

**T.C.**  
**KAFKAS ÜNİVERSİTESİ**  
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI**

**FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN**  
**İNCELENMESİ**

**Gökhan ÇELİK**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**Yrd. Doç. Dr. Arzu ÖNEL**

**NİSAN-2015**

**KARS**

**T.C.**  
**KAFKAS ÜNİVERSİTESİ**  
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI**

**FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN**  
**İNCELENMESİ**

**Gökhan ÇELİK**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**Yrd. Doç. Dr. Arzu ÖNEL**

**NİSAN-2015**

**KARS**

Kafkas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Gökhan ÇELİK'in Yrd. Doç. Dr. Arzu ÖNEL danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığı "Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi" adlı bu tez çalışması yapılan tez savunması sonunda jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca değerlendirilerek oy..... ile kabul edilmiştir.

.../.../2015

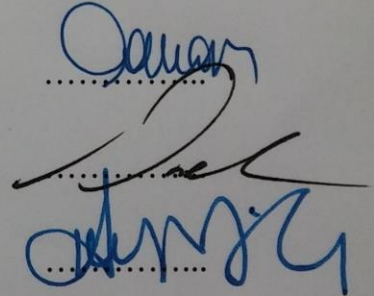
**Öğretim Üyesinin Unvanı, Adı Soyadı**

**İmza**

**Başkan :** Prof. Dr. Muzaffer ALKAN.....

**Üye :** Yrd. Doç. Dr. Arzu ÖNEL.....

**Üye :** Yrd. Doç. Dr. Alptürk AKÇÖLTERİN.....



Bu tezin kabulü, Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun ...../...../2015 gün ve ...../..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

.....  
Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Bu çalışma Kafkas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Eski tarihlerden günümüze kadar olan zaman diliminde en kutsal meslek olarak kabul edilen öğretmenlik, ülkemizde artık kutsallığından ve öneminden ziyade çilesinden ve sıkıntılarında dolayı gündeme gelmektedir. Birçok zorlu aşamadan geçerek mesleğine atanan kıymetli öğretmenlerimiz, hayatlarının devam eden sürecinde haklı olarak rahat ve huzurlu bir yaşamın hayalini kurmaktadır. Hak ettikleri rahatı elde edemeyen öğretmenler psikolojik çöküntü yaşamakta, işten ve hayattan aldıkları doyum düşmekte ve kalitesiz bir yaşam sürdürmektedirler. Öğretmenlerin sadece çok az bir kısmı tecrübeleri sonucunda bu sıkıntıları aşabilmektedirler. Elzem sonuçlar doğuran bu sıkıntılar bir kar yumağı gibi giderek büyüyerek öğretmenlerin ailesi, öğrencileri ve yakın çevresi başta olmak üzere hayatlarının her bölümüne yansımaktadır. Öğrencilerimizi ülkenin geleceği olarak düşündüğümüzde bu durumdan ülkenin ne kadar etkileneceği aşikârdır. Öğretmenlerimizin mutlu birer birey, saygıdeğer bir meslek elemanı, model bir aile ferdi ve sosyal çevresinde örnek bir sosyal insan olmaları için ülkemizde düzenlenmesi gereken birçok şey olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada 2013-2014 eğitim-öğretim yılı Kars ili Merkez, Merkez köyleri, Kağızman ve Sarıkamış ilçe Merkezleri'nde bulunan devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan Fen Bilimleri Öğretmenlerinin kişisel özellikleri ve iş doyum düzeyleri incelenmiştir.

Bu tez çalışmasında büyük emeği geçen, yoğun çalışmalarından bana zaman ayırarak daimi yol gösteren ve hiç bir yardımı esirgemeyen çok kıymetli Danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Arzu ÖNEL'e teşekkür ederim.

Meslek hayatımda ve yüksek lisans eğitimimde başarılı olacağıma dair inancımı kuvvetlendiren ve aldığım kararlarda bana her zaman destek olan annem, babam ve sevgili eşime de çok teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b>	<b>VI</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>VII</b>
<b>SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ</b>	<b>VIII</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b>	<b>X</b>
<b>1.GİRİŞ</b>	<b>2</b>
1.1. Problem Durumu	6
1.2. Amaç	7
1.3. Önem	8
1.4. Sayıtlar	9
1.5. Sınırlılıklar	9
1.6. Tanımlar	10
<b>2. İŞ DOYUMU</b>	<b>12</b>
2.1. İş Doyumu Nedir?	12
2.2. İş Doyumunun Önemi	15
2.3. İş Doyumsuzluğunun Etkileri	18
2.4. İş Doyumu Kuramları	20
2.4.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	20
2.4.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Two Factor Theory)	21
2.4.3. Alderfer'in VIG (ERG) Kuramı	21
2.4.4. Victor Harold Vroom'un Beklenti Kuramı	22
2.4.5. David Mc Clelland'ın Gereksinim Kuramı (Achievement Motivation Theory)	24
2.5. İş Doyumu İle İlişkili Bazı Kavramlar	24
2.6. Öğretmenlerde İş Doyumu	25
2.7 Fen Bilimleri Öğretmenlerinde İş Doyumu	30
2.8. Öğretmenlerin İş Doyumlarını Etkileyen Farklı Değişkenlerin İncelenmesi	31
2.8.1. Cinsiyet	31
2.8.2. Branş Faktörü	32
2.8.3. Yaş-Hizmet Süresi	33
2.8.4. Eğitim Seviyesi	35

2.8.5. Ücret	35
2.8.6. Kadrolu-Ücretli Öğretmenlik Pozisyonunda Olma Durumu	36
2.8.7. Stres Faktörü	36
2.8.8. Yönetim	37
2.8.9. Okul Türü ve Statüsü	38
2.8.10. Materyal Kullanımı, Öğrenci Başarısı ve Eğitim Ortamı	38
2.8.11. Öğretmenlik Derecesi	39
2.8.12. Farklı Derse Girme Durumu	40
2.8.13. Saygınlık	40
2.8.14. Terfi	40
2.8.15. Ev ve Araba Sahibi Olma Durumu	41
2.8.16. Aile Bağları	41
2.8.17. Medeni Durum	42
2.9. İş Doyumu Sağlanmasının İş Ortamına Sağladığı Faydalar	42
2.9.1. Yüksek Moral Sağlaması	42
2.9.2. Çalışanların İşlerine Bağlanması	43
2.9.3. İşyerinde Bütünleşme Sağlanması	43
2.10. İş Doyumu Sağlanmadığında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar	44
2.10.1. Bireysel Açından	44
2.10.2. İşletme (Kurum) Açısından	45
2.10.3. Toplum Açısından	45
<b>3. YÖNTEM VE ARAŞTIRMA</b>	<b>47</b>
3.1. Araştırma Modeli	47
3.2. Evren ve Örneklem	47
3.3. Veri Toplama Araçları	47
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	48
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)	48
3.3.2.1. İç Faktörler	49
3.3.2.2. Dış Faktörler	49
3.4. Verilerin Toplanması	51
3.5. Verilerin Çözümlemesi	52

<b>4. BULGULAR VE YORUMLAR</b>	<b>54</b>
4.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular	54
4.2. Araştırmanın Amaçlarına Yönelik Analizlere Ait Bulgular	62
<b>5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	<b>102</b>
5.1. Tartışma	102
5.2. Sonuç	105
5.3. Öneriler	106
5.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	106
5.3.2. Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Öneriler	107
<b>6. KAYNAKLAR</b>	<b>108</b>
<b>EKLER</b>	<b>117</b>
EK-1 ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİ ANKETİ	117
EK-2 MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	118

## ÖZET

# FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

ÇELİK, Gökhan

Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Arzu ÖNEL

Nisan 2015

Bu çalışmada Fen Bilimleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma, karşılaştırma türü tarama modelinde bir çalışmadır. Kars ilinde çalışan 97 Fen Bilimleri öğretmenin kişisel özellikleri ve iş doyum düzeyleri belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Yaş, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı, hizmet süresi, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma, mezuniyet alanı, Fen Bilimleri öğretmenliği dışında farklı derse girme, çalıştığı okulun statüsü, öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma, öğretmenlik dışı iş türü, ek gelir, oturduğu eve kira verme, hizmet içi eğitime katılma durumu, ailesinde başka öğretmen olması, okul yerleşim birimi değişkenleri için iş doyum ve alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet değişkeninde bayan öğretmenlerin lehine, medeni hal değişkeninde medeni durumu diğer olan öğretmenlerin lehine, otomobil sahibi olma değişkeninde otomobil sahibi olmayan öğretmenlerin lehine, lisansüstü eğitim değişkeninde lisansüstü çalışma yapmayan öğretmenlerin lehine ve başka birine Fen Bilimleri öğretmenliğini tavsiye etme değişkeninde ise tavsiye eden öğretmenlerin lehine iş doyum genel ve alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İlköğretim, Fen Bilimleri, İş Doyumu, İç Kaynaklı Doyum, Dış Kaynaklı Doyum



## ABSTRACT

In this study, it is aimed to find out the levels of occupational satisfaction of Science teachers. It is a search-compare type of survey model study. Personal features and occupational satisfaction levels of 97 Science and Technology teachers living in the city of Kars were identified. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and Personal Information Form were used as data collection tools. There hasn't been found a significant difference for variables-age, belonging to children and numbers of children, time in service, number of schools that he/she has worked in so far, working as an administrator, graduation field, giving lessons apart from Science and Technology, the statue of the school that he /she works in, dealing with another work to earn money apart from teaching, additional income, paying rent, joining in-service training, having another teacher family member, school settlement units-between job satisfaction and sub-dimension points. However, there has been found a significant difference in variables-gender, marital status, belonging a car, getting master's degree, advising someone the job of teaching Science and Technology- between job satisfaction and sub-dimension points.

**Keywords:** Primary Education, Science, Job Satisfaction, Endogenous Satisfaction, Exogenous Satisfaction.

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

### Simgeler

N	: Veri sayısı
Sd	: Serbestlik derecesi
Ss	: Standart sapma
X	: Aritmetik ortalama
%	: Yüzde
F	: Frekans
$X_{\text{sıra}}$	: Sıralamalar ortalaması
p	: Manidarlık, anlamlılık
Shx	: Aritmetik ortalamanın standart hata değeri
t	: (t) – Standart değeri
$\sum_{\text{sıra}}$	: Sıralamalar toplamı
$X^2$	: Kikare
z	: (z) – Standart değeri
L	: Levene anlamlılık değeri

## **Kısaltmalar**

Bk.	: Bakınız
ERG	: Varoluş – İlgililik – Büyümü
KT	: Kareler toplamı
KO	: Kareler ortalaması
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MSQ	: Minnesota İş Doyum Ölçeği
SPSS	: Statistical For Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vary. Karş.	: Varyanslarının karşılaştırılması
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.3.1. İş Doyumsuzluğuna Bağlı Davranış Bozukluklarının Göstergeleri	19
Tablo 4.1.1. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	54
Tablo 4.1.2. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	55
Tablo 4.1.3. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.	55
Tablo 4.1.4. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	56
Tablo 4.1.5. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Medeni Hal Değişkeni ve Çocuk Sahibi Olma Değişkeni İçin Frekans Değerlerine İlişkin Çapraz Tablo Sonuçları.	56
Tablo 4.1.6. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	56
Tablo 4.1.7. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	57
Tablo 4.1.8. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İdari Görev Yapıp Yapmama Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	57
Tablo 4.1.9. Örneklemede Yer Alan Ortaöğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Mezuniyet Branşı/Alanı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.	58
Tablo 4.1.10. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Farklı Derse Girip Girmedikleri Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.	58
Tablo 4.1.11. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Statüsü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.	58
Tablo 4.1.12. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı İş (Ek İş Yapma) Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.	59
Tablo 4.1.13. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı Ek İş Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.	59
Tablo 4.1.14. Örneklemede Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Ek Gelir Var mı? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.	59

Tablo 4.1.15. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.	60
Tablo 4.1.16. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Kendilerine Ait Araba Var mı? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.	60
Tablo 4.1.17. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Yüksek Lisans Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	60
Tablo 4.1.18. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	61
Tablo 4.1.19. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	61
Tablo 4.1.20. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Bir Yakınına veya Öğrencinize Fen Bilimleri Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.	61
Tablo 4.1.21. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulların Yerleşim Birimi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.	62
Tablo 4.2.1. Örneklemedeki Öğretmenlere Uygulanan İş Doyum Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanları İçin N , X , Ss ve Shx Değerleri İçin Sürekli Değişkenlere Ait Sonuçlar.	63
Tablo 4.2.2. Örneklemedeki Öğretmenlere Uygulanan İş Doyum Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Normal Dağılım Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları	63
Tablo 4.2.3. İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.	64
Tablo 4.2.4. İş Doyumu Ölçeği İç Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	64
Tablo 4.2.5. İş Doyumu Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.	65
Tablo 4.2.6. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	66

Tablo 4.2.7. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	66
Tablo 4.2.8. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	67
Tablo 4.2.9. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	67
Tablo 4.2.10. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	68
Tablo 4.2.11. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	69
Tablo 4.2.12. İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	69
Tablo 4.2.13. İş Doyumu Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	70
Tablo 4.2.14. İş Doyumu Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	71
Tablo 4.2.15. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	71
Tablo 4.2.16. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	72
Tablo 4.2.17. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	72
Tablo 4.2.18. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	73
Tablo 4.2.19. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	73
Tablo 4.2.20. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	74

Tablo 4.2.21. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Varyanslarının Dağılımını Gösteren Levene Sonuçları.	74
Tablo 4.2.22. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları.	75
Tablo 4.2.23. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları.	75
Tablo 4.2.24. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları.	76
Tablo 4.2.25. İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.	76
Tablo 4.2.26. İş Doyumu Ölçeği İç Faktör Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.	77
Tablo 4.2.27. İş Doyumu Ölçeği Dış Faktör Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.	77
Tablo 4.2.28. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.	78
Tablo 4.2.29. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.	78
Tablo 4.2.30. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.	79
Tablo 4.2.31. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Farklı Derse Girme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.	80
Tablo 4.2.32. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Farklı Derse Girme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.	80
Tablo 4.2.33. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Farklı Derse Girme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.	81
Tablo 4.2.34. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Okul Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.	81

Tablo 4.2.35. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Okul Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.	82
Tablo 4.2.36. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Okul Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.	83
Tablo 4.2.37. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.	83
Tablo 4.2.38. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	84
Tablo 4.2.39. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	84
Tablo 4.2.40. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	85
Tablo 4.2.41. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	86
Tablo 4.2.42. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.	86
Tablo 4.2.43. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Ek Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	87
Tablo 4.2.44. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Ek Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	87
Tablo 4.2.45. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ek Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	88
Tablo 4.2.46. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Kira Verme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	88
Tablo 4.2.47. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Kira Verme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	89
Tablo 4.2.48. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Kira Verme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	90



Tablo 4.2.49. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Araç Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonuçları	91
Tablo 4.2.50. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Araç Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonuçları	91
Tablo 4.2.51. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Araç Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonuçları	92
Tablo 4.2.52. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Lisans Üstü Çalışma Yapılması Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	92
Tablo 4.2.53. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Lisans Üstü Çalışma Yapılması Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	93
Tablo 4.2.54. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Lisans Üstü Çalışma Yapılması Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	93
Tablo 4.2.55. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Hizmet İçi Eğitime Katılma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	94
Tablo 4.2.56. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitime Katılma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	95
Tablo 4.2.57. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitime Katılma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	95
Tablo 4.2.58. İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	96
Tablo 4.2.59. İş Doyumu Ölçeği İç Faktör Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	97
Tablo 4.2.60. İş Doyumu Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	97
Tablo 4.2.61. İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının Fen Bilimleri Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	98

Tablo 4.2.62. İş Doyumu Ölçeği İç Faktör Puanlarının Fen Bilimleri Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	99
Tablo 4.2.63. İş Doyumu Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Fen Bilimleri Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	99
Tablo 4.2.64. İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının Görev Yapılan Okul Yerleşim Birimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	100
Tablo 4.2.65. İş Doyumu Ölçeği İç Faktör Puanlarının Görev Yapılan Okul Yerleşim Birimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	101
Tablo 4.2.66. İş Doyumu Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Görev Yapılan Okul Yerleşim Birimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	101

## 1.GİRİŞ

İnsan, birçok farklı şekilde tanımlanmış olmasına rağmen net bir tanımının olmamasıyla dikkatleri çekmektedir. İnsan; bilen, değer veren, tavır takınan, özgür olan, isteyen, tarihsel olan, çalışan, devlet kuran, inancı olan, eğiten-eğitilen, sanatın yaratıcısı olan, maddeye şekil veren, elleri ile üretebilen bir varlıktır. Daha da çoğaltılabilecek olan bu kavramlar, yeryüzünde insan varlığı ile birlikte ortaya çıkan terimlerdir. Bu özellikleriyle tamamen karmaşık bir yapıya bürünmüş, bu özellikleri kendi varlığını bir bütün olarak anlamaya çalışarak kendi kültürünü oluşturmuştur. Böylelikle yaşama anlam vermiş ve kendinin farkına varmıştır. Bundan daha önemlisi ise, kendisini algılayabilen ve farkına varabilen tek canlı olmuştur (Karakaya Ş, ve Bay E, 2004). İnsan yapısı gereği amaçlı davranışlarda bulunan, yaptığı hareketlere anlam yükleyen, davranışlarında sebep-sonuç ilişkisi arayan ve davranışlarının sonuçlarından etkilenen bir yapıya sahiptir.

İnsanın ve toplumun temel amacı yaşamını sürdürmektir. İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek için bir takım amaçlar edinirler ve bu amaçlara yönelmek için eylemlerde bulunurlar. Üste (2007)'ye göre çeşitli eylemlerle sahip oldukları davranışı hayata geçirebilenler mutlu olurken davranışı engellenen insanlar mutsuz bireylerdir. Mutsuz insanlardan oluşan toplumun kendi içinde denge sağlaması olanaklı değildir. Bireyler, bu dengeyi kurabilmek, koruyabilmek, yaşamlarında ki birçok amaca ulaşabilmek ve hatta hayatlarını devam ettirebilmek için öncelikle maddi bağımsızlıklarını kazanabilmelidirler. Bu sebepten yola çıkarak maddi bağımsızlıklarını kazanabilmek için insanlar çalışma hayatına katılarak iş sahibi olurlar.

İnsan, fiziki ve ruhi cephesi ile bütün oluşturan sosyal bir varlıktır. İhtiyaçların giderilmesinde bu iki cephenin göz önüne alınması ve doyuma ulaştırılması gerekir (Gergin, 2006).

Birçok araştırmacı çalışanların işteki performansını etkileyen faktörler üzerine çalışmalar yapmıştır. Çalışanların performansını etkileyen faktörler bilinirse ve olumlu yönde etki edilirse verimin artacağına bilinmesi bu çalışmaların temel nedenini

oluşturmaktadır. Çalışanların performansını etkilediği düşünülen kavramlardan biri de “iş doyumunu” kavramıdır. Daha çok çalışmaya teşvik ettiren iş doyumunu, araştırmacıları iş doyumunu üzerine yoğunlaşmasına sebep olmuştur (Uras Başer ve Özel, 2013).

Yapılan eylem her ne olursa olsun sonucunda mutluluk, zevk ve doyum varsa tekrar edilir, elem ve acı varsa eğer eylemden uzaklaşılır. İnsanlar sevdikleri işleri yapmak isterler ve sevdikleri işleri yaparlarsa da hayattan duydukları doyum artar, yaşamakta oldukları kaygı ve üzüntü azalır. Sevdikleri işi yapabilmek için çeşitli eğitim ve uğraşlar sonrasında insanlar mesleklerini edinirler (Kuzgun 2013).

Meslek ve iş kavramları çok karıştırılan terimler arasındadır. Meslek belirli bir eğitim sürecinden geçilerek sistemli olarak bilgi ve beceriler öğrenilmesi sonucunda, faaliyet gösterilen alan yada kuralları belirlenmiş işlerin bütünü (TDK) iken, İş; herhangi bir eğitim ya da uğraş gerektirmeksizin beden gücüyle yapılabilecek faaliyetler bütünüdür. Chung’ a göre iş; bireylerin hayatta kalmasına fayda sağlayan en önemli unsurdur. Brown’a göre ise iş, bireye mevki ve mertebe kazandıran ve bireyi topluma bağlanmasını sağlayan insan hayatına etki eden en önemli faktördür. (Kılıç, Tanrıku ve Uğur, 2013). Bu sebeple de, bireyin işinden duyduğu doyum düzeyi neredeyse tüm yaşamını oldukça etkilemektedir. İşten doyum, kişinin sadece bedensel sağlığı için değil psikolojik sağlığı içinde oldukça önemli bir etkendir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006).

İlk kez 1920’li yıllarda ortaya çıkmış olan iş doyumunu kavramının önemi 1930 ve 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doyumunu çalışan kişilerin işlerine yönelik geliştirdikleri genel duygusal tepkileridir. Doğal olarak çalışanların hem kurumsal verimliliğiyle hem de hayat doyumlarıyla sıkı ilişki içerisinde olan bir kavramdır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Herhangi bir kuruluştaki uyulması gereken kuralların bozulmasında en büyük etken çalışanların iş doyumlarının düşük seviyede olmasıdır. İş doyumunun olmadığı yada düşük olduğu kuruluşlarda; moral düşüklüğü, huzursuzluk, disiplin sorunları, devamsızlık yapma ve işten çıkma veya çıkarılma gibi durumlar görülebilmektedir (Örücü ve diğ., 2006). Bunun aksine, iş doyumunu seviyesinin yüksek olduğu iş yerlerinde

çalışanlarda devamsızlıkların azalması, verimliliğin artması ve kurumsal bağlılıklarının artması gibi durumlar yaşanacaktır (Tengilimoğlu, 2005).

Yaratılışı gereği, varlığının özünde bulunan ihtiyaçların giderilmesi ve doyuma ulaştırılması, insanın en büyük yaşam faaliyetlerinden biri olan eğitim-öğretim süreçleri için büyük önem taşımaktadır (Gergin, 2006). Power'a göre toplumların ihtiyaç sıralamalarında eğitim ve öğretim ilk sırada yer almaktadır (Tuncel, 2004).

Eğitimin öneminin toplumların gelişmesine olan etkisi günümüzde gitgide daha iyi anlaşılmaktayken ülkemizde sürekli değişime ihtiyaç duyan eğitim modelimiz tartışılmaktadır. Eğitimin etkisinin anlaşıldığı zamanlardan bu ana kadar süreci etkileyen değişkenler ve bu sürece etkisi olan düzenlemeler üzerine çalışmalar hız kazanmıştır. Bu düzenlemelerin başında gelen eğitim müfredatlarının güncellenmesi, eğitim araç ve ortamlarının geliştirilmesi, sınıfların fiziksel yapısıyla alakalı düzenlemeler ile birlikte öğrenci ve velileri olumlu etkileyecek tedbirlerin alınması unutulmaması gereken bir durum iken, sürecin yöneticisi ve kilit noktası olan öğretmenlerimizin istek, beklenti ve ihtiyaçlarının giderilmesi önem arz etmektedir (Adıgüzel, 2010).

Eğitim-öğretimin resmi bir yapıya kavuşturulduğu yıllardan itibaren, süreci etkileyen; öğrenci, öğretmen, öğrenme ortamı, zihinsel fonksiyonlar vb. gibi değişkenler ele alınmıştır. Bu değişkenlerden özellikle öğretici ögesi üzerinde durulmuş; eğitimi etkileyen diğer önemli unsurların da yöneticisi ve uygulayıcısı olarak eğitimin vazgeçilmez unsuru olarak kabul edilmiştir (Gergin, 2006).

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

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi, eğitim alanına da yansımakta, eğitime yeni imkânlar sunmaktadır. Bu süreç içerisinde insan faktörünün giderek azaldığı

sanılmaktadır. Fakat yapılan çalışmalar, öğrencilerin başarılı ya da başarısız olmalarında en önemli etkenin, öğretmenler olduğunu ortaya çıkarmıştır (Gürdal, Baştaş ve Ertuğrul, 1990).

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

Bu araştırmada ilköğretim Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumuna üzerine yapılmış çeşitli çalışmalar bu araştırmanın yapılmasına ışık tutmuştur. İlköğretim Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumuna üzerine yapılan literatür taramasında çeşitli branşlar (Fizik, Biyoloji, Coğrafya, İngilizce, Beden Eğitimi) ve okul türleri ile kademeleri (özel ve devlet okullarında çalışanlar, ilköğretim ve orta öğretim) üzerine çok sayıda çalışma yapılmış olması, ilköğretim Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumunu temel alan çok az çalışmaya rastlanılması bu konunun çalışılmasında etkili olmuştur.

