 yıl arası	55	3,8182	,6113	8,243E-02	2,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,8667	,7432	,1919	3,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,6983	5,573E-02	1,00	5,00

**İLETİSİM \* KIDEM**

Count		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
İLETİSİM	Kesinlikle katılmıyorum		1			1
	Katılmıyorum	1	3	1		5
	Karasizim	1	18	13	5	37
	Katiliyorum	14	40	36	7	97
	Kesinlikle katiliyorum	3	6	5	3	17
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 79. Okul İklimi Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	19	3,9474	,9113	,2091	2,00	5,00
5- 10 yıl arası	68	3,5147	,8893	,1078	1,00	5,00
10-20 yıl arası	55	3,8545	,8907	,1201	1,00	5,00
20 yıldan fazla	15	4,0000	,9258	,2390	2,00	5,00
Toplam	157	3,7325	,9085	7,251E-02	1,00	5,00

**OKIKLİM \* KIDEM**

Count		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
OKIKLİM	Kesinlikle katılmıyorum		3	1		4
	Katılmıyorum	2	3	3	1	9
	Karasizim	2	24	11	3	40
	Katiliyorum	10	32	28	6	76
	Kesinlikle katiliyorum	5	6	12	5	28
Toplam		19	68	55	15	157

**Tablo 80. Öğrenci Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÖĞRENCİ						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	19	3,5263	,5130	,1177	3,00	4,00
5- 10 yıl arası	68	3,4559	,5842	7,085E-02	2,00	5,00
10-20 yıl arası	55	3,6909	,5733	7,730E-02	3,00	5,00
20 yıldan fazla	15	3,9333	,7988	,2063	2,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,6093	4,863E-02	2,00	5,00

**ÖĞRENCİ \* KIDEM**

Count		KIDEM				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıldan fazla	
ÖĞRENCİ	Katılmıyorum		2		1	3
	Kararsızım	9	34	20	2	65
	Katılıyorum	10	31	32	9	82
	Kesinlikle katılıyorum		1	3	3	7
Toplam		19	68	55	15	157

**8.2.6. Faktörlerin Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri****Tablo 81. İşin Niteliği Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İSINNITE						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,8462	,6669	8,271E-02	1,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,8571	,8096	,1368	2,00	5,00
Düz Lise	57	3,6842	,7358	9,745E-02	2,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,7253	5,788E-02	1,00	5,00

**İSINNITE \* OKULTÜRÜ**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
İSINNITE	Kesinlikle katılmıyorum	1			1
	Katılmıyorum	1	2	3	6
	Kararsızım	11	8	18	37
	Katılıyorum	46	18	30	94
	Kesinlikle katılıyorum	6	7	6	19
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 82. Mesleki Gelişim Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MESGEL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,1077	,8501	,1054	1,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	2,9143	1,0109	,1709	1,00	4,00
Düz Lise	57	2,6491	,9909	,1312	1,00	4,00
Toplam	157	2,8981	,9553	7,624E-02	1,00	5,00

**MESGEL \* OKULTÜRÜ**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
MESGEL	Kesinlikle katılmıyorum	1	2	8	11
	Katılmıyorum	14	13	17	44
	Kararsizim	30	6	19	55
	Katiliyorum	17	14	13	44
	Kesinlikle katiliyorum	3			3
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 83. Sosyal Olanaklar Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OLANAK						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	2,9692	,9009	,1117	1,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	2,9143	1,0109	,1709	1,00	4,00
Düz Lise	57	2,5439	,9649	,1278	1,00	5,00
Toplam	157	2,8025	,9637	7,691E-02	1,00	5,00

**OLANAK \* OKULTÜRÜ**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
OLANAK	Kesinlikle katılmıyorum	3	4	8	15
	Katılmıyorum	16	7	20	43
	Kararsizim	28	12	20	60
	Katiliyorum	16	12	8	36
	Kesinlikle katiliyorum	2		1	3
Toplam		65	35	57	157



**Tablo 84. Ücret Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÜCRET						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,2308	,8798	,1091	2,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,1429	,7724	,1306	2,00	5,00
Düz Lise	57	3,0614	1,0354	,1371	1,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9295	7,418E-02	1,00	5,00

**ÜCRET \* OKULTÜRÜ**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
ÜCRET	Kesinlikle katılmıyorum			1	1
	Katılmıyorum	14	6	8	28
	Kararsızım	27	20	18	65
	Katılıyorum	19	7	18	44
	Kesinlikle katılıyorum	5	2	12	19
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 85. Yönetim Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

YÖNETİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,1077	,9206	,1142	1,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,5429	,7005	,1184	2,00	5,00
Düz Lise	57	3,4561	,9833	,1302	1,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9156	7,307E-02	1,00	5,00

**YÖNETİM \* OKULTÜRÜ**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
YONETİM	Kesinlikle katılmıyorum	5		2	7
	Katılmıyorum	8	2	7	17
	Kararsızım	28	14	18	60
	Katılıyorum	23	17	23	63
	Kesinlikle katılıyorum	1	2	7	10
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 86. Terfi ve Ödül Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFI						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	2,7385	,8710	,1080	1,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,0857	,8179	,1382	2,00	5,00
Düz Lise	57	2,7544	1,0737	,1422	1,00	5,00
Toplam	157	2,8217	,9440	7,534E-02	1,00	5,00

**TERFI \* OKULTÜRÜ**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
TERFI	Kesinlikle katılmıyorum	4		10	14
	Katılmıyorum	21	9	9	39
	Kararsızım	30	15	25	70
	Katılıyorum	8	10	11	29
	Kesinlikle katılıyorum	2	1	2	5
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 87. Müfredat Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MÜFREDAT						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,6154	,8041	9,974E-02	2,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,2857	1,0167	,1718	2,00	5,00
Düz Lise	57	3,8246	1,0711	,1419	1,00	5,00
Toplam	157	3,6178	,9710	7,749E-02	1,00	5,00

**MÜFREDAT \* OKULTÜRÜ**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
MUFREDAT	Kesinlikle katılmıyorum			2	2
	Katılmıyorum	5	9	3	17
	Kararsızım	23	12	17	52
	Katılıyorum	29	9	16	54
	Kesinlikle katılıyorum	8	5	19	32
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 88. Ders Programı Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

DERSPROG						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,5692	,7890	9,787E-02	1,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,6000	,6508	,1100	2,00	5,00
Düz Lise	57	3,4737	,9084	,1203	1,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,8083	6,451E-02	1,00	5,00

**DERSPROG \* OKULTÜRÜ**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
DERSPROG	Kesinlikle katılmıyorum	1		1	2
	Katılmıyorum	3	2	8	13
	Kararsızım	18	11	16	45
	Katılıyorum	36	21	27	84
	Kesinlikle katılıyorum	7	1	5	13
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 89. Fiziksel Koşullar Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

FIZKOSUL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,6923	,6607	8,195E-02	2,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,0857	,6585	,1113	1,00	4,00
Düz Lise	57	3,1404	,8115	,1075	1,00	5,00
Toplam	157	3,3057	,7482	5,971E-02	1,00	5,00

**FIZKOSUL \* OKULTÜRÜ**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
FIZKOSUL	Kesinlikle katılmıyorum		1	1	2
	Katılmıyorum	4	3	10	17
	Kararsızım	22	23	28	73
	Katılıyorum	37	8	16	61
	Kesinlikle katılıyorum	2		2	4
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 90. Rehberlik Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

REHBER						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,4769	,8122	,1007	2,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,8000	,6325	,1069	2,00	5,00
Düz Lise	57	3,3158	,8693	,1151	2,00	5,00
Toplam	157	3,4904	,8135	6,492E-02	2,00	5,00

**REHBER \* OKULTÜRÜ Crosstabulation**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
REHBER	Katılmıyorum	6	1	10	17
	Karasizim	29	8	24	61
	Katiliyorum	23	23	18	64
	Kesinlikle katiliyorum	7	3	5	15
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 91. İletişim Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İLETİSİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,7692	,7659	9,499E-02	2,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,8571	,5500	9,297E-02	2,00	5,00
Düz Lise	57	3,7719	,7075	9,372E-02	1,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,6983	5,573E-02	1,00	5,00

**İLETİSİM \* OKULTÜRÜ**

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
İLETİSİM	Kesinlikle katılmıyorum			1	1
	Katılmıyorum	3	1	1	5
	Karasizim	19	5	13	37
	Katiliyorum	33	27	37	97
	Kesinlikle katiliyorum	10	2	5	17
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 92. Okul İklimi Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,6615	1,0500	,1302	1,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,8286	,6636	,1122	2,00	5,00
Düz Lise	57	3,7544	,8718	,1155	1,00	5,00
Toplam	157	3,7325	,9085	7,251E-02	1,00	5,00

**OKIKLİM \* OKULTÜRÜ**

Count

		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
OKIKLİM	Kesinlikle katılmıyorum	3		1	4
	Katılmıyorum	4	1	4	9
	Karasizim	20	8	12	40
	Katılıyorum	23	22	31	76
	Kesinlikle katılıyorum	15	4	9	28
Toplam		65	35	57	157

**Tablo 93. Öğrenci Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÖĞRENCİ

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	65	3,5439	,5624	6,976E-02	2,00	5,00
Anadolu Lisesi	35	3,8571	,5500	9,297E-02	3,00	5,00
Düz Lise	57	3,4925	,6566	8,696E-02	2,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,6093	4,863E-02	2,00	5,00

**ÖĞRENCİ \* OKULTÜRÜ**

Count

		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
ÖĞRENCİ	Katılmıyorum	1		2	3
	Karasizim	32	8	25	65
	Katılıyorum	31	24	27	82
	Kesinlikle katılıyorum	1	3	3	7
Toplam		65	35	57	157

## 8.2.7. Faktörlerin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri

**Tablo 94. İşin Niteliği Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ISINNITE						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	89	3,6966	,7747	8,211E-02	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	3,8222	,6839	,1019	2,00	5,00
10- 15 yıl arası	14	4,0714	,6157	,1646	3,00	5,00
15 yıldan fazla	9	4,1111	,3333	,1111	4,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,7253	5,788E-02	1,00	5,00

### ISINNITE \* OKULSÜRE

Count		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
ISINNITE	Kesinlikle katılmıyorum	1				1
	Katılmıyorum	4	2			6
	Kararsızım	26	9	2		37
	Katılıyorum	48	29	9	8	94
	Kesinlikle katılıyorum	10	5	3	1	19
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 95. Mesleki Gelişim Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MESGEL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	89	2,8652	1,0246	,1086	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	2,8667	,8421	,1255	1,00	5,00
10- 15 yıl arası	14	3,0714	,9972	,2665	1,00	5,00
15 yıldan fazla	9	3,1111	,7817	,2606	2,00	4,00
Toplam	157	2,8981	,9553	7,624E-02	1,00	5,00

### MESGEL \* OKULSÜRE

Count		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
MESGEL	Kesinlikle katılmıyorum	8	2	1		11
	Katılmıyorum	28	12	2	2	44
	Kararsızım	22	22	7	4	55
	Katılıyorum	30	8	3	3	44
	Kesinlikle katılıyorum	1	1	1		3
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 96. Sosyal Olanaklar Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OLANAK						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	89	2,6292	,9698	,1028	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	2,8667	,8686	,1295	1,00	4,00
10- 15 yıl arası	14	3,2857	1,0690	,2857	2,00	5,00
15 yıldan fazla	9	3,4444	,7265	,2422	2,00	4,00
Toplam	157	2,8025	,9637	7,691E-02	1,00	5,00

**OLANAK \* OKULSÜRE**

Count		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
OLANAK	Kesinlikle katılmıyorum	11	4			15
	Katılmıyorum	30	8	4	1	43
	Kararsızım	30	23	4	3	60
	Katılıyorum	17	10	4	5	36
	Kesinlikle katılıyorum	1		2		3
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 97. Ücret Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÜCRET						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	89	3,2921	,9677	,1026	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	3,3556	,9084	,1354	2,00	5,00
10- 15 yıl arası	14	3,5714	,7559	,2020	2,00	4,00
15 yıldan fazla	9	3,2222	,9718	,3239	2,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9295	7,418E-02	1,00	5,00

**ÜCRET \* OKULSÜRE**

Count		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
ÜCRET	Kesinlikle katılmıyorum	1				1
	Katılmıyorum	17	7	2	2	28
	Kararsızım	38	21	2	4	65
	Katılıyorum	21	11	10	2	44
	Kesinlikle katılıyorum	12	6		1	19
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 98. Yönetim Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

YÖNETİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	89	3,4831	,9783	,1037	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	3,1111	,8040	,1199	1,00	4,00
10- 15 yıl arası	14	3,3571	,7449	,1991	2,00	4,00
15 yıldan fazla	9	2,8889	,7817	,2606	2,00	4,00
Toplam	157	3,3312	,9156	7,307E-02	1,00	5,00

**YÖNETİM \* OKULSÜRE**

Count

		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
YONETİM	Kesinlikle katılmıyorum	5	2			7
	Katılmıyorum	6	6	2	3	17
	Kararsizim	29	22	5	4	60
	Katiliyorum	39	15	7	2	63
	Kesinlikle katiliyorum	10				10
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 99. Terfi ve Ödül Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFİ

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	89	2,9101	,9959	,1056	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	2,5556	,8409	,1254	1,00	4,00
10- 15 yıl arası	14	2,9286	,7300	,1951	2,00	4,00
15 yıldan fazla	9	3,1111	1,0541	,3514	2,00	5,00
Toplam	157	2,8217	,9440	7,534E-02	1,00	5,00

**TERFİ \* OKULSÜRE**

Count

		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
TERFİ	Kesinlikle katılmıyorum	9	5			14
	Katılmıyorum	17	15	4	3	39
	Kararsizim	40	20	7	3	70
	Katiliyorum	19	5	3	2	29
	Kesinlikle katiliyorum	4			1	5
Toplam		89	45	14	9	157



**Tablo 100. Müfredat Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MÜFREDAT						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	89	3,5730	1,0648	,1129	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	3,6889	,9250	,1379	2,00	5,00
10- 15 yıl arası	14	3,4286	,5136	,1373	3,00	4,00
15 yıldan fazla	9	4,0000	,7071	,2357	3,00	5,00
Toplam	157	3,6178	,9710	7,749E-02	1,00	5,00

**MÜFREDAT \* OKULSÜRE**

Count		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
MUFREDAT	Kesinlikle katılmıyorum	2				2
	Katılmıyorum	12	5			17
	Kararsızım	29	13	8	2	52
	Katılıyorum	25	18	6	5	54
	Kesinlikle katılıyorum	21	9		2	32
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 101. Ders Programı Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

DERSPROG						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	89	3,5506	,7835	8,305E-02	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	3,5111	,9200	,1372	1,00	5,00
10- 15 yıl arası	14	4,0714	,4746	,1269	3,00	5,00
15 yıldan fazla	9	3,6667	,7071	,2357	3,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,8083	6,451E-02	1,00	5,00

**DERSPROG \* OKULSÜRE**

Count		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
DERSPROG	Kesinlikle katılmıyorum	1	1			2
	Katılmıyorum	8	5			13
	Kararsızım	26	14	1	4	45
	Katılıyorum	49	20	11	4	84
	Kesinlikle katılıyorum	5	5	2	1	13
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 102. Fiziksel Koşullar Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

FIZKOSUL

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	89	3,2584	,7466	7,914E-02	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	3,3556	,7733	,1153	1,00	5,00
10- 15 yıl arası	14	3,2857	,6112	,1634	2,00	4,00
15 yıldan fazla	9	3,5556	,8819	,2940	2,00	5,00
Toplam	157	3,3057	,7482	5,971E-02	1,00	5,00

**FIZKOSUL \* OKULSÜRE**

Count

		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
FIZKOSUL	Kesinlikle katılmıyorum	1	1			2
	Katılmıyorum	11	4	1	1	17
	Karasizim	43	19	8	3	73
	Katılıyorum	32	20	5	4	61
	Kesinlikle katılıyorum	2	1		1	4
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 103. Rehberlik Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

REHBER

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
5 yıldan az	89	3,4045	,8491	9,000E-02	2,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	3,5333	,7568	,1128	2,00	5,00
10- 15 yıl arası	14	3,7857	,8018	,2143	3,00	5,00
15 yıldan fazla	9	3,6667	,7071	,2357	3,00	5,00
Toplam	157	3,4904	,8135	6,492E-02	2,00	5,00

**REHBER \* OKULSÜRE**

Count

		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
REHBER	Katılmıyorum	15	2			17
	Karasizim	29	22	6	4	61
	Katılıyorum	39	16	5	4	64
	Kesinlikle katılıyorum	6	5	3	1	15
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 104. İletişim Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İLETİSİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	89	3,8090	,7051	7,474E-02	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	3,7333	,6876	,1025	2,00	5,00
10- 15 yıl arası	14	4,0000	,6794	,1816	3,00	5,00
15 yıldan fazla	9	3,5556	,7265	,2422	3,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,6983	5,573E-02	1,00	5,00

**İLETİSİM \* OKULSÜRE**

Count

		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
İLETİSİM	Kesinlikle katılmıyorum	1				1
	Katılmıyorum	4	1			5
	Karasızım	14	15	3	5	37
	Katılıyorum	62	24	8	3	97
	Kesinlikle katılıyorum	8	5	3	1	17
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 105. Okul İklimi Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
5 yıldan az	89	3,7303	1,0198	,1081	1,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	3,6889	,6682	9,961E-02	2,00	5,00
10- 15 yıl arası	14	3,8571	,8644	,2310	2,00	5,00
15 yıldan fazla	9	3,7778	,9718	,3239	2,00	5,00
Toplam	157	3,7325	,9085	7,251E-02	1,00	5,00

**OKIKLİM \* OKULSÜRE**

Count

		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
OKIKLİM	Kesinlikle katılmıyorum	4				4
	Katılmıyorum	6	1	1	1	9
	Karasızım	19	16	3	2	40
	Katılıyorum	41	24	7	4	76
	Kesinlikle katılıyorum	19	4	3	2	28
Toplam		89	45	14	9	157

**Tablo 106. Öğrenci Faktörünün Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÖĞRENCİ						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
5 yıldan az	89	3,5843	,5801	6,150E-02	2,00	5,00
5- 10 yıl arası	45	3,5333	,6252	9,320E-02	3,00	5,00
10- 15 yıl arası	14	3,7143	,6112	,1634	3,00	5,00
15 yıldan fazla	9	3,7778	,8333	,2778	2,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,6093	4,863E-02	2,00	5,00

**ÖĞRENCİ \* OKULSÜRE**

Count		OKULSÜRE				Toplam
		5 yıldan az	5- 10 yıl arası	10- 15 yıl arası	15 yıldan fazla	
ÖĞRENCİ	Katılmıyorum	2			1	3
	Kararsizim	35	24	5	1	65
	Katiliyorum	50	18	8	6	82
	Kesinlikle katiliyorum	2	3	1	1	7
Toplam		89	45	14	9	157

**8.2.8. Faktörlerin Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

**Tablo 107. İşin Niteliği Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İSINNITE						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	107	3,7944	,6832	6,605E-02	2,00	5,00
Hayir	50	3,7800	,8154	,1153	1,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,7253	5,788E-02	1,00	5,00

**İSINNITE \* COÇUK**

Count		COÇUK		Toplam
		Evet	Hayir	
İSINNITE	Kesinlikle katılmıyorum		1	1
	Katılmıyorum	5	1	6
	Kararsizim	23	14	37
	Katiliyorum	68	26	94
	Kesinlikle katiliyorum	11	8	19
Toplam		107	50	157

**Tablo 108. Mesleki Gelişim Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MESGEL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	107	2,8505	,8881	8,586E-02	1,00	5,00
Hayir	50	3,0000	1,0880	,1539	1,00	5,00
Toplam	157	2,8981	,9553	7,624E-02	1,00	5,00

**MESGEL \* COCUK**

Count		COCUK		Toplam
		Evet	Hayir	
MESGEL	Kesinlikle katılmıyorum	7	4	11
	Katılmıyorum	29	15	44
	Kararsizim	45	10	55
	Katiliyorum	25	19	44
	Kesinlikle katiliyorum	1	2	3
Toplam		107	50	157

**Tablo 109. Sosyal Olanaklar Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OLANAK						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	107	2,8131	,9628	9,308E-02	1,00	5,00
Hayir	50	2,7800	,9750	,1379	1,00	5,00
Toplam	157	2,8025	,9637	7,691E-02	1,00	5,00

**OLANAK \* COCUK**

Count		COCUK		Toplam
		Evet	Hayir	
OLANAK	Kesinlikle katılmıyorum	10	5	15
	Katılmıyorum	29	14	43
	Kararsizim	41	19	60
	Katiliyorum	25	11	36
	Kesinlikle katiliyorum	2	1	3
Toplam		107	50	157

**Tablo 110. Ücret Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÜCRET

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evete	107	3,3271	,9394	9,082E-02	1,00	5,00
Hayir	50	3,3400	,9172	,1297	2,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9295	7,418E-02	1,00	5,00

**ÜCRET \* COCUK**

Count

		COCUK		Toplam
		Evete	Hayir	
ÜCRET	Kesinlikle katılmıyorum	1		1
	Katılmıyorum	19	9	28
	Kararsizim	44	21	65
	Katiliyorum	30	14	44
	Kesinlikle katiliyorum	13	6	19
Toplam		107	50	157

**Tablo 111. Yönetim Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

YÖNETİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evete	107	3,2430	,8885	8,590E-02	1,00	5,00
Hayir	50	3,5200	,9528	,1347	1,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9156	7,307E-02	1,00	5,00

**YÖNETİM \* COCUK**

Count

		COCUK		Toplam
		Evete	Hayir	
YÖNETİM	Kesinlikle katılmıyorum	5	2	7
	Katılmıyorum	13	4	17
	Kararsizim	44	16	60
	Katiliyorum	41	22	63
	Kesinlikle katiliyorum	4	6	10
Toplam		107	50	157

**Tablo 112. Terfi ve Ödüllendirme Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFI						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	107	2,6449	,8156	7,884E-02	1,00	4,00
Hayir	50	3,2000	1,0880	,1539	1,00	5,00
Toplam	157	2,8217	,9440	7,534E-02	1,00	5,00

**TERFI \* COÇUK**

Count		COÇUK		Toplam
		Evet	Hayir	
TERFI	Kesinlikle katılmıyorum	9	5	14
	Katılmıyorum	34	5	39
	Kararsizim	50	20	70
	Katiliyorum	14	15	29
	Kesinlikle katiliyorum		5	5
Toplam		107	50	157

**Tablo 113. Müfredat Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MÜFREDAT						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	107	3,6355	,9751	9,427E-02	1,00	5,00
Hayir	50	3,5800	,9708	,1373	2,00	5,00
Toplam	157	3,6178	,9710	7,749E-02	1,00	5,00

**MÜFREDAT \* COÇUK**

Count		COÇUK		Toplam
		Evet	Hayir	
MUFREDAT	Kesinlikle katılmıyorum	2		2
	Katılmıyorum	11	6	17
	Kararsizim	32	20	52
	Katiliyorum	41	13	54
	Kesinlikle katiliyorum	21	11	32
Toplam		107	50	157

**Tablo 114. Ders Programı Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

DERSPROG						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	107	3,6355	,8056	7,788E-02	1,00	5,00
Hayir	50	3,5000	,8144	,1152	1,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,8083	6,451E-02	1,00	5,00

**DERSPROG \* COCUK**

Count		COCUK		Toplam
		Evet	Hayir	
DERSPROG	Kesinlikle katılmıyorum	1	1	2
	Katılmıyorum	9	4	13
	Kararsizim	28	17	45
	Katiliyorum	59	25	84
	Kesinlikle katiliyorum	10	3	13
Toplam		107	50	157

**Tablo 115. Fiziksel Koşullar Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

FIZKOSUL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	107	3,2150	,7894	7,632E-02	1,00	5,00
Hayir	50	3,5000	,6145	8,690E-02	2,00	5,00
Toplam	157	3,3057	,7482	5,971E-02	1,00	5,00

**FIZKOSUL \* COCUK**

Count		COCUK		Toplam
		Evet	Hayir	
FIZKOSUL	Kesinlikle katılmıyorum	2		2
	Katılmıyorum	15	2	17
	Kararsizim	51	22	73
	Katiliyorum	36	25	61
	Kesinlikle katiliyorum	3	1	4
Toplam		107	50	157



**Tablo 116. Rehberlik Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

REHBER						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	107	3,4673	,8163	7,892E-02	2,00	5,00
Hayir	50	3,5400	,8134	,1150	2,00	5,00
Toplam	157	3,4904	,8135	6,492E-02	2,00	5,00

**REHBER \* COCUK**

Count		COCUK		Toplam
		Evet	Hayir	
REHBER	Katılmıyorum	11	6	17
	Karasizim	46	15	61
	Katiliyorum	39	25	64
	Kesinlikle katiliyorum	11	4	15
Toplam		107	50	157

