T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ
"İSTANBUL İLİ MALTEPE İLÇESİ ÖRNEĞİ"

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZGÜN ÖCAL

081109110

EYLÜL, 2011
İSTANBUL

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ "İSTANBUL İLİ MALTEPE İLÇESİ ÖRNEĞİ"

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZGÜN ÖCAL

081109110

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. MÜRŞİDE ÖZGELDİ

EYLÜL, 2011
İSTANBUL

ÖNSÖZ

Bir toplumda yaşayan insanları değiştiren, dönüştüren, topluma ve ülkeye faydalı ve uyumlu bireyler olmalarını sağlayan en önemli faktör eğitimdir. Bilgi toplumunun ihtiyaçlarına cevap verebilecek bireylerin yetiştirilmesinde en büyük sorumluluk ise öğretmenlere düşmektedir. Eğitim öğretim faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi, öğretmenlerin, daha verimli ve etkin çalışmaları, işlerinden tatmin olmalarıyla yakından ilgilidir. Öğretmenlerin yaptıkları işten tatmin olmaları, aynı zamanda okulların da örgütsel amaçlarını gerçekleştirmelerine ve daha iyi bir eğitim ortamının oluşmasına yardımcı olacaktır.

Araştırmam esnasında bilgisi ve tecrübesiyle, sabırla yol gösteren, zor günlerimde desteğini hiç esirgemeyen değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ'ye; her ihtiyacım olduğunda yanımda olan enişte m Sayın Ahmet Kamil DERİŞ'e, bana doğruluktan ayrılmamayı öğreten ve her zaman güvenen sevgili babam Muharrem ÖCAL 'a ve hayatını eğitime adamış, kişiliği ve eğitimciliğiyle herkesin örnek aldığı, çok kıymetli annem Nurşen ÖCAL' a teşekkürlerimi sunarım.

Özgün Öcal
İstanbul 2011

ÖZET

Bu araştırma, İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklere göre iş tatmin düzeyini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile demografik özellikler arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı tespit edilmiş, en yüksek ve en düşük tatmine sebep olan değişkenler araştırılmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2010- 2011 eğitim- öğretim yılı İstanbul ili Maltepe ilçesindeki 46 ilköğretim okulu oluşturmuş, 20 ilköğretim okulunda görev yapan 414 öğretmen araştırmanın örneklemine alınmıştır.

Veri toplama aracı olarak; katılımcıların demografik bilgilerini içeren 12 soruluk "Kişisel Bilgi Formu" ve "Minnesota Tatmin Ölçeği (MSQ)" 'nin kısa formundan (20) oluşan ölçek kullanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde, SPSS paket programından yararlanılmıştır. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin kişisel özelliklerini özetlemek açısından değişkenlerinin frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. İş Tatmini Ölçeğinin alt boyut ve maddelerinin ortalama puanları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerinin ölçekler ve alt boyutları üzerinde normallik dağılımı gösterip göstermediğini araştırmak için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Daha sonra katılımcılardan alınan demografik bilgilere göre görüşlerinin .05 düzeyinde farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla ilişkisiz gruplar t-testi; ikiden fazla olan gruplara tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testinden yararlanılmıştır. Bazı değişkenlerde normallik varsayımı sağlanamadığından, parametrik olmayan testlerden Mann- Whitney U testi kullanılmıştır.

Veri analizi sonucu, şu bulgulara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmini algılama düzeyi 'Memnunum' düzeyinde gerçekleşmiştir.

Öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri, içsel tatmin düzeylerinden daha düşük gerçekleşmiştir. Dışsal tatminlerinin 'Kararsızım' düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş tatmini ortalaması ise 'Memnunum' düzeyinde olmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş tatmini düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, aynı okulda çalışma süresi, branş, mesleği kendi isteği ile seçme, okul türü, aylık gelir, kadro durumu gibi değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Öğretmen, İlköğretim.

ABSTRACT

This study was prepared to determine the level of job satisfaction of teachers serving at primary education schools by demographic characteristics. For this purpose, it was determined whether there was a significant relation between demographic characteristics and level of job satisfaction of teachers or not and variables led to the highest and lowest satisfaction were examined.

46 primary education schools in Maltepe, Istanbul for the academic year 2010 – 2011 constituted the universe of the study and 414 teachers serving at 20 primary education schools were included in the sampling of the study.

"Personal information form" with 12 questions, including demographic information of the participators and the short form scale (20) of "Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)" were used as data collection tool.

SPSS package program was used to analyze data. To summarize personal characteristics of the teachers constituting the sampling, frequency and percentages of variables were calculated. Average scores and standard deviations of sub-dimension and items of job satisfaction scale were calculated. To examine whether independent variables of the study showed normality distribution on scales and sub-dimension or not, Kolmogorov-Smirnov test was used. Then unrelated t-test was conducted to determine whether the views by demographic information received by the participants differed at the level of .05 or not, single direction variance analysis (ANOVA) was conducted for the groups more than two, to determine from which group the difference arose, Scheffe test was used. Since normality assumption was not provided for some variables, Mann-Whitney U test being one of non-parametric tests was used.

Following findings were obtained in the end of data analysis:

The level of perception of intrinsic satisfaction of the teachers participating in the study was at the level of “I am satisfied”. Extrinsic satisfaction levels of teachers were lower than intrinsic satisfaction levels. It is seen that extrinsic satisfaction of teachers was realized at the level of “I am indecisive”.

General job satisfaction of the teachers participating in the study was at the level of “I am satisfied”.

The level of pleasure of the teachers that attended the search differ from accordingly due to such changing conditions meaningfully; sex, marital status, having children, age, education, seniority, the period of working in the same school, branch, choosing their jobs willingly, the types of the schools, salary, cadre status.
The seachers are advised according to the findings of the search.

Key Words: Job Satisfaction, Teacher, Primary Educational School

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ I
ÖZET II
ABSTRACT IV
TABLOLAR LİSTESİ IX
ŞEKİLLER LİSTESİ XI

BÖLÜM I: GİRİŞ 1
1.1. İş Tatmini Tanımları 2
1.2. İş Tatmininin Önemi 4
1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler 5
1.3.1. Bireysel Faktörler (Demografik Özellikler) 5
1.3.1.1. Cinsiyet 5
1.3.1.2. Yaş 6
1.3.1.3. Medeni Durum 6
1.3.1.4. Zeka ve Yetenek 7
1.3.1.5. Kişilik 7
1.3.1.6. Statü 8
1.3.1.7. Eğitim Düzeyi 8
1.3.1.8. Kıdem 9
1.3.1.9. Sosyo - Kültürel Çevre 9
1.3.2. Örgütsel Faktörler 10
1.3.2.1. Fiziksel Özellikler 10
1.3.2.2. Ücret 10
1.3.2.3. İşin Yapısı 11
1.3.2.4. Yükselme Olanakları 11
1.3.2.5. Ast-Üst İlişkileri 12
1.3.2.6. İş Arkadaşları 13
1.3.2.7. Yönetim Tarzı ve Denetim 13
1.3.2.8. İletişim 14
1.4. İş Tatmininin Bazı Kavramlarla İlişkisi 15
1.4.1. İş Tatmini ve İş Tutumu 15
1.4.2. İş Tatmini ve Moral 16
1.4.3. İş Tatmini ve Verimlilik 16
1.4.4. İş Tatmini ile Performans ve Başarı 17
1.4.5. İş Tatmini ve Motivasyon 18

1.5. Motivasyon Teorilerinde İş Tatmini 19
1.5.1. Kapsam Teorileri 19
1.5.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi 20
1.5.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi 22
1.5.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi 23
1.5.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi 24
1.5.2. Süreç Teorileri 25
1.5.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi 26
1.5.2.2. Lawler - Porter Modeli 26
1.5.2.3. Eşitlik Teorisi 27
1.5.2.4. Amaç Teorisi 27
1.5.2.5. Skinner'ın Pekiştirme Teorisi 28
1.6. Öğretmenlik ve İş Tatmini 29
1.7. Problem 30
1.8. Amaç 31
1.9. Önem 32
1.10. Sayıtlılar 33
1.11. Sınırlılıklar 33
1.12. Tanımlar ve Kısaltmalar 33
1.13. İlgili Araştırmalar 34
1.13.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 34
1.13.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 38
1.13.3. Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi 39
BÖLÜM II: YÖNTEM 40
2.1. Araştırmanın Modeli 40
2.2. Evren ve Örneklem 41
2.3. Veri Toplama Araçları 42
2.4. Veri Çözümleme Yöntemleri 43
BÖLÜM III: BULGULAR VE YORUM 45
3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgi ve Bulgular 45
3.2. Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bulgular 47
3.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Düzeyleri 51
3.2.2. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeyleri 52

3.2.3. Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olmalarına Göre İş Tatmini Düzeyleri 53
3.2.4. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Tatmini Düzeyleri 54
3.2.5. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeyleri 56
3.2.6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Tatmini Düzeyleri 59
3.2.7. Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Sürelerine Göre İş Tatmini Düzeyleri 62
3.2.8. Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Tatmini Düzeyleri 64
3.2.9. Öğretmenlerin Mesleklerini Kendi İstekleri ile Seçmelerine Göre İş Tatmini Düzeyleri 65
3.2.10. Öğretmenlerin Okul Türlerine Göre İş Tatmini Düzeyleri 67
3.2.11. Öğretmenlerin Aylık Gelirlerine Göre İş Tatmini Düzeyleri 68
3.2.12. Öğretmenlerin Kadro Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeyleri 70
BÖLÜM IV: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 72
4.1. Sonuç 72
4.2. Tartışma 76
4.3. Öneriler 78
4.3.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler 78
4.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler 79

KAYNAKLAR……80-87
EKLER……..88-93
ÖZGEÇMİŞ 90

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo: 1. Öğretmenlerin Çalıştıkları İlköğretim Kurumuna Göre Dağılımları…….....41
Tablo: 2. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları…….....…..…46
Tablo: 3. Kişisel Özelliklere Göre İş Tatmini Puanlarının Normallik Dağılımları…….....……..48
Tablo: 4. Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler…….....49
Tablo: 5. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....…….51
Tablo: 6. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....….....52
Tablo: 7. Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....……...53
Tablo: 8. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....……..54
Tablo: 9. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Scheffe Bulguları…….....……...55
Tablo: 10. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....56
Tablo: 11. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Scheffe Bulguları……..….....57
Tablo: 12. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri….....59
Tablo: 13. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Scheffe Bulguları…….....……...60
Tablo: 14. Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....……...62

Tablo: 15. Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Scheffe Bulguları…….....63
Tablo: 16. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....64
Tablo: 17.Öğretmenlerin Mesleği Kendi İsteği İle Seçme Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....65
Tablo: 18. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....67
Tablo: 19. Öğretmenlerin Aylık Gelir Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....68
Tablo: 20. Öğretmenlerin Aylık Gelir Değişkenine Göre Scheffe Bulguları…….....69
Tablo: 21. Öğretmenlerin Kadro Değişkenine Göre İş Tatmini Düzeyleri…….....……70

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi……20
Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi……...23
Şekil 3. Kapsam Teorilerinin Karşılaştırılması…….25

BÖLÜM I

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan giriş ve konu ile ilgili literatür, araştırmalar, problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın önemi, alt amaçları, sayıltıları, sınırlılıkları ve araştırmada adı geçen terimlerin tanımları ile konuyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara ve araştırmaların değerlendirmesine yer verilmiştir.

GİRİŞ

İş tatmini; bireylerin yaptıkları işe veya çalıştıkları işletmeye karşı genel tutumlarıdır. Bu tutum olumlu ise iş tatmininden, aksi halde ise, tatminsizlikten söz edilebilir. İnsanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirdiklerinden, işten sağlanan tatmin, insanın hayattan beklentileri üzerinde önemli bir role sahip olmaktadır. Bu bağlamda; iş tatmini, çalışanların mutluluğu, morali, verimliliği, performansı ile yakından ilgili bir kavramdır.

Eğitim en genel anlamıyla, bireyde davranış değiştirme sürecidir. Eğitimin en önemli amacı ise; bireylere karşılaşacağı sorunları çözmede ve toplumun değerlerine uyum sağlamada temel yeterlilikleri kazandırmak, topluma ve ülkesine faydalı, yaratıcı, üretken ve düşünebilen bireyler yetiştirmektir. Bu nitelikteki bireylerin yetiştirilmesinde en büyük görev öğretmenlere düşmektedir. Bu sorumluluğun bilincinde olan öğretmenlerin, daha verimli ve yaratıcı çalışabilmeleri için iş

tatminlerinin sağlanması gerekmektedir. Eğitimin kalitesini ve niteliğini doğrudan etkileyen en önemli faktör olan öğretmenlerin iş tatmini konusu, hem öğretmenler hem de öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları için oldukça önemlidir.

Bu çalışmada; ülkemizi gelecek kuşaklara taşıyacak olan çocuklarımızın yetiştirilmesi için emek harcayan öğretmenlerin, demografik özelliklerine göre işlerinden duydukları tatminin düzeyi belirlenmeye çalışılmaktadır. Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; problem tanımlanmış, iş tatmini ile ilgili literatür oluşturulmuş, alt problemler belirlenmiş, araştırmanın önemi açıklanmış, sayıtlılar ve sınırlılıklar belirlenmiş, tanımlar yapılmıştır. İkinci bölümde; araştırmanın yöntemi, üçüncü bölümde; bulgular ve yorumlar, dördüncü bölümde ise; araştırmanın sonuçları ve sonuçlar doğrultusunda sunulan önerilere yer verilmiştir.

1.1. İş Tatmini Tanımları

Halsey (1988)' e göre tatmin terimi; istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme anlamlarını taşımaktadır. İhtiyaçların tatmin edilmesi sonucu oluşan mutluluk durumu olarak tanımlanır (Akt: İşcan & Timuroğlu, 2007, s. 124). Tatmin olma duygusu ancak ilgili birey tarafından hissedilebilir ve bireyin iç huzura ulaşmasını sağlamada önemli bir rol üstlenir. Eren (2006, s. 123)' e göre ise tatmin; işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığıdır.

Literatürde yerli ve yabancı akademisyenler tarafından iş tatmini ile ilgili değişik tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şöyledir;

İş tatmini; kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karsı almış olduğu pozitif bir tutumdur (Ugboro ve Obeng, 2000, s. 254).

Özgüven (2003, s. 127)'e göre; çalışanın işine karşı sergilediği genel tutumdur. Bu tutumun olumlu hali "İş Tatmini"; olumsuz hali ise "İş Tatminsizliği"dir. Çalışan kişi işine verdiği emeğin karşılığı olarak beklentilerini karşılamak ve kişisel iç dünyasına uygun bir ortamda çalışmak ister.

Karaduman (2002, s. 70)'a göre; "*bireyin iş çevresinden yani işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeğe çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu*" dur ve çalışma hayatının bir kalite ölçütü olarak da ifade edilir (Schultz ve Schultz, 1998, s. 250).

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

İş tatmini, "*kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması*" ile tanımlanmakta, bir başka deyişle iş tatmini, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir. İş tatmininin yaşam tatmini ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir (Akçamete ve diğ., 2001, s. 8).

Hackman ve Oldman (1975) tatmini; "*bireylerin yaptıkları işinden duyduğu mutluluk veya aldığı hizmetlerden duyduğu memnuniyet*" olarak tanımlarken, Vroom (1964) ise; *"kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşa giden veya olumlu duygusal durumdur"* şeklinde tanımlamaktadır (Akt: Ardıç ve Baş, 2001, s. 2).

İş tatmini, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. Bingöl (1996) iş tatmini kavramı ile, yapılan işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın *"beraber çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluğun"* akla geldiğini vurgulamıştır (Akt: Şimşek vd., 2003, s. 150).

Yukarıdaki tanımlarla birlikte araştırmacıların çoğunluğunun üzerindeki birleştikleri ortak tanıma göre tatmin; bireyin işine, çalışma ortamına, karşılaştığı davranışlara ve aldığı hizmetlere ilişkin gösterdiği olumlu duygusal tepkiler (Toker, 2007, s. 94) şeklinde ifade edilebilir.

Erdoğan (1996, s. 231) ve Türk (2003, s. 12)'e göre kişinin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işi ile ilgili genel tutumu olumlu ise iş tatmini var, oluşan olumsuz tutumda ise iş tatmini yoktur ve kişi yaptığı işten memnun değildir.

1.2. İş Tatmininin Önemi

İnsanlar, belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini, insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s. 6).

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

Örgütlerde iş tatmini iki nedenle önemlidir. Birinci olarak; iş göreni işinden hoşnut kılmak yönetimin görevidir. Bu yaklaşıma göre, iş tatmin ölçümleri, yönetim, politika ve uygulamalarının başarısını ölçmede kullanılacak standart veya ölçütleri oluşturur. İkinci olarak, yüksek iş tatmini, yöneticileri rahatlatır; çünkü iş tatmini kendi istedikleri olumlu koşullarla ilişkilidir. Yüksek iş tatmini, örgütün iyi yönetildiğinin bir belirtisidir fakat gerçekleştirilmesi de bir o kadar güçtür (İmamoğlu, 2001, s. 5).

Gignac ve Apllebaum (1997)'e göre; insanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve bunları gerçekleştirmek isterler. Bunları gerçekleştirme konusunda oluşan herhangi bir olumsuz durum ve algılama çalışanlar üzerinde iş tatminsizliğine dolayısıyla da psikolojik sorun ve şikayetlere yol açabilmektedir (Akt: Tanrıverdi, 2006, s. 3).

İş tatmininin yaşamımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler iş görenlerin iş tatminleri ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. Birincisi, tatminsiz birey işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın, başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu hareket örgüte büyük zarar verir. İkincisi, iş tatmini yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü, tatmine ulaşan birey olumlu davranışlarını hem iş yerinde hem de sosyal yaşamında sürdürür. Hayata daha dinamik ve iyimser bakar. Ayrıca işten ayrılma isteği çok düşüktür. Tatmin olmayan işgören ise hem iş yerinde hem de sosyal yaşamında sorunludur. (Özkalp ve Kırel, 2005, s. 138).

1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Yöneticiler, örgütteki çalışanların iş tatmininin yüksek olmasını beklerler. Bundan dolayı iş tatminini sağlamak ve arttırmak için olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş tatmininin sağlanması ve arttırılması için her şeyden önce iş tatminini etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olunmalıdır (Akıncı, 2002, s. 4). İş tatminini oluşturan ve etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılabilir (Özgen vd, 2002, s. 156).

1.3.1. Bireysel Faktörler (Demografik Özellikler)

Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeyde tatmin olmalarını sağlayan etkenlerdir.

İş tatminini etkileyen bireysel faktörlere; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, zeka ve yetenek, statü, kıdem, kişilik, sosyo - kültürel çevre, hizmet süresi sıralanabilir.

1.3.1.1. Cinsiyet

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişki pek çok çalışmada incelenmekle birlikte farklı sonuçlara ulaşılmış ancak hangi cinsiyetin fazla tatmine sahip olduğu konusunda kesin bir sonuca varılamamıştır (Balcı, 1985, s. 10). Bazı araştırmalar kadınların iş tatmininin erkeklere göre daha yüksek olduğunu söylerken (Kırel, 1999, s. 3; Chusmir ve Parker, 2001, s. 9), bazı araştırma sonuçları ise tam tersine erkeklerin iş tatmininin kadınlara göre daha yüksek olduğunu söylemektedir (Çimen ve Şahin 2000, s. 56; Ardıç ve Baş, 2002, s. 2).

Silah (1997, s. 7)' a göre kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması, iş ile ilgili beklentilerinin de farklı olmasına neden olur. Bu sebeple iş tatmini düzeyleri de farklı olacaktır.

Sonuçta iş tatmininin, kadın ve erkek ayrımından çok beklentilerle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir (Kırel,1999, s. 3; Yazıcı, 2002, s. 20).

1.3.1.2. Yaş

Araştırmalar, demografik özelliklerden biri olan yaş ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yaş ilerledikçe işten alınan tatmin de artmaktadır (Erdoğan, 1997, s. 377). Çalışanların iş tatmininin yaşla doğru orantılı olarak artması performansın iş tatminine yol açması ile açıklanabilir. Buna göre tecrübe ve beceri arttıkça daha iyi iş çıkarma olasılığı artar ve bunun da iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi kendini gösterir (Groot ve M. Van den Brink, 1999, s. 355). Ayrıca genç çalışanların yükselme ve diğer iş kollarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları, tatminsiz olma olasılıklarını arttırabilir (Silah, 1997, s. 6).

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

1.3.1.3. Medeni Durum

İşgörenin aile yapısının da iş tatmini üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Aile bağı zayıf olan, bireysel standardının altında yaşayan, durağan yapılı olan, iş alışkanlığı oluşturmayan kişilerin iş tatmininin düşük olduğu yönünde bulgular mevcuttur (Erdoğan, 1996, s. 235). Yapılan çalışmalar evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir. Eşinden ayrı yaşayan, boşanmış çalışanların tatmin düzeyi, evli çalışanlardan daha düşük olmaktadır (King ve diğ., 1982, s. 125). Bununla birlikte; bekar, boşanmış ya da dul çalışanların evli çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatmin olduklarını gösteren sonuçlar da elde edilmiştir (Gazioğlu ve Tansel; 2007b, s. 7).

Medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişki başka bazı değişkenlere bağımlı olabilir. Evli ya da bekar, eğer kişi iş dışındaki yaşamında mutsuz bir hayat sürüyorsa bu durum işine etki edebilir, bundan dolayı da iş tatminsizliği yaşanabilir.

1.3.1.4. Zeka ve Yetenek

Yapılan araştırmalarda, tek başına zeka düzeyi ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulunmasa da, zeka düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmamasının iş tatmini açısından önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Birçok iş ve meslek için belirli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeyden sapmaların iş tatminsizliğine neden olduğu kanıtlanmıştır (Ulusoy, 1998, s. 21).

Erdoğan (1999, s. 244) 'a göre; eğitim seviyesi ve yetenekler arttıkça çalışanların kendine güveni ve iş bulma olanakları artacaktır. Dolayısıyla yeteneklerdeki artışın karşılığını organizasyondan alamadığını düşünen personelin iş tatmini seviyesinde bir azalma meydana gelecektir. Yeteneklerdeki artış personelin pozisyonunda, yetki ve sorumluluklarında, ücretinde olumlu değişiklikler oluşturduğunda ise iş tatmininde de bir artış söz konusu olacaktır.

