

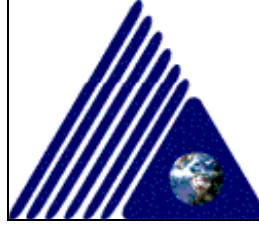
**T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKÖĞRETİM I. VE II.KADEME ÖĞRETMENLERİNİN İŞ  
TATMİNİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME**

**OSMAN AKKAMIŞ**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

**İstanbul, 2010**



**T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKÖĞRETİM I. VE II.KADEME ÖĞRETMENLERİNİN İŞ  
TATMİNİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME**

**OSMAN AKKAMIŞ**

**Danışman  
Prof. Dr. Suat ANAR**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

**İstanbul – 2010**



TC.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini  
Üzerine Bir Değerlendirme

Osman AKKAMLI

**ONAY**

Şübe:

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. İsmet ANAR

Üye:

Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

Üye:

Yrd. Doç. Dr. Mustafa MERAL

Yüksek İhtisap (tez onay tarihi): 28 / 01 / 2020

## İÇİNDEKİLER

SİMGELER LİSTESİ.....	V
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VI
TABLOLAR LİSTESİ.....	VII
ÖNSÖZ.....	IX
ABSTRACT.....	X
ÖZET.....	XI

## BÖLÜM I

1. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM CÜMLESİ.....	1
1.2. ALT PROBLEMLER.....	1
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	2
1.4. SAYILTILAR.....	2
1.5. SINIRLILIKLAR.....	3
1.6. TANIMLAR.....	3

## BÖLÜM II

2. LİTERATÜR TARAMASI.....	5
2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	5

2.2.	İŞ TATMİNİN GENEL ÖZELLİKLERİ.....	6
2.3.	İŞ TATMİNİN ÖNEMİ.....	7
2.4.	İŞ TATMİNİNE NEDEN OLAN DEĞİŞKENLER.....	8
2.5.	İŞ TATMİNİ DEĞİŞKENLERİ.....	10
2.5.1.	FİZİKSEL ETKENLER.....	12
2.5.2.	ÜCRET ETKENİ.....	13
2.5.3.	İŞ ŞARTLARINDAN KAYNAKLANAN ETKENLER.....	15
2.5.4.	SOSYAL ETKENLER.....	17
2.5.5.	KİŞİSEL ETKENLER.....	20
2.6.	İŞ TATMİNİNİN İNCELENMESİNİN FAYDALARI.....	25
2.7.	İŞ TATMİNİ ÖLÇÜMÜ VE TARAMA TÜRLERİ.....	26
2.8.	ÖĞRETMENLERDE İŞ GÜÇLÜĞÜ.....	27
2.9.	ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR.....	27

## **BÖLÜM III**

<b>3.</b>	<b>ARAŞTIRMANIN METODOLOJİ.....</b>	<b>30</b>
3.1.	YÖNTEM.....	30
3.2.	EVREN VE ÖRNEKLEM.....	30
3.3.	VERİLERİN TOPLANMASI.....	30
3.4.	VERİLERİN ÇÖZÜMÜ VE YORUMLANMASI.....	30

## BÖLÜM IV

<b>4. BULGULAR VE YORUM.....</b>	<b>32</b>
4.1. BAĞIMSIZ VERİLERİN FREKANSLARI VE KATILIM YÜZDELERİ.....	32
4.2. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNE ANKET MADDELERİNİN TEST EDİLMESİ.....	37
4.2.1. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN BULGULAR.....	37
4.2.2. YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN BULGULAR.....	44
4.2.3. MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN BULGULAR.....	55
4.2.4. ÖĞRENİM DURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN BULGULAR.....	60
4.2.5. MEZUN OLDUĞU FAKÜLTE DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN BULGULAR.....	64
4.2.6. KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN BULGULAR.....	73
4.2.7. KONUM DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN BULGULAR.....	85
4.2.8. KADEME DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN BULGULAR.....	93
4.2.9. OKUL İMKANLARI DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN BULGULAR.....	97

## BÖLÜM V

<b>5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....</b>	<b>108</b>
5.1. SONUÇLAR.....	108
5.1.1. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN SONUÇLAR.....	108
5.1.2. YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN SONUÇLAR.....	109
5.1.3. MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN SONUÇLAR.....	110
5.1.4. ÖĞRENİM DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN SONUÇLAR.....	110
5.1.5. MEZUN DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN SONUÇLAR.....	110
5.1.6. KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN SONUÇLAR.....	111
5.1.7. KONUM DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN SONUÇLAR.....	112
5.1.8. KADEME DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN SONUÇLAR.....	112
5.1.9. OKUL İMKANLARI DEĞİŞKENİNE GÖRE ELDE EDİLEN SONUÇLAR.....	113
<b>5.2. ÖNERİLER.....</b>	<b>114</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>116</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>120</b>
EK-1 : ÖĞRETMENLERE UYGULANAN ANKET FORMU.....	121
EK-2 : ANKETİN GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİRLİĞİN ÖLÇÜLMESİ.....	124

## SİMGELER LİSTESİ

% : Yüzde

N : Frekans



## KISALTMALAR LİSTESİ

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

YÖK : Yüksek Öğretim Kurumu

SPSS : Statistical For Social Sciences

vs. : Ve Saire

vd. : Ve diğerleri

vb. : Ve Benzeri

A.B.D . : Amerika Birleşik Devletleri

WEB : World Wide Web

PIO : Pansiyonlu İlköğretim Okulu

YİBO : Yatılı İlköğretim Bölge Okulu

WC : Tuvalet

a.g.k. : Adı geçen kaynak

a.g.m. : Adı geçen makale.

s. : Sayfa

df : Serbestlik Derecesi

Asymp.Sig: P: Anlamlılık Derecesi

Chi-Square : İki Kare

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	32
<b>Tablo 2.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı.....	32
<b>Tablo 3.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	33
<b>Tablo 4.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....	33
<b>Tablo 5.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Olduğu Fakülteye Göre Dağılımı .....	34
<b>Tablo 6.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslekteki Kıdemine Göre Dağılımı...	34
<b>Tablo 7.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okuldaki Konumuna Göre Dağılımı....	35
<b>Tablo 8.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Verdiği İlköğretim Kademesine Göre Dağılımı.....	35
<b>Tablo 9.</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Sosyo-Ekonomik Yapısına Göre Dağılımı.....	36
<b>Tablo 10.</b> Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney Testi .....	39
<b>Tablo 11.</b> Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney Test Dökümü.....	40
<b>Tablo 12.</b> Yaş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi.....	47
<b>Tablo 13.</b> Yaş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Test Dökümü.....	48
<b>Tablo 14.</b> Medeni Durumu Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi.....	58
<b>Tablo 15.</b> Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi.....	63
<b>Tablo 16.</b> Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi.....	67
<b>Tablo 17.</b> Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Test Dökümü.....	67

<b>Tablo 18.</b> Kıdem Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi.....	76
<b>Tablo 19.</b> Kıdem Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Test Dökümü.....	78
<b>Tablo 20.</b> Konum Değişkenine Göre Wann-Whitney Testi.....	88
<b>Tablo 21.</b> Konum Değişkenine Göre Wann-Whitney Test Dökümü.....	89
<b>Tablo 22.</b> Kademe Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi.....	96
<b>Tablo 23.</b> Okulun İmkanları Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi.....	100
<b>Tablo 24.</b> Okulun İmkanları Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Test Dökümü.....	101

## ÖNSÖZ

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin İş tatmini üzerine bir değerlendirme yapmak amacı ile yapılan bu araştırmanın yapılmasında ve yürütülmesinde büyük pay sahibi olan, bana her türlü yardımı sağlayan tez danışmanım Prof. Dr. Suat ANAR'a, verilerin SPSS programında analizi konusunda yardımlarını esirgemeyen Cem SÜTÇÜ'ye, anketlerin uygulanmasında her türlü kolaylığı sağlayan, okul müdürleri ile değerli öğretmen meslektaşlarıma, her konuda bana destek olan eşim Hacer AKKAMIŞ'a, arkadaşlarım Hacı Murat GÖRER ve Osman ÇAVUŞOĞLU'na teşekkürü bir borç bilirim.

## **ABSTRACT**

This investigation has been made due to determine the relation between the teacher's work satisfaction and their gender, age, marital status, academic level, education level, graduated school, primary school grade, position, changes of school possibilities.

The scope of this investigation is composed from 217 Teacher who were responsible in Official Primary Schools in Sultanbeyli Town during 2008/2009 academic year.

During the preparation of this investigation, Personal Information Form with 9 Item and Minnesota Work Satisfaction Scale with 20 Item, has been used, Data results of this investigation has been evaluated by Mann-Whitney and Kruskal-Wallis Test.

In consequence of this investigation below result is occurred, There is a significantly relation between the teachers work satisfaction and their gender, age, academic level and the social-economic changes of school. So, with marital status, education level and position of teacher do not have significant relation.