Bu çalışmanın, Fen Bilimleri öğretmeni olmak isteyen gençler için; bu mesleği seçip seçmemeleri ile ilgili kılavuzlar hazırlanmasında; bu mesleği icra etmekte olanlar için de motivasyon ve iş doyumlarını yükseltici eğitim programlarının oluşturulmasında kaynak teşkil edecektir.

## 1.1. Problem Durumu

İnsan, ihtiyaçları olan sosyal bir varlıktır. İnsan yaşadığı ortamda bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için doğanın gereği olarak çalışmak ve üretmek zorundadır. Bu zorunluluk dünya üzerinde bitmek tükenmek bilmeyen bir çalışma-üretim dönüşümüne sebep olmuştur. Günümüz çağdaş dünyasında bu çalışma-üretim dönüşümü, sistemli olarak çeşitli kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmektedir.

Varlık sebebi insan olan bu kuruluşlardan en önemlisi eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumlarında öğrenci, kurumun amacı; öğretmen ise aracı olarak görülmektedir. Amaçlara ulaşmak araç vasıtası ile olacağından, eğitim kurumlarında öğretmenin önemi anlaşılmıştır.

Taymaz (2008), günümüz çağdaş kuruluşlarının, ön plana çıkan yönetsel süreçlerinden biri olan insan kaynakları yönetiminde, temel işlevlerden birinin de çalışanları güdülemek, morallerini yükseltmek ve doyumlarını sağlamak olduğunu vurgulamıştır.

Çelik (2002)'e göre insan kaynakları yaklaşımı insanı, diğer maddi ve parasal değişkenlerden önemli sayar. Çünkü maddeye de paraya da yön veren insan olduğundan; hiçbir kaynak insandan değerli olamaz. Bu yönüyle insan kaynakları yönetim anlayışı, asıl malzemesi insan olan eğitim kurumlarında etkili biçimde uygulama alanı bulacaktır. Eğitim kurumlarında üç önemli insan kaynağı; yönetici, öğretmen ve öğrenci olarak sıralanır. Öğrenci işlenen kaynak iken öğretmen işleyen çok değerli bir kaynak, yönetici ise okulun işleyiş süreçlerini kontrol eden bir kaynaktır (Gergin, 2006)

İşleyen kaynak öğretmen için öğrencinin eğitiminde en önemli çevre etmeni kendisidir; iyi bir öğretmen yeri geldiğinde öğrencinin gözünde anne-baba ve diğer kişilerden daha üstündür ve daha rol modelidir. Bu kadar önemli bir konumda olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri dikkatlice incelenmeli, gerekli tedbirler alınmalı, sonuçlarının ne kadar tehlikeli olabileceği bilincine geç kalınmadan varılmalıdır.

Bilim, teknoloji, canlılar ve doğa ile iç içe olan Fen'in gelişmesinin ya da geride kalmasının topluma etkisinin ne denli büyük olduğu kaçınılmazdır. Hayatımızda böylesine yer tutan bir alanda asla gelişimden uzak durulmamalı, yenilikler izlenmelidir. Bu hassasiyetle Fen Bilimleri Öğretmenliğini tercih edilen, sevilen ve saygı duyulan bir konuma getirebilmek için, mevcut Fen Bilimleri öğretmenlerinin kişisel özellikleriyle iş doyum düzeyleri incelenmelidir.

## 1.2. Amaç

Bu çalışmada "İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İş Doyum düzeyleri" incelenmiştir. Araştırmanın genel amacı; farklı ilköğretim kurumlarında çalışan ve demografik özellikleri farklı olan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini saptamaktır. Ayrıca bu çalışmanın sonuçlarına göre ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara gerekli tedbirlerin alınması konusunda önerilerde bulunma ve rehber olma amaçlanmıştır.

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde, şu sorulara yanıt aranmaya çalışılacaktır.

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

Cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı, hizmet süresi, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma, mezuniyet alanı, Fen Bilimleri dersi dışında farklı derslere girme, çalıştığı okulun statüsü, öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma, öğretmenlik dışı iş türü, ek gelir, oturduğu eve kira verme, otomobil sahibi olma, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitime katılma, ailesinde başka öğretmen olup olmaması, başka birine Fen Bilimleri öğretmenliği tavsiye edip etmeme durumu, çalıştığı okulun yerleşim birimi değişkenlerine göre dağılım nedir?

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



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

İlköğretim okullarında görev yapan Fen Bilimleri öğretmenlerinin genel iş doyum ve alt boyut doyum (iç ve dış kaynaklı doyum) düzeyleri arasında, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı, çalıştığı okul sayısı, hizmet süresi, idari görev yapma, mezuniyet branşı, Fen Bilimleri dersi dışında farklı derslere girme, çalıştığı okulun statüsü, okul türü, öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma, öğretmenlik dışı iş türü, ek gelir, oturduğu eve kira verme, otomobil sahibi olma, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitime katılma, ailesinde başka öğretmen olup olmaması, başka birine Fen Bilimleri öğretmenliğini tavsiye edip etmeme ve çalıştığı okulun yerleşim birimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

### **1.3. Önem**

Eğitim bir toplumun gelişmesi ve kalkınması için en önemli faktördür. Eğitimden verim beklenmesi için, toplumun kültür seviyesinin yüksek tutulması ve bu icrayı gerçekleştirecek kişiler olan öğretmenlerimizin, görevlerini laikiyle yerine getirmeleriyle mümkün olacaktır. Ülkemizde eğitim sistemimiz tartışılmakta, fakat öğretmenlerin mevcut sorunlarına kalıcı çözümler üretilmemektedir. Gerçekçi çözümler üretebilmek için mevcut akademik ve bilimsel çalışmaların takip edilmesi, bilgi alınması gerekmektedir. Öğretmenlerin sorunları giderildikçe iş doyum düzeyleri artacak, iş doyum düzeyi artan öğretmenlerin ise kalite ve performans düzeyi yükselecektir. Bu durum eğitim sistemine direk olarak yansıtacak, sürecin daha verimli geçmesi sağlanmış olacaktır. Bu çalışmada sadece Fen Bilimleri öğretmenlerinin işlerinden duydukları doyum düzeyleri belirlenmeyip, aynı zamanda onların çalışma sürecindeki istek ve temennilerini de yansıtmış olacaktır. Bu araştırmanın;

1- Kars ilinde ilk defa yapılması, ülke düzeyinde ise bu konuda ilköğretim Fen Bilimleri öğretmenlerine yönelik çok az çalışmanın yapılmış olması nedeniyle yapılacak çalışmalara yol göstermesi konusunda,

2- Devletin eğitim politikasının geliştirilmesi, özellikle öğretmenlerin iş doyumlarını arttıracak tedbirlerin alınması ve gerekli hizmet içi eğitimlerin hazırlanmasına kaynak teşkil etmesine,

3- Araştırmacılara iş doyumunu ile ilgili yeni bilgiler sağlayarak konu ile ilgili farklı bakış açıları geliştirmek, araştırmalara ilgi çekmek hususlarında katkı sağlayacağı umulmaktadır.

#### **1.4. Sayıtlar**

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- 1- Bilgi Toplama Formlarının gönüllü öğretmenlerce samimi cevaplar verilerek doldurulması için gerekli koşullar sağlanmıştır.
- 2- Anket, öğrenmek istediğimiz kişisel özellikleri doğru olarak yansıtmaktadır.
- 3- İş doyum ölçeği öğretmenlerin iş doyum ve alt boyut puanlarını doğru olarak ölçmektedir.
- 4- Anket ve ölçeklere katılımcıların verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
- 5- Kullanılan istatistiksel teknikler amacımıza uygundur.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

Bu araştırma;

- 1- 2013 -2014 Eğitim Öğretim yılı ile,

- 2- Kars ili Merkez, Merkez köyleri, Kağızman ve Sarıkamış ilçe Merkezleri'nde bulunan devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan Fen Bilimleri Öğretmenlerinin kişisel özellikleri ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ile,
- 3- Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu ile toplanan veriler ile,
- 4- Öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin ölçülmesi, Minnesota İş Doyum ölçeği ile ve öğretmenlerin verdikleri cevapların doğruluğu ile,
- 5- Elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemler ile sınırlıdır.

## 1.6. Tanımlar

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

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

*İş Doyumu:* İş deneyimleri sonrasında kişide işe yönelik ortaya çıkan olumlu ruh halidir (Erdoğan, 1996). Çalışanın işiyle ilgili kendisine sunulanları ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonrasında hissetmiş olduğu mutluluk ya da ulaşılmış olduğu pozitif duygusal durumudur. Farklı bir deyişle ise çalışanların işlerine yönelik hissetmiş oldukları, olumlu duyguların insanlar üzerinde yaratmış olduğu sonuçlardır.

*İş Doyumsuzluğu:* Çalışanın işinden duymuş olduğu hoşnutsuzluk durumu ve bu durumun bireyde meydana getirmiş olduğu rahatsızlıktır (Erdoğan, 1996).

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

*Motivasyon:* Güdü, güdüleme, isteklendirme veya harekete geçirici anlamındadır. Motivasyon bir amaca doğru çaba harcamayı ve sürdürmeyi sağlayan gücü anlatır

(Eren, 1998). Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğünde ise, “bir işi yapmaya yönelten güç” şeklinde tanımlanır ve TDK’ ya göre, çalışma içerisinde motivasyon terimi ile birlikte güdü ve güdüleme kavramları da kullanılabilir.

*Doyum:* Doyum, sözlük anlamıyla “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağladığı doyum, gönül doyunluğuna erme” dir (TDK Sözlüğü).

*Tutum:* Kişide gelişen davranışlarına yön veren düşünceler, duygular ve inançların toplamıdır. Tutum geliştirilen konularda kişinin inancı ve değerleri devam ettiği sürece tutum geliştirme süreci devam edecektir (Özden, 2008). Tutulan yol, davranış. Davranışı etkileyen psikolojik durum (TDK Sözlüğü).

*Yönetim:* Bir grup insanın bağlı oldukları kurumların yada iş yerlerinin amaç ve hedefleri doğrultusunda yönlendirmeyi veya onlara rehberlik etmeyi kapsayan bilimsel bir süreçtir ve sanattır (Erdoğan, 2010).

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

## 2. İŞ DOYUMU

### 2.1. İş Doyumu Nedir?

İş doyumu, çalışan kişi ile işveren çatışmasının ortadan kaldırılması, kişisel özelliklerinin (duygu, beceri, vs.) ve emeklerinin iş ortamıyla uyumlu hale getirilmesi yani kısaca emeğin yeniden yönetilebilmesi için dikkate alınması gereken bir kavramdır. Tarihsel gelişimine baktığımız zaman psikolog, sosyolog ve akademik çalışanlar gibi birçok disiplinden araştırmacı tarafından incelenmiştir (Sun, 2002).

Wood'a (1985) göre kurumsal verimliliği etkileyen faktörlerin başında çalışanların iş doyum düzeyleri gelmektedir. Çalışanın işiyle alakalı içsel ve dışsal faktörlere yönelik hissetmiş olduğu olumlu yada olumsuz duygular bütünüdür (Kılıç, Tanrıkulu ve Uğur 2013). Erdoğan (1996) ise iş doyumu kavramını, çalışanın işine ya da işinin belirli boyutlarına yönelik genel tutumları olarak değerlendirir. Çalışanlar iş yaşamları sürecinde çeşitli deneyimler kazanacaktır. Bu deneyimler, işgörenlerin işlerine yönelik tutumlarını oluşturacaktır. İş doyumu ise bu tutumlar sonrasında ortaya çıkan genel durum olacaktır.

Landy ve Locke (1969) ise iş doyumunu, çalışanın işine yönelik duymuş olduğu haz olarak tanımlamıştır. Landy, çalışanın işine yönelik bireysel değerlendirmeleri sonucunda hissetmiş olduğu duygusal durumu iş doyumunu olarak ifade ederken, Locke göre ise iş doyumunu; bir kişinin mesleki tecrübelerinin takdir edilmesiyle birlikte ortaya çıkan onu memnun edecek duygusal durumdur (akt. Keser, 2006).

Farklı bir iş doyumunu tanımına göre ise iş durumuna verilen duygusal tepkilerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bundan dolayı görülmez, fakat anlaşılabilir. İş doyumunu genel olarak verilen hizmet karşılığında kişinin beklentisinin ne kadar karşılandığına göre belirlenir (Karaköse ve Kocabaş, 2006).

Telman ve Ünsal (2004)'a göre iş, işyerinde belirli bir süre içerisinde, ücret karşılığında çalışılan ve devamında kimi ilişkiler getiren ürün ve hizmet üretme sürecidir. İnsan

yaşamının önemli bir sürecini oluşturan iş kavramı, insanların hem en verimli günlerini hemde en verimli yıllarını alabilmektedir. Bu zaman aralığı çoğunlukla 20-25 yıl kadar uzun bir süreyi kapsayabilmektedir. İnsanların yaşamlarında mutlu olması nitekim onun işinde mutlu olmasıyla yakından ilgilidir. Çalışanın işinden doyum sağlaması onun hem fizyolojik hemde psikolojik sağlığı için oldukça önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005; Türkçapar, 2012).

Kuzgun (2003)'a göre meslek, insanın kimliği denecek kadar önemlidir. İnsanların topluma karşı özgüven kazanmasında saygı ve sevgi görmesinde önemli bir etmendir. Kişi mesleğini icra ederek bir şeyler üretmekte kendine etkinlik alanı oluşturmakta ve etkinlikler sonucunda duymuş olduğu mutluluk ve doyum ise hayatına yansımaktadır (Türkçapar, 2012).

Hoy ve Miskel (1991) eğitimciler açısından iş doyumunu kavramını “eğitim ortamlarında, eğitimci iş rolünü değerlendirdiğinde şimdi ve geçmiş yönelimli olarak ortaya çıkan hoşlanma veya hoşlanmama duyuşsal durumu” olarak ifade etmiştir. Yapılan tanımlar incelendiğinde iş doyumunu hakkında ortak bir görüşe sahip olunduğu görülmektedir. Bu tanımlardan yola çıkarak iş doyumunu, çalışanın işi hakkında hissettiği mutluluk düzeyi veya mesleğine yönelik hissetmiş olduğu duygular bütünü olarak tanımlayabiliriz (Uras Başer ve Özel, 2013).

Doyum, isteklerin, beklentilerin ve ihtiyaçların karşılanmasıdır. Kişinin istekleri, beklentileri ve ihtiyaçları karşılandığı zaman doyum düzeyi de artar. İş doyumunu ise bireyin işyerine yönelik beklentilerini, işine yönelik tutumu ve içsel algılama durumunu ifade eder. İş doyumunu yaşam doyumuyla çok yakından ilişkilidir. Bundan dolayı kişinin fiziki sağlığını ruh sağlığını ve üretkenliğini doğrudan etkiler. İş yaşamı şüphesiz insanlar için bir ihtiyaçtır. Birey çalışmak istiyorsa, hayatının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirir. Yönetici pozisyonundaki kişiler de iş yerini motive edici bir ortama dönüştürmek, hiç olmasa işyerin de ki çalışanların sıkıntılarını gidermek durumundadır. İnsanın fiziki durumunun göstergesi olan sağlığa nasıl ki önem veriyorsak, genel durumunu yansıtmaları yönünden de iş doyumuna önem vermemiz gerekmektedir. Sağlık gibi tanı, tedavi ve önem arz etmektedir. Bu açıdan bakıldığında insanların

yaşamlarından aldıkları doyum ile işlerinden aldıkları doyum arasındaki yakın ilişki daha net görünmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005; Olorunsola, 2010).

Günümüzde insanlar, çevrelerine uyum sağlamak ve çevrelerinin büyük bir kısmını oluşturan iş yaşamında karşılaştığı güçlüklerden dolayı, insanları tanımak ve insanlarla ilgili daha ayrıntılı araştırmalar yapmak durumunda kalmıştır. Bu araştırmaların bir kısmındaki amaç, bireylerin iş yaşamında karşılaştığı güçlükleri ortaya çıkarmak, bireyi daha başarılı ve daha mutlu edecek koşulları belirleyebilmektir. Bunun en önemli aşamasını da, bireyin ne istediği ve neler yapabileceği ile o bireye uygun çalışma ortamının belirlenebilmesi oluşturmaktadır. İş doyumunu kişiden kişiye değişen bir özellik gösterir. Bu durumda kişinin önem verdiği şeylere ve değerlerine bağlıdır. Örneğin kimisi için mevki ve makam daha önemliyken kimisi için ise ücret daha ön plandadır. Nitekim çalışma yaşamında kişinin doyum düzeyi arttıkça, yapılan işin niteliği ve işyerine yansımaları da olumlu olmaktadır (Ayan ve Ark., 2009; Kağan, 2010; Örucü ve Ark., 2006).

Frederick Herzberg tarafından 1969 yılında geliştirilen kuram, iş doyumunu kuramları arasında önemli bir yere sahiptir. Bu kuram iş doyumunu iki alt boyutta incelemektedir. Bu boyutlardan birincisi çalışanların doyum sağlamasına yarayan güdüleyici (içsel) faktörlerken ikincisi ise doyumsuzluğu önleyen koruyucu (dışsal) faktörlerdir. Herzberg güdüleyici faktörleri işin albenisi, mevkide ilerleme, istenen konumda olma ve sevilen işi yapma gibi çoğaltılabilecek bu kavramlar ile tanımlarken dışsal koruyucu faktörleri işin dışsal boyutu olan yönetimin etkisi, çalışma koşullarının iyi olması, arkadaş ilişkileri ve ücret gibi kavramlar ile tanımlamaktadır. Dışsal faktörler kişilerin iş doyumsuzluğunu engellerken içsel faktörler kişilerin iş doyumunu elde etmelerini sağlamaktadır (Örucü ve Ark., 2006; Gençtürk ve Memiş, 2010)

İş doyumunu etkileyen faktörleri araştırmacılar, bireysel etkenler ve işe bağlı etkenler olarak ikiye ayırmıştır. *Bireysel faktörler*; kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo-kültürel çevre, tecrübe, yaş ve aynı işte kalma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi, zekâ. *İş ve İş Ortamına Bağlı Faktörler*; işin toplum içindeki genel algısı, ücret, terfi

imkânı ve statü, ödüllendirme, sosyal imkânlar, çalışma ortamı ve çalışma koşulları (Sevimli ve İşcan, 2005).

Özkalp ve Kirel (2001)'e göre iş doyumunun hayatımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yönetici tabakası iş doyumunu kavramına üç açıdan yaklaşmaktadır. *Birincisi*; işinde doyum elde edemeyen çalışan işten kaçmanın yollarını arar ve mümkün oldukça işten ayrılmanın ve başka bir işe başlamanın yollarını arar. Bu durum da işyerine büyük zararlar verir. *İkincisi*, iş doyumunu olan çalışan mutludur ve stresten daha uzak olur böylelikle birey daha sağlıklı kalır ve daha uzun süre yaşar. *Üçüncüsü*, iş doyumunu yüksek olan çalışanlar mutluluklarıyla daha olumlu bir iş ortamı yaratırlar ayrıca bu mutluluklarını iş dışına da yansıtırlar. İşinde mutlu olan kişi dakik çalışırlar ve işe geç kalmazlar. Devamsızlık ve işten ayrılmalar ise düşük oranlardadır. Araştırmalar ile bu durum kanıtlanmıştır. Doyum konusu son yıllarda dikkat çekmekte fakat yeterince üzerinde durulmamaktadır. Yapılan çalışmalar iş doyumunu elde edemeyen çalışanların sık sık hastalık şikâyetinde bulunduğunu bu şikâyetlerin başında da baş ve kalp rahatsızlıklarının geldiğini göstermiştir. Bundan dolayı iş doyumunu yüksek olan kişilerin daha az hasta oldukları ve daha az doktora gittikleri gözlemlenmiştir. Bununla birlikte Kaynak (1990)'da iş doyumunun önemini şu şekilde vurgulamıştır: “İş hayatında insan istediği işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece, işinde daha verimli çalışmaktadır. Kendisine uygun bir iş bulan kişi, aynı zamanda maddi ve manevi ihtiyaçlarını doyum olanağını sağlamak durumu ile de karşı karşıya kalmaktadır. Talep ve ihtiyaçlarının doyum edilmediğini gören kişiler olumsuz bir takım tutumlara sahip olmaktadır. Böylece doyumsuzluk hali ve uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır. Birey işin, kendisi için anlamlı, önemli, değerli, doyurucu ve prestij sağlayıcı olmasını ister” (Gürbüz, 2008).

## **2.2. İş Doyumunun Önemi**

İnsan ömrünün en önemli dönemlerinin ve günümüzün en aktif saatlerinin iş hayatında geçiyor olması; yaptığımız işin dünyaya faydalılık adına ne kadar önemli olduğunu ortaya koyar. Bu noktada, yaşantımızın büyük bölümünü kapsayan bu faaliyetler



dizininin, beklentilerimizin ne kadar karşılandığı ve memnuniyetimizin derecesi, işimizin birincil etkileyicisidir (Gergin, 2006).

Özgüven, 2003'e göre "Çalışan kişiler neredeyse günün üçte birini işyerinde geçirmektedir. Bu kişilerden işlerinden doyum elde edenlerin çevreleriyle olan ilişkilerin daha samimi oldukları, istekli bir şekilde işlerinde çalıştıkları, iş arkadaşlarıyla iyi anlaştıkları ve buldukları işte gurur ve başarı duyguları içerisinde verimli bir şekilde çalıştıkları gözlenmektedir." İş ortamıyla alakalı psikolojik boyutlara değinen Fromm (1981), bireylerin mutluluğunu etkileyen iki temel etmenin "üretmek" ile "sevmek-sevilmek" olduğunu belirtmiştir. Çalışanın iş doyumunun artması iş verimini, üretkenliğini de artırmaktadır" (Gürbüz, 2008).

Günümüzün modern yönetim anlayışı olarak uygulanan toplam kalite yönetiminde, işyerlerinde başarı ve verimliliğin ölçüsü, çalışanların ve müşterinin memnuniyet derecesidir. Ancak vatandaşın memnun olduğu bir işyeri, aynı zamanda başarılı ve verimli bir işyeridir (Aytürk, 2001).

Aile, okul, iş hayatı ile ilgili birçok oluşum içinde hayatını sürdüren insan, bu çeşitli ortamlarda ihtiyaçlarını zor kolay gidermeye, doyum etmeye çalışacaktır. İsteddiği olanakları bularak ihtiyaçlarını gideren kimse doyumlu olacak, psikolojik ve biyolojik olarak huzurlu olacaktır; aksi durumda doyumsuzluk yaşanacak ardından ruhsal çöküntü ve biyolojik olarak açlık ortaya çıkacaktır (Eren, 1998:178).

Bireyler istek ve ihtiyaçlarını yönetimin sunduğu imkanlar dahilinde gidereceklerdir. Bu imkanlar yeterli seviyede olursa birey doyum olacak, iş görme arzusu artacaktır. Kişinin bireysel amaçlarına ulaşmasında yardımcı olan bu kurumsal getiriler, kişinin aynı zamanda kurumsal amaçları da benimsemesini ve işe yoğunlaşmasını sağlayacaktır. Çünkü bireylerin kişisel ihtiyaçlarının karşılanma şartı, kurumsal amaçların gerçekleşme düzeyi olmuş olacaktır. Doyum edilmeyen istek ve ihtiyaçlar ise; bireylerde zamanla ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına sebep olur. Sosyal kuruluşlarda birçok olumsuz tutum ve davranış; hatta isyanlar, doyum edilmeyen istek ve ihtiyaç kaynaklıdır (Eren, 1998:399).

İş doyumunu veya doyumsuzluğunun sadece kişi ile ilgili olmayıp, kişinin içinde bulunduğu işyerini de ciddi olarak etkilediği görülmüştür. Bu nedenle, öğretmenlerin içinde bulunduğu eğitim kurumlarında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması kaçınılmazdır (Gergin, 2006).

İnsan hayatında iş, iş hayatında da doyum ön plana çıktığından, insanların çalıştıkları işlerle ilgili doyum düzeylerinin bilinmesi ve bu konuda gerekli yönlendirmeler yapılarak verimin artırılması sağlanmalıdır. Çalışma hayatında nihai amaç, insan ihtiyaçlarını karşılama ve onların mutluluğunu sağlamaksa, iş doyum unsuru dikkatle ele alınmalıdır. Çalışma hayatında dünyanın dönüşümünü sağlayacak birçok kuruluş vardır. Bu kuruluşlardan biri de, diğer kuruluşlara temel ve kaynak oluşturan eğitim kurumlarıdır. Bu nedenle, eğitim kurumlarında çalışan insan kaynaklarının iş doyumunu ayrıca önem arz etmektedir. Çağımızın getirdiği rekabet ve üstünlük yarışında, içinde bulunduğumuz toplumun devamlılığı için, çalışan kuruluşların üretken olması açısından gerekli tüm değişkenlerin kontrol ve idare altına alınması gerekir. Bu nedenle, iş hayatında üretkenliği etkileyen en önemli faktörlerden biri olan iş doyumunun incelenmesi, araştırmaya değer görülmüştür (Gergin, 2006).