**Tablo 117. İletişim Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İLETİSİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart hata	Minimum	Maximum
Evet	107	3,7570	,6983	6,750E-02	1,00	5,00
Hayir	50	3,8600	,7001	9,902E-02	2,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,6983	5,573E-02	1,00	5,00

**İLETİSİM \* COCUK**

Count		COCUK		Toplam
		Evet	Hayir	
İLETİSİM	Kesinlikle katılmıyorum	1		1
	Katılmıyorum	2	3	5
	Karasizim	30	7	37
	Katiliyorum	63	34	97
	Kesinlikle katiliyorum	11	6	17
Toplam		107	50	157

**Tablo 118. Okul İklimi Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLIM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	107	3,7290	,9067	8,765E-02	1,00	5,00
Hayir	50	3,7400	,9216	,1303	1,00	5,00
Toplam	157	3,7325	,9085	7,251E-02	1,00	5,00

**OKIKLIM \* COCUK**

Count

		COCUK		Toplam
		Evet	Hayir	
OKIKLIM	Kesinlikle katılmıyorum	2	2	4
	Katılmıyorum	6	3	9
	Karasizim	32	8	40
	Katılıyorum	46	30	76
	Kesinlikle katılıyorum	21	7	28
Toplam		107	50	157

**Tablo 119. Öğrenci Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÖGRENCI

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	107	3,5981	,6422	6,209E-02	2,00	5,00
Hayir	50	3,5800	,5379	7,608E-02	3,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,6093	4,863E-02	2,00	5,00

**ÖGRENCI \* COCUK**

Count

		COCUK		Toplam
		Evet	Hayir	
ÖGRENCI	Katılmıyorum	3		3
	Karasizim	43	22	65
	Katılıyorum	55	27	82
	Kesinlikle katılıyorum	6	1	7
Toplam		107	50	157

## 8.2.9. Faktörlerin Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri

**Tablo 120. İşin Niteliği Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ISINNITE						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Std. Error	Minimum	Maximum
Evete	144	3,7986	,7054	5,879E-02	1,00	5,00
Hayir	13	3,6923	,9473	,2627	2,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,7253	5,788E-02	1,00	5,00

### ISINNITE \* ISTEK

Count		ISTEK		Toplam
		Evete	Hayir	
ISINNITE	Kesinlikle katılmıyorum	1		1
	Katılmıyorum	5	1	6
	Kararsizim	32	5	37
	Katiliyorum	90	4	94
	Kesinlikle katiliyorum	16	3	19
Toplam		144	13	157

**Tablo 121. Mesleki Gelişim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MESGEL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evete	144	2,9167	,9122	7,602E-02	1,00	5,00
Hayir	13	2,6923	1,3775	,3820	1,00	5,00
Toplam	157	2,8981	,9553	7,624E-02	1,00	5,00

### MESGEL \* ISTEK

Count		ISTEK		Toplam
		Evete	Hayir	
MESGEL	Kesinlikle katılmıyorum	9	2	11
	Katılmıyorum	38	6	44
	Kararsizim	54	1	55
	Katiliyorum	42	2	44
	Kesinlikle katiliyorum	1	2	3
Toplam		144	13	157

**Tablo 122. Sosyal Olanaklar Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OLANAK						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	144	2,8194	,9286	7,738E-02	1,00	5,00
Hayir	13	2,6154	1,3253	,3676	1,00	5,00
Toplam	157	2,8025	,9637	7,691E-02	1,00	5,00

**OLANAK \* İSTEK**

Count		ISTEK		Toplam
		Evet	Hayir	
OLANAK	Kesinlikle katılmıyorum	11	4	15
	Katılmıyorum	42	1	43
	Kararsizim	55	5	60
	Katiliyorum	34	2	36
	Kesinlikle katiliyorum	2	1	3
Toplam		144	13	157

**Tablo 123. Ücret Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÜCRET						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	144	3,2986	,9167	7,639E-02	1,00	5,00
Hayir	13	3,6923	1,0316	,2861	2,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9295	7,418E-02	1,00	5,00

**ÜCRET \* İSTEK**

Count		ISTEK		Toplam
		Evet	Hayir	
ÜCRET	Kesinlikle katılmıyorum	1		1
	Katılmıyorum	26	2	28
	Kararsizim	62	3	65
	Katiliyorum	39	5	44
	Kesinlikle katiliyorum	16	3	19
Toplam		144	13	157

**Tablo 124. Yönetim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

YÖNETİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	144	3,3542	,9043	7,536E-02	1,00	5,00
Hayir	13	3,0769	1,0377	,2878	1,00	5,00
Toplam	157	3,3312	,9156	7,307E-02	1,00	5,00

**YÖNETİM \* İSTEK**

Count		ISTEK		Toplam
		Evet	Hayir	
YÖNETİM	Kesinlikle katılmıyorum	6	1	7
	Katılmıyorum	15	2	17
	Kararsizim	54	6	60
	Katiliyorum	60	3	63
	Kesinlikle katiliyorum	9	1	10
Toplam		144	13	157

**Tablo 125. Terfi ve Ödül Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFI						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	144	2,8264	,9632	8,026E-02	1,00	5,00
Hayir	13	2,7692	,7250	,2011	2,00	4,00
Toplam	157	2,8217	,9440	7,534E-02	1,00	5,00

**TERFI \* İSTEK**

Count		ISTEK		Toplam
		Evet	Hayir	
TERFI	Kesinlikle katılmıyorum	14		14
	Katılmıyorum	34	5	39
	Kararsizim	64	6	70
	Katiliyorum	27	2	29
	Kesinlikle katiliyorum	5		5
Toplam		144	13	157

**Tablo 126. Müfredat Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

MÜFREDAT						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	144	3,6111	,9688	8,074E-02	1,00	5,00
Hayir	13	3,6923	1,0316	,2861	2,00	5,00
Toplam	157	3,6178	,9710	7,749E-02	1,00	5,00

**MÜFREDAT \* İSTEK**

Count		İSTEK		Toplam
		Evet	Hayir	
MÜFREDAT	Kesinlikle katılmıyorum	2		2
	Katılmıyorum	16	1	17
	Kararsizim	46	6	52
	Katiliyorum	52	2	54
	Kesinlikle katiliyorum	28	4	32
Toplam		144	13	157

**Tablo 127. Ders Programı Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

DERSPROG						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	144	3,5972	,8049	6,707E-02	1,00	5,00
Hayir	13	3,5385	,8771	,2433	2,00	5,00
Toplam	157	3,5924	,8083	6,451E-02	1,00	5,00

**DERSPROG \* İSTEK**

Count		İSTEK		Toplam
		Evet	Hayir	
DERSPROG	Kesinlikle katılmıyorum	2		2
	Katılmıyorum	12	1	13
	Kararsizim	39	6	45
	Katiliyorum	80	4	84
	Kesinlikle katiliyorum	11	2	13
Toplam		144	13	157

**Tablo 128. Fiziksel Koşullar Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

FIZKOSUL						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	144	3,2847	,7541	6,284E-02	1,00	5,00
Hayir	13	3,5385	,6602	,1831	2,00	4,00
Toplam	157	3,3057	,7482	5,971E-02	1,00	5,00

**FIZKOSUL \* ISTEK**

Count		ISTEK		Toplam
		Evet	Hayir	
FIZKOSUL	Kesinlikle katılmıyorum	2		2
	Katılmıyorum	16	1	17
	Karasizim	69	4	73
	Katılıyorum	53	8	61
	Kesinlikle katılıyorum	4		4
Toplam		144	13	157

**Tablo 129. Rehberlik Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

REHBER						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	144	3,4931	,8193	6,828E-02	2,00	5,00
Hayir	13	3,4615	,7763	,2153	2,00	5,00
Toplam	157	3,4904	,8135	6,492E-02	2,00	5,00

**REHBER \* ISTEK**

Count		ISTEK		Toplam
		Evet	Hayir	
REHBER	Katılmıyorum	16	1	17
	Karasizim	55	6	61
	Katılıyorum	59	5	64
	Kesinlikle katılıyorum	14	1	15
Toplam		144	13	157

**Tablo 130. İletişim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

İLETİSİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	144	3,8056	,6719	5,599E-02	1,00	5,00
Hayir	13	3,6154	,9608	,2665	2,00	5,00
Toplam	157	3,7898	,6983	5,573E-02	1,00	5,00

**İLETİSİM \* İSTEK**

Count		İSTEK		Toplam
		Evet	Hayir	
İLETİSİM	Kesinlikle katılmıyorum	1		1
	Katılmıyorum	3	2	5
	Karasizim	34	3	37
	Katılıyorum	91	6	97
	Kesinlikle katılıyorum	15	2	17
Toplam		144	13	157

**Tablo 131. Okul İklimi Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evet	144	3,7431	,9217	7,681E-02	1,00	5,00
Hayir	13	3,6154	,7679	,2130	2,00	5,00
Toplam	157	3,7325	,9085	7,251E-02	1,00	5,00

**OKIKLİM \* İSTEK**

Count		İSTEK		Toplam
		Evet	Hayir	
OKIKLİM	Kesinlikle katılmıyorum	4		4
	Katılmıyorum	8	1	9
	Karasizim	36	4	40
	Katılıyorum	69	7	76
	Kesinlikle katılıyorum	27	1	28
Toplam		144	13	157



**Tablo 132. Öğrenci Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÖĞRENCİ

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Evete	144	3,5972	,6181	5,151E-02	2,00	5,00
Hayir	13	3,5385	,5189	,1439	3,00	4,00
Toplam	157	3,5924	,6093	4,863E-02	2,00	5,00

**ÖĞRENCİ \* İSTEK**

Count

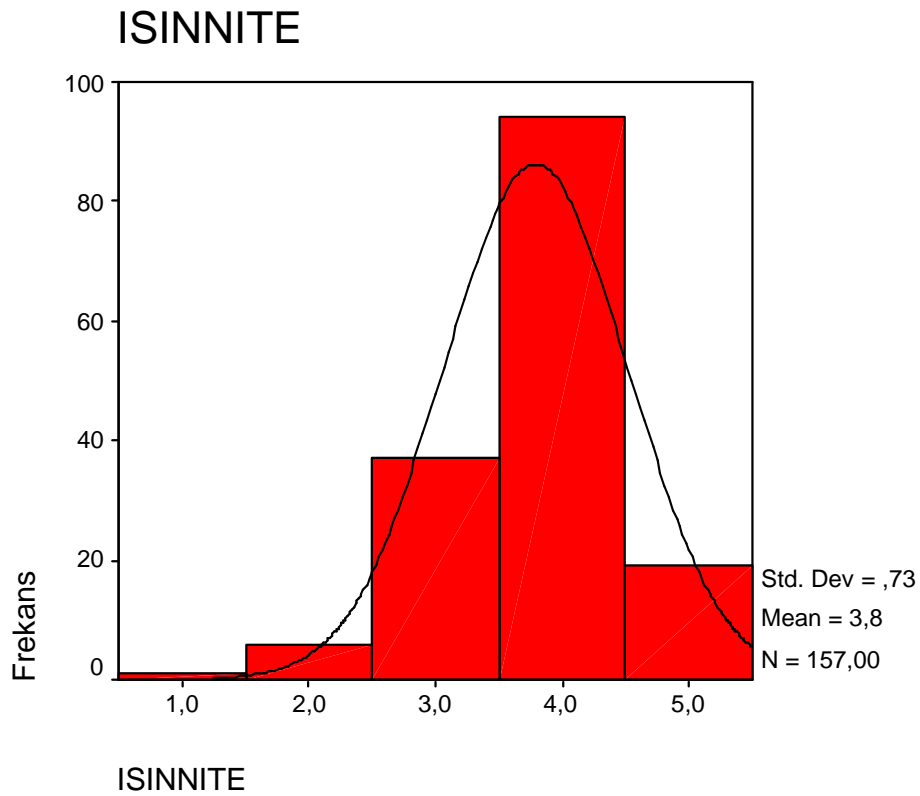
		İSTEK		Toplam
		Evete	Hayir	
ÖĞRENCİ	Katılmıyorum	3		3
	Karasizim	59	6	65
	Katiliyorum	75	7	82
	Kesinlikle katiliyorum	7		7
Toplam		144	13	157

### 8.3. Faktörlere Göre Normal Dağılım Değerleri ve Eğrileri

Tablo 133. İşin Niteliği Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi

		ISINNITE
N		157
Normal Parameters	Mean	3,7898
	Std. Deviation	,7253
Most Extreme Differences	Absolute	,334
	Positive	,265
	Negative	-,334
Kolmogorov-Smirnov Z		4,182
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig < 0.05 (0.000 < 0.05) olduğu için işin niteliği faktörü normal dağılım göstermemektedir.

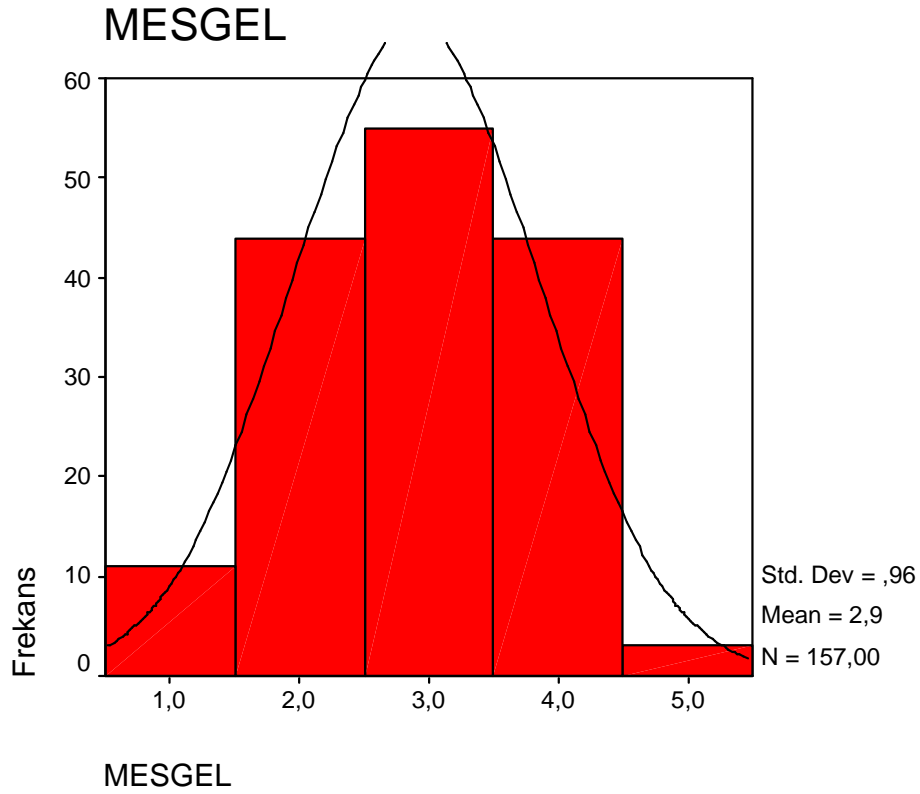


Şekil 18. İşin Niteliği Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi

**Tablo 134. Mesleki Gelişim Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		MESGEL
N		157
Normal Parameters	Mean	2,8981
	Std. Deviation	,9553
Most Extreme Differences	Absolute	,192
	Positive	,177
	Negative	-,192
Kolmogorov-Smirnov Z		2,408
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig<0.05 (0.000<0.05) olduğu için mesleki gelişim faktörü normal dağılım göstermemektedir.

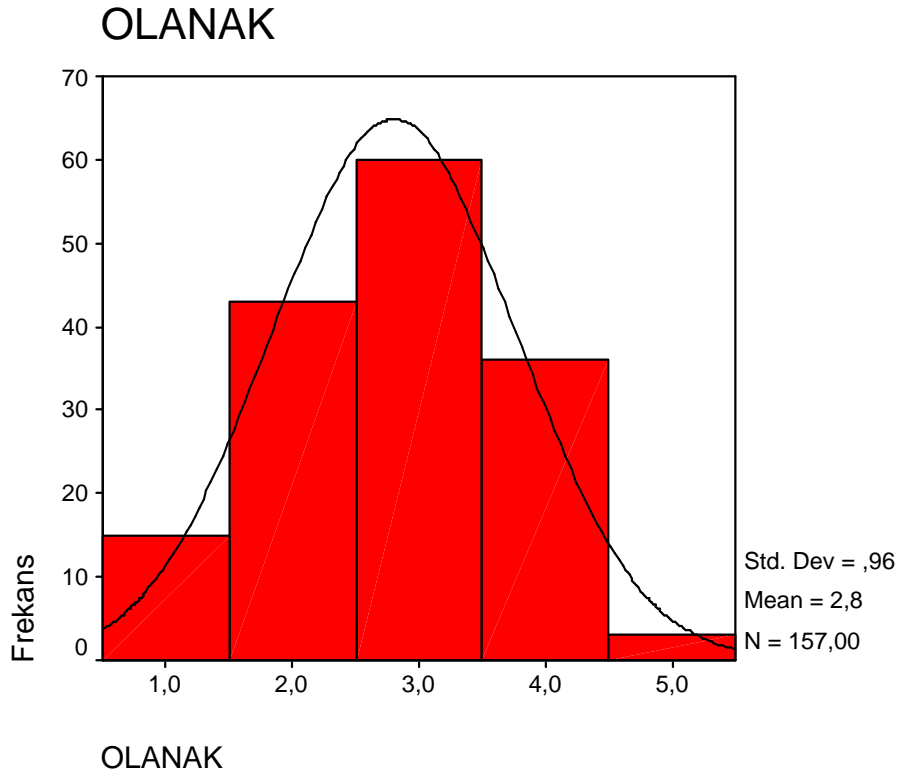


**Şekil 19. Mesleki Gelişim Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

**Tablo 135. Sosyal Olanaklar Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		OLANAK
N		157
Normal Parameters	Mean	2,8025
	Std. Deviation	,9637
Most Extreme Differences	Absolute	,212
	Positive	,170
	Negative	-,212
Kolmogorov-Smirnov Z		2,653
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig<0.05(0.000<0.05) olduğu için sosyal olanaklar faktörü normal dağılım göstermemektedir.

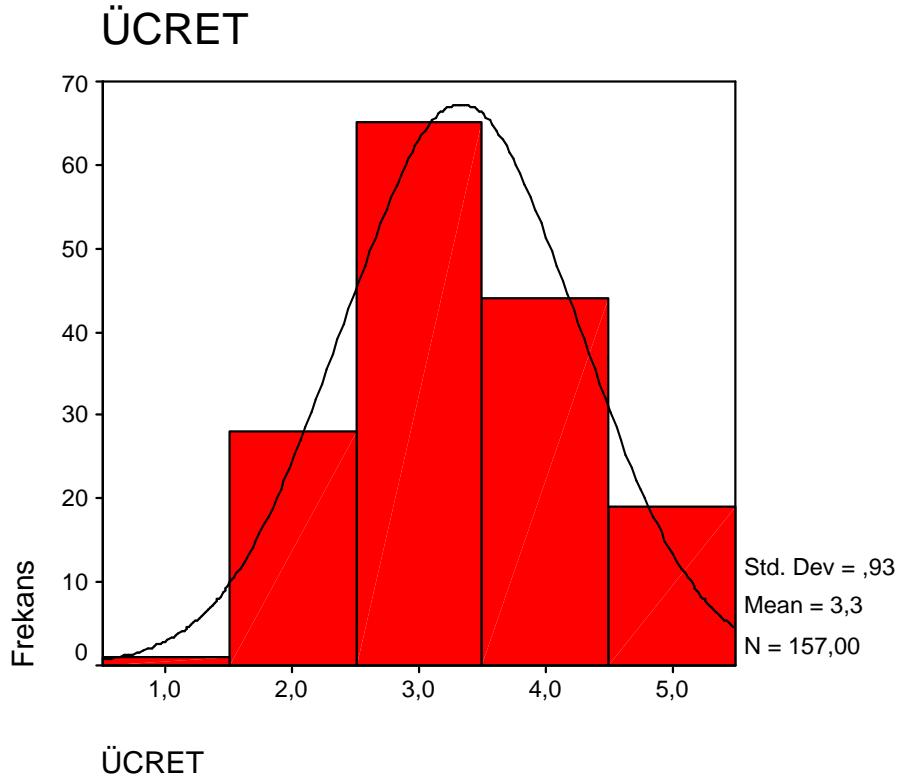


**Şekil 20. Sosyal Olanaklar Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

**Tablo 136. Ücret Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		ÜCRET
N		157
Normal Parameters	Mean	3,3312
	Std. Deviation	,9295
Most Extreme Differences	Absolute	,238
	Positive	,238
	Negative	-,176
Kolmogorov-Smirnov Z		2,981
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig< 0.05 (0.000<0.05) olduğu için ücret faktörü normal dağılım göstermemektedir.

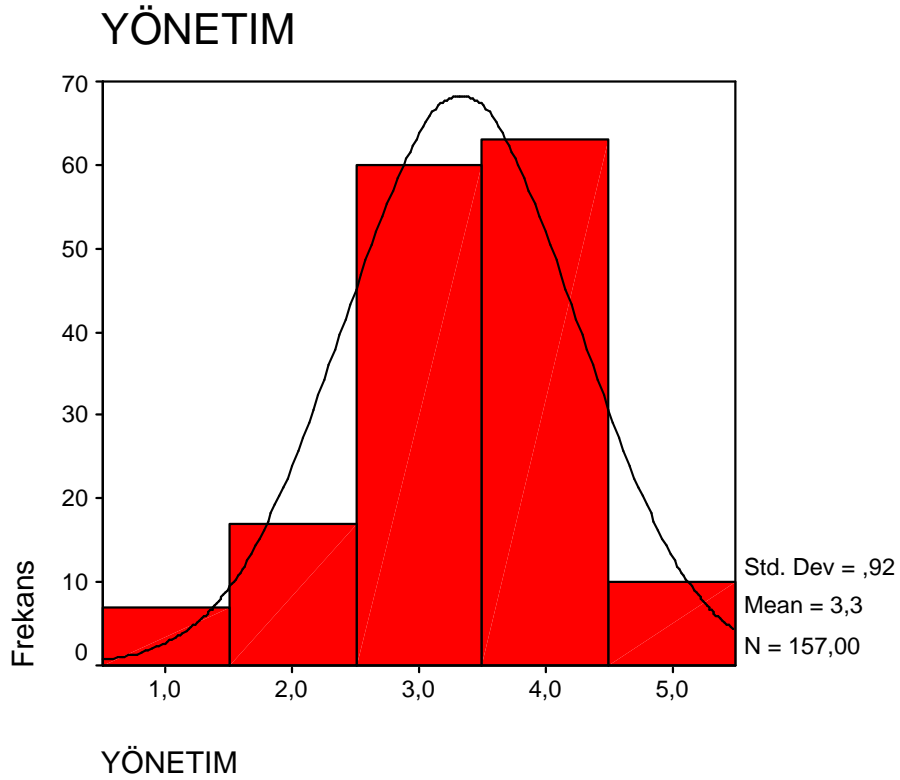


**Şekil 21. Ücret Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

**Tablo 137. Yönetim Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		YÖNETİM
N		157
Normal Parameters	Mean	3,3312
	Std. Deviation	,9156
Most Extreme Differences	Absolute	,232
	Positive	,176
	Negative	-,232
Kolmogorov-Smirnov Z		2,912
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig < 0.05 (0.000 < 0.05) olduğu için yönetim faktörü normal dağılım göstermemektedir.