1.3.1.5. Kişilik

Eren (2004, s. 83)'e göre kişilik; bireyin kendi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Şu halde, kişilik insanın kendisinde olup bitenleri değerlendirmesi ve kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak bir duruma geçmeyi istemesidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır. Kişiliğin birçok yönleri, insanların örgüt içindeki davranışlarında kendisini gösterir (Efeoğlu, 2006, s. 42).

Genelde işlerinde az tatmin olanların , genel yetenekleri sınırlı, çevreye uyum sağlayamayan, insan ilişkileri zayıf, fazla sinirli belirtiler gösteren, kişisel konumlarından hoşnut olmayan iş görenler oldukları görülmektedir (Dorman vd., 2001, s. 485).

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

İş tatmin derecesi (düzeyi), işgörenden işgörene değişir. Kendine güvenen, öz benlik duygusuna sahip işgörenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok iş tatmini sağlar. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir işgören, savaşım isteyen işe karşı, daha yüksek sorumluluk almakta, adil yükselmeye daha çok yandaş olmakta, kaygıya daha az düşmekte, daha az uyum mekanizmasına başvurmaktadır (Başaran, 1991, s. 205).

1.3.1.6. Statü

Statü, fertlerin ve sosyal grupların toplum içindeki mevkileri ve yerleridir. Bu mevki zamanla toplumun tabakalaşma piramidinde aşağı ve yukarı doğru hareketlilik gösterebilir. Eren (2003, s. 575)'e göre statü, bir kimseye toplumda başkalarının atfettikleri değerlerden oluşan bir kavramdır. Kişi böyle bir değere sahip olabilmek için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir. Yani gerçek bir statüye sahip olan kimse bunun karşılığında, iş arkadaşlarından ya da iş dışında ilişkisi bulunduğu kimselerden saygı görür. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilme hemen hemen her kişi için değerli bir tatmin duygusu yaratır.

Mesleki düzey yükseldikçe, tatmin düzeyi de yükselmektedir. Farklı mesleki düzeylerin, farklı ihtiyaçların tatminini sağladığına yönelik bazı araştırmalar vardır. Örneğin, yüksek statülü işlerde çalışan kişilerin, işlerinde daha düşük konumlarda bulunanlardan daha fazla benlik tatmini sağladıkları bulunmuştur (Özcan, 2006, s.11).

Statü; kişinin örgüt hiyerarşisindeki yeri, mesleğinin sağladığı prestij vb. gibi özellikleri temsil ettiğinden çok geniş kapsamlı bir terimdir. Yukarıda da belirtildiği gibi, statü yükseldikçe iş tatmininin artış göstereceği düşünülebilir.

1.3.1.7. Eğitim Düzeyi

İş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olan eğitim; işgörenin tatmin düzeyini de etkileyen bir yapıya sahiptir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, s. 338). Eğitim düzeyi hem iş görenin performansını hem de tutumlarını etkiler. Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgulara göre eğitim düzeyinin işgörenin beklentilerini etkilediği görülmüştür. Eğitim düzeyi yükseldikçe işgörenin beklentilerinin de yükseldiği bulgular arasındadır (Silah, 1997, s. 7).

Öztürk ve Güzelsoydan (2001, s. 338)'a göre, burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin, sağladığı ortam ve olanaklar arasında bir dengenin bulunmasıdır. Örneğin bazı işlerde, yüksek öğrenimli işgörenlerin, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde eğitim almış işgörenlerden daha az tatmin oldukları bilinmektedir.

Gazioğlu ve Tansel, İngiltere'de işle ilgili faktörlerin belirlenmesine yönelik yaptıkları bir çalışmada, eğitim seviyesi yüksek çalışanların, çok az ya da hiç eğitime sahip olmayanlara göre nispeten daha az tatmin olduklarını belirlemişlerdir (Gazioğlu ve Tansel, 2002a, s. 10).

İnsanların eğitim seviyesi arttıkça bilgi ve kültür seviyeleri de artmakta, hayata ve olaylara bakış açıları değişmekte, elbette bu durum da insanların beklenti düzeyine etki etmektedir.

1.3.1.8. Kıdem

İş tatmini ile kıdem arasında ilişki olduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Araştırmalarda, bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş tatmini düzeyleri yüksek olmakta fakat zaman geçtikçe tatmin düzeyinin düştüğü görülmektedir. Ayrıca, kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça, mevkileri yükselmekte ve tatmin düzeyi de artmaktadır.

1.3.1.9. Sosyo - Kültürel Çevre

Onaran (1981, s. 33)'a göre; İnsanlar işlerini yalnızca gelir elde etme ve geçim aracı olarak görmeyip, yaptıkları işlerle, toplumca beğenilme, takdir edilme, kabul görme duygularını da tatmin ederler. İnsanın yaptığı iş aynı zamanda onun toplumdaki statüsü olarak ta algılanmaktadır. Bu yüzden toplumların iş ve hizmetlere verdiği değerler vardır. Toplumda önem atfedilen işler olabileceği gibi, toplumun geleneklerine ters düşen, toplumca önemsiz görülen meslekler de olabilir. İşlere atfedilen önem seviyesi ve zaman içerisinde toplumsal ve iktisadi durumlara göre değişiklik göstermektedir.

Sonuç olarak, her ülkenin veya milletin kendine özgü kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı bulunduğundan, iş doyumunun kaynaklandığı faktörler ve önem seviyesi ülkeden ülkeye, toplumdan topluma farklılık göstermektedir (Bingöl, 1996, s. 53).

1.3.2. Örgütsel Faktörler

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler ise; fiziksel koşullar, işin yapısı, yönetim biçimi, ast-üst ilişkileri, ücret, örgütsel ortam, ilerleme imkanları, iletişim başlıkları altında incelenebilir.

1.3.2.1. Fiziksel Koşullar

Fiziksel çalışma ortamı, maddi unsur olarak çalışan kişinin iş gördüğü ve temas edebileceği yerlerin tümüdür (Sapancalı, 1993, s. 63).

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

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

1.3.2.2. Ücret

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

İşgörenlere sağlanan ödemenin büyük bir bölümünü oluşturan ücretin işgörenin temel gereksinimlerinin karşılanmasına aracılık etmesinin yanında, bir başarı simgesi ve tanınma aracı olması önemlidir.

Bunun yanında işgörenlerin çoğu ücreti örgütün onlara verdiği değerin bir ölçüsü olarak görmektedirler (Eren, 2000, s. 492). Ancak ücretin yüksek olması, işgörenin iş tatminini sağlaması için yeterli değildir. İşgörenin beklediği ücret ile elde ettiği ücret arasındaki denge önemlidir.

İnsanlar, işletmeye verdikleri ile aldıklarını kendilerine göre kıyaslarlar. Bu oran beklediklerinin altında ise tatminsiz olacaklardır (Telman ve Ünsal, 2004, s. 39).

1.3.2.3. İşin Yapısı

İşin kendisi ya da genel görünümü iş tatmininin önemli bir kaynağıdır. Bazı durumlarda işin çalışana sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı çalışanın kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek nitelikte olmadığından bu durum çoğu kez tatminsizlik nedeni olacaktır (Özkalp, Kırel, 1998, s. 357). İşin yapısı bu işi yapacak çalışanların uygun yetenekte seçilmelerini gerektirir.

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

Çalışanlar monoton, sıkıcı ve sıradan bir iş yerine kendilerini zorlayabilecek olan işleri seçmektedirler (Sinangil, 1998, s. 38). İşgörenler bağımsız çalışmak isterler. Bu doğrultuda işgörenlere bağımsız çalışma ve insiyatif kullanabilme imkanının verilmesi yeteneklerin ortaya çıkmasını sağlayacaktır (Sabuncuoğlu, 1984, s.91).

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

1.3.2.4. Yükselme Olanakları

Çalışanların yükselme olanaklarına sahip olması, iş ile ilgili beklentileri üzerinde önemli etki yaratır. İnsanlar temel ihtiyaçlarını karşılayacak parayı kazandıktan sonra iş ile ilgili beklentilerinde farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

İlerleme imkanlarının yüksekliği, sıklığı ve adil olması işgörende tatmin sağlar. Balcı (1985, s. 15)' ya göre; yükselme bireyden bireye farklı anlamlar taşıyabilir.

İlerleme kimine göre psikolojik gelişme anlamı taşırken, kimine göre de; daha çok para kazanma, onur elde etme, yarışı kazanma anlamına gelir. Her işgörenin

bakış açısı değişik olunca, ilerlemenin yaratacağı tatmin ya da tatminsizlik duygusu da farklı olacaktır (Başaran, 1991, s. 206).

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

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

Eren (2004, s. 515)'e göre; yeni işe başlayan bir kimse, önünde yükselme olanaklarının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, çaba sarfetmenin gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz tutumlar takınabilir. Sonuçta bu durum çalışanda tatminsizlik ve şikayetlere neden olabilir.

Öztürk ve Dündar tarafından kamu çalışanlarını motive eden faktörlerin belirlenmesine yönelik yapılan bir çalışmada, kamu çalışanlarının yaptıkları iş oranında yükselme olanaklarının kendilerine açık tutulmasının, yüksek bir motivasyon sağlayacağı ve işlerinden elde edecekleri tatmini arttıracağı belirlenmiştir (Öztürk ve Dündar, 2003, s. 65).

1.3.2.5. Ast-Üst İlişkileri

Ast üst ilişkileri çalışmaların disiplin içinde yürütülmesine ve örgütün amaçlarını kolayca gerçekleştirmesine yöneliktir.

Bingöl (1996, s. 202)'e göre; iş tatmini amirin işgörenler karşısındaki tutumuyla ilgili olup, amirin işgörene karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve ikisi arasında var olan olumlu ilişkiler işgörenin yaptığı işte tatmine ulaşmasına sebep olmaktadır.

Örgüt yönetimi ve amirin yapacağı gözetim faaliyetlerinde işgörenler arasında, hoşnutsuzluk ya da işbirliği yaratmaya elverişli durumlar ortaya çıkabilmektedir. Yöneticilerin, adil, dikkatli ve sürekli gözetim uygulaması, bu hoşnutsuzlukları ortadan kaldırabileceği gibi, örgütsel planların da başarıyla uygulanmasını sağlayabilecektir (Eren, 2004, s. 418).

Ast üst ilişkilerindeki uyum, örgütteki ilişkileri de etkileyecektir. İlişkilerin yapıcı ve motive edici olması, çalışanların performans düzeylerinde olumlu etkiler yaratacak, bu da iş tatmini üzerinde önemli bir etki gösterecektir.

1.3.2.6. İş Arkadaşları

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

Birlikte çalışılan kişilerin sevilmesi, işyeri dışında da onlarla arkadaşlık edilmesi, işgöreni daha çok çalışma ortamına bağlayan ve işgörenin uyumuna katkıda bulunan bir etmendir. İşgörenler arasında yoğun bir arkadaşlık ve dayanışma ortamının olması durumunda, bu ortam güven duygusunu geliştirmekte, işgörenlerin örgüte daha çok bağlanmalarını ve başarı sağlamalarını özendirmektedir (Özcan, 1991, s. 15).

Çalışan kişinin, işine, bağlı bulunduğu örgüte ve diğer çalışma arkadaşlarına karşı sergilediği tutum ve davranışlar örgüt iklimini etkiler. Olumlu bir örgüt iklimi, çalışanların moral ve motivasyonunu arttırır. Yaratılan bu olumlu etki çalışanların iş tatminleri üzerinde olumlu etkiler yaratabilir.

1.3.2.7. Yönetim Tarzı ve Denetim

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri de yönetim tarzıdır. Etkili bir yönetim için; yöneticinin empati kurabilmesi, çok yönlü düşünebilmesi, kişiler arasında ayrımcılık yapmaması, risk, sorumluluk ve ödüllendirme arasında denge kurabilmesi önemli unsurlardır. Ayrıca yöneticiler, kendilerini yenileyerek, disiplin sağlarken aynı zamanda anlayışlı ve hoşgörülü olarak, çalışanlara kendilerini kurumun bir parçası olduklarını hissettirerek, yetki ve sorumluluklarını paylaşmaları çalışanların tatminlerini sağlayabilecektir. Çalışanların iş ortamında rahat olması, yeteneklerini kullanabileceği bir ortamın yaratılması, yöneticilerin takdirlerinin adil olması da iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir.

Örgütlerde verimliliğin arttırılmasında, çalışanların alınan kararlara ve yönetime katılmaları suretiyle motive edilmeleri önemli rol oynar (İbicioğlu, 1999, s.

10). Çalışanlara katılma imkanı verildiği zaman, kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir doyum elde edebilirler. Ayrıca, çalışanların fikirlerini almak yöneticiler açısından da işin işleyişi sırasında kolaylık sağlayacaktır (Eren, 2004, s. 519). Çünkü yönetsel kararların alınmasına ve alınan kararların uygulamasına katılan bir çalışan, bu kararda kendisinin de payı olduğu için işinin gereklerini titizlikle yapacaktır. Çalışanların çeşitli yöntemlerle yönetime katılmaları psikolojik yönden daha tatmin edici bir iş çevresi yaratmada ve üretimin kalitesinin artmasına da katkıda bulunur (İbicioğlu, 1999, s. 10).

Başaran (1991, s. 204 -207)'a göre; Genel olarak işgörenler denetlenmekten hoşlanmamaktadırlar. Özellikle kusur arayan, küçük düşüren tutumlar iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Ancak denetim, düzeltici, yardım edici, yapıcı ise iş tatmini olumlu yönde etkilenmektedir. Övülmek te iş tatminini arttırdığı gibi işgörenin olumlu davranışlarının tekrarı için iyi bir motivasyon kaynağıdır.

1.3.2.8. İletişim

Budak ve Budak (2004, s. 492)'a göre iletişim; bilgi ve anlayışın bir bireyden diğerine geçirilmesi sürecidir ve temel olarak insanlar arasında bir anlam köprüsüdür.

İletişim, insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup halinde ve uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlayan bir bağdır. Bu bağın iki insanı bazen yakınlaştırıcı bazen de uzaklaştırıcı rol oynadığını belirtmek yanlış olmayacaktır. Eğer, etkin bir grup çalışması arzu ediliyorsa, bu grubu oluşturan bireyler arasında bilgi, fikir ve duyguların karşılıklı olarak aksamadan iletilmesi gereklidir (Deniz, 2005, s. 97).

Bir diğer deyişle, bir bireyin veya grubun, diğer birey veya grubun davranışlarını etkilemek amacıyla uyarıcı bir öğenin karşı tarafa ulaştırılmasını sağlayan bir süreçtir (Budak ve Budak, 2004, s. 492).

İletişim, çağımızın en önemli konusudur. Birçok sıkıntının kaynağı iletişimsizlik olduğu gibi, birçok sıkıntının çözümü de yine iletişimdir (Bursalıoğlu, 1991, s. 14).

İletişim, örgütü yaşayan bir varlık yapan süreçtir (Aydın, 1993, s. 114). Örgüt içi iletişim sisteminin çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesi çalışanların sorunlarının azalmasını sağlayacaktır. Oluşturulan etkili bir iletişim sistemi, çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu etki yaratacaktır.

Öztürk ve Özdemir (2003, s. 194)'e göre; yönetici ve işgörenler arasında sürekli ve etkin iletişim, iş tatminsizliğini doğuran birçok olumsuzluğun çözümünü sağlayacaktır. İşgörenler kendilerini örgütün bir parçası olarak hissettiklerinde, ilgili önemli kararlarda kendilerinin de bazı katkıları olduğunu bildiklerinde iş tatmini düzeyi artacaktır.

1.4. İş Tatmininin Bazı Kavramlarla İlişkisi

Bu bölümde iş tatmininin; tutum, moral, verimlilik, performans ve başarı, motivasyon kavramları ile ilişkisi üzerinde durulacaktır.

1.4.1. İş Tatmini ve İş Tutumu

Tutum, bireyin çevresindeki olgulara karşı olumlu veya olumsuz tepki gösterme eğilimidir (Kolasa, 1979, s. 453). Eren (2004, s. 173)' e göre ise tutum; bireyin iç dünyasının bir yönü ile ilgili olarak, belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma sürecidir .

Baysal ve Tekarslan (2004, s. 299)'a göre; bireyin çevresindeki herhangi bir konuya (canlı ya da cansız) karşı sahip olduğu bir tepki ön eğilimini ifade etmektedir. En geniş anlamıyla tutum; bir bireyin belirli bir objeye veya belirli bir kimseye karşı zihinsel açıdan hazır oluş durumu veya belirli bir biçimdeki vaziyet alışıdır (Özkalp ve Kırel, 2005, s. 119).

Kolasa (1979, s. 453) iş tatmini ile iş tutumunun genel olarak birbirine karıştırıldığını ifade eder. İş tatmini, işle ilgili tutumların oluşmasına bağlı birikimli bir olgudur (Baysal ve Tekarslan, 2004, s. 301). Buna göre iş tutumu; işgörenin işe karşı tutumlarına dayanmakta fakat daha kapsamlı bir kavramı ifade etmekte ve iş tatminine katkıda bulunmaktadır.

1.4.2. İş Tatmini ve Moral

Moral; maddi manevi öğelerin yarattığı iş tatmininden, verim ve üretim gibi iş davranışlarına kadar yayılan bir etkenler karışımıdır. Fakat bunların çoğunun temelinde, işe karşı duyulan bir ilgi ve istek duygusu bulunmaktadır (Bursalıoğlu, 2000, s. 162 -163).

Eren (2004, s. 197)'e göre moral, tanımlanması ve ölçümlenmesi zor olan sosyal ve psikolojik kavramlardan biridir. Tek birey için kullanıldığı gibi bir grup için de kullanılabilir. Kısaca, bir insana veya insan grubuna hakim olan iklim veya atmosfer denilebilir.

Lawler, iş tatmini ile moral kavramları arasında iki küçük farklılık olduğunu belirtmiştir. Birincisi; iş tatmini daha çok geçmişe ve şimdiki duruma, moral ise geleceğe yöneliktir. İkincisi ise; iş tatmini başkalarından etkilenmekte ama bireye özgü olmaktadır. Moral ise çoğunlukla örgütte bulunmakla elde edilmektedir (Bingöl, 1996, s. 36).

Eroğlu (2000, s. 253), iş tatmini ile moral arasında büyük bir benzerliğin olduğunu, ancak moralin iş tatmininden daha fazla psiko-sosyal ve öznel bir kavram olduğunu belirtmiştir. Tatmin kavramında, beklentilerin elde edilmesi veya aşılması gibi kesin olmasa da belli bir ölçü vardır. Fakat moralin hesaplanabilir bir ölçüsü yoktur, ancak gözlem yoluyla tespit edilebilir.

Moral hem iş tatminiyle ilişkilidir hem de iş tatmininin bir ürünüdür (Başaran, 1991, s. 208). Çalışanlar işlerinden tatmin oldukları sürece daha yüksek moral düzeyine sahip olacaklardır (Bingöl, 1996, s. 36).

1.4.3. İş Tatmini ve Verimlilik

Yapılan araştırmalar mutlu çalışanların verimli çalışanlar olup olmadığı konusunda bazı çelişkili sonuçlara varmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006, s. 154).

Çalışanların yüksek morale sahip olmaları, onların verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Yıllardır yapılan çalışmalar, mutlu işgörenlerin, verimli işgörenler olduğunu göstermiştir (Özkalp ve Kırel, 1996, s. 107). Hawthorne araştırmalarında, çalışan tutumlarının verimlilik üzerindeki etkisinin farkına varılmış ve "mutlu çalışan verimli çalışandır" tanımı genel bir kabul görmüştür (Çekmecelioğlu, 2006,s. 154).

Kişi işinden tatmin olursa, işine karşı olumlu bir tutum sergilemekte ve buna bağlı olarak ta işini başarma isteği yükselmektedir (Özkalp ve Kırel, 1996, s. 107). Ancak daha sonra yapılan araştırmalarda, iş tatmini ile verim arasındaki ilişkinin çok düşük olduğu bulunmuştur (Başaran, 1991, s. 205). Hatta bir kısım araştırma bulguları da, olumsuz bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Bu olumsuz ilişki, aşırı iş tatmininin çalışma isteğini zayıflatacağı düşüncesinin doğmasına neden olmuştur (Eroğlu, 2000, s. 252).

Koç (2001, s. 399)'un belirttiği gibi; çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve çözümü için çareler aranması yanında çalıştıkları işyerinin verimliliği için motive edilmelerinde ve işten tatmin sağlamalarında etkili olabilecek faktörlerin belirlenmesine de ihtiyaç duyulmaktadır.

1.4.4. İş Tatmini ile Performans ve Başarı

30 yılı aşkın süredir yapılan araştırmalarda, iş tatmini ile performans arasındaki ilişki çok zayıf bulunmuştur. Araştırmacılar iş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi diğer değişkenlerin etkilediğini söylemektedirler. Bir organizasyonda iş tatmini performans ilişkisi pozitif çıkarken diğerinde çıkmayabilir, bu, tamamen koşulların değişkenliğinden kaynaklanmaktadır (Saal, Knight, 1988, s. 317) .

Dessler (1980, s. 205)'e göre; bazen iş tatminine sahip çalışan diğerlerine göre daha iyi performans gösterebilir, bazen de gösteremez. Yani yüksek moral her zaman iyi bir performansa neden olmamaktadır.

İş tatmini ve performans ilişkisini konu alan son 301 araştırmayı inceleyen Judge, Thoresen, Bono ve Patton ise tatmin ve performans arasında yüksek bir korelasyon olduğunu bulmuştur Özellikle iş tatmini ile performans arasındaki ilişkiler kompleks işlerde daha çok olmaktadır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007, s. 51).

Lawler- Porter modeline göre ise; tatmin ile performans arasındaki ilişki karşılıklıdır; performans ödüllere ve tatmine sebep olurken, ödül beklentisi de gelecek performansa neden olacaktır (Dessler, 1980,s. 205).

Görüldüğü üzere araştırmacılar, iş tatmini ile performans arasındaki ilişkiye dair farklı bulgulara rastlamışlardır. Dolayısıyla bu ilişkinin yönünü kesin olarak söylemek pek mümkün olmayabilir.

Akıncı (2002, s. 7- 8)' ya göre; " iş tatmini başarıya zemin hazırlar" görüşü, "iş tatmini başarıyı arttırır" görüşünden daha fazla desteklenmektedir. İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkinin anlamlı olabilmesi için, çalışanın kişilik özelliklerinin yanı sıra, ödül beklentisi ve eşitlik duygusu gibi birçok destekleyici değişkenin de olması gerekmektedir. İş tatmini yüksek çalışanların, iş tatmini düşük olan çalışanlara göre daha fazla başarı sağladığı bilinmektedir.