**Key Words** : Work Satisfaction, Primary Education, School, Teacher,

# İLKÖĞRETİM I. VE II.KADEME ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

OSMAN AKKAMIŞ

## ÖZET

Bu araştırma İstanbul İli Anadolu yakası Sultanbeyli İlçesinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan I. ve II. kademe öğretmenlerin iş tatminlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durum, mezun olduğu fakülte, çalıştığı ilköğretim kademesi, konum ve okul imkânları değişkenleri ile ilişkisinin olup olmadığını tespit etmek için yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2008/2009 öğretim yılında Sultanbeyli İlçesinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan 217 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada 9 maddeden oluşan bir kişisel bilgi formu ve 20 maddeden oluşan Minnesota iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada çıkan veriler Mann-Whitney ve Kruskal-Wallis Testi uygulanarak incelenmiştir.

Bu araştırmanın sonucunda cinsiyet, yaş, kıdem, mezun olunan fakülte, okuldaki konum ve okulun bulunduğu sosyo-ekonomik düzey değişkenleri arasında iş tatmini açısından anlamlı bir ilişki olduğu; medeni durum, öğrenim durumu ve çalıştığı kademe değişkenlerine göre ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, İlköğretim, Okul, Öğretmen

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Türkiye’de öğretmenlik mesleğiyle birlikte eğitim sisteminde de ciddi değişiklikler yaşanmış başlangıçta zorunlu eğitim beş yıl iken bu süre daha sonra sekiz yıla çıkarılmış ve 1997 tarih ve 4306 Sayılı Kanunla bu eğitimin kesintisiz olarak yapılması zorunluluk haline getirilmiştir. Bu gelişmeler sonucunda taşınmalı eğitim sistemi uygulanmaya çalışılmış, birçok yeni okul yapılmış, kırsal kesimde okullaşma oranını artırmak amacıyla İlköğretim Okulu, PİO ve YİBO sayılarını artırma yoluna gidilmiş bu kurumlarda doğan öğretmen açığını kapatmak için değişik tedbirler alınmış ve bütün bu gelişmelerden öğretmenlik mesleği de azami ölçüde etkilenmiştir. Bu gelişmelerin doğurduğu bazı sonuçlar öğretmenleri olumsuz yönde etkilenmiş, iş tatminsizliğine ve verim düşüklüğüne neden olmuştur. Bu olumsuz etkilerin incelenmesi ve ortadan kaldırılarak öğretmenlerimize daha iyi iş ortamları hazırlanması zorunluluk haline gelmiştir.

Bu çalışmada, ülkemizi gelecek kuşaklara taşıyacak olan çocuklarımızın yetiştirilmesi için emek harcayan eğitimcilerimizin işlerinden duydukları tatminin düzeyini belirlemeye çalışılmaktadır.

### 1.1. PROBLEM CÜMLESİ

İlköğretim okulunda çalışan 1.ve 2.kademe öğretmenlerinin iş tatmini açısından aralarında ne türden ilişkiler vardır?

### 1.2. ALT PROBLEMLER

1. Cinsiyete göre 1.ve 2.kademe öğretmenlerinin iş tatmini anlam biçimden farklı mıdır?

2.Yaşaya göre 1.ve 2.kademe öğretmenlerinin iş tatmini anlam biçimden farklı mıdır?

3. Medeni durumuna göre 1.ve 2.kademe öğretmenlerinin iş tatmini anlam biçimden farklı mıdır?

4. Öğrenim durumuna göre 1.ve 2.kademe öğretmenlerinin iş tatmini anlam biçimden farklı mıdır?

5. Mezun oldukları fakültelerine göre 1.ve 2.kademe öğretmenlerinin iş tatmini anlam biçimden farklı mıdır?

6. Meslekteki okuldaki konumlarına göre 1.ve 2.kademe öğretmenlerinin iş tatmini anlam biçimden farklı mıdır?

7. Görev yaptıkları okuldaki konumlarına göre 1.ve 2.kademe öğretmenlerinin iş tatmini anlam biçimden farklı mıdır?

8. İlköğretimde çalıştıkları kademelerine göre 1.ve 2.kademe öğretmenlerinin iş tatmini anlam biçimden farklı mıdır?

9. Çalıştığı okulun imkânlarına göre 1.ve 2.kademe öğretmenlerinin iş tatmini anlam biçimden farklı mıdır?

### **1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Bu çalışmanın amacı; İstanbul ilinde bulunan kamu ilköğretim okullarında çalışan 1 ve 2. kademe öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi, toplanan veriler ışığı altında iş tatmin seviyelerinin karşılaştırılması, eğer iş tatmin seviyelerinde farklılıklar ortaya çıkarsa nedenlerinin hangi faktörlerden ileri geldiğinin ortaya konulmasıdır. Bu temel amaç doğrultusunda bir milletin geleceğini şekillendiren öğretmenlerin ve eğitim yöneticilerinin iş tatmini yönünden aydınlatılması, bilgilendirilmesi ve iş tatmininin önemini kavramaları amaçlanmaktadır. Eğer eğitim ortamları ve çalışma şartları iş tatmini öğeleri göz önünde bulundurularak hazırlanırsa, iş tatmini sağlanmış öğretmenlerin daha verimli ve daha sağlıklı nesiller yetiştireceğini söylemek mümkün olacaktır.

### **1.4. SAYILTILAR**

1. Araştırmanın verilerini elde etmek için üzerinde çalışılan örneklem, evreni temsil etmektedir.

2. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin kendilerine uygulanan anketi samimi olarak doldurduğu ve kendi düşüncelerini yansıttığı varsayılmaktadır.



3. Araştırmada kullanılan ölçekler için uzman değerlendirmesine başvurulmuştur.

### 1.5. SINIRLILIKLAR

Bu araştırmanın sınırlılıkları

1. Araştırma İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan MEB. bağlı resmi ilköğretim kurumları arasında elde edilen bulgularla sınır olacaktır.

2. Araştırmada elde edilecek bulgular deneklerin ölçeklere verdikleri yanıtlar ile sınırlı olacaktır.

3. Bu araştırma 2008/2009 öğretim yılına ilişkin bilgi ve bulgularla sınırlıdır.

### 1.6. TANIMLAR

**İlköğretim:** 6-14 yaş grubundaki öğrencilere temel beceri kazandırmak onları hayata ve bir sonraki eğitim kurumlarına hazırlayan bir eğitim devresidir (Fidan ve Erden,1999). İlköğretim, eğitimin temel süreci olduğu için bu dönem içerisindeki eğitimin niteliği, bireyin gelecekte topluma nasıl hizmet edeceğinin belirleyicisidir. Bu anlamda ilköğretim kademesinin, eğitim sistemi içerisindeki yeri ve önemi tartışılmaz bir gerçektir.

İlköğretim kademesine gelen birey ilk defa planlı, programlı, amaçlı, güdümlü, destekli ve zorunlu bir eğitim süreci içerisinde girmekte ve sürekli olarak yeni bilgi, beceri ve davranışlar kazanmaktadır. Bu yönüyle ilköğretim bireyin gelişiminde ve eğitiminde çok önemli ve kritik bir dönemde kazanılan davranışlar, bireyin gelecekteki yaşamını doğrudan etkilemektedir (Gökçe,1999).

**Okul:** Eğitim amacıyla kurulmuş özel bir ortamdır. Kontrollü bir ortam olan okulda öğrencilere kazandırılacak bilgi, beceri ve tutumlar önceden planlanmıştır. Bunlar, bu konuların uzmanı olan öğretmenler tarafından planlı bir şekilde düzenlenen öğretim faaliyetleri ile kazandırılır. Okul, eğitim amacıyla kurulmuş özel bir çevredir (Bursalıoğlu,1999).

**Öğretmen:** 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda "Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği " olarak tanımlanmıştır (Ergit,1999:200).

Öğretmen yetiştiren kurumlar ve öğretmenlik mesleği de gelişen diğer olgular gibi, zaman içerisinde gelişme göstermiş, köy enstitülerinin kapatılmasından sonra, öğretmen liseleri, eğitim enstitüleri ve eğitim yüksek okulları öğretmen yetiştiren kurumlar olarak faaliyet göstermiştir. Bugün ise eğitim fakülteleri öğretmen yetiştiren kurumlar olarak bu önemli misyonu yüklenmiştir

**İş tatmini:** İş tatmini kabaca; çalışanın işine karşı sergilediği genel tutum olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1994:231). Başka bir tanımda ise; kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu olarak ifade edilmiştir (Davis, 1981:13).

Yönetim bilimi literatüründe motivasyon; örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için çaba sarf eden bireyin, bu çaba sonucunda kendi ihtiyaçlarını da tatmin edecek olusunun verdiği şartlanma ile bu çabayı göstermedeki istekliliği olarak tanımlanmaktadır (De Cenzo ve Robins, 1996:297).