İş doyumunu kavramı üzerine birçok araştırma yapılmasına karşın etkisi, doğası ve bireysel ve kurumsal etkenler ile arasındaki ilişkisi tam olarak netlik kazanamamıştır. Fakat çalışanlardan daha fazla verim elde etme isteği sürdükçe bu alanda yapılacak çalışmalarında devamlının geleceği düşünülmektedir (Uras Başer ve Özel, 2013).

Milli Eğitim'in genel amaçlarında sözü edilen ideal öğrenci modelinin yetiştirilmesi; ancak eğitim süreçlerinin temel taşı olan öğretmen ögesinin bu amaçlara yönlendirilebilme seviyesine bağlıdır. Bu gerçekliğe dayanılarak, eğitim görenlerin mesleklerini en iyi şekilde ve amaçlar doğrultusunda yapmalarının, işten aldıkları doyum seviyeleri ile orantılı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, temel eğitim olan ve devletin zorunluluk getirdiği ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin araştırılması; bulgu ve sonuçlar ışığında önlemler alınması önem arz etmektedir (Gergin, 2006).

### 2.3. İş Doyumsuzluğunun Etkileri

İşten doyumumsuzluk, iş görene üzüntü vermekte ve onu olumsuz duygulara yöneltmektedir. İnsan yaşamının önemli bir bölümünü işgal eden iş hayatının, bireye elem vermesi ve bunun devamlılığı kişinin hayatını zorlaştırmaktadır. İşten doyumumsuzluk, sadece iş görene değil, işyerine ve diğer çevreye de zarar vermektedir. İş doyumumsuzluğunun bu olumsuz etkileri (Başaran, 2008:207) 'e göre şöyle özetlenebilir:

*a. Beden sağlığına etkisi:* İşten doyumumsuzluk, iş görenlerde psikosomatik pek çok rahatsızlıklara yol açmaktadır.

*b. Ruh sağlığına etkisi:* Doyumsuzlukla ruh sağlığının bozulması arasında altı yönde yüksek korelasyon bulunmuştur. Doyumsuzluk, iş görende değişik derecelerde kaygı ve stres oluşturmaktadır.

*c. İşten bıkkınlık:* İş doyumumsuzluğu, kişinin işinden kısa sürede bıkkınlık da sağlayacaktır. İş doyumumsuzluğu, bir de tekdüze bir işle birleşirse, bıkkınlık hat safhada olacaktır.

*ç. Devamsızlık:* İş görenin işine değişik bahane veya vesilelerle gelmemesi veya geç kalmalar, iş doyumumsuzluğunun sonuçlarından biridir.

*d. Kavgaçılık:* İş doyumumsuzluğu olan kişi, psikolojik durumunun da olumsuzluğu nedeniyle, diğer çalışanlara oranla kavga eğilimi daha fazladır.

*e. İşten ayrılma:* İş doyumumsuzluğu ile işten ayrılma arasında yüksek bir bağlantı bulunmuştur. İş doyumumsuzluğu çekenlerin, daha iyi şartlarda, farklı bir iş ile karşılaşınca işten ayrıldıkları tespit edilmiştir.

Eren (1998), bunların yanında, iş doyumumsuzluğunun ortaya çıkardığı sonuçlardan, psikolojik davranış bozukluklarını da şöyle sıralamıştır.

- Saldırgan davranışlar,
- Geriye yönelik ve dönüş davranışları,

- Tekrar denenmek istenen sabit davranışlar,
- Tevekküllü olma.

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

*Geriye dönüş davranışları:* Kolayca üstesinden gelinemeyecek olaylar karşısında mücadele edemeyen iş görenlerin, kendilerince bu durumlarını düzeltemeyerek olayları çocukça davranışlar çevresinde saptırmaları veya başkalarında suç arama davranışlarıdır.

*Tekrar denenmek istenen sabit davranışlar:* Karşılaşılan bir sorunu çözmeye elverişli olmayan belli bir hareket veya davranışın, olumlu sonuç alınamayacağı bilindiği halde, devamlı olarak tekrar edilmesidir.

*Tevekküllü olmak:* İşi oluruna bırakma halidir.

Tablo 2.3.1 İş Doyumsuzluğuna Bağlı Davranış Bozukluklarının Göstergeleri

Davranış Bozukluğu	Göstergeleri
Saldırgan Davranışlar	Çalışma şartlarından sürekli şikayetçi olmak. İş yerinde bulunan makine ve malzemelerden sinirini çıkarmak, zarar vermek. İş arkadaşları ile çatışma yaşamak ve devamsızlık yapmak.
Geriye Dönüş Davranışları	Çocukça davranışlarda bulunmak. Erkeklerde surat asma küsme, kadınlarda ise ağlama davranışı. Kendini kabul ettirmek için çaba göstermek. Dedikodu yapmak ve başkalarıyla alay etmek.
Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar	İşyerinde yapılan yenilik çalışmalarına aşırı derecede direnç göstermek eski davranışları sürdürmeye çalışmak. Değişim ve yenileşme sürecinde paniğe kapılmak. Bir durumu yanlış olduğunu bildiği halde doğru olarak savunmak kabul ettirmek için ısrar etmek.
Tevekküllü Olmak	Kendini bırakmak, mücadeleden uzak durmak, düşük moral sergilemek.

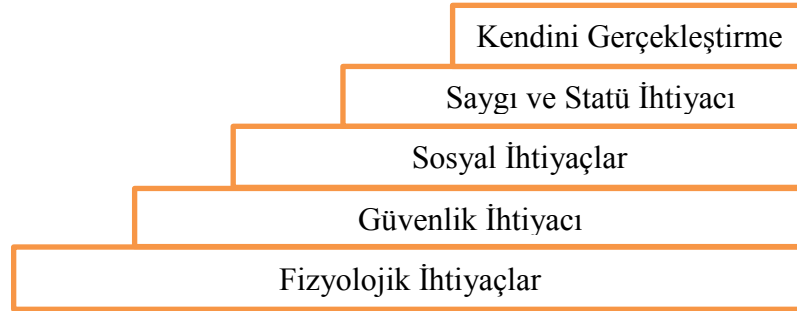
(Kaynak: Eren, 1998:189).

Bunların yanında, işten doyumsuzluğun iş gören ve işyeri seviyesinde, işe bağlı ve bireysel faktörler etkisinde, daha birçok olumsuzluğa direkt veya dolaylı olarak sebep olacağı söylenebilir.

## 2.4. İş Doyumu Kuramları

### 2.4.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, güdülenmenin altında yatan sebebin ihtiyaçlar olduğunu ve bu ihtiyaçların insanları harekete geçirdiğini savunur. Dolayısıyla davranışları belirleyen temel kaynak ihtiyaçlardır. İnsan ihtiyaçlarının arasında önceliklerin olduğunu ve karşılanmayan bir ihtiyacın birer güdüleyici olarak görev aldığını, karşılanan ihtiyaçların ise ihtiyaç tekrar ortaya çıkıncaya kadar davranışa etki etmediğini ileri sürmüştür. Diğer bir anlatımla doyuma ulaşmış ihtiyaç davranışlara etki etmekte zayıf kalmaktadır. Maslow'a göre, alt seviyedeki bir ihtiyacın gereksinimleri karşılanmadan, kişi bir üst seviyedeki güdülerden etkilenmez. Temel düzeydeki ihtiyaçlar doyuma ulaştınca birey, üst seviyede bulunan ihtiyaçları karşılamaya hazır konuma gelir (Cüceloğlu, 2000:235-238).



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un kuramında, ihtiyaçlar beş grupta toplanmıştır ve bir sıra izlemektedir. Bu ihtiyaçları sıraya koymak gerekirse; fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, sosyal gereksinimler, saygı ve statü gereksinimi ile kendini gerçekleştirme gereksinimidir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını temel seviyede öncelikli ihtiyaçlar olarak tanımlarken; sosyal statü, saygı görme ve kendini gerçekleştirme gereksinimini ise yüksek seviyedeki gereksinim olarak sınıflandırmıştır. Aradaki temel fark ise üst

düzyer ihtiyaçlardan içsel güdüler doyumya ulaştırılırken, temel düzeydeki ihtiyaçlardan ise dışsal güdüler doyumya ulaştırılmaktadır. Ayrıca, Maslow'un kuramı, sadece iş ortamına bağılı faktörler göz önüne alınarak geliştirilmiş bir kuram olmayıp diğer kuramlardan farklı olarak genel bir kuram özelliğı taşımaktadır (Tümgan, 2007).

#### **2.4.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Two Factor Theory)**

En çok bilinen motivasyon kuramlarından biri olan çift faktör kuramı, ayrıca en önemli iş doyumunu kuramları arasında yer almaktadır. Herzberg e göre motivasyonu etkileyen iki grup etken vardır, bunlar; doyumsuzluğu engelleyen durumu korumaya yönelik dışsal değışkenler ve doyum elde etmeyi sağılayan içsel motivasyon değışkenleridir. Dışsal faktörler genel olarak iş ortamındaki kişinin yakın çevresiyle ilgilidir, örneğın işletmedeki çalışma koşulları, iş arkadaşları arasındaki ilişkiler, ücret, çalışanların denetimi ve işletmenin politikası gibi etkenlerdir. Bu etkenler, iş doyumunu elde etmede etkili olmaz iken, iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırmaktadır. İç faktör etkenleri, çalışanın işteki başarısı, işin kendisi, gelişme ve iş doyumunu ile doğrudan ilgilidir. Bu etkenler; sorumluluk alma, yükselme imkânı verme, tanınma, başarı ve işin kendisi gibi etkenlerdir. Bu kurama göre; doyum, doyumsuzluğun karşıtı değıldir ve çalışan kişi işinden doyum elde etmeden de çalışabilir doyumsuz olmadan da çalışabilir. Bir işletme çalışanın dışsal faktörler açısından gereksinimleri karşılıyor fakat içsel motivasyon etkenlerini yerine getirmiyorsa, çalışan doyum elde etmeden işinde çalışmaya devam edecektir (Tümgan, 2007).

#### **2.4.3. Alderfer'in VIG (ERG) Kuramı**

Clayton Paul Alderfer, Maslow'un teorisindeki eksiklikleri görerek bu teoriyi geliştirmeye karar vermiş ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını modern durumlara uyarlayarak "VIG (Varlığı sürdürme, İlişkilerde bulunma ve Gelişme ihtiyaçları)" yeni modelini kurmuştur. VIG (ERG - Existence, Relatedness ve Growth) kuramına göre alt düzeydeki basamaktan yukarıya doğru doyum artarken düzeyler

arasında karmaşa ve soyutluk ta artmaktadır. Bu doyumunu elde edemeyenler ise hayal kırıklığı ve bunalım sürecine girebilmektedir. Kişisel gelişim açısından bu ihtiyaçlarını karşılayamayanlar alt seviyedeki basamaklardan birine dönerek gayretlerini o seviye üzerine yoğunlaştırırlar.

Maslow ve Alderferin kuramları arasındaki bazı benzerliklere değinecek olursak eğer; varoluş ihtiyacı, maslowun fizyolojik ihtiyaçları ve güvenlik gereksinimlerine denk gelmekteyken, ait olma gereksinimi ise sosyal ihtiyaçlara denk gelmektedir. Gelişme İhtiyaçları ise Kendini gerçekleştirilmeye benzemektedir.

Alderfer'in kuramını Maslow'dan ayıran en temel fark ise farklı düzeydeki ihtiyaçların birlikte ortaya çıkabileceği ve kişinin farklı düzeydeki ihtiyaçları karşılamak için aynı anda çaba sarf edebileceğidir (Şimşek vd., 2000: 143).

#### **2.4.4. Victor Harold Vroom'un Beklenti Kuramı**

Motivasyonu ihtiyaçlara göre açıklayan teorilerden farklı olarak bu teori, kişinin davranışlarının sonucunda kendisi için ödül sayılabilecek sonuçlar elde etmesi yani istediği neticelere ulaşması sonrasında benzer davranışlar gösterdiğini savunur. Umduğunu bulamayan kişi davranışlarını devam ettirmeyecek ve bu davranış ortadan kalkacaktır. Vroom'un teorisine göre dört faktör davranışı belirler, bunlar;

- Beklenti; kişinin seçmiş olduğu davranış örüntüleri sonrasında kendisinin oluşturmuş olduğu birincil kademeli bir sonuca ulaşması hakkında bekleyişe geçmesidir. Çok çalışan bir işçinin daha çok maaş beklentisi içine girmesi bu duruma örnektir.
- Motivasyon; kişinin içinde bulunduğu faaliyeti başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi sonrasında başarıya tekrar varma algısının güçlü olmasıdır. Çok çalışan bir işçinin maaş beklentisinin olumlu yönde karşılanması durumunda kişi işine daha çok motive olacaktır.

- Araçsallık; kişinin ulaşmak istediği ikincil hedeflere aracı olarak öncelikli birincil hedefleri gerçekleştirme gerektiği hakkındaki algısal beklentisidir. Çok çalışan bir işçinin yüksek maaş alması birincil hedefi olurken, alınmış olan bu yüksek maaşla kendisinin ve ailesinin refah seviyesini artırması, daha kaliteli bir yaşam sürmek istemesi ikincil hedeflerdir. Birincil hedefler ikincil hedeflere ulaşmada bir aracılık rolü üstlenmektedir.

- İstek ya da ihtiyaç şiddeti; kişinin ulaşmak istediği sonuç için hissetmiş olduğu isteğin şiddetidir. İstek ya da ihtiyaç şiddeti ne kadar yüksek olursa sonuca ulaşma ihtimalide o kadar yükselmektedir. Bu durum hem birincil hedefler için hem de ikincil hedefler için geçerlidir.

İhtiyacın şiddeti ve beklenti kişinin motivasyonunu belirlemektedir. Herhangi biri olmadığı zaman ise kişinin motive olma oranı düşecektir. Araçsallık kavramı ise kişilerdeki verimli çalışmaların sonuçlarından çıkmaktadır. Yani kişi göstermiş olduğu performans ile ödüle daha çok yaklaşır. Bu ödül kişi için birinci kademe hedef sayılabilir. Bir örnekle açıklayacak olursak eğer, çalışanın başarısı sonucu maaşında artış olur ve bu maaş artışı birinci kademe amaç olarak ikinci kademe amaçların gerçekleşmesinde bir araçtır. Yani birinci kademe sonuçların ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı ihtimali düşüncesini kişi görmektedir. Başka bir örnek verecek olursak eğer şirket müdürü olmak isteyen bir çalışan bir şekilde işin en alt kademesinden dahi olsa işe başlayacaktır. Fakat şirket müdürü olabilmek için lisans mezuniyeti şartı aranıyorsa eğer, kişide de bu özellik vakıf değilse eğer amaca yönelik olan güdülenme olmayacaktır. Çünkü çalışan ne kadar arzu etse de şirket müdürlüğünü aranan şartların kendisinde bulunmadığını anlayınca bu amaca ulaşmak için çaba sarf etmekten vazgeçecektir. Yani düşük beklenti motivasyonu ortaya çıkarmayacaktır. Bu teori çalışanların amaçları ile işyerindeki davranışları arasındaki bağlantıyı ortaya koyduğu için, çalışanların eğitim görmesi, işteki engel teşkil eden durumların kaldırılması, çalışana güven ve ödül verilmesi gereğini ortaya koymaktadır. Böylelikle çalışanların motivasyonuna katkı sağlanmış olunacaktır (Tümgan, 2007).



#### **2.4.5. David Mc Clelland'ın Gereksinim Kuramı (Achievement Motivation Theory)**

Bireylerdeki başarıma davranışının altında, diğer insanlar ile sosyal ilişkilerinin artırma isteği, diğer insanları yetkisi ve emri altında tutmak isteği ve yetenek ve becerisi ile başarı elde etme isteği yatmaktadır. Yöneticiler çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini bilebilirse çalışanlardan daha çok verim alabilir ve çalışanlarda bilgi beceri ve yeteneklerini daha iyi kullanabilirler (Tümgan, 2007).

Mc Clelland'a göre insan yaşamla birlikte değişik türde ihtiyaç duymakta, bu ihtiyaçlar doğumla birlikte gelmenin aksine yaşam tecrübeleriyle ortaya çıkmaktadırlar. Ortaya çıkan en sık üç gereksinim;

1. *Başarma gereksinimi*: Başka insanların yapamadığı şeyleri yapabilmek, karmaşık ve zor görevlerin üstesinden gelmek ve diğer insanların önüne geçme isteğidir.
2. *Sosyal ilişki kurma gereksinimi*: Yakın arkadaşlıklar kurma, sosyal çevredeki çatışmalardan kaçınma ve ilişkiler geliştirme isteğidir.
3. *Güce sahip olma gereksinimi*: Çevresinde bulunan insanları kontrol etme onları himayesine alma, onlardan sorumlu olma isteğidir.

Clelland kariyer basamaklarını insan ihtiyaçları açısından en sık ortaya çıkanların bu üç gereksinim olduğunu belirtmiştir (Tümgan, 2007).

#### **2.5. İş Doyumu İle İlişkili Bazı Kavramlar**

İş doyumu ile yakın ilgisi olan dört kavram vardır. Bunlar güdülenme, çekici iş, işle özdeşleşme ve gönüllü (moral) dür. Bu kavramlar bazen iş doyumu ile iç içe kabul edilseler bile ayrı anlamlar ifade ederler (Başaran, 2008:198).

Güdülenme kısaca, bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demek olup davranışa enerji ve yön verir ve bir amaca yönelik emek harcamayı ve sürdürmeyi anlatır bununla beraber işten doyum, iş sonunda oluşan olumlu duygusal durumu anlatır (Eren, 1998:398; Başaran, 2008:198; Bursalıoğlu 2002:140).

İşin çekiciliği, iş görenin gereksinimlerini ne kadar karşılayacağı düşüncesine bağlıdır. Yapılan işin, çalışana çekici gelmesi, çalışanın işe duyduğu ilgiyle doğru orantılıdır. İş görenin işinden doyum bulmasında etkili olan faktörler arasında işin genel görünümü, işin sağladığı sosyal ve ekonomik getiriler; yani çekici bir iş olması da vardır. Kişi, çekici bulunduğu iş ile ilgili, kendini gösterme ve sanatkârlık ruhu ile hareket edecek ve ortaya koyduğu ürün, onun kendini gerçekleştirme gibi üst düzey bir ihtiyacını giderecek ve doğal olarak, kişi işinden doyum olacaktır (Başaran, 2008:199).

Çalışanın işiyle özdeşleşmesi, işine kopamayacak denli bağlanmasını ifade eder. Özdeşleşme, olumlu veya olumsuz yönde, duygusal bir bağlanmayı ifade eder. Kişi işinden doyum almasa da özdeşleşme varsa, bağlılık devam edecektir. İş doyumunu ise kişinin işinden memnun olması ile ilgili bir süreçtir. Yapılan işe bağlılık üç boyutta ifade edilmiştir. Bunlar; iş yerinin amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanma ve kabul etme, iş yeri adına büyük bir çaba gösterme isteği ve iş yerine üyeliğin büyük bir arzu ile devam etmesidir (Başaran, 2008:199).

Gönül gücü yani moral çalışanın iş hayatındaki tüm olumlu durumlarının genel bir anlatımıdır. İşten doyum, morale olumlu katkıda bulunan bir etken olarak kabul edilir. Yüksek moral, iş yeri üyelerinin, hem iş yeri amaçlarını benimseyerek gerçekleşmesi için çaba sarf edildiğini, hem de iş yeri üyeleri arasında bir bağlılığın işaretidir. İş doyumunu bireylerin bütün sosyal hayatlarını etkiler. Çalışanlar işlerinden memnun oldukları zaman, bu onların bütün hayatlarını kaplar. Araştırmalar, iş doyumunu yüksek olan bireylerin daha pozitif davranışlarının olduğunu ve sosyal yapıdaki psikolojik sağlıklarının daha iyi olduğunu göstermiştir (Gergin, 2006).

## **2.6. Öğretmenlerde İş Doyumu**

Birçok insanı meslek edindirme aşamasında yol göstererek, yardımcı olarak, eğiterek öğretmek kilit rol oynayan kişiler şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmenlik topluma insan kazandırma ve insan yetiştirme mesleğidir. Tarihi geçmişini de incelersek eğer öğretmenlik zevkli ve kutsal bir meslek iken diğer taraftan ise oldukça riskli bir

meslektir. Nitekim toplumun geleceği ve yeni nesiller öğretmenlerin elinde yetişmektedir. Eğer bir yanlışlık olursa bu yakın çevreden başlayarak tüm topluma yansımaya sebep olacaktır. Bu durum da öğretmenlik mesleğinin sorumluluk ve dikkat açısından önemini büyüklüğünü göstermektedir. Dolayısıyla bu durumu bu derece önemli kılan bir noktada duran öğretmenlerden işlerini çok iyi yapması beklenmektedir ve istenmektedir. Öğretmenlerin bu önemli görevi yerine getirebilmesi işlerini severek yapmalarıyla, işlerinden duydukları doyumun yüksek olmasıyla, kaliteli bir iş ve aile hayatı geçirmeleriyle kısacası işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirmeleriyle ilgilidir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumları çok önemli bir konu olup üzerine dikkatle durulması gereken bir iştir (Türkçapar, 2012; Sevimli ve İşcan, 2005).

Öğretmen adaylarının fakülteye giriş özellikleri, öğretmenlik eğitiminin kalitesini ve adaylarının kazanımlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Bloom, 1974; Cruickhank, Bainer ve Metcalf, 2009; MEB, 1992). Bu nedenle öğrencilerin öğretmenlik bölümlerine girmeden evvel titizlikle seçilmeleri önemlidir. Adayların öğretmenliğe yönelik tutumlarının olumlu olması bu düşünceyi pekiştirici niteliktedir. Ok (1991), yaptığı doktora tez çalışmasında, Eğitim fakültelerine öğrenci seçiminin üniversite sınavı dışında ölçütlere/standartlara dayanması gerektiğini ortaya koymuştur. Türkiye’de öğretmen eğitimi alanındaki akademisyen ve yöneticilerle konunun görüşülerek eğitim fakültelerine öğrenci seçimi konusunda bilimsel temellere dayalı bir çalışmanın başlatılması önerilmektedir. Ayrıca hali hazırda bölümlerinin birinci sınıfına kayıtlı öğretmen adaylarının da mesleğe başlamadan önce öğretmenliğe yönelik bilgi ve becerilerinin yansıra ilgi ve isteklerinin de artırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir (Eret Orhan ve Ok, 2014).

Yeni nesillerin 21.yüzyılın gereklilikleri ile yetişmesi öğretmenlerin yaptıkları işi ne kadar yerine getirdiklerine bağlı olacaktır. Öğrenci performansına etki eden etmenlerin başında en büyük faktörün öğretmenlerin nitelikleri olduğunu ifade eden uluslararası çalışmalarda, öğretmenlerin kendi öğrenmelerinden sorumlu olmak, okul içi ve okul dışında öğretme, danışma ve yönlendirme görevlerini yerine getirmek, yaşam boyu eğitime hizmet edecek şekilde merak duygusunu canlı tutmak, 21.yüzyıl yeterliliklerinin

farkında olmak ve kendini sürekli geliştirmek olduğu yer almaktadır (Tanrıverdi ve Apak, 2013).