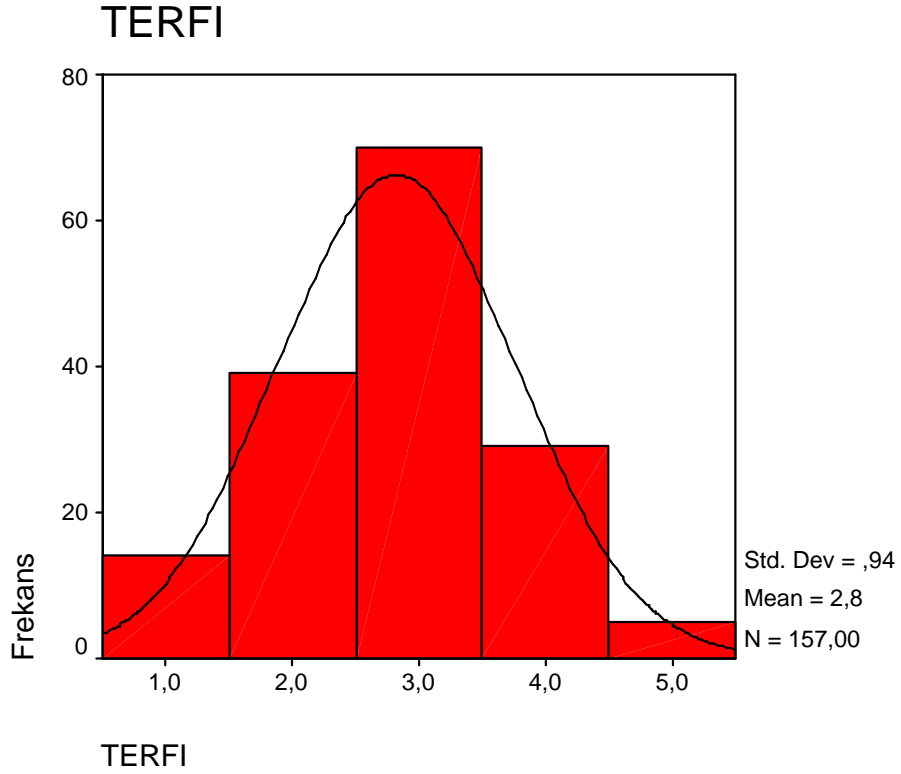


**Şekil 22. Yönetim Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

**Tablo 138. Terfi ve Ödüllendirme Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		TERFI
N		157
Normal Parameters	Mean	2,8217
	Std. Deviation	,9440
Most Extreme Differences	Absolute	,237
	Positive	,209
	Negative	-,237
Kolmogorov-Smirnov Z		2,974
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig<0.05(0.000<0.05) olduğu için terfi ve ödüllendirme faktörü normal dağılım göstermemektedir.

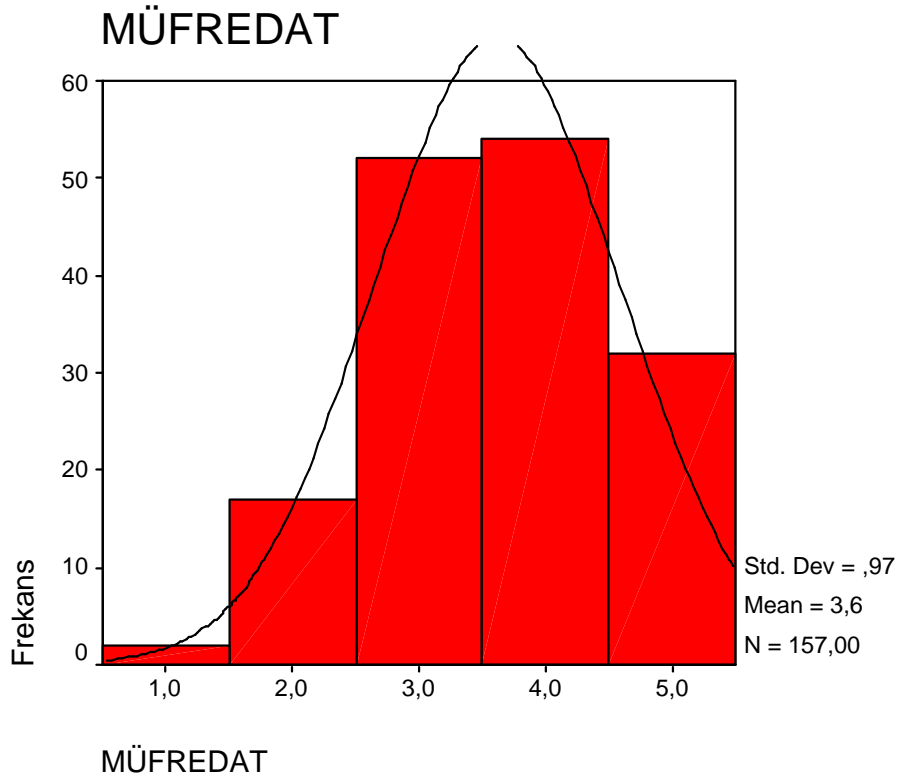


**Şekil 23. Terfi ve Ödüllendirme Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

**Tablo 139. Müfredat Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		MÜFREDAT
N		157
Normal Parameters	Mean	3,6178
	Std. Deviation	,9710
Most Extreme Differences	Absolute	,201
	Positive	,190
	Negative	-,201
Kolmogorov-Smirnov Z		2,516
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig < 0.05 (0.000 < 0.05) olduğu için müfredat faktörü normal dağılım göstermemektedir.



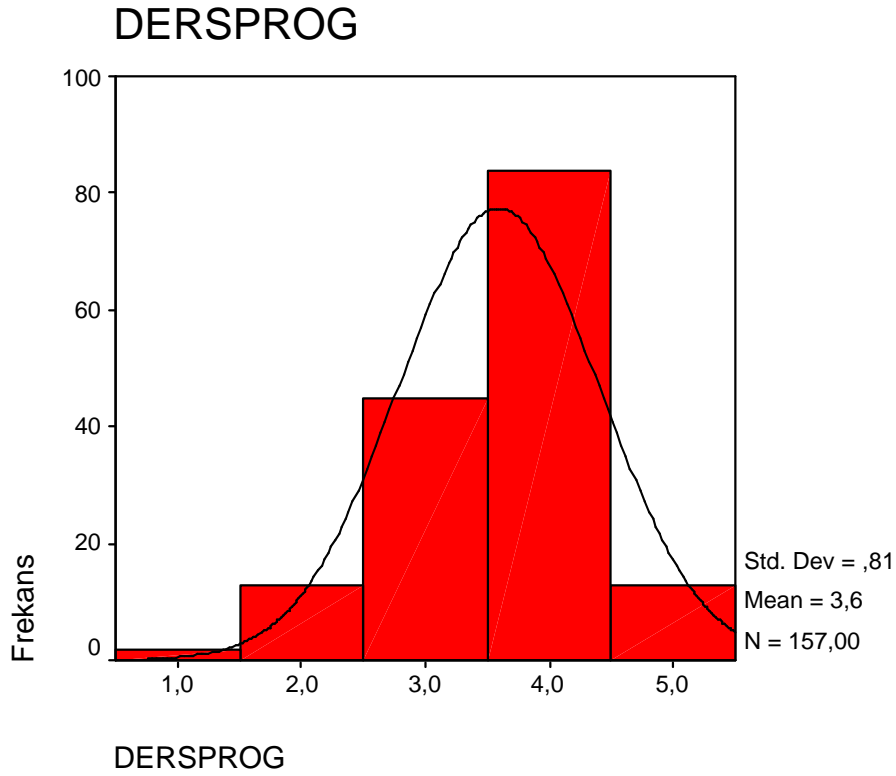
**Şekil 24. Müfredat Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**



**Tablo 140. Ders Programı Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		DERSPROG
N		157
Normal Parameters	Mean	3,5924
	Std. Deviation	,8083
Most Extreme Differences	Absolute	,311
	Positive	,224
	Negative	-,311
Kolmogorov-Smirnov Z		3,895
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig<0.05 (0.000<0.05) olduğu için ders programı faktörü normal dağılım göstermemektedir.

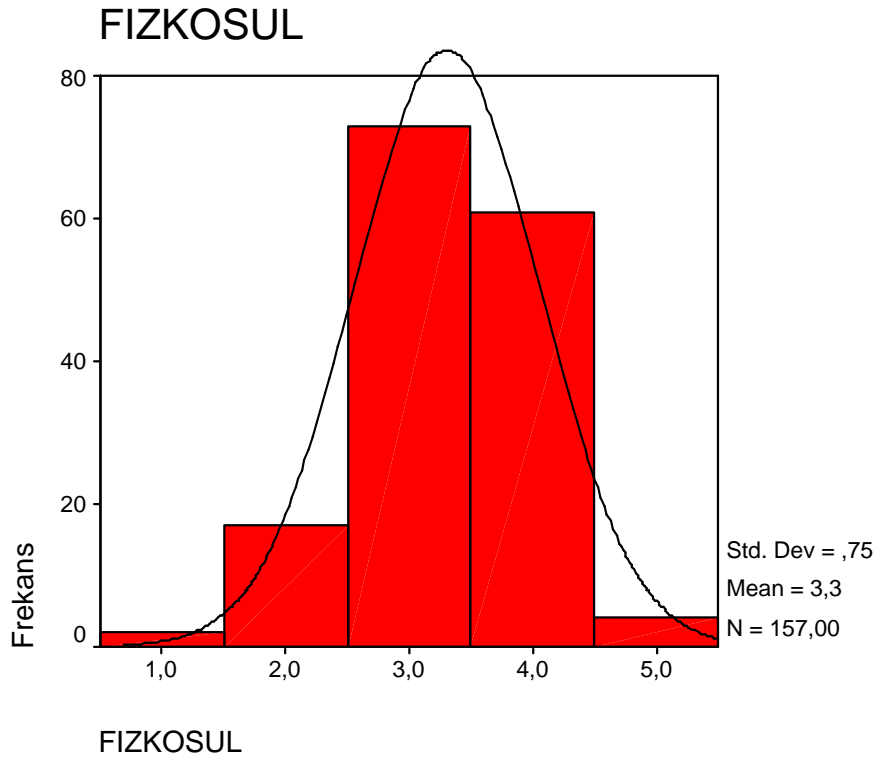


**Şekil 25. Ders Programı Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

**Tablo 141. Fiziksel Koşullar Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		FIZKOSUL
N		157
Normal Parameters	Mean	3,3057
	Std. Deviation	,7482
Most Extreme Differences	Absolute	,245
	Positive	,245
	Negative	-,237
Kolmogorov-Smirnov Z		3,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig<0.05 (0.000<0.05) olduğu için fiziksel koşullar faktörü normal dağılım göstermemektedir.

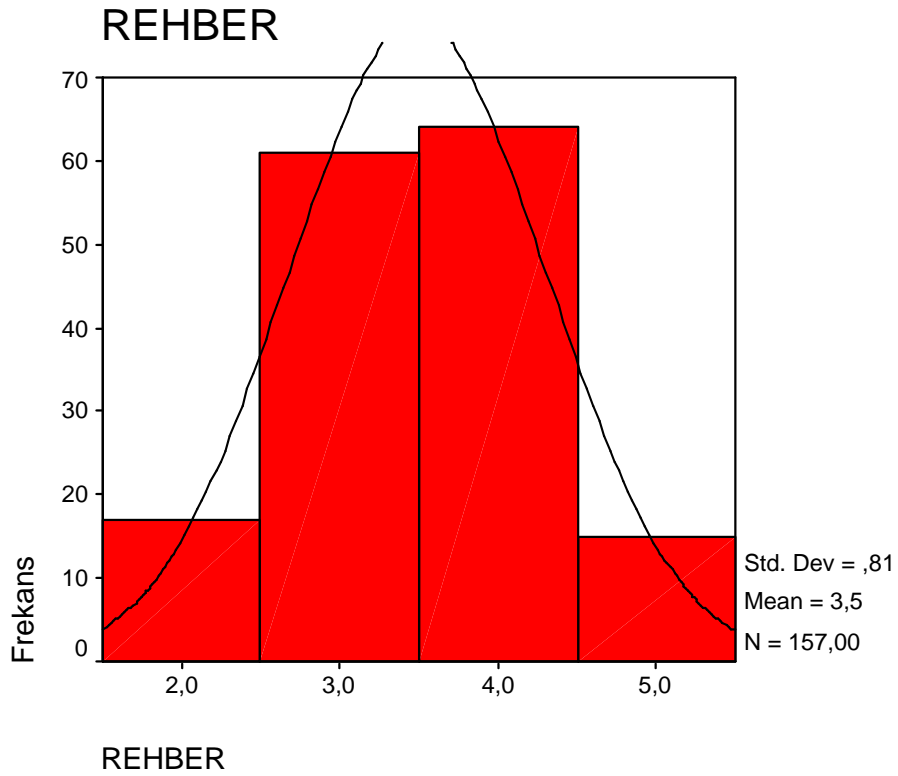


**Şekil 26. Fiziksel Koşullar Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

**Tablo 142. Rehberlik Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		REHBER
N		157
Normal Parameters	Mean	3,4904
	Std. Deviation	,8135
Most Extreme Differences	Absolute	,238
	Positive	,224
	Negative	-,238
Kolmogorov-Smirnov Z		2,978
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig < 0.05 (0.000 < 0.05) olduğu için rehberlik faktörü normal dağılım göstermemektedir.

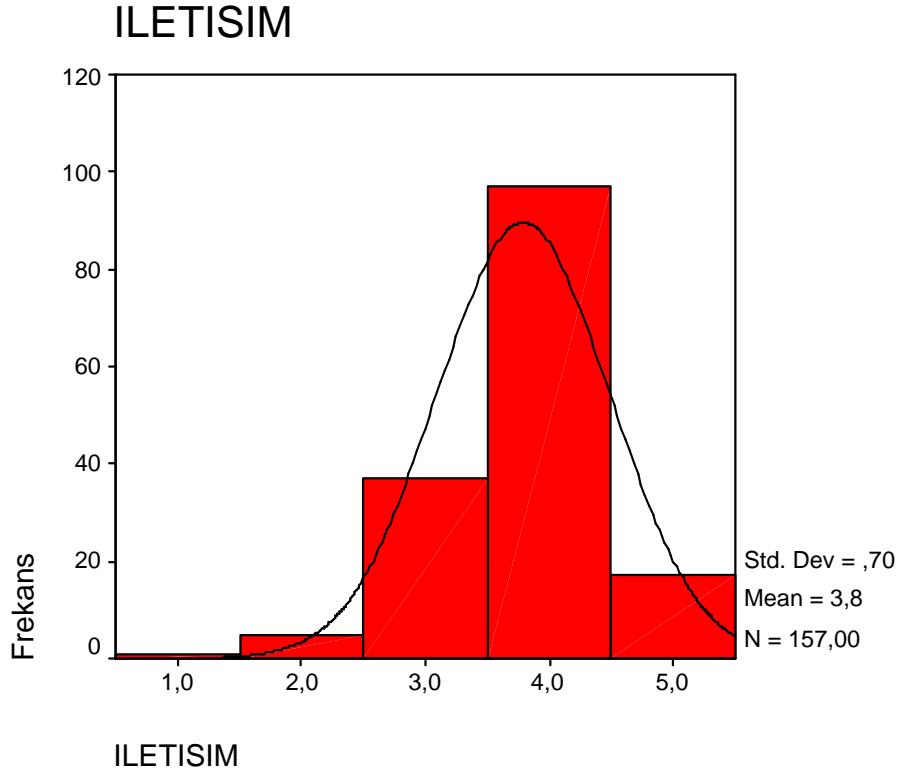


**Şekil 27. Rehberlik Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

**Tablo 143. İletişim Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		İLETİSİM
N		157
Normal Parameters	Mean	3,7898
	Std. Deviation	,6983
Most Extreme Differences	Absolute	,344
	Positive	,273
	Negative	-,344
Kolmogorov-Smirnov Z		4,315
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig < 0.05 (0.000 < 0.05) olduğu için iletişim faktörü normal dağılım göstermemektedir.

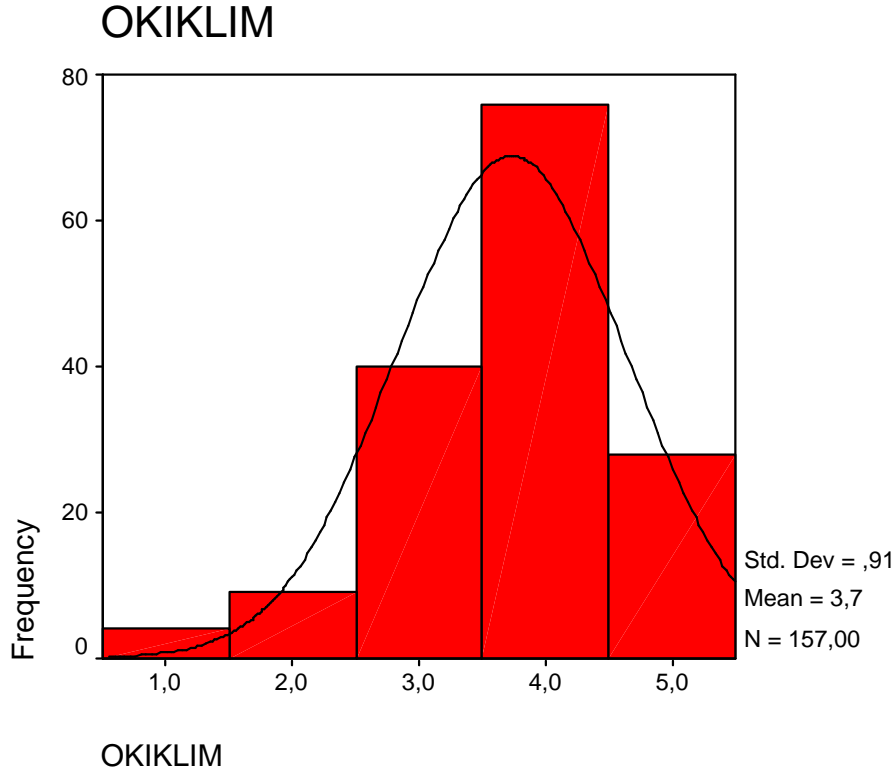


**Şekil 28. iletişim Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

**Tablo 144. Okul İklimi Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		OKIKLIM
N		157
Normal Parameters	Mean	3,7325
	Std. Deviation	,9085
Most Extreme Differences	Absolute	,278
	Positive	,206
	Negative	-,278
Kolmogorov-Smirnov Z		3,486
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig < 0.05 (0.000 < 0.05) olduğu için okul iklimi faktörü normal dağılım göstermemektedir.

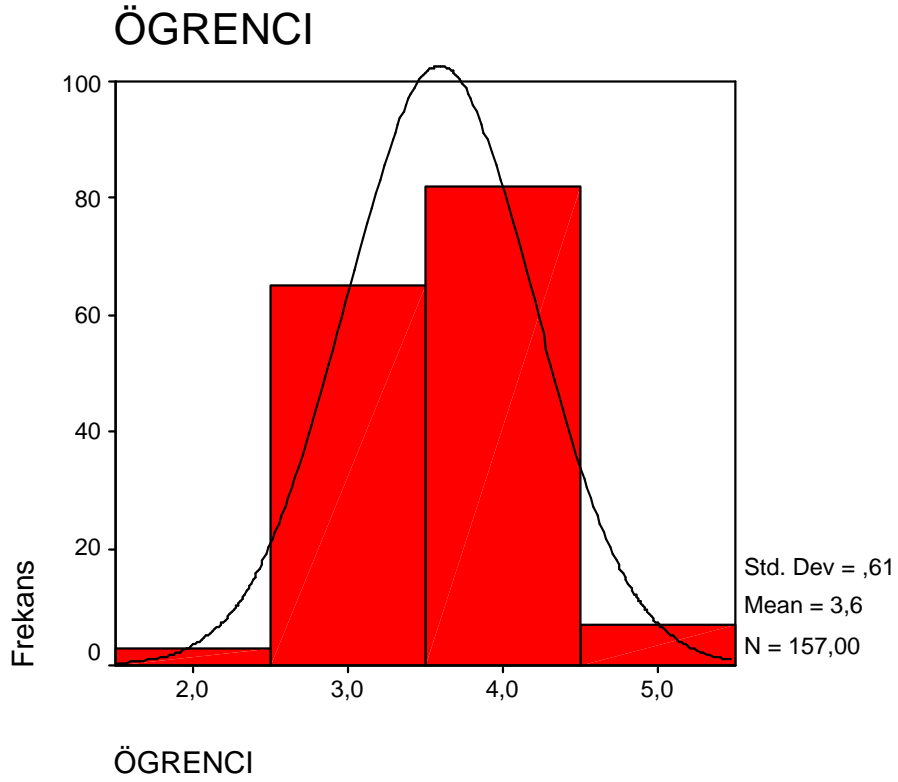


**Şekil 29. Okul İklimi Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

**Tablo 145. Öğrenci Faktörünün Kolmogorov- Smirnov Z Testi**

		ÖGRENCİ
N		157
Normal Parameters	Mean	3,5924
	Std. Deviation	,6093
Most Extreme Differences	Absolute	,315
	Positive	,268
	Negative	-,315
Kolmogorov-Smirnov Z		3,949
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sig < 0.05 (0.000 < 0.05) olduğu için öğrenci faktörü normal dağılım göstermektedir.



**Şekil 30. Öğrenci Faktörünün Normal Dağılım Eğrisi**

## 8.4. Faktörlerin Değişkenlere Göre Analizleri

### 8.4.1. Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizleri

Anket faktörlerinin cinsiyet değişkenine göre analizi yapılırken; faktörlerin normal dağılım ve homojen dağılım göstermemelerinden dolayı parametrik testler uygulanamamış, parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Değişkenimizin ikili olmasından dolayı parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi kullanılmıştır.

**Tablo 146. İşin Niteliği Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

CINSİYET	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ISINNITE Erkek	97	76,73	7442,50
Bayan	60	82,68	4960,50
Toplam	157		

Test Statistics <sup>a</sup>	
	ISINNITE
Mann-Whitney U	2689,500
Wilcoxon W	7442,500
Z	-,907
Asymp. Sig. (2-tailed)	,364

a. Grup Değişkeni: CINSİYET

Sig>0.05 olduğu için işin niteliği faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 147. Mesleki Gelişim Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

CINSİYET	N	Mean Rank	Sum of Ranks
MESGEL Erkek	97	81,82	7937,00
Bayan	60	74,43	4466,00
Toplam	157		

Test Statistics <sup>a</sup>	
	MESGEL
Mann-Whitney U	2636,000
Wilcoxon W	4466,000
Z	-1,036
Asymp. Sig. (2-tailed)	,300

a. Grup Değişkeni: CINSİYET

Sig>0.05 olduğu için mesleki gelişim faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 148. Sosyal Olanaklar Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

CINSİYET	N	Mean Rank	Sum of Ranks
OLANAK Erkek	97	81,69	7924,00
Bayan	60	74,65	4479,00
Toplam	157		

Test Statistics <sup>a</sup>	
	OLANAK
Mann-Whitney U	2649,000
Wilcoxon W	4479,000
Z	-,988
Asymp. Sig. (2-tailed)	,323

a. Grup Değişkeni: CINSİYET

Sig>0.05 olduğu için sosyal olanaklar faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 149. Ücret Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

				Test Statistics <sup>a</sup>		
CINSİYET		N	Mean Rank	Sum of Ranks	ÜCRET	
UCRET	Erkek	97	75,82	7355,00	Mann-Whitney U	2602,000
	Bayan	60	84,13	5048,00	Wilcoxon W	7355,000
	Toplam	157			Z	-1,173
					Asymp. Sig. (2-tailed)	,241

a. Grup Değişkeni: CINSİYET

Sig>0.05 olduğu için ücret faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 150. Yönetim Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

				Test Statistics <sup>a</sup>		
CINSİYET		N	Mean Rank	Sum of Ranks	YÖNETİM	
YÖNETİM	Erkek	97	74,39	7216,00	Mann-Whitney U	2463,000
	Bayan	60	86,45	5187,00	Wilcoxon W	7216,000
	Toplam	157			Z	-1,723
					Asymp. Sig. (2-tailed)	,085

a. Grup Değişkeni: CINSİYET

Sig>0.05 olduğu için yönetim faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 151. Terfi ve Ödül Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

				Test Statistics <sup>a</sup>		
CINSİYET		N	Mean Rank	Sum of Ranks	TERFİ	
TERFİ	Erkek	97	78,46	7610,50	Mann-Whitney U	2857,500
	Bayan	60	79,88	4792,50	Wilcoxon W	7610,500
	Toplam	157			Z	-,201
					Asymp. Sig. (2-tailed)	,841

a. Grup Değişkeni: CINSİYET

Sig>0.05 olduğu için terfi ve ödüllendirme faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 152. Müfredat Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

				Test Statistics <sup>a</sup>		
CINSİYET		N	Mean Rank	Sum of Ranks	MÜFREDAT	
MUFREDAT	Erkek	97	82,12	7966,00	Mann-Whitney U	2607,000
	Bayan	60	73,95	4437,00	Wilcoxon W	4437,000
	Toplam	157			Z	-1,145
					Asymp. Sig. (2-tailed)	,252

a. Grup Değişkeni: CINSİYET

Sig>0.05 olduğu için müfredat faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.