Yapılan araştırmalarda, ödülün iş tatmini ve başarı arasında önemli bir nokta olduğu görülmüştür. Üstün başarı, başarıya verilen ödül ve bu ödülün çalışanlar tarafından olumlu algılanması ile iş tatmini arasında, sonuçta ortaya çıkan tatmin ile de başarı arasında bir döngü bulunmaktadır. İş başarısının artması ödül beklentisini doğurmuş, ödülün de istekleri karşılama derecesine göre ortaya tatmin çıkmıştır (Ağan, 2002, s. 10).

1.4.5. İş Tatmini ve Motivasyon

Motivasyonu (güdü) açıklamak için günümüzde birçok kişi tarafından çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

"*Motivasyon; istekleri, arzuları, gereksinmeleri, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır*" (Cüceloğlu, 2000, s. 229).

Şahin (2004, s. 524)'e göre ise; bir bireyin örgüt içerisindeki verimli davranışının sebebini izah eden, hem iç hem dış enerji güçleri toplamıdır.

Ayhan (2007, s. 321) ise "*motivasyonun dışarıdan beklenmesi, hayatta başarı elde etmek yönünde en büyük tehlikedir. Motivasyonun temelinde; umut beslemek, morali bozmamak, sabırla çaba göstermek yatmaktadır*" şeklinde açıklamıştır.

Yönetici açısından iş görenin motivasyonu, iş görenin işini mümkün olduğu ölçüde isteyerek ve arzulayarak yapmasıdır (Uygur ve Göral, 2005, s. 121).

İş tatmini ve motivasyon arasındaki yakın ilişki ve bu iki kavramın iç içe olması nedeniyle bazı kaynaklarda birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak motivasyon; çalışma veya üretme konusunda güdülerden kaynaklanan bir isteği belirtirken; tatmin ise, doğrudan üretkenliğe ve çalışmaya bağlı olmayan bir duygusal durumu ifade eder.

Eroğlu (2000, s.252)'na göre motivasyon kavramıyla tatmin arasındaki ilişki, şartlara ve durumlara bağlıdır. Kimi zamanlarda olumlu, kimi zamanlarda nötr ve bazen de olumsuz olabilmektedir. Tatmin kavramıyla bireyin iç huzuru ve rahatlığı

ifade edilmek istenmektedir. Fakat bireyin dışsal davranışını değiştirme anlamına gelmez. Motivasyondan ayrıldığı nokta da burasıdır. Motivasyon, bireyin davranışlarını etkileyerek onu harekete geçirmektir. Oysa tatmin duygusu öznel bir iç zevki ve huzuru ifade etmektedir.

Demir (2001, s. 6); iş tatmini ile motivasyonun karşılıklı etkileşim halinde olduğunu ve motivasyonun iş tatminini yaratabileceğini ortaya koyarken, Silah (2001, s. 91- 92) ise; motivasyonla iş tatmini iç içe oldukları halde, her motive olan kişinin tatmin olamayacağını belirterek örnek olarak ta, işsizliğin yaygın olduğu sosyo- ekonomik düzeyi düşük olan ülkelerde, ücret kişi için motive edici bir faktör olabilirken, iş tatmini sağlayamayabileceğini ifade etmiştir.

Motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkinin farklı şekillerde açıklandığı görülmektedir. Bazı teorilere göre, iş tatmini motivasyonu sağlarken, bazı teoriler motive olmuş kişilerin iş tatmini olacağını savunmaktadır.

1.5. Motivasyon Teorilerinde İş Tatmini

İnsanların gereksinimlerini gidermek suretiyle tatmin duygusunu yaşayıp, diğer gereksinimlere güdüleneceğini temel alan motivasyon teorilerinde gereksinimlerin giderilmesi ile kişide yaratılan duygunun tatmin, giderilmemesi ile yaratılan duygunun ise tatminsizlik olarak adlandırılması, bazı yazarlarca teorilerin tatmin teorileri olarak sınıflandırılmasına yol açmıştır (Uyargil, 1988, s. 5).

Yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilen teoriler kapsam (içerik) ve süreç teorileri olmak üzere iki grupta toplanmıştır. Kapsam teorileri davranışı ‘neyin’ motive ettiği üzerinde dururken süreç teorileri de davranışın ‘nasıl’ motive edildiği üzerinde durur.

1.5.1. Kapsam Teorileri

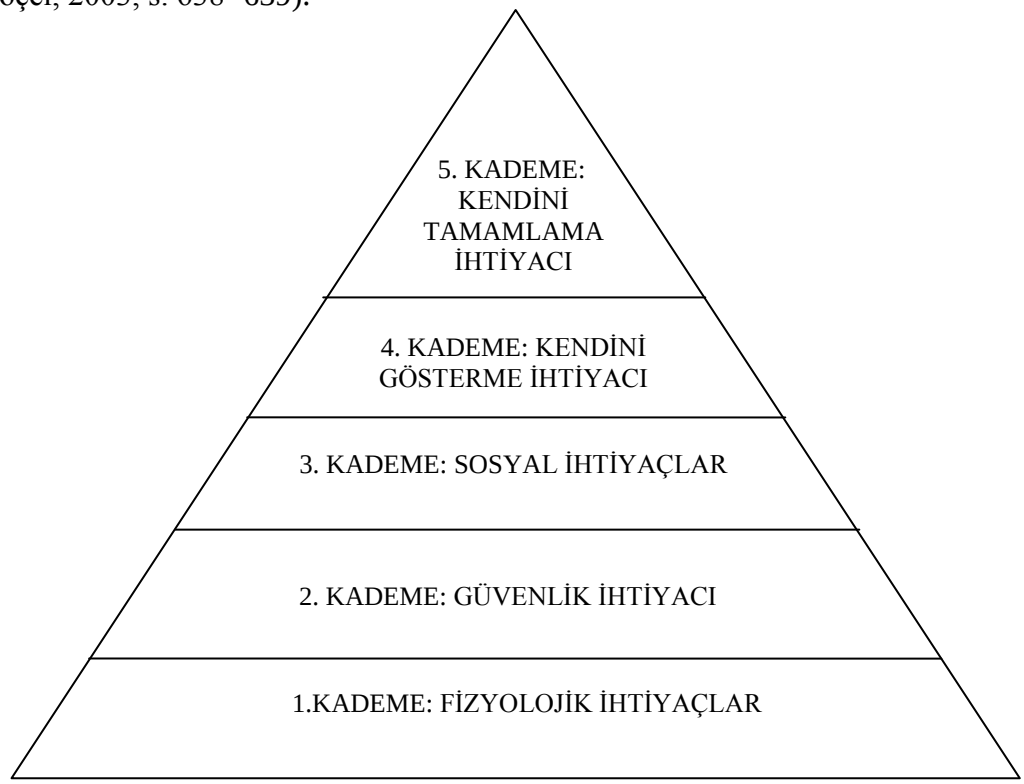
Kapsam teorileri; insanların nasıl ve neden böyle davrandıkları sorularına cevap bulmaya çalışmışlardır (Şimşek ve diğ., 2001, s. 123).

Stoner (1978, s. 406) ‘a göre; bu isim altında toplanan teoriler, bireyin içinde bulunduğu ve bireyi belirli bir yönde davranışa sevk eden faktörleri anlamaya yöneliktir (Akt: Koçel, 2003, s. 637). Eğer yönetici bu faktörleri anlayabilir ve kavrayabilirse, bu faktörlere hitap ederek personelini daha iyi yönetebilir ve onları örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edebilir.

İçerik teorileri de denilen kapsam teorileri, iş yerinde bireyleri motive eden faktörleri belirlemeye çalışır. Bireyin sahip olduğu ihtiyaç ve dürtüler ile bu dürtülerin öncelik sırasını araştırır.

1.5.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Davranış biliminin öncülerinden Abraham Maslow tarafından geliştirilen ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi; insan ihtiyaçlarının sınıflandırılması, örgüt içindeki insanın anlaşılması, tanınması ve ihtiyaçlarının giderilmesi bakımından önem taşımaktadır (Fındıkçı, 2000, s. 380). Maslow insan ihtiyaçlarından hiyerarşik bir yapı oluşturmuş ve beş ana grupta toplamıştır. Birinci grup en alt düzeydeki ve en ilkel ihtiyaçları kapsarken, beşinci grup ise en yüksek düzeydeki ihtiyaçları kapsamaktadır. Bu ihtiyaçların oluşturduğu hiyerarşi Şekil 1.'de gösterilmiştir (Koçel, 2003, s. 638- 639).



Şekil.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta, 9. Baskı

Şekil 1'de gösterilen ihtiyaçlar hiyerarşisi aşağıdaki gibi açıklanabilir:

1. Kademe: Fizyolojik İhtiyaçlar:

İnsanın varlığını sürdürebilmesi ve fizyolojik yapısında belirli bir dengeyi tutturup devam ettirebilmesi için belirli aralıklarla karşılaşmak durumunda bulunduğu nefes alma, beslenme, barınma, giyinme, dinlenme ve cinsel gereksinimlerini karşılama gibi temel ihtiyaçlarını kapsarlar. Temel fizyolojik ihtiyaçlar; örgüt ortamında ısı, nem, gürültü ve ışık durumunun uygunluğu ile bireyin varlığını insanca sürdürebilmesi için yeterli düzeyde bir satın alma gücünün sağlanması şeklinde yansırlar (Şimşek, 2001, s. 198).

2. Kademe: Güvenlik İhtiyaçları:

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde öngörülen bu ihtiyaçlar grubu, işgörenler için fiziksel ve duygusal düzeyde emin, güvenli ve tehlikelerden soyutlanmış bir çalışma ortamını sağlamayı hedef alır. Örgütsel çalışma ortamı açısından güvenlik ihtiyaçları; işgörenler için huzur içinde çalışabilme, tatmin edici sosyal yardımlar ve yan ödemelerle iş güvenliğinin sağlanması şeklinde yansırlar.

3. Kademe: Sosyal İhtiyaçlar:

Birey, karşılıklı sevgi bağlarının bulunduğu insanlarla ilişkiler kurmayı arzu eder. Böylece önem verdiği gruplara dahil olmayı ya da kabul edilmeyi isteyecektir. İşgörenin bağlılık ihtiyacının çok önemli bir kısmını ailesinde, akrabasında, üye olduğu birlik ve derneklerde olduğu kadar iş çevresi içinde de tatmin etmesi gerekecek ve bunu şiddetle arzu edecektir (Eren, 2001, s. 497- 498). İş ortamında bu ihtiyaçlar; bireyin çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler geliştirme, bir çalışma grubuna katılma ve üstleriyle olumlu ilişkiler kurma arzu ve beklentileri şeklinde ortaya çıkarlar (Şimşek, 2001, s. 199).

4. Kademe: Kendini Gösterme İhtiyacı:

Tanınma ve prestij kazanma, kendine güven duyma, özsaygı vb. ihtiyaçlardır. Eren (2001, s. 438)'e göre; birey bir gruba ait olduktan sonra, toplum içindeki statüsüne başkalarının kendisine verdiği değer aracılığıyla kavuşur. Bu ihtiyaç ta bireyin sosyal ilişkilerinden doğmaktadır. Örgüt ortamında ise; itibar ve saygı görme

ihtiyaçları; tanınma, kişinin sahip olduğu sorumluluklarda artış, yüksek bir statüye sahip olma ve örgüte katkılarında bulunma gibi istek ve beklentileri yansıtır (Şimşek, 2001, s. 198).

5. Kademe: Kendini Tamamlama İhtiyacı:

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde tepede yer alan bu ihtiyaç kategorisi, bireyin sahip olduğu bilgi, yetenek ve becerilerini sonuna kadar kullanarak olmayı arzu ettiği şeyin (teknisyen, sanatçı, bilim adamı, işadamı vb.) en iyisi olma yönündeki istek ve beklentilerini ifade eder (Şimşek, 2001, s. 198). Birey bu aşamada tatmine ulaşabilmek için potansiyel yetisini ortaya koymak zorundadır. Ortaya gerçek bir şeyler koyduğu zaman da kendini tamamlama ihtiyacını gidermiş olacaktır (Kaynak, 1995, s. 126).

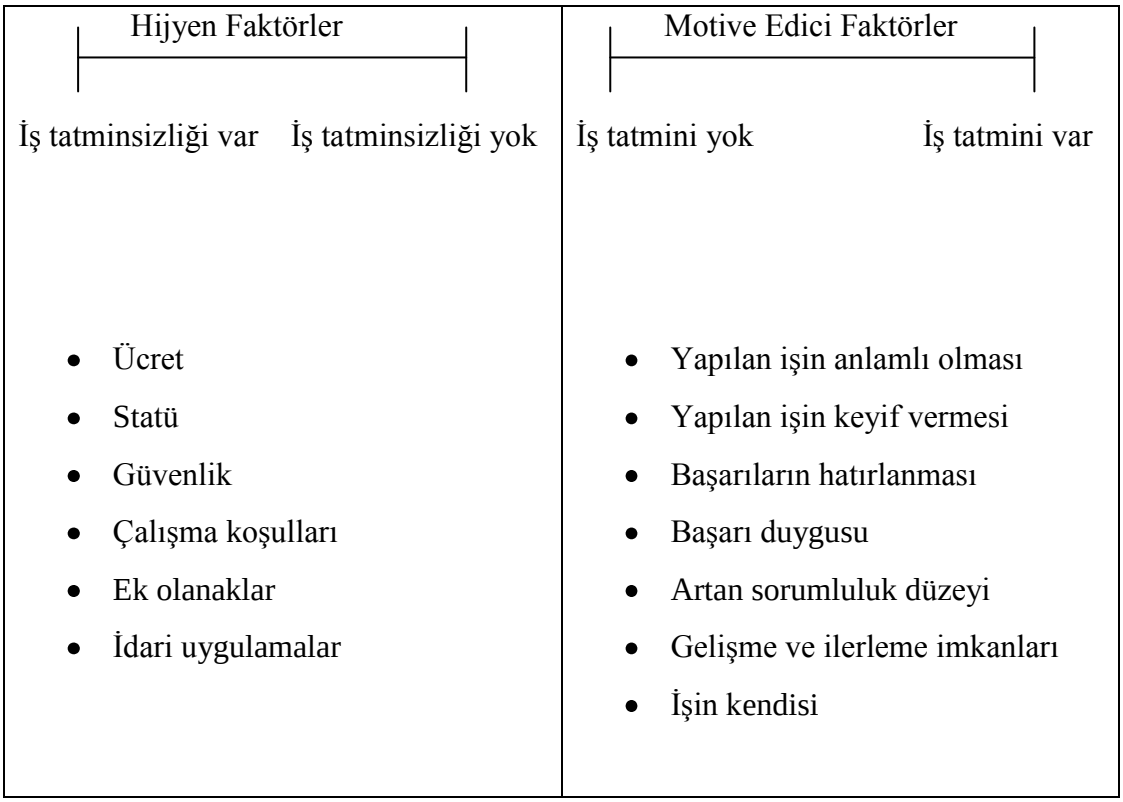
Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, insanlar bir alt basamaktaki ihtiyaçlarını tatmin etmeden bir üst basamağa geçemezler. Bu durum iş hayatına uyarlandığında işletmede kalmasını garanti edememiş personel, işletmeye ait olduğu hissini duyamamakta ve işletmeye yeteri kadar bağlanamamaktadır (Şimşek ve diğ., 2001, s. 138).

1.5.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Maslow ve Alderfer gibi tıpkı Herzberg de motivasyonun temelinde yine gereksinimler olduğunu savunmuştur. Frederic Herzberg 1950'li yılların sonu ve 1960'lı yılların başında, yaptığı bir seri araştırmalar sonucunda çift faktör teorisini geliştirmiştir. Herzberg, bu teorisinde ihtiyaçları iki esas parçaya bölmüş ve bunların bir kısmına "hijyen (koruyucu) faktörler" bir kısmına da "motive edici (güdüleyici)" faktörler adını vermiştir.

Hijyen Faktörler; ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak eğer bu faktörler yoksa kişi motive olmayacaktır.

Motive Edici Faktörler; işin kendisi, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarma ve tanınma gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin varlığı kişiye kişisel başarı hissi verdiği için kişiyi motive eder (Koçel, 2003, s. 642- 643).



Şekil 2: Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Kaynak: Gordon, Judith R. Organizational Behaviour, 1999, 6.B, s.93.

Çift faktör teorisine göre, yöneticilerin rolü; örgütte yeterli düzeyde hijyen koşullarını sağlamak suretiyle tatminsizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak ve yüksek düzeydeki ihtiyaçları tatmin edici motivatörleri devreye sokarak işgörenleri en üst düzeyde başarı sağlayabilecekleri şekilde motive etmektir (Şimşek, 2001, s. 201)

1.5.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

David McClelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre; kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir (Koçel, 2003, s. 643). Bunlar:

İlişki Kurma İhtiyacı: Başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi, kişilerarası ilişkileri kurma ve geliştirmeye önem verecektir.

Güç Kazanma İhtiyacı: Başkalarını etkileme ve kontrol etme, başkalarının sorumluluğunu yüklenme ve başkaları üzerinde otoriteye sahip olma arzusu şeklinde ortaya çıkan bir ihtiyaç türüdür (Eren, 2001, s. 517).

Başarma İhtiyacı: Kişilerin ulaşması güç ve çalışma gerektiren, anlamlı amaçlar sonunda başarıyı elde etme ihtiyacı olarak ifade edilebilir. Bu ihtiyacı kuvvetli olan kişiler başarıyı elde etmek için gerekli olan bilgi, yeteneklerini geliştirmeye önem verirler. Bu teoriye göre; eğer personelin sahip olduğu ihtiyaçlar belirlenirse, iş tatmini sağlamak için buna uygun olarak hareket edilebilir (Koçel, 2003, s. 643).

1.5.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi

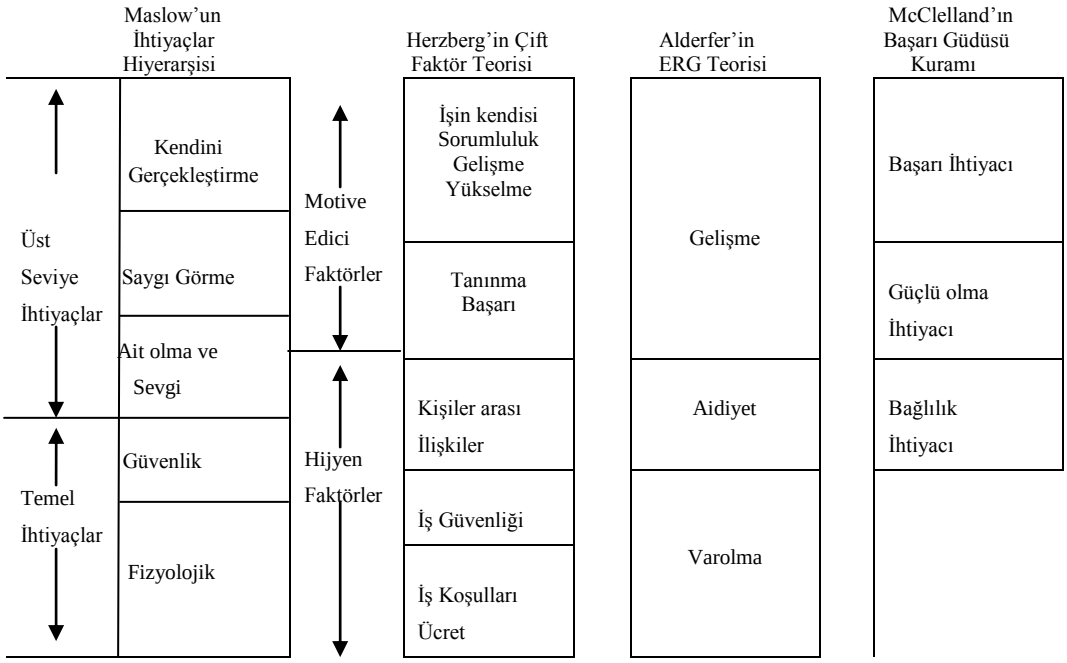
Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon teorisidir. Alderfer'e göre üç temel ihtiyaç vardır (Barutçugil, 2004, s. 184).

Varolma (Existance) İhtiyacı: İnsanların maddi ve fiziksel ihtiyaçlarını (çalışma koşulları, ücret, ücret dışı ödemeler vb.) ifade etmektedir (Şimşek, 1995, s.102).

İlişki Kurma (Relatedness) İhtiyacı: Diğer insanlarla ilişki kurma, sevgi, saygı ihtiyaçlarını ifade eder. Bu ihtiyaçlar işte; iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler, iş dışında da arkadaşlar ve aile ile tatmin edilebilir.

Gelişme İhtiyacı (Growth) İhtiyacı: Yaratıcı olma konusunda duyulan arzu, verimli olma, olumlu katkılarda bulunma ve kişisel gelişimi gerçekleştirebilme gibi ihtiyaçları ifade etmektedir. Çetinkanat (2000, s. 17)'a göre, bu ihtiyaçların tatmini bireysel kapasitenin daha gelişmesine, yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur.

Bu teoriye göre sadece tek bir ihtiyaç insanı bir anda motive eder görüşünün tersine birden fazla ihtiyacın aynı anda motive edebileceği ileri sürülmüştür. Bu teori ile yöneticiler, çalışanların ihtiyaçlarını analiz edip, her bir çalışanı ihtiyaçlarına göre motive edebilirler.



Şekil 3: Kapsam Teorilerinin Karşılaştırılması

Kaynak: Stroh **;** Northcraft; Neale, 2002, s. 68

1.5.2. Süreç Teorileri

Kapsam teorileri, bireyi davranışa yönelten daha çok içsel faktörler üzerinde durmuşlar ve bireyleri birbirlerine benzer olarak kabul etmişlerdir. Oysa dışsal ortam ve faktörler de bireyleri güdüler. Bireyler, kapsam teorilerindeki gibi benzer değildirler ve her yaklaşıma aynı davranışı göstermeyebilirler. Süreç kuramlarına göre ihtiyaçlar, bireyleri davranışa yönelten faktörlerden sadece birisidir (Akçay, 1996, s. 124).

Süreç teorilerinin amacı, çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak davranışları nasıl seçtiğini ve başarılı olup olmadıklarını nasıl keşfettiklerini öğrenmektir. Bu amaç doğrultusunda süreç teorileri, insan davranışını etkileyen kavramları açıklamakta, ödüllerin çalışanlar üzerine ve iş durumlarına etkisine dikkat çekmektedir (Barutçugil, 2004, s. 377).