Eğitim sektöründe sürecinin devamında ürün olarak insan çıkmaktadır. Bu sektörde en önemli basamak şüphesiz öğretemendir. Yıllardır mesleki kutsallığının ön planda tutulduğu, fedakâr öğretemenlerimizin sorunlarına gerçekçi çözümler getirilememiş ayrıca yaşanan sorunlarda ilk fatura sürekli öğretemenlerimize çıkarılmıştır. Eğitim sektöründen tam verim alınması şüphesiz öğretemenlerin işlerini severek, benimseyerek ve isteyerek yapmasından geçmektedir. Bu konuda yapılacak ilk çalışmalar öğretemenlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Çünkü sürekli sorunlar ile yüz yüze gelen bir kişinin işine karşı olumlu düşüncelerinin yerini bir süre sonra olumsuz düşünceler alacak ve çevresine fayda yerine zarar vermeye başlayacaktır. Öğretemenlerin işlerden kaynaklanan sıkıntılar ve iş doyumunu sağlayamamaları hizmetten yararlanan öğrencileri nitekim olumsuz etkileyecektir. Ayrıca işinden doyum sağlayan öğretemenin sosyal ilişkileri, fiziksel ve psikolojik sağlıkları da bu durumdan olumlu etkilenecektir. Statüsüne bakılmadan öğretemenin niteliği veya öğretim deneyimi güvenli bir çalışma ortamı, destekleyici yönetim ve ilgili veliler öğretemenlerin doyum seviyesinin yüksek olmasıyla bağlantılıdır (Akhtar et al, 2010; Demirtaş, 2005).

Öğretemenlik mesleği son zamanlarda tükenmişlik ve stres kavramları ile sık sık anılmakta “iş doyumunu” veya “iş doyumuna yönelik tutumlar” kavramları akademik çalışmalara konu olmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre gün boyu öğrenciler ile etkileşimde bulunmak ve onların eğitim-öğretim ihtiyaçlarını karşılamak öğretemenlerde strese yol açmaktadır. Ayrıca bu stres, öğretemenlik alan bilgisi, becerisi ve mesleki yeterlilik yönünden kendilerini geliştirememelerine, mesleki doyuma ulaşması için gerekli olan güdülerini azalmasına gibi durumlara neden olarak öğretemenlerin mesleki doyuma ulaşmasını engellemekte ve mesleki tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre, öğretemenlerin mesleki doyumsuzluğu; sınıf mevcutlarının fazla olması, mesleki yeterlilik kuşkuları, artan iş yükü, öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayabilme gibi stres sebepleriyle birlikte büyüyerek psikolojik durumlarını bozmaktadır. İş doyumunun, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun temel belirleyicilerinden bir olduğu, toplumun ve öğrenci

velilerinin eleştirel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler olduğu belirtilmektedir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s.8-9).

İnsanların yetiştirilmesinde ailelerin ve öğretmenlerin önemi çok büyüktür. Bu kişilerin işlerinden duyacakları doyum işlerindeki ve hayatlarındaki kişilere yansıtacaktır. Bu sebeple öğretmenlerin iş doyum düzeyleri önemli ve üzerinde durulması gereken bir konudur (Çıtak ve Ark., 2008). Okullarda gerçekleştirilen öğretim uygulamalarının verimine etki eden en büyük faktörün öğretmen olduğu görülmüştür (Yılmaz ve Aslan, 2013).

Eğitim öğretimde öğretmenin önemi ile ilgili, 1982 MEB Şurası'nda şunlar özetlenmiştir:

“Bir eğitim sisteminin en önemli unsurlarını öğretmen ve eğitim uzmanları teşkil eder. Eğitim sisteminin başarısı, temelde sistemi işletecek öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır. Hiçbir eğitim modeli, modeli işletecek personelin niteliğinin üzerinde hizmet üretemez. Bu nedenle, herhangi bir eğitim sisteminde, yeniden düzenleme yapılırken, söz konusu personelin yetiştirilmesi üzerinde önemle ve dikkatle durulması gerekir” (XI. Mili Eğitim Şura Raporu, 1982).

Öğretmenlerin hizmet kalitesini etkileyen en önemli unsur yapmış oldukları işten almış oldukları doyum düzeyleridir. Eğitimin kalitesi ve etkililiği şüphesiz öğretmenlerin veriminden etkilenecektir. Eğitim öğretim süreci birçok değişkenden etkilenmektedir fakat kilit rol oynayacak kişi şüphesiz öğretmenlerdir. Sürecin yürütülmesinde aktif rol alan ve yöneten kişi olan öğretmen, eğitim ortamının düzenlenmesi, eğitim sürecine katkısı olan değişkenlerin eş güdümlü ilerlemesi, uygun yöntem tekniklerin seçimi, öğrenci ilişkilerinin geliştirilmesi ve öğrenmeye motive etmek gibi görevleri de üstlenmektedir. Bu sebeple öğretim sürecinin başarıya ulaşmasında öğretmen stratejik ve kilit noktada bulunmaktadır. Doğal olarak gösterecekleri performans eğitim kurumunun hedeflerine ulaşmasında büyük etkiye sahip olacaktır. Öğretmenlerin iş doyumları ve motivasyonları ise bu performansın belirleyicisi olacaktır (Yavuz ve Karadeniz, 2009).

İş doyumu, bireylerin bütün sosyal hayatlarını etkiler. Çalışanlar işlerinden memnun oldukları zaman, bu onların bütün hayatlarını kaplar. İş doyumu yüksek olan bireylerin daha pozitif davranışların olduğu ve sosyal yapıdaki psikolojik sağlıklarının daha iyi olduğunu gösteren araştırmalarla karşılaşılmıştır. Bu sebeple, diğer bütün mesleklerde olduğu gibi, öğretmenlerin işlerinde severek ve isteyerek çalışmalarını eğitim sisteminin yeterli bir şekilde uygulanması için son derece önemlidir (Aydın ve Ark., 2012).

Memnuniyetsiz öğretmenlerin çalışmaları sadece kendilerini etkilemez okullardaki diğer çalışanları da etkiler. Öğretmenlerin işlerinden düşük seviyedeki doyumları olumsuz okul sonuçları doğurur. Ayrıca işinden doyum almayan öğretmenler işlerine karşı negatif bakış gösterirler. Öğretmenlerin insani değerleri (evrensellik, güç, yardım severlik, geleneksellik, başarı, özdenetim ve güvenlik) çoğaldıkça işlerinden alacakları doyumda artacaktır. İnsanlar yaptıkları işle öngördükleri hedeflere ulaştıkları sürece mutlu olabilirler. Bizim için önem taşıyan değerlere ulaştıran çabalar, doyum sağlamamıza yardımcı olurlar. İşyerinde çalışan kişilerin değerlerinin bilinmesi ve bu değerlere yönelik çalışmalar yapılması, çalışanların iş doyumlarını artıracak gibi performansını da yükseltecektir. Bu durumda doğal olarak çalışanlardan alınan verimi de artırmış olacaktır (Yılmaz ve Dilmaç, 2011).

Hayatta mutlu olabilmek için işten doyum almanın ne kadar önemli olduğu ve işten doyum sağlamanın hayatımıza etkisi bilinen bir gerçektir. Öğretmen adaylarının ve öğretmenlik mesleğinde ki kişilerin kendilerini tanımaları, öğretmenlik mesleğinin gerekliliklerini bilmeleri ve bu gerekliliklere kendilerinin ne kadar uyduklarını sentez etmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde bu uyuşmanın olmaması durumunda yani mesleğin gerektirdiği bilgi beceri ve yeteneğe sahip olmayan kişilerin öğretmenlik mesleğini yapması sakıncalı sonuçlar doğurabilecektir. Öğretmenlik mesleği yeterliliklerine sahip olmayan öğretmenlerin mesleğe karşı olumsuz tutumlar geliştirerek sürece zarar vermesi yerine alternatif iş seçenekleri aramaları önerilmektedir (Akın ve Koçak, 2007).

## 2.7 Fen Bilimleri Öğretmenlerinde İş Doyumu

Öğretmen, öğretme-öğrenme ortamının en önemli öğelerinden biri olup, yenilik ve değişikliklerin uygulanmasında okul ortamında etkililiği belirleyici bir role sahiptir. Öğretmen, üstlendiği rolden dolayı eğitimin niteliği ile yakından ilgilidir. Bu nedenle öğretmen yetiştiren kurumların hepsi önemli iken, özellikle ilköğretim öğretmenlerini yetiştiren kurumlar ön plana alınmalıdır (Ataklı, 1999).

21. yy'nin başlangıcı olan bu yıllarda, teknolojinin hızla geliştiği buna koşut olarak mesleklerin, insanların yaşayış biçiminin, toplumun hatta doğanın hızla değiştiği geleceği belirsiz bir dünyada, bireylerin yetişmesine rehberlik edecek programların niteliğinin söz konusu ihtiyaca cevap verecek şekilde geliştirilmesi önemli bir gerekliliktir (İlhan Beyaztaş ve Ark., 2013)

Japonya'da tüm yeni (ilk yılındaki) öğretmenler, beş yıllık öğretmenler ve on yıllık öğretmenler zorunlu olarak mesleki gelişim programlarına katılmaktadır. Bilginin ve teknolojinin hızla ilerlediği çağımızda böyle bir düzenlemenin Türkiye'de de yapılması öğretmenlerin ve dolayısıyla eğitimin niteliğini arttırmada etkili olacaktır. Özellikle fen bilimleri ve fizik öğretmenleri için belli aralıklarla mesleki gelişim programlarına katılmak, hem alanlarındaki hem de öğretim yöntem ve tekniklerindeki gelişmeleri öğrenmek açısından gereklidir (Bayram Jacobs, 2012).

Gelişmekte olan Türkiye Cumhuriyeti'nde de, Kurtuluş Savaşı'ndan sonra fen eğitiminin önemi Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk tarafından şu sözlerle vurgulanmıştır: “Dünyada her şey için, medeniyet için, hayat için, muvaffakiyet için en hakikî mürşit ilimdir, fendir” (A.A.M., 2006). Yine Atatürk öğretmenlere yüklediği büyük görevi şu söz ile ifade etmiştir: “Öğretmenler yeni nesil sizlerin eseri olacaktır” (Dönmez, 2005).

Teknolojinin hızlı gelişmesiyle ortaya çıkan değişim ihtiyacı Fen Bilimleri eğitiminin önemini göstermektedir. Gelişmiş ülkelerin seviyelerine çıkmak ve hatta onları geçmek için ne denli büyük etkiye sahip olduğu aşikârdır. Bu eğitimin kalitesini etkileyen en

önemli faktör şüphesiz Fen Bilimleri öğretmenleridir. Öğretmenlerimizin performansını etkileyen faktörlerin başında ise onların yaptıkları işten haz duyması ve işlerinden mutlu olması gelmektedir (Adıgüzel, 2010).

## **2.8. Öğretmenlerin İş Doyumlarını Etkileyen Farklı Değişkenlerin İncelenmesi**

Davranışların arkasında giderilmek istenen ihtiyaçlar yatmaktadır. Doğal olarak davranış ihtiyacın giderilebileceği objelere (durum, insan, nesne) yönelik olacaktır. Psikolojideki bu temel felsefe mesleki aktiviteler için de geçerli olacaktır. Meslek ve/veya iş kişinin isteklerine cevap verebildiği ölçüde, yani güçlü isteklerinin karşılanmasından başlayıp zayıf isteklerinin karşılanmasına doğru ne miktarda hoşnutluk sağlarsa iş veya meslekten doyum da o seviyede olur (Kağan, 2010).

### **2.8.1. Cinsiyet**

Kadının ve erkeğin sosyal rollerinin farklı oluşu iş doyum düzeylerine etki etmektedir. Kadınların toplum içersin de annelik ve eş olma rollerinden dolayı iş hayatında çok fazla beklentileri olmamakla birlikte sadece maddi ve fiziksel unsurlar ile ödüllendirilmeleri onlar için yeterli olabilmektedir. Amerika ve İngiltere’de yapılan çalışmalar, kadınların erkeklere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu hatta erkeklerden daha kötü şartlarda çalışan kadınların bile daha iyi şartlarda çalışan erkeklerden daha fazla doyum elde ettiklerini göstermektedir. Bu durum ise kadınların iş yaşamında sosyal ilişkilere daha fazla önem vermesi ile açıklanmaktadır (Akhtar et al, 2010; Boyalı, 2011).

ABD deki yapılan araştırmalarda, kadın işçilerin hükmettiği iş yerlerinde kadınların erkeklerden daha yüksek iş doyumunu yaşadığı görülmüştür. ABD bilgileri, kadınların ve erkeklerin iş esnekliğini farklı değerlendirdiğini ve çalışma yerindeki cinsiyet dağılımının kadınların iş doyumundaki rolünü görmemizi sağlar. Kadınların hükmettiği yerlerde kadınlar daha yüksek iş doyumunu bildirmektedirler, çünkü onlar iş esnekliğine



değer verirler ve iş esnekliği sağlayan iş yerinde hizmet etmeyi seçerler (Sevimli ve İşcan, 2005; Akhtar et al, 2010; Bender et al, 2005).

Yapılan araştırmalar kadınların iş doyum seviyelerinin yüksek oluşunu, kadınların işten beklentilerinin düşük olmasına bağlıyor. Bu durum erkeklerin iş yaşamından maddi beklentilerinin daha yüksek olmasıyla, kadınların ise saygınlık, sosyal ilişki ve takdir edilme ihtiyaçlarına daha öncelik vermesiyle açıklanmaktadır (Demirtaş, 2005; Aydın ve Ark., 2012).

Bu konuda yapılan çalışmalar cinsiyetin iş doyumuna üzerine etkisi olan bir değişken olduğunu fakat hangi cinsin daha fazla doyum sağladığı konusunda net bir sonuç vermediğini göstermektedir. Literatürde özellikle öğretmenlerin cinsiyet faktörü açısından iş doyumuna üzerine fazlaca çalışma olmamakla birlikte devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerden, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok iş doyumuna sağladığı bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğinin kız öğrenciler tarafından daha fazla tercih edilmesinin mesleğin yapısı, toplumun kültürel özellikleri ve ekonomik beklentilerle ilgisi olabilir. Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen değişkenler üzerine yapılan literatürdeki çalışmalarda cinsiyet faktörü iş doyumuna etkilememektedir (Adıgüzel, 2010; Eret Orhan ve Ok, 2014).

### **2.8.2. Branş Faktörü**

Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre sene boyunca hatta ilköğretim birinci kademenin sonuna kadar sadece tek sınıfla zaman geçirmektedirler. Oysa branş öğretmenleri gün içerisinde farklı sınıflara girerek ders işleyebilmektedir. İlköğretim birinci kademe okuyan öğrenciler öğretmenlerini daha çok benimsedikleri için öğretmenlerini daha çabuk kabullenirler. Bu durumun avantajları olduğu gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Sınıf öğretmenleri için henüz daha küçük yaşta çocuklarla birlikte vakit geçirmek çok yorucu bir iş olabilmekteyken branş öğretmenleri gibi tek ders yerine çeşitli dersleri anlatmaları ise zevkli olabilmektedir. Ancak yapılan çalışmalar sınıf öğretmenlerinin daha çok iş doyumuna elde ettiklerini göstermektedir.

Çalışma hayatında görülen işte değişikliklerin olması işin monotonluğunu ve tekdüzeliğini ortadan kaldırmada önemli bir faktördür. Bu çeşitliliğin olması da iş doyumunu açısından genellikle motivasyon sağlamaktadır. Branş öğretmenleri için de konu içeriği aynı olsa da farklı gruplarla ders işlemek motive edici bir durumdur. Hem branş hem de sınıf öğretmenlerinin de iş doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır (Ertürk ve Keçecioglu, 2012).

### **2.8.3. Yaş-Hizmet Süresi**

Araştırmalarda yaş faktörünün iş doyumuna üzerine önemli bir etkisinin olmadığı söylenmiş olsa da çalışma hayatına yeni başlayan öğretmenlerin tecrübe eksikliğinden kaynaklı gerçek olamayacak beklentileri olabilmektedir. Öğretmenler zamanla tecrübe kazarak beklentilerini değiştirmekteyken iş hayatındaki gerçekçi durumlara göre beklentilerini ayarlamaktadırlar. Bu durumu sağlayabilenler iş doyumunu elde edebilirken, zamanla beklentilerinde değişikliğe gitmeyen öğretmenler ise iş doyumunu elde edemeyerek iş hayatlarına böyle devam etmektedirler (Sevimli ve İşcan, 2005; Gençay, 2007; Ayan ve Ark., 2009; Demirel ve Koç Erdamar, 2009; Yavuzer ve Ark., 2011; Adıgüzel ve Ark., 2012; Türkçapar, 2012).

Genç öğretmenlerde iş doyumunu ve iş yerine bağlılık arasında U şekilli bir ilişki grafik gözlemlenmiştir. Genç öğretmenlerde duygusal olarak daha fazla iş yerine bağlılık duyma, iş yeri problemlerini kendi problemleri olarak görme ve iş doyum seviyeleri yüksek olduğu zamanda kariyerlerinin geri kalanını aynı iş yeri ile geçirmek istedikleri görülmüştür. Ayrıca iş doyumunu orta seviyede olanlar ve yaşlı öğretmenler ise, az iş bulma olanakları, uygun alternatiflerin yokluğu veya hayatlarının bozulması ihtimalinden dolayı iş yerinden ayrılmak zor geldiğinden, iş yerine yüksek bağlılık gösterirler (Yücel ve Bektaş, 2012).

Öğretmenlerin iş doyumunu seviyelerinde yaş farkı konusunda kayda değer bir fark bulunmuştur. 36-40 yaş grubu en yüksek iş doyumuna sahip iken 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumunu nispeten daha az görülmüştür. En az iş doyumuna sahip olan

öğretmenler ise 41 yaş ve üstü ile 26-30 yaş grubudur. Bu bulgular, iş doyum seviyesinin yaşa paralel olarak azalıp alçaldığı hakkında hiçbir delil sağlamaz. Buna rağmen sonuçlar, ilk 5 yıllık safhada (26-30 yaş) düşük olan iş doyum seviyesinin sonraki safhalarda artma eğiliminde olduğunu gösterir. 40 yaşından sonra iş doyum konusunda önemli bir düşüş görülebilir (Demirtaş, 2010).

Yaşın ilerlemesi ile kişi tecrübe kazanarak işini daha iyi yapabilmekte ve bunun sonucunda da iş doyumunu artırmaktadır. Yani zamanla içinde bulunduğu imkanları iyi kullanabilen öğretmen gerçekçi beklentileri doğrultusunda işini en iyi şekilde yapabilmektedir. Genç öğretmenlerde işe başlarken yüksek beklentilerinin gerçekleşmemesinin sonucunda iş doyumunu düşmekte ve motivasyonları azalmaktadır. Kısaca yaşı ilerleyen öğretmenler işe uyumları daha yüksek olur ve gerçekçi beklentilere sahip olurlar. Bundan dolayı da genç öğretmenlere göre iş doyumları da daha yüksek olmaktadır (Yavuz ve Karadeniz, 2009).

Öğretmenlerin görevdeki hizmet süreleri arttıkça ücrete karşı olan doyumları azalmaktadır. Fakat çalışma yaşamlarının sonlarında bu durum tersi bir görünüm de sergilemektedir (Ayan ve ark., 2009; Keskin, 2008).

En yüksek iş doyum seviyesi 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde görülürken, bu grup 16-20 yıllık kıdem sahibi olan grup tarafından takip edilir. En az iş doyum seviyesine sahip olan grup 21 yıldan daha fazla hizmet etmiş öğretmenlerdir. Bu grup 1-5 yıllık kıdeme sahip olan grup tarafından takip edilir. Öğretim kariyerlerinin ilk yıllarında kendilerini mesleki açıdan yeterli görmeyen öğretmenler işlerinden daha az doyum olurlar. 6-20 yıllık kıdem safhası öğretmenlerin en çok mesleki kıdem edindikleri yıldır. Bu safhada öğretmenler mesleki yetersizliklerinin üstesinden gelirler. Buna ek olarak mesleki tükenmişlik çok yüksek değildir. Bu yüzden iş doyum seviyeleri yüksektir. 20 yıldan fazla hizmet süresine sahip öğretmenler, yapılan yeniliklere ve değişime genelde ayak uyduramama ya da ilgilenmemeden kaynaklı düşük iş doyum seviyesine sahip oldukları görülmüştür. Bu öğretmenlere gerekli mesleki yardımı sağlamak onların iş doyum seviyesini yükseltebilir (Demirtaş, 2010).

#### **2.8.4. Eğitim Seviyesi**

Eğitim seviyesinin iş doyumunu üzerinde genelde olumlu bir etkisi vardır. İnsanların eğitim seviyesi arttıkça bilgi ve kültür seviyeleri artmakta, hayata ve olaylara karşı bakış açıları değişmektedir. Bu durum çalışanlara verilen görevler üzerinde, olumlu etki oluşturmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan öğretmenler işlerinden daha fazla doyum olurlar. Çünkü bu kişiler mesleki açıdan üst düzeyde olmakla, bir sosyal statü kazanırlar ve öğretmenlere bu sosyal statülerine göre görevler verilir. Bu da öğretmenlerin yeteneklerini işlerinde daha çok kullanmalarına olanak sağlar. Yine eğitim seviyesi düşük olan bir kişiye de kendi seviyesine uygun görevler verilerek çalışanın işinden doyum olması sağlanır (Yavuz ve Karadeniz, 2009).

Fen Bilimleri öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmalarda ise, hizmet içi eğitim alanların almayanlara göre iş doyum düzeyleri istatistiksel olarak çok daha yüksek bulunmuştur ve yine Fen Bilimleri öğretmenlerinde az nitelikli öğretmenlerin çok nitelikli öğretmenlere göre daha fazla doyumlu olma eğiliminde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumun sebebi ise önlisans mezunu adayların lisans mezunu adaylara göre; lisans mezunu adayların yüksek lisans mezunu adaylarına göre mesleğe başlamaya ve ücret kazanmaya daha kolay ulaştıkları için daha düşük ücrete doyum olabilme ve daha çok doyum sağlayabilme durumundan kaynaklanıyor olabileceği düşünülüyor (Çıtak ve ark., 2008; Akhtar et al, 2010; Adıgüzel ve ark., 2012; Adıgüzel, 2010).

#### **2.8.5. Ücret**

Para birçok mesleğin ve işin yegâne yapılma kaynağı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bunun sebebi bitmek tükenmek bilmeyen ve her geçen gün daha da çeşitlenen insan ihtiyaçlarıdır. Dünya hayatının doğal getirisi olan ücretin öneminin artması, eğitim çalışanlarına da yansımıştır.

Eğitim alanında ücret en sıkıntılı konuların başında gelmektedir. Yapılan zamların yeterli olmayışı, piyasa üzerinde özel sektörde benzer işleri yapanlar ile kamuda çalışan

öğretmenleri kıyaslandığında özelde çalışanların daha çok ücret elde etmeleri önemli ölçüde iş doyumunu düşürmektedir. Öğretmenin işinde ki verimi olması adil ücret dağıtımıyla artacaktır. Verilen emek karşısında alınan ücretin yeterli olmadığı hissi çalışanlar için motivasyonu düşürücü ve iş doyumunu azaltıcı etkiye sahiptir. Bundan dolayıdır ki yapılan araştırmalarda incelenen değişkenler arasında öğretmenlerin en az doyuma ulaştıkları değişkenin ücret olduğu bulunmuştur (Kuruüzüm ve Çelik, 2005; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Yapılan işin miktarı ve niteliği ile uyumlu bir ücret saptaması yapılmalıdır. Bununla beraber ücretin, kişinin sahip olduğu vasma, titre ve aldığı eğitim düzeyine uygun olması da önem taşır (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

#### **2.8.6. Kadrolu-Ücretli Öğretmenlik Pozisyonunda Olma Durumu**

Sürekli (kadrolu) öğretmenlerin doyum düzeyleri geçici (ücretli) öğretmenlere göre daha fazladır, bu durumun kadrolu öğretmenlerin iş güvencelerinden kaynaklanan rahatlıktan ve ücretli pozisyonda olanların daha düşük ücretle çalışma koşullarından ötürü olduğu düşünülüyor (Akhtar et al, 2010).

#### **2.8.7. Stres Faktörü**

Psikolojik şiddet, stres ve tükenmişlik öğretmenlerin iş ve yaşam doyumlarını düşürmektedir. İş yerinde yaşanan içsel veya dışsal kaynaklı olumsuz duygular, başka olumsuz duyguları da tetikleyebilmekte ya da bireylerin işe karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine yol açabilmektedir. Bu kapsamda öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri süresince; stresle başa çıkma, çatışma çözme stratejileri, dürtü kontrolü, gevşeme egzersizleri vb. konularda eğitimler verilerek, iş içinde yaşadıkları olumsuz durumlarla daha kolay başa çıkabilmeleri ve duygusal olarak daha dayanıklı hale gelmelerinde fayda görülmektedir (Karakuş ve Çankaya, 2012).

### 2.8.8. Yönetim

Statüsüne bakılmadan öğretmenin niteliği veya öğretim deneyimi güvenli bir çalışma ortamı, destekleyici yönetim ve ilgili veliler öğretmenlerin doyum seviyesinin yüksek olmasıyla bağlantılıdır. Bu araştırmanın sonuçları öğretmenleri okul kurallarına ve kararlarına sınıflarında onlara kontrol yetkisi verme kariyer doyumunun yüksek seviyeleriyle ilişkili olduğunu gösterir (Akhtar et al, 2010; Çelik, 2003).