**Tablo 153. Ders Programı Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

CINSIYET	N	Mean Rank	Sum of Ranks
DERSPROC Erkek	97	77,42	7510,00
Bayan	60	81,55	4893,00
Toplam	157		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	DERSPROC
Mann-Whitney U	2757,000
Wilcoxon W	7510,000
Z	-,610
Asymp. Sig. (2-tailed)	,542

a. Grup Değişkeni: CINSIYET

Sig>0.05 olduğu için ders programı faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 154. Fiziksel Koşul Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

CINSIYET	N	Mean Rank	Sum of Ranks
FIZKOSUL Erkek	97	78,51	7615,00
Bayan	60	79,80	4788,00
Toplam	157		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	FIZKOSUL
Mann-Whitney U	2862,000
Wilcoxon W	7615,000
Z	-,189
Asymp. Sig. (2-tailed)	,850

a. Grup Değişkeni: CINSIYET

Sig>0.05 olduğu için fiziksel koşullar faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 155. Rehberlik Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

CINSIYET	N	Mean Rank	Sum of Ranks
REHBER Erkek	97	71,79	6964,00
Bayan	60	90,65	5439,00
Toplam	157		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	REHBER
Mann-Whitney U	2211,000
Wilcoxon W	6964,000
Z	-2,705
Asymp. Sig. (2-tailed)	,007

a. Grup Değişkeni: CINSIYET

Sig<0.05 olduğu için rehberlik faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 156. İletişim Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

CINSIYET	N	Mean Rank	Sum of Ranks
İLETİSİM Erkek	97	70,93	6880,00
Bayan	60	92,05	5523,00
Toplam	157		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	İLETİSİM
Mann-Whitney U	2127,000
Wilcoxon W	6880,000
Z	-3,267
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001

a. Grup değişkeni: CINSIYET

Sig<0.05 olduğu için işin iletişim faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 157. Okul İklimi Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

CINSİYET	N	Mean Rank	Sum of Ranks
OKIKLIM Erkek	97	75,70	7342,50
Bayan	60	84,34	5060,50
Toplam	157		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	OKIKLIM
Mann-Whitney U	2589,500
Wilcoxon W	7342,500
Z	-1,245
Asymp. Sig. (2-tailed)	,213

a. Grup Değişkeni: CINSİYET

Sig>0.05 olduğu için okul iklimi faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 158. Öğrenci Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi**

CINSİYET	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ÖGRENCİ Erkek	97	76,94	7463,50
Bayan	60	82,32	4939,50
Toplam	157		

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	ÖGRENCİ
Mann-Whitney U	2710,500
Wilcoxon W	7463,500
Z	-,813
Asymp. Sig. (2-tailed)	,416

a. Grup Değişkeni: CINSİYET

Sig>0.05 olduğu için öğrenci faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

#### 8.4.2. Faktörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizleri

Anket faktörlerinin medeni durum değişkenine göre analizi yapılırken; faktörlerin normal dağılım ve homojen dağılım göstermemelerinden dolayı parametrik testler uygulanamamış, parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Değişkenimizin ikiden fazla olmasından dolayı parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

**Tablo 159. İşin Niteliği Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM	N	Mean Rank
ISINNITE Evli	119	80,66
Bekar	34	70,07
Dul veya Bosanmış	4	105,63
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	ISINNITE
Chi-Square	3,686
df	2
Asymp. Sig.	,158

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için işin niteliği faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 160. Mesleki Gelişim Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM	N	Mean Rank
MESGEL Evli	119	78,03
Bekar	34	79,00
Dul veya Bosanmış	4	107,75
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	MESGEL
Chi-Square	1,811
df	2
Asymp. Sig.	,404

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için mesleki gelişim faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 161. Sosyal Olanaklar Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM	N	Mean Rank
OLANAK Evli	119	80,15
Bekar	34	76,90
Dul veya Bosanmış	4	62,75
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	OLANAK
Chi-Square	,724
df	2
Asymp. Sig.	,696

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için sosyal olanaklar faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 162. Ücret Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM	N	Mean Rank
UCRET Evli	119	76,82
Bekar	34	82,91
Dul veya Bosanmış	4	110,75
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	ÜCRET
Chi-Square	2,754
df	2
Asymp. Sig.	,252

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için ücret faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 163. Yönetim Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM	N	Mean Rank
YÖNETİM Evli	119	74,78
Bekar	34	93,03
Dul veya Bosanmis	4	85,25
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	YÖNETİM
Chi-Square	4,940
df	2
Asymp. Sig.	,085

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için yönetim faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 164. Terfi ve Ödül Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM	N	Mean Rank
TERFI Evli	119	73,45
Bekar	34	95,87
Dul veya Bosanmis	4	100,88
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	TERFI
Chi-Square	8,303
df	2
Asymp. Sig.	,016

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: MEDDURUM

Sig<0.05 olduğu için terfi ve ödül faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Tablo 165. Müfredat Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM	N	Mean Rank
MUFREDAT Evli	119	78,26
Bekar	34	81,13
Dul veya Bosanmis	4	82,75
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	MÜFREDAT
Chi-Square	,146
df	2
Asymp. Sig.	,930

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için müfredat faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 166. Ders Programı Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM			Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	N	Mean Rank	DERSPROG	
DERSPROG Evli	119	79,85	Chi-Square	,306
Bekar	34	77,06	df	2
Dul veya Bosanmış	4	70,25	Asymp. Sig.	,858
Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Değişkeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için ders programı faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 167. Fiziksel Koşullar Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM			Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	N	Mean Rank	FIZKOSUL	
FIZKOSUL Evli	119	74,63	Chi-Square	5,893
Bekar	34	91,10	df	2
Dul veya Bosanmış	4	106,25	Asymp. Sig.	,053
Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Değişkeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için fiziksel koşullar faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 168. Rehberlik Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM			Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	N	Mean Rank	REHBER	
REHBER Evli	119	77,33	Chi-Square	,822
Bekar	34	83,66	df	2
Dul veya Bosanmış	4	89,13	Asymp. Sig.	,663
Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Değişkeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için rehberlik faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 169. İletişim Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM	N	Mean Rank
İLETİSİM Evli	119	75,53
Bekar	34	87,94
Dul veya Bosanmış	4	106,25
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	İLETİSİM
Chi-Square	4,595
df	2
Asymp. Sig.	,101

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için iletişim faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 170. Okul İklimi Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM	N	Mean Rank
OKIKLİM Evli	119	77,24
Bekar	34	82,18
Dul veya Bosanmış	4	104,50
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	OKIKLİM
Chi-Square	1,855
df	2
Asymp. Sig.	,395

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için okul iklimi faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 171. Öğrenci Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

MEDDURUM	N	Mean Rank
ÖGRENCİ Evli	119	78,77
Bekar	34	78,38
Dul veya Bosanmış	4	91,13
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	ÖGRENCİ
Chi-Square	,374
df	2
Asymp. Sig.	,830

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: MEDDURUM

Sig>0.05 olduğu için öğrenci faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

### 8.4.3. Faktörlerin Yaş Değişkenine Göre Analizleri

Anket faktörlerinin yaş değişkenine göre analizi yapılırken; faktörlerin normal dağılım ve homojen dağılım göstermemelerinden dolayı parametrik testler uygulanamamış, parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Değişkenimizin ikiden fazla olmasından dolayı parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

**Tablo 172. İşin Niteliği Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
ISINNITE	30 dan az	42	72,30
	31- 40 arasi	84	75,73
	41- 50 arasi	25	96,34
	50 üstü	6	99,42
	Toplam	157	

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	ISINNITE
Chi-Square	8,038
df	3
Asymp. Sig.	,452

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için işin niteliği faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 173. Mesleki Gelişim Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
MESGEL	30 dan az	42	79,27
	31- 40 arasi	84	77,11
	41- 50 arasi	25	81,96
	50 üstü	6	91,25
	Toplam	157	

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	MESGEL
Chi-Square	,755
df	3
Asymp. Sig.	,860

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için mesleki gelişim faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 174. Sosyal Olanaklar Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
OLANAK	30 dan az	42	70,36
	31- 40 arasi	84	77,36
	41- 50 arasi	25	91,14
	50 üstü	6	111,92
	Toplam	157	

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	OLANAK
Chi-Square	7,197
df	3
Asymp. Sig.	,066

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için sosyal olanaklar faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 175. Ücret Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
UCRET	30 dan az	42	81,94
	31- 40 arasi	84	76,08
	41- 50 arasi	25	85,12
	50 üstü	6	73,75
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	ÜCRET
Chi-Square	1,172
df	3
Asymp. Sig.	,760

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için ücret faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 176. Yönetim Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
YONETIM	30 dan az	42	88,24
	31- 40 arasi	84	73,84
	41- 50 arasi	25	76,86
	50 üstü	6	95,50
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	YÖNETİM
Chi-Square	4,171
df	3
Asymp. Sig.	,244

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için yönetim faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 177. Terfi ve Ödül Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
TERFI	30 dan az	42	90,83
	31- 40 arasi	84	71,15
	41- 50 arasi	25	76,80
	50 üstü	6	115,25
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	TERFI
Chi-Square	10,374
df	3
Asymp. Sig.	,016

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig<0.05 olduğu için terfi ve ödüllendirme faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.



**Tablo 178. Müfredat Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi**

	YAS	N	Mean Rank
MÜFREDAT	30 dan az	42	72,95
	31- 40 arasi	84	80,77
	41- 50 arasi	25	86,64
	50 üstü	6	64,67
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	MÜFREDAT
Chi-Square	2,380
df	3
Asymp. Sig.	,497

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için müfredat faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 179. Ders Programı Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi**

	YAS	N	Mean Rank
DERSPROG	30 dan az	42	68,26
	31- 40 arasi	84	81,22
	41- 50 arasi	25	84,58
	50 üstü	6	99,83
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	DERSPROG
Chi-Square	5,083
df	3
Asymp. Sig.	,166

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için ders programı faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 180. Fiziksel Koşullar Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
FIZKOSUL	30 dan az	42	85,99
	31- 40 arasi	84	75,37
	41- 50 arasi	25	81,92
	50 üstü	6	68,75
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	FIZKOSUL
Chi-Square	2,306
df	3
Asymp. Sig.	,511

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için fiziksel koşullar faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 181. Rehberlik Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
REHBER	30 dan az	42	78,90
	31- 40 arasi	84	75,76
	41- 50 arasi	25	87,48
	50 üstü	6	89,75
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	REHBER
Chi-Square	1,874
df	3
Asymp. Sig.	,599

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için rehberlik faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 182. İletişim Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
İLETİSİM	30 dan az	42	81,07
	31- 40 arasi	84	75,60
	41- 50 arasi	25	86,92
	50 üstü	6	79,17
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	İLETİSİM
Chi-Square	1,756
df	3
Asymp. Sig.	,624

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için iletişim faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 183. Okul İklimi Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
OKIKLİM	30 dan az	42	83,58
	31- 40 arasi	84	70,70
	41- 50 arasi	25	92,02
	50 üstü	6	108,83
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	OKIKLİM
Chi-Square	9,093
df	3
Asymp. Sig.	,028

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: YAS

Sig<0.05 olduğu için okul iklimi faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 184. Öğrenci Faktörünün Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	YAS	N	Mean Rank
ÖGRENCİ	30 dan az	42	75,44
	31- 40 arasi	84	76,03
	41- 50 arasi	25	88,80
	50 üstü	6	104,67
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	ÖGRENCİ
Chi-Square	4,691
df	3
Asymp. Sig.	,196

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup degiskeni: YAS

Sig>0.05 olduğu için öğrenci faktörü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

#### 8.4.4. Faktörlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizleri

Anket faktörlerinin eğitim değişkenine göre analizi yapılırken; faktörlerin normal dağılım ve homojen dağılım göstermemelerinden dolayı parametrik testler uygulanamamış, parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Değişkenimizin ikiden fazla olmasından dolayı parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

**Tablo 185. İşin Niteliği Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM			Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	N	Mean Rank		ISINNITE
ISINNITE			Chi-Square	6,688
Yüksek okul	11	85,55	df	2
Lisans	129	75,48	Asymp. Sig.	,035
Yüksek lisans	17	101,47		
Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig<0.05 olduğu için işin niteliği faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 186. Mesleki Gelişim Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM			Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	N	Mean Rank		MESGEL
MESGEL			Chi-Square	2,082
Yüksek okul	11	74,00	df	2
Lisans	129	77,57	Asymp. Sig.	,353
Yüksek lisans	17	93,12		
Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için mesleki gelişim faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 187. Sosyal Olanaklar Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM			Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	N	Mean Rank		OLANAK
OLANAK			Chi-Square	2,748
Yüksek okul	11	87,55	df	2
Lisans	129	76,38	Asymp. Sig.	,253
Yüksek lisans	17	93,32		
Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için sosyal olanaklar faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 188. Ücret Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM			Test Statistics <sup>a,b</sup>		
		N	Mean Rank	ÜCRET	
UCRET	Yüksek okul	11	70,55	Chi-Square	,479
	Lisans	129	79,84	df	2
	Yüksek lisans	17	78,09	Asymp. Sig.	,787
	Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için ücret faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 189. Yönetim Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM			Test Statistics <sup>a,b</sup>		
		N	Mean Rank	YÖNETİM	
YONETIM	Yüksek okul	11	82,27	Chi-Square	1,176
	Lisans	129	77,41	df	2
	Yüksek lisans	17	88,97	Asymp. Sig.	,555
	Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için yönetim faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 190. Terfi ve Ödül Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM			Test Statistics <sup>a,b</sup>		
		N	Mean Rank	TERFI	
TERFI	Yüksek okul	11	93,64	Chi-Square	3,049
	Lisans	129	76,23	df	2
	Yüksek lisans	17	90,53	Asymp. Sig.	,218
	Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için terfi ve ödüllendirme faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 191. Müfredat Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi**

EGITIM			Test Statistics <sup>a,b</sup>		
		N	Mean Rank	MÜFREDAT	
MUFREDAT	Yüksek okul	11	84,82	Chi-Square	,302
	Lisans	129	78,95	df	2
	Yüksek lisans	17	75,59	Asymp. Sig.	,860
	Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için müfredat faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 192. Ders Programı Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi**

EGITIM		N	Mean Rank
DERSPROG	Yüksek okul	11	89,32
	Lisans	129	75,90
	Yüksek lisans	17	95,88
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

DERSPROG	
Chi-Square	4,271
df	2
Asymp. Sig.	,118

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için ders programı faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 193. Fiziksel Koşullar Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM		N	Mean Rank
FIZKOSUL	Yüksek okul	11	76,09
	Lisans	129	76,57
	Yüksek lisans	17	99,35
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

FIZKOSUL	
Chi-Square	4,552
df	2
Asymp. Sig.	,103

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için fiziksel koşullar faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 194. Rehberlik Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM		N	Mean Rank
REHBER	Yüksek okul	11	69,32
	Lisans	129	77,97
	Yüksek lisans	17	93,09
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

REHBER	
Chi-Square	2,521
df	2
Asymp. Sig.	,283

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için rehberlik faktörü ile eğitim değişkeni arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 195. İletişim Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM			Test Statistics <sup>a,b</sup>		
		N	Mean Rank		
İLETİSİM	Yüksek okul	11	89,27	Chi-Square	1,736
	Lisans	129	77,09	df	2
	Yüksek lisans	17	86,88	Asymp. Sig.	,420
	Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için iletişim faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 196. Okul İklimi Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM			Test Statistics <sup>a,b</sup>		
		N	Mean Rank		
OKIKLİM	Yüksek okul	11	100,41	Chi-Square	4,111
	Lisans	129	76,07	df	2
	Yüksek lisans	17	87,38	Asymp. Sig.	,128
	Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için okul iklimi faktörü ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 197. Öğrenci Faktörünün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

EGITIM			Test Statistics <sup>a,b</sup>		
		N	Mean Rank		
ÖGRENCİ	Yüksek okul	11	96,14	Chi-Square	4,073
	Lisans	129	76,02	df	2
	Yüksek lisans	17	90,50	Asymp. Sig.	,131
	Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: EGITIM

Sig>0.05 olduğu için öğrenci faktörü ile eğitim değişkeni arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

#### 8.4.5. Faktörlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizleri

Anket faktörlerinin mesleki kıdem değişkenine göre analizi yapılırken; faktörlerin normal dağılım ve homojen dağılım göstermemelerinden dolayı parametrik testler uygulanamamış, parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Değişkenimizin ikiden fazla olmasından dolayı parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

**Tablo 198. İşin Niteliği Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

KIDEM	N	Mean Rank
ISINNITE 5 yıldan az	19	79,37
5- 10 yıl arası	68	69,66
10-20 yıl arası	55	84,65
20 yıldan fazla	15	100,17
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	ISINNITE
Chi-Square	9,045
df	3
Asymp. Sig.	,029

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig<0.05 olduğu için işin niteliği faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 199. Mesleki Gelişim Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

KIDEM	N	Mean Rank
MESGEL 5 yıldan az	19	84,24
5- 10 yıl arası	68	77,28
10-20 yıl arası	55	78,23
20 yıldan fazla	15	83,00
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	MESGEL
Chi-Square	,528
df	3
Asymp. Sig.	,028

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig<0.05 olduğu için mesleki gelişim faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 200. Sosyal Olanaklar Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

KIDEM	N	Mean Rank
OLANAK 5 yıldan az	19	80,63
5- 10 yıl arası	68	66,63
10-20 yıl arası	55	87,84
20 yıldan fazla	15	100,60
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	OLANAK
Chi-Square	11,550
df	3
Asymp. Sig.	,009

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig<0.05 olduğu için sosyal olanaklar faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 201. Ücret Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

KIDEM	N	Mean Rank
UCRET 5 yıldan az	19	78,47
5- 10 yıl arası	68	77,34
10-20 yıl arası	55	80,33
20 yıldan fazla	15	82,33
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	ÜCRET
Chi-Square	,246
df	3
Asymp. Sig.	,970

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig>0.05 olduğu için ücret faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 202. Yönetim Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

KIDEM	N	Mean Rank
YONETIM 5 yıldan az	19	104,84
5- 10 yıl arası	68	71,53
10-20 yıl arası	55	80,26
20 yıldan fazla	15	75,50
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	YÖNETİM
Chi-Square	9,232
df	3
Asymp. Sig.	,026

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig<0.05 olduğu için yönetim faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 203. Terfi ve Ödül Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

KIDEM	N	Mean Rank
TERFI 5 yıldan az	19	108,89
5- 10 yıl arası	68	69,51
10-20 yıl arası	55	78,95
20 yıldan fazla	15	84,33
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	TERFI
Chi-Square	12,801
df	3
Asymp. Sig.	,005

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig<0.05 olduğu için terfi ve ödüllendirme faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık vardır.



**Tablo 204. Müfredat Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi**

	KIDEM	N	Mean Rank
MÜFREDAT	5 yıldan az	19	86,21
	5- 10 yıl arası	68	79,48
	10-20 yıl arası	55	78,95
	20 yıldan fazla	15	67,87
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	MÜFREDAT
Chi-Square	1,516
df	3
Asymp. Sig.	,678

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig>0.05 olduğu için müfredat faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 205. Ders Programı Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi**

	KIDEM	N	Mean Rank
DERSPROG	5 yıldan az	19	77,21
	5- 10 yıl arası	68	72,05
	10-20 yıl arası	55	88,48
	20 yıldan fazla	15	78,00
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	DERSPROG
Chi-Square	4,886
df	3
Asymp. Sig.	,180

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig>0.05 olduğu için ders programı faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 206. Fiziksel Koşullar Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	KIDEM	N	Mean Rank
FIZKOSUL	5 yıldan az	19	94,13
	5- 10 yıl arası	68	81,91
	10-20 yıl arası	55	72,39
	20 yıldan fazla	15	70,87
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	FIZKOSUL
Chi-Square	4,795
df	3
Asymp. Sig.	,187

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig>0.05 olduğu için fiziksel koşullar faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 207. Rehberlik Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	KIDEM	N	Mean Rank
REHBER	5 yıldan az	19	88,34
	5- 10 yıl arası	68	69,74
	10-20 yıl arası	55	84,00
	20 yıldan fazla	15	90,80
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	REHBER
Chi-Square	6,078
df	3
Asymp. Sig.	,108

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig>0.05 olduğu için rehberlik faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 208. İletişim Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	KIDEM	N	Mean Rank
İLETİSİM	5 yıldan az	19	92,84
	5- 10 yıl arası	68	74,07
	10-20 yıl arası	55	79,75
	20 yıldan fazla	15	81,07
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	İLETİSİM
Chi-Square	3,475
df	3
Asymp. Sig.	,324

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig>0.05 olduğu için iletişim faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 209. Okul İklimi Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	KIDEM	N	Mean Rank
OKIKLİM	5 yıldan az	19	90,39
	5- 10 yıl arası	68	68,05
	10-20 yıl arası	55	85,13
	20 yıldan fazla	15	91,73
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	OKIKLİM
Chi-Square	8,461
df	3
Asymp. Sig.	,037

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig<0.05 olduğu için okul iklimi faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 210. Öğrenci Faktörünün Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	KIDEM	N	Mean Rank
ÖĞRENCİ	5 yıldan az	19	74,68
	5- 10 yıl arası	68	70,24
	10-20 yıl arası	55	85,20
	20 yıldan fazla	15	101,43
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	ÖĞRENCİ
Chi-Square	9,369
df	3
Asymp. Sig.	,025

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: KIDEM

Sig<0.05 olduğu için öğrenci faktörü ile kıdem arasında anlamlı bir farklılık vardır.

#### 8.4.6. Faktörlerin Okul Türü Değişkenine Göre Analizleri

Anket faktörlerinin okul türü değişkenine göre analizi yapılırken; faktörlerin normal dağılım ve homojen dağılım göstermemelerinden dolayı parametrik testler uygulanamamış, parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Değişkenimizin ikiden fazla olmasından dolayı parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

**Tablo 211. İşin Niteliği Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	OKULTÜRÜ	N	Mean Rank
İSINNİTE	Meslek Lisesi	65	82,90
	Anadolu Lisesi	35	82,86
	Düz Lise	57	72,18
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	İSINNİTE
Chi-Square	2,610
df	2
Asymp. Sig.	,271

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: OKULTÜRÜ

Sig>0.05 olduğu için işin niteliği faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 212. Mesleki Gelişim Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	OKULTÜRÜ	N	Mean Rank
MESGEL	Meslek Lisesi	65	87,47
	Anadolu Lisesi	35	80,01
	Düz Lise	57	68,72
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	MESGEL
Chi-Square	5,684
df	2
Asymp. Sig.	,058

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: OKULTÜRÜ

Sig>0.05 olduğu için mesleki gelişim faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 213. Sosyal Olanaklar Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

OKULTÜRÜ			Test Statistics <sup>a,b</sup>		
		N	Mean Rank	OLANAK	
OLANAK	Meslek Lisesi	65	86,00	Chi-Square	6,789
	Anadolu Lisesi	35	85,46	df	2
	Düz Lise	57	67,05	Asymp. Sig.	,034
	Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: OKULTÜRÜ

Sig<0.05 olduğu için sosyal olanaklar faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 214. Ücret Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

OKULTÜRÜ			Test Statistics <sup>a,b</sup>		
		N	Mean Rank	ÜCRET	
UCRET	Meslek Lisesi	65	74,53	Chi-Square	5,798
	Anadolu Lisesi	35	69,84	df	2
	Düz Lise	57	89,72	Asymp. Sig.	,055
	Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: OKULTÜRÜ

Sig>0.05 olduğu için ücret faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 215. Yönetim Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

OKULTÜRÜ			Test Statistics <sup>a,b</sup>		
		N	Mean Rank	YÖNETİM	
YONETIM	Meslek Lisesi	65	69,15	Chi-Square	6,036
	Anadolu Lisesi	35	87,77	df	2
	Düz Lise	57	84,85	Asymp. Sig.	,049
	Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Degiskeni: OKULTÜRÜ

Sig<0.05 olduğu için yönetim faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 216. Terfi ve Ödül Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

OKULTÜRÜ	N	Mean Rank
TERFI Meslek Lisesi	65	74,05
Anadolu Lisesi	35	90,53
Düz Lise	57	77,57
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	TERFI
Chi-Square	3,463
df	2
Asymp. Sig.	,177

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: OKULTÜRÜ

Sig>0.05 olduğu için terfi ve ödüllendirme faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 217. Müfredat Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi**

OKULTÜRÜ	N	Mean Rank
MÜFREDAT Meslek Lisesi	65	78,31
Anadolu Lisesi	35	63,97
Düz Lise	57	89,02
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	MÜFREDAT
Chi-Square	7,234
df	2
Asymp. Sig.	,027

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: OKULTÜRÜ

Sig<0.05 olduğu için müfredat faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 218. Ders Programı Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi**

OKULTÜRÜ	N	Mean Rank
DERSPROG Meslek Lisesi	65	83,99
Anadolu Lisesi	35	78,27
Düz Lise	57	73,75
Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	DERSPROG
Chi-Square	1,887
df	2
Asymp. Sig.	,389

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: OKULTÜRÜ

Sig>0.05 olduğu için ders programı faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Tablo 219. Fiziksel Koşullar Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	OKULTÜRÜ	N	Mean Rank
FIZKOSUL	Meslek Lisesi	65	94,43
	Anadolu Lisesi	35	65,90
	Düz Lise	57	69,45
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	FIZKOSUL
Chi-Square	15,376
df	2
Asymp. Sig.	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup degiskeni: OKULTÜRÜ

Sig<0.05 olduğu için fiziksel koşullar faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 220. Rehberlik Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	OKULTÜRÜ	N	Mean Rank
REHBER	Meslek Lisesi	65	77,50
	Anadolu Lisesi	35	96,70
	Düz Lise	57	69,84
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	REHBER
Chi-Square	8,821
df	2
Asymp. Sig.	,012

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: OKULTÜRÜ

Sig<0.05 olduğu için rehberlik faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 221. İletişim Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

	OKULTÜRÜ	N	Mean Rank
İLETİSİM	Meslek Lisesi	65	77,12
	Anadolu Lisesi	35	83,17
	Düz Lise	57	78,58
	Toplam	157	

**Test Statistics<sup>a,b</sup>**

	İLETİSİM
Chi-Square	,547
df	2
Asymp. Sig.	,008

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Degiskeni: OKULTÜRÜ

Sig<0.05 olduğu için iletişim faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 222. Okul İklimi Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

OKULTÜRÜ			Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	N	Mean Rank		OKIKLIM
OKIKLIM			Chi-Square	,432
Meslek Lisesi	65	76,47	df	2
Anadolu Lisesi	35	81,83	Asymp. Sig.	,009
Düz Lise	57	80,15		
Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Değişkeni: OKULTÜRÜ

Sig<0.05 olduğu için okul iklimi faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 223. Öğrenci Faktörünün Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi**

OKULTÜRÜ			Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	N	Mean Rank		ÖĞRENCİ
ÖĞRENCİ			Chi-Square	8,725
Meslek Lisesi	65	72,35	df	2
Anadolu Lisesi	35	96,51	Asymp. Sig.	,013
Düz Lise	57	75,83		
Toplam	157			

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grup Değişkeni: OKULTÜRÜ

Sig<0.05 olduğu için öğrenci faktörü ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık vardır.