## BÖLÜM II

### LİTERATÜR TARAMASI

#### 2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Soyut bir kavram olan iş tatmini, davranış bilimciler ve araştırmacılar tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. İş tatmini kavramı motivasyon moral, işi çekici bulma, işe kendi kendini coşkuyla verme, işi sevme kavramlarıyla yakından ilgili olmasına rağmen, bu kavramlardan daha değişik bir anlam ifade etmektedir. İnsan bir kaynak olarak görülmeye başladığından bu yana iş tatmini çalışma yaşamı ve insan kaynaklarının öne çıkan konularından biri olmuştur (İncir, 1990:50). Başka bir tanımda ise; kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu olarak ifade edilmiştir (Davis, 1981:13).

İş tatmini en basit ifadeyle; bir iş görenin işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir. Cranny, Smith ve Stone iş tatminin tanımı hususunda açık bir fikir birliği olduğunu ilere sürerek iş tatminini, bireylerin işine karşı gösterdiği duygusal tepki şeklinde tanımlamışlardır (Weiss, 2002). Yani iş tatmini, bireyin kendi açısından değerlendirildiği bir kavramdır ve bu kavram içerisinde çalışanın his ve duyguları ile tecrübeleri bulunmaktadır.

Bullock'e göre iş tatmini işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır (Şimşek,1995:91).

Vrom, iş tatmini kavramını çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür (Şimşek, 1995:92).

Eren ise iş tatminini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak tanımlar (Wanous and Lawyer, 1972: 95-105).

Keith Davis ise, kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu olarak ifade edilmiştir (Davis,1981:13).

Lock iş tatminini, iş görenlerin iş ve iş tecrübelerini değerlendirme sonuçlarına karşı kullandıkları hoşça giden, olumlu duygusal ifadeler olarak tanımlamıştır ( Testa,1999).

Yukarıda değişik şekillerce tanımlanan iş tatmini kısaca işi sevme, işe bağlılık, işe kendisini verme gibi iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlayabiliriz.

Günümüzde bireysel performansın ya da verimliliğin artırılmasını amaçlayan çeşitli yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Bunlar içinde önemli bir yer tutmaktadır. Her çalışanın işine ve işyerindeki ilişkilerine yönelik olarak zaman içinde geliştirdiği bir zihinsel tutum vardır. Bu zihinsel tutumun oluşmasında çalışanın işi hakkındaki bilgisi, işin sonucuna ilişkin yaklaşımları ve iş ortamının koşulları önemli ölçüde rol oynar. Bu tutum olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir. Başka bir ifadeyle, çalışanın yaşadığı iş deneyimler sonucu ortaya çıkan ruhsal durumu olumlu ise bu, iş tatmini, eğer olumsuz ise iş tatminsizliği olarak nitelendirilebilir (Barutçugil, 2004:388).

İş tatmininin önem kazanmasının nedenlerinden biri, kavramın çalışanların işle ilgili sağlığı ve verimiyle ilişkili oluşudur (Telman ve Ünsal 2004:11).

İş tatminini sağlayan faktörler kişiden kişiye değişir. Bu değişimin temelinde, tatmin faktörlerinin kişilerin tutumlarını etkileme derecesinin farklılığı bulunmaktadır. Her bir iş görenin iş ortamına karşı tutumunu belirleyen faktör değişiktir (Morgenstern, 2004:8).

Ayrıca iş görenin çalıştığı yerin iklimi iş görenin tatmini açısından önemlidir. İşyerindeki mevcut olumlu iklim çalışanın işyerine daha fazla bağlanmasına yol açacaktır (Keser,2006:96).

## **2.2. İŞ TATMİNİNİN GENEL ÖZELLİKLERİ**

Modern çalışma sistemleri, yapılacak işleri gittikçe daha düşük beceri gerektiren işi başarmaktan kaynaklanacak hiç bir doyum duygusu vermeyen, fakat çalışanı çok sıkı bir makine denetimi altında tutan gittikçe daha küçük parçalara bölmüştür (Acar,1993:80). Bu bağlamda çalışanları motive ederek işten tatmin

duygularını geliştirmek ve aynı zamanda üretimi maksimize etmek yöneticilerin temel sorunlarının başında gelir (Erdoğan,1991:171).

Çağdaşlaşma ve endüstrileşme olgusu içinde makine becerisi insan becerisinin yerini almaya çalışmakta olup aynı zamanda iş bölümü de giderek artmıştır. Bu değişim, kişileri, emeğinin karşılığını görme ve ortaya koyduğu performanstan gururlanma duygusundan yoksun bırakmıştır. Bunun sonucu olarak iş görenlerin, gittikçe işe karşı yabancılaştıkları ve tatminsiz oldukları söylenebilir.

Günümüz çalışanı, işin kendisi için bir anlam ifade etmediğini söylemektedir (Ulusoy, 1993:15).

İş tatmini ile performans arasında, çok güçlü olmamakla birlikte, olumlu yönde bir ilişki bulunduğu söylenebilir (Luthans,1995:129).

İş tatmini tartışmasız bir dinamizm içerir. Yöneticiler bir defaya mahsus yüksek iş tatmini sağlayıp sonra bu konuya birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini geldiği kadar çabuk gidebilir, bu nedenle iş tatmininin yıllık olarak hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir.

İş tatmininin üç önemli boyutu vardır (Şimşek:1995:92).

1). İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Böylece görülemez, sadece ifade edilir.

2). İş tatmini genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığını veya beklentilerin ne kadarının aşıldığının belirlenmesidir.

3). İş tatmini, birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Örneğin, işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yöntem tarzı, çalışma arkadaşları vb.

### **2.3. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ**

Organizasyonlarda iş görenlerin iş tatminin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda iş görende işe gitmede isteksizlik, örgütten

ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir. Yani iş tatmininin organizasyonel önemi de mevcuttur (Ardıç ve Baş, 2002:4).

Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır (Kahn, 1973: 94).

Çalışanların işle ilgili tutumlarının önemi 1930'larda yapılan Hawthorne araştırmalarıyla anlaşılmaya başlanmıştır. İşletmelerde iş tatminine artan ilgi çeşitli nedenlere dayanmaktadır. Başlıcaları ;

1). Toplumsal Gelişme ve Bilinçlenme: Toplumların ekonomik gelişmeleriyle paralel olarak belirli bir maddi geçim düzeyine ulaşan bireylerin ihtiyaçları da değişmiştir. Eğitim düzeyinin yükselmesi beklentileri de değiştirmiştir.

2). Toplumsal gelişmeye paralel olarak örgütsel gelişmede söz konusudur. İşletmelerde mevcut iş şekil ve gerekleri de değişmeye başlamıştır. Başlangıçta performansı iyileştirme isteği ile başlayan bu ilgi yakın zamanlarda sosyal sorumluluk şekline dönüşmüştür.

3). ABD'de 1930'larda sendikacılığın canlılık kazanması, güçlü sendikalar kurulması ve 1937'de Wagnerr işçi-işveren ilişkileri yasasının çıkarılması ile toplu pazarlığın hukuki bir varlık kazanmasında o ülkede iş tatminine ilgiyi arttırmıştır.

4). İşletmelerde örgütsel değişim uygulama gereği ve yeniliğe direniş ve yeniliği kabul ettirme gereği iş tatminini ayrıca ilgi konusu yapmıştır (Baysal, 1997:30).

#### **2.4. İŞ TATMİNİNE NEDEN OLAN DEĞİŞKENLER**

İş tatmininin örgütteki birçok değişkenle ilgisi vardır. Bunlardan bazıları Davis,1982:96-100):

**a) İş Gücü Devri ve Devamsızlık:** İş doyumunu sürekli olarak iş gücü devriyle karşılıklı bağlantı halindedir. İş doyumunu düşük iş görenlerin işlerini bırakma olasılığını artırır. Aynı zamanda devamsızlık oranları da yüksektir.

**b) Yaş:** Yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bağıntı olduğu saptanmıştır. Kişiler yaşlandıkça doyumları artmaktadır. Genç işçilerin yükselme ve diğer işkollarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması, doyumsuz olma olasılıklarını yükseltir.

**c) Meslek:** Meslek düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu araştırmalarca ortaya konulmuştur. Toplumsal açıdan yüksek statülü mesleklerde daha yüksek iş tatmini görülmüştür. Profesyonel mesleklerde iş tatmininin yüksek, vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerde ise iş tatmininin düşük olduğu görülmüştür.