Yönetimin çalışanlarına yönelik izlemiş olduğu politika sonucunda yürütülen faaliyetler çalışanların iş doyumlarını etkilemesi kaçınılmazdır. Çalışana ve yaptığı işe değer veren yöneticiler iş doyumunu sağlamada zorlanmaz iken, aksine maruz kalan çalışanlarda iş doyumunu sağlanamamaktadır. Fakat burada en önemli durum çalışanların işinden doyum elde etmesinden ziyade iş doyumlarının sürekliliklerinin olmasıdır. Ülkemiz eğitim sisteminde yönetimin tek elden yapılması, yerel idarecilerin alınan kararları sadece uygulamakla görevli oldukları ve öğretmenlerin alınan bu kararlara etkilerinin olmayışları iş doyumsuzluğunu sebep olmaktadır. Öğretmenlerin kendi tecrübeleri, bilgileri ve yetenekleri doğrultusunda sisteme müdahale etmeleri sağlanması, yerelde bulunan yöneticilerin emredici ve cezalandırma sistemli çalışmasının önüne geçilerek katılımcı ve rehberlik edici yönetim tarzına geçişi etkili sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir (Çıtak ve ark., 2008; Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Yöneticilerde bulunması gereken liderlik davranışlarında artış olması öğretmenlerin yapmış oldukları işten doyum elde etmelerine katkı sağlamaktadır. Ayrıca Gergin (2005)'in Çorum ilindeki resmi ilköğretim okullarında yapmış olduğu çalışmaya göre, öğretmenlerin okullarındaki yönetimlerden memnun oldukları, yönetimin öğretmeniyle ilgilendiği, adil davrandığı ve öğretmene değer verdiği, okulun problemlerini çözdüğü sonuçlarına da ulaşılmıştır (Gergin, 2006; Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011).

### **2.8.9. Okul Türü ve Statüsü**

Öğretmenlerin özel veya devlet ilköğretim okulunda çalışıyor olmaları, iş doyumunu etkileyen anlamlı bir değişkendir. Taşdan ve Tiryaki (2008)'nin yaptığı bir çalışmada özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin, İş Doyumu Ölçeğini'nin genelinden aldıkları toplam puanların ortalamaları karşılaştırıldığında, özel okullarda çalışan öğretmenlerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak, özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Andıç ve Baş (2001)'in yaptıkları çalışmada da vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin iş doyumunu düzeyleri, kamu üniversitelerinde çalışan akademik personelin iş doyumunu düzeyinden daha yüksek çıkmıştır (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Fen Bilimleri öğretmenlerinde de, çalıştıkları okul statüsü değişkeni için farklılık özel okullar lehine gerçekleşmiştir. Özel okullarda bulunan çalışma şartları, sosyal ilişkiler, yönetici faktörü ve ücret açısından özel okullarda çalışan öğretmenlerin kamu sektöründe çalışan öğretmenlere göre daha fazla doyum elde ettikleri belirtilmiştir (Adıgüzel ve ark., 2012). Özel kurumlarda işletme mantığı geçerli olduğu için çalışanların işlerinden doyum elde etmesinin işten alınan verimi artıracığı bilinmektedir. Neticede verimin artırılması kar ve performans düzeyini artıracak bu durumda çalışanlardan alınan verimi üst seviyeye taşıyacaktır (Çıtak ve ark., 2008).

### **2.8.10. Materyal Kullanımı, Öğrenci Başarısı ve Eğitim Ortamı**

Fen derslerinde materyal kullanımının başarılarına olumlu katkı yaptığını savunan öğrencilerin oranı %95 civarındadır. Bu durum materyallerin başarıya olan katkısı açısından değerlendirildiğinde beklenen bir sonuç olmuştur (Yıldız, 2010).

Öğretmenler ilk yıllarında daha az materyal kullandıklarını, %80'inin de üniversitede aldıkları eğitimin materyaller hakkında yeterli olmadığını ifade etmiştir. Ayrıca % 70'e

yakını da fen bilgisi dersi kitabında bulunan materyalleri temin etmekte güçlük çektiklerini ve bu nedenle derste yeterli materyal kullanamadıklarını belirtmişlerdir (Yıldız, 2010).

Öğretmenlerin materyal kullanması fen derslerine olan ilginin arttığını göstermektedir. Öğretmenler materyal kullanarak öğrencilerde hem dikkat artışı hem de ilgi artışı sağlayabilmektedir. Öğretmenlerin %74'ü fen derslerinde materyal kullanmanın sıkıcılığı azaltan bir etken olduğu görüşünü savunmaktadır, bu durumda öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumun artmasına katkı sağlar (Yıldız, 2010).

İlerlemeci eğitim felsefesinde ve yapılandırmacı anlayışta öğrenme süreçlerinde öğrenci, bilgiyi olduğu şekliyle alan ve ezberleyen değil, bilgiyi zihninde yapılandıran bir role sahip olduğundan, eğitim ortamlarının ve bu ortamlarda düzenlenen her türlü etkinliğin de bu anlayışa uygun olarak tasarlanması ve gerçekleştirilmesi gerekir. Süreçte öğrencinin etkin katılımının sağlanması ve etkileşimli bir öğrenme ortamının oluşturulması bu anlayışın temel gerekliliğidir. Ancak bu ortamları hazırlayacak olan öğretmenlerin geliştirilen program ve hâkim olan anlayış hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları bu sürecin aksamasının temel nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Bu durumda öğretmenlerin gerek hizmet öncesi gerekse hizmet içerisinde geliştirilen program hakkında gerekli bilgi ve donanıma sahip olacak şekilde yetiştirilmeleri gerekmektedir. Bu yetiştirilme sürecinde ise ilerlemecilik eğitim felsefesini ve yapılandırmacılık anlayışını gerçekten ne olduğunu bilen uzmanlar tarafından yapılması önerilmektedir (İlhan Beyaztaş ve ark., 2013).

### **2.8.11. Öğretmenlik Derecesi**

Romanya'da yapılan bir araştırmada doyum tutumları 1. dereceye yükselmiş öğretmenlerde daha yüksektir. Bu öğretmenlerin Romanya eğitim sisteminde kariyer gelişim süreçlerinde elde edebilecekleri en son mesleki pozisyonun 1. derece öğretim pozisyonu olmasıyla açıklanabilir. Bu mesleki pozisyonu elde etmek ilerleme, yükselme ve öğretme yeterliliklerinin farkında olma ve yükselmeden sonra maaş artışı anlamına



gelir. Bütün bunlar iş doyumuna ve başarıma ihtiyaçlarını karşılamalarına sebep olur (Bentea ve Anghelache, 2012). Ayrıca ülkemizde yapılan çalışmalarda öğretmenlik derecesinin iş doyumuna olumlu ya da olumsuz bir yönde etkisinin olmadığı görülmüştür (Gençay, 2007; Adıgüzel, 2010; Türkçapar, 2012; Kılıç ve ark, 2013; Uras Başer ve Özel, 2013)

### **2.8.12. Farklı Derse Girme Durumu**

Yapılan çalışmalarda Fen Bilimleri öğretmenlerinden farklı ders veya derslere girmeyenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farklı ders değişkenin mezuniyet alanı ile atama alanı farklı olan öğretmenler üzerinde araştırılması daha net sonuçlar ortaya koyacaktır (Adıgüzel ve ark., 2012).

### **2.8.13. Saygınlık**

Eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim üyeleri başta olmak üzere birçok kişi ve kuruluş öğretmenlik mesleğinin saygınlık düzeyini arttırmaya yönelik çalışmalarda bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğinin sadece saygınlığını arttırmaya yönelik yapılacak çalışmalar, öğretmenlerin iş doyumlarının artmasını sağlayacak çalışmalarla desteklenmediği zaman sürece asla katkısı olmayacaktır. Bu nedenle, ilgililerin öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttırmaya yönelik çalışmaları MEB'in sorumluluğunda olan iş doyumunu artırıcı güvenlik, ücret, liderlik, terfi, çalışma koşulları, yönetim tarzı, takdir edilme, arkadaşlık ortamı ve sosyal imkanlar gibi etkenler ile desteklenerek, çalışmalar paralel yürütülmelidir (Baloglu ve ark., 2006).

### **2.8.14. Terfi**

Terfi, başarılı olan çalışanlara verilen bir ödüldür. Kişinin takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme isteğinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Terfi, herkes için

aynı anlama gelmemektedir. Bazı insanlar için maddi gelirin artması, bazıları için sosyal statünün yükselmesi ve toplum içinde daha fazla saygı görmek demektir. Bundan dolayı terfi, her öğretmenin iş doyum düzeyine farklı etkiler yapmaktadır (Yavuz ve Karadeniz, 2009).

Terfi etme yolu açık olan işletmelerde çalışanın işine bağlılığı ve verimi yüksek bir şekilde devam ederken terfi sisteminin yeterince açık olmadığı yada terfi sisteminin olmadığı işletmelerde bulunan çalışanların ise iş doyumunun düşük olduğu görülmektedir. Eğitim sistemimizde terfi kıdeme dayalı gerçekleşmektedir. Son zamanlarda gündeme gelen ve sürecin işleyişinde adaletsiz yerleşmelerden dolayı eleştirilere maruz kalan uzmanlık sınavında ise herkese eşit ve adil olarak yaklaşılması planlanmış fakat uygulama aşamasında bu yöntemin geçerliliği tartışılmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

#### **2.8.15. Ev ve Araba Sahibi Olma Durumu**

Fen Bilimleri öğretmenlerinin ev ve araba sahibi olma değişkeni için iş doyumunu, evi ve arabası olanlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın sebebi İstanbul ilinde ulaşımın önemli bir sorun olması ve araba sahibi olanların bu sorununun azalması, İstanbul ilinde konut kira bedellerinin ortalamanın oldukça üzerinde seyretmesi ve evi olanların bu durumdan kurtulması sonucunun iş doyumunu olumlu yönde etkilemesi olabilir (Adıgüzel, 2010).

#### **2.8.16. Aile Bağları**

İş doyumuyla aile bağları arasında orta bir ilişki vardır. Aile bağları ve iş doyumunu üzerinde Türkiye de ve yurt dışında bazı çalışmalar yapılmıştır. Çoğu çalışmada yüksek kaliteli ve memnun edici aile bağlarının iş doyumunu pozitif olarak etkilediği açıklanmıştır (Demirel ve Koç Erdamar, 2009).

### **2.8.17. Medeni Durum**

Yapılan araştırmalar incelendiğinde medeni durum değişkeninin iş doyumuna üzerine etkisi olmadığı bazı araştırmalarda rastlanmıştır. Fakat buna istinaden farklı sonuca ulaşılan çalışmada olmuştur. Evli retmenlerin işin kendisi ile ilgili olan i doyum boyutunda bekâr retmenlere oranla daha yüksek doyum duyduklarını belirtmiştir. Medeni durum değişkeninin üretmenler için iş doyumuna etkisinin farklı gruplar üzerinde araştırılması tavsiye edilebilir (Bilge ve Ark., 2007; Gürbüz, 2008; Ayan ve Ark., 2009; Demirel ve Koç Erdamar, 2009; Adıgüzel, 2010; Yavuzer ve Ark., 2011; Türkçapar, 2012; Adıgüzel ve Ark., 2012).

Genel doyum durumlarına bakılacak olursa retmenlerin iş doyum düzeylerinde, özellikle yapılan dentilerde, çalışma şartlarında, sosyal imkanlarda, hizmet içi eğitimin etkililiğinde ve terfi değişkeninde yapıcı iyileştirmelere gidilmesi, manevi dllendirmelere ve sürekli teşvik sağlanması önem gösterilmesi gerekmektedir.

## **2.9. İş Doyumu Sağlanması İş Ortamına Sağladığı Faydalar**

### **2.9.1. Yüksek Moral Sağlaması**

Araştırma sonuçları, kurumsal sağlık ile iş motivasyonu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçları, iş ortamı sağlığının retmen motivasyonunu yordayan önemli bir değişken olduğunu doğrular niteliktedir (Güçlü ve Ark., 2014). Sınıf retmenleri üzerine yapılan bir çalışmada da iş yerine bağlılık ile retmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında negatif korelasyonlu bir ilişki olduğu görülmüş, bu durumun iş doyumuyla da paralellik gösterdiği gözlenmiştir (Soykan, 2012).

Schoderbek ve Cosier (1991:380)'e göre iyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işyerine olan yararları

artar. Şenatalar (1978:300)'a göre çalışanın moralinin yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar:

- Morali yüksek olan çalışan tüm enerjisiyle işine sarılır,
- Çalışanlarda daha fazla istek vardır,
- Çalışanlar iş yerinin zora düşmesi durumunda ekstra çaba ve gayret gösterirler,
- Çalışanların çalışma istekleri yüksek olur,
- Çalışanlar emirlere, iş kurallarına ve yönetmeliklere isteyerek uygun davranırlar ve disiplin sorunu çıkarmaktan kaçınırlar,
- Çalışanlar yöneticilere karşı bağlılık duyarlar,
- Yüksek moral, çalışanların iş değiştirme sirkülasyonunu ve yapacakları devamsızlıkları azaltır, doğal olarak bu durumun ortaya çıkaracağı zararları da aza indirir (Sevimli ve İşcan, 2005).

### **2.9.2. Çalışanların İşlerine Bağlanması**

Çalışanların işlerini zevkle ve tam anlamıyla yapabilmesi, onlardan beklenen performansın ve verimin sağlanabilmesi gerekli koşullar ve şartların yerine getirilmesi bağlıdır. Neticede çalışan kişi sosyal, psikolojik ve ekonomik açıdan doyuma ulaşması gerekmektedir. Bu açıdan doyuma ulaşan çalışanların olduğu işyerinde motivasyon ve performansın sağlanması kolay olacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005).

### **2.9.3. İşyerinde Bütünleşme Sağlanması**

Okulda oluşturulacak olan sosyal ilişkilerin kalitesi, işbirliği içinde çalışan öğretmenlerin olması, etkili iletişim gerçekleşmesi ve işlerini yapmaları açısından gerekli imkanların sunulduğu bir okul kültüründe motivasyon düzeyi yüksek olan öğretmenler olacaktır. Öğretmenlerin yönetim sürecinde alınan kararlara dahil edilmesi, yenilikçi girişimlerine ket vurulmaması ve öğretmenlerin etkin katılımlarının sağlanması okulda çalışan öğretmenlerin motivasyonunu ve okul kültürünün verimli olmasını sağlayacaktır (Güçlü ve Ark., 2014).

Çalışanların bulunduğu yere uyumu, verimliliği olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü kişi işyeri ile uyum içerisine girince, işyerinin amaçları ve araçlarını benimseyecektir. Çalışan, bağlı bulunduğu kurumun amaçlarını ne ölçüde benimserse, bu durum kurumun amaçlarına ulaşmasında o ölçüde katkı sunacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005).

## **2.10. İş Doyumu Sağlanamadığında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar**

### **2.10.1. Bireysel Açıdan**

Dicle, (1989)'ye göre çalışanın kendi geleceğini etkileyen kararlarda söz hakkına sahip olmaması veya başkalarının amaçlarına hizmet edecek şekilde çalışması onun gerek iş ortamına gerekse dış çevresine yabancılaşmasına neden olacaktır. Yaratıcılık ve yeni bir şeyler üretme açısından çalışana imkânlar sunulmalıdır. Bu ortam ancak kendi geleceği konusunda alınan kararla söz sahibi olabildiği işletmelerde gerçekleşecektir. Görülen işlerinin çalışan açısından değerlendirildiğinde anlamsız gelmesi, ortaya çıkan sorunların zamanında ve gereken biçimde ele alınmayışı ve yönetimin almış olduğu kararlarda çalışanları rahatlatıcı açıklamalarda bulunmayışı çalışanlarda işten soğuma bıkkınlık yaratacaktır. Hatta bu durum ilerleyerek çalışanlarda saldırgan davranışların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Öğretmenler için ise içinde buldukları olumsuz çalışma şartları bir süre sonra işten aldıkları doyumun düşmesine sebep olabilmektedir. Bunun sonucu olarak da öğretmenlerde işe devamsızlıklar yaşanabilmekte ve fırsatını bulabilen öğretmen işini değiştirmektedir. Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin düşük olması, zamanla yaşam doyumlarına etki ederek onların birer mutsuz birey olmasına neden olabilmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin iş doyumuyla alakalı çalışmaların artırılması okulun verimin artması kadar öğretmenin bireysel mutlu oluşuyla da yakından ilgilidir (Sevimli ve İşcan, 2005).

### **2.10.2. İşletme (Kurum) Açısından**

Çalışanlar açısından iş doyumunu elde edilemeyen işletmelerde çalışanların arasında iletişim kopukluklarına, huzursuzluklara ve sebepsiz yere ortaya çıkabilecek olan direnmelere yol açacaktır. Bu durum işe geç gelme, devamsızlık yapma, işin yavaş ve verimsiz yapılması ile emirlere uymama gibi kendini gösterebilmektedir. Ayrıca işinden memnun olmayan çalışan iş yaşamından ziyade dış hayattaki yaşamıyla daha çok ilgilenir. İşini ilgiyle yapmayan çalışanlar iş kazasına daha çok açıktır. İş doyumunu sağlayamayan öğretmen okulun amaçlarına düşük seviyede hizmet edecek, çalışmalar açısından işleyişlerde aksama yaşanacak, eğitimin kalitesi düşecek ve süreçten olumsuz etkilenen öğrencilerin başarıları düşecektir (Sevimli ve İşcan, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008)

### **2.10.3. Toplum Açısından**

Birey için iş yaşamı, fiziksel ve zihinsel emek karşılığında elde edilmek istenen gelirden öte toplum içinde rol alma, işe yarama hissi ve sorumluluk veren bir kavramdır. İş yaşamına giren kişi böylelikle toplumla kaynaşır, insanlara faydalı olmak ve hizmet etmek yolunda enerjisini harcar, bu durumdan da haz duyarak mutlu olur. Altınışik (1997)'a göre bireyin mutlu olması, günümüzde öncelikli olması gereken amaçtır. Bu amacın sırasıyla bireysel, kurumsal ve toplumsal olmak üzere etkilediği boyutlar vardır. Bu boyutları eğer ters sırayla yorumlarsak mutlu insanların olduğu, demokratik yaşamların önemsendiği ve gelişmişlik düzeyi yüksek olan toplumlar için; birbirleriyle dayanışma ve destek içinde olan kurumlara; bunun için ise işini tam verimle yapan sağlıklı huzurlu ve doyumlu bireylere ihtiyaç vardır (Ünal, 2003).

Davis (1988)'e göre kendi çalışma koşullarının toplumsal koşullardan yüksek olduğunu gören çalışan, iyi bir noktada olduğunu düşüneneğinden iş doyumunu yüksek olabilir. Fakat toplumsal koşullar ile çalışma koşullarını eşleştiren bireyler, iki değer sistemi arasında yakınlık yüksek olduğu takdirde işten doyum sağlanacakken uzak olduğu takdirde ise doyum elde edilemeyecektir (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Bireylerinin kendilerini iyi hissetmeleri, sosyal ilişkileri geliştirdiği, çalışanların verimini artırdığı, fiziksel ve ruhsal açıdan olumlu etki yarattığından dolayı hem bireysel açıdan hem de toplumsal açıdan oldukça önemlidir ve üzerine dikkatle durulmalıdır. Bu sebeple toplum içerisindeki bireylere sunulan sağlık, sosyoekonomik ve eğitsel hizmetlerin temel hedefi bireylerin kendilerini iyi hissetmelerini artırmak olmalıdır (Diener ve Seligman, 2004). Farklı toplumlarda yapılan çalışmalar, kendini iyi hissetme ve kişi başına düşen gelir arasında pozitif bir korelasyon olduğunu, kendilerini iyi hisseden bireylerde boşanma oranlarının düştüğünü, güven duygularının ve sivil toplumlara destek olma oranlarının arttığını göstermektedir (Diener ve Biswas Diener, 2002).

### **3. YÖNTEM VE ARAŞTIRMA**

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

#### **3.1. Araştırma Modeli**

Araştırma, Kars İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okullarında çalışmakta olan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin demografik değişkenlere göre değişiminin ölçülmesi için ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırma türü tarama modelinde bir çalışmadır. En az iki değişken arasındaki ilişki düzeyi araştırıldığından bu tarama modeli kullanılmıştır (Karadağ, 2010; Karasar, 2014:83-90).

#### **3.2. Evren ve Örneklem**

Araştırma evrenini Kars ilinde ilköğretim kurumlarında çalışan 204 Fen Bilimleri öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen Kars il merkezinde, merkez köylerinde ve Kağızman ile Sarıkamış ilçelerinde görev yapan toplam 97 Fen Bilimleri öğretmeni oluşturmaktadır.

#### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada Kişisel Bilgi Anketi ve İş Doyum Ölçeği olmak üzere iki adet anket formu kullanılmıştır.



### 3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

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

### 3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

Doyum, bir tutum olduğundan dolayı gözlenmesi çok zordur. Doğal olarak ölçülmek istenen tutum kişilerin verecekleri cevaplara göre belirlenmektedir. Ölçme işleminin sağlıklı ve gerçekçi sonuçlar vermesi, bilgi veren kişilerin doğru ve tutarlı cevaplar vermesi ile kullanılan ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğine bağlıdır. İş doyumu ölçeklerinde en çok kullanılan puanlama tipi ölçeklerdir. Bu ölçeklerin önemli iki faydası vardır, ilki alınan bilgilerin homojen dağılım göstermesi, ikincisi ise verilerin sayısal olmasından dolayı işlemlerin kolay yapılabilmesidir. Bu yöntemle en çok kullanılanları Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ), İş Betimleyici Endeks (JDI) ve Porter Gereksinim Doyum Ölçeği(NSQ)'dir (Adıgüzel Z, 2010).

Bu çalışmada Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. MSQ 1967 yılında, R.V. Dawis, D. J. Weiss, G. W. England, L. H. Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin kısa formu kullanılmıştır. Bu form 20 maddeden oluşmaktadır. Minnesota İş Doyum ölçeğini Deniz ve Güliz Gökçora (1985) Türkçeye uyarlamış ve bu çeviriyi de başka dil bilimciler tarafından kontrol ettirerek uygulanmasını uygun görmüştür. Bu form; anlaşılır olması, iç ve dış faktörler olarak doyumu iki gruba ayırabilmesi ve değerlendirmesinin kolay yapılabilmesinden dolayı uygun görülmüştür. Bu

sınıflandırmada iç faktörler Herzberg'in güdüleyici faktörlerini, dış faktörler ise hijyen faktörlerini temsil etmektedir. 12 madde ile iç faktörler, 8 madde ile de dış faktörler değerlendirilebilmektedir. Her bir ifade 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Ek 2'de Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kısa formu verilmiştir (Adıgüzel, 2010).

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

### **3.3.2.1. İç Faktörler**

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

M-1 Aktivite: Her zaman meşgul olabilme.

M-2 Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı.

M-3 Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme.

M-4 Sosyal statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı.

M-7 Ahlaki değerler: Vicdani bir sorumluluk taşıma.

M-8 Güvence: Kişinin garantili bir geleceğinin olması.

M-9 Sosyal hizmet: Başkaları için bir şeyler yapabilme şansı.

M-10 Otorite: Kişileri yönlendirme şansı

M-11 Yeteneklerini kullanma: Yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı.

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

M-19 Başarı: Yaptığı işten başarı hissi duyması

M-20 Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı.

### **3.3.2.2. Dış Faktörler**

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

M-5 Yönetim: Yöneticinin çalışanları yönetim biçimi.

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

M-12 Şirket politikaları ve uygulamaları: Şirket politikalarının ve alınan kararların uygulanmaya konuş şekli.

M-13 Ücret : İş karşılığında alınan bedel.

M-14 İlerleme: İşinde ilerleyebilme şansı.

M-16 Çalışma şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu.

M-17 Çalışma arkadaşları: Çalışanların birbirleriyle anlaşmaları.

M-18 Takdir edilme: Çalışanların iyi bir iş yapılması sonucu takdir görmesi.