1.5.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Beklenti (bekleyiş), belli bir eylem sonunda belli bir sonucun elde edilme olasılığına ilişkin anlık bir inanç olarak tanımlanabilir (Aydın, 1993, s. 95).

Beklenti Teorisinin temeli, 1930 ve 1940'lı yıllardaki Kurt Lewin ve Edward Tolman' in çalışmalarına dayanır. Modele göre, bireyler düşünen ve akıl yürüten varlıklardır. Bireyler şu andaki ve gelecekteki davranışları ile ilgili olarak bilinçli seçimler yaparlar. Bilişsel olmayan modellerin ileri sürdüğü gibi bireyler kendiliğinden motive olmuş ya da motive olmamış varlıklar olarak değerlendirilemezler. Motivasyonel düzey, bireyin içinde yaşadığı çevreye bağlıdır. Bu çevre, işgörenin ihtiyaçları, hedefleri ve beklentileri ile uyum içinde ise birey motive olabilmektedir (Şimşek ve diğ., 2001, s. 130).

Victor Vroom' a göre bir kişinin belli bir iş için gayret sarfetmesi iki faktöre bağlıdır.

1. Valens (kişinin ödülü arzulama derecesi): Bir bireyin belli bir gayret sarfederek elde edeceği ödülü arzulama derecesini belirtir (Koçel, 2003, s. 649).
2. Bekleyiş: Bireyin, belli bir davranışının onu belli bir sonuca ulaştıracağı yolundaki inancıdır.

Teorinin matematiksel ifadesi ise şu şekildedir (Koçel, 2003, s. 649);

Motivasyon = Valens X Bekleyiştir.

Teorinin temelinde; gösterilen çabanın ödül kazandıracağı beklentisi, personelin kendisine verilecek ödülü istemesi ve ihtiyacının şiddeti ve beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inancı bulunmaktadır (Eren, 2001, s. 528- 530).

1.5.2.2. Lawler - Porter Modeli

Bu motivasyon teorisi Vroom'un modelini esas almakta, fakat bazı noktalarda bu teoriye eklemeler yapmaktadır. Bu teorinin ilk kısmı Vroom'un kuramının aynısıdır. Yani bireyin motive olma derecesi, arzulama derecesi (değer, valens) ve bekleyiş tarafından etkilenmektedir. Ancak Lawler ve Porter'a göre bireyin aynı zamanda gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olması gerekmektedir. Eğer birey gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret sarf ederse etsin etkin performans gösteremeyecektir (Oral ve Kuşluvan, 1997, s. 105).

Bu teoriye göre personel kendisine verilen ödülü başkaları ile karşılaştıracak ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldığını anladığı zaman tatminsizliği artacaktır. Yüksek başarının yüksek tatmin sağlaması için beklentiler ve ödüller arasında dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gereklidir. Personel çalıştığı işletmede görev yapılmamışsa, yetki ve sorumluluklar belirlenmemişse rol çatışmaları yaşayabilir (Koçel, 2003, s. 651- 653).

1.5.2.3. Eşitlik Teorisi

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre; kişiler kendi sahip oldukları bilgi, yetenek, tecrübe, eğitim seviyesi ve gösterdikleri çaba ile bunların sonucunda elde ettikleri ücret, ek ödemeler, statü, üstlerden gelen olumlu bir geri bildirim, terfi vb. ödülleri diğerlerininkiyle karşılaştırır (Luthans, 1992, s. 162) ve kendilerine uygun gördükleri ödüllerin ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalışırlar. Eğer bir ödül adaletsizliği ve eşitsizlik varsa tatminsizlik sonucunda kişi işletmeye sağladığı faydaları azaltacaktır (Eren, 2001, s. 536- 537).

Eşitliğin algılanması iki farklı koşulda bozulabilir. İlk koşulda, personel kendi konumuna benzer konumdaki kişi ya da kişilerden daha az ödüllendirildiğini düşünebilir. İkincisinde ise, kendisini karşılaştırdığı kişilere göre daha fazla ödüllendirildiğini düşünebilir. Teoriye göre, her iki durumda da eşitlik algısı bozulacağından personel daha az tatmin olmuş hissedecektir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 16).

Birey kendisi ile çalışma arkadaşları arasında eşitsizliğin ve dengenin sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşmuş olacaktır. Eğer eşitsizlik devam ederse birey dayanma gücünün sona erdiği noktada örgütten ayrılma kararını verecektir (Eren, 2004, s. 545).

1.5.2.4. Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu teori, performans temeline dayanan motivasyon programlarından (amaçlara göre yönetim, vd.) kaynaklanır (Şimşek ve diğ., 2001, s. 134–135). Bu teori, insanın amaçları, ülküleri uğruna, bilinçli olarak eylemlerde bulunacağı savı üzerine kurulmuştur. Bu sava göre işgören işinde, kendine uygun amaçlar koymaktan, bu amaçlara ulaşmak için çaba harcamaktan ve amaca ulaşmaktan haz duyar. Bu haz, işgöreni kendi koyduğu amacı

gerçekleştirmeye motive eder. İşgören örgütsel amaçlarını gerçekleştirdiği zaman, yönetimce ödüllendirildiğinde ve işgörene yönetenlerce önderlik yapıldığında, işgörenin amaç koyma ve amaca ulaşma çabaları özendirilmiş ve pekiştirilmiş olur (Başaran, 1991,s.161).

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

1.5.2.5. Skinner'ın Pekiştirme Teorisi

B.F. Skinner (1957)'ın araştırmalarına dayanan bu teori, insan davranışlarının pekiştirilerek daha kalıcı bir duruma getirilebileceğini varsayar. Skinner'a göre insan davranışlarını çevresi biçimlendirir (Akt: Eren, 2000, s. 500).

Bu teoride, davranışların kaynakları ve nedenleri üzerinde durmak yerine sonuçlar üzerinde durulmaktadır (Eroğlu, 2000, s. 282). Pekiştirme teorisi, kişilerin elde ettikleri olumlu veya olumsuz sonuçlara göre bir davranışı yeniden gösterip gösteremeyecekleri noktasına açıklık getirmektedir. Bu teoriye göre;

- Bireyler kişisel olarak en çok ödüllendirilen davranışa yönelirler.
- Bireylerin davranışları, ödüllerin kontrol altında tutulmasıyla şekillendirilmektedir (Şimşek ve diğ., 2001, s. 134).

Çevre tarafından benimsenen ve ödüllendirilen davranışlar tekrar edilmekte, çevrenin benimsemediği ve cezalandırdığı davranışlar ise, tekrar edilmemektedir. O halde, bir davranışın kaynakları ya da onu ortaya çıkaran nedenler üzerinde durmaktansa, davranışın sonuçları veya bireye kazandırdığı değerler önemli olmaktadır (Eren, 2000, s. 505).

Örgütte yönetici veya iş arkadaşları tarafından övülmek, takdir görmek, ödüllendirilmek veya üst göreve yükseltilmek gibi pekiştireçler işgörenin olumlu davranışları üzerinde pekiştirici olabilir. Bu pekiştiriciler davranışları izlediği sürece davranışın devamlılığını ve yinelenmesini sağlayacaktır (Ergenç, 1982, s. 314).

1.6. Öğretmenlik ve İş Tatmini

Eğitim bireye, kişiye biçim verme çabasıdır. Eğitimin en önemli boyutu, gerçek bir özne olarak algılanması gereken kişilerin, bireylerin olanaklarını gerçeklik alanına taşıyacak biçimde eğitilmeleridir (Çotuksöken, 2003, s.77). Toplumda eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanlar, işlerinde daha çok bağımsız olmayı, sorumluluk yüklenmeyi ve alınacak kararlarda söz sahibi olmayı istemektedirler.

Eğitim sisteminin en önemli öğesi, insan ve toplumun mimarı olan öğretmenlik mesleğidir. Bu meslek, diğer mesleklere oranla kişisel özellikleri daha belirgin olması gereken bir meslektir. Öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren profesyonel statüde bir uğraş alanıdır (Alkan, 2000, s. 13).

Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde sistemde bulunan her öğenin ayrı bir önemi vardır. Ancak öğretmen; eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin diğer öğeleri eşgüdümlemek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir şeklide kurmak ve öğrencileri öğrenmeye motive etmek gibi önemli görevler üstlenmiş olması nedeniyle eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en önemli stratejik öğe olarak kabul edilmektedir (Günbayı, 2000, s. 94).

Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin tarihçesi 14. yüzyıla (1331) kadar dayanmaktadır (Şişman, 2005, s. 167). Öğretmenlik mesleği Milli Eğitim Temel Kanununda "Devletin eğitim- öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir" şeklinde tanımlanmaktadır (www.yayim.meb.gov.tr).

Öğretmen, "resmi veya özel bir eğitim kurumunda çocukların veya gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya yön vermekle görevlendirilmiş ve bu amaçla yetiştirilmiş kimse" şeklinde tanımlanabilir (Duman, 1991, s. 6).

Avrupa Konseyi'nin 1983'te yayınladığı raporda da "Öğretmen, çeşitli kaynakları anlamlı bir eğitim ve öğretim yaşantısına dönüştüren bir kişidir." denilmektedir. Çağdaş eğitim anlayışına göre öğretmen, ders veren, sınav yapan, kaynak arayan, güçlükleri yenen ve tanıyan, disiplinler arası ilişki kuran, insan ilişkilerini geliştiren, meslek seçimi ve boş zaman uğraşıları üzerinde danışmalık

yapan, öğretme konusunda uzman bir kişi olarak tanımlanmaktadır (Oğuzkan, 1984, s. 61).

Öğretmenlerin tatmin ya da tatminsizlik konusu uzun zamandır araştırmacıların yoğun ilgisini çeken bir alandır. Tatmin ya da tatminsizlik konusunda araştırmacılara yol gösteren kaynakların başında Herzberg'in Çift Faktör Teorisi gelmektedir (Özdayı, 1991, s. 221). Buna göre öğretmenlerde tatmin sağlayan etkenlerin başında %30 ile başarı, %28 ile tanınma, üçüncü sırada ise %11 ile işin kendisi gelmektedir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere başarı ve tanınma tatmin sağlayıcı etkenlerden en önemlileridir (Günbayı, 2000, s. 95).

Türkiye'de ve yurt dışında yapılan araştırma sonuçları, öğretmenlerin hangi konularda tatminli oldukları ya da tatminsizlik yaşadıkları hakkında bizlere sınırlı da olsa bir fikir vermektedir. Öğretmen yaptığı işten tatmin sağlarsa ya da tatminsizlik hissederse, bu durum öğrencilerin başarılarını dolayısıyla eğitimin kalitesini etkileyecektir (Ünsür, 1998, s. 21).

1.7. Problem

Örgüt içinde çalışanlar birbiriyle sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşim çalışanların motivasyonlarını etkilediğinden, örgütsel performansa dolayısıyla iş tatminine etki eder. Kişinin gereksinimleri ve değer yargıları yaptıkları işle uyumlu olduğunda iş tatmini ortaya çıkar. Kısaca iş tatmini kavramı, çalışanların yaptıkları işin kendilerine olumlu bir hava verip vermediğinin işaretidir. Eğer çalışanlar arasında samimi, yakın, dostça ve arkadaşça ilişkiler varsa o örgütte çalışanlar işlerinden tatmin sağlamaya başlar. Eğer işgören, iş yerinde ücret, statü, beğenilme gibi birtakım sonuçlara ulaşmak için zeka, eğitim, deneyim ve çabadan oluşan birtakım bireysel katkılarda bulunuyorsa ve bunun karşılığını alamıyorsa tatminsizlik başlar.

Toplumun ilerlemesine öncülük eden öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Ancak içinde yaşadığımız koşulların zorluğu, öğretmenlerin mesleklerini ikinci bir iş olarak yapmaya zorlamaktadır. Eğitimde çağdaş anlayışa göre yeni düzenlemelerin yapılması ihtiyacı oluşmuştur. Bu yüzden öğretmenlerin içinde bulundukları durumu yansıtabilecek akademik düzeyde temel ve uygulamalı pek çok araştırmaya ihtiyaç

vardır. Çünkü öğretmenlerin tatmin kaynakları belirlendiğinde daha verimli olmaları için gereken yeni tedbirlerin alınması yoluna daha kolay gidilebilir (Özdayı, 1990, s. 4- 5). Ayrıca öğretmenlerin iş tatmininin arttırılması bireyi toplum içerisinde mutlu bir insan haline getirecek ve böylece toplumun mutluluğu da sağlanabilecektir.

Bu gibi sebeplerle, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesinin alan için yararlı olacağı, bundan sonra da yapılacak olan araştırmalara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Bu araştırmanın problem cümlesi: İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri nasıldır? Demografik özelliklere göre öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermekte midir?

1.8. Amaç

Bu araştırmada; İstanbul ili Maltepe ilçesi İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklere göre iş tatmin düzeyini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile demografik özellikler arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı tespit edilerek, en yüksek ve en düşük tatmine sebep olan değişkenler araştırılmıştır**.**

Bu temel amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin iş tatminleri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, çocuk değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin iş tatmini gerçekleşme düzeyleri, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

8. Öğretmenlerin iş tatmini gerçekleşme düzeyleri, kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Öğretmenlerin iş tatmini gerçekleşme düzeyleri, aynı yerde çalıştığı süre bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Öğretmenlerin iş tatmini gerçekleşme düzeyleri, mesleği kendisinin tercih etmesine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
11. Öğretmenlerin iş tatmini gerçekleşme düzeyleri, çalışılan okulun türü bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
12. Öğretmenlerin iş tatmini gerçekleşme düzeyleri, kadro türü bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.9.Önem

Eğitimin insan hayatındaki önemi yadsınamaz bir gerçektir. Eğitim bir ülkenin gelişimi açısından düşünüldüğünde, devamlılığın sağlanması, bilgi birikiminin ve kültürün yeni nesillere aktarılması açısından hayati önem taşımaktadır (Özcan, 2006, s. 56). Gelişmenin ilk şartı eğitimdir. Bu nedenle öğretmenlere çok iş düşmektedir çünkü öğretmen öğreteceği bilgilerle yeni nesilleri şekillendirmekte, gençleri eğitmektedir. Eğitim kurumlarının önemli bir parçası olan öğretmenlerin iş tatmini konusu hem öğretmenler hem de çalıştıkları eğitim kurumları açısından büyük önem taşımaktadır.

Öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek veya düşük olması onların ortaya koyacakları hizmetin kalitesi ve verimliliklerini belirgin biçimde etkileyecektir. İş tatminin yüksek olması, güdülemeye, başarıya, performans artışına, huzura katkı sağladığı, iş tatmininin düşük olmasının ise, işten soğumaya neden olduğu, buna bağlı olarak ta ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı görülmektedir. Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliğinin; uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir.

Öğretmenlerin yaptıkları işten tatmin olmaları kurum içerisinde huzurlu ve mutlu olmalarını sağlayacağı için, öğrencilere karşı da verimliliklerinin artmasını sağlayacak ve böylelikle iyi bir eğitim ortamının oluşmasına da yardımcı olacaktır. Ayrıca öğretmenlerin iletişimde bulunduğu öğrenci, veli, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkileri açısından da oldukça önemlidir.

Bu çalışma, öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini ortaya koyması ve aynı zamanda onların istek ve beklentilerini de ortaya çıkaracak olması bakımından önem arz etmektedir.

1.10. Sayıtlılar

1. Araştırmaya katılan öğretmenler, kendilerine uygulanan"Kişisel Bilgi Formu"nu ve " İş Tatmin Ölçeği"ni samimi ve tarafsız olarak yanıtlamışlardır.
2. Araştırmanın uygulandığı örneklem evreni temsil etmektedir.

1.11. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2010 - 2011 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Anadolu yakası Maltepe ilçesindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Araştırma, "İş Tatmin Ölçeği" ile elde edilen bulgularla sınırlıdır.

1.12. Tanımlar ve Kısaltmalar

Eğitim: Eğitim genel anlamda bireyde davranış değiştirme sürecidir. Yani eğitim sürecinden geçen kişinin davranışlarında bir değişiklik olması gerekir (Demirel, 2003, s. 6).

İş Tatmini: İş tatmini; çalışanın işine karşı sergilediği genel tutumdur. Bu tutumun olumlu hali "İş Tatmini"; olumsuz hali ise "İş Tatminsizliği"dir. Özgüven (2003, s. 127).

Örgüt: Örgüt, belli amaçlara ulaşmak için, bilinçli bir şekilde kurulmuş toplumsal birimler veya toplum kümeleridir (Genç, 2005, s. 99).

MSQ: Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota İş Tatmin Ölçeği).

1.13. İlgili Araştırmalar

Yurt içinde ve yurt dışında araştırmacılar "iş tatmini" ile ilgili birçok araştırmalar yapmışlardır. Bu alt bölümlerde ulaşılabildiği ölçüde konu ile ilgili bazı araştırmalar özetlenerek verilmeye çalışılmıştır.

1.13.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Kabadayı (1982)'nın "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Güdülenmesi" isimli çalışmasında; öğretmenlerin sırayla en çok otonomi, güvenlik, kendini gerçekleştirme, saygı, sosyal gereksinmeler alanlarında doyumsuzluk duydukları belirlenmiştir (Kaya, 2008, s. 49).

Türkiye'de eğitim örgütlerinde iş doyumunun konu edildiği ilk çalışma Balcı (1985)'nın yaptığı "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu" isimli çalışmasıdır. Araştırmada, okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ve doyum etkenleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılanların iş doyumu etkenlerinin hepsinden yüksek olmayan bir doyumsuzluk duydukları tespit edilmiş, en yüksek doyumu iş ve işin niteliğinden, en düşük doyumu ise ücretten sağladıkları belirlenmiştir (Aliyev, 2004, s. 43).

Adsız (1986)'ın "İş Yerinde Uyum Sağlama ve İş Doyumu Elde Etme Arasındaki İlişki" isimli Meteoroloji Genel Müdürlüğü çalışanlarına uyguladığı çalışmasında uyum ile doyum arasında yakın ilişki olduğu ve çalışma ortamının iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmada deneklerin %15'inin yüksek düzeyde, %63'ünün orta düzeyde, %21'inin de düşük düzeyde parasal ve konumsal olarak doyum sağladıkları görülmüştür (Kaya, 2008, s. 50).

Özdemir (1986)'in yaptığı "Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri ve Sağladığı Doyum" konulu araştırmada; öğretmen ücretlerinin sekiz sınıf içinde din ve genel idari hizmetler sınıflarının üzerinde altıncı sırada yer aldığı belirlenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin aldıkları ücretin yetersizliği nedeniyle işten doyumsuzluk duydukları belirtilmiştir (Aliyev, 2004, s. 42- 43).

Çelik (1987), "Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi" isimli çalışmasında öğretmenlikten ayrılan öğretmenlerin %62'sinin 1- 3 yılları arasında öğretmenlik yaptıkları ve işten ayrılmayanlar ile aralarında iş doyumsuzluğu bakımından anlamlı bir fark bulunmuştur. Teknik

öğretmenlerin, sosyal konum ve gelişme – yükselme olanakları etkenlerinden düşük doyum elde ettikleri saptanmıştır (Çetinkanat, 2000, s. 45).

Paknadel (1988), "Örgütsel İklim ve İş Doyumu" adlı çalışmasında ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklime ve iş doyumlarına ilişkin algılarının saptanması amaçlanmış ve bu algılamalar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı, müdür ve öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu, özellikle sosyal gereksinim alanında yüksek doyumsuzluk algıladıkları sonucuna varılmıştır (Çetinkanat, 2000, s. 44).

Özdayı (1990), İstanbul'daki devlet liseleri ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda; resmi liselerde çalışanların özel liselere göre iş tatmini düzeyleri düşük, ancak iş stres düzeyleri yüksek çıkmıştır. Tatmin oldukları faktörler genel olarak aynıdır. Bunlar mesleğin içsel yapısı, yani otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlikle ilgilidir. Tatminsizlik yaratan faktörler de mesleğin dışsal yapısından kaynaklanan terfi, takdir edilme, çalışma şartları, mesleki güvence ve maaşlarla ilgilidir (Özdayı, 1990, s. 358).

İncir (1990)'in "Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme" adlı araştırmasında, çalışanların iş doyumu düzeyi oldukça düşük bulunmuştur. Ayrıca, en önemli gereksinimlerinin ücret olarak belirlenmiş ve tüm çalışanlar yeterli ve adil ücret sisteminin örgütlerinde varolmasını ve parasal yönü olan yükselme olanağını önemli görmüşlerdir (Çetinkanat, 2000, s. 43).

Günbayı (1999)'nın "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" adlı araştırmasında branş ve sınıf öğretmenlerinin demografik değişkenler açısından iş doyumlarının farklılık gösterip göstermediği incelenmiş, sonuçta sınıf ve branş öğretmenleri arasında iş doyumu açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak sınıf ve branş öğretmenleri; yönetim, denetim, çalışanlar arası ilişkiler etkenlerinde çok yüksek, iş ve işin niteliği, yükselme ve gelişme olanakları etkenlerinden yüksek, çalışma koşullarından orta ve ücret etkeninden ise düşük düzeyde doyum sağladıkları görülmüştür (Kaya, 2008, s. 52).

Şahin (1999)' in "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri" adlı araştırmasında 583 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar şunlardır:

1. Öğretmenlerin genel iş doyumu düzeyleri "kısmen" düzeyinde doyumlu bulunmuştur. İş doyumu boyutlarına göre bireyler arası ilişkiler ile başarı, saygınlık, tanınma boyutlarında "doyumlu", işin kendisi ve yönetim boyutlarında "kısmen doyumlu", ücret ile veli – öğrenci ilgisizliği boyutlarında ise "doyumsuz" oldukları anlaşılmaktadır.

2. Öğretmen lisesi / önlisans tamamlama mezunları ile diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, eğitim enstitüsü / eğitim yüksek okulu ve eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdemlerine göre 0 – 1 yıl ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyumu düzeyleri, 7 – 12 yıl kıdemi olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumlarında yaş değişkeni ve bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresi değişkenine göre iş doyumu düzeylerinde önemli bir farklılık saptanmamıştır

Kınalı (2000)'nın "Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri" nin incelendiği araştırmasında, özel okullarda yaşlı ve deneyimi fazla olan rehber öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sarpkaya (2000), "Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu" isimli araştırmasında genel olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumu boyutları açısından, öğretmenlerin iş doyumlarının en düşük olduğu boyutun "maaş", en yüksek olduğu boyutun ise "öğretmen ilişkileri" olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarının kişisel değişkenlerden yalnızca okul ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ve kadınlarda erkeklere göre düşük olduğunu bulmuşken, kişisel değişkenlerden "eğitim, kıdem, branş, medeni durum yaşa" göre ise anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (Sarpkaya, 2000, s. 121- 123).