**d) Kişisel Farklılıklar:** Yapılan araştırmalarda iş tatmin düzeylerinde kişisel farklılıkların etkili olduğu görülmüştür. Genelde yetenekleri sınırlı ve çevreye uyum sağlayamamış kişiler iş tatminsizliği göstermiştir. Kendine güvenen öz benlik duygusunu gerçekleştiren iş görenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde gerçekleştirenlere göre daha çok doyum sağlamaktadır. İş tatmin düzeyini etkileyen kişisel özellikleri şöyle sıralayabiliriz; Cinsiyet, yaş, aynı işte kalma süresi, zekâ, kişilik, eğitim ve sosyo- kültürel çevre vb.

**e) Toplum koşulları:** Her ne kadar kötü toplum koşullarının iş tatminini azaltacağı, iyi koşulların ise yükselteceği düşünülse de, gerçekte böyle değildir. İş görenler kendi iş koşullarını toplum koşullarıyla karşılaştırırlar. Eğer iş koşulları vasat, toplum koşulları kötü ise bu durumda iş doyumları artar. Çünkü kendilerini iyi addederler.

**f) Çalışma Koşulları:** Genel olarak iş görenler ısı, nemi, havalandırması, aydınlatması, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi, işvereni tercih ederler.

**g) Ücret:** İş görenler, çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin oranında tatmin olurlar. Lawler'e göre ücretin iş tatmini üzerine etkisi, algılanan ücretle, kişinin kendisine ödenmesi gerektiğinde inandığı ücret arasındaki farka bakarak belirlenecektir. Algılanan ücretin, ödenmesi gereken ücrete eşit olması durumunda doyum sağlanır. Yapılan araştırmalarda ücretin iş tatmini sağlamada önemli rol oynadığı

ortaya çıkmıştır. Ücretin bu denli önemli olmasının başlıca nedeni paranın bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada başlıca araç olması ve ücretin bir başarı ve tanıma simgesi olmasıdır. İş görenler adil, karışık olmayan ve beklentileriyle paralel olarak gördükleri ücret sistemi ve terfi politikasını isterler. Bu durum doyumlarını arttırır (Lewler, 1972: 109).

**h) Örgüt Büyüklüğü:** Örgüt büyüklüğünün davranışsal değişkenler üzerinde etkisi vardır. Fakat bu etki olumludan çok olumsuzdur. Örgütlerde fiziki olarak büyük hacim, iş gören doyumunu azaltır. Devamsızlığı arttırarak, verimliliği düşürür. Büyük hacimler devamsızlık, iş gücü devri ve düşük iş doyumunu ile kesin olarak bağlantılıdır.

**i) Yükselme Olanakları:** Terfi, kişisel gelişme, daha çok sorumluluk ve yüksek sosyal statü fırsatını sağlar. Terfi kararlarının dürüst ve hakça yapıldığı düşüncesine sahip bireyler muhtemelen daha fazla tatmin olacaklardır.

**i) Denetim Biçimi:** Denetim biçiminin iş tatmininin olumlu ya da olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir. Sıkı bir denetim biçiminin kişilerin aşırı ölçüde kontrol edilmesinin bireysel esnekliği azalttığı, bu tür yönetici iş gören ilişkisinin olumsuz tutum yarat-tığı yapılan çalışmalarda görülmüştür. Ayrıca denetimci ile olumlu ilişki varsa tatmin daha yüksek olacaktır.

**j) Yönetime Katılma:** Yönetime katılan iş gören kendi kendini psikolojik yönden doyuracak, kişisel mutsuzluk ve huzursuzluk duygularının giderek kaybolduğunu görecektir. Yönetime katılma, asta kendi benliğinin doyumunu için önemli olanaklar sağlayarak örgütle kaynaştırır ve örgütsel amaçlara doğru uyarır. İş görenin önerdiği çözüm yolu yönetici ve iş arkadaşları tarafından benimsendiği ölçüde iş gören doyuma daha kolay ulaşır (Bingöl,1990:201).

## 2.5. İŞ TATMİN DEĞİŞKENLERİ

“Bir iş görenin işine ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum” (Başaran,1991:198) olarak tanımlandığı görülmektedir. İş tatminsizliği ise “Çalışan bireylerin yaptıkları işe konsantrasyonlarının bozulması, motivasyon düşüklüğü yaşamaları ve o işten haz almamalarıdır”(Silah,2001,115).



İş tatminini etkileyen etmenler çevresel ve kişisel değişkenler olarak iki ayrı grupta incelenebilir. Çevresel değişkenler, iş düzeyi, iş içeriği, yapıcı denetim, ücret ve yükselme olanakları, sosyal etkileşim ve çalışma grubu; kişisel değişkenler: yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kültür, zekâ ve meslek değişkenleridir (Silah,2001:106).

Eren'e göre iş tatminini etkileyen etmenler, İnsanların gösterdikleri çabalar sonucunda elde edecekleri başarı umutları, toplumsal çevre ve paradır (Eren,1996:420).

Bingöl iş tatminiyle ilgili etmenleri "İşten elde edilen maddi çıkar, iş güvenliği, işin kabiliyete uygunluğu, zevk vermesi, üretimde bulunmaktan doğan gurur, yükselme olanağı, işyerindeki olumlu beşeri ilişkiler, işletmenin toplumdaki statüsü ve politikası, amirin tutumu ve sendikal ilişkiler" olarak belirtmiştir (Bingöl,1997:271).

Hezberg'in Motivasyon-sağlık modeline göre, motivasyon etmenleri içsel isteklendiriciler (işin kendisi, sorumluluk, başarı-gelişme, ilerleme ve tanınma) ve sağlık etmenlerini dışsal etmenler ( kişiler arası ilişkiler, teknik denetim, işletme politikası ve yönetimi, iş güvenliği, çalışma koşulları, ücret ve maaşlar) olarak ele almıştır. Motivasyon etmenleri içsel isteklendiriciler biçiminde nitelendirirken sağlık etmenlerini dışsal veya tatminsizlik yaratan iş etmenleri olarak isimlendirmektedir (Bingöl,1997:272).

Hezberg, iş tatmini ve tatminsizliğinin birbirinin karşıtı olmadığını beyan etmiştir. Çalışanlarda tatminsizlik doğuran nedenleri ortadan kaldırmak, nötrleştirmek, onlarda iş tatmini yaratmaz. Ücretin iş tatminsizliğinde iş tatminine oranla daha etkili olduğu görülmüştür (Silah 2001:115).

Öğretmenlik mesleği açısından düşündüğümüzde İş tatminsizliğine neden olan etkenleri beş grupta inceleyebiliriz:

**1. Fiziksel Etkenler:** Isınma sorunu, binaların ihtiyaçları karşılayacak kapasitede olmaması(öğretmenler odasının olmaması veya yetersiz olması, ışık, laboratuvar, spor salonunun olmaması, sınıfların dar olması,ışık almaması), lojman veya kalacak yer bulunmaması, gidiş- geliş yapılan kurumlarda ulaşım zorluğu çekilmesi...vs.

**2. Ücret Etkeni:** Alınan ücretin yeterli olmaması, hakkaniyet ilkesine uyulmaması, başka mesleklerle olan ücret farklılıkları

**3. İş şartlarından Kaynaklanan Etkenler:** İş güçlüğü, yorgunluk monotonluk, iş güvenliği, iş hastalıkları, branşı dışında çalışma, köylerde fiziksel ihtiyaçları karşılayacak imkanların olmaması(beslenme, su, ısınma) memur yasaklarının bulunması,

**4. Sosyal Etkenler:** Sosyal güvenlik meselesi, statü düşüklüğü, ilerleme fırsatının az oluşu örgütteki yönetin yapısı ve hiyerarşi, bazı kurumlarda örgüt ikliminin soğuk oluşu, doğal grupların etkili olması ve çatışma, işin sosyal ihtiyaçları karşılayacak ortamdaki uzak olması, iletişim şekli, atamalardaki olumsuzluklar.

**5. Kişisel Etkenler:** Yaş, cinsiyet, zeka, eğitim düzeyi, hizmet süresi, mesleğe uyum sağlayamama, kendini yetersiz görme ve başarısızlık hissi, kişisel değerlerle işin çatışması, motivasyon eksikliği, kaygı ve stres, yönetime katılmama, karar verme yetkisinin olmayışı, moral bozukluğu, takdir edilmeme, kendini geliştirme fırsatının olmaması.

### **2.5.1. FİZİKSEL ETKENLER**

İşin yapıldığı ortamdaki kaynaklanan ve çalışanlarda isteksizlik ve iş tatminsizliği oluşturan etkenler fiziksel etkenlerdir.

Genel olarak iş görenler, ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı ve tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi, işyerini yeğlemekte, bunlara yüksek değer vermektedirler (Başaran,1991,150).

Fiziksel etkenleri öğretmenlik mesleği açısından ele aldığımızda aşağıdaki etkenleri görebiliriz.