### **3.3.2.3. Geçerlilik ve Güvenirliliği**

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliği yüksektir. Türkiye'de iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde Sevimli ve İşcan (2005), Baloğlu ve ark. (2006), Çıtak ve ark. (2008), Adıgüzel (2010), Kağan (2010), Türkçapar (2012), Kılıç ve ark. (2013) ve Uras Başer ve Özel (2013)'in iş doyumunu üzerine yaptıkları çalışmalarda bu ölçeği kullandıkları görülmüştür. Sevimli ve İşcan (2005) yaptığı çalışmada Cronbach's alpha değerini 0,99 Baloğlu ve ark. (2006) Cronbach's alpha değerini 0,79 Çıtak ve ark. (2008) Cronbach's alpha değerini 0,87 Adıgüzel (2010) Cronbach's alpha değerini 0,81 Kağan (2010) Cronbach's alpha değerini 0,86 Türkçapar (2012) Cronbach's alpha değerini 0,77 Kılıç ve ark. (2013) Cronbach's alpha değerini 0,80 ve Uras Başer ve Özel (2013) ise Cronbach's alpha değerini 0,84 olarak bulmuştur. Bu çalışmada ise Cronbach's alpha değeri 0,87 olarak bulunmuştur.

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

### 3.3.2.4. Puanlama ve Yorumlaması

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

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

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

Bu durumda genel doyum puan ranjı 20–100 arasında, iç kaynaklı doyum puan ranjı 12–60 arasında ve dış kaynaklı doyum puan ranjı da 8–40 arasında değişmektedir.

### 3.4. Verilerin Toplanması

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

Araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslar sağlandıktan sonra araştırma kapsamında kullanılan kişisel bilgi formu ve iş doyum ölçeği araştırmacı tarafından gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. Dağıtım sırasında, testlerin nasıl doldurulacağı kendilerine açıklanmıştır. Öğretmenlerin testlere samimi ve doğru cevap vermelerini

sağlamak amacıyla kendilerinden kimlik bilgileri istenmemiştir. Testlerin yanıtlanması zaman alıcı olduğundan, daha sağlıklı veri toplamak amacıyla öğretmenlerden anketi kendilerini rahat hissedecekleri bir ortamda doldurmaları istenmiştir.

### **3.5. Verilerin Çözümlemesi**

Öncelikle öğretmenler demografik değişkenler açısından gruplandırılmış ardından Fen Bilimleri öğretmenlerine uygulanan Minnesota İş Doyum Ölçeği puanlanmıştır. Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri bilgisayar ortamında SPSS Sürüm 22.0 ile gerçekleştirilmiştir.

Verilerin çözümlenmesi sürecinde öncelikle Kişisel Bilgi Toplama Formu değerlendirilerek demografik özelliklerin betimsel analizleri yapılmıştır. Bu bölümde, çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları çıkarılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeğinin puanlamasının yapılmasının ardından istatistiksel analizlere geçilmiştir. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen gruplar için non-parametrik analiz teknikleri, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ankete öğretmenlerin verdikleri cevaplar değerlendirilerek elde edilen sonuçlar tablolar halinde düzenlenerek yorumlanmıştır. Çeşitli demografik özelliklerine göre bütün öğretmenlerin iş doyumunu genel ve alt boyut düzeylerinin karşılaştırmalarında çeşitli istatistik teknikleri kullanılmıştır. İş doyum ölçeği toplam ve alt boyut puanları için normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. İstatistiksel analizler için Minnesota İş Doyum Ölçeğinden alınan iş doyumunu genel ve alt boyut puanlarının cinsiyet, çocuk sahibi olma, idari görev yapıp yapmama, lisans alanı, farklı derse girme, okul statüsü, öğretmenlik dışı ek iş yapma, ek gelir, oturduğu eve kira verme, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, ailede başka öğretmen olma ve başkalarına Fen Bilimleri öğretmenliği tavsiye etme değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi; Minnesota İş Doyum Ölçeğinden alınan iş doyumunu genel ve alt boyut puanların yaş, medeni hal, çocuk sayısı,

hizmet süresi, ek iş türü ve okul yerleşim birimi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (Anova) testi; Minnesota İş Doyum Ölçeğinden alınan iş doyumu genel ve alt boyut puanların çalışılan okul sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H testi; Minnesota İş Doyum Ölçeğinden alınan iş doyumu genel ve alt boyut puanların otomobil sahibi olma değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ise Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

Analizler SPSS Windows sürüm 22,0 programı ile yapılmış, anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiş, bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak Tablolar halinde sunulmuştur.

## 4. BULGULAR VE YORUMLAR

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

### 4.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

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

Tablo 4.1.1. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
bayan	51	52,6	52,6	52,6
bay	46	47,4	47,4	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.1 de görüldüğü gibi örneklem grubu; 51'i (%52,6) bayan; 46'sı (%47,4) erkek olmak üzere toplam 97 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 4.1.2. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Yaş Gurubu	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
30 ve altı	77	79,4	79,4	79,4
31-40 arası	16	16,5	16,5	95,9
41 ve üstü	4	4,1	4,1	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.2 den anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 77'si (%79,4) 30 ve altı yaş grubunda; 16'sı (%16,5) 31-40 yaş grubunda; 4'ü (%4,1) 41 ve üstü yaş grubunda bulunmaktadır.

Bu tablodan da anlaşılacağı üzere Kars ilinde görevli Fen Bilimleri öğretmenlerinin büyük çoğunluğunu (%79,4) genç öğretmenler (30 yaş ve altı) oluşturmaktadır. Bu durum, ülkemizde ilk atamaların kontenjan fazlalığından dolayı doğu illerine yoğun yapılması ve görev puanları yüksek olan öğretmenlerin batı illerine tayin istemesiyle açıklanabilir.

Tablo 4.1.3. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Medeni Durum	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evli	53	54,6	54,6	54,6
bekar	42	43,3	43,3	97,9
diğer	2	2,1	2,1	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.3 te görüldüğü gibi, örneklem grubunun medeni durumu değişkenine bakıldığında 53'ü (%54,6) evli; 42'si (%43,3) bekâr ve 2'si (%2,1) ya boşanmış ya da eşini kaybetmiştir.



Tablo 4.1.4. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çocuk Sahibi Olma Durumu	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Yok	63	64,9	64,9	64,9
Var	34	35,1	35,1	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.4 te görüldüğü üzere örneklem grubunun 34'ü (%35,1) çocuk sahibi iken; 63'ü (%64,9) çocuk sahibi değildir.

Tablo 4.1.5. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Medeni Hal Değişkeni ve Çocuk Sahibi Olma Değişkeni İçin Frekans Değerlerine İlişkin Çapraz Tablo Sonuçları.

Medeni Haline Göre Çocuk Sahibi Olma Durumu		Çocuk Sahibi				Toplam
		Yok	1 çocuk	2 çocuk	3 ve üstü çocuk	
Medeni Hal	Evli	19	20	10	4	53
		35,8%	37,7%	18,9%	7,5%	100,0%
	Bekâr	42	0	0	0	42
		100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Diğer	2	0	0	0	2
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Toplam		63	20	10	4	97
	%	64,9%	20,6%	10,3%	4,1%	100,0%

Tablo 4.1.5 te görüldüğü gibi örneklem grubunda bulunan 53 evli öğretmenin 34'ü (%64,2) çocuk sahibi iken 19'u (%35,8) çocuk sahibi değildir.

Tablo 4.1.6. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Hizmet Süresi	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
0-10 yıl	85	87,6	87,6	87,6
11-20 yıl	10	10,3	10,3	97,9
20 yıl ve üstü	2	2,1	2,1	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.6 dan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin hizmet süreleri değişkenine bakıldığında 85'i (%87,6) 0–10 yıl grubunda; 10'u (%10,3) 11–20 yıl grubunda; 2'si (%2,1) 21 ve üstü yıl grubunda bulunmaktadır. Yaş grubu değişkeninde ki dağılımı incelediğimiz zaman hizmet süresi değişkeninin dağılımı da beklendiği gibi çıkmıştır.

Tablo 4.1.7. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Okul Sayısı	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
2 ve altı	63	64,9	64,9	64,9
3 tane	17	17,5	17,5	82,5
4 tane	9	9,3	9,3	91,8
5 tane	3	3,1	3,1	94,8
6 ve üstü	5	5,2	5,2	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.7 ye göre, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 63'ü (%64,9) 2 ve altı farklı okulda çalıştığı; 17'si (%17,5) 3 farklı okulda çalıştığı; 9'u (%9,3) 4 farklı okulda çalıştığı; 3'ü (%3,1) 5 farklı okulda çalıştığı; 5'i (%5,2) 6 ve üstü sayıda farklı okulda çalıştığı belirlenmiştir.

Tablo 4.1.8. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İdari Görev Yapıp Yapmama Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

İdari Görev	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evet	29	29,9	29,9	29,9
hayır	68	70,1	70,1	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.8 de görüldüğü gibi, örnekleme yer alan öğretmenlerin 29'unun (%29,9) idari görev yaptığı; 68'inin (%70,1) idari görev yapmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.1.9. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Mezuniyet Branşı/Alanı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Mezuniyet Branşı	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Fen Bilimleri öğretmenliği	88	90,7	90,7	90,7
Diğer	9	9,3	9,3	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.9 da görülebileceği gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 88'i (%90,7) Fen Bilimleri öğretmenliği bölümünden; 9'u (%9,3) diğer (fizik öğretmenliği, kimya öğretmenliği, biyoloji öğretmenliği ile fen edebiyat fakültelerinden) bölümlerden mezun olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.1.10. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Farklı Derse Girip Girmedikleri Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Farklı Ders	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evet	27	27,8	27,8	27,8
hayır	70	72,2	72,2	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.10 da görüldüğü üzere, örneklemde yer alan öğretmenlerin Fen Bilimleri dersi dışında farklı derse girip girmedikleri değişkenine bakıldığında 27'si (%27,8) Fen Bilimleri dersi dışında farklı derse girdiğini; 70'i (%72,2) Fen Bilimleri dersi dışında farklı derse girmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 4.1.11. Örneklemde Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Statüsü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Okul Statüsü	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
devlet okulu	92	94,8	94,8	94,8
özel okul	5	5,2	5,2	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.11 de görüldüğü gibi, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun 92'si (%94,8) devlet okullarında; 5'i (%5,2) özel okullarda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 4.1.12. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı İş (Ek İş Yapma) Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Ek İş	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evet	5	5,2	5,2	5,2
hayır	92	94,8	94,8	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.12 de görüldüğü üzere, örnekleme yer alan öğretmenlerin 5'i (%5,2) okul dışında farklı iş yaptığını; 92'si ise (%94,8) okul dışında farklı bir iş yapmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 4.1.13. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Dışı Ek İş Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Ek İş Türü	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
yok	92	94,8	94,8	94,8
özel ders	1	1,0	1,0	95,9
ticaret	4	4,1	4,1	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.13 te görüldüğü üzere, örnekleme yer alan öğretmenlerden ek iş yapan 5 öğretmen örneklemin %6,2'sini temsil ederken bu öğretmenlerin; 1'i (%1) Özel Ders; 4'ü (%4,1) Ticaret seçeneğini işaretlemiştir. Örneklemin %94,8'ini oluşturan 92 öğretmen okul dışında farklı bir iş yapmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 4.1.14. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Ek Gelir Var mı? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Sabit Ek Gelir	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evet	2	2,1	2,1	2,1
hayır	95	97,9	97,9	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.14 te görüldüğü gibi, seçilen örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Ek Gelir var mı? değişkeni için 95'i (%97,9) evet; 2'si (%2,1) hayır demiştir.

Tablo 4.1.15. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Oturduğu Eve Kira Veriyor mu? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Kira Verme	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evet	69	71,1	71,1	71,1
hayır	28	28,9	28,9	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.15 de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin oturduğu eve kira veriyor mu? değişkeni için 69'u (%71,1) evet; 28'i (%28,9) hayır demiştir.

Tablo 4.1.16. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Kendilerine Ait Araba Var mı? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Araba Varmı	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evet	47	48,5	48,5	48,5
hayır	50	51,5	51,5	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.16 da görüldüğü üzere, ana kütleyi temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin kendilerine ait araba var mı? değişkeni için 47'si (%48,5) evet; 50'si (%51,5) hayır demiştir.

Tablo 4.1.17. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Yüksek Lisans Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Yüksek Lisans	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evet	12	12,4	12,4	12,4
hayır	85	87,6	87,6	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.17 de görüldüğü üzere, ana kütleli temsil etmek üzere seçilen örneklem grubunun oluşturan öğretmenlerin yüksek lisans durumu değişkeni için 12'si (%12,4) evet; 85'i (%87,6) hayır demmiştir.

Tablo 4.1.18. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Hizmet İçi Eğitim	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evet	57	58,8	58,8	58,8
hayır	40	41,2	41,2	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.18 de görüldüğü gibi, seçilen örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin hizmet içi eğitim durumu değişkeni için 57'si (%58,8) evet; 40'ı (%41,2) hayır demmiştir.

Tablo 4.1.19. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Ailede Başka Öğretmen Varmı	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evet	46	47,4	47,4	47,4
hayır	51	52,6	52,6	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.19 da görüldüğü gibi, seçilen örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Ailenizde başka öğretmen var mı? Değişkeni için 46'sı (%47,4) evet; 51'i (%52,6) hayır demmiştir.

Tablo 4.1.20. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Bir Yakınına veya Öğrencinize Fen Bilimleri Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Fen Bilimleri Öğretmenliğini Tavsiye Etme	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
evet	72	74,2	74,2	74,2
hayır	25	25,8	25,8	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.20 de görüldüğü gibi, seçilen örneklem grubunu oluşturan öğretmenler bir yakınına veya öğrencinize Fen Bilimleri öğretmenliği tavsiye eder misiniz? değişkeni için 72'si (%74,2) evet; 25'i (%25,8) hayır demiştir.

Tablo 4.1.21. Örnekleme Yer Alan İlköğretim Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulların Yerleşim Birimi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.

Şu Anki Okulunuzun				
Yerleşim Birimi	F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
il merkezi	34	35,1	35,1	35,1
ilçe merkezi	46	47,4	47,4	82,5
köy	17	17,5	17,5	100,0
Toplam	97	100,0	100,0	

Tablo 4.1.21 de görüldüğü gibi, seçilen örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların yerleşim birimleri değişkeni için 34'ü (%35,1) il merkezinde; 46'sı (%47,4) ilçe merkezinde; 17'si (%17,5) ise köyde görev yapmaktadır.

#### 4.2. Araştırmanın Amaçlarına Yönelik Analizlere Ait Bulgular

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

Öncelikle iş doyumu genel, iç faktör ve dış faktör puanlarının veri sayısı (N), aritmetik ortalama (X), standart sapma (Ss) ve aritmetik ortalamanın standart hata (Shx) değerlerini içeren sonuçlar ve ardından bu puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları verilmiştir. Daha sonra iş doyumu ölçeğinden elde edilen puanların demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ve aralarındaki ilişkilere ilişkin analizler verilmiştir.

Bu bağlamda örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği genel ve alt boyutlarından alınan puanların; cinsiyet, çocuk sahibi olma, idari görev yapıp yapmama, lisans alanı, farklı derse girme, okul statüsü, öğretmenlik dışı ek iş yapma, ek gelir, oturduğu eve kira verme, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, ailede başka öğretmen olma ve başkalarına Fen Bilimleri öğretmenliği tavsiye etme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi; Minnesota İş Doyum Ölçeğinden alınan iş doyumunu genel ve alt boyut puanların yaş, medeni hal, çocuk sayısı, hizmet süresi, ek iş türü ve okul yerleşim birimi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (Anova) testi; Minnesota İş Doyum Ölçeğinden alınan iş doyumunu genel ve alt boyut puanların çalışılan okul sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H testi; Minnesota İş Doyum Ölçeğinden alınan iş doyumunu genel ve alt boyut puanların otomobil sahibi olma değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ise Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

Tablo 4.2.1. Örneklemdeki Öğretmenlere Uygulanan İş Doyum Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanları İçin N , X , Ss ve Shx Değerleri İçin Sürekli Değişkenlere Ait Sonuçlar.

	N	X	Ss	Shx
İç Faktör Puanları	97	47,90	6,035	,613
Dış Faktör Puan	97	27,22	4,946	,502
Genel Puan	97	75,11	9,841	,999

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

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	p
Genel Puan	0,053	97	0,200
İç Faktör Puanları	0,078	97	0,171
Dış Faktör Puan	0,083	97	0,094



Tablo 4.2.2 de görüldüğü gibi, iş doyumu ölçeğinden elde edilen genel, iç faktör ve dış faktör puanları dağılımının yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda ( $p>0,05$ ) normal olduğu saptanmış ve parametrik analizler yapılmasına karar verilmiştir.

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

Cinsiyet		N	X	Ss	Shx	t	p
Genel Puanları	bayan	51	78,18	9,858	1,380	3,401	0,01
	bay	46	71,72	8,730	1,287		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ( $L=0,584$ ;  $p< 0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.3 te görülebileceği üzere, iş doyumu ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, erkek ve bayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin genel puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=3,401$ ;  $p<0,05$ ). Bayan öğretmenlerin genel puan ortalamaları ( $x=78,18$ ) erkek öğretmenlerin genel puan ortalamalarından ( $x=71,72$ ) daha yüksektir, bayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

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

Cinsiyet		N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör Puanları	bayan	51	28,31	4,697	,658	2,354	0,021
	bay	46	26,00	4,980	,734		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=0,684$ ;  $p<0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.4 te görülebileceği üzere, İş doyumu iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda erkek ve bayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iç faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (  $t=,354$ ;  $p<0,05$ ). Bayan öğretmenlerin genel puan ortalamaları ( $x=28,31$ ) erkek öğretmenlerin genel puan ortalamalarından ( $x=26,00$ ) daha yüksektir, bayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

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

Cinsiyet	N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör bayan	51	49,86	6,184	,866	3,58	0,001
Puan bay	46	45,72	5,098	,752		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=0,164$ ;  $p<0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.5 te görülebileceği üzere, İş doyumu dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda erkek ve bayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin dış faktör puanı aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (  $t=3,58$ ;  $p<0,05$ ). Bayan öğretmenlerin genel puan ortalamaları ( $x=49,86$ ) erkek öğretmenlerin genel puan ortalamalarından ( $x=45,72$ ) daha yüksektir, bayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

Tablo 4.2.6. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Yaş Grupları	N, X, Ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
30 ve altı	77	75,51	9,411	Gruplar arası	105,756	2	52,878		
31-40 arası	16	74,38	12,463	Gruplar içi	9191,997	94	97,787		
41 ve üstü	4	70,50	6,608	Toplam	9297,753	96		0,541	0,584
Toplam	97	75,11	9,841						

Tablo 4.2.6 da görülebileceği üzere, iş doyumu ölçeği genel puanlarının aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının genel puan aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca Anova testi yapılırken grupların varyanslarının homojen olduğu da görülmüştür (  $L=,541$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.7. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Yaş Grupları	N, X, Ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
30 ve altı	77	27,47	4,670	Gruplar arası	31,347	2	15,674		
31-40 arası	16	26,56	6,460	Gruplar içi	2317,106	94	24,650		
41 ve üstü	4	25,00	3,367	Toplam	2348,454	96		0,636	0,532
Toplam	97	27,22	4,946						

Tablo 4.2.7 de görülebileceği üzere, iş doyumu ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının iç faktör puanı aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca Anova testi yapılırken grupların varyanslarının homojen olduğu da görülmüştür (  $L =,636$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.8. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Yaş Grupları	N, X, Ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
30 ve altı	77	48,04	5,746	Gruplar arası	24,648	2	12,324		
31-40 arası	16	47,81	7,722	Gruplar içi	3472,321	94	36,940		
41 ve üstü	4	45,50	4,796	Toplam	3496,969	96		0,334	0,717
Toplam	97	47,90	6,035						

Tablo 4.2.8 da görülebileceği üzere, iş doyumunu ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının dış faktör puanı aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca Anova testi yapılırken grupların varyanslarının homojen olduğu da görülmüştür (  $L=,334$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.9. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Medeni Hal	N, X, Ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
evli	53	73,94	10,725	Gruplar arası	348,137	2	174,068	,120	,046
bekar	42	76,07	8,274	Gruplar içi	8949,616	94	95,209		
diğer	2	86,00	12,728	Toplam	9297,753	96			
Toplam	97	75,11	9,841						

Tablo 4.2.9 dan anlaşılacağı gibi, iş doyumunu ölçeği genel puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Medeni Hal genel puanı ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $L=,120$ ;  $p<0,05$ ).

Farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post-hoc karşılaştırma yöntemlerinden Tukey ve Scheffe testleri sonuçlarına göre “evli” ve “bekar” grubundaki Fen Bilimleri öğretmenlerine göre “diğer” grubundaki Fen Bilimleri öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunurken “evli” ve “bekar” grubundaki Fen Bilimleri öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır.

Tablo 4.2.10. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Medeni Hal	N, X, Ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
evli	53	26,89	5,290	Gruplar arası	98,157	2	49,078	,181	,034
bekar	42	27,31	4,353	Gruplar içi	2250,297	94	23,939		
diğer	2	34,00	4,243	Toplam	2348,454	96			
Toplam	97	27,22	4,946						

Tablo 4.2.10 dan anlaşılacağı gibi, iş doyumunu ölçeği iç faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Medeni Durumlar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $L=,181$  ; $p<0,05$ ).

Farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post-hoc karşılaştırma yöntemlerinden Tukey ve Scheffe testleri sonuçlarına göre “evli” ve “bekar” grubundaki Fen Bilimleri öğretmenlerine göre “diğer” grubundaki Fen Bilimleri öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunurken “evli” ve “bekar” grubundaki Fen Bilimleri öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır.

Tablo 4.2.11. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Medeni Hal	N, X, Ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
evli	53	47,06	6,634	Gruplar arası	102,520	2	51,260	,367	,047
bekar	42	48,76	5,021	Gruplar içi	3394,449	94	36,111		
diğer	2	52,00	8,485	Toplam	3496,969	96			
Toplam	97	47,90	6,035						

Tablo 4.2.11 den anlaşılacağı gibi, iş doyumu ölçeği dış faktör puanlarının sıralamalar ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Medeni Durumlar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $L=,367$ ;  $p<0,05$ ).

Farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post-hoc karşılaştırma yöntemlerinden Tukey ve Scheffe testleri sonuçlarına göre “evli” ve “bekar” grubundaki Fen Bilimleri öğretmenlerine göre “diğer” grubundaki Fen Bilimleri öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunurken “evli” ve “bekar” grubundaki Fen Bilimleri öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır.

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

Çocuk Durumu	N	X	Ss	Shx	t	p
Genel yok	63	74,65	9,692	1,221	0,628	0,531
Puanları var	34	75,97	10,202	1,75		

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

homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,089$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.12 de görülebileceği üzere, iş doyumu puanları aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, çocuk sahibi olan ve olmayan öğretmenlerin genel puan aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=,628$ ;  $p>0,05$ ).

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

Çocuk Durumu	N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör yok	63	27,16	4,773	,601	0,156	0,877
Puanları var	34	27,32	5,324	,913		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,247$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.13 de görülebileceği üzere, iç faktör iş doyumu puanları aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin iç faktör puanı aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (  $t=,156$ ;  $p>0,05$ ).