#### 8.4.7. Faktörlerin Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Analizleri

Anket faktörlerinin çocuk sahibi olma değişkenine göre analizi yapılırken; faktörlerin normal dağılım ve homojen dağılım göstermemelerinden dolayı parametrik testler uygulanamamış, parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Anket faktörleri ile çocuk sahibi olma arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için parametrik olmayan testlerden Spearman Testi kullanılmıştır.

**Tablo 224. İşin Niteliği Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	ISINNITE
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	-,006
		Sig. (2-tailed)	,	,940
		N	157	157
	ISINNITE	Correlation Coefficient	-,006	1,000
		Sig. (2-tailed)	,940	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için işin niteliği faktörü ile çocuk sahibi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 225. Mesleki Gelişim Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	MESGEL
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	,075
		Sig. (2-tailed)	,	,354
		N	157	157
	MESGEL	Correlation Coefficient	,075	1,000
		Sig. (2-tailed)	,354	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için mesleki gelişim faktörü ile çocuk sahi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 226. Sosyal Olanaklar Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	OLANAK
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	-,017
		Sig. (2-tailed)	,	,835
		N	157	157
	OLANAK	Correlation Coefficient	-,017	1,000
		Sig. (2-tailed)	,835	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için sosyal olanaklar faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.



**Tablo 227. Ücret Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	ÜCRET
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	,003
		Sig. (2-tailed)	,	,967
		N	157	157
	ÜCRET	Correlation Coefficient	,003	1,000
		Sig. (2-tailed)	,967	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için ücret faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 228. Yönetim Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	YÖNETİM
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	,148
		Sig. (2-tailed)	,	,064
		N	157	157
	YÖNETİM	Correlation Coefficient	,148	1,000
		Sig. (2-tailed)	,064	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için yönetim faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 229. Terfi ve Ödül Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	TERFI
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	,279
		Sig. (2-tailed)	,	,000
		N	157	157
	TERFI	Correlation Coefficient	,279	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,
		N	157	157

Sig<0.05 olduğu için terfi ve ödül faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Tablo 230. Müfredat Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	MÜFREDAT
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	-,043
		Sig. (2-tailed)	,	,591
		N	157	157
	MÜFREDAT	Correlation Coefficient	-,043	1,000
		Sig. (2-tailed)	,591	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için müfredat faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 231. Ders Programı Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	DERSPROG
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	-,084
		Sig. (2-tailed)	,	,298
		N	157	157
	DERSPROG	Correlation Coefficient	-,084	1,000
		Sig. (2-tailed)	,298	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için ders programı faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 232. Fiziksel Koşullar Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	FIZKOSUL
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	,176
		Sig. (2-tailed)	,	,275
		N	157	157
	FIZKOSUL	Correlation Coefficient	,176	1,000
		Sig. (2-tailed)	,275	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için fiziksel koşullar faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 233. Rehberlik Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	REHBER
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	,060
		Sig. (2-tailed)	,	,453
		N	157	157
	REHBER	Correlation Coefficient	,060	1,000
		Sig. (2-tailed)	,453	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için rehberlik faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 234. İletişim Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	ILETISIM
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	,090
		Sig. (2-tailed)	,	,261
		N	157	157
	ILETISIM	Correlation Coefficient	,090	1,000
		Sig. (2-tailed)	,261	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için iletişim faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 235. Okul İklimi Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	OKIKLIM
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	,032
		Sig. (2-tailed)	,	,688
		N	157	157
	OKIKLIM	Correlation Coefficient	,032	1,000
		Sig. (2-tailed)	,688	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için okul iklimi faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 236. Öğrenci Faktörünün Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Spearman Testi**

			COCUK	ÖGRENCİ
Spearman's rho	COCUK	Correlation Coefficient	1,000	-,016
		Sig. (2-tailed)	,	,841
		N	157	157
	ÖGRENCİ	Correlation Coefficient	-,016	1,000
		Sig. (2-tailed)	,841	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için öğrenci faktörü ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

#### 8.4.8. Faktörlerin Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Analizleri

Anket faktörlerinin çocuk sahibi olma değişkenine göre analizi yapılırken; faktörlerin normal dağılım ve homojen dağılım göstermemelerinden dolayı parametrik testler uygulanamamış, parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Anket faktörleri ile mesleği isteyerek seçme arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için parametrik olmayan testlerden Spearman Testi kullanılmıştır.

**Tablo 237. İşin Niteliği Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	ISINNITE
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	-,048
		Sig. (2-tailed)	,	,551
		N	157	157
	ISINNITE	Correlation Coefficient	-,048	1,000
		Sig. (2-tailed)	,551	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için işin niteliği faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 238. Mesleki Gelişim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	MESGEL
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	-,082
		Sig. (2-tailed)	,	,306
		N	157	157
	MESGEL	Correlation Coefficient	-,082	1,000
		Sig. (2-tailed)	,306	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için mesleki gelişim faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 239. Sosyal Olanaklar Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	OLANAK
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	-,046
		Sig. (2-tailed)	,	,565
		N	157	157
	OLANAK	Correlation Coefficient	-,046	1,000
		Sig. (2-tailed)	,565	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için sosyal olanaklar faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 240. Ücret Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	ÜCRET
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	,116
		Sig. (2-tailed)	,	,147
		N	157	157
	ÜCRET	Correlation Coefficient	,116	1,000
		Sig. (2-tailed)	,147	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için ücret faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 241. Yönetim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	YÖNETİM
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	-,089
		Sig. (2-tailed)	,	,268
		N	157	157
	YÖNETİM	Correlation Coefficient	-,089	1,000
		Sig. (2-tailed)	,268	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için yönetim faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 242. Terfi ve Ödül Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	TERFI
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	-,027
		Sig. (2-tailed)	,	,737
		N	157	157
	TERFI	Correlation Coefficient	-,027	1,000
		Sig. (2-tailed)	,737	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için terfi ve ödül faktörünün ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 243. Müfredat Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	MÜFREDAT
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	,011
		Sig. (2-tailed)	,	,894
		N	157	157
	MÜFREDAT	Correlation Coefficient	,011	1,000
		Sig. (2-tailed)	,894	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için müfredat faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 244. Ders Programı Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	DERSPROG
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	-,044
		Sig. (2-tailed)	,	,585
		N	157	157
	DERSPROG	Correlation Coefficient	-,044	1,000
		Sig. (2-tailed)	,585	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için ders programı faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 245. Fiziksel Koşullar Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	FIZKOSUL
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	,107
		Sig. (2-tailed)	,	,183
		N	157	157
	FIZKOSUL	Correlation Coefficient	,107	1,000
		Sig. (2-tailed)	,183	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için fiziksel koşullar faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 246. Rehberlik Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	REHBER
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	-,015
		Sig. (2-tailed)	,	,852
		N	157	157
	REHBER	Correlation Coefficient	-,015	1,000
		Sig. (2-tailed)	,852	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için rehberlik faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 247. İletişim Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	ILETISIM
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	-,055
		Sig. (2-tailed)	,	,491
		N	157	157
	ILETISIM	Correlation Coefficient	-,055	1,000
		Sig. (2-tailed)	,491	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için iletişim faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 248. Okul İklimi Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	OKIKLIM
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	-,055
		Sig. (2-tailed)	,	,495
		N	157	157
	OKIKLIM	Correlation Coefficient	-,055	1,000
		Sig. (2-tailed)	,495	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için okul iklimi faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 249. Öğrenci Faktörünün Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Spearman Testi**

			ISTEK	ÖGRENCİ
Spearman's rho	ISTEK	Correlation Coefficient	1,000	-,026
		Sig. (2-tailed)	,	,750
		N	157	157
	ÖGRENCİ	Correlation Coefficient	-,026	1,000
		Sig. (2-tailed)	,750	,
		N	157	157

Sig>0.05 olduğu için öğrenci faktörü ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.



### 8.5.8.5. Değişkenlere Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri

### 8.5.1. Cinsiyete Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri

**Tablo 250. Erkek Öğretmenlerin Rehberlik Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

REHBER						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	46	3,1957	,6870	,1013	2,00	5,00
Anadolu Lisesi	18	3,7778	,5483	,1292	3,00	5,00
Düz Lise	33	3,3636	,8951	,1558	2,00	5,00
Toplam	97	3,3608	,7663	7,780E-02	2,00	5,00

Count

		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
REHBER	Katılmıyorum	6		5	11
	Karasizim	26	5	15	46
	Katılıyorum	13	12	9	34
	Kesinlikle katılıyorum	1	1	4	6
Toplam		46	18	33	97

**Tablo 251. Bayan Öğretmenlerin İletişim Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

İLETİSİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	19	4,0588	,7133	,1636	3,00	5,00
Anadolu Lisesi	17	4,2105	,4287	,1040	3,00	5,00
Düz Lise	24	3,8333	,6370	,1300	2,00	5,00
Toplam	60	4,0167	,6241	8,058E-02	2,00	5,00

Count

		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
İLETİSİM	Katılmıyorum			1	1
	Karasizim	3	1	4	8
	Katılıyorum	9	14	17	40
	Kesinlikle katılıyorum	7	2	2	11
Toplam		19	17	24	60

### 8.5.2. Medeni Duruma Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri

**Tablo 252. Dul veya Boşanmış Öğretmenlerin Terfi ve Ödüllendirme Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFI

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
Meslek Lisesi	1	4,0000	,	,	4,00	4,00
Düz Lise	3	3,0000	,0000	,0000	3,00	3,00
Toplam	4	3,2500	,5000	,2500	3,00	4,00

Count

		OKULTÜRÜ		
		Meslek Lisesi	Düz Lise	Toplam
TERFI	Karasizim		3	3
	Katiliyorum	1		1
Toplam		1	3	4

### 8.5.3 Yaşa Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri

**Tablo 253. Elli Yaş Üstü Öğretmenlerin Terfi ve Ödüllendirme Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFI

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
Meslek Lisesi	2	4,5000	,7071	,5000	4,00	5,00
Anadolu Lisesi	1	4,0000	,	,	4,00	4,00
Düz Lise	3	3,0000	1,0000	,5774	2,00	4,00
Toplam	6	3,6667	1,0328	,4216	2,00	5,00

Count

		OKULTÜRÜ			
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	Toplam
TERFI	Katılmıyorum			1	1
	Karasizim			1	1
	Katiliyorum	1	1	1	3
	Kesinlikle katiliyorum	1			1
Toplam		2	1	3	6

**Tablo 254. Elli Yaş Üstü Öğretmenlerin Okul İklimi Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	2	4,0000	,7071	,5000	4,00	5,00
Anadolu Lisesi	1	4,5000	,	,	4,00	4,00
Düz Lise	3	4,3333	,5774	,3333	4,00	5,00
Toplam	6	4,3333	,5164	,2108	4,00	5,00

Count

		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
OKIKLİM	Katılıyorum	1	1	2	4
	Kesinlikle katılıyorum	1		1	2
Toplam		2	1	3	6

#### 8.5.4. Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri

**Tablo 255. Yüksek Lisans Yapan Öğretmenlerin İşin Niteliği Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

ISINNİTE						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	8	4,1250	,3536	,1250	4,00	5,00
Anadolu Lisesi	6	4,3333	,5164	,2108	4,00	5,00
Düz Lise	3	4,0000	,0000	,0000	4,00	4,00
Toplam	17	4,1765	,3930	9,531E-02	4,00	5,00

Count

		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
ISINNİTE	Katılıyorum	7	4	3	14
	Kesinlikle katılıyorum	1	2		3
Toplam		8	6	3	17

**8.5.5. Mesleki Kıdem Düzeyine Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri**

**Tablo 256. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin İşin Niteliği Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

ISINITE

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
Meslek Lisesi	28	3,8214	,6696	,1265	2,00	5,00
Anadolu Lisesi	11	3,5455	,5222	,1575	3,00	4,00
Düz Lise	29	3,5172	,7378	,1370	2,00	5,00
Toplam	68	3,6471	,6860	8,319E-02	2,00	5,00

Count

		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
ISINITE	Katılmıyorum	1		2	3
	Karasizim	6	5	12	23
	Katılıyorum	18	6	13	37
	Kesinlikle katılıyorum	3		2	5
Toplam		28	11	29	68

**Tablo 257. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

MESGEL

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximumı
Meslek Lisesi	28	3,1429	,8034	,1518	2,00	5,00
Anadolu Lisesi	11	2,7273	1,1037	,3328	1,00	4,00
Düz Lise	29	2,6207	1,0493	,1948	1,00	4,00
Toplam	68	2,8529	,9814	,1190	1,00	5,00

Count

		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
MESGEL	Kesinlikle katılmıyorum		1	5	6
	Katılmıyorum	6	5	8	19
	Karasizim	13	1	9	23
	Katılıyorum	8	4	7	19
	Kesinlikle katılıyorum	1			1
Toplam		28	11	29	68

**Tablo 258. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Sosyal Olanaklar Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

SOSOLAN

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	28	2,8214	,8630	,1631	1,00	4,00
Anadolu Lisesi	22	2,4091	,8541	,1821	1,00	4,00
Toplam	50	2,6400	,8751	,1238	1,00	4,00

Count

		OKULTÜRÜ		Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	
SOSOLAN	Kesinlikle katılmıyorum	2	3	5
	Katılmıyorum	7	9	16
	Karasizim	13	8	21
	Katılıyorum	6	2	8
Toplam		28	22	50

**Tablo 259. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Yönetim Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

YÖNETİM

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	28	2,8929	,9165	,1732	1,00	4,00
Anadolu Lisesi	11	3,6364	,8090	,2439	2,00	5,00
Düz Lise	29	3,2759	,9963	,1850	1,00	5,00
Toplam	68	3,1765	,9611	,1165	1,00	5,00

Count

		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
YONETİM	Kesinlikle katılmıyorum	3		1	4
	Katılmıyorum	4	1	5	10
	Karasizim	14	3	11	28
	Katılıyorum	7	6	9	22
	Kesinlikle katılıyorum		1	3	4
Toplam		28	11	29	68

**Tablo 260. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Terfi ve Ödüllendirme Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

TERFI						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	28	2,6071	,8317	,1572	1,00	4,00
Anadolu Lisesi	11	3,0000	,6325	,1907	2,00	4,00
Düz Lise	29	2,4138	1,0183	,1891	1,00	4,00
Toplam	68	2,5882	,9017	,1093	1,00	4,00

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
TERFI	Kesinlikle katılmıyorum	3		7	10
	Katılmıyorum	8	2	7	17
	Karasizim	14	7	11	32
	Katılıyorum	3	2	4	9
Toplam		28	11	29	68

**Tablo 261. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Okul İklimi Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

OKIKLİM						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	28	3,3571	,9512	,1798	1,00	5,00
Anadolu Lisesi	11	3,5455	,6876	,2073	2,00	4,00
Düz Lise	29	3,6552	,8975	,1667	1,00	5,00
Toplam	68	3,5147	,8893	,1078	1,00	5,00

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
OKIKLİM	Kesinlikle katılmıyorum	2		1	3
	Katılmıyorum	1	1	1	3
	Karasizim	12	3	9	24
	Katılıyorum	11	7	14	32
	Kesinlikle katılıyorum	2		4	6
Toplam		28	11	29	68

**Tablo 262. Beş İle On Yıl Arasında Hizmet Süresi Olan Öğretmenlerin Öğrenci Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

ÖĞRENCİ						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	28	3,4286	,5040	9,524E-02	3,00	4,00
Anadolu Lisesi	11	3,6364	,5045	,1521	3,00	4,00
Düz Lise	29	3,4138	,6823	,1267	2,00	5,00
Toplam	68	3,4559	,5842	7,085E-02	2,00	5,00

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
OGRENCİ	Katılmıyorum			2	2
	Karasizim	16	4	14	34
	Katılıyorum	12	7	12	31
	Kesinlikle katılıyorum			1	1
Toplam		28	11	29	68

#### 8.5.6. Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Farklılık Gösteren Faktörlerin Temel İstatistik Değerleri

**Tablo 263. Çocuk Sahibi Olmayan Öğretmenlerin Terfi ve Ödüllendirme Faktörüne Göre Temel İstatistik Değerleri**

COCUK						
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maximum
Meslek Lisesi	21	3,6250	1,0142	,2213	1,00	5,00
Anadolu Lisesi	8	3,1429	,7440	,2631	3,00	5,00
Düz Lise	21	3,0952	1,2611	,2752	1,00	5,00
Toplam	50	3,2000	1,0880	,1539	1,00	5,00

Count		OKULTÜRÜ			Toplam
		Meslek Lisesi	Anadolu Lisesi	Düz Lise	
COCUK	Kesinlikle katılmıyorum	1		4	5
	Katılıyorum	4		1	5
	Karasizim	9	4	7	20
	Katılıyorum	5	3	7	15
	Kesinlikle katılıyorum	2	1	2	5
Toplam		21	8	21	50

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

### Demografik Özelliklere Ait Sonuçlar ve Değerlendirme

- Ankete katılan öğretmenlerin 97'si (% 61.8) erkek, 60'ı (% 38.2) bayandır.
- Ankete katılan öğretmenlerin 119'u (% 75.8) evli, 34'ü (% 21.7) bekar, 4'ü (% 2.5) dul veya boşanmıştır.
- Ankete katılan öğretmenlerin 42'si (% 26.8) otuz yaşından az, 84'ü (% 53.5) otuzbir ile kırk yaş arasında, 25'i ( % 15.9) kırkbir ile elli yaş arasında ve 6'sı ( % 3.8) elli yaşın üstündedir.
- Ankete katılan öğretmenlerin 11'ü (% 7.0) yüksek okul, 129'u (% 82.2) lisans, 17'si ( % 10.8) yüksek lisans mezunudur.
- Ankete katılan öğretmenlerin 19'u (% 12.1) beş yıldan az, 68'si (% 43.3) beş ile on yıl arasında, 55'i ( % 35.0) on ile yirmi yıl arasında, 15'i (% 9.6) yirmi yıldan fazla hizmet süresine sahiptir.
- Ankete katılan öğretmenlerin 65'i (% 41.4) meslek lisesinde, 35'i (% 22.3) anadolu lisesinde, 57'si (% 36.3) düz lisede görev yapmaktadır.
- Ankete katılan öğretmenlerin 89'u (% 56.7) beş yıldan az, 45'i (% 28.7) beş ile on yıl arasında, 14'ü (% 8.9) on ile onbeş yıl arasında, 9'u (% 5.7) onbeş yıldan fazla görev yaptıkları okulda hizmet süresine sahiptir.
- Ankete katılan öğretmenlerin 107'si (% 68.2) çocuk sahibi, 50'si (% 31.8) çocuk sahibi değildir.
- Ankete katılan öğretmenlerin 144'ü (% 91.7) mesleği isteyerek seçmiş, 13'ü (% 8.3) mesleği isteyerek seçmemiştir.

Bu verilere göre ankete katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunu erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Büyük kısmı evli, otuz bir ile kırk yaş arasında ve lisans mezunudur. Öğretmenlerin çoğu beş ile on yıl arasında hizmet süresine sahip, meslek



lisesinde görev yapan öğretmenlerdir. Gene ankete katılanların büyük kısmını çocuk sahibi olan ve mesleği isteyerek seçen öğretmenler oluşturmaktadır.

### **Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları ve Değerlendirme**

Öğretmenlerin mesleklerinden duydukları iş tatmini; rehberlik ve iletişim faktörleri bakımından cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken diğer faktörler cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Analizler sonucunda on bir faktörün cinsiyet değişkeni bakımından farklılık belirtmemesi nedeni ile öğretmenlerin iş tatmini cinsiyete göre değişiklik göstermemektedir. Bu sebeple birinci hipotez analiz sonuçlarına göre doğrulanamamıştır. Ancak cinsiyet değişkenine göre farklılık gösteren rehberlik faktörü açısından analiz sonuçlarına bakıldığında, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre; iletişim faktörü açısından analiz sonuçlarına bakıldığında ise, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla mesleklerinden tatmin duydukları söylenebilir.

Rehberlik açısından bayan öğretmenlere göre daha fazla iş tatminine sahip olan erkek öğretmenlerin bu faktöre göre analizine bakıldığında en fazla iş tatminine Anadolu lisesinde görev yapan erkek öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. Anadolu lisesinde görev yapan erkek öğretmenlerden de elli yaş üstü ve yirmi seneden fazla hizmet süresi olan öğretmenlerin iş tatminleri diğer öğretmenlere göre anlamlı derecede fazla çıkmıştır.

Anadolu lisesinde görev yapan elli yaş üstü erkek öğretmenlerin en fazla iş tatminini “öğrencileri ailevi, sosyal ve kişisel yönden tanıyarak ona göre davranabilmekteyim” ifadesinde duydukları tespit edilmiştir. Kıdemli ve yaşı fazla olan öğretmenlerin meslek yaşamlarında birçok öğrenci tanınması ve öğrenci profilini iyi bilmesi öğrencilere daha iyi rehberlik edebilmelerine neden olmaktadır. Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler, gerek öğrenci sayısının az olması nedeni ile ( sınavla gelindiği için), gerekse Anadolu lisesi öğrencisinin iyi bir meslek ve iyi bir üniversite kazanma yolunda idealleri olması sebebiyle, ders dışı zamanlarda da öğrenci ile yakından ilgilenebilmekte dolayısıyla onları daha iyi tanıyarak yönlendirebilmektedirler.

İletişim faktöründe bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre çalışma arkadaşları ile uyum içinde çalışma ve istenildiği zaman yardımlaşabilme noktalarında daha fazla iş tatminine sahip olmalarının nedeni, erkek öğretmenlerin aile ve evi geçindirmek için paraya verdikleri önemin (verebilecekleri en fazla derse girmeleri, açılan kurslara katılarak ek gelir sağlama vs.) bayan öğretmenlere göre daha yüksek olmasından, bayan öğretmenlerin ise bu sorumluluklarının az olmasından dolayı paradan çok sosyal çevreye önem vermesindedir. İletişim faktörü açısından bayan öğretmenlerden Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş tatminlerinin daha yüksek çıkmasının sebebi ise, genel olarak Anadolu liselerinde öğretmen sayılarının az olması böylece öğretmenlerin birbirleriyle daha sık görüşebilme, uyumlu çalışma ve daha çok yardımlaşabilme imkanı bulmasından kaynaklanıyor olabilir.

### **Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Sonuçları ve Değerlendirme**

Öğretmenlerin mesleklerinden duydukları iş tatmini; terfi ve ödüllendirme faktörü bakımından medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken diğer faktörler medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Analizler sonucunda on iki faktörün medeni durum değişkeni bakımından farklılık belirtmemesi nedeni ile öğretmenlerin iş tatmini medeni durumlarına göre değişiklik göstermemektedir. Bu sebeple ikinci hipotez analiz sonuçlarına göre doğrulanmıştır. Ancak medeni durum değişkenine göre farklılık gösteren terfi ve ödüllendirme faktörü açısından analiz sonuçlarına bakıldığında dul veya boşanmış olan öğretmenler en fazla iş tatminine sahipken, evli olan öğretmenlerin en az iş tatminine sahip oldukları söylenebilir.