Demir (2001), "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi" adlı araştırmasında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "cinsiyet" değişkeni yönüyle önemli farklılıklar göstermemektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "görev yeri" değişkeni (ilçe-köy) yönüyle karşılaştırıldığında; iletim, hizmet içi eğitim, terfi, meslek saygınlığı, kutsallığı ve ahlaka uygunluğu, ödül, fiziki koşullar ve işin niteliği boyutlarında önemli farklılıklar tespit edilmiştir.

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "mezuniyet alanı" değişkenine göre (sınıf öğretmenliği bölümü mezunu olan ve olmayan) yönüyle karşılaştırıldığında, okul, çevre- aile ilişkileri ve fiziksel koşullar boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "yaş" değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında, 21- 30 yaş ile 41 ve üstü yaş grubu öğretmenler arasında, iletişim ve mesleğin saygınlığı, kutsallığı, ahlaka uygunluğu boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "eğitim durumu" değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında eğitim enstitüsü- fakülte ve yüksek okul eğitim durumu grupları arasında iletişim faktörü; eğitim enstitüsü- fakülte ve eğitim enstitüsü- yüksek okul eğitim durumu grupları arasında terfi faktörü; yüksek okul ve fakülte eğitim durumu grupları arasında, mesleğin saygınlığı, kutsallığı, ahlaka uygunluğu boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Ağan (2002)'ın "Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması" adlı çalışmasında özel okullarda ve dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin, devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tan (2003, s. 73- 74)'ın "Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler" adlı araştırmasında öğretmenlerin bireysel değişkenlerinden branş, yaş ve cinsiyet değişkeninin iş doyumunu etkilemediği, kıdem, hizmet süresi ve öğrenim durumu değişkenlerinin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir (Tan, 2003, s. 76- 86).

Tellioğlu (2004), "İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri" konulu araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen 8 faktör tespit edilmiştir. Bu faktörlerden en düşük iş doyum düzeyinin "ücret" faktöründe olduğu tespit edilmiştir. "Ücret" ten sonra doyum düzeyi en düşük faktörlerin "çalışma koşulları" ve "yöneticilerin tutumu" olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin en çok tatmin oldukları faktörler ise sırayla "iş güvencesi", "işin kendisi", "ulaşım ve çalışma saatleri" olduğu sonucu çıkarılmıştır. "Mesleğin saygınlığı" faktöründen duyulan doyum ise düşük bulunmuştur (Tellioğlu, 2004, s. 81- 83).

Duman (2006)'ın, "Orta Öğretim Kurumlarında Görevli Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini" isimli çalışmasında; iş tatmini seviyesi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda; orta öğretim kurumlarında çalışan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinde fark bulunmuştur. Öğretmenlerin ücret, terfi, takdir görme konularında yüksek tatminsizlik duydukları belirlenmiştir. Bir başka bulgu ise, mesleği kendi seçenlerin iş tatmini diğerlerinden daha fazla çıkmıştır.

1.13.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Sergiovanni (1967), Herzberg'in Çift Faktör Kuramının öğretmenlerin iş tatmini üzerindeki geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu sınamak için Amerika'da Monreo şehrinde, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde 71 öğretmenle çalışmıştır. Sonuçta yüksek iş tatminini oluşturan olayların %69'u birinci dereceden faktörleri yani başarı, tanınma ve işin kendisi olduğu; en çok tatmin %98 ile öğrencilerle ilişki, öğretim yöntemleri seçiminde serbestlik ve öğretmenlerin sosyal ilişkilerinde görülmüştür. Toplumun eğitime karşı tutumu, statü, çalışma şartları, terfi sistemi gibi değişkenlerde ise doyumsuzluk saptanmıştır

Sergiovanni ve Carver (1973, s.59- 62) Illinois'da 1593 öğretmen ile yaptığı araştırmada, öğretmenlerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarının karşılandığında iyi doyum elde ettiklerini ve zamanla okulun amaçlarına ulaşmak için etkinliklerde bulunarak üst düzey gereksinimlerini de doyurabildiklerini saptamıştır (Akt: Çetinkanat, 2000, s. 36).

İş doyumunu oluşturan faktörleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmalarda birçok araştırmacı çalışanın işinde olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyen faktörleri araştırmıştır. Bu konuda önemli araştırmalardan biri, Michigan Üniversitesi Araştırma Merkezi'nde yapılmıştır. Bu araştırmada, işin niteliği, bağımsızlık, kendini geliştirme ve kişisel potansiyeli kullanma gibi içsel ödüllerin; ücret, çalışma koşulları ve çalışma süresi gibi dışsal ödüllerden daha önemli olduğu sonucuna varılmıştır (Bilir, 2005, s. 72).

İşgörenlerin doyumu ve performans arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma için Ostroff (1993), 298 okuldaki öğretmen, müdür ve öğrenciden iş doyumu ve tutum ile ilgili veriler toplamıştır. Yapılan analizler sonucunda daha doyumlu işgörenleri olan örgütlerin, daha az doyumlu işgörenleri olan örgütlere göre daha etkili oldukları sonucuna varılmıştır (Çetinkanat, 2000, s. 40).

"Mesleki Kıdem ve Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmasında Hickman ve Lynn (1996), kıdem ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma kapsamında, Ohie eyaletinde, 7 okuldan rastgele seçilmiş 238 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada; öğretmenlerin iş doyumu ile yaş, kıdem ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Akt: Tan, 2003, s. 76- 86).

"İngiliz Akademisyenlerin İş Doyumu" adlı araştırmasında Oshagbemi (1996), Üniversite öğretim üyelerinin iş doyum düzeylerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Sonuç olarak; iş doyumu en çok öğretmenlerin eğitimsel yönü ile ilgili olup, daha az oranda da öğretmenlerin yaptıkları araştırmalarla ilgilidir. Diğer taraftan öğretim üyelerinin ücret ve terfileri ile ilgili önemli derecede doyumsuz oldukları tespit edilmiştir.

1.13.3. Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi

Gerek yurt içi gerekse yurt dışında yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini etkileyen pek çok faktör olmakla birlikte, bazı faktörlerin daha etkili olduğu ve ön plana çıktığı açıktır. Öğretmenlerin iş tatminini etkilemesi düşünülen bireysel değişkenlerin, genel olarak öğretmen iş tatmininde fazla etkili olmadığı söylenebilir. Diğer taraftan öğretmenlerin iş tatminini; başarı, saygınlık, karara katılma, kendini gerçekleştirme, taktir edilme, bireysel ilişkiler gibi içsel değişkenler (motivasyon sağlayıcı) daha fazla etkilerken, dışsal faktörler (hijyen) ikinci plandadır. Öğretmenlerin genellikle en tatminsiz oldukları boyut ücret iken, en tatmin oldukları boyut ise kişiler arası ilişkiler olarak ortaya çıkmıştır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örneklemi, veri toplama araçları, veri çözümleme yöntemi, araştırmanın süre ve olanakları hakkında bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Karasar (2005, s. 77- 79)' a göre tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımdır. Bu yaklaşımlardan biri genel tarama modelidir. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Araştırma konusu kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır, onu herhangi bir şekilde değiştirme ya da etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır.

Betimsel çalışmalar ise olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların "ne" olduğunu betimlemeyi açıklamaya çalışır. Bu tür araştırmalar, mevcut olayların, daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de göz önünde bulundurarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamaya çalışır. Betimsel çalışmalar, çok sayıda obje ya da denek üzerinde ve belirli bir zaman kesiti içinde yapılmaktadır (Kaptan, 1998, s. 59).

Veriler genellikle anket, karşılıklı görüşme ya da gözlem yoluyla toplanır. Bu araştırmada verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili, Anadolu yakası Maltepe ilçesinde bulunan resmi ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni 46 ilköğretim okuluna sahiptir.

Araştırmanın örneklemi, okulların bulunduğu sosyo-ekonomik çevre özellikleri dikkate alınarak orta – üst, orta ve orta – alt düzeyde 20 ilköğretim okulu olarak belirlenmiştir. 20 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerden basit tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 414 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları İlköğretim Kurumuna Göre Dağılımları Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo:1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları İlköğretim Kurumuna Göre Dağılımları

Okullar	*f*	*%*
Dumlupınar İ.O.	24	5,8
Orhangazi İ.O.	32	7,7
Binbaşı Necati Bey İ.O.	13	3,1
Hasan Şadoğlu İ.O.	23	5,6
Altayçeşme İ.O.	24	5,8
Abdullah Türkoğlu İ.O.	25	6,0
Zümrütevler İ.O.	24	5,8
İsmet Kuralkan İ.O.	14	3,4
Evliya Çelebi İ.O.	18	4,3
Adnan Kahveci İ.O.	39	9,4
Ahmet Rasim İ.O.	17	4,1
Bağlarbaşı İ.O.	17	4,1
Nazmi Duhani İ.O.	12	2,9
Yılmaz Mızrak İ.O.	23	5,6
Ataköseoğlu İ.O.	17	4,1
120. Yıl Ziraat Bankası İ.O.	17	4,1
Feyzullah Turgay Ciner İ.O.	17	4,1
Özel Yaşar Cimilli Coşkun İ.O.	7	1,7
Özel Nilüfer Çoşkun İ.O.	10	2,4
Özel Marmara İ.O.	41	9,9
Toplam	414	100,0

2.3. Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre inceleme amacıyla yapılan bu araştırmada; deneklerin kişisel demografik bilgilerini içeren 12 soruluk kişisel bilgiler formu ve Minnesota Tatmin Ölçeğinin (MSQ) kısa formu kullanılmıştır. R. V. Dawis, D. J. Weiss, G. W. England, L. H. Lofquist (1967) Minnesota Tatmin Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış tatmin faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir (Özdayı, 1990, s. 25). Ölçeğin Türkçe tercümesi Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmış ve Baycan (1985), Oran (1989), Görgün (1995) ve Bayraktar (1996) tarafından araştırmalarında kullanılmıştır. Minnesota Tatmin Ölçeği daha önce pek çok araştırmacı tarafından kullanılmış olup öğretmenlere de uygulanmıştır. Bu form sorular anlaşılır olduğu, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırdığı ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmiştir. Ayrıca bu ölçeğin cevaplanmasında zaman limiti de önemlidir. Bu ölçek birkaç dakika gibi oldukça kısa zamanda tamamlanmaktadır.

Minnesota Tatmin Ölçeği 1- 5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında ;

Hiç memnun değilim; 1 puan,

Memnun değilim; 2 puan,

Kararsızım; 3 puan,

Memnunum; 4 puan,

Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1. Alt Boyut (İçsel Tatmin): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yaratıcılık, otorite, yeteneklerini kullanma, ahlaki değer (vicdan) gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır.

2. Alt Boyut (Dışsal Tatmin): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19. maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği, denetim şekli, ücret, çalışma ve arkadaşlarla ilişkiler gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır.

Genel tatmin ise ölçekte bulunan tüm maddeleri içermektedir.

2.4. Veri Çözümleme Yöntemleri

Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği ile toplanan verilerin tümü, SPSS 17.0 (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı) paket programı ile analize tabi tutulmuştur.

Anket ile toplanan verilerin çözümüne geçilmeden önce, verilerin belirlenen sınırlar içinde olup olmadığı, hatalar barındırıp barındırmadığı kontrol edilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerle ilgili aşağıdaki işlemler yapılmıştır:

1. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini özetlemek amacıyla değişkenlerinin frekans *(N)* ve yüzde *(%)* dağılımları hesaplanmıştır.
2. Araştırmada kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin alt boyut ve maddelerinin ortalama puanları ($\overline{X}$) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplanmıştır.
3. Araştırmanın bağımsız değişkenlerinin ölçekler ve alt boyutları üzerinde normallik dağılımı gösterip göstermediğini araştırmak için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır.
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini algılamalarında, cinsiyet, medeni hal, çocuk sahibi olma ve branşın anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını araştırmak amacıyla, normallik varsayımı sağlandığından, ilişkisiz (bağımsız) gruplar t-testi yapılmıştır.
5. Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe (kıdem), okulda çalışma süresi ve aylık gelir değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını araştırmak amacıyla, normallik varsayımı sağlandığından, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Öğretmenlerin, iş tatmini (ve alt boyutları) düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar bulunduğu durumda, bağımsız değişkenlerin hangi grupları arasında farklılık olduğunu araştırmaya yönelik ise Post-hoc Scheffe (anlamlı farklar) testi uygulanmıştır.
6. Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin, mesleği kendi isteği ile seçme, görev yaptığı okul türü ve kadro durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını araştırmak amacıyla, normallik varsayımı sağlanamadığından, Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

7. Öğretmenlerin yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, aylık gelir ve kadro durumu değişkenleri analizlere uygunluk sağlamak amacıyla yeniden gruplandırılmıştır.

8. Tüm istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi *.05* olarak kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri, *.05*'ten küçük ($p<.05$) bulunduğunda bağımsız değişkenlerin grupları (kategorileri) arasındaki faklılıklar "anlamlı" olarak kabul edilmiş ve sonuçlar buna göre değerlendirilmiştir.

BÖLÜM III

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin, kişisel bilgi formu ve İş Tatmini Ölçeği ile elde edilen verilerden yola çıkılarak, ele alınan amaçlar doğrultusunda yapılan istatistikî analizlere yer verilmiştir.

Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını ve tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Daha sonra ise sırasıyla öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp, farklılaşmadığı incelenmiştir. Bulgular tablolar halinde ilgili istatistiksel tekniğe göre özetlenmiş ve altlarına açıklamaları eklenmiştir.

3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgi ve Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin; cinsiyet, medeni hal, çocuk, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, branş, mesleği kendi isteği ile seçme, aylık net gelir, okul türü ve kadro durumu gibi demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 2'de görüldüğü gibidir.

Tablo:2 Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları (*N=414*)

Değişken	**Gruplar**	***f***	***%***	***Küm. %***		**Değişken**	**Gruplar**	***f***	***%***	***Küm. %***
Cinsiyet	Kadın	294	71,0	71,0		Okuldaki çalışma süresi	1-11 ay	62	15,0	15,0
	Erkek	120	29,0	100,0			1-5 yıl	178	43,0	58,0
							6-10 yıl	87	21,0	79,0
Medeni Hal	Evli	325	78,5	78,5			11-15 yıl	64	15,5	94,4
	Bekâr	89	21,5	100,0			16-20 yıl	16	3,9	98,3
							21-25 yıl	6	1,4	99,8
Çocuk	Var	281	67,9	67,9			26 yıl ve üstü	1	0,2	100,0
	Yok	133	32,1	100,0						
						Branş	Sınıf Öğret.	212	51,2	51,2
Yaş	22-27	36	8,7	8,7			Branş Öğret.	202	48,8	100,0
	28-33	99	23,9	32,6						
	34-39	105	25,4	58,0		Mesleği kendi isteği ile seçme	Evet	362	87,4	87,4
	40-45	72	17,4	75,4			Hayır	52	12,6	100,0
	46-51	47	11,4	86,7						
	52-57	46	11,1	97,8		Aylık net gelir	1250-1500	70	16,9	16,9
	58 ve üzeri	9	2,2	100,0			1500-1750	145	35,0	51,9
							1750-2000	118	28,5	80,4
Eğitim durumu	Yüksekokul	70	16,9	16,9			2000-2250	48	11,6	92,0
	Üniversite	298	72,0	88,9			2250 ve üstü	33	8,0	100,0
	Yüksek Lisans	44	10,6	99,5						
	Doktora	2	0,5	100,0		Okul türü	Devlet okulu	356	86,0	86,0
							Özel okul	58	14,0	100,0
Mesleki kıdem	1-11 ay	8	1,9	1,9						
	1-5 yıl	38	9,2	11,1		Kadro durumu (devlet okullarında görev yapan)	Kadrolu	339	95,2	95,2
	6-10 yıl	97	23,4	34,5			Sözleşmeli	6	1,7	96,9
	11-15 yıl	122	29,5	64,0			Ücretli	11	3,1	100,0
	16-20 yıl	51	12,3	76,3						
	21-25 yıl	27	6,5	82,9						
	26 yıl ve üstü	71	17,1	100,0						

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin, %71,0 kadınlardan, kalan %29,0'u ise erkeklerden meydana gelmektedir.
- Öğretmenlerin %78,5'i evli, %21,5'i ise bekârdır. Evli olan öğretmenlerin %67,9'unun çocuğu/çocukları olup, %32'sinin çocuğu yoktur.
- Öğretmenlerin yaşlarına ilişkin dağılım oldukça büyük bir yaş aralığını kapsamaktadır. En büyük yaş grubu %25,4 ile 34- 39 yaş aralığında, en küçük yaş grubu ise %2,2 ile 58 yaş ve üzeri öğretmenlerden meydana gelmektedir. Diğer dağılımlara bakılacak olursa; 22- 27 yaş aralığı %8,7, 28- 33 yaş aralığı %23,9, 40- 45 yaş aralığı %17,4, 46- 51 yaş aralığı % 11,4 ve 52- 57 yaş aralığı ise %11,1 olarak görülmektedir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük kısmı, %72,0 ile üniversite mezunudur. En küçük grubu oluşturan doktora yapanlar, yalnızca %0,5 olup, geriye kalan %16,9'u yüksekokul , %10,6'sı ise yüksek lisans mezunudur.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakıldığında, en büyük grubu %29,5 ile mesleği 11- 15 yıldır yapanların, en küçük grubu ise mesleği 1 yıldan az bir süredir yapanların (%1,9) olduğu görülmektedir. Diğer dağılımlara bakılacak olursa; 1- 5 yıl arası %9,2, 6-10 yıl arası %23,4, 16- 20 yıl arası %12,3, 21- 25 yıl arası %6,5 ve 26 yıl ve üzeri %17,1 olarak bulunmuştur.
- Şu an görev yapılan okuldaki çalışma süresine bakıldığında ise öğretmenlerin büyük kısmının, %43,0 ile 1- 5 yıldır aynı yerde çalıştıkları görülmektedir. 26 yıl ve üstünde ise bu oran %0,2 olarak bulunmuştur. Diğer değişkenler incelendiğinde; 1- 11 ay %15,0, 6- 10 yıl %21,0, 11- 15 yıl %15,5, 16- 20 yıl %3,9, 21- 25 yıl %1,4 olarak görülmektedir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin %51,2'si sınıf ve %48,8'i branş öğretmenidir.
- Öğretmenlerin %87,4'ü öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtiklerini, %12,6'sı ise istemeyerek seçtiklerini belirtmişlerdir.
- Öğretmenlerin gelir durumuna bakıldığında %35,0 ile en büyük grubun aylık geliri 1500- 1750 TL arasında olanların olduğu görülmektedir. En küçük grup (%8,0) ise 2250 TL ve üstü bir gelire sahip olduğunu belirtmişlerdir. Diğer değişkenlere bakılacak olursa; 1250- 1500 arası %16,9, 1750- 2000 arası %28, 5, 2000- 2250 arası %11,6 olarak bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin %86,0 bir devlet ilköğretim okulunda, %14,0'ü ise özel bir okulda çalışmaktadır. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin %95,2'si kadrolu, %1,7'si sözleşmeli ve %3,1'i ücretlidir.

3.2. Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu alt bölümünde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin kişisel özeliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İstatistiksel analizler, demografik (kişilik) özelliklerin grupların normallik dağılımına uygun olarak, parametrik (t-test ve tek yönlü varyans analizi –ANOVA) ve non-parametrik (Mann-Whitney U testi) teknikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Kişisel özelliklere göre iş tatmini puanlarının normallik dağılımları Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo: 3 Kişisel Özelliklere Göre İş Tatmini Puanlarının Normallik Dağılımları (*N=414*)

Bağımsız Değişken	**Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi**
	P
Cinsiyet	p>0,05 (p=0,269)
Medeni durum	p>0,0 (p=0,112)
Çocuk	p>0,0 (p=0,109)
Yaş	p>0,0 (p=0,456)
Eğitim durumu	p>0,0 (p=0,097)
Mesleki kıdem	p>0,0 (p=0,111)
Okulda çalışma süresi	p>0,0 (p=0,113)
Branş	p>0,0 (p=0,628)
Mesleği kendi isteği ile seçme	p<0,05 (p=0,043)*
Aylık gelir	p>0,0 (p=0,086)
Okul türü	p<0,05 (p=0,037)*
Kadro durumu (devlet okulları için)	p<0,05 (p=0,033)*
**Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.*	

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş tatmini ortalama puanlarının normal dağılım gösterip göstermedikleri Kolmogorov-Smirnov testi incelenmiştir (Tablo: 3). Buna göre; öğretmenlerin mesleği kendi isteği ile seçme, okul türü ve kadro durumu için normallik varsayımı sağlanamamış (p<0,05), diğer değişkenler için ise sağlanmıştır (p>0,05).

Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerine ait ortalama puan ve standart sapma değerleri aşağıda, Tablo 4'deki gibi gerçekleşmiştir.

Tablo: 4 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler (*N=414*)

1. Alt Boyut (İçsel Tatmin) İfadeleri	$\overline{X}$	***ss***
01. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,62	0,98
02. Bağımsız çalışma olanağının olması bakımından	3,73	0,95
03. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,79	0,91
04. Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	3,81	1,03
07. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	4,08	0,84
08. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	3,77	1,03
09. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	4,46	0,67
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	4,23	0,76
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	4,05	0,91
15. Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	3,34	1,04
16. Çalışma şartları yönünden	3,33	1,12
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	3,87	0,93
İçsel Tatmin Boyutu	**3,84**	**0,56**
2. Alt Boyut (Dışsal Tatmin) İfadeleri		
05. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	3,36	1,01
06. Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	3,29	1,02
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	3,47	1,03
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	2,26	1,09
14. Terfi imkânının olması yönünden	2,84	1,13
17. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları bakımından	3,88	0,94
18. Yaptığım iş karşılığından takdir edilmem yönünden	3,13	1,16
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	3,91	0,91
Dışsal Tatmin Boyutu	**3,27**	**0,69**
İş Tatmini (Genel)	**3,55**	**0,57**

20 ifadeden oluşan Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Kısa Form), İçsel Tatmin (12 ifade) ve Dışsal Tatmin (8 ifade) olmak üzere iki alt boyuttan meydana

gelmektedir. Tüm ifadelerin birlikte değerlendirilmesi ile de genel iş tatmini düzeyi hesaplanmaktadır.