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

Çocuk Durumu	N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör yok	63	47,49	5,984	,754	0,898	0,371
Puanları var	34	48,65	6,149	1,055		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=827$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.14 de görülebileceği üzere, dış faktör iş doyumu puanları aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, çocuk sahibi olan ve olmayan öğretmenlerin dış faktör puanı aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=,898$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.15. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Çocuk Sayısı	N, X, Ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
yok	63	74,65	9,692	Gruplar arası	177,285	3	59,095	,668	,615
1 çocuk	20	77,65	10,883	Gruplar içi	9120,467	93	98,070		
2 çocuk	10	73,80	7,913	Toplam	9297,753	96			
3 ve üstü çocuk	4	73,00	12,675						
Toplam	97	75,11	9,841						

Tablo 4.2.15 den anlaşılacağı gibi, iş doyumu ölçeği genel puanlarının ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi



(ANOVA) sonucunda çocuk sayısı değişkeni ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=,668$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.16. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Çocuk Sayısı	N, X, Ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
yok	63	27,16	4,773	Gruplar arası	33,341	3	11,114	,352	,720
1 çocuk	20	28,10	5,721	Gruplar içi	2315,113	93	24,894		
2 çocuk	10	25,90	4,149	Toplam	2348,454	96			
3 ve üstü çocuk	4	27,00	6,481						
Toplam	97	27,22	4,946						

Tablo 4.2.16 dan anlaşılacağı gibi, iş doyumunu ölçeği iç faktör puanlarının ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çocuk sayısı değişkeni iç faktör puanı aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=,352$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.17. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Çocuk Sayısı	N, X, Ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
yok	63	47,49	5,984	Gruplar arası	79,373	3	26,458	,738	,543
1 çocuk	20	49,55	6,755	Gruplar içi	3417,596	93	36,748		
2 çocuk	10	47,90	4,725	Toplam	3496,969	96			
3 ve üstü çocuk	4	46,00	6,583						
Toplam	97	47,90	6,035						

Tablo 4.2.17 den anlaşılacağı gibi, iş doyumunu ölçeği dış faktör puanlarının ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi

(ANOVA) sonucunda çocuk sayısı değişkeni dış faktör puanı aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=,738$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.18. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Hizmet Süresi	N, X, Ss Değerleri				ANOVA				
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
0-10 yıl	85	75,84	9,356	Gruplar arası	360,458	2	180,229	1,896	,156
11-20 yıl	10	69,80	12,717	Gruplar içi	8937,294	94	95,078		
21 ve üstü yıl	2	71,00	11,314	Toplam	9297,753	96			
Toplam	97	75,11	9,841						

Tablo 4.2.18 den anlaşılacağı gibi, iş doyumu ölçeği genel puanlarının ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda hizmet süresi değişkeni genel puanı aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=1,896$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.19. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Hizmet Süresi	N, X, Ss Değerleri				ANOVA				
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
0-10 yıl	85	27,52	4,812	Gruplar arası	67,130	2	33,565	1,383	,256
11-20 yıl	10	24,80	5,996	Gruplar içi	2281,324	94	24,269		
21 ve üstü yıl	2	26,50	3,536	Toplam	2348,454	96			
Toplam	97	27,22	4,946						

Tablo 4.2.19 dan anlaşılacağı gibi, iş doyumu ölçeği iç faktör puanlarının ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda hizmet süresi değişkeni iç faktör puanı aritmetik

ortalamları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=1,383$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.20. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Hizmet Süresi	N, X, Ss Değerleri				ANOVA				
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
0-10 yıl	85	48,32	5,749	Gruplar arası	122,046	2	61,023	1,700	,188
11-20 yıl	10	45,00	7,732	Gruplar içi	3374,924	94	35,903		
21 ve üstü yıl	2	44,50	7,778	Toplam	3496,969	96			
Toplam	97	47,90	6,035						

Tablo 4.2.20 den anlaşılacağı gibi, iş doyumunu ölçeği dış faktör puanlarının ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda hizmet süresi değişkeni dış faktör puanı aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=,072$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.21. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Varyanslarının Dağılımını Gösteren Levene Sonuçları.

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Genel Puanları	3,457	4	92	,011
İç Faktör Puanları	2,783	4	92	,031
Dış Faktör Puan	4,518	4	92	,002

Öğretmenlerin çalışılan okul sayısı değişkenine göre iş doyumlarının incelenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmasına karar verilmiştir. Anova testinin önemli varsayımlarından biri olan grup dağılımlarının homojenliği varsayımı Levene testiyle kontrol edilmiş fakat grupların dağılımının homojen olmadığı görülmüştür ( $p<0,05$ ). Levene Homojenlik testinde  $H_0$  hipotezi red edildiği için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yerine nonparametrik testlerden karşılığı olan Kruskal Wallis-H testi yapılmasına karar verilmiştir (Büyüköztürk, 2013).

Tablo 4.2.22. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları.

Çalışılan Okul Sayısı	N	X <sub>sıra</sub>	X <sup>2</sup>	sd	p
2 ve altı	63	52,17			
3 tane	17	35,09			
4 tane	9	49,94			
5 tane	3	53,17	5,098	4	,277
6 ve üstü	5	52,20			
Toplam	97				

Tablo 4.2.21 den anlaşılacağı gibi, iş doyumu ölçeği Genel puanları sıralamalar ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin çalışılan okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda çalışılan okul sayısı değişkeni sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=5,098$ ;  $sd=4$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.23. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları.

Çalışılan Okul Sayısı	N	X <sub>sıra</sub>	X <sup>2</sup>	sd	p
2 ve altı	63	53,35			
3 tane	17	29,59			
4 tane	9	47,22			
5 tane	3	63,33	10,680	4	,060
6 ve üstü	5	54,80			
Toplam	97				

Tablo 4.2.23 den anlaşılacağı gibi, iş doyumu ölçeği iç faktör puanları sıralamalar ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin çalışılan okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda çalışılan okul sayısı değişkeni sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=10,680$ ;  $sd=4$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.24. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları.

Çalışılan Okul Sayısı	N	$X_{sıra}$	$X^2$	sd	p
2 ve altı	63	50,35			
3 tane	17	42,21			
Dış Faktör	4 tane	9	54,56	4	,746
Puan	5 tane	3	38,50		
	6 ve üstü	5	51,40		
	Toplam	97			

Tablo 4.2.24 den anlaşılacağı gibi, iş doyumunu ölçeği dış faktör puanları sıralamalar ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin çalışılan okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda çalışılan okul sayısı değişkeni sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,946$ ;  $sd=4$ ;  $p>0,05$ ).

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

İdari Görev	N	X	Ss	Shx	t	p
Genel	evet	29	75,21	10,969	0,061	0,952
Puanları	hayır	68	75,07	9,407		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ( $L=,487$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.25 de görülebileceği üzere, iş doyumunu genel puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin idari görev yapıp yapmadıkları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, idari görev yapan ve yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumunu

genel puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (  $t=0,061$ ;  $p>0,05$ ).

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

İdari Görev	N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör evet	29	27,66	5,665	1,052	0,568	0,571
Puanları hayır	68	27,03	4,639	,563		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,066$   $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.26 da görülebileceği üzere, iş doyumunu iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin idari görev yapıp yapmadıkları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, idari görev yapan ve yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumunu iç faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (  $t=0,568$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.27. İş Doyumunu Ölçeği Dış Faktör Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

İdari Görev	N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör evet	29	47,55	6,522	1,211	-0,366	0,715
Puanları hayır	68	48,04	5,860	,711		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,846$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.27 de görülebileceği üzere, iş doyumunu dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin idari görev yapıp yapmadıkları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, idari görev yapan ve yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumunu dış faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (  $t=-0,366$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.28. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Mezuniyet Branşı		N	X	Ss	Shx	t	p
Genel Puanları	Fen Bilimleri Öğret.	88	75,39	9,603	1,024	0,853	0,396
	Diğer	9	72,44	12,269	4,090		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,532$   $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.28 de görülebileceği üzere, iş doyumunu genel puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezuniyet branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, mezuniyet branşı 'Fen Bilimleri' ile 'Diğer' olan öğretmenlerin iş doyumunu genel puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,853$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.29. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Mezuniyet Branşı		N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör Puanları	Fen Bilimleri Öğret.	88	27,27	4,982	,531	0,349	0,728
	Diğer	9	26,67	4,822	1,607		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,925$   $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.29 da görülebileceği üzere, iş doyumu iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezuniyet branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, mezuniyet branşı 'Fen Bilimleri' ile 'Diğer' olan öğretmenlerin iş doyumu iç faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (  $t=0,349$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.30. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Lisans Alanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Mezuniyet Branşı	N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör Fen Bilimleri Öğret.	88	48,11	5,772	,615	1,107	0,271
Puanları Diğer	9	45,78	8,318	2,773		

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

Tablo 4.2.30 da görülebileceği üzere, iş doyumu dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezuniyet branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, mezuniyet branşı 'Fen Bilimleri' ile 'Diğer' olan öğretmenlerin iş doyumu dış faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (  $t=1,107$ ;  $p>0,05$ ).



Tablo 4.2.31. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Farklı Derse Girme Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Farklı Ders		N	X	Ss	Shx	t	p
Genel Puan	Evet	27	72,85	10,890	2,096	-1,413	0,161
	Hayır	70	75,99	9,343	1,117		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,758$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.31 de görülebileceği üzere, iş doyumu genel puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin farklı derse girme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, Fen Bilimleri dersinden farklı derse giren ve farklı derse girmeyen Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumu genel puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1,413$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.32. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Farklı Derse Girme Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Farklı Ders		N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör Puanı	Evet	27	26,48	5,102	,982	-0,908	0,366
	Hayır	70	27,50	4,892	,585		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,974$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.32 de görülebileceği üzere, iş doyumu iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin farklı derse girme değişkenine göre anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, Fen Bilimleri dersinden farklı derse giren ve farklı derse girmeyen Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumunu iç faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,908$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.33. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Farklı Derse Girme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Farklı Ders	N	X	Ss	Shx	t	p	
Dış Faktör	Evet	27	46,37	7,148	1,376	-1,559	0,122
Puanı	Hayır	70	48,49	5,492	,656		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,443$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.33 de görülebileceği üzere, iş doyumunu dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin farklı derse girme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, Fen Bilimleri dersinden farklı derse giren ve farklı derse girmeyen Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumunu dış faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1,559$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.34. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Okul Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Okul Statüsü	N	X	Ss	Shx	t	p	
Genel Puan	devlet okulu	92	74,88	9,700	1,011	-1	0,320
	özel okul	5	79,40	12,641	5,653		

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

homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,623$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.34 de görülebileceği üzere, iş doyumunu genel puan aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin okul statüsü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, devlet okullarında ve özel okullarda çalışan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği genel puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1,000$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.35. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Okul Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Okul Statüsü	N	X	Ss	Shx	t	p	
İç Faktör Puanı	devlet okulu	92	27,11	4,819	,502	-0,92	0,360
	özel okul	5	29,20	7,328	3,277		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,262$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.35 de görülebileceği üzere, iş doyumunu iç faktör puanı aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin okul statüsü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, devlet okullarında ve özel okullarda çalışan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,92$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.36. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Okul Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Okul Statüsü		N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör	devlet okulu	92	47,77	6,022	,628	-0,875	0,384
Puanı	özel okul	5	50,20	6,496	2,905		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,725$   $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.36 da görülebileceği üzere, iş doyumunu dış faktör puanı aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin okul statüsü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, devlet okullarında ve özel okullarda çalışan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,875$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.37. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.

Ek İş		N	X	Ss	Shx	t	p
Genel	evet	5	70,20	11,345	5,073	-1,148	0,254
Puan	hayır	92	75,38	9,753	1,017		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,612$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.37 de görülebileceği üzere, iş doyumunu genel puan aritmetik ortalamalarının öğretmenlik dışı ek iş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, öğretmenlik dışı ek iş yapan ve yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği genel puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,148$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.38. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Ek İş		N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör Puanı	evet	5	26,20	4,764	2,131	-0,47	0,639
	hayır	92	27,27	4,975	,519		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ( $L=,649$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.38 de görülebileceği üzere, iş doyumunu iç faktör puanı aritmetik ortalamalarının öğretmenlik dışı ek iş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, öğretmenlik dışı ek iş yapan ve yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-0,47$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.39. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlik Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Ek İş		N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör Puanı	evet	5	44,00	7,416	3,317	-1,492	0,139
	hayır	92	48,11	5,927	,618		

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

homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,425$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.39 da görülebileceği üzere, iş doyumu dış faktör puanı aritmetik ortalamalarının öğretmenlik dışı ek iş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, öğretmenlik dışı ek iş yapan ve yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1,492$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.40. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Ek İş Türü	N, X, Ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
yok	92	75,38	9,753	Gruplar arası	156,068	2	78,034	,548	,451
özel ders	1	75,00	.	Gruplar içi	9141,685	94	97,252		
ticaret	4	69,00	12,728	Toplam	9297,753	96			
Toplam	97	75,11	9,841						

Tablo 4.2.40 dan anlaşılacağı gibi, iş doyumu ölçeği genel puan ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin ek iş türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Fen Bilimleri öğretmenlerinin genel puanlarının ek iş türü değişkeni genel puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=,548$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.41. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Ek İş Türü	N, x, ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
yok	92	27,27	4,975	Gruplar arası	6,247	2	3,124	,989	,882
özel ders	1	27,00	.	Gruplar içi	2342,207	94	24,917		
ticaret	4	26,00	5,477	Toplam	2348,454	96			
Toplam	97	27,22	4,946						

Tablo 4.2.41 den anlaşılacağı gibi, iş doyumu ölçeği iç faktör puanı ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin ek iş türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Fen Bilimleri öğretmenlerinin iç faktör puanlarının ek iş türü değişkeni iç faktör puanları ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=,989$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.42. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.

Ek İş Türü	N, x, ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
yok	92	48,11	5,927	Gruplar arası	100,056	2	50,028	,478	,256
özel ders	1	48,00	.	Gruplar içi	3396,913	94	36,137		
ticaret	4	43,00	8,165	Toplam	3496,969	96			
Toplam	97	47,90	6,035						

Tablo 4.2.42 den anlaşılacağı gibi, iş doyumu ölçeği dış faktör puanı ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin ek iş türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Fen Bilimleri öğretmenlerinin dış faktör puanlarının ek iş türü değişkeni dış faktör puanı ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=,478$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.43. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Ek Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Ek Gelir		N	X	Ss	Shx	t	p
Genel Puan	evet	2	62,00	1,414	1,000	-1,931	0,056
	hayır	95	75,39	9,755	1,001		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,121$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.43 de görülebileceği üzere, iş doyumunu genel puanı aritmetik ortalamalarının ek gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ek geliri olan ve ek geliri olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği genel puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1,931$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.44. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Ek Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Ek Gelir		N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör Puanı	evet	2	22,00	2,828	2,000	-1,517	0,132
	hayır	95	27,33	4,930	,506		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,363$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.44 de görülebileceği üzere, iş doyumunu iç faktör puanı aritmetik ortalamalarının ek gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ek geliri olan ve ek geliri



olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1,517$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.45. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ek Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Ek Gelir	N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör evet	2	40,00	1,414	1,000	-1,895	0,061
Puanı hayır	95	48,06	5,985	,614		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ( $L=,155$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.45 de görülebileceği üzere, iş doyum dış faktör puanı aritmetik ortalamalarının ek gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ek geliri olan ve ek geliri olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1,895$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.46. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Kira Verme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Kira Verme	N	X	Ss	Shx	t	p
Genel Puan evet	69	76,32	9,126	1,099	1,92	0,058
hayır	28	72,14	11,034	2,085		

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

homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,201$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.46 da görülebileceği üzere, iş doyumunu genel puanı aritmetik ortalamalarının kira verme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kira veren ve kira vermeyen Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği genel puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,920$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.47. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Kira Verme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Kira Verme	N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör evet	69	27,68	4,723	,569	1,461	0,147
Puanı hayır	28	26,07	5,374	1,016		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,265$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.47 de görülebileceği üzere, iş doyumunu iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının kira verme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kira veren ve kira vermeyen Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,461$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.48. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Kira Verme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Kira Verme	N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör evet	69	48,64	5,557	,669	1,924	0,057
Puanı hayır	28	46,07	6,847	1,294		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,222$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.48 de görülebileceği üzere, iş doyumunu dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının kira verme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kira veren ve kira vermeyen Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,924$ ;  $p>0,05$ ).

Öğretmenlerin araba sahibi olma durumu değişkenine göre iş doyumlarının incelenmesi için bağımsız grup t-testi kullanılmasına karar verilmiştir. T-testinin önemli varsayımlarından biri olan grup dağılımlarının homojenliği varsayımı Levene testiyle kontrol edilmiş fakat grupların dağılımının homojen olmadığı görülmüştür ( $p<0,05$ ). Levene Homojenlik testinde  $H_0$  hipotezleri red edildiği için bağımsız grup t-testi yerine nonparametrik testlerden karşılığı olan Mann Whitney U-testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.2.49. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Araç Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Araba Var mı	N	$\sum_{sıra}$	$X_{sıra}$	U	z	P
Evet	47	2077,50	44,20	949,500	-1,629	0,043
Hayır	50	2675,50	53,51			
Toplam	97					

Tablo 4.2.49 da görülebileceği üzere, iş doyumu genel puanları aritmetik ortalamalarının araç sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U-testi sonucunda, araç sahibi olan ve araç sahibi olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği genel puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark araç sahibi olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-1,629$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 4.2.50. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Araç Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Araba Var mı	N	$\sum_{sıra}$	$X_{sıra}$	U	z	P
Evet	47	2129,50	45,31	1001,500	-1,256	0,019
Hayır	50	2623,50	52,47			
Toplam	97					

Tablo 4.2.50 de görülebileceği üzere, iş doyumu iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının araç sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U-testi sonucunda, araç sahibi olan ve araç sahibi olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği iç faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark araç sahibi olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-1,256$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 4.2.51. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Araç Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Araba Varmı	N	$\sum_{sıra}$	$X_{sıra}$	U	z	p
Evet	47	2074,50	44,14	946,500	-1,652	0,048
Hayır	50	2678,50	53,57			
Toplam	97					

Tablo 4.2.51 de görülebileceği üzere, iş doyumunu dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının araç sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U-testi sonucunda, araç sahibi olan ve araç sahibi olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği dış faktör puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark araç sahibi olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-1,652$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 4.2.52. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Lisans Üstü Çalışma Yapılması Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Lisansüstü Çalışma	N	X	Ss	Shx	t	p
Genel evet	12	68,58	12,317	3,556	-2,523	0,013
Puan hayır	85	76,04	9,158	,993		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ( $L=,127$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.52 de görülebileceği üzere, iş doyumunu genel puanı aritmetik ortalamalarının lisansüstü çalışma yapma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, lisansüstü çalışma yapan ve lisansüstü çalışma yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği genel puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark lisansüstü çalışma yapmayan Fen

Bilimleri öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,523$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 4.2.53. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Lisans Üstü Çalışma Yapılması Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Lisansüstü Çalışma	N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör	12	24,42	5,551	1,602	-2,133	0,035
Puanı	85	27,61	4,759	,516		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ( $L=,613$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.53 de görülebileceği üzere, iş doyumunu iç faktör puanı aritmetik ortalamalarının lisansüstü çalışma yapma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, lisansüstü çalışma yapan ve lisansüstü çalışma yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark lisansüstü çalışma yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,133$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 4.2.54. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Lisans Üstü Çalışma Yapılması Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Lisansüstü Çalışma	N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör	12	44,17	8,643	2,495	-2,340	0,021
Puanı	85	48,42	5,439	,590		

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

homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,120$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.54 de görülebileceği üzere, iş doyumunu dış faktör puanı aritmetik ortalamalarının lisansüstü çalışma yapma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, lisansüstü çalışma yapan ve lisansüstü çalışma yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark lisansüstü çalışma yapmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,340$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 4.2.55. İş Doyum Ölçeği Genel Puanlarının Hizmet İçi Eğitime Katılma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Hizmet İçi Eğitime Katılma	N	X	Ss	Shx	t	p
Genel Puan						
evet	57	75,51	9,573	1,268	0,470	0,639
hayır	40	74,55	10,308	1,630		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,685$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.55 de görülebileceği üzere, iş doyumunu genel puanı aritmetik ortalamalarının hizmet içi eğitime katılma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, hizmet içi eğitime katılan ve hizmet içi eğitime katılmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği genel puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,470$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.56. İş Doyum Ölçeği İç Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitime Katılma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Hizmet içi eğitime katılma	N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör evet	57	27,37	4,890	,648	0,359	0,720
Puanı hayır	40	27,00	5,079	,803		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,976$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.56 da görülebileceği üzere, iş doyumunu iç faktör puanı aritmetik ortalamalarının hizmet içi eğitime katılma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, hizmet içi eğitime katılan ve hizmet içi eğitime katılmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,359$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.57. İş Doyum Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitime Katılma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Hizmet İçi Eğitime Katılma	N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör evet	57	48,14	5,777	,765	0,472	0,638
Puanı hayır	40	47,55	6,445	1,019		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,729$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.



Tablo 4.2.57 de görülebileceği üzere, iş doyumunu dış faktör puanı aritmetik ortalamalarının hizmet içi eğitime katılma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, hizmet içi eğitime katılan ve hizmet içi eğitime katılmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyum ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,472$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.58 İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Aile'de Başka Öğretmen	N	X	Ss	Shx	t	p
Genel Puan <u>evet</u>	46	76,30	10,704	1,578	1,134	0,260
<u>hayır</u>	51	74,04	8,964	1,255		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene"s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ( $L=,256$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.58 de görülebileceği üzere, iş doyumunu ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin ailede başka öğretmen olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ailesinde başka öğretmen olan ve ailesinde başka öğretmen olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin genel puan aritmetik ortalamaları arasında ki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,134$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.59. İş Doyumu Ölçeği İç Faktör Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Aile'de Başka Öğretmen	N	X	Ss	Shx	t	p	
İç Faktör Puanı	evet	46	27,50	5,098	,752	0,534	0,594
	hayır	51	26,96	4,841	,678		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,670$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.59 da görülebileceği üzere, iş doyumu ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin ailede başka öğretmen olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ailesinde başka öğretmen olan ve ailesinde başka öğretmen olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iç faktör puanları aritmetik ortalamaları arasında ki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,534$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.60. İş Doyumu Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Aile'de Başka Öğretmen	N	X	Ss	Shx	t	p	
Dış Faktör Puanı	evet	46	48,80	6,662	,982	1,414	0,161
	hayır	51	47,08	5,344	,748		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,127$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.60 da görülebileceği üzere, iş doyumu ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin ailede başka öğretmen olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ailesinde başka öğretmen olan ve ailesinde başka öğretmen olmayan Fen Bilimleri öğretmenlerinin dış faktör puanları aritmetik ortalamaları arasında ki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,414$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.61. İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının Fen Bilimleri Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Fen Bilimleri Öğretmenliğini Tavsiye Etme		N	X	Ss	Shx	t	p
Genel Puan	evet	72	77,15	9,625	1,134	3,683	0,000
	hayır	25	69,24	8,059	1,612		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ( $L=,440$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.61 de görülebileceği üzere, iş doyumu ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine Fen Bilimleri öğretmenliğini tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen Fen Bilimleri öğretmenlerinin genel puanlarının aritmetik ortalamaları arasında, tavsiye eden Fen Bilimleri öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $t=3,863$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 4.2.62. İş Doyumu Ölçeği İç Faktör Puanlarının Fen Bilimleri Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Fen Bilimleri Öğretmenliğini Tavsiye Etme		N	X	Ss	Shx	t	p
İç Faktör Puanı	evet	72	27,94	4,933	,581	2,528	0,013
	hayır	25	25,12	4,438	,888		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene"s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,458$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.62 de görülebileceği üzere, iş doyumu ölçeği iç faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine Fen Bilimleri öğretmenliğini tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen Fen Bilimleri öğretmenlerinin iç faktör puanları aritmetik ortalamaları arasında tavsiye eden Fen Bilimleri öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $t=2,528$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 4.2.63. İş Doyumu Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Fen Bilimleri Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Fen Bilimleri Öğretmenliğini Tavsiye Etme		N	X	Ss	Shx	t	p
Dış Faktör Puanı	evet	72	49,21	5,848	,689	3,890	0,000
	hayır	25	44,12	4,952	,990		

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene"s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (  $L=,561$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 4.2.63 de görülebileceği üzere, iş doyumu ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine Fen Bilimleri öğretmenliğini tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen Fen Bilimleri öğretmenlerinin dış faktör puanları aritmetik ortalamaları arasında tavsiye eden Fen Bilimleri öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $t=3,890$ ;  $p<0,05$ ).

Tablo 4.2.64. İş Doymu Ölçeği Genel Puanlarının Görev Yapılan Okul Yerleşim Birimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Okul Yerleşim Birimi	N, x, ss Değerleri				ANOVA				
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
il merkezi	34	73,29	11,278	Gruplar arası	242,810	2	121,405	,540	,288
ilçe merkezi	46	75,46	7,910	Gruplar içi	9054,942	94	96,329		
köy	17	77,82	11,298	Toplam	9297,753	96			
Toplam	97	75,11	9,841						

Tablo 4.2.64 de görüldüğü gibi, iş doyumu ölçeği genel puan ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin okul yerleşim birimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Fen Bilimleri öğretmenlerinin okul yerleşim birimi değişkeni genel puanları ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=,540$ ;  $p>0,05$ ).