Medeni durum değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan terfi ve ödüllendirme faktöründe dul veya boşanmış öğretmenlerden meslek lisesinde görev yapanlar diğer liselerde görev yapanlara göre daha fazla iş tatminine sahiptir. Meslek lisesinde görev yapan dul veya boşanmış öğretmenler; başarıların yazılı ve sözlü olarak takdir edilmesi ve terfi ve ödül sisteminin yeterince açık ve adaletli olması noktasında iş tatmini yaşarken, mesleklerinde ilerleme imkanı bulma noktasında ise daha az iş tatmini yaşamaktadırlar.

## Yaş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları ve Değerlendirme

Öğretmenlerin mesleklerinden duydukları iş tatmini; terfi ve ödüllendirme ile okul iklimi faktörleri bakımından yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken diğer faktörler yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Analizler sonucunda on bir faktörün yaş değişkeni bakımından farklılık belirtmemesi nedeni ile öğretmenlerin iş tatmini yaşa göre değişiklik göstermemektedir. Bu sebeple üçüncü hipotez analiz sonuçlarına göre doğrulanamamıştır. Ancak yaş değişkenine göre farklılık gösteren terfi ve ödüllendirme ile okul iklimi faktörleri açısından analiz sonuçlarına bakıldığında elli yaş üstü öğretmenler en fazla iş tatminine sahipken, otuz bir ile kırk yaş arasındaki öğretmenlerin en az iş tatminine sahip oldukları söylenebilir.

Yaş değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan terfi ve ödüllendirme faktöründe elli yaş üstü öğretmenlerden meslek lisesinde görev yapanlar en fazla iş tatminine sahiptirler. Bu öğretmenler mesleğinde yirmi yıldan fazla hizmet süresine sahip, erkek öğretmenlerdir. Meslek lisesinde görev yapan elli yaş üstü öğretmenler; başarıların yazılı ve sözlü olarak takdir edilmesi ve terfi ve ödül sisteminin yeterince açık ve adaletli olması noktasında iş tatmini yaşarken, mesleklerinde ilerleme imkanı bulma noktasında ise daha az iş tatmini yaşamaktadırlar.

İş tatmininin elli yaş üstü öğretmenlerde yüksek çıkmasının nedeni; bu yaş grubundaki öğretmenlerin yeni bir iş bulma ve hayatlarına yeniden başlama şanslarının giderek azalması sonucunda mesleklerine daha sıkı sarılmaları ve meslekleri ile ilgili kazandıkları tecrübe ve bilgiler neticesinde gösterdikleri hizmet veya başarılar karşısında aldıkları terfi ve ödüllerden dolayı işlerinden duydukları memnuniyetin artmasından kaynaklanmaktadır denilebilir. Ayrıca terfi ve ödüllerin görev yaptıkları okulda açık ve adaletli şekilde yapılması öğretmenlerin iş tatminlerini daha da artırmaktadır. Çünkü öğretmenler için çoğu zaman alınan ödüllerin maddi ve manevi yönünden ziyade adaletli olarak verilip verilmediğine önem verirler.

Yaş değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan okul iklimi faktöründe elli yaş üstü öğretmenlerden Anadolu lisesinde görev yapanlar en fazla iş tatminine sahiptirler. Bu öğretmenler mesleğinde yirmi yıldan fazla hizmet süresine sahip,

bayan öğretmenlerdir. Anadolu lisesinde görev yapan elli yaş üstü öğretmenler, görev yaptıkları okulda arkadaşlık, işbirliği ve dayanışma ruhunun güçlü olması noktasında yüksek iş tatmini yaşamaktadırlar.

Çalışanlar birtakım sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını iş çevresinde karşılamaya çalışırlar. Bu isteklilik çalışanların ancak birbiri ile güven, saygı ve sevgi ortamının oluşturulduğu ölçüde gerçekleşir. İş arkadaşları ile olan olumlu ilişkiler insanların işlerine ve kurumlarına sahip çıkmalarına ve dolayısıyla işlerini düzgün, kaliteli bir şekilde yapmalarına sebep olmaktadır.

Günlük yaşantısının yarısından fazlasını okulda çalışarak geçiren öğretmen, uyumlu iş arkadaşları ile birlikte sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı okulda dost diyebileceği, anlaşabildiği ve destekleyici iş arkadaşlarının bulunması öğretmenin iş doyumunu artmaktadır.

Ayrıca, öğretmenlerin teneffüs aralarındaki sohbetleri, çalışma saatleri dışında bir araya gelerek çeşitli sosyal faaliyetlerde bulunmaları, öğrencilere uyguladıkları ortak sınavlarda, zümre toplantılarındaki uyumlu çalışmaları ve dayanışma doğuran bu faaliyetler öğretmenlerde iş tatmini sağlamaktadır.

Bu tatminin kıdemli ve bayan öğretmenlerde fazla yaşanmasının nedenleri ise; yaşın ilerlemesi ile öğretmenlerin kazandıkları deneyim nedeniyle uyumlarının artması, tecrübeleri nedeniyle görevlerinde ve insan ilişkilerinde daha rahat davranmaları ve kendisine danışılan konumda olmalarından ve bayanların önceden de belirtildiği gibi iletişime daha fazla önem vermelerinden kaynaklanmaktadır denilebilir.

### **Eğitim Değişkenine Göre Analiz Sonuçları ve Değerlendirme**

Öğretmenlerin mesleklerinden duydukları iş tatmini; işin niteliği faktörü bakımından eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken diğer faktörler eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Analizler sonucunda on iki faktörün eğitim değişkeni bakımından farklılık belirtmemesi nedeni ile öğretmenlerin iş tatmini eğitim durumlarına göre değişiklik göstermemektedir. Bu sebeple dördüncü hipotez analiz sonuçlarına göre doğrulanmıştır. Ancak eğitim değişkenine göre farklılık gösteren işin niteliği faktörleri açısından analiz

sonuçlarına bakıldığında ise, yüksek lisans eğitimi olan öğretmenlerin lisans eğitimi olan öğretmenlere göre mesleklerinden daha fazla iş tatmini duydukları söylenebilir.

Eğitim düzeyi değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan işin niteliği faktöründe yüksek lisans yapan öğretmenlerden Anadolu lisesinde görev yapanlar en fazla iş tatminine sahiptirler. Anadolu lisesinde yüksek lisans yapan bayan ve erkek öğretmenler otuz bir ile kırk yaş arasındadır. Bu öğretmenler en fazla iş tatminini; bilgi ve yeteneklerine uygun bir mesleğe sahip olmaları, mesleklerinde başarı hissini yaşamaları, mesleklerini yaparken zamanlarının büyük kısmını aktif olarak geçirmeleri ve emekli oluncaya kadar bu mesleği yapmak istemeleri noktalarında yaşamaktadırlar. En az iş tatminini ise meslekleri ile ilgili çok fazla prosedür ve kırtasiye işi olması noktasında yaşamaktadırlar.

Genel olarak çalışan insanlar eğitim seviyelerine uygun bir işe sahip oldukları zaman yüksek iş tatmini yaşarlar. Öğretmenlerin de işin niteliği faktörü açısından iş tatminlerinin yüksek olmasının nedeni ise; aldıkları eğitim düzeylerine uygun bir meslek yapıyor olmaları, yüksek lisans eğitimi alan öğretmenlerin, eğitimlerinin kendilerine kazandırdıkları bilgi ile daha aktif ve gayretli çalışmaları, bunların sonucunda da ortaya çıkan başarıdan da mutluluk duymalarındandır.

### **Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları ve Değerlendirme**

Öğretmenlerin mesleklerinden duydukları iş tatmini; işin niteliği, mesleki gelişim, sosyal olanaklar, yönetim, terfi ve ödüllendirme, okul iklimi, öğrenci faktörleri bakımından mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken diğer faktörler mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Analizler sonucunda yedi faktörün meslekteki hizmet süresi değişkeni bakımından farklılık belirtmesi nedeni ile öğretmenlerin iş tatmini mesleklerindeki hizmet sürelerine göre değişiklik göstermektedir. Meslekteki hizmet süresi değişkenine göre farklılık gösteren bütün faktörler açısından analiz sonuçlarına bakıldığında mesleklerinde beş ile on yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin en az iş tatminine sahip oldukları söylenebilir. Bu sebeple beşinci hipotez analiz sonuçlarına göre doğrulanmıştır. Ayrıca işin niteliği, sosyal olanaklar, okul iklimi ve öğrenci faktörleri açısından meslekteki hizmet süresi yirmi yıldan fazla olan öğretmenler ile mesleki gelişim, terfi ödüllendirme ve yönetim faktörleri

açısından meslekteki hizmet süresi beş yıldan az olan öğretmenler en fazla iş tatminine sahiptirler.

Mesleki kıdem değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan işin niteliği faktöründe hizmet süresi beş ile on yıl arasında olan öğretmenlerden düz lisede görev yapan otuz bir ile kırk yaş arasında bayan öğretmenler en az iş tatminine sahiptirler. Düz lisede görev yapan beş ile on yıl arası hizmeti olan öğretmenler mesleklerinde bağımsız olarak hareket edebilme, mesleklerinde yaratıcılıklarını kullanma ve emekli oluncaya kadar bu mesleği yapma noktalarında en az iş tatmini yaşamaktadırlar.

İşin niteliği faktörü açısından beş ile on yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin mesleklerinde bağımsız olarak hareket etme, kendi kararlarını uygulayabilme ve yaratıcılıklarını istedikleri kadar kullanabilme noktalarında meslekleri ile ilgili en az tatminini yaşamalarının nedeni; meslek hayatlarının daha henüz başında sayılan bu öğretmenlerin kıdemli olan öğretmenlere göre daha katı kurallara sahip olup, meslekleri ile ilgili(işin niteliği, okul koşulları vb.) mükemmeli beklmelerinden kaynaklanmaktadır. Öğretmenler göreve yeni başladıklarında, kendi kararlarını uygulayabilme, mesleklerinde bağımsız olarak hareket etme, olanakları iyi olan bir ortamda kişisel yeteneklerini ortaya çıkarma çabası içinde olurlar. Ancak koşullar ve yönetmelikler dahilinde getirilen sınırlamalar ile bu her zaman mümkün olmayabilir. Bu nedenle de öğretmenler tatminsizlik yaşayabilirler.

Mesleki kıdem değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan mesleki gelişim faktöründe hizmet süresi beş ile on yıl arasında olan öğretmenlerden düz lisede görev yapan otuz yaşın altında bayan öğretmenler yüksek oranda tatminsizlik yaşamaktadır. Düz lisede görev yapan beş ile on yıl arası hizmeti olan öğretmenler en fazla tatminsizliği; mesleklerinin gelişimlerini sağlayacak olanaklarını yeterli düzeyde sunma (seminer, konferans, gezi, hizmet içi eğitim kursları vb.) ve hizmet içi eğitim kurslarının yeterli sıklıkta, uygun zaman ve uygun konularda düzenlenmesi noktalarında yaşamaktadırlar.

Öğretmenlerin eğitim alanında yeni bilgiler kazanmaları, teknolojik eğitim araç ve gereçlerinden haberdar olmaları ve bunları derste kullanabilmeleri, kendi alanları ile ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirebilmeleri için hizmet içi eğitim programlarına katılmaktadırlar.

Ancak kurumlarda üst kademe yöneticilerin hizmet içi eğitime ilgisiz kalmaları, hizmet içi çalışmalarda başarı gösteren öğretmenlere çok fazla avantaj sağlanmaması (terfi, tayin vs.), bu tür eğitimde sağlanan yararların öğretmenlere tam olarak iletilmemesi, hizmet içi eğitim programlarının öğretmen görüşleri dikkate alınmadan yapılması, hizmet içi eğitim programlarının sürekliliğinin olmaması, bu çalışmaların alan uzmanlığı yeterli olan personel kadrosu ve birimleri tarafından yapılmaması, öğretmenlerin hizmet içi eğitime karşı gösterdikleri olumsuz görüş ve tutumların oldukça yoğun olması ve öğretmenlerin isteksiz davranmaları gibi nedenler hizmet içi eğitim programlarının sağlıklı olarak yürütülmesini engellemektedir. Mesleğinin henüz başında olan beş ile on sene arasında hizmet süresine sahip otuz yaşından az olan öğretmenler; mesleğe yeni atanmış olmalarının verdiği coşkuyla kendini gösterme ve mesleki olarak gelişme çabası içinde olmalarına rağmen, bu gibi sebeplerden dolayı mesleki gelişimlerini sağlayan olanakları yeterli düzeyde bulmamaktadırlar. Ayrıca düzenlenen programların öğretmenler için uygun tarihlerde gerçekleşmemesi ve başka illerde yapılması da özellikle çocuğu olan bayan öğretmenlerde tatminsizliği artırmaktadır.

Mesleki kıdem değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan sosyal olanaklar faktöründe hizmet süresi beş ile on yıl arasında olan öğretmenlerden Anadolu lisesinde görev yapan otuz bir ile kırk yaş arasında erkek ve bayan tüm öğretmenler yüksek oranda tatminsizlik yaşamaktadır. Anadolu lisesinde görev yapan beş ile on yıl arası hizmeti olan öğretmenler en fazla tatminsizliği mesleklerinde sosyal olanakların yeterliliği (öğretmen evi, lojman, tatil olanakları )noktasında yaşarlarken, bu noktada ki en fazla tatmini meslek lisesinde görev yapan öğretmenler yaşamaktadır. Bunun nedeni; genellikle meslek liselerinin bünyesinde lojmanların olması ve öğretmenlerin bu imkandan yararlanmalarının iş tatminlerini artırmasından dolayı olabilmektedir.

Mesleki kıdem değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan yönetim faktöründe hizmet süresi beş ile on yıl arasında olan öğretmenlerden meslek lisesinde görev yapan otuz bir ile kırk yaş arasında erkek öğretmenler en fazla iş tatminsizliği yaşamaktadır. Meslek lisesinde görev yapan beş ile on yıl arası hizmeti olan erkek öğretmenler en fazla tatminsizliği problemlerini rahatlıkla amire iletememesi, okul yönetiminin güvene dayalı, şeffaf ve açık ilişkiler kurulmasını desteklememesi ve getirilen önerilerin okul yönetimi tarafından dikkate alınmaması noktalarında yaşamaktadırlar. Yönetim faktörü açısından meslek lisesinde görev yapan beş ile on yıl arası hizmeti olan

öğretmenlerin en fazla tatmin duydukları noktalar ise, yazılar hakkında zamanında bilgilendirilmeleri ve okul yönetiminin sosyal ve kültürel etkinliklere önem vermesidir.

Okullarda amirlerin iletişimde bulunmayı sevmesi, kendisine yaklaşılabilir, açık ve dinlemeye gönüllü olması, öğretmenlerin şikayetleri ile ilgilenmesi, onlara güven ve saygı duyması, adil davranması, işle ilgili bilgi vermekten kaçınmaması, planlamaya, problem çözmeye, karar almaya ve ödül programını hazırlamaya çağırması öğretmenlerin amirlerine karşı tutumlarını olumlu kılacak dolayısıyla öğretmenlerin işlerinde tatmin olmalarını sağlayacaktır. Bu durum da öğretmenlerin gelişmesine ve verimlerini en üst düzeye çıkarmalarına sebep olacaktır. Ancak idarecilerin öğretmenler için destekleyici olmaması veya onları hiç savunmaması, öğretmenlere yoğun eleştirilerde bulunması, sürekli bürokratik kurallarla öğretmenlere yaklaşması ve öğretmenlerin sadece çalışmaları ile ilgilenip diğer ihtiyaçlarına eğilmemesi, öğretmenlere karşı duyarsız davranması tatminsizliği doğuracaktır. Bu nedenle beş ile on yıl arasında hizmet süresi olan, otuz bir ile kırk yaş arası, meslek lisesinde görev yapan öğretmenler yönetim faktörü açısından; problemlerini rahatlıkla amirlerine iletebilme, okul yönetiminin güvene dayalı, şeffaf ve açık ilişkiler kurulmasını desteklemesi noktalarında tatminsizlik yaşamakta olabilirler.

Okul iklimi açısından ise en fazla tatminsizlik, meslek lisesinde görev yapan hizmet süresi beş ile on yıl arasında hizmet süresi olan erkek öğretmenlerde yaşanmaktadır. En fazla tatminsizlik de, okulda çalışanlara değer verilmemesi noktasında görülmektedir.

Öğretmenlerin sadece görevleri ile ilgili değil de kurum ile ilgili görüş ve düşüncelerini yönetime rahat ve özgür bir şekilde iletebilmeleri işlerine karşı motive olmalarını sağlamaktadır. Ancak bunun yapılmasının yanında, öğretmenlik mesleğinin saygınlığını, taşıdığı değeri ve sahip olunan büyük sorumluluğu düşünerek görevini yapmak isteyen öğretmenlere gerek yönetim tarafından gerekse diğer öğretmenler tarafından bazen bireysel olarak değer verilmemesi meslekleri ile ilgili tatminsizlik yaşamalarına neden olmaktadır. Bu davranışların sebebi ise, gerek yönetimin gerekse öğretmenlerin kişisel tavır ve katı tutum içinde olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Değer verilmeme noktasında tatminsizliğin meslek liselerinde biraz daha fazla görülmesinin sebebi ise; meslek liselerinin büyük olması, kalabalık öğretmen kadrosuna sahip olunmasından dolayı öğretmenlerin birbirleriyle iletişiminin daha zayıf ve ilgilerinin az olması, meslek liselerinin birbirlerinden farklı ve bağımsız bölümlerden meydana gelmesi,



meslek dersi öğretmenlerinin kendilerini kültür dersi öğretmenlerine göre daha ayrıcalıklı görmelerinden dolayı olabilmektedir.

Mesleki kıdem değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan terfi ve ödüllendirme faktöründe hizmet süresi beş ile on yıl arasında olan öğretmenlerden düz lisede görev yapan otuz bir ile kırk yaş arasında erkek öğretmenler yüksek oranda tatminsizlik yaşamaktadır. Düz lisede görev yapan beş ile on yıl arası hizmeti olan öğretmenler en fazla iş tatminsizliklerini mesleklerinde ilerleme imkanlarını bulamamaları ve terfi ve ödül sisteminin yeterince açık ve adaletli biçimde uygulanmaması ve başarıların yazılı ve sözlü olarak takdir edilmemesi noktalarında yaşamaktadırlar.

Terfi ve ödüllendirme açısından mesleklerinde ilerleme imkanlarının olmaması ve terfi ve ödüllendirmelerin adaletli biçimde uygulanması noktalarında beş ile on yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin tatminsizlik yaşamalarının nedenleri; meslek hayatlarının başlangıçlarında bir takım hayaller, arzular ve beklentilerle göreve başlayan öğretmenlerin iş ortamlarının kendilerine sunduğu imkanlarla beklentilerinin çatışmasındandır. Öğretmenler mesleklerindeki tecrübeleri arttıkça, buldukları konumlarını ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulurlar ve saygınlığı olan pozisyonlara yükselmeyi beklerler. Ancak öğretmenlik mesleği yükselmelere çok açık bir meslek değildir.

Öğretmenler, yaptıkları çalışmaların amirleri tarafından bilinmesini ve takdir edilmesini beklemektedirler. Hatta bu duygu bazen işin ekonomik boyutunun bile önüne geçmektedir. Bu beklentilerinin gerçekleşmemesi ise öğretmenlerin üzüntü veya kırgınlık oluşturabilir.

Okullarda öğretmenlere başarılarından dolayı ücretle ödüllendirme gibi maddi ödüllerin yanında, manevi yönden de tatmin sağlayacak plaket, takdir, teşekkür belgeleri veya verilen iyi sicil notları ile ödüllendirme sistemleri uygulanmaktadır. Bu ödüller de öğretmenleri içsel olarak da doyuma ulaştırmaktadır. Ancak burada önemli olan nokta, ödül sisteminin adil ve objektif biçimde işletilebilmesidir. Çünkü iş doyumunun sağlanmasında, ödülün kendisi kadar, öğretmenler tarafından bu ödülün adil olarak algılanıp algılanmadığı da son derece önemlidir. Bu nedenle terfi ve ödüllendirme okullarda her zaman adil bir sistemle yürütülmelidir. Eğer terfiler politik mesele olarak ve kayırcılıkla değerlendirilirse öğretmenlerde güvensizlik yaratır. Yöneticilerin terfi konusunda belirlenen standartlara olabildiğince uyum göstererek hareket etmesi (sicil

notlarının hakkaniyetli verilmesi, görevinde titiz çalışan, başarı elde etmiş, yeni projelerle okulu temsil etmiş personel ile diğerlerinin ayırt edilmesi gibi) öğretmenlerin samimiyet ve dürüstlük duyguları içerisinde güveni arttıracaktır. Bunun sağlanamadığı ortamlarda ise iş tatminsizliği meydana gelecektir.

Mesleki kıdem değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan öğrenci faktöründe hizmet süresi beş ile on yıl arasında olan öğretmenlerden düz lisede görev yapan bayan öğretmenler iş tatminsizliği yaşamaktadır. Düz lisede görev yapan beş ile on yıl arası hizmeti olan öğretmenler en fazla tatminsizliği ise öğrencilerin derse gerekli malzemeleri ve hazırlıkları yapmamaları, öğrencilerin verimli çalışma alışkanlığı göstermemeleri ve mezun olan öğrencilerin ziyarete gelmemeleri noktalarında yaşamaktadırlar.

Öğrencilerin derse gerekli hazırlıkları yaparak gelmemeleri ve verimli çalışma alışkanlığı göstermemelerinde yaşanan tatminsizliğin en fazla düz lisede ve bayan öğretmenlerde görülmesinin nedenleri ise; ergenlik döneminde olan gençlerin öğretmenlerini fazla dinlememek ve kendi başlarına göre hareket etmek istemelerindedir. Bu da öğretmen ile öğrenci arasında çatışmalara neden olmaktadır. Öğrenciler erkek öğretmenlerden daha fazla çekindiklerinden dolayı bayan öğretmenlerle çatışmaya daha fazla girebilmektedirler. Bu durum bayan öğretmenlerin mesleklerine karşı iş tatminsizliği yaşamalarına neden olmaktadır. Bunların yanında Anadolu lisesinde okuyan öğrencilerin üniversite sınavında iyi bir üniversite ve iyi bir meslek seçme yolundaki beklentisinin olması ve okullarına sınav kazanarak gelmeleri; meslek lisesinde okuyan öğrencilerin ise teknik eleman olma ve kısa yoldan işe girmek çabası içinde bulunmaları nedenleri ile bu okulların amaçları ortaya konmuştur. Oysa düz lisede okuyan öğrencilerin ise çoğunlukla üniversiteye girme çabaları Anadolu liselerindeki öğrenciler kadar fazla değildir. Bu sebeple fazla çalışma gayreti içinde bulunmayan öğrencilerin olduğu ve kalabalık sınıf mevcutları olan düz lisede görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri de düşük olmaktadır.

### **Okul Türü Değişkenine Göre Analiz Sonuçları ve Değerlendirme**

Öğretmenlerin mesleklerinden duydukları iş tatmini; sosyal olanaklar, yönetim, müfredat, fiziksel koşul, rehberlik, iletişim, okul iklimi, öğrenci faktörleri bakımından okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken diğer faktörler okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Analizler sonucunda sekiz faktörün okul türü değişkeni bakımından farklılık belirtmesi nedeni ile öğretmenlerin iş tatmini görev yaptıkları okula göre değişiklik göstermektedir. Okul türü değişkenine göre farklılık gösteren yönetim, müfredat, rehberlik, iletişim, okul iklimi ve öğrenci faktörleri açısından analiz sonuçlarına bakıldığında Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin en fazla iş tatminine sahip oldukları söylenebilir. Bu sebeple altıncı hipotez analiz sonuçlarına göre doğrulanmıştır. Sosyal olanaklar ve fiziksel koşullar açısından ise meslek lisesinde görev yapan öğretmenler diğer okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla iş tatminine sahiptirler. Ayrıca analiz sonuçlarına göre sosyal olanaklar, müfredat, rehberlik ve öğrenci faktörleri açısından en az iş tatminine sahip öğretmenler düz lisede görev yapan öğretmenler, yönetim, iletişim, okul iklimi faktörleri açısından en az iş tatminine sahip öğretmenler meslek lisesinde görev yapan öğretmenler, fiziksel koşul faktörü açısından ise en az iş tatminine sahip öğretmenler Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerdir.