Değerlendirmede her ifade için; çok memnunum, memnunum, kararsızım, memnun değilim, hiç memnun değilim seçenekleri yer almaktadır. Bu seçeneklerin puan aralıkları ise, aşağıda görüldüğü gibidir. Ölçeğin ifadeleri araştırmaya katılan öğretmenlerce 'Hiç memnun değilim' ile 'Çok memnunum' arasında değerlendirilmiştir.

SEÇENEK	PUAN ARALIĞI
Hiç memnun değilim	1,00-1,80
Memnun değilim	1,81-2,60
Kararsızım	2,61-3,40
Memnunum	3,41-4,20
Çok memnunum	4,21-5,00

Araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmini algılama düzeyi $\overline{X}_{İçsel\ Tatmin}=3,84$ olarak, 'Memnunum' düzeyinde gerçekleşmiştir. Genel olarak içsel tatmin alt boyutu ifadelerinin oldukça yüksek puanlandığı görülebilir. En yüksek ortalama puan $\overline{X}=4,46$ ile "*09. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden*" ifadesi için, 'Çok memnunum' düzeyinde verilmiştir. En düşük ortalama puanın ise $\overline{X}=3,33$ ile "*16. Çalışma şartları yönünden*" ve $\overline{X}=3,34$ ile "*15. Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden*" ifadelerine, 'Kararsızım' düzeyinde verilmiştir

Öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri, $\overline{X}_{Dışsal\ Tatmin}=3,27$ ile içsel tatmin düzeylerinden daha düşük gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin dışsal tatminlerinin 'Kararsızım' düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. En yüksek ortalama puan $\overline{X}=3,91$ ile "*19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden*" ifadesi için, 'Memnunum' düzeyinde verilmiştir. En düşük ortalama puanın ise, $\overline{X}=2,26$ ile "*13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden*" ifadesine, 'Memnun değilim' düzeyinde verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş tatmini ortalama puanı ise $\overline{X}_{İş\ Tatmini}$=*3,55* ile 'Memnunum' düzeyinde olmuştur.

3.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Düzeyleri

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş tatmini düzeyini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo: 5 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair T-Testi (*N=414*)

Alt Boyut/Ölçek	Cinsiyet	*N*	$\overline{X}$	*ss*	s_h	t-test		
						t	*Sd*	*p*
İçsel Tatmin	Kadın	294	4,03	0,55	0,03	2,65	412	0,016*
	Erkek	120	3,67	0,57	0,05			
Dışsal Tatmin	Kadın	294	3,47	0,65	0,04	2,38	412	0,024*
	Erkek	120	3,05	0,77	0,07			
İş tatmini (Genel)	**Kadın**	**294**	**3,75**	**0,55**	**0,03**	**3,09**	**412**	**0,013***
	Erkek	**120**	**3,36**	**0,62**	**0,06**			
**Fark p< .05 düzeyinde anlamlıdır.*								

Öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve bu farkın kadın öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur (*t=2,65 ve p<,05*). Kadın ve erkek öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerini gösterir ortalama puanlarına bakıldığında, kadın öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{Kadın}$=*4,03* ve $\overline{X}_{Erkek}$=*3,67*).

Öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin de cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve bu farkın yine kadın öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur (*t=2,38 ve p<,05*). Kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanlarına

bakıldığında, kadın öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin de erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{Kadın}=3,47$ ve $\overline{X}_{Erkek}=3,05$).

Son olarak, genel iş tatmini düzeyleri açısından da öğretmenlerin cinsiyetinin anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (*t=3,09 ve p<,05*). Kadın öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\overline{X}_{Kadın}=3,75$ ve $\overline{X}_{Erkek}=3,36$).

3.2.2. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeyleri

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş tatmini düzeylerini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo: 6 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair T-Testi (*N=414*)

Alt Boyut/Ölçek	**Medeni Durum**	***N***	$\overline{X}$	***ss***	s_h	**t-test**		
						t	***sd***	***p***
İçsel Tatmin	Evli	325	3,95	0,55	0,03	2,85	412	,009*
	Bekâr	89	3,70	0,59	0,06			
Dışsal Tatmin	Evli	325	3,40	0,69	0,04	2,21	412	0,017*
	Bekâr	89	3,18	0,67	0,07			
İş tatmini (Genel)	**Evli**	**325**	**3,67**	**0,57**	**0,03**	**3,02***	**412**	**0,004***
	Bekâr	**89**	**3,45**	**0,58**	**0,06**			
**Fark p< .05 düzeyinde anlamlıdır.*								

Öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve bu farkın evli öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur (*t=2,85 ve p<,05*). Evli ve bekâr öğretmenlerin ortalama puanlarına bakıldığında, evli öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{Evli}=3,95$ ve $\overline{X}_{Bekâr}=3,70$).

Öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin de medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve bu farkın yine evli öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur (*t=2,21 ve p<,05*). Evli ve bekâr öğretmenlerin ortalama puanlarına

bakıldığında, evli öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin de bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{Evli}=3,40$ ve $\overline{X}_{Bekâr}=3,18$).

Son olarak, genel iş tatmini düzeyleri açısından da öğretmenlerin medeni durumlarının anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (*t=3,02 ve p<,05*). Evli öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\overline{X}_{Evli}=3,67$ ve $\overline{X}_{Bekâr}=3,45$).

3.2.3. Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olmalarına Göre İş Tatmini Düzeyleri

Öğretmenlerin çocuk sahibi olmalarına göre iş tatmini düzeylerini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo:7 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair T-Testi (*N=325*)

Alt Boyut/Ölçek	Çocuk	*N*	$\overline{X}$	*ss*	s_h	t-test		
						t	*Sd*	*p*
İçsel Tatmin	Var	272	3,97	0,56	0,03	2,68	323	0,014*
	Yok	53	3,66	0,49	0,07			
Dışsal Tatmin	Var	272	3,27	0,70	0,04	0,54	323	0,593
	Yok	53	3,13	0,62	0,09			
İş tatmini (Genel)	**Var**	**272**	**3,67**	**0,58**	**0,04**	**2,79**	**323**	**0,007***
	Yok	**53**	**3,35**	**0,49**	**0,07**			
**Fark p< .05 düzeyinde anlamlıdır.*								

Evli ve çocukları olan öğretmenler ile evli ve çocukları olmayan öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur (*t=2,68 ve p<,05*). Öğretmenlerin çocuk sahibi olmalarına göre ortalama puanlarına bakıldığında, çocuğu olan öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin, çocuğu olmayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\overline{X}_{Çocuk\ var}=3,97$ ve $\overline{X}_{Çocuk\ yok}=3,66$).

Çocukları olan ve olmayan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinde ise anlamlı farklılaşma bulunamamıştır (*t=0,54 ve p>,05*).

Çocukları olan öğretmenler ile çocukları olmayan öğretmenlerin genel iş tatmini düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklı olduğu ve bu farkın çocukları olan öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur (*t=2,79 ve p<,05*). Öğretmenlerin çocuk sahibi olmalarına göre ortalama puanlarına bakıldığında, çocuğu olan öğretmenlerin genel iş tatmini düzeylerinin, çocuğu olmayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{Çocuk\ var}$*=3,67* ve $\overline{X}_{Çocuk\ yok}$*=3,35*).

3.2.4. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Tatmini Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarının, onların iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığı ANOVA testi ile incelenmiş ve içsel tatmin ile genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 8).

Tablo: 8 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair ANOVA Testi (*N=414*)

Alt Boyut/Ölçek	**Yaş**	***N***	$\overline{X}$	***ss***	**ANOVA**		**Post-Hoc Scheffe**
					F	***P***	
İçsel Tatmin	22-33 (1)	135	3,74	0,54	3,95	0,020*	3 ile 1, 2
	34-45 (2)	177	3,77	0,61			
	46 ve üstü (3)	102	4,07	0,46			
Dışsal Tatmin	22-33 (1)	135	3,25	0,67	0,86	0,423	-
	34-45 (2)	177	3,23	0,70			
	46 ve üstü (3)	102	3,34	0,69			
İş Tatmini (Genel)	**22-33 (1)**	**135**	**3,47**	**0,55**	**3,30**	**0,042***	**3 ile 1, 2**
	34-45 (2)	**177**	**3,47**	**0,61**			
	46 ve üstü (3)	**102**	**3,76**	**0,51**			
**Fark p<.05 düzeyinde anlamlıdır.*							

Öğretmenlerin yaşlarının, onların içsel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (*F=3,95 ve p<0,05*). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc Scheffe testine göre (Tablo 9); 46 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin (Grup 3) içsel tatmin düzeyleri, daha genç öğretmenlerin (Grup 1 ve 2) tatmin düzeylerinden anlamlı bir şekilde farklıdır.

Tablo: 9 Yaş Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamlı Farklar Testi (*N=414*)

Bağımlı Değişken	**(I) Yaş**	**(J) Yaş**	**Ortalama Farkı (I-J)**	***p***
İçsel Tatmin	22-33 (1)	34-45 (2)	-0,03	0,955
		46 ve üstü (3)	-0,33	0,037*
	34-45 (2)	22-33 (1)	0,03	0,955
		46 ve üstü (3)	-0,30	0,042*
	46 ve üstü (3)	22-33 (1)	0,33	0,037*
		34-45 (2)	0,30	0,042*
İş Tatmini	**22-33 (1)**	**34-45 (2)**	**0,00**	**1,000**
		46 ve üstü (3)	**-0,29**	**0,034***
	34-45 (2)	**22-33 (1)**	**0,00**	**1,000**
		46 ve üstü (3)	**-0,29**	**0,034***
	46 ve üstü (3)	**22-33 (1)**	**0,29**	**0,034***
		34-45 (2)	**0,29**	**0,034***
**Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.*				

Ortalama puanlara bakıldığında; 46 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin (Grup 3) içsel tatmin düzeylerinin, diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\overline{X}_{22\text{-}33\ yaş}=3,74;\ \overline{X}_{34\text{-}45\ yaş}=3,77$ ve $\overline{X}_{46\ yaş\ ve\ üstü}=4,07$).

Öğretmenlerin yaşlarının, onların genel iş tatmini düzeylerinde de anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=3,30$ *ve* $p<0,05$). Post-hoc Scheffe testine göre; içsel tatmin alt boyutunda olduğu gibi, 46 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin (Grup 3) iş tatmini düzeyleri, daha genç öğretmenlerin (Grup 1 ve 2) tatmin düzeylerinden anlamlı bir şekilde farklıdır. Ortalama puanlara bakıldığında; 46 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin (Grup 3) genel iş tatmini düzeylerinin, daha genç yaştaki öğretmenlerin genel iş tatmini düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{22\text{-}33\ yaş}=3,47;\ \overline{X}_{34\text{-}45\ yaş}=3,47$ ve $\overline{X}_{46\ yaş\ ve\ üstü}=3,76$).

3.2.5. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeyleri

Öğretmenlerin eğitim durumlarının, onların içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 10).

Tablo: 10 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair ANOVA Testi (*N=414*)

Alt Boyut/Ölçek	**Eğitim Durumu**	***N***	$\overline{X}$	***ss***	**ANOVA**		**Post-Hoc Scheffe**
					F	***p***	
İçsel Tatmin	Yüksekokul (1)	70	4,06	0,51	4,60	0,016*	1 ile 2, 3
	Üniversite (2)	298	3,91	0,58			2 ile 3
	Yüksek Lisans/ Doktora (3)	46	3,71	0,47			
Dışsal Tatmin	Yüksekokul (1)	70	3,51	0,69	3,28	0,039*	1 ile 2, 3
	Üniversite (2)	298	3,30	0,69			
	Yüksek Lisans/ Doktora (3)	46	3,21	0,67			
İş Tatmini (Genel)	**Yüksekokul (1)**	**70**	**3,76**	**0,55**	**3,53**	**0,030***	1 ile 2, 3
	Üniversite (2)	**298**	**3,58**	**0,57**			
	Yüksek Lisans/ Doktora (3)	**46**	**3,51**	**0,54**			

**Fark p<.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Öğretmenlerin eğitim durumlarının, onların içsel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (*F=4,60 ve p<0,05*). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc Scheffe testine göre (Tablo 11);

Tablo: 11 Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamlı Farklar Testi (*N=414*)

Bağımlı Değişken	**(I) Eğitim durumu**	**(J) Eğitim durumu**	**Ortalama Farkı (I-J)**	***p***
İçsel Tatmin	Yüksekokul (1)	Üniversite (2)	0,15	0,027*
		Yüksek Lisans/ Doktora (3)	0,35	0,011*
	Üniversite (2)	Yüksekokul (1)	-0,15	0,027*
		Yüksek Lisans/ Doktora (3)	0,20	0,019*
	Yüksek Lisans/ Doktora (3)	Yüksekokul (1)	-0,35	0,011*
		Üniversite (2)	-0,20	0,019*
Dışsal Tatmin	Yüksekokul (1)	Üniversite (2)	0,21	0,018*
		Yüksek Lisans/ Doktora (3)	0,30	0,013*
	Üniversite (2)	Yüksekokul (1)	-0,21	0,018*
		Yüksek Lisans/ Doktora (3)	0,09	0,217
	Yüksek Lisans/ Doktora (3)	Yüksekokul (1)	-0,30	0,013*
		Üniversite (2)	-0,09	0,217
İş Tatmini	**Yüksekokul (1)**	**Üniversite (2)**	**0,18**	**0,022***
		Yüksek Lisans/ Doktora (3)	**0,25**	**0,017***
	Üniversite (2)	**Yüksekokul (1)**	**-0,18**	**0,022***
		Yüksek Lisans/ Doktora (3)	**0,07**	**0,147**
	Yüksek Lisans/ Doktora (3)	**Yüksekokul (1)**	**-0,25**	**0,017***
		Üniversite (2)	**-0,07**	**0,147**

**Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.*

- Yüksekokul mezunu öğretmenler (Grup 1) ile üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin (Grup 2 ve 3) içsel tatmin düzeyleri arasında ve,
- Üniversite mezunu öğretmenler (Grup 2) ile yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin (Grup 3) içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Ortalama puanlara bakıldığında; yüksekokul mezunu öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerden daha yüksek, üniversite mezunu öğretmenlerin ise içsel tatmin düzeyleri yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerden daha yüksektir ($\overline{X}_{Yüksekokul}=4,06;$ $\overline{X}_{Üniversite}=3,91$ ve $\overline{X}_{Y.L./Doktora}=3,71$).

Öğretmenlerin eğitim durumlarının, onların dışsal tatmin düzeylerinde de anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=3,28$ ve $p<0,05$). Post-hoc Scheffe testine göre (Tablo 11); yüksekokul mezunu öğretmenler (Grup 1) ile üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin (Grup 2 ve 3) dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Ortalama puanlara bakıldığında; yüksekokul mezunu öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{Yüksekokul}=3,51;$ $\overline{X}_{Üniversite}=3,30$ ve $\overline{X}_{Y.L./Doktora}=3,21$).
Öğretmenlerin eğitim durumlarının, onların genel iş tatmini düzeylerinde de anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=3,53$ ve $p<0,05$). Post-hoc Scheffe testine göre; yüksekokul mezunu öğretmenler (Grup 1) ile üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin (Grup 2 ve 3) genel tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Ortalama puanlara bakıldığında; yüksekokul mezunu öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\overline{X}_{Yüksekokul}=3,76;$ $\overline{X}_{Üniversite}=3,58$ ve $\overline{X}_{Y.L./Doktora}=3,51$).

3.2.6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Tatmini Düzeyleri

Öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerinin, onların içsel ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 12).

Tablo: 12 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair
ANOVA Testi (*N=414*)

Alt Boyut/Ölçek	**Mesleki Kıdem**	***N***	$\overline{X}$	***ss***	**ANOVA**		**Post-Hoc Scheffe**
					F	***P***	
İçsel Tatmin	0-5 yıl (1)	46	3,72	0,61	3,97	0,038*	1, 2, 3 ile 4, 5
	6-10 yıl (2)	97	3,66	0,51			
	11-15 yıl (3)	122	3,76	0,54			
	16-20 yıl (4)	51	3,97	0,69			
	21yıl ve üstü (5)	98	4,04	0,51			
Dışsal Tatmin	0-5 yıl (1)	46	3,34	0,74	1,74	0,141	-
	6-10 yıl (2)	97	3,14	0,64			
	11-15 yıl (3)	122	3,29	0,62			
	16-20 yıl (4)	51	3,19	0,79			
	21yıl ve üstü (5)	98	3,37	0,72			
İş Tatmini (Genel)	**0-5 yıl (1)**	**46**	**3,48**	**0,63**	**4,12**	**0,029***	**1, 2, 3 ile 4, 5**
	6-10 yıl (2)	**97**	**3,35**	**0,50**			
	11-15 yıl (3)	**122**	**3,47**	**0,53**			
	16-20 yıl (4)	**51**	**3,72**	**0,70**			
	21yıl ve üstü (5)	**98**	**3,71**	**0,56**			
**Fark p<.05 düzeyinde anlamlıdır.*							

Öğretmenlerin kıdemlerinin, onların içsel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (*F=3,97 ve p<0,05*).

Post-hoc Scheffe testine göre (Tablo 13);

Tablo: 13 Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamlı Farklar Testi (*N=414*)

Bağımlı Değişken	**(I) Mesleki kıdem**	**(J) Mesleki kıdem**	**Ortalama Farkı (I-J)**	***p***
İçsel Tatmin	0-5 yıl (1)	6-10 yıl (2)	0,06	0,983
		11-15 yıl (3)	-0,04	0,997
		16-20 yıl (4)	-0,25	0,033*
		21 yıl ve üstü (5)	-0,32	0,021*
	6-10 yıl (2)	0-5 yıl (1)	-0,06	0,983
		11-15 yıl (3)	-0,10	0,773
		16-20 yıl (4)	-0,31	0,023*
		21 yıl ve üstü (5)	-0,38	0,014*
	11-15 yıl (3)	0-5 yıl (1)	0,04	0,997
		6-10 yıl (2)	0,10	0,773
		16-20 yıl (4)	-0,21	0,041*
		21 yıl ve üstü (5)	-0,28	0,026*
	16-20 yıl (4)	0-5 yıl (1)	0,25	0,033*
		6-10 yıl (2)	0,31	0,023*
		11-15 yıl (3)	0,21	0,041*
		21 yıl ve üstü (5)	-0,07	0,347
	21 yıl ve üstü (5)	0-5 yıl (1)	0,32	0,021*
		6-10 yıl (2)	0,38	0,014*
		11-15 yıl (3)	0,28	0,026*
		16-20 yıl (4)	0,07	0,347
İş Tatmini	**0-5 yıl (1)**	**6-10 yıl (2)**	**0,13**	**0,803**
		11-15 yıl (3)	**0,01**	**1,000**
		16-20 yıl (4)	**-0,24**	**0,032***
		21 yıl ve üstü (5)	**-0,23**	**0,035***
	6-10 yıl (2)	**0-5 yıl (1)**	**-0,13**	**0,803**
		11-15 yıl (3)	**-0,12**	**0,633**
		16-20 yıl (4)	**-0,37**	**0,018***
		21 yıl ve üstü (5)	**-0,36**	**0,020***
	11-15 yıl (3)	**0-5 yıl (1)**	**-0,01**	**1,000**
		6-10 yıl (2)	**0,12**	**0,633**
		16-20 yıl (4)	**-0,25**	**0,033***
		21 yıl ve üstü (5)	**-0,24**	**0,037***
	16-20 yıl (4)	**0-5 yıl (1)**	**0,24**	**0,032***
		6-10 yıl (2)	**0,37**	**0,018***
		11-15 yıl (3)	**0,25**	**0,033***
		21 yıl ve üstü (5)	**0,01**	**0,409**
	21 yıl ve üstü (5)	**0-5 yıl (1)**	**0,23**	**0,035***
		6-10 yıl (2)	**0,36**	**0,020***
		11-15 yıl (3)	**0,24**	**0,037***
		16-20 yıl (4)	**-0,01**	**0,409**

**Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.*

0-5, 6-10 ve 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (Grup 1, 2 ve 3) içsel tatmin düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin (Grup 4 ve 5) içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Ortalama puanlara bakıldığında; daha kısa mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin (Grup 1, 2 ve 3) içsel tatmin düzeyleri, daha uzun süreli mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (Grup 4 ve 5) içsel tatmin düzeylerinden daha düşüktür ($\overline{X}_{0\text{-}5\ yıl}=3,72;\ \overline{X}_{6\text{-}10\ yıl}=3,66;\ \overline{X}_{11\text{-}15\ yıl}=3,76;\ \overline{X}_{16\text{-}20\ yıl}=3,97$ ve $\overline{X}_{21\ yıl\ ve\ üstü}=4,04$).

Öğretmenlerin kıdemlerinin, onların genel iş tatmini düzeylerinde de anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=4,12$ ve $p<0,05$). Post-hoc Scheffe testine göre; içsel tatmin alt boyutunda olduğu gibi, 0-5, 6-10 ve 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (Grup 1, 2 ve 3) genel iş tatmini düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin (Grup 4 ve 5) genel iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Ortalama puanlara bakıldığında; daha kısa mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin (Grup 1, 2 ve 3) iş tatmini düzeyleri, daha uzun süreli mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (Grup 4 ve 5) iş tatmini düzeylerinden daha düşüktür ($\overline{X}_{0\text{-}5\ yıl}=3,48;\ \overline{X}_{6\text{-}10\ yıl}=3,35;\ \overline{X}_{11\text{-}15\ yıl}=3,47;\ \overline{X}_{16\text{-}20\ yıl}=3,72$ ve $\overline{X}_{21\ yıl\ ve\ üstü}=3,71$).

3.2.7. Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Sürelerine Göre İş Tatmini Düzeyleri

Öğretmenlerin, aynı okulda çalışma sürelerinin, onların içsel ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 14).

Tablo: 14 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair ANOVA Testi (*N=414*)

Alt Boyut/Ölçek	**Okulda Çalışma Süresi**	***N***	$\overline{X}$	***ss***	**ANOVA**		**Post-Hoc Scheffe**
					F	***p***	
İçsel Tatmin	1-11 ay (1)	62	3,71	0,49	4,99	0,008*	1, 2 ile 3, 4
	1-5 yıl (2)	178	3,67	0,60			
	6-10 yıl (3)	87	4,05	0,50			
	11 yıl ve üstü (4)	87	4,02	0,56			
Dışsal Tatmin	1-11 ay (1)	62	3,38	0,59	2,11	0,067	-
	1-5 yıl (2)	178	3,25	0,71			
	6-10 yıl (3)	87	3,33	0,61			
	11 yıl ve üstü (4)	87	3,29	0,74			
İş Tatmini (Genel)	**1-11 ay (1)**	**62**	**3,38**	**0,50**	**3,55**	**0,015***	**1, 2 ile 3, 4**
	1-5 yıl (2)	**178**	**3,46**	**0,60**			
	6-10 yıl (3)	**87**	**3,78**	**0,51**			
	11 yıl ve üstü (4)	**87**	**3,74**	**0,59**			
**Fark p<.05 düzeyinde anlamlıdır.*							

Öğretmenlerin çalışma sürelerinin, onların içsel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (*F=4,99 ve p<0,05*).