Öğretmenlerin iç faktör puanlarının çalışılan okul yerleşim birimi değişkenine göre iş doyumlarının incelenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmasına karar verilmiştir. Anova testinin önemli varsayımlarından biri olan grup dağılımlarının homojenliği varsayımı Levene testiyle kontrol edilmiş fakat grupların dağılımının homojen olmadığı görülmüştür ( $p<0,05$ ). Levene Homojenlik testinde  $H_0$  hipotezi red edildiği için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yerine nonparametrik testlerden karşılığı olan Kruskal Wallis-H testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.2.65. İş Doyumunu Ölçeği İç Faktör Puanlarının Görev Yapılan Okul Yerleşim Birimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Okul Yerleşim Birimi	N	$X_{\text{sıra}}$	$X^2$	sd	p	
il merkezi	34	47,99				
İç Faktör Puanı	ilçe merkezi	46	46,67	1,856	2	0,395
	köy	17	57,32			
Toplam	97					

Tablo 4.2.65 den anlaşılacağı gibi, iş doyumunu ölçeği iç faktör puanları sıralamalar ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin çalışılan okul yerleşim birimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda çalışılan okul sayısı değişkeni sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,856$ ;  $sd=2$ ;  $p>0,05$ ).

Tablo 4.2.66. İş Doyumunu Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Görev Yapılan Okul Yerleşim Birimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Okul Yerleşim Birimi	N, x, ss Değerleri			ANOVA					
	N	X	Ss	Vary. Karş.	KT	df	KO	Levene	Sig.
il merkezi	34	46,32	7,151	Gruplar arası	132,807	2	66,403	,164	,162
ilçe merkezi	46	48,61	4,828	Gruplar içi	3364,162	94	35,789		
köy	17	49,12	6,264	Toplam	3496,969	96			
Toplam	97	47,90	6,035						

Tablo 4.2.66 da görüldüğü gibi, iş doyumunu ölçeği iç faktör puanı ortalamalarının Fen Bilimleri öğretmenlerinin okul yerleşim birimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Fen Bilimleri öğretmenlerinin genel puanlarının okul yerleşim birimi değişkeni ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $L=,164$ ;  $p>0,05$ ).

## 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Tartışma

Fen Bilimleri öğretmenlerinin “cinsiyet” değişkenine göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmeler sonucunda kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Demirtaş (2005) ile Aydın ve ark. (2012)’nin yapmış oldukları çalışmalarda, kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar çalışmamızı desteklemiştir fakat literatür incelendiği zaman farklı sonuçlara da rastlanmıştır.

Yapılan bir çok araştırma da, öğretmenlerde iş doyumunu üzerinde cinsiyet faktörü bakımından anlamlı farklılık görülmemiştir (Sevimli ve İşcan, 2005; Olorunsola, 2010; Ayan ve Ark., 2009; Kağan, 2010; Adıgüzel ve Ark., 2012; Bentea ve Anghelache, 2012; Demirel ve Koç Erdamar, 2009; Bilge ve Ark., 2007; Yavuzer ve Ark., 2011; Adıgüzel, 2010).

Fen Bilimleri öğretmenlerinin “Medeni Hal” değişkenine göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmeler sonucunda medeni durumu “Diğer” olan öğretmenlerin “Evli” ve “Bekar” öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, “evli” ve “bekar” öğretmenler arasında ise bir fark olmadığı görülmüştür.

Yapılan araştırmalar, medeni durum değişkeninin iş doyumuna üzerine etkisinin olmadığını göstererek çalışmamız ile bağdaşmaktadır (Bilge ve Ark., 2007; Gürbüz, 2008; Ayan ve Ark., 2009; Demirel ve Koç Erdamar, 2009; Adıgüzel, 2010; Yavuzer ve Ark., 2011; Türkçapar, 2012; Adıgüzel ve Ark., 2012).

Fen Bilimleri öğretmenlerinin “otomobil sahibi olma” değişkenine göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmeler sonucunda otomobil sahibi olan öğretmenlerin, otomobil sahibi

olmayan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durumun ilimizdeki iklim ve hava şartlarının getirmiş olduğu olumsuz etkiler ve yakıt fiyatlarının fazla olmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. İstanbul’da yapılan bir çalışmada ise otomobil sahibi olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun sebebinin ise İstanbul ilinde trafik ve ulaşım sıkıntılarından dolayı araç sahibi olmayanlar olumsuz etkilenecek iş doyumlarının düştüğü düşünülmektedir (Adıgüzel, 2010).

Fen Bilimleri öğretmenlerinin “lisansüstü eğitim” değişkenine göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmeler sonucunda lisansüstü çalışması olan öğretmenlerin, lisansüstü çalışması olmayan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığında lisans, lisansüstü ve doktora öğrenim durumu gruplarında, lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin en yüksek olduğu, öğrenim düzeyi ile iş doyum arasında ters ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlarda çalışmamızla paralellik göstermektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Çıtak ve ark., 2008; Akhtar et al, 2010; Adıgüzel ve ark., 2012; Adıgüzel, 2010). Fakat Yavuz ve Karadeniz (2009) yapmış oldukları çalışmada ise eğitim seviyesinin iş doyumuyla doğru orantılı olarak arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Fen Bilimleri öğretmenlerinin “Başka birine fen bilimleri öğretmenliğini tavsiye etme” değişkenine göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmeler sonucunda başka birine fen bilimleri öğretmenliğini tavsiye eden öğretmenlerin, fen bilimleri öğretmenliğini tavsiye etmeyen öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Adıgüzel (2010), yapmış olduğu çalışmada ise fen bilimleri öğretmenliğini tavsiye eden öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu sonuçta çalışmamızı desteklemektedir.

Fen Bilimleri öğretmenlerinin “yaş-hizmet süresi” değişkenine göre iş doyum düzeylerinin iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmeler sonucunda



anlamli bir farklılık bulunmazken, literatürde ki çalışmalar incelendiğinde mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin 25-30 yaş arası ile 47 ve üzeri yaş gruplarında, iş doyumunun daha düşük olduğu, 31-46 arası yaş grubunun ise iş doyumunun daha yüksek olduğu görölmüştür. (Sevimli ve İşcan, 2005; Gençay, 2007; Ayan ve Ark., 2009; Demirel ve Koç Erdamar, 2009; Yavuzer ve Ark., 2011; Adıgüzel ve Ark., 2012; Türkçapar, 2012).

Fen Bilimleri öğretmenlerinin “çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı, mezuniyet alanı, idari görev yapma, çalıştığı okul sayısı ve Fen Bilimleri öğretmenliği dışında farklı derse girme” değişkenlerine göre iş doyum düzeylerinin iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmeler sonucunda anlamli bir farklılık bulunmazken, literatürde ki çalışmalar incelendiğinde anlamli bir fark bulunmadığı görölmüştür. (Adıgüzel, 2010; Adıgüzel ve ark., 2012). Bu sonuçlar da çalışmamızı desteklemektedir.

Fen Bilimleri öğretmenlerinin “çalıştığı okulun statüsü” değişkenine göre iş doyum düzeylerinin iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmeler sonucunda anlamli bir farklılık bulunmazken literatürde ki farklı sonuçlar şöyle sıralanmıştır. Taşdan ve Tiryaki (2008); Çıtak ve ark., (2008)’nin yaptıkları çalışmalarda özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin, İş Doyumu Ölçeğini’nin genelinden aldıkları toplam puanların ortalamaları karşılaştırıldığında, özel okullarda çalışan öğretmenlerin puanlarının daha yüksek olduğu görölmektedir. Adıgüzel (2010)’in yapmış olduğu çalışmada ise özel okullarda görev yapan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumları, devlet okullarında görev yapan Fen Bilimleri öğretmenlerinin iş doyumundan daha yüksek çıkmıştır.

Fen Bilimleri öğretmenlerinin “öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşma, öğretmenlik dışı iş türü, ek gelir” değişkenlerine göre iş doyum düzeylerinin iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmeler sonucunda anlamli bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde ki çalışmalar incelendiğinde de benzer sonuçlar çıktığı görölmektedir. (Adıgüzel, 2010; Adıgüzel ve ark., 2012). Bu sonuçlar da çalışmamızı desteklemektedir.

Fen Bilimleri öğretmenlerinin “oturduğu eve kira verme, hizmet içi eğitime katılma durumu, ailesinde başka öğretmen olması, okul yerleşim birimi ” değişkenlerine göre iş doyum düzeylerinin iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmeler sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmazken, literatürde ki çalışmalar incelendiğinde oturduğu eve kira veren fen bilimleri öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu, hizmet içi eğitime katılan fen bilimleri öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ailesinde başka öğretmen olması değişkeninin ise anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulunmuştur (Adıgüzel, 2010; Adıgüzel ve ark., 2012).

## **5.2. Sonuç**

Doyum, kişiyi rahatlatır, özgüveni artırır ve yaşama anlam kazandırır. Çünkü insanlar 18-20 yaşlarında iken iş tercihini yapar, hayatlarını planlar ve belirli ideallere ulaşmak için çalışırlar. Tüm bu plan ve uğraşları sonucunda elde ettikleri mesleklerinden hayal ettikleri doyuma ulaşamayanlar mutsuz bireyler olarak hayata devam ederler. İş yaşamlarında mutsuz olan insanlar, huzursuzluklarını ister istemez aile yaşantılarına aksettirirler ve bu durum aile sorunlarının baş göstermesine neden olur. Öte taraftan iş hayatında doyuma ulaşmamış, kendini değersiz hissedenen bireyler toplumda aksi bireyler olarak yer alır ve toplumsal huzuru da tehdit eder duruma gelirler (Gergin, 2006; Örucü, Yumuşak ve Bozkır, 2006; Üste, 2007).

Sonucunda mutluluk, zevk ve doyum olan her eylem tekrar edilip, elem ve acı veren her eylemden ise uzaklaşıldığına göre tüm meslekleri olduğu kadar öğretmenlik mesleğini de cazip hale getirip öğretmenlerin yaptıkları işten doyuma ulaşmaları sağlanmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin sadece maaş karşılığı insanların geçimlerini sürdürdükleri bir iş olmaktan çıkarılıp zevkle yürütülen bir meslek olarak devam etmesi için iş doyumlarını sağlamak olmazsa olmaz bir gerekliliktir. Özellikle topluma yön veren bir meslek olarak öğretmenliğin, bu işi yapan öğretmenlere mutluluk vermesi için olması gereken hususlar vardır (Gürdal, Baştaş ve Ertuğrul, 1990; Çermik, 2001; Kuzgun, 2013).

Mesleki doyuma ulaşmamış bireyler çalıştıkları kuruma yük olurlar, fayda yerine zarar verirler. Özellikle mesleki doyuma ulaşmayan bir öğretmen ise sonuçları çok daha vahim olacaktır. Çünkü öğretmen, eğitilmek için en ideal çağında olan, istenilen şeklin verilebileceği bir hazır olmuşlukla bekleyen çocuklara şekil kazandıracak heykeltıraş gibidir. Bundan dolayı öğretmenlerin belirli vasıflara ve mesleki doyuma ulaşmış olması bir zorunluluktur. Aksi takdirde doyumsuz ve mutsuz insan, etkileşimde olduğu tüm öğrencilerine bu durumu yansıtacak ve geleceğin yetişkinlerini olumsuz özelliklerle mezun edecektir. Bu durum ise ülkenin geleceğini karartmaya bile yetecektir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Tengilimoğlu, 2005; Örucü, Yumuşak ve Bozkır, 2006).

### **5.3. Öneriler**

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

#### **5.3.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

1. Araştırmanın Türkiye genelinde veya Kars ilinde daha fazla sayıda Fen Bilimleri öğretmeni ile yapılması Fen Bilimleri öğretmenlerinin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde ve iş doyum düzeyleri hakkında evreni temsil etme açısından daha sağlıklı olacaktır.
2. İnternet ortamında hazırlanan bir anket ve ölçme araçları ile yapılacak bir araştırma daha çok kişiye ulaşmayı sağlayacaktır. Aynı zamanda verilerin analizi daha kolay olabilecektir.
3. Bütün değişkenler için farklı illeri kapsayan bir çalışma, bölgesel farklılıkların iş doyumuna üzerine etkilerinin araştırılması açısından yararlı olacaktır.

### 5.3.2. Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Öneriler

1. Fen Bilimleri öğretmenliğinde lisansüstü çalışma yapanların iş doyum düzeylerinin sağlanması için çalışma şartları iyileştirilmeli, lisansüstü çalışma yapmak isteyen öğretmenlere ise gerekli destekler sağlanmalıdır.
2. Fen Bilimleri öğretmenlerini, kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri için bilimsel ve akademik araştırmalarda görev almaya teşvik etmeli, araştırmalarda görev alanları ise ödüllendirilmelidir.
3. Öğretmenlerin işlerinden doyum sağlamaları, iş ortamında kendilerini gerçekleştirebilmeleri mümkün olmadıkça iş verimi düşecek ve bunun doğal bir sonucu olarak da eğitimin niteliği giderek azalacaktır. Öğretmenlerin olumsuz iş koşullarında çalışmaları, işlerinden doyum sağlayamamaları, uzun vadede ülkedeki nitelikli insan gücü yetiştirme çabalarını da olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle, bu ve benzeri çalışmalar sonucunda elde edilecek bulgular temel alınarak, öğretmenlerde iş doyumunu artıracak önlemlerin alınması faydalı olacaktır.
4. Başarılı Fen Bilimleri öğretmenleri ödüllendirilmelidir.

## 6. KAYNAKLAR

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

Adıgüzel ve Ark., (2012). “Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Dış Kaynaklı İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi”. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18: 133-155.

Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Kitabevi.

Akhtar, S.N. (2010). “A Comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private School Teachers At Secondary Level”. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 02: 4222–4228.

Akın, U. ve Koçak, R., (2007). “Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51: 353-370.

Ataklı, A. (1999). “Stres Kaynakları, Stresin Öğretmenlik Mesleğindeki Yeri, Okul Yönetici ve Velilerinin Anlayışlılık Düzeyi’ Üzerine Öğretmenlerin Görüşleri”. *Amme İdare Dergisi*, 32(2): 59-67.

Atatürk Araştırma Merkezi (2006). *Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri III*. Ankara: Divan Yayıncılık.

Ayan, S., Kocacık, F. ve Karkuş, H. (2009). “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği”. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10: 18-25.

Aydın, A., Uysal, S. ve Sarier Y. (2012). “The Effect of Gender on Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46: 356-362.

Aytürk, N. (2001). “Örgütlerde İş Basitleştirme ve İş Verimini Yükseltme Teknikleri”. *Amme İdare Dergisi*, 34(1): 79-112.

Bayram Jacobs, D. (2012). “Japonya’da Fen ve Fizik Öğretmenlerinin Mesleki Gelişimi ve Mesleki Gelişimde Japon Yaklaşımı: Ders Araştırması”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 45(2): 33-54.

Başaran, İ.E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). “İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 345-358.

Bender, K.A., Donohue, S.M. ve Heywood, J.S. (2005). “Job Satisfaction and Gender Segregation”. *Oxford Economic Papers*, 57: 479-496.

Bentea, C.C. ve Anghelache, V. (2012). “Teacher’s Motivation and Satisfaction for Professional Activity”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33: 563-567.

Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32: 32-41.

Boyalı, H. (2011). *Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman’daki Bankalar Üzerine Bir Uygulama*. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 1-18.

Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çelik, H. (2003). *Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu (Kırıkkale ili örneği)*. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.

Çermik, E. (2001). *Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu*. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Çıtak, M. A., Koldere, Y., Ünsar, S. ve Ergin, G. (2008). “İstanbul İlinde Görev Yapan Kamu ve Özel İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2: 173-189.

Demirel, H. ve Koç Erdamar, G. (2009). “Examining The Relationship Between Job Satisfaction and Family Ties of Turkish Primary School Teachers”. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1: 2211–2217.

Demirtaş, Z. (2005). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Performanslarını Değerlendirme Ölçütleri”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 489-506.

Demirtaş, Z. (2010). “Teacher’s Job Satisfaction Levels”. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9: 1069-1073.

Diener, E. and Biswas Diener, R. (2002) “Will Money Increase Subjective Well-Being?”. *A Literature Review and Guide to Needed Research Social Indicators Research*. 57: 119-169.

Diener, E. and Seligman, M.E.P., (2004). “Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being”. *Psychological Science in The Public Interest*, 5: 1-31.

Erdoğan, İ. (2010). *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*. İstanbul: Sistem yayıncılık.

<http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: Ocak 2014).

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Yayınları.

Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Dönmez, C. (2005). “Atatürk ve Cumhuriyet Döneminde Ortaöğretim”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 255-268.

Eret Orhan E. ve Ok A. (2014). “Öğretmenlik Programlarını Kimler Tercih Ediyor? Adayların Giriş Özellikleri ve Öğretmenliğe Yönelik Tutumları”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(4): 75-92.

Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”. *Ege Akademik Bakış*, 12(1): 39-52.

Gençay, Ö.A. (2007). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2: 765-780.



Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi”. *Elementary Education Online*, 9(3): 1037-1054.

Güçlü, N., Recepoğlu, E. ve Kılınç, A.Ç. (2014). “İlköğretim Okullarının Örgütsel Sağlığı ile Öğretmenlerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1): 140-156.

Gürbüz, Z. (2008). *Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Gürdal, A., Baştaş, A. ve Ertuğrul, B. (1990). “Ortaöğretim ve Üniversite Fizik Eğitimi Öğrencilerinin Fizik Eğitimi Hakkındaki Görüşleri”. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2: 113-115.

İlhan Beyaztaş, D., Kaptı, S. B. ve Senemoğlu, N. (2013). “Cumhuriyetten Günümüze İlkokul/İlköğretim Programlarının İncelenmesi”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(2): 319-344.

Kağan, M. (2010). “Ankara İlindeki Devlet ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi”. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.

Karadağ, E. (2010). “Eğitim Bilimleri Doktora Tezlerinde Kullanılan Araştırma Modelleri: Nitelik Düzeyleri ve Hata Tipleri”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 49-71.

Karakaya, Ş. ve Bay, E. (2004). “Eğitim S¼reçlerinde Demokratik Dünya G¼r¼şlerinin Oluşmasında Etkili Olan Paradigmaların İncelenmesi” [Bildiri]. Uluslararası Demokrasi Eğitimi Sempozyumu, 20-21 Mayıs Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Çanakkale.

Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri”. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2: 3-14.

Karakuş, M. ve Çankaya, İ.H. (2012). “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fak¼ltesi Dergisi*, 42: 225-237.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Evi.

Keser, A. (2006). “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Y¼k¼ D¼zeyi İle İş Doyumu İlişkinin Araştırılması”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstit¼s¼ Dergisi*, 11(1): 100-119.

Keskin, İ. (2008). *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin D¼zeyleri (Sultanbeyli Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstit¼s¼, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kılıç, S., Tanrıku, T. ve Uğur, H. (2013). “Job Satisfaction and Social Comparison Levels of Teachers Working for State Schools”. *International Journal of Human Sciences*, 10(1): 760-779.

Kuruüz¼m, A. ve Çelik, N. (2005). “İkinci Mertebe Fakt¼r Modeli İle Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Fakt¼rlerin Analizi”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fak¼ltesi Dergisi*, 29: 137-146.

Kuzgun, Y. (2013). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığa Giriş*. İstanbul: Nobel Yayınevi.

Olorunsola, E.O. (2010). "Job Satisfaction and Gender Factor of Administrative Staff in South West Nigeria Universities". *Contemporary Issues in Education Research*, 03: 51-56.

Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1): 39-51.

Özden, Y. (2008). *Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem Akademi.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1): 55-64.

Soykan, E. (2012). *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır.

Sun, H. Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.

Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2000). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Tanrıverdi, B. ve Apak, Ö. (2013). "Öğretmen Yeterlikleri Açısından Eğitim Fakültesi Programlarının Değerlendirilmesi". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(2): 297-318.

Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). "Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması". *Eğitim ve Bilim*, 33(147): 54-70.

Taymaz, H. (2008). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Tengilimoğlu, D. (2005). “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 23-45.

Tuncel, G. (2004). “Öğretmenlerin Kendi Eğitim Felsefelerini İnşa Etmeleri Üzerine”, *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10: 223-242.

Tümgan, C. (2007). *Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve İş Tatmini*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.

Türkçapar, Ü. (2012). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2): 331-346.

Uras Başer, M. ve Özel, A. (2013). “İlköğretim Okulu Müdürlerinin İş Doyum Düzeyleri”. *e-international Journal of Educational Research*, 4(1): 47-62.

Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon.

Üste, R. B. (2007). “İnsan Hakları Eğitimi ve İlköğretimdeki Önemi”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(1): 295-310.

Yavuz, C. ve Karadeniz, C.B. (2009). “Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9): 507-519.

Yavuzer, Y., Karataş, Z. ve Gündoğdu, R. (2011). “Eğitim Fakültelerinde Çalışan Yardımcı Doçentlerin Sürekli Kaygı ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(6): 85-100.

Yıldız, A. (2010). *6. Sınıf Fen Bilgisi Dersinde Kullanılan Materyallerin Öğretmen ve Öğrenci Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*. Kafkas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars.

Yılmaz, A. ve Boğa Ceylan, Ç. (2011). “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2): 277-294.

Yılmaz, E. ve Dilmaç, B. (2011). “An Investigation of Teachers Values and Job Satisfaction”. *Elementary Education Online*, 10(1): 302-310.

Yücel, İ. ve Bektaş, Ç. (2012). “Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better?”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46: 1598-1608.

Yılmaz, M. ve Aslan, Ö. (2013). “Öğretmen Motivasyonunun Artırılmasında “ÖNKAS” Ödül Sistemi”. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı: 286-306

XI. Milli Eğitim Şurası (Haziran 1982). *Öneriler, Konuşmalar, Kararlar*. Ankara.

## EKLER

### EK-1 ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİ ANKETİ

#### Sayın Meslektaşım;

Bu çalışma “Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlayan bir araştırmadır. Araştırmanın yürütülmesine yardımcı olmak için, bu sayfada bulunan “Kişisel Bilgiler” ve arka sayfada bulunan “İş Doyum Ölçeği” sorularını cevaplandırmanızı rica eder, yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

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

Araştırmayı Yapan  
Gökhan ÇELİK

Tez Danışmanı  
Yrd. Doç. Dr. Arzu ÖNEL

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

#### 1- Cinsiyetiniz

Bayan ( ) Bay ( )

#### 2- Yaşınız

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

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

#### 3- Medeni hal

Evli ( ) Bekâr ( ) Diğer ( )

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

Var ise... 1 ( ) 2 ( ) 3 ve üstü ( )

#### 5- Hizmet süreniz

0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( )

16-20 yıl ( ) 21- üstü ( )

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

#### 7- Hiç idari görev yaptınız mı?

Evet ( ) Hayır ( )

#### 8- Mezuniyet branşınız / alanınız nedir?

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

Diğer( )

#### 9-Fen ve Teknoloji dersi dışında farklı bir derse giriyor musunuz?

Evet ( ) Hayır ( )

#### 10- Çalıştığınız okulun statüsü nedir?

Devlet okulu ( ) Özel okul ( )

#### 11- Halen öğretmenlik dışında gelir getiren bir işle uğraşmakta mısınız? Evet( ) Hayır ( )

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

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

#### 13-Mevcut maaşınız dışında herhangi bir sabit geliriniz var mı?

Evet( ) Hayır ( )

#### 14-Oturduğunuz eve kira ödüyor musunuz?

Evet( ) Hayır ( )

#### 15-Kendinize veya eşinize ait bir otomobil var mı?

Evet( ) Hayır ( )

#### 16-Lisansüstü bir çalışmanız var mı?

Evet ( ) Hayır ( )

#### 17- İki hafta veya daha uzun süreli belgelenmiş herhangi bir hizmet içi eğitim/ler’e katıldınız mı?

Evet( ) Hayır( )

#### 18-Ailenizde sizden başka öğretmen var mı?

Evet ( ) Hayır ( )

#### 19-Bir yakınınıza veya öğrencinize Fen ve Teknoloji öğretmenliğini tavsiye eder misiniz?

Evet ( ) Hayır ( )

#### 20-Şuan da görev yaptığınız okulun yerleşim birimi nedir?

İl Merkezi ( ) İlçe Merkezi ( ) Köy ( )

## EK-2 MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Açıklama,

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

Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunum" diye kendinize sorunuz.

HMD' nin anlamı : Hiç memnun değilim  
MD'nin anlamı : Memnun Değilim  
K' nin anlamı : Kararsızım  
M'nin anlamı : Memnunum  
ÇM'nin anlamı : Çok memnunum

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

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Gökhan ÇELİK

Doğum Yeri : Arpaçay

Doğum Tarihi : 12.02.1988

Medeni Hali : Evli

Yabancı Dili : İngilizce

Eğitim Durumu:

Lise : Arpaçay Lisesi 2000-2003

Lisans : Hacettepe Üniversitesi Fen Bilgisi Öğretmenliği 2005-2009

Yüksek Lisans : Kafkas Üniversitesi Fen Bilgisi Öğretmenliği 2012-2015

Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl

3 Kasım P.İ.Y.O 2011-2012

Kars Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü 2012-Halen Devam Ediyor