Okul türü değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan yönetim faktörüne göre; Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerden otuz yaşından az, beş ile on sene hizmet süresine sahip, erkek- bayan tüm öğretmenler yüksek iş tatmini yaşamaktadırlar. Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler yönetim faktörüne göre en fazla tatmini; okul yönetiminin sosyal ve kültürel etkinliklere önem vermesinde (gezi, yarışma, tören vb.) yaşarken, en az tatmini ise, meslekleri ile ilgili yazılar hakkında zamanında bilgilendirilmeme noktasında yaşamaktadırlar.

Okullarda nitelikli ve içerikli faaliyetler yapılması(kültürel ve sanatsal etkinlikler, tiyatro, sportif yarışmalar, gezi, müzik, eğlence etkinlikleri gibi) öğretmenleri motive etmektedir. Yönetimin, sosyal ve kültürel etkinliklere önem vermesi (yarışma, tören, gezi vb.) noktasında Anadolu lisesinde görev yapan, otuz yaş altındaki öğretmenlerin yüksek iş tatminine sahip olmalarının nedeni; genç öğretmenlerin henüz mesleklerinin başında bıkkınlıktan uzak dinamik olmalarından dolayı etkinlikler düzenlenmesine önem vermeleri ve kendilerini ispatlama çabaları nedeniyle bu etkinliklerde görev almaya istekli olmalarından, öğrencilerle aralarındaki yaş farkının az olması sebebiyle de öğrencilerle kolay iletişim kurabilmeleri ve bu konuda onları yönlendirebilmelerinden dolayıdır denilebilir.

Okul türü değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan müfredat faktörüne göre; Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerden otuz yaşından az, beş ile on

yıl arasında hizmet süresi olan, erkek öğretmenler en fazla iş tatmini yaşarlarken; elli yaş üstü, erkek öğretmenler en düşük iş tatmini yaşamaktadırlar. Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler müfredat faktörüne göre en düşük tatmini; fikirlerimiz alınmadan gelen bakanlık emirlerini uygulamada zorluk çekebilme noktasında yaşamaktadırlar.

Sürekli değişen bakanlık emirlerini uygulamada zorluk çekme noktasında; genç öğretmenler yeniliklere daha açık ve müfredatlarda yapılan değişikliklere diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha kolay adapte olabilmektedirler. Bu nedenle de iş tatminleri daha yüksektir. Bu noktada en fazla tatminsizlik ise elli yaş üstü öğretmenlerde görülmektedir. Bunun da sebebi ise, elli yaş üstü öğretmenlerin teknolojiyi ve yenilikleri takip etme ve kullanmada daha ilgisiz kalmaları, geçmişten gelen uygulamaları devam ettirmede ısrarcı olmaları ve değişiklikleri kabullenmede zorluk çekmelerinden kaynaklanıyor olabilmektedir.

Okul türü değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan rehberlik faktörüne göre; Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerden elli yaş üstü, yirmi seneden fazla hizmet süresine sahip erkek öğretmenler yüksek iş tatmini yaşamaktadırlar. Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler rehberlik faktörüne göre en fazla tatmini; öğrencileri ailevi, kişisel ve sosyal yönden yeteri kadar tanıyarak ona göre davranma noktasında yaşamaktadırlar.

Okul türü değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan iletişim faktörüne göre; Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerden elli yaş üstü, yirmi seneden fazla hizmet süresine sahip bayan öğretmenler en fazla iş tatmini yaşamaktadırlar. Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler iletişim faktörüne göre en fazla tatmini; çalışma arkadaşları ile saygılı ve uyumlu ilişkiler içinde görev yapma ve çalışma arkadaşlarından gerektiğinde rahatlıkla yardım isteyebilme noktalarında yaşarken, en az tatmini ise, velilerin okul ile işbirliği içinde bulunma noktasında yaşamaktadırlar.

Okul türü değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan öğrenci faktörüne göre; Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerden kırk bir ile elli yaş arası, yirmi seneden fazla hizmet süresine sahip bayan öğretmenler yüksek iş tatmini yaşamaktadırlar. Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler öğrenci faktörüne göre en fazla tatmini; sınıflarda öğrencilerle kolay iletişim kurabilme ve sınıfta hakimiyeti sağlayıp

öğrencileri derse hemen motive edebilme noktalarında yaşarken, en az tatmini ise, mezun olan öğrencilerin ziyarete gelmesi noktasında yaşamaktadırlar.

Genel olarak Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler; rehberlik, iletişim, ve öğrenci faktörleri açısından yüksek iş tatminine sahiptirler. İletişim açısından öğretmenlerin yüksek tatmin duymalarının sebebi; mesleklerinde birçok insan tanımaları nedeniyle (öğrenci, meslektaş, veli) insan ilişkilerinde daha rahat davranmalarından, çalışma arkadaşlarına tecrübeleri doğrultusunda yol gösterme, yardım etme ve gerektiğinde de yardım alabilme noktalarında uyumlu çalışma göstermelerinden kaynaklanmaktadır denilebilir. Ayrıca bu grup öğretmenler; mesleklerinde kazandıkları deneyim nedeniyle de öğrencileri ailevi ve sosyal yönlerden tanıyarak; Anadolu lisesi öğrencisinin üniversite sınavında iyi bir üniversite ve iyi bir meslek seçme yolundaki beklentisini bilerek ona göre davranabilmekte ve rehberlik edebilmektedir. Anadolu lisesi öğrencileri, bu hedefleri doğrultusunda diğer liselerde okuyan öğrencilere göre daha iyi alt yapıya sahip, derslerine daha ilgili, daha titiz, daha azimli çalışmakta ve öğretmenlerine sık sık sorular getirerek yardım istemektedirler. Bunların neticesinde öğretmen, bilgiyi öğrenmeye daha istekli olan Anadolu lisesi öğrencisi ile kolay iletişim kurabilmekte, onları ilgilenmeye değer bulmakta ve kolayca motive edebilmektedir. Bu da öğretmenin mesleğinde yüksek iş tatmini yaşamasına neden olmaktadır.

Okul türü değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan okul iklimi faktörüne göre; Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerden elli yaş üstünde, hizmet süresi yirmi yıldan fazla olan bayan öğretmenler en fazla iş tatmini yaşamaktadırlar. Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler okul iklimi faktörüne göre en fazla tatmini; görev yaptıkları okulun diğer okullar arasında bir saygınlığının olması ve bu okulda görev yapmanın bir prestij kaynağı olması ile bu okulda çalışmayı diğer arkadaşlarına tavsiye etme noktalarında yaşamaktadırlar.

Çalışanlar çevreden kabul gören, özellikli olarak algılanan kurumlarda çalışmak isterler ve bu kurumlarda yaptıkları işten daha fazla tatmin duyarlar. Okulların sosyal statüleri öğretmenler için bir tatmin kaynağıdır. Bu nedenle öğretmenler başarıları ile adını duyurmuş, iletişimin ve anlayışın yüksek olduğu okullarda görev yapmak arzusundadırlar. Anadolu liselerinde sınavı kazanarak gelmiş, başarıma hedefinde olan öğrenciler okuduğu için öğretmenler mesleklerinde başarı hissini sürekli yaşamaktadırlar. Bunların yanında öğretmenler, öğrenci başarıları için birbirleri ile ve idari personel ile sürekli bir araya

gelerek uyumlu iletişim içinde bulunmak durumundadırlar. Bu gibi nedenlerden dolayı okul iklimi faktörüne göre Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini yüksek olabilir.

Okul türü değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan sosyal olanaklar faktörüne göre; meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerden elli yaş üstü, yirmi seneden fazla hizmet süresine sahip erkek öğretmenler iş tatmini yaşamaktadırlar. Meslek lisesinde görev yapan öğretmenler sosyal olanaklar faktörüne göre en fazla tatmini; iyi sağlık imkanları sunabilen ve emekliliği garantileyen bir mesleğe sahip olma noktasında yaşamaktadırlar.

Elli yaş üstü öğretmenlerin sosyal olanaklar faktörü içinde en çok tatmini emekliliklerini garantileyen bir mesleğe sahip olma noktasında yaşamalarının nedeni; emeklilikleri yaklaşan elli yaş üstü öğretmenlerin meslek hayatları süresince ve emeklilikten sonra da hayatlarını devam ettirmelerini ve maddi problemlerle baş etmelerini sağlayacak bir mesleğe sahip olduklarını düşünmelerinden kaynaklanmaktadır.

Okul türü değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan fiziksel koşullar faktörüne göre; meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerden elli yaş üstü, yirmi seneden fazla hizmet süresine sahip erkek öğretmenler iş tatmini yaşamaktadırlar. Meslek lisesinde görev yapan öğretmenler fiziksel koşullar faktörüne göre ise öğretmenler en fazla tatmini; okulda giriş-çıkış, yangın gibi güvenlik tedbirlerinin alınması; okulun ısınma, temizlik, aydınlatma gibi fiziksel koşullarının iyi olması ve okulda laboratuvar, (bilgisayar, kimya, lisans vb.)spor salonu, konferans odası, öğretmenler odası gibi birimlerin mevcut ve kullanışlı durumda olması noktalarında yaşarken, en az tatmini ise, kalabalık sınıflarda görev yapma noktasında yaşamaktadırlar.

Okullarda öğretmen odalarının kullanışlı ve yeterince malzeme ile donatılmış olması, (öğretmen sayısı kadar dolap, sandalye, bilgisayar ve internet, askılık, vs.) fizik, kimya, biyoloji, İngilizce, bilgisayar branşındaki gibi öğretmenlerin branşlarıyla ilgili çalışmalarını yürütebilecekleri laboratuvarların olması, spor salonu, kütüphane(güncel kitap ve yayınlarının yer alması), yemekhane gibi bölümlerin bulunması ve yeterli hizmeti verebilmesi gibi birçok etken öğretmenlerde kendilerine değer verildiğini hissettirir. Ayrıca okullarda derslik ve diğer bölümlerin yeterli düzeyde ısıtılması ve aydınlatılması da öğretmenlerde iş verimliliğini artıran önemli bir faktörlerdendir. Elli yaş üstü

öğretmenlerin fiziksel koşullar faktörüne göre iş tatminlerinin yüksek olmasının nedeni ise, mesleğinin bilgi ve tecrübe yönünden zirvesinde olan öğretmenlerin geçmişte görev yaptıkları okulların imkanları ile şu anda görev yaptıkları koşulları iyi olan okulların imkanlarını karşılayabilmelerinden dolayı olabilir. (Okul donanımı, araç, gereç, materyal, malzeme vb.) Bu tatminin meslek liselerinde fazla olmasının nedeni ise de, meslek liselerinin çoğunun kendilerine has bir kaynak zenginliğinin olması(döner sermaye vb.), bu zenginliğin okul koşullarının iyileştirilmesi yönünde kullanılması ve teknik okul olunmasından dolayı teknolojik gelişmelerin sürekli takip edilmesi ve imkanlar doğrultusunda okulda uygulanmaya çalışılmasındandır.

### **Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Analiz Sonuçları**

Öğretmenlerin mesleklerinden duydukları iş tatmini; terfi ve ödüllendirme faktörü bakımından çocuk sahibi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken diğer faktörler çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Analizler sonucunda on iki faktörün çocuk sahibi olma değişkeni bakımından farklılık belirtmemesi nedeni ile öğretmenlerin iş tatmini çocuk sahibi olup olmamaya göre değişiklik göstermemektedir. Bu sebeple yedinci hipotez analiz sonuçlarına göre doğrulanmıştır. Ancak çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılık gösteren terfi ve ödüllendirme faktörü açısından analiz sonuçlarına bakıldığında ise çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin çocuk sahibi olan öğretmenlere göre daha fazla mesleklerinden tatmin duydukları söylenebilir.

Çocuk sahibi olma değişkeninin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunan terfi ve ödüllendirme faktöründe çocuk sahibi olmayan erkek öğretmenler bütün bayan öğretmenlere göre daha fazla iş tatminine sahiptir. Çocuk sahibi olmayan öğretmenler; başarıların yazılı ve sözlü olarak takdir edilmesi ve terfi ve ödül sisteminin yeterince açık ve adaletli olması noktasında iş tatmini yaşarken, mesleklerinde ilerleme imkanı bulma noktasında ise daha az iş tatmini yaşamaktadırlar.

Bunun nedeni bayan öğretmenlerin annelik, eşlik gibi ikinci bir rollerinin olması ve idari kademelerde görevlere geldiklerinde erkek astları ile olan ilişkilerinde sıkıntı yaşamalarından dolayı yükselme beklentisi içinde olmamaları, erkek öğretmenlerin ise bu beklentiyi daha fazla yaşamalarından kaynaklanmaktadır.

## **Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Analiz Sonuçları**

Faktörlerin hiçbiri mesleği isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sebeple sekizinci hipotez analiz sonuçlarına göre doğrulanmıştır.

Mesleklerini isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre öğretmenlerin iş tatminleri görev yapılan okullara, cinsiyete, kıdeme, yaşa göre değişmemektedir.



## GENEL DEĞERLENDİRME

Günümüzde kurumlar tarafından; etkin ve verimli üretimin gerçekleşmesinin, çalışanların işlerinden mutlu olması ve zevk duyması ile mümkün olacağıın anlaşılması sonucunda insana verilmesi gereken değer artmıştır. Bu nedenle kurumlar çalışanların iş tatminlerine önem vermeye başlamışlardır.

Eğitim kurumlarının temel yapı taşlarından olan öğretmenlerin de öğretmenlik mesleğinin gereği olan en verimli hizmeti ortaya koyabilmeleri için; mesleklerinden duydukları tatmin kaynaklarının artırılması, tatminsizlik sebeplerinin ise belirlenerek nedenlerinin araştırılması gerekmektedir.

Bu sebeplerle bu araştırma genel olarak; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerinin(cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslekteki kıdemi, bulunduğu okuldaki hizmet süresi, çocuk sahibi olma, ve mesleği isteyerek seçme) belirlenerek iş tatminlerini etkileyen faktörlerin(işin niteliği, mesleki gelişim, sosyal olanaklar, ücret, yönetim, terfi ve ödüllendirme, müfredat, ders programı, fiziksel koşullar, rehberlik, iletişim, okul iklimi, öğrenci) bu özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeyi ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre iş tatminlerini etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş tatminleri cinsiyete göre değişmemektedir. Ülkemizde yalnızca okul öncesi eğitimde bayan öğretmenlerin sayısının erkek öğretmenlere göre çok fazla olduğunu, diğer eğitim kademelerinde ise öğretmenler arasında cinsiyet farklılığı çok fazla olmamakla birlikte erkek öğretmen sayısının biraz daha fazla olduğunu gösteren araştırmalar vardır. Erkek ve bayan öğretmen sayılarının birbirine yakın olması ve iş tatminlerinin de cinsiyete göre değişmemesi, bayan mesleği gibi algılanan öğretmenlik mesleği hakkındaki yanlış kanıyı değiştirmekte ve bu mesleğin cinsiyet gözetmeyen bir meslek olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin iş tatmini yaşa göre değişiklik göstermemektedir. Öğretmenlik mesleği içinde yaşı otuzdan az olan öğretmenlerden, yaşı ellinin üzerinde olan öğretmenlere kadar her yaş grubunda öğretmen vardır. Araştırma sonuçlarına göre yaş otuzdan az olan bir öğretmenin mesleğe başlamış olmanın getirdiği heyecan ve dinamikliliğin verdiği iş tatminini ile; yaşı ellinin üstünde, mesleğinin zirvesinde olan bir öğretmenin sahip olduğu tecrübe ve mesleğini benimsemesinden dolayı yaşadığı iş

tatminini arasında farklılığın olmaması öğretmenliğin, yaşa göre değil çok severek çok sabır ve fedakarlık gösterilerek yapılması gereken bir meslek olduğunun göstergesidir.

Öğretmenlerin iş tatmini eğitim düzeylerine göre değişiklik göstermemektedir. Genel olarak çalışan insanlar eğitim seviyelerine uygun bir işe sahip oldukları zaman yüksek iş tatmini yaşarlar. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun üniversitede aldıkları eğitime uygun bir meslek yapıyor olmaları, öğretmenlik mesleğinin çok fazla yükselme olanağı veren bir meslek olmaması ve yükselmenin öğretmenlere çok fazla bir getirisinin olmamasından dolayı yüksek lisans veya doktora yapan bir öğretmen ile lisans eğitimi olan bir öğretmenin beklentilerinin yakın olması öğretmenlerin iş tatminlerinin eğitimlerine göre değişmediğini göstermektedir.

Öğretmenlerin iş tatmini medeni durumlarına ve çocuk sahibi olma veya olmamalarına göre değişiklik göstermemektedir. Ayrıca mesleklerini isteyerek seçen öğretmen sayısının fazla olması, öğretmenlik mesleğinin yapısı gereği sevilerek yapılması gereken bir meslek olduğunun bilincinde olunması bakımından önemlidir.

Görev yaptıkları okullara göre öğretmenlerin iş tatminleri farklılık göstermektedir. Anadolu lisesi, meslek lisesi ve düz lisede yapılan araştırmaya göre; Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri incelenen faktörlerin çoğunluğunda diğer liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen faktörler görev yaptıkları okullara göre sıralandığında; meslek lisesinde, Anadolu lisesinde ve düz lisede görev yapan öğretmenler genel olarak en fazla tatmini işin niteliği, iletişim ve okul iklimi faktörlerinde yaşamaktadır.

İşin niteliği yönünden: Öğretmenlik mesleği; toplumda saygınlığı olan, başkalarına yardım edebilme duygusunu ve başarıya hissini yaşatan bir meslektir. Öğretmenler bilgilerini ve yeteneklerini kullanabildikleri, yaptıkları işin çalıştıkları kuruma katkısını görebildikleri, görevlerinin açık ve belirli olduğu ve mesleklerinin diğer insanlar üzerindeki etkisi ve sorumlulukları fazla olan bir mesleği yapmaktan dolayı iş tatmini yaşamaktadırlar. Bunların yanı sıra öğretmenler, sınıflarda müfredatlar çerçevesinde yaratıcılıklarını kullanabilme, kendi kararlarını ve kendi yöntemlerini uygulama özgürlüğüne sahiptirler. Bu nedenle hakimiyetin kendisinde olduğunu bilmek; sınıf, atölye,

laboratuar ortamlarında bağımsız olarak hareket edebilmek öğretmenlerde iş tatminini artırmaktadır.

İletişim yönünden: Eğitim kurumlarında çoğu zaman informal iletişim(öğretmenlerin birbirleriyle, öğrencilerle, velilerle, memur ve hizmetlilerle kurduğu iletişim), formal iletişimden (yöneticinin öğretmenlerle veya diğer personelle olan iletişimi) daha önemli olmuştur. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını okulda çalışarak geçiren öğretmen, uyumlu iş arkadaşları ile birlikte sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı okulda dost diyebileceği, anlaşabildiği ve destekleyici iş arkadaşlarının bulunması, gerektiğinde yardım edebilmesi ve yardım alabilmesi öğretmenin iş doyumunu artırmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin teneffüs aralarındaki sohbetleri, çalışma saatleri dışında bir araya gelerek çeşitli sosyal faaliyetlerde bulunmaları, zümre toplantılarındaki uyumlu çalışmaları ve dayanışma doğuran bu faaliyetler öğretmenlerde iş tatmini yaratmaktadır.

Okul iklimi yönünden: Okulların sosyal statüleri öğretmenler için bir tatmin kaynağıdır. Bu nedenle öğretmenler başarıları ile adını duyurmuş, dayanışmanın, uyumun ve anlayışın yüksek olduğu okullarda görev yapmak arzusundadırlar. Okulda oluşan iklimin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi büyüktür. Eğer okuldaki iklim ile öğretmenlerin bireysel ihtiyaçları arasında uyum varsa tatmin en yüksek dereceye ulaşır. Güven veren, dürüst, adil davranılan, ilişkilerin iyi olduğu, çatışmaların en aza indirildiği bir ortam öğretmenlerin iş tatminini olumlu yönde etkiler. Paylaşılan ortak değerler, davranışlar, öğretmenlerin okula ve birbirine bağlılıklarını artırır. Okulda birliktelik sağlanır ve biz duygusuyla hareket edilir. Yapılan araştırmaların çoğu da öğretmenlerin, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, iş arkadaşlarını tanıma ve onlara yardımcı olma, yönetici tutumları gibi okuldaki iklimi oluşturan etkenlerden yeterince tatmin olduklarını göstermiştir. Bu sonuç bizim araştırmamızı destekler niteliktedir. Bütün bunların neticesinde de, farklı kültürlerde yetişmiş ve aynı okulda çalışmak için bir araya gelmiş öğretmenler, birbirleriyle bütünlük içinde ve rahat ve huzurlu bir okul ortamında görev yapmaktadırlar.

Genel olarak öğretmenler; işin niteliği, iletişim ve okul iklimi faktörlerinde yüksek iş tatmini yaşamalarının yanında, Anadolu lisesindeki öğretmenler öğrenci ve öğrenciye rehberlik edebilme yönünden, meslek lisesindeki öğretmenler ise okullarının fiziksel koşulları yönünden de yüksek iş tatmini yaşamaktadırlar.

Öğrenci ve rehberlik yönünden: Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenler öğrencilerin üniversite sınavında iyi bir üniversite ve iyi bir meslek seçme yolundaki beklentisini bilerek ona göre davranabilmekte ve onlara rehberlik edebilmektedirler. Anadolu lisesi öğrencileri, bu hedefleri doğrultusunda diğer liselerde okuyan öğrencilere göre daha iyi alt yapıya sahip, derslerine daha ilgili, daha titiz, daha azimli çalışan öğrencilerdir. Bunların neticesinde öğretmen, bilgiyi öğrenmeye daha istekli olan Anadolu lisesi öğrencisi ile kolay iletişim kurabilmekte, onları ilgilenmeye değer bulmakta ve kolayca motive edebilmekte ve mesleklerinde kazandıkları deneyim nedeniyle de öğrencileri ailevi ve sosyal yönlerden tanıyarak yönlendirebilmektedir. Bu da Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin öğrenciler açısından mesleklerinde yüksek iş tatmini yaşamalarına neden olmaktadır.

Fiziksel koşullar yönünden: Meslek liselerinin çoğunun kendilerine has bir kaynak zenginliği vardır. (Döner sermaye, staj vb.) Bu zenginliğin okul koşullarının iyileştirilmesi yönünde kullanılması ve teknik okul olunmasından dolayı teknolojik gelişmelerin sürekli takip edilmesi ve imkanlar doğrultusunda okulda kullanılmaya çalışılması meslek liselerinin fiziksel koşullarının diğer liselere göre daha iyi olmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle genellikle meslek liselerinde araç, gereç ve materyal sıkıntısı fazla çekilmemekte, tepegöz, projeksiyon makinesi gibi teknolojik araçlar da mevcut bulunmaktadır. Ayrıca meslek liselerinin birçok bölümlerden oluşan kalabalık ve büyük okullar olmalarından dolayı yemekhane, spor salonu, bilgisayar, yabancı dil, kimya, fizik laboratuvarları gibi birimlerinin bulunması öğretmenlerin görev yaptıkları okulda iş tatmini yaşamalarına neden olmaktadır.

Anadolu lisesinde, meslek lisesinde ve düz lisede görev yapan öğretmenler en fazla tatminsizliği ise mesleki gelişim, terfi ve ödüllendirme, sosyal olanaklar ve müfredat faktörlerinde yaşamaktadırlar.

Mesleki gelişim yönünden: Öğretmenlerin eğitim alanında yeni bilgiler kazanmaları, teknolojik eğitim araç ve gereçlerinden haberdar olmaları ve bunları derste kullanabilmeleri, kendi alanları ile ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirebilmeleri için hizmet içi eğitim programlarına katılmaktadırlar. Ancak kurumlarda üst kademe yöneticilerin hizmet içi eğitime ilgisiz kalmaları, hizmet içi çalışmalarda başarı gösteren öğretmenlere çok fazla avantaj sağlanmaması (terfi, tayin vs.), bu tür eğitimde sağlanan yararların öğretmenlere tam olarak iletilmemesi, hizmet içi

eğitim programlarının օđretmen gօrüşleri dikkate alınmadan yapılması, hizmet içi eğitim programlarının sۈrekliliđinin olmaması, bu çalışmaların alan uzmanlığı yeterli olan personel kadrosu ve birimleri tarafından yapılmaması, օđretmenlerin hizmet içi eğitime karşı gօsterdikleri olumsuz gօrۈř ve tutumların oldukça yoğun olması ve օđretmenlerin isteksiz davranmaları gibi nedenler hizmet içi eğitim programlarının sağlıklı olarak yۈrۈtۈlmesini engellemektedir. Ayrıca dۈzenlenen programların օđretmenler için uygun tarihlerde gerçekleşmemesi ve başka illerde yapılması da օzellikle çocuğu olan bayan օđretmenlerde tatminsizliği artırmaktadır.