**a) Isınma Sorunu:** Köy ilköğretim okulları ile eski yapı okullarda kalorifer sistemi bulunmadığından, derslik ve diğer bölümlerin yeterince ısıtılamaması sonucu öğrenciler, soğuktan etkilendiklerinden dikkatlerini derse yeterince veremedikleri ve başarısız oldukları görülmektedir. Öğretmenler ise hem bu durumdan hem de soğuktan kendileri de etkilendiklerinden işlerine karşı olumsuz duygular hissetmektedirler.

**b) Kurumların İhtiyaçları Karşılacak Kapasitede Olmaması:** Okullarda öğretmen odasının bulunmaması veya kullanışsız olması, yerince eşya ile donatılmamış olması, öğretmenlerin branşlarıyla ilgili çalışmaları yürütebilecekleri işlik, laboratuvar, spor salonu gibi bölümlerin bulunmaması, dersliklerin bir kısmının ışık almaması, dar olması, özellikle köylerde öğretmenler için WC bulunmaması gibi birçok etken öğretmenlerde kendilerine yeterince değer verilmediği hissi uyandırmakta ve bu ortamda çalışmak istememektedirler.

**c) Konut Sorunu:** Özellikle köylerde çalışan öğretmenler için yeterince lojman bulunmadığından, öğretmenler köylerde kalacak konut bulamamakta, köy odalarında, okulun müdür odasında ikamet etmekte, zoraki bulunan konutlar ise çok sağlıksız olduğundan bazı öğretmenler başlangıçta istifa ederek gitmekte, kalanlar ise zorunlu olarak çalıştıkları ortamlarda mesleklerini yeterince sevememektedirler.

**d) Ulaşım Sorunu:** Eş durumundan veya konut bulunamamasından dolayı işyerlerinde ikamet etmeyip bir başka yerleşim birimine gidiş-geliş yapan öğretmenler hem daha erken kalkmak, hem de uzun süre yolculuk yapmak zorunda kalmakta ve okula ulaştıklarında ise yorgun olmaktadır. Mevsim şartlarına göre havaların kötü gittiği dönemlerde, ise zaman zaman yollar kapanmakta, öğretmenler okula gidememekte, eğitim-öğretim çalışmaları geri kaldığından öğretmenlerde stresi artırmakta ve çalışma şartlarındaki bu zorluk tatminsizliğe neden olmaktadır.

### 2.5.2. ÜCRET ETKENİ

İş görenlerin çalışma nedeni özde ekonomik temele dayanır. İş görenleri çalışmaya iten en önemli motif yaşamını ve varsa ailesinin yaşantısını sürekli kılacak yeterli bir ücret elde etmektir. Ücret sadece iş görenin ekonomik gücünü geliştirmekle kalmaz. Yüksek ücret bireyin toplum içinde sağladığı saygınlık ve otoriteyi de artırmış olur (Sabuncuoğlu,1995:108). Ücret iş tatmini ile olumlu bir ilişki içindedir. Artıkça kişisel ihtiyaçları tatmin etme olasılığı da artar (Silah, 2001:107). Ücretin iş tatminsizliği üzerinde, iş tatmininde olduğundan daha etkili olduğu görülmüştür (Silah,2001:116). Fazla ücretin sağladığı imkânlar çalışanların sosyal statülerini belirlemede oldukça etkilidir. Ancak; Personelin parasal yönden hoşnut edilmesi, iyi bir ücret ödenmesi moralin iyi olduğuna ve personelden iyi verim alınacağını işaret etmez.

Yapılan araştırma ve deneyler göstermiştir ki, bazı hallerde aylık veya ücrete yapılan zamlara rağmen personelin işinden hoşnut olmadığı görülmüştür. İyi bir ücret tek başına doyum sağlayan, işi sevdiren bir unsur değildir. Langdon ve Stock tarafından işçiler arasında yapılan incelemede ücret unsuru, işte doyum unsurları sağlayan 28 önemli unsur arasında 12. sırayı almıştır (Tortop, 1994:262).

Ücretin, çalışanların ihtiyaçlarını karşılayamayacak kadar yetersiz olması durumunda ise bu durumun iş tatminsizliğine neden olacağı açıktır.

Ücretin öğretmenlik mesleğinde tatminsizliğe neden olduğu yapılan araştırma sonucu ortaya çıkmıştır. Sivas İli'nde değişik yerleşim birimlerinde bulunan okullarda çalışan 50 öğretmene uygulanan Hackman ve Oldham iş tatmini ölçeğinde öğretmenlerden 27'sinin aldıkları ücretin kendilerinin hiç tatmin etmediğini, 19'unun ise aldıkları ücretin kendilerini yeterince tatmin etmediğini belirttikleri görülmüştür. Bu sonuç öğretmenlerin % 92'sinin ücretlerinden tatmin olmadıklarını ortaya koymuştur. Bu tatminsizliğin nedenleri şunlardır.

**a) Ücretin Düşük Oluşu:** Alınan ücretin bir ailenin normal hayat standartlarında yaşamasına yeterli olmayacak kadar düşük oluşu, hatta kira, giyim, gıda gibi temel ihtiyaçları karşılayamaması, öğretmenlerin geçim sıkıntısı çekmelerine neden olmaktadır. Öğretmenler fiziksel ihtiyaçlarını karşılamada güçlük çektiklerinden işlerinden yeterince haz almamaktadırlar.

**b) Ücretin Yapılan İşe Göre Adaletlik Derecesi:** Alınan ücretin, Öğretmenlik mesleğinin kazanılması ve yapılması sırasında karşılaşılan güçlük ve verilen emek karşılığında hak edildiği düşünülen ücretten daha düşük olması öğretmenlerde ciddi düzeyde olumsuz tutumlara neden olmakta." Bu maaşa, bu kadar çalışılır" mantığıyla hareket eden bazı öğretmenlerde iş tatminsizliği oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin % 90'ının yaptıkları iş karşılığında aldıkları paranın adaletlik derecesini tatmin edici bulmadıkları görülmüştür.

Öğretmenlerden zorunlu hizmet bölgelerinde ve köylerde çalışanlar şehir merkezlerinde veya kalkınmış illerde çalışan öğretmenlere göre daha fazla ücret hak ettiklerini, bu yüzden kendilerine tazminat verilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

**c) Diğer Mesleklerle Olan Ücret Farklılıkları:** İş görenlerde ücret artışının sağladığı doyumdan daha önemlisi, benzer işlerde çalışanlara farklı ücret ödenmesinden kaynaklanan doyumsuzluktur. Bir iş gören aldığı ücretin yüksekliğinden daha çok başkalarının aynı iş için aldığı ücretle ilgilenir ve etkilenir (Sabuncuoğlu,1995:109). Öğretmenler kendileriyle benzer meslek yapanların ücretlerini kendi ücretleriyle kıyaslamakta, bunun sonucunda, benzer mesleklerde, daha kolay kazanılan mesleklerde veya iş güçlüğü olmayan mesleklerde alınan ücretlerin kendi mesleklerindeki ücretten daha fazla olması durumunda bundan etkilenmekte moral bozukluğuna neden olan bu durum iş tatminsizliğine neden olmaktadır.

### **2.5.3. İŞ ŞARTLARINDAN KAYNAKLANAN ETKENLER**

Bir işin kazanılması ve yapılmasındaki iş şartları, işin uzmanlık gerektirip-gerektirmemesi, iş güçlüğü, iş riskinin yüksek olması, işin içeriği, işin monoton olması, çalışma saatleri gibi etkenler iş tatmini etkiler. Öğretmenler açısından düşünüldüğünde bu etkenlerin dışında branş dışında çalışma, birçok alanda derse girme, sürekli aktif olma ve yorgunluk ile işin yapıldığı ortamda beslenme gibi fiziksel ihtiyaçların karşılanabilme imkanlarının olması gibi nedenlerde iş tatminsizliğine neden olan etkenlerden sayılabilir.

**a) İşin İçeriği:** Basit iş yapanların iş tatminin düşük olduğu, beş ya da daha fazla işlem yapanların iş tatminin yüksek olduğu araştırma bulguları arasındadır (Silah,201:106). İşin içeriği açısından öğretmenlerin birçok değişik işlem yapmaları nedeniyle mesleğin tatminsizliğe neden olması düşünülemez.

**b) İş Güçlüğü:** işin yapılmasında karşılaşılan zorluklar, işin fiziksel ya da zihinsel olarak çalışanları yoracak kadar güç olması iş tatminsizliğine neden olur. Öğretmenlerin çalışma saatleri boyunca sürekli aktif halde bulunmaları, ayakta kalmaları ve konuşmaları öğretmenleri yormaktadır. İkili öğretim yapan kurumlarda çok erken saatlerde işe gitmek veya işten çok geç çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Özellikle Köy İlköğretim okullarında memur ve hizmetli bulunmadığından, öğretmenler, hem yönetim işlerini, hem öğretmenliği hem de hizmetlinin yapması gereken işleri yapmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca öğretmenlerin çalışmaları iş ortamında bitmemekte, plan hazırlama, yazılı okuma, çizelge doldurma gibi birçok etkinliği evlerinde yapmak

zorunda kalmakta, bu çalışmalarını yürütebilmek için annelik, babalık veya eşlik rollerini den taviz vermektedirler. Bütün bu etkenler sonucunda öğretmenler işgüçlüğünün fazla olması nedeniyle işlerinden soğumaktadırlar.