Tablo: 15 Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamlı Farklar Testi (*N=414*)

Bağımlı Değişken	**(I) Okulda çalışma süresi**	**(J) Okulda çalışma süresi**	**Ortalama Farkı (I-J)**	***p***
İçsel Tatmin	1-11 ay (1)	1-5 yıl (2)	0,04	0,350
		6-10 yıl (3)	-0,34	0,025*
		11 yıl ve üstü (4)	-0,31	0,030*
	1-5 yıl (2)	1-11 ay (1)	-0,04	0,350
		6-10 yıl (3)	-0,38	0,015*
		11 yıl ve üstü (4)	-0,35	0,022*
	6-10 yıl (3)	1-11 ay (1)	0,34	0,025*
		1-5 yıl (2)	0,38	0,015*
		11 yıl ve üstü (4)	0,03	0,975
	11 yıl ve üstü (4)	1-11 ay (1)	0,31	0,030*
		1-5 yıl (2)	0,35	0,022*
		6-10 yıl (3)	-0,03	0,975
İş Tatmini	**1-11 ay (1)**	**1-5 yıl (2)**	**-0,08**	**0,640**
		6-10 yıl (3)	**-0,40**	**0,002***
		11 yıl ve üstü (4)	**-0,36**	**0,012***
	1-5 yıl (2)	**1-11 ay (1)**	**0,08**	**0,640**
		6-10 yıl (3)	**-0,32**	**0,034***
		11 yıl ve üstü (4)	**-0,28**	**0,041***
	6-10 yıl (3)	**1-11 ay (1)**	**0,40**	**0,002***
		1-5 yıl (2)	**0,32**	**0,034***
		11 yıl ve üstü (4)	**0,04**	**0,977**
	11 yıl ve üstü (4)	**1-11 ay (1)**	**0,36**	**0,012***
		1-5 yıl (2)	**0,28**	**0,041***
		6-10 yıl (3)	**-0,04**	**0,977**

**Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.*

Post-hoc Scheffe testine göre (Tablo 15); aynı okulda 1-11 ay ve 1-5 yıl görev yapan öğretmenlerin (Grup 1 ve 2) içsel tatmin düzeyleri ile 6-10 ve 11 yıl ve üstü bir süredir görev yapan öğretmenlerin (Grup 3 ve 4) içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Ortalama puanlara bakıldığında; daha uzun süredir aynı

okulda görev yapan öğretmenlerin (Grup 3 ve 4) içsel tatmin düzeyleri, daha kısa süredir aynı okulda görev yapan öğretmenlerin (Grup 1 ve 2) içsel tatmin düzeylerinden daha yüksektir ($\overline{X}_{1\text{-}11\ ay}=3,71;\ \overline{X}_{1\text{-}5\ yıl}=3,67;\ \overline{X}_{6\text{-}10\ yıl}=4,05$ ve $\overline{X}_{11\ yıl\ ve\ üstü}=4,02$).

Öğretmenlerin çalışma sürelerinin, onların genel iş tatmini düzeylerinde de anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=3,55$ ve $p<0,05$). Post-hoc Scheffe testine göre;

Aynı okulda 1- 11 ay ve 1- 5 yıl görev yapan öğretmenlerin (Grup 1 ve 2) genel iş tatmini düzeyleri ile 6-10 ve 11 yıl ve üstü bir süredir görev yapan öğretmenlerin (Grup 3 ve 4) genel iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Ortalama puanlara bakıldığında; daha uzun süredir aynı okulda görev yapan öğretmenlerin (Grup 3 ve 4) genel iş tatmini düzeyleri, daha kısa süredir aynı okulda görev yapan öğretmenlerin (Grup 1 ve 2) genel iş tatmini düzeylerinden daha yüksektir ($\overline{X}_{1\text{-}11\ ay}=3,38;\ \overline{X}_{1\text{-}5\ yıl}=3,46;\ \overline{X}_{6\text{-}10\ yıl}=3,78$ ve $\overline{X}_{11\ yıl\ ve\ üstü}=3,74$).

3.2.8. Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Tatmini Düzeyleri

Tablo: 16 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair T-Testi (*N=414*)

Alt Boyut/Ölçek	**Branş**	***N***	$\overline{X}$	***ss***	s_h	**t-test**		
						t	***sd***	***p***
İçsel Tatmin	Sınıf Öğretmeni	212	3,98	0,56	0,04	2,36	412	0,013*
	Branş Öğretmeni	202	3,70	0,55	0,04			
Dışsal Tatmin	Sınıf Öğretmeni	212	3,29	0,69	0,05	0,84	412	0,403
	Branş Öğretmeni	202	3,24	0,68	0,05			
İş tatmini (Genel)	**Sınıf Öğretmeni**	**212**	**3,69**	**0,57**	**0,04**	**2,17**	**412**	**0,020***
	Branş Öğretmeni	**202**	**3,42**	**0,56**	**0,04**			
**Fark p< .05 düzeyinde anlamlıdır.*								

Sınıf ve branş öğretmenlerinin içsel tatmin düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($t=2,36$ *ve* $p<,05$). Sınıf öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri, branş öğretmenlerinin içsel tatmin düzeylerinden daha yüksektir ($\overline{X}_{Sınıf\ Öğretmeni}=3,98$ ve $\overline{X}_{Branş\ Öğretmeni}=3,70$).

Sınıf ve branş öğretmenlerinin dışsal tatmin düzeylerinde ise anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır (*t=0,84 ve p>,05*).

Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin genel iş tatmini düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklı olduğu ve bu farkın sınıf öğretmenleri lehine olduğu bulunmuştur (*t=2,17 ve p<,05*). Sınıf öğretmenlerin genel iş tatmini düzeyleri, branş öğretmenlerinden daha yüksektir ($\overline{X}_{Sınıf\ Öğretmeni}$*=3,69* ve $\overline{X}_{Branş\ Öğretmeni}$*=3,42*).

3.2.9. Öğretmenlerin Mesleklerini Kendi İstekleri ile Seçmelerine Göre İş Tatmini Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleği kendi istekleri ile seçmeleri durumunun, onların iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığı parametrik olmayan Mann-Whitney U testi ile incelenmiş ve içsel tatmin, dışsal tatmin ile genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 17).

Tablo: 17 Öğretmenlerin İş tatmini Düzeyi Puanlarının Mesleği Kendi İsteği İle Seçme Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair Mann-Whitney U Testi (*N=414*)

Boyut	**Mesleği Kendi İsteği ile Seçme**	***n***	$\overline{X}$	***ss***	**Sıra Ortalaması**	**Mann-Whitney U**	
						Z	***p***
İçsel Tatmin	Evet	362	3,89	0,51	214,82	3,29	0,001*
	Hayır	52	3,51	0,75	156,55		
Dışsal Tatmin	Evet	362	3,31	0,65	213,71	2,79	0,005*
	Hayır	52	2,95	0,86	164,25		
İş Tatmini (Genel)	**Evet**	**362**	**3,60**	**0,52**	**214,84**	**3,30**	**0,001***
	Hayır	**52**	**3,23**	**0,74**	**156,38**		
** Fark p< .001 düzeyinde anlamlıdır.*							

Öğretmenlerin, mesleği kendi istekleri ile seçme durumlarının, onların içsel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açtığı bulunmuştur (*Z=3,29 ve p<0,05*). Ortalama puanları incelediğimizde; mesleği kendi isteği ile seçen öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin, öğretmenliği kendi isteği ile seçmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{Evet}$*=3,89;* $\overline{X}_{Hayır}$*=3,51*).

Öğretmenlerin, mesleği kendi istekleri ile seçme durumlarının, onların dışsal tatmin düzeylerinde de anlamlı bir farklılaşmaya yol açtığı bulunmuştur (*Z=2,79 ve p<0,05*). Ortalama puanları incelediğimizde; mesleği kendi isteği ile seçen öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin, öğretmenliği kendi isteği ile seçmeyenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\overline{X}_{Evet}$*=3,31;* $\overline{X}_{Hayır}$*=2,95*).

Son olarak, öğretmenlerin, mesleği kendi istekleri ile seçme durumlarının, onların genel iş tatmini düzeylerinde de anlamlı bir farklılaşmaya yol açtığı bulunmuştur (*Z=3,30 ve p<0,05*). Ortalama puanları incelediğimizde; mesleği kendi isteği ile seçen öğretmenlerin genel iş tatmini düzeylerinin de, öğretmenliği kendi isteği ile seçmeyenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\overline{X}_{Evet}$*=3,60;* $\overline{X}_{Hayır}$*=3,63*).

3.2.10. Öğretmenlerin Okul Türlerine Göre İş Tatmini Düzeyleri

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün dışsal tatmin ile genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 18).

Tablo: 18 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair Mann-Whitney U Testi (*N=414*)

Boyut	**Okul Türü**	***n***	$\overline{X}$	***ss***	**Sıra Ortalaması**	**Mann-Whitney U**	
						Z	***p***
İçsel Tatmin	Devlet Okulu	356	3,84	0,56	206,90	0,25	0,802
	Özel Okul	58	3,82	0,57	211,16		
Dışsal Tatmin	Devlet Okulu	356	3,22	0,69	198,71	3,71	0,000**
	Özel Okul	58	3,55	0,61	261,47		
İş Tatmini (Genel)	**Devlet Okulu**	**356**	**3,53**	**0,57**	**201,57**	**2,50**	**0,012***
	Özel Okul	**58**	**3,69**	**0,55**	**243,91**		
** Fark p< .05 ve **Fark p<.001 düzeyinde anlamlıdır.*							

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün dışsal tatmin düzeylerinde anlamlı bir farka neden olduğu ve bu farkın özel okullarda çalışanlar lehine olduğu bulunmuştur (*Z=3,71 ve p<0,001*). Ortalama puanları incelediğimizde; özel okullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{Devlet\ O.}$*=3,22;* $\overline{X}_{Özel\ O.}$*=3,55*).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün, genel iş tatmini düzeylerinde de anlamlı bir farka neden olduğu ve bu farkın yine özel okullarda çalışanlar lehine olduğu bulunmuştur (*Z=2,50 ve p<0,05*). Ortalama puanları incelediğimizde; özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\overline{X}_{Devlet\ O.}$*=3,53;* $\overline{X}_{Özel\ O.}$*=3,69*).

3.2.11. Öğretmenlerin Aylık Gelirlerine Göre İş Tatmini Düzeyleri

Öğretmenlerin aylık gelirinin dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 19).

Tablo: 19 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair ANOVA Testi (*N=414*)

Alt Boyut/Ölçek	**Aylık Gelir**	***N***	$\overline{X}$	***ss***	**ANOVA**		**Post-Hoc Scheffe**
					F	***P***	
İçsel Tatmin	1250-1500 (1)	70	3,83	0,60	1,02	0,384	-
	1500-1750 (2)	145	3,78	0,55			
	1750-2000 (3)	118	3,88	0,53			
	2000 ve üstü (4)	81	3,89	0,56			
Dışsal Tatmin	1250-1500 (1)	70	3,07	0,72	3,00	0,031*	1, 2 ile 3, 4
	1500-1750 (2)	145	3,07	0,66			
	1750-2000 (3)	118	3,47	0,69			
	2000 ve üstü (4)	81	3,48	0,68			
İş Tatmini (Genel)	**1250-1500 (1)**	**70**	**3,40**	**0,60**	**3,31**	**0,016***	**1, 2 ile 3, 4**
	1500-1750 (2)	**145**	**3,37**	**0,56**			
	1750-2000 (3)	**118**	**3,72**	**0,57**			
	2000 ve üstü (4)	**81**	**3,74**	**0,56**			

**Fark p<.05 düzeyinde anlamlıdır.*

Tablo:20 Aylık Gelir Değişkenine İlişkin Scheffe Anlamlı Farklar Testi (*N=414*)

Bağımlı Değişken	(I) Aylık gelir	(J) Aylık gelir	Ortalama Farkı (I-J)	***p***
Dışsal Tatmin	1250-1500 (1)	1500-1750 (2)	0,00	1,000
		1750-2000 (3)	-0,40	0,003*
		2000 ve üstü (4)	-0,41	0,001*
	1500-1750 (2)	1250-1500 (1)	0,00	1,000
		1750-2000 (3)	-0,40	0,003*
		2000 ve üstü (4)	-0,41	0,001*
	1750-2000 (3)	1250-1500 (1)	0,40	0,003*
		1500-1750 (2)	0,40	0,003*
		2000 ve üstü (4)	-0,01	1,000
	2000 ve üstü (4)	1250-1500 (1)	0,41	0,001*
		1500-1750 (2)	0,41	0,001*
		1750-2000 (3)	0,01	1,000
İş Tatmini	**1250-1500 (1)**	**1500-1750 (2)**	**0,03**	**0,988**
		1750-2000 (3)	**-0,32**	**0,011***
		2000 ve üstü (4)	**-0,34**	**0,009***
	1500-1750 (2)	**1250-1500 (1)**	**-0,03**	**0,988**
		1750-2000 (3)	**-0,35**	**0,006***
		2000 ve üstü (4)	**-0,37**	**0,004***
	1750-2000 (3)	**1250-1500 (1)**	**0,32**	**0,011***
		1500-1750 (2)	**0,35**	**0,006***
		2000 ve üstü (4)	**-0,02**	**0,999**
	2000 ve üstü (4)	**1250-1500 (1)**	**0,34**	**0,009***
		1500-1750 (2)	**0,37**	**0,004***
		1750-2000 (3)	**0,02**	**0,999**

**Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.*

Öğretmenlerin aylık gelirinin dışsal tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (*F=3,00 ve p<0,05*). Post-hoc Scheffe testine göre (Tablo 20); aylık geliri 1250-1500 TL ve 1500-1750 TL olan öğretmenlerin (Grup 1 ve 2) dışsal tatmin düzeyleri ile aylık geliri 1750-2000 TL ve 2000 TL ve üstü olan öğretmenlerin (Grup 3 ve 4) dışsal tatmin düzeyleri arasında

anlamlı bir fark vardır. Ortalama puanlara bakıldığında; aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin (Grup 3 ve 4) dışsal tatmin düzeyleri, aylık gelirleri daha az olan öğretmenlerin (Grup 1 ve 2) dışsal tatmin düzeylerinden daha yüksektir ($\overline{X}_{1250\text{-}1500}=3,07$; $\overline{X}_{1500\text{-}1750}=3,07$; $\overline{X}_{1750\text{-}2000}=3,47$ ve $\overline{X}_{2000 \text{ ve üstü}}=3,48$).

Öğretmenlerin aylık gelirinin genel iş tatmini düzeylerinde de anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($F=3,31$ ve $p<0,05$). Post-hoc Scheffe testine göre; aylık geliri 1250-1500 TL ve 1500-1750 TL olan öğretmenlerin (Grup 1 ve 2) genel iş tatmini düzeyleri ile aylık geliri 1750-2000 TL ve 2000 TL ve üstü olan öğretmenlerin (Grup 3 ve 4) genel iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Ortalama puanlara bakıldığında; yine yüksek aylık geliri olan öğretmenlerin (Grup 3 ve 4) genel iş tatmini düzeyleri, aylık gelirleri daha az olan öğretmenlerin (Grup 1 ve 2) genel iş tatmini düzeylerinden daha yüksektir ($\overline{X}_{1250\text{-}1500}=3,40$; $\overline{X}_{1500\text{-}1750}=3,37$; $\overline{X}_{1750\text{-}2000}=3,72$ ve $\overline{X}_{2000 \text{ ve üstü}}=3,74$).

3.2.12. Öğretmenlerin Kadro Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeyleri

Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin kadro durumunun içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 21).

Tablo: 21 Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Puanlarının Kadro Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Dair Mann-Whitney U Testi (*N=356*)

Boyut	**Kadro Durumu (Devlet Okulları)**	***n***	$\overline{X}$	***ss***	**Sıra Ortalaması**	**Mann-Whitney U**	
						Z	***p***
İçsel Tatmin	Kadrolu	339	4,12	0,56	235,62	2,35	0,019*
	Sözleşmeli/ Ücretli	17	3,83	0,45	175,64		
Dışsal Tatmin	Kadrolu	339	3,56	0,69	232,56	2,22	0,026*
	Sözleşmeli/ Ücretli	17	3,20	0,63	175,79		
İş Tatmini (Genel)	**Kadrolu**	**339**	**3,84**	**0,57**	**237,71**	**2,43**	**0,015***
	Sözleşmeli/ Ücretli	**17**	**3,52**	**0,53**	**175,53**		
** Fark p< .05 düzeyinde anlamlıdır.*							

Öğretmenlerin kadro durumunun içsel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farka neden olduğu ve bu farkın kadrolu öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur (*Z=2,35 ve p<0,05*). Ortalama puanları incelediğimizde; kadrolu öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin, sözleşmeli/ücretli görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{Kadrolu}$*=3,22;* $\overline{X}_{Sözleşmeli/Ücretli}$*=3,55*).

Öğretmenlerin kadro durumunun dışsal tatmin düzeylerinde de anlamlı bir farka neden olduğu ve bu farkın yine kadrolu öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur (*Z=2,22 ve p<0,05*). Ortalama puanları incelediğimizde; kadrolu öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin, sözleşmeli/ücretli görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($\overline{X}_{Kadrolu}$*=3,56;* $\overline{X}_{Sözleşmeli/Ücretli}$*=3,20*).

Son olarak, öğretmenlerin kadro durumunun genel iş tatmini düzeylerinde de anlamlı bir farka neden olduğu ve bu farkın yine kadrolu öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur (*Z=2,43 ve p<0,05*). Ortalama puanları incelediğimizde; kadrolu öğretmenlerin genel iş tatmini düzeylerinin, sözleşmeli/ücretli görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir ($\overline{X}_{Kadrolu}$*=3,84;* $\overline{X}_{Sözleşmeli/Ücretli}$*=3,52*).

BÖLÜM IV

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde, elde edilen bulgulardan yola çıkarak araştırma sonuçları ile karşılaştırmalar yapılmış; uygulamacı ve araştırmacılara yönelik sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

4.1. Sonuç

Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre inceleme amacıyla yazılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar şöyle özetlenebilir:

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin %71,0 kadın, kalan %29,0'u erkektir. Öğretmenlerin %78,5'i evli, %21,5'i ise bekârdır ve %67,9'unun çocuğu/çocukları vardır.
- . En büyük yaş grubu %25,4 ile 34- 39 yaş aralığında, en küçük yaş grubu ise %2,2 ile 58 yaş ve üzeri öğretmenlerden meydana gelmektedir.
- Öğretmenlerin %72,0 ile üniversite mezunudur. Sadece %0,5'i yüksek lisans/doktora yapmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakıldığında, en büyük grubu %29,5 ile mesleği 11- 15 yıldır yapanların, en küçük grubu ise mesleği 1 yıldan az bir süredir yapanların (%1,9) olduğu görülmektedir.

- Şu an görev yapılan okuldaki çalışma süresine bakıldığında ise öğretmenlerin %43,0 ile 1- 5 yıldır aynı yerde çalıştıkları görülmektedir. 26 yıl ve üstü bir süredir şu anki okulda görev yapanların oranı ise %0,2 olarak bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin %51,2'si sınıf ve %48,8'i branş öğretmenidir. Bu öğretmenlerin %87,4'ü öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtiklerini, %12,6'sı ise istemeyerek seçtiklerini belirtmişlerdir.
- Öğretmenlerin gelir durumuna bakıldığında %35,0 ile en büyük grubun aylık geliri 1500- 1750 TL arasında olanların olduğu görülmektedir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin %86,0 bir devlet ilköğretim okulunda, %14,0'ü ise özel bir okulda çalışmaktadır. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin %95,2'si kadrolu, %1,7'si sözleşmeli ve %3,1'i ücretlidir.
- Kadın öğretmenlerin içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel iş tatmini düzeyleri açısından da kadın öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- Evli öğretmenlerin içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel iş tatmini düzeyleri açısından da evli öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- Çocuğu olan öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin, çocuğu olmayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ancak dışsal tatmin düzeyinde ise anlamlı farklılaşma bulunamamıştır. Genel iş tatmini düzeylerine bakıldığında, çocuk sahibi olanların iş tatmini, çocuğu olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.
- 46 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin, içsel tatmin düzeylerinin, diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. 46 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin genel iş tatmini düzeylerinin, daha genç yaştaki öğretmenlerin genel iş tatmini düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Öğretmenlerin eğitim durumlarının, onların içsel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Yüksekokul mezunu öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerden daha yüksek; üniversite mezunu öğretmenlerin ise

içsel tatmin düzeyleri**,** yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerden daha yüksektir. Öğretmenlerin eğitim durumlarının, onların dışsal tatmin düzeylerinde de anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Yüksekokul mezunu öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumlarının, genel iş tatmini düzeylerine bakıldığında, yüksekokul mezunu öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

- Öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerinin, onların içsel ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. 0-5, 6-10 ve 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, içsel tatmin düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Daha kısa mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, içsel tatmin düzeyleri, daha uzun süreli mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, içsel tatmin düzeylerinden daha düşüktür. Genel iş tatmini düzeylerine bakıldığında ise sonuç değişmemektedir.
- Öğretmenlerin şu an görev yaptıkları okullarda çalışma sürelerinin, onların içsel ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. Daha uzun süredir şu anki okulda görev yapan öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri, daha kısa süredir şu anki okulda görev yapan öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinden daha yüksektir. Genel iş tatmini düzeylerine bakıldığında da sonuç aynıdır.
- Sınıf ve branş öğretmenlerinin, onların içsel ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri, branş öğretmenlerinin içsel tatmin düzeylerinden daha yüksektir. Genel iş tatmini düzeylerinde de sonuç değişmemektedir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin dışsal tatmin düzeylerinde ise anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleği kendi istekleri ile seçmeleri durumunun, onların iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığı incelenmiş ve içsel tatmin, dışsal tatmin ile genel iş tatmini

düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. Mesleği kendi isteği ile seçen öğretmenlerin içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeylerinin, öğretmenliği kendi isteği ile seçmeyenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün dışsal tatmin ile genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal tatminlerinin ve genel iş tatmini düzeylerinin, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- Öğretmenlerin aylık gelirinin, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. Aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeyleri aylık gelirleri daha az olan öğretmenlerin dışsal ve genel tatmin düzeylerinden daha yüksektir.
- Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin kadro durumunun içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. Kadrolu öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinin, sözleşmeli/ücretli görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmini algılama düzeyi 'Memnunum' düzeyinde gerçekleşmiştir. Genel olarak içsel tatmin alt boyutu ifadelerinin oldukça yüksek puanlandığı görülebilir. En yüksek ortalama puan "*Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden*" ifadesi için, 'Çok memnunum' düzeyinde verilmiştir. En düşük ortalama puanın ise. *"Çalışma şartları yönünden*" ve "*Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden*" ifadelerine, 'Kararsızım' düzeyinde verilmiştir.

Öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri, içsel tatmin düzeylerinden daha düşük gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin dışsal tatminlerinin 'Kararsızım' düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. En yüksek ortalama puan "*Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden*" ifadesi için, 'Memnunum' düzeyinde verilmiştir. En düşük ortalama puanın ise, " *Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden*" ifadesine, 'Memnunum değilim' düzeyinde verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş tatmini ortalaması 'Memnunum' düzeyinde olmuştur.

4.2. Tartışma

Bu bölümde araştırmaya katılan ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet yönünden dağılımlarında bir farklılık görülmektedir. Bayan öğretmenlerin sayısı (%71), erkek öğretmenlerden (%29) fazladır. Bu durumu, toplumumuzda, öğretmenlik mesleğinin daha çok bayanlar için en uygun meslek olduğu düşüncesiyle (yarım günün boş olması öğretmenin, evine, çocuğuna daha fazla zaman ayırabilmesi, tatil süresinin uzun olması gibi avantajlar) ilişkilendirmek mümkündür. Yapılan analizlere göre; bayan öğretmenlerin; içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeyleri erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma şartları açısından bayanlar tarafından en çok tercih edilen öğretmenlik mesleğinin onları bu yönden, erkeklere oranla, daha fazla tatmin etmeleri doğal bir sonuçtur. Tan (2003)'ın araştırma bulgularına göre; cinsiyet değişkeninin iş tatminini etkilemediği sonucu tespit edilmiştir. Buna karşılık Sarpkaya (2000)'nın araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş tatmini, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Medeni durum değişkenine göre; evli öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeyleri bekar öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu sonuç Özdayı (1990)'nın araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Ayrıca araştırma sonucunda, çocuğu olan öğretmenlerin olmayanlara göre daha fazla tatmin oldukları görülmektedir. Sarpkaya (2000)'nın araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin iş tatmini medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Yaş değişkenine göre; öğretmenlerin yaşlarının, onların içsel ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş tatmini düzeyi, daha genç öğretmenlerin tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu Demir (2001) ile Gleen ve arkadaşlarının (1977) yaptıkları araştırmalar ile örtüşürken, Hickmann ve Lynn (1996; Akt: Gergin, 2006, s. 75), ve Sarpkaya (2000)'nın bulguları ile örtüşmemektedir. Gleen ve arkadaşlarının yaptığı araştırmada, yaş arttıkça iş tatmininde yükselme olduğu saptanmıştır. Demir'in araştırma bulgularına göre ise, iş tatmini düzeyleri yaş değişkeni yönüyle 21-30 yaş ile 41 ve daha fazla yaş grubu öğretmenleri arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Hickmann ve Lynn, Tan ve

Sarpkaya'nın araştırmalarında ise, öğretmenlerin iş tatmini ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Öğretmenlerin eğitim durumlarının, onların içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Yüksekokul mezunu öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerden daha yüksek, üniversite mezunu öğretmenlerin ise içsel tatmin düzeyleri yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerden daha yüksektir. Yüksekokul mezunu öğretmenlerin dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeyleri üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerden daha yüksektir.

Burris (1983)'in araştırma bulgularında göre; öğrenim düzeyi yükseldikçe, çalışanların iş tatminlerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerinin, onların içsel ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Daha kısa mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin (0-5, 6-10, 11-15 yıl) iş tatmini düzeyleri, daha uzun süreli mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (16-20 ve 21 yıl ve üstü) iş tatmini düzeylerinden daha düşüktür. Bu bulgu Demir (2001) ve Tan (2003)'ın araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Deneyim arttıkça mesleki meşguliyet insanlarda daha fazla haz yaratmaktadır. Çünkü kişiler uzun yıllar içinde kendilerini meslekleriyle bütünleşmiş hissetmektedirler denilebilir.

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerinin onların içsel ve genel iş tatminde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Daha uzun süredir (6-10, 11 yıl)aynı okulda görev yapan öğretmenlerin içsel ve genel iş tatmini düzeyleri, daha kısa süredir (1-11 ay, 1-5 yıl) aynı okulda görev yapan öğretmenlerin genel iş tatmini düzeylerinden daha yüksektir. İnsanlar uzun süre kaldıkları yerin ortamına alışıp, şartları iyileştirme yoluna gittiklerinden tatmin düzeyleri de daha yüksektir denilebilir.

Branş değişkenine göre; sınıf öğretmenlerin içsel ve genel iş tatmini düzeyleri, branş öğretmenlerinden daha yüksektir. Öğretmenin, aynı öğrencilerle sürekli birlikte olması aralarındaki bağın daha da kuvvetli olmasını sağlamış, bu da iş tatmin düzeyini arttırmış olabilir.

Mesleği kendi isteği ile seçen öğretmenlerin, içsel ve genel iş tatmini düzeylerinin, öğretmenliği kendi isteği ile seçmeyenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türünün dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farka neden olduğu ve bu farkın özel okullarda çalışanlar lehine olduğu bulunmuştur. Özel okulların öğretmenlerine sağladığı iş ortamının, araç-gereç, fiziki imkanların, devlet okulunda çalışan öğretmenlerde bulunmaması tatmin düzeyini etkilemiş olabilir.

Aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri, aylık gelirleri daha az olan öğretmenlerin tatmin düzeylerinden daha yüksektir

Öğretmenlerin kadro durumunun, içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinde de anlamlı bir farka neden olduğu ve bu farkın yine kadrolu öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur.

4.3. Öneriler

Bu araştırmanın daha faydalı olabilmesi için, elde edilen sonuçlara paralel olarak şu önerilerde bulunulabilir.

4.3.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

- Yöneticiler, öğretmenlere destek olup, yapılan işlere güven duyduğunu hissettirmelidir.
- Yöneticiler, davranışlarında tutarlı olmalıdır.
- Yöneticiler, ödüllendirme aşamasında öğretmenlere adil davranmaya önem vermelidirler.
- Öğretmenler, görevini gereklerine uygun olarak yaptığında yöneticileri tarafından takdir edilmelidir.
- Okullarda yöneticilerin ve öğretmenlerin arasındaki iletişimi arttırmak amacıyla sık sık toplantılar, faaliyetler ve çalışmalar yapılmalıdır.
- Araştırma bulgularına göre; özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri, devlet okulunda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenle, devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin ücretleri iyileştirilmeli, ders araç gereçlerinin müfredata uygun ve yeterli sayıda olması sağlanmalıdır.

4.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırma İstanbul İli Maltepe ilçesindeki okullarda yapılmıştır. Bu alanda yapılacak çalışmalar, tüm okul düzeylerinde, Türkiye'nin başka il ve ilçelerinde yapılabilir.
- İş tatmininin performans ve terfi ile ilişkisi araştırılabilir.
- İş tatmininin kıdeme olan etkisi tartışılabilir.
- İş tatmininin ne gibi sonuçlar doğurduğu araştırılabilir.
- İş tatminini etkileyen faktörler sorgulanabilir.
- Hijyen faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkileri araştırılabilir.
- Yöneticilerin iş tatminlerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla araştırmalar yapılabilir.
- Örgütlerdeki olumlu pekiştireçlerin iş tatmini ile ilişkisi araştırılabilir.
- Ülkemizde demografik özelliklerin iş tatmini ilişkisi konusunda araştırmaların oldukça sınırlı olduğu düşünüldüğünde, araştırmaların farklı sektörlerde çalışan personel üzerinde de yapılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülebilir.
- Bu araştırma sonuçları dikkate alınarak öğretmenlerin iş tatminlerini arttırmaya yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

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

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

Akçay, C. (1996). *Okul Yönetimi (Ders Notları*). Ankara: 72 Ofset Tesisleri

Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25.

Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Alkan, C. (2000). İki Binli Yıllarda Öğretmenlik Mesleğinin Yeniden Yapılandırılması ve Öğretmen Adaylarının Yetiştirilmesi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Sayı: 271, 12-14.

Altaş, S.S., Çekmecelioğlu, H.G. (2007). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*,7 (28), 47-57.

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

Ardıç, K., Baş, T. (2002) Comparison of Job Satisfaction of Public and Private University Academians in Turkey. *METU Journal of Development*, Vol. 29, 27-46.

Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Ayhan, R. (2007). Duygusal zeka ve Liderlik. http://www.kho.edu.tr/enstitu/liderlik2004/bildiriler/12.%20Riza%20AYHAN.pdf, (24. 05. 2011).

Bakan, İ., Büyükmeşe,T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (7), 1-30.

Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu.* (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Barutçugil, İ. (2004). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Baş, T., Ardıç, K. (2004). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği. *İktisat, İşletme ve Finans* , (17), 72- 81.

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

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

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

Bilir, P. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları*. (Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları

Budak, G., Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları 5. Basım

Bursalıoğlu, Z. (1991). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Yayınları, No: 11.

Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 11.Basım

Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri Analizi El Kitabı* (3. baskı). Ankara: Pegem Yayınları

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 7. Baskı. Ankara: Pegem Yayınları

Chusmir, L. H., Parker, B. (2001). "Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviours: Gender Differences" *The Journal of Social Psychology*, Vol. 132, 87-89.

Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*: İstanbul: Remzi Kitabevi, 10. Basım.

Çekmecelioğlu, H. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 153- 168.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çimen, M., Şahin İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4).

Çotuksöken, B. (2003). *Felsefe Açısından Eğitim ve Kültür Kavramları*. Çotuksöken, B., (Ed.), Felsefe Söyleşileri I-II içinde (77-81), İstanbul Maltepe Üniversitesi Yayınları.

Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi,* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Demirel, Ö. (2003). Eğitimde Program Geliştirme. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Deniz, M. (2005). Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Tatmini. Tikici, M.,(Ed.), *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler* içinde 97. Ankara: Nobel Yayınları.

Dessler, G. (1980).*Human Behavior, Improving Performance At Work*. Virginia: Reston Publishing Company.

Dorman, C., Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 22, 483-504.

Duman, C. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatminleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Duman, T. (1991). *Türkiye'de Ortaöğretime Öğretmen Yetiştirme (Tarihi Gelişimi)*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

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

Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, 272(2) İstanbul: Dönence Basım Yayın.

Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İ. Ü. İşletme Fakültesi Araştırma ve Yardım Vakfı Yayını, No:5, Dönence Basım Yayın.

Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayın

Eren, E. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayın, 8. Baskı

Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın, 6. Basım.

Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Ergenç, A. (1982). İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti- Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri. *Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu.* Ankara: TODAİE Yayınları, No: 401, s. 309- 314.

Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım. İstanbul: 5.Baskı.

Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları 2. Baskı.

Fidan, N., Erden M. (1994). *Eğitime Giriş*. Ankara: Meteksan Matbaacılık.

Gazioğlu, Ş., Tansel, A. (2002a). Job Satisfaction, Work Environment and Relations with Managers in Britain. Erc Working Papers in Economics, 03/03.

Gazioğlu, Ş., Tansel, A. (2002b). Job Satisfaction, Work Environment and Relations with Managers in Britain. *Erc Working Papers in Economics*, 03/04.

Groot, W., M. Van den Brink H. (1999). Job Satisfaction of Older Workers. *International Journal of Manpower*, 20(6), 355.

Günbayı, İ. (2000). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Önem Puanları. *Verimlilik Dergisi*. Sayı: 2, 93- 112.

İbicioğlu, H. (1999). İşletmelerde İnsangücü Verimliliğinin Arttırılmasında Örgüt İçi İletişimin Rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2) Kütahya.

İmamoğlu, R. (2002). *Bazı Takım ve Ferdi Spor Branşlarındaki Antrenörlerinin İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü.

İmamoğlu, S.Z., Keskin, H., Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1), 167-176.

İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, MPM Yayını, No: 401. Ankara: Yeniçağ Basım.

İşcan, Ö. F., Timuroğlu, K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 1, (124).

Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Tekışık Web Ofset Tesisleri, 11. Baskı.

Karaduman, A. (2002). *Ekip Çalışmasında Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım 14. Baskı.

Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış*. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No: 223, İstanbul.

Kaynak, T. (1995). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*. Yenilenmiş 2. Baskı. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115-36.

King, M., Murray, M., Atkinson, T. (1982). Background, Personality, Job Characteristics and Satisfaction With Work In a National Sample. *Human Relations*, 35 (2), 119-133.

Koç, Z. (2001). Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *G.Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 9 (2), 395- 410.

Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın, genişletilmiş 9. Baskı.

Kolasa; B.J. (1979). *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. (Çev. Kemal Tosun ve Diğ.). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 1.1. E. Yayın No:42.

Leech, N.L. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. London: Lawrance Erlbaum Associates Publishers

Luthans, F. (1992) *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Company, Sixth Edition.

Oğuzkan, F.(1993). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Emel Matbaacılık.

Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 470, Ankara: Sevinç Matbaası.

Oral, S., Kuşluvan, Z. (1997). Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 3, 93- 116.

Özcan, Y. (2006). *İlköğretim Öğretmenlerinin İş tatmini ile Yöneticileri İçin Algıladıkları Liderlik Davranışı Arasındaki İlişki Düzeyi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özcan, H. (1991). *Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu Ankara Bölge Müdürlüğü Yurtları Yönetim İşgörenlerinin İş Doyumu.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel veri Analizi* (Çok Değişkenli Analizler). Eskişehir: Kaan Kitabevi. 5. baskı

Özdayı, N. (1991). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması. M. Ü. A. *Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. Sayı: 3, 21.

Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.

Özgüven, İ.E. (2003*). Endüstri Psikolojisi,* Ankara: Pegem Yayınları

Özkalp, E., Kırel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi ESB Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları,111.

Özkalp, E., Kırel, Ç. (1998). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi ESB Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları,3. Baskı.

Özkalp, E., Kırel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi ESB Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No: 149.

Özkan, H., Albayrak, M., Berber, K. (2005). Öğretmen Adaylarının İlköğretim Okullarında Yaptıkları Öğretmenlik Uygulamasının Yetişmelerindeki Rolü. *Milli Eğitim Dergisi.* 33 (168).http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/168/index3-berber.htm

Öztürk, A., Güzelsoydan, Y.S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 15 (1-2), 333-347.

Öztürk, Z., Dündar, H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (2), 57-67.

Öztürk, A., Özdemir, F. (2003). İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17 (1-2), 189-202.

Saal, F.E., Knight, P.A. (1988). *Industrial/Organizational Psychology Science and Practice*. California: Brooks/ Cole Publishing Company.

Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Çalışma Psikolojisi.* Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları

Sapancalı, F. (1993). Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar. *Verimlilik Dergisi*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 4, 63.

Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Manisa İli Örneği). *Amme İdaresi Dergisi*, 33 (3), 121- 123.

Schultz, D. & Schultz, S. E.(1998). *Pschology and Work Today*, Prentice-Hall Inc, 7th Edition, New Jersey.

Silah, M. (1997). İş Tatmini. *Kalkınmada Anahtar Dergisi*, 9 (106), 6-7.

Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi.* Ankara: Selim Kitabevi.

Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 11.

Şimşek, L. (1995). İş Tatmini. *Verimlilik Dergisi*, Ankara: Milli Prodüktivite Dergisi. 2, s.102.

Şimşek, M.Ş. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Günay Ofset, yenilenmiş 1. Baskı.

Şimşek, Ş., Akgemici, T., Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Geliştirilmiş 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Aydın Matbaacılık ve Ofset.

Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2006). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta.

Şişman, M. (2005). *Öğretmenliğe Giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık

Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler.* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tanrıverdi, H. (2006). Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar Sayısı, 3 (1) , 1-29.

Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri.* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi.* (2), 23-45.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.

Türk, M.S. (2003). *Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi*.(Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ugboro, I., Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction and Customer Satisfaction İn Total Quality Management Organizations: An Empirical Study. *Jounal of Quality Management*, 5 (2), 247-272.

Uyargil, C. (1988). *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.

Uygur, A., Göral, R. (2005*). Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel.

Ünsür, A. (1998). *Mesleki Eğitim ve Mesleğe Yöneltme*. Sakarya.

Yazıcı**,** İ. (2002). *Satış Elemanlarının İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler ve İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

EK 1

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım;

Bu çalışma "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi" konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlayan bir çalışmadır. Araştırmanın yürütülmesine yardımcı olmak için, bu sayfada bulunan "*Kişisel Bilgiler"* ve arka sayfada bulunan *"İş Tatmin Ölçeği"* sorularını cevaplandırmanızı rica eder, çalışmamıza katıldığınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

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

Saygılarımla

Ö. ÖCAL

Kişisel Bilgiler

(Size uygun seçeneğin başındaki kutunun içerisine "X" işareti koyunuz)

1. Cinsiyetiniz?

   □ Kadın □ Erkek

2. Medeni Durumunuz?

   □ Evli □ Bekâr

3. Evli iseniz çocuğunuz var mı? (Çocuğunuz varsa lütfen sayı belirtiniz)

   □ Var …… □ Yok

4. Yaşınız?

□ 22–27 □ 28–33 □ 34–39 □ 40–45 □ 46–51 □ 52-57 □ 58 yaş ve üzeri

5. Eğitim Durumu;

□ Yüksekokul □ Üniversite □ Yüksek Lisans □ Doktora

6. Kaç yıldır öğretmen olarak görev yapıyorsunuz ?

□ 1-11 ay □ 1-5 yıl □ 6-10 yıl □ 11-15 yıl □ 16-20 yıl

□ 21-25 yıl □ 26 yıl ve üzeri

7. Kaç yıldır bu okulda çalışıyorsunuz ?

□ 1- 11 ay □ 1- 5 yıl □ 6- 10 yıl □ 11- 15 yıl □ 16- 20 yıl

□ 21- 25 yıl □ 26 yıl ve üzeri

8. Branşınız

□ Sınıf öğretmeni □ Diğer (Lütfen Belirtiniz)……..

9. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?

□ Evet □ Hayır

10. Aylık toplam net geliriniz?

□ 1250–1500 TL □ 1500–1750 TL □1750– 2000 TL

□ 2000– 2250 TL □ 2250 TL ve üzeri

11. Çalıştığınız okulun türünü işaretleyiniz.

□ Kamu □Özel

12. Kamuda çalışanlar için;

Okulunuzda kadrolu mu yoksa sözleşmeli olarak mı çalışıyorsunuz?

□ Kadrolu □ Sözleşmeli

EK 2

İş Tatmin Ölçeği

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

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

	MESLEĞİMDEN	**Hiç Memnun değilim**	**Memnun değilim**	**Kararsızım**	**Memnunum**	**Çok memnunum**
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı 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 yönünden					
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünde					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkanının olması yönünden					
15	Kendi fikir/ kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından					

EK 3: Onay Belgesi

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 13-1111 23 Aralık 2009
Konu : **Anket.**
(Özgün ÖCAL)

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

İlgi: a) Valilik Makamının 22/12/2009 tarih ve 130567 sayılı Oluru.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.
c) 10/12/2009 tarih ve 3478 sayılı yazınız.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi **Özgün ÖCAL'ın**, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere **"İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi"** konulu anket çalışmasını yapma isteği ilgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (a) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Mustafa USLU
Müdür a.
Müdür Yardımcısı V.

EKLER :
Ek-1. İLGİ (a) Valilik Oluru.
2. Anket soruları.

EĞİTİME %100 DESTEK
NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr Web : http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur
4440632

EK 4: Onay Belgesi

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 130567 22. Aralık 2009
Konu: **Anket.**
(Özgün ÖCAL)

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a-)Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 10/12/2009 tarih ve 3478 sayılı yazısı.
b-)Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c-)Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d-)Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 17/12/2009 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi **Özgün ÖCAL'ın**, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere **"İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi"** konulu anket çalışmalarını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi **Özgün ÖCAL'ın**, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere **"İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi"** konulu anket çalışmalarını yapması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında)bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İLGİ (a)yazı ve ekleri

OLUR
18./12/2009
Fatih KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres :İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82

EK 5: Onay Belgesi

T.C.MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Sayı : B.30.2MLT.0E1.00.00/4110/3478 İstanbul, 10.12.2009

T.C
İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özgün ÖCAL, tez danışmanlığını Maltepe Üniversitesi, İşletme Bölümü öğretim üyelerinden Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ'nin üstlendiği "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi" başlıklı bir araştırma yapmaktadır.

Araştırmada ihtiyaç duyulan verileri toplamak amacıyla, konuya ilişkin MEB Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 11.04.2007 tarih ve 1950 sayılı yazılı emri ve Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi dikkate alınarak ekteki anket hazırlanmıştır.

Söz konusu çalışmayla ilgili olarak, İstanbul ili, Maltepe ilçesinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere yönelik bir anket uygulanması hususunu emir ve müsaadelerinize saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. Betül ÇOTUKSÖKEN
Enstitü Müdürü

EK: Tez Özeti
Anket

Özgün ÖCAL
Adres: Büyükbakkalköy Cad. No:4 Başıbüyük
Maltepe - İSTANBUL
Cep : 0530 849 05 49

Marmara Eğitim Köyü Maltepe Arena 34857 Maltepe / İSTANBUL
Tel: (0216) 626 10 50 (pbx) Fax: (0216) 626 11 79
e-mail: sbe@maltepe.edu.tr web: www.maltepe.edu.tr

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı 1978 yılında İstanbul'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini İstanbul'daki okullarda tamamladı. 1997 yılında kazandığı Abant İzzet Baysal Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Müzik Öğretmenliği bölümünden mezun olup, aynı yıl atandığı Güzelyalı İlköğretim Okulunda görevine başlamıştır.

Araştırmacı, halen Ali Fuat Cebesoy İlköğretim Okulunda müzik öğretmeni olarak görevine devam etmektedir.