Terfi ve օdۈllendirme yօnۈnden: օđretmenler mesleklerindeki tecrۈbeleri arttıka, buldukları konularını ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulurlar ve saygınlığı olan pozisyonlara yۈkselmeyi beklerler. Ancak օđretmenlik mesleği yۈkselmelere çok açık bir meslek değildir. Ayrıca օđretmenler, yaptıkları çalışmaların amirleri tarafından bilinmesini ve takdir edilmesini de beklemektedirler. Hatta bu duygu bazen işin ekonomik boyutunun bile օnۈne geçmektedir. Bu beklentilerinin gerçekleşmemesi ise օđretmenlerin ۈzۈntۈ veya kırgınlık oluşturmaktadır. Bunun yanında okullarda օđretmenlere başarılarından dolayı uygulanan օdۈl sisteminin adil ve objektif olması gerekir. ۈnkۈ iş doyumunun sağlanmasında, օdۈlۈn kendisi kadar, օđretmenler tarafından bu օdۈlۈn adil olarak algılanıp algılanmadığı da son derece օnemlidir. Terfilerin politik mesele olarak ve kayırcılıkla değerlendirilmesi օđretmenlerde gۈvensizlik ve iş tatminsizliği meydana getirmektedir.

Sosyal olanaklar yօnۈnden: օđretmenler emekliliklerini garantileyen bir mesleğe sahip olmalarından memnuniyet duymalarına rağmen, mesleklerindeki sosyal olanakları yeterli bulmamaktadırlar. (օđretmen evi, lojman vb.)

Mۈfredat yօnۈnden: Bakanlık tarafından mۈfredatlarda ve sistemde sۈrekli değişiklik yapılması, derslerin içeriklerinin artırılması bunun yanında içeriğe gօre verilmesi gereken ders saatinin azaltılması օđretmenlerde tatminsizlik yaratmaktadır.

Genel olarak օđretmenler ۈcret yօnۈnden de tatminsizlik yaşamaktadırlar. Çoğu օđretmen aldıkları ۈcretin normal harcamalar için yeterli olmadığını, hak ettiklerinden daha az ve dۈřۈk ۈcretle çalıştıklarını dۈřۈnmektedirler.

Öğretmenlerin beklentilerinin ait olduğu kurum tarafından karşılanmaması (başarının takdir edilmemesi, saygı gösterilmemesi, huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmaması gibi)ya da geleceğe ilişkin olarak yaptıkları değerlendirmede(yükselme, konum değiştirme, maaşlarının artması gibi) beklentilerinin karşılanamayacağına ilişkin kanıya varmaları mesleklerine karşı motivasyonlarının düşmesine, iş tatminsizliği yaşamalarına ve ortak bir kurum amacı gerçekleştirmemelerine neden olmaktadır. Bu sebepler sadece kişisel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmamakta, kurum açısından baktığımızda öğretmenlerde mesleklerini yapmada isteksizlik, meslekten ayrılma, yetersizlik duygusuna kapılma, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, meslekten uzaklaşma isteği, yanlış kararlar verme gibi durumlara da neden olabilmektedir.

## ÖNERİLER

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

Hizmet içi eğitim kurslarının öğretmenlere çok fazla avantaj getirmesinin sağlanması, bu tür eğitimde sağlanan yararların öğretmenlere daha iyi anlatılması ve böylece öğretmenlerin kurslara daha ilgi göstermeleri yönünde teşvik edilmesi, hizmet içi eğitim programlarının öğretmen görüşleri dikkate alınarak yapılması, bu programların sürekliliğinin sağlanması, bu çalışmaların alan uzmanlığı yeterli olan personel kadrosu ve birimleri tarafından yürütülmesi ve daha uygun tarihlerde gerçekleştirilmesi önerilebilir.

Öğretmenlerin tatminsizlik yaşadıkları terfi ve ödüllendirme konusunun yeniden düzenlenmesi önerilebilir. Öğretmenlerin, idarecilerin ve velilerin dahil olduğu adil bir sistem tam olarak oluşturulmalıdır. Günümüzde performans değerlendirme sistemi çok az sayıda okulda kullanılmış olmasına rağmen, bunun tüm okullarda uygulanması gerekmektedir.

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

Okul olanakları sadece öğrenciler için değil aynı zamanda çalışanların performansları içinde önem arz etmektedir. Bu nedenle okulların derslik, kaynak, araç-gereç sorunlarının çözülmesi gerekmektedir. Öğretmenler bu sıkıntılar nedeniyle görevlerini tam anlamıyla yerine getirememekte ve bu durum onları tatminsizliğe itmektedir. Bu konuda meslek liseleri, okul-sanayi işbirliğini geliştirmeleri için teşvik edilmeli ve önlerindeki engeller kaldırılmalıdır. Sadece meslek liselerinde değil diğer okulların da kendi gelirlerini arttırıcı, döner sermaye vb. gibi sistemler geliştirilmelidir.

Uygulanacak müfredatlar hazırlanırken sadece bakanlıktan değil de okullardan da istekli öğretmenlerin de görev alması sağlanmalıdır. Çünkü yaşanacak problemler okullarda uygulamayı gerçekleştirecek olan öğretmenlerdir.

Sosyal olanaklar açısından öncelikle maaş artışına gidilerek öğretmenlerin geçim

düzeylerinin yükseltilmesi, öğretmen evlerinin sayılarının artırılması, sadece meslek liselerinin bünyesinde olan lojmanların diğer liselerde de yaygınlaştırılması ve sağlık, ulaşım gibi haklarda daha da iyileştirme yapılması önerilebilir.

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

Yukarıdaki önerilerin gerçekleşme derecesinde öğretmenlerimizin iş tatminlerinin artacağı ve gelecek nesillere daha kaliteli, çağdaş bir eğitim sunulacağı düşünülmektedir.



## KAYNAKÇA

Acar, A.C., “Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma” İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul, 1992

Akçamete, G.-Kaner, S.-Sucuoğlu, B., Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doymumu ve Kişilik, Ankara, 2001

Akıncı, Z., “Turizm Sektöründe İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beşyıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” Akdeniz üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.2, Sayı.4, Kasım 2002

Aksu, S., Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1998

Aldınay, A., İş tatmini İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki Resmi, Özel, Yabancı Özel Lise Öğretmenleri üzerinde Yapılmış Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 1996, İstanbul

Aliyeva, S., Tekstil Sektöründe Bir Araştırma:Hizmet-içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2001

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

Aydemir, M., “Örgütlerdeki Etik İklimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri”, Sakarya Üniversitesi XV.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, 25-27 Mayıs 2007

Bakan, İ.-Büyükmüşe, T., “Örgütsel İletişim Ve İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler:Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması” Ankara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.4, Sayı.7, Antalya, 2004

Balcı, A., Eğitim Yöneticisinde İş Doymumu, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, 1987

Baloğlu, B., Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri, İstanbul, 1997

Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Ankara, 2000

Baykal, Y., İstatistik Metotlar ve Uygulamalar, Ankara, 1999

Baysal, A.C.-Tekaraslan, E., Davranış Bilimleri, İstanbul, 2004

Bingöl, D., “İş Tatmini ve İşçi İşveren ve Toplum Açısından Önemi” Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Sayı.77, Aralık 1986

Bingöl, D., İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı, İstanbul, 1990

Bozkurt, S.-Doğan, A., “İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki : Çanakkale İlindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmesinde Bir Uygulama “ Ulusal Serbest Bildiriler, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Anatolia: Turizm Araştırma Dergisi Ankara, Mayıs 2006

Bursalıoğlu, Z., Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Ankara, 2005

Büyükkaragöz, S.-Kesici. Ş., “ Eğitimde Öğretmenin Rolü ve Öğretmen Tutumlarının Öğrenci Davranışları Üzerindeki Etkisi” Milli Eğitim Dergisi, Sayı.137, Ankara, Ocak-Şubat - Mart 1998

Büyükkaragöz, S. ve diğerleri, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Konya, 1998

Coker, R.D.-Eskridge, D.H., ”Öğretmenlerde Stres: Belirtileri, Nedenleri ve Başa Çıkma Teknikleri”, (Çev. M. Buluş) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı.5, 1999

Çoşkun, R. ve diğerleri, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Adapazarı, 2001

Curan, J.-Stanworth, J., “A New Look At Job Saticfaction In The Small Firm” Human Relatios, 34/5, 1981

Çakır, Ö., İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara, 2001

Çarıkçı, H.İ., “Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler, Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.5, Sayı.2, 2000

Çetinkanat, C., Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Ankara, 2001

Çivilidağ, A., Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003

Demir, F., Lise Öğretmenlerinde İletişim ve Problem Çözme Becerisini Artırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2007

Demir, N., Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, İstanbul, 2007

Demircan, D.-Demirhan, G., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması” Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt.9, Sayı.1, Ankara, 2004

Dolaşır, S.-Dolaşır, S., “Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının İş Doyumu” Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt.4, Sayı.3, 2006

Durmaz, M., Kişiler Arası İletişim ve Motivasyon, İzmir, 2004

Edwin, L., “Nature And Causes Of Job Satisfaction” Handbook Of Industrial And Organizational Psychology (Ed. Dumette), 1983, p:97

Erden, M., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, İstanbul, Eylül 2005

Erdil, O. ve diğerleri, “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt.5, Sayı.1, 2004

Erdoğan, İ., İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, 1996

Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 2007

Ergeneli, A.-Eryiğit, M., “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması” Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi, Cilt.19, Sayı.2, 2001

Eskicumalı, A., “Eğitim, Öğretim ve Öğretmenlik Mesleği” Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Ed. Y. Özden), Ankara, 2004

Gençay, Ö.A., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt.15, Sayı.2, 2007

Gillet, R.-Pietroni, C.P., Çağımızın Büyük Sağlık Sorunu Depresyon: Stresler, Bunalımlar, Nedenleri, Önlemleri, Tedavileri (Çev. Z. Kütevin - E. Kütevin), İstanbul, 1990

Gordon, T., Etkili Öğretmenlik Eğitimi ( Çev. E. Aksay, Ed. B.Özkan), İstanbul, 1996

Gümüşeli, A.İ., “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Sitilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki” Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi, Cilt.1, Sayı.1, Bahar 2004

Gürbüz, Y., Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları İle Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1998

Hacıoğlu, F.-Alkan, C., Öğretmenlik Uygulamaları, Ankara, 1997

Hesapçioğlu, M., Öğretim İlke ve Yöntemleri, İstanbul, 1988

Hesapçioğlu, M. ve diğerleri, Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Ed. M. Gürsel- M. Hesapçioğlu), Ankara, 2005

<http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr.A6.pdf> 10.01.2008

[http://eku.comu.edu.tr/index/2/1/tkarakose\\_ikocabas.pdf](http://eku.comu.edu.tr/index/2/1/tkarakose_ikocabas.pdf) 10.01.2008

<http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr.130.pdf> 10.01.2008

Hulin, C.L.-Smith,P.A., “An Empirical Investigation Of Two Implications Of The Two Factor Theory Of Job Satisfaction” Journal Of Applied Psychology, 1967, Vol:51, p:396-402

İşıkhan, V., ”Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü:İş Doyumu” Verimlilik Dergisi, Cilt.1, Ankara, 1996

İncir, G., "Motivasyon" Verimliliği Arttırıcı Yaklaşım ve Teknikler Dizisi, S.5, Ankara, 1990

İncir, G., Çalışanlarda İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Ankara, 1990

Jordell, K.O., “Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Sosyalleşmesinde Yapısal ve Kişisel Özellikler”, (Çev. N. Güçlü) Milli Eğitim Dergisi, Sayı.129, Ankara, Ocak-Şubat-Mart 1996

Karagöl, K., Job Satisfaction Of English Native Speaking Teachers In İstanbul, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1997

Karaköse, T.-Kocabaş, İ.,”Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri” Eğitimde Kuram ve Uygulama, Cilt.2, Sayı.1, 2006

Kaynak, T., Organizasyonel Davranış, İstanbul, 1990

Kazanç, H., Kamu Kuruluşlarında İş Tatmini ve Tübitak Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 1998

Khaleque, A.-Rahman. M.A., “Perceived Importance Of Job Facets And Overall Job Satisfaction Of Industrial Workers” Human Relations, 40/7, 1987

Kılbaş, Ş., “2000 li Yıllarda Etkili Öğretme Nasıl Olmalıdır?” Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , Cilt.2, Sayı.19, 2000

Kılınç T., Çatışma İçinde Davranışın Sosyal Psikolojisi (Ed. E.Tekarslan), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2000

Kıncal, R.Y., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2004

King, M.-Murray, M.-Atkinson, T., “Background, Personality, Job Characteristics And Satisfaction With Work In A National Sample” Human Relations , 35/2, 1982

Kitapçı, H., “Türk Hava Yolları İçinde Özdeğerleme Kavramı ve Çalışanların İş Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma” Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, Cilt.4, Sayı.16, 2001

Koç, Z., “Rehberlik ve Araştırma Merkezinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt.9, Sayı.2, 2001

Koçel, T., İşletme Yöneticiliği, İstanbul, 2001

Köktürk, T., İlköğretim Okulları İkinci Kademe İngilizce Öğretmenlerinin Profili, Motivasyonu ve İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri, İstanbul, 1997

Kurt, T., “Herzberg’in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi” Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt.25, Sayı.1, Ankara, 2005

Mertol, Ş., Orta Kademe Yöneticilerinin İş Tatmini ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, 1993

Minibaş, J., Özel ve Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü İle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1990

Molla, S., Üniversitedeki İngilizce Okutmanların İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002

Mucuk, İ., Pazarlama İlkeleri, İstanbul, 2004

Mucuk, İ., Modern işletmecilik, İstanbul, 1998

Nazik, M.H.-Arlı, M., Araştırma Teknikleri, İstanbul, 2003

Ocak, G., “Meslek Olarak Öğretmenlik” Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2005

Oktay, A., “Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri” Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı.3, İstanbul, 1991

Özdayı, N., Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, 1990

Özdemir, S.-Yalın, H.İ.-Sezgin, F., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara,2004

Özgüven, İ.E., Endüstri Psikolojisi, Ankara, 2003

Özkalp, E.-Kırel, Ç., Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı, Yayın no:149, Eskişehir, 2001

Özmen, S., Dershane Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Öğrenci Memnuniyetine Yansımaları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006

Öztürk, A.-Özdemir, F., “İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.17, Sayı.1,2, Erzurum, 2003

Öztürk,G., Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyum, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,2002

Özyurt, S., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Adapazarı, 1999

Robbins, S., Organizational Behavior, New Jersey, Prentice Hall,1998

Sabuncuoğlu, Z.-Tüz, M., Örgütsel Psikoloji, Bursa, 2005

Sarıtaş, M., “Öğretmen Veli Görüşmelerinin Yönetimi” Sınıf Yönetimi (Ed. M. Şişman-S.Turan), Ankara, 2005

Silah, M., Endüstride Çalışma Psikolojisi, Ankara, 2005

Sinangil, H., “Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin İş Yaşamına Katkıları” Mercek Dergisi, Ocak 1998

Solmuş, T., İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler, İstanbul, 2004

Şimşek, L., ”İş Tatmini” Verimlilik Dergisi, Sayı.3, Ankara, 1994

Şimşek, M.Ş.-Akgemici, T.-Çelik, A., Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Konya, 2003

Telman, N.-Ünsal, P., Çalışan Memnuniyeti, İstanbul, 2004

Tezcan, M., Eğitim Sosyolojisi, Ankara, 1996

Thomas, N.M., ”A Path Analytic Model Of Human Capial And Organizational Job Characteristics And Famele Job Saticfaction” Human Relations, 34/11

Türk, M.S., Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Ankara, 2007

Ulusoy, T., İşletmelerde İş tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, 1993

Uyargil, C., “Kişinin Genel Yaşam Tatmininde İşinin Önemi” İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Sayı.2, Kasım 1983

Uyargil, C., İş Tatmini ve Bireysel Özellikleri, İstanbul, 1988

Ünsal, P.-Türegen İ., “ Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çalışması” İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, Cilt.16, Sayı.51, İstanbul, 2005

Vaydonoff, P., “Percieved Job Characteristics And Job Satisfaction Among Men And Women” Psychology Of Women Quarterly, Winter, Vol.5, No.2, 1980



## EKLER

### 1. Kişisel Bilgiler Anketi

Bu anket Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır.

Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Ankete içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Tez Danışmanı  
Yrd. Doç. Dr. F. Şule KAYA

Nimet Sena ÇELİK  
Beykent Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

#### 1. Cinsiyetiniz

1-Erkek ( ) 2-Bayan ( )

#### 2. Medeni durumunuz

1-Evli ( ) 2-Bekar ( ) 3-Dul veya Boşanmış ( )

#### 3. Yaşınız

1) 30 dan az ( ) 3) 41-50 arası ( )  
2) 31- 40 arası ( ) 4) 50 üstü ( )

#### 4. Mezuniyet durumunuz

1) Yüksekokul ( ) 3)Yüksek Lisans ( )  
2) Lisans ( ) 4) Doktora ( )

#### 5. Meslekteki kıdem süreniz

1) 5 yıldan az ( ) 3) 10-20 Yıl ( )  
2) 5-10 Yıl ( ) 4) 20 yıldan fazla ( )

6. Görev yaptığınız okul türü

- 1) Meslek Lisesi ( )      2) Anadolu Lisesi ( )      3) Düz Lise ( )

7. Bulduğunuz okuldaki hizmet süresiniz

- 1) 5 yıldan az ( )      3) 10-15 Yıl ( )  
2) 5-10 Yıl ( )      4) 15 yıldan fazla ( )

8. Çocuk sahibi misiniz?

- 1- Evet ( )      2- Hayır ( )

9. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?

- 1- Evet ( )      2- Hayır ( )

## 2. İş Tatmin Ölçeği Anketi

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri ile ilgili aşağıdaki görüşlerde size en uygun seçeneğin karşısına lütfen (X) işareti koyunuz.

- 1- Kesinlikle Katılmıyorum
- 2- Katılmıyorum
- 3- Kararsızım
- 4- Katılıyorum
- 5- Kesinlikle Katılıyorum

		1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
1	Bilgi ve yeteneklerime uygun bir mesleğe sahibim.					
2	Mesleğimi yaparken bağımsız olarak hareket etme ve kendi kararlarımı alıp uygulayabilme imkanı bulmaktayım.					
3	Mesleğimde yaratıcılığımı istediğim kadar kullanabilmekteyim.					
4	Mesleğimde başkalarına yardım edebilme imkanı bulmaktayım.					
5	Mesleğim bana başarı duygusunu tattırmaktadır.					
6	Mesleğimi yaparken zamanımın büyük bir kısmını aktif olarak geçirmekteyim.					
7	Mesleğimle ilgili çok fazla prosedür ve kırtasiye işi olduğunu düşünmekteyim.					
8	Mesleğimin toplumda saygın bir yeri vardır.					
9	Emekli oluncaya kadar bu mesleği yapmak isterim.					

		1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
10	Mesleğimde ilerleme imkanı bulmaktayım.					
11	Mesleğimin gelişimimi sağlayacak olanakları sunduğunu düşünmekteyim.(Seminer, konferans, geziler, hizmet içi eğitim kursları vb.)					
12	Hizmet içi eğitim kursları yeterli sıklıkta ve uygun zaman ve uygun konularda düzenlenmektedir.					
13	İyi sağlık imkanları sunabilen ve emekliliğimi garantileyen bir mesleğe sahibim.					
14	Mesleğimdeki sosyal olanaklar yeterli düzeydedir.(Öğretmen evi, lojman, tatil olanakları vb.)					
15	Yaptığım işin karşılığında aldığım maaşı yeterli bulmamaktayım.					
16	Maaşım yeterli gelmediği için bana gelir sağlayan ek bir iş yapmaktayım.					
17	Mesleğimle ilgili yazılar hakkında zamanında bilgilendirilmekteyim.					
18	Problemlerimi rahatlıkla amirime iletebilmekteyim.					
19	Okul yönetimi güvene dayalı, şeffaf ve açık ilişkiler kurulmasını destekler.					
20	Getirdiğim öneriler okul yönetimi tarafından dikkate alınmaktadır.					
21	Okul yönetimi, personeline değer veren, problemleri çözmeye çalışan ve personelini yönlendiren tutum içerisinde dir.					

		1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
22	Okulumda başarılar yazılı ve sözlü olarak takdir edilmektedir.					
23	Okulumda terfi ve ödül sistemi yeterince açık ve adaletli biçimde uygulanmaktadır.					
24	Okul yönetimi sosyal ve kültürel etkinliklere önem vermektedir.( Gezi, yarışma, tören vs.)					
25	Okul yönetimi sınav görevlendirmelerinde veya ders programları yapılırken fikrimizi alarak adaletli dağılımlar yapmaktadır.					
26	Fikirlerimiz dikkate alınmadan gelen Bakanlık emirlerini aynen uygulamada zorluk çekebilmeğim.					
27	Müfredat konularını verilmesi gereken ders saatlerine göre işlemekte zorluk çekmekteyim.					
28	Şu anda vermekte olduğum ders çeşidinin dağılımının dengeli olduğunu düşünüyorum.					
29	Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama olanak sağlamaktadır.					
30	Okulumda yemekhane, kantin, kreş, servis gibi olanaklar mevcuttur.					
31	Okulumda giriş-çıkış, yangın gibi güvenlik tedbirleri alınmaktadır.					
32	Görevimle ilgili gereç, malzeme ve materyal sıkıntısı çekmemekteyim.					

		1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
33	Okulumda teknolojik araçlar( tepegöz, projeksiyon makinesi vb.) mevcut ve işin gerekliliğini karşılayacak güncelindedir.					
34	Ders verdiğim ve çalıştığım ortamların fiziksel koşulları iyidir.(Isınma, temizlik, aydınlanma, ses)					
35	Okulumda laboratuvar (bilgisayar, lisan, kimya vb.),spor salonu, toplantı odası, öğretmenler odası gibi birimler mevcut ve kullanışlı durumdadır.					
36	Kalabalık sınıflarda görev yapmaktayım.					
37	Okulumda öğrencileri sevk edebileceğim yeterli bir rehberlik hizmeti mevcuttur.					
38	Çalışma arkadaşlarım ile saygılı ve uyumlu ilişkiler içinde görev yapmaktayım.					
39	Görevimi yaparken zorlandığım konularda çalışma arkadaşlarımdan rahatlıkla yardım isteyebilmekteyim.					
40	Öğrenciler hakkında velilerle istediğim zaman görüşme imkanı bulabilmekteyim.					
41	Veliler okul ile işbirliği içinde bulunmaktadırlar.					
42	Okulumda arkadaşlık, işbirliği ve dayanışma ruhu güçlüdür.					
43	Okulumda çalışanlara değer verildiğini düşünmekteyim.					

		1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
44	Okulumun diğer okullar arasında bir saygınlığı vardır ve bu okulda görev yapmak benim için bir prestij kaynağıdır.					
45	Bu okulda çalışmayı diğer arkadaşlarıma da tavsiye ederim.					
46	Değişik yetenekteki öğrencilerin bulunduğu sınıflarda ders vermekteyim.					
47	Anlattıklarımın sonucunda öğrencilerden geri bildirim alabilmekteyim.(Sözlü ve yazılı sınav sonuçları)					
48	Öğrenciler derse ihtiyaçları olan malzemeleri ve gerekli hazırlıkları yaparak gelmektedirler.					
49	Öğrenciler verimli çalışma alışkanlığı göstermektedirler.					
50	Öğrencileri ailevi, sosyal ve kişisel yönden yeteri kadar tanıyarak ona göre davranabilmekteyim.					
51	Genel olarak öğrenciler saygılı davranışlar sergilemektedir.					
52	Sınıflarda öğrencilerle kolay iletişim kurabilmekteyim.					
53	Sınıfta hakimiyeti sağlayabilmekte ve öğrencileri derse hemen motive edebilmekteyim.					
54	Mezun olan öğrencilerim sık sık ziyaretime gelmektedir.					

## ÖZGEÇMİŞ

20 Mart 1978 yılı Afyonkarahisar doğumluyum. İlk, orta ve lise öğrenimini Antalya'da tamamlamaya müteakip, 1998 yılında Dumlupınar Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği bölümünden mezun oldum. 1998 Kasım ayında Afyonkarahisar Gazi Anadolu Teknik Lisesinde Elektrik Öğretmeni olarak göreve başladım. Çeşitli illerde ve okullarda görev yaptıktan sonra 2003 yılında Tuzla Anadolu Teknik Lisesine tayin oldum. 2006 yılında, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladım. Evli ve bir çocuk annesiyim.