**c) İş Güvenliği:** Çalışma yaşamında karşılaşılan meslek hastalıkları ve iş kazaları verimliliği azaltır.(Tekin,1991:331). İş güvenliği olan bir işte çalışmak, işçinin moral yönünden güvenli ve sağlıklı olmasını sağlar (Tekin,1991:333). Hastalık riski taşıyan mesleklerde çalışanların ise çalışanların kaygı düzeyi yüksek olacağından işlerinden yeterince doyum elde edemezler. Hastalıklar sonucu uğranılacak maddi zarar da iş tatminini olumsuz yönde etkiler. Meslek hastalıklarının beden ve ruh sağlığını bozması sonucu toplumsal statü de kaybedilebilir. Öğretmenlerin her gün yüzlerce öğrenci ile iç içe olmaları onların bulaşıcı hastalıklara yakalanma riskini de artırır.

Meslek hastalığı, işin niteliğine göre, işin yürütülmesi şartları yüzünden işçilerin geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halidir (Tekin, 1991:399).

Öğretmenler açısından meslek hastalığı sebeplerini dört grupta inceleyebiliriz:

- 1.Fiziki sebepler (Toz, ısınma, nem, ışık, gürültü, havalandırma gibi sebepler)
- 2.Kimyasal sebepler ( Deney yapılırken kullanılan kimyasal maddelerin etkisi)
- 3.Psikolojik sebepler (Güvenlik, yalnızlık)
- 4.İşin niteliğinden kaynaklanan sebepler (Sürekli ayakta kalma, çok konuşma, işin çalışma saatleri dışında da sürmesi)

**d) İşe Uygunluk:** Bireyin bedensel ve zihinsel yeterlilikleri gözönüne alınarak işe alınması onun işinde başarılı olmasının kolaylaştırıcaktır. İş yükü de bireyin kapasitesine uygun belirlenmelidir ki birey ahenkli bir biçimde çalışabilsin. Öğretmenlerin bir kısmının eğitim aldıkları branşların dışındaki branşlara atanmaları, hatta öğretmenlik mesleği ile ilgisi olmayan üniversite mezunlarının öğretmen olarak atanması sonucunda göreve başlayan birçok öğretmenin mesleklerine uyum sağlayamadıkları, beklentilerinin çok farklı olduğu ve öğretmenliği kurum değiştirebilmek için kullandıkları, kurum değiştiremeyenlerin ise hala işlerine uyum sorununun olduğu görülmektedir.

,Öğretmen sayısının kısal kesimde az olması nedeniyle öğretmenlerin bir kısmının alanlarıyla alakası olmayan hiçbir bilgi ve becerisinin olmadığı derslere girmesi nedeniyle uyum sorununun had safhaya ulaştığı ve yeni öğretmenlerin mesleklerine uyum sağlayamamalarından kaynaklanan bir iş tatminsizliği yaşadıkları gözlemlenmektedir.

**e) Köylerde Fiziksel İhtiyaçların Karşılanamaması:** Köylerde çalışan öğretmenlerin öğle yemeklerini yiyebilecekleri bir yerin bulunmaması, şehir şebekesi olmaması nedeniyle, içme suyu sıkıntısı çekmeleri, öğretmenler için WC olmayışı gibi işin yapıldığı yerden kaynaklanan sorunlarda iş tatminsizliğine neden olmaktadır.

**f) Memur Yasakları:** Öğretmenlerin Devlet Memuru olmaları nedeniyle tabi oldukları kanunların, davranışlarını sınırlaması (Siyasi partilere üye olma, ticaretle uğraşma, grev yapma...vs.)iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.

**g) Monotonluk:** Çalışma sürecinde bir iş sürekli tekrarlanarak ve aynı tempoda gerçekleştiriliyorsa, bireyde psikolojik yorgunluk ve bezginlik yaratmaktadır. Çalışanda işine karşı bir tatminsizlik yaratan bu sonuç iş monotonluğu olarak kabul edilmektedir (Silah,2001,194).

Öğretmenlik mesleğinin monoton bir iş olduğu düşünülemez, ancak branş öğretmenlerinin bir konuyu bütün şubelerde anlatması bir monotonluk oluşturabilir ve öğretmenlerde iş tatminsizliğine neden olabilir.

#### **2.5.4. SOSYAL ETKENLER**

**a) Sosyal Güvenlik:** Sosyal güvenliğin sağlanıp sağlanamaması iş tatminsizliğine etki eden önemli etkidir. İnsanlar sürekli çalışabilecekleri, emekli olduklarında sıkıntı çekmeyecekleri, sağlık sorunlarında kendilerine tedavi imkanı sağlayan işlerde çalışmak isterler. Kendini güvende hisseden çalışanlarda iş tatmini yüksek, güvende hissetmeyenlerde ise iş tatmini düşük olacaktır. Öğretmenler Emekli Sandığı iştirakçileridir. Emekli sandığının sağladığı yardımların yeterli bulunmaması ve emeklilik yaşının artırılması öğretmenler açısından tatminsizlik nedenidir. Öğretmenlik mesleğinin sosyal güvenliği olmasına rağmen yapılan araştırmada öğretmenlerin

%64'ünün mesleklerinin kendilerine sağladığı güvenlik derecesinden tatmin olmadıkları ortaya çıkmıştır.

**b) Statü Düşüklüğü:** Öğretmenlik mesleğinin statüsü zamanla düşmüştür. Başlangıçta hatırı sayılır bir meslek olmasına rağmen, hak etmeyen birçok insanın kolayca öğretmen olması sonucu, öğretmenlik herkesin yapabileceği bir iş gibi görülmeye başlanmıştır. Öğretmen olarak yetiştirilmeyen fakülte mezunlarının da son yıllarda öğretmen olarak atanması ve öğretmen maaşlarının düşük olması gibi etkenler öğretmenlik mesleğini sıradan bir iş haline dönüştürmüştür. Oysa yasada öğretmenlik bir ihtisas mesleği olarak belirtilmiştir. Statüsünün düşük olması öğretmenlik yapanlarda tatminsizliğe neden olmaktadır. Türkiye Diyanet Vakfı'nın yaptığı bir araştırma sonucunda; öğretmenlerin % 41' inin mesleklerinden memnun olmadıkları ve iş değiştirme imkânları olsa öğretmen olmak istemedikleri,%49'unun da öğretmenlik mesleğinin toplum içinde itibar görmediğinden yakındığı, sonucunu ortaya çıkarmıştır.

**c) İlerleme Fırsatının Az Oluşu:** Öğretmenlik mesleğinin yükselmelere çok açık bir meslek olmaması iş tatminsizliği nedenlerindedir. Yükselme imkânı olan mesleklerde çalışanlar işlerine daha çok bağlanırlar ve bu fırsattan yararlanmayı düşünürler. Bu da iş tatminini artırır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerden % 58'inin işlerinin kendilerine sağladığı gelişme ve yükselme olanağından tatmin olmadıkları tespit edilmiştir.

**d) Yönetimin Yapısı ve Hiyerarşi:** Yöneticilerin çalışanlara yaklaşımı demokratik veya otoriter yönetim anlayışına sahip oluşları, adaletli oluşları, personele saygısı, çalışanlara rehberlik yapması gibi yönetici tutumları çalışanlar üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler oluşturur. Bu etkiler sonucu çalışanlar işlerinden daha az veya fazla tatmin olurlar. Amir-memur ya da emir-komuta zinciri şeklinde yapılanmış mesleklerde çalışanların işlerinden alacakları haz daha düşük olur. Öğretmenlik mesleğinde de yönetici tutumları iş tatminini etkiler. Yapılan araştırmada öğretmenlerin yönetici tutumlarından yeterince tatmin oldukları (%74), öğretmenlerin sadece % 26'sının yönetici tutumlarından yeterince tatmin olmadıkları tespit edilmiştir.



e) **Örgüt İklimi:** Kurumlardaki çalışanlar arasındaki iletişimin sıcak,ılık veya soğuk oluşu iş tatminini etkiler. Aynı işi yapmalarına rağmen örgüt ikliminin sıcak olduğu okullarda öğretmenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olması doğaldır.

Yapılan araştırmada öğretmenlerin, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, iş arkadaşlarını tanıma ve onlara yardımcı olma, yönetici tutumları gibi örgüt iklimini oluşturacak etkenlerden yeterince tatmin oldukları görülmektedir. Bu etkenlerden yeterince tatmin olmayanların oranı % 16'dır.

f) **Doğal Gruplar ve Çatışma:** Çalışma ortamında örgütün karşılayamadığı ihtiyaçları karşılayan doğal gruplar arasında, yönetici ile doğal gruplar veya bireyler arasında çatışmalar yaşanabilir. “Bir örgütte çatışma, bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanabilir” (Bingöl,1997:265).

Coser, çatışmanın grup içi normların yeniden canlılık ve güç kazanmasına neden olacağı çatışmalarının çokluğunun ve çeşitliliğinin grupta birlik ve dayanışma yaratabileceği görüşündedir (Aydın,1994;293).

Kahn ise çatışmalara karşı gösterilen genel tepkilerin ve buna bağlı gerilimin uzun sürede olumsuz olduğu görüşündedir (Aydın 1994:292) .

Bursalioğlu'na göre örgüt ortamında çatışmanın nedenleri, bağımsızlık konusunda uyuşmazlık, yetki ve yetenek arasındaki dengesizlik, etkileşimin yol açtığı statü bozulması, ortak değerler ve görüşler yokluğudur.

Makam yükseldikçe teknik çatışmalar azalır, yönetim çatışmaları ise artar (Bursalioğlu ,1994:157).

Okul yönetimi ile okulun içindeki diğer öğeler arasındaki çatışmalar, örgütün amaçları ile üyelerinin gereksemeleri arasındaki ayrılıklara bağlanabilir (Bursalioğlu, 1994:159).

Okullarda branş öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri arasında ; branşlar arasında ; genç ve yaşlı öğretmenler arasında, doğal gruplar arasında çatışmalar yaşanmaktadır. Bu çatışmalar iyi yönlendirildiği ve dozu aşırı olmadığı sürece faydalı olabilir. Ancak,

çatışmanın sürekli ve aşırı oluşu öğretmenleri olumsuz yönde etkileyecek ve iş tatmininin azalmasına neden olacaktır. Yapılan araştırmada işyerindeki yarışma fırsatının öğretmenlerin % 48'ini tatmin etmediği görülmektedir.

**g) İşin Sosyal İhtiyaçları Karşılacak Ortamdan Uzak Olması:** Öğretmenlerin doğu hizmetini yaptıkları dönemde ve müteakip yıllarda uzun süre Küçük köy, kasaba ve ilçelerde çalışmaları, öğretmenlerin çalıştıkları yerlerde sosyal ihtiyaçları karşılayacak hastane, lokanta, konut, arkadaş çevresi, sinema, alış-veriş yeri...vs. yerler ve ortamlar olmaması, iş yerinin bu ihtiyaçları karşılayabilecek büyük yerleşim birimlerine de uzak olması öğretmenlerde iş tatminsizliğine neden olmaktadır.

**h) İletişim Yapısı:** İletişim, bireyler arası duygu, düşünce ve bilgi alışverişidir. İletişim tek yönlü veya çift yönlü olarak gerçekleşir. Bir işletme iletişim sorunlarına gereken önem ve özeni göstermezse o örgütte yönetici-yönetilen ilişkileri olduğu kadar işgörenler arası ilişkiler de pek özlenen düzeyde gerçekleşmez (Sabuncuoğlu,1995:23-27).

Okullarda iletişimin tek yönlü oluşu ve iletişim kanalının yukarıya doğru kapalı oluşu öğretmenlerin istek ve şikâyetlerinin bilinmesine ve gereken önlemlerin alınmasına engel olacağından kurumda huzursuzluğu ve iş tatminsizliğini artırır.

**I) Atamalardaki Olumsuzluklar:** Öğretmenlerin en fazla rahatsız olduğu konulardan birisi, aralarında adaletli davranılmadığıdır. Hizmet yılı fazla olan bir öğretmen köyde çalışırken stajyer bir öğretmenin değişik şekillerde merkezde çalışabilmesidir. Bu durum öğretmenleri mesleklerine karşı küstürmekte ve iş tatminsizliğini artırmaktadır.

### **2.5.5. KİŞİSEL ETKENLER**

Çalışanların yaşları, cinsiyetleri, zekâ düzeyleri, eğitim düzeyleri, değer yargıları, yetenekleri, psikolojik yapıları, beklentileri gibi birçok etken yapmış oldukları işlerden aldıkları hazzı ve iş tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkiler.

**a) Yaş:** Araştırmalar yaş ve iş tatmini arasında genellikle olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir. Buna göre yaş arttıkça kişilerin işlerinden daha fazla tatmin

oldukları söylenir. Bunun nedeni, deneyim nedeniyle uyum artması olabilir. Yine daha genç çalışanların yükselme ve diğer iş kollarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları, işe ilk girdiklerinde doyumsuz olma olasılıklarını artırabilir.

Hezberg ve arkadaşlarına göre çalışanların 25 yaş ve öncesi ve 45 yaş ve sonrası iş tatmini düzeyleri yüksektir. İnsanlar çalışmaya başladıklarında önemli ölçüde coşkuludurlar. Bu heyecan daha sonra azalır, 20'li yaşların sonlarında ve 30'lu yaşların başlarında en düşük düzeydedir. İş tatmini daha sonra artan biçimde olumlu şekle dönüşmektedir (Silah, 2001:108)

Yapılan araştırma da bunları doğrulamaktadır yaşları 20-25 arası olan öğretmenlerle, yaşları 40' ın üzeride olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri yakın çıkmıştır. Yaşları 30-40 arasında olan öğretmenlerde ise iş tatminsizliği bu gruplara oranla % 80 civarında daha fazladır.

**b) Cinsiyet:** Kadın ve erkekler arasında iş tatmini konusunda belirgin bir farklılığın olduğu söylenemez. Ancak, kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması, iş ile ilgili beklentilerinin de farklı olmasına neden olur. Bu nedenle ücret, iş saatleri, iş koşullarından duydukları tatmin de farklı olur. Sheppard ve Herrick 1972' deki bulgularında; kadınların erkeklerden daha az iş tatmini duyduklarını belirtirler (Silah,2001:109).

Yapılan araştırmada bayanların, erkeklere oranla işlerinde %20 düzeyinde İş tatminsizliğinin fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

**c) Eğitim Düzeyi:** Eğitim düzeyi hem çalışanın performansını hem de çalışma tutumlarını etkiler. Eğitim düzeyi, çalışanların beklentilerini ve iş algısını etkiler. Eğitim düzeye yükseldikçe beklenti de yükselir. Bu konuda yapılan bir çalışmada ilkökul mezunu bir iş görenin, aynı işte çalışan bir üniversite mezununa göre işinden daha fazla tatmin olduğu bulunmuştur.

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

araştırmakta ve beklentileri daha fazla olmaktadır. Bu da işlerindeki tatminsizliği artırmaktadır.

Yapılan araştırmada öğretmenlerden fakülte mezunu olanların, yüksek okul mezunu öğretmenlere göre iş tatminsizliğinin % 50 oranında daha fazla olduğu bulunmuştur.

**d) Zekâ:** Öğretmenlik mesleğinde çalışan insanların zeka düzeyleri birbirine yakın insanlar olması beklenilebilir. Bu durumda işlerinden de benzer ölçüde tatmin olacaklardır. Ancak mesleğe değişik dönemlerde sınavsız atanan veya çok düşük puanlarla girilebilen bölümleri bitirip de öğretmen olanların zekâ düzeylerinin diğer öğretmenlere göre düşük olması muhtemeldir. Bu öğretmenler kendi zekâ düzeylerinin gerektirdiği işlerden daha yüksek zekâ düzeyi isteyen bir işte çalıştıklarından işlerine daha bağlıdırlar ve iş tatminleri daha yüksektir.

**e) Hizmet Süresi:** Çalışanların işe ilk girişlerinde iş tatmini yüksektir, sonra düşmeye başlar, işteki kariyer düzeyi yükseldikçe tatmin düzeyi yeniden artmaya başlamaktadır (Silah,2001:108).

Yapılan araştırmada, hizmet yılı 1-5 yıl arası olanlarla, 20 yıldan fazla hizmeti olanların iş tatminsizliği yakın çıkmıştır. Mesleğe yeni başlayanların meslekten beklentileri fazla olabilir. Zamanla bu beklentiler gerçekleşmedikçe iş tatmini de azalmaktadır. Hizmet yılının 20'yi aştığında tatminin artmasının nedeni, bu dönemde bireylerin beklentilerinin azalması, iş değiştirme gibi bazı ihtimallerin ortadan kalkması olabilir.

**f) Mesleğe Uyum:** Çalışanlar yapmak istedikleri, işi yaparken etkili ve verimli olabilecekleri işlerde çalışmaktan memnun olurlar. İşlerini yaparken başarısız olacaklarını düşünür ve kendilerini bu iş için yeterli görmezlerse sürekli huzursuz olurlar, bu da işlerinden duydukları tatmini etkiler. Öğretmenlerden de alanı dışında çalışanların mesleğe uyum sağlayamadıkları ve başarısız olacakları endişesi taşıdıkları görülmektedir. Bu endişe öğretmenlerde iş tatminsizliğine neden olmaktadır.

Öğretmenlik mesleğine yeni atananların meslekten beklentilerinin fazla olması (örneğin il merkezinde çalışmayı düşünmeleri, ücret beklentilerin fazla olması,

lojmanda kalmayı ummaları) mesleğince bu beklentileri karşılayamaması da uyumu zorlaştırmaktadır. Bu dönemde birçok öğretmen istifa ederek gitmekte, kalanların işi işlerinden yeterince tatmin olmadan zorunlu olarak çalıştıkları görülmektedir.

**g) Kişisel Değerler ve Çatışma:** Çatışma, , aynı yada karşıt olan eşdeğer iki durumdan birini seçmek zorunda kalan bireyde görülen kararsızlık, uyuşmazlık, ikirciklik (Başaran,1991:188). Birey kendisiyle veya bir başka kişi ya da etmenle çatışma halinde olabilir. Çalışanların kendi değerleriyle çalıştıkları kurum değerleri arasında bir çelişki varsa birey çatışma yaşayacaktır. Çatışma halinin uzun sürmesi bireyde baskı oluşturacağından bireyin yıpranmasına ve işine karşı soğumasına neden olur. Örneğin günlük hayatında tesettürlü olan bir bayan öğretmenin, işte zorunlu olarak başını açması iş tatminsizliği nedeni olacaktır.

**h) Motivasyon:** Güdüleme (motivasyon), insanların çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için doyum sağlayacak ya da amaca götürecek davranışlarda bulunma sürecidir (Silah,2001:62).

İnsanın kendi amacı için güdülenmesi kolay, örgütsel amaçlara güdülenmesi yapaydır. Bu yüzden yönetim iş görenleri, örgütsel amaçlara güdüleyebilmek için gereken ortamı ve bilinci yaratmak zorundadır (Başaran,1991:145).

Güdülenmenin son aşaması doyumla biter. Doyum yeterli düzeyde olmadığında iş gören, doyumsuzluğu oranında düş kırıklığına uğrar (Başaran 1991:150).

Hezberg, motivasyon etmenlerini içsel isteklendiriciler olarak nitelendirir. Bu etmenler var olduklarında iş tatminin artırır. Nitelikli iş görenler için motivasyon etmenleri daha etkili olabilmektedir (Bingöl,1997:272).

Öğretmenler nitelikli iş görenler olduğundan motivasyon etmenleri onlarda etkilidir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin %72'si motivasyon etmeni sayılabilecek “yöneticilerin gördükleri desteğin ve rehberliğin” kendilerini tatmin ettiğini belirtmişlerdir.

**I) Yönetime Katılma ve Karar Verme:** Katılma yoluyla ast, işyerinin sorunlarından daha fazla haberdar olabilir. Sorunlara çözüm bulunmasında kendi

görüşlerinin dikkate alındığını görerek gerçek bir doyum elde edebilir (Aydın,1994:284).

Çalışanlardan biri sorunların çözümüne ilişkin yeni bir öneri getirir, öneri doğrudan reddedilirse çalışan bu durum karşısında fikirlerine değer verilmediğini düşünerek hayal kırıklığına uğrar ve işini umursamaz bir tavır takınabilir (Thompson,1998:127).

Chinaekvu, öğretmenlerin karar sürecine katılması, iş doyum algıları, okul kültürü arasındaki ilişkiyi araştırmış, öğretmenlerin karar sürecine katılımı ile iş doyumunu arasında önemli ilişki olduğu görülmüştür (Çelik,2000:161).

Diğer bir araştırmada, okul yöneticilerinin nasıl daha iyi yönetici olabileceği konusunda öğretmenlerin fikirleri sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri yanıtlar arasında frekansı en yüksek olanı, öğretmenlere okul politikasında söz hakkı tanınmasıdır. Politika ve planlama eylemlerine katılma olanağı bulan öğretmenlerin okullarına, katılmayanlardan çok bağlı buldukları da bir başka araştırmanın sonucudur (Bursalıoğlu,1994:162).

Yapılan araştırmada, öğretmenlerin, bağımsız düşünce ve davranışları uygulama konusunda %32 sinin yeterince tatmin olmadığı anlaşılmıştır.

**j) Takdir Edilme:** Öğretmenler, yaptıkları çalışmaların amirleri tarafından bilinmesini ve takdir edilmesini beklemektedirler. Hata bu duygu bazen işin ekonomik boyutunun bile önüne geçmektedir. Öğretmenlerin bu beklentilerinin gerçekleşmemesi onlarda üzüntü veya kırgınlık oluşturmakta ekonomik yönden zaten doyum sağlayamamış olan öğretmenler psikolojik olarak da doyum sağlayamamaktadırlar. Öğretmenlerin % 36' sı işlerini yaparken hissettikleri takdir edilme duygusundan tatmin olmadıklarını belirtmişlerdir.

**k) Denetim Kaygısı ve Stres:** Öğretmenlerin sürekli denetlenme endişesi içinde olmaları, denetim sırasında olumsuzluk yaşama korkusu, başarısız bulunma veya diğer öğretmenlerden düşük not olma kaygıları iş tatmini etkileyen unsurlardandır. Kaygı düzeyi çok yüksek olduğunda, bu kaygıya bağlı olarak stres oluşur. Vücut uzun süreli strese maruz kalırsa çökmeye başlar ve fiziksel rahatsızlıklara, enfeksiyonlara ve

hastalıklara karşı direnci kırılır. Stresin sebep olduğu psikolojik rahatsızlıklar ise şiddetli depresyon, nevrotik davranış ve psikotik davranışlardır (Thompson,151-152). Öğretmenlerdeki sürekli kaygı ve stres çalışma hayatlarını etkiler bu da başarısızlığa ve iş tatminsizliğine neden olur.

Robbins, iş tatmin değişkenlerini örgütsel, grup ve birey düzeyinde ele almıştır (Robbins 1986:106).

a) Örgütsel seviyedeki özellikler (Örgütsel yapı, örgüt kültürü, iş dizaynı, fiziki çevre, iş alanı dizaynı, stres, performans değerlendirme sistemi ve ödüllendirme):

Örgütsel seviyede tatminin örgüt yapısının, işçinin otonomi veya kesinlik tercihleriyle eşleştiği, iş özellikleri modeli üzerinde işin uyarlandığı, fiziksel çevresinde destekleyici, iş alanının elverişli ve iş stresinin az olduğu, performans sisteminin adil olarak algılandığı ve bireylerin değerleriyle örgüt değerlerinin karşılaştırılmasında yüksek olduğu zaman, pozitif olarak etkilendiği görülmüştür.

b) Grup seviyesindeki özellikleri ( Rol çatışması, statü uygunluğu, grup bağlılığı, iletişim kesinliği ve çatışma):

Grup seviyesinde çok sayıda grup değişkeninin tatminle ilişkisi olduğu, yüksek statüde uygunluğunun olduğu, grup üyelerini destekleyici ve birbirine bağlı ve iletişim alanında daha az karışıklığın olduğu, üstlerin uygun liderlik tarzından faydalandığı ve karmaşanın az olduğu yerde iş tatmininin artacağı görülmüştür

c) Birey seviyesindeki özellikleri (Evlilik durumu ve algılama):

Birey seviyesinde evli iş görenlerin işlerinde daha fazla tatmin oldukları görülmüştür.

## **2.6. İŞ TATMİNİNİN İNCELENMESİNİN FAYDALARI**

İş tatminini incelemenin yönetim açısından çeşitli faydaları vardır. Bunların başında yönetimin işletmedeki genel doyum düzeylerine ilişkin bir fikir sahibi olması gelmektedir. Bir tarama çalışması; iş görenlerin işleri hakkında ne hissettikleri, bu duyguların işlerinin hangi yönlerini ilgilendirdiği ve kimlerin duygularının söz konusu

olduğu konularına netlik kazandırır. Bu nedenle, tarama çalışmaları iş gören sorunlarına bakışta önemli bir teşhis aracı niteliğini taşır.

İş tatmini taramasının başka bir yararı da oluşturduğu mükemmel iletişimdir. Tarama planlandıkça, yürütüldükçe, sonuçlar tartışıldıkça, her yönde iletişim gerçekleşir. Beklenmeyen yararlarından biride tutumlarının gelişmesidir. Kimileri için tarama bir güvenlik supabı, duygusal bir boşalma aracıdır. Kimileri için de, yönetimin iş görenlerle ilgilendiğinin somut bir kanıtı ve yönetime karşı daha iyi duygular beslemenin nedenidir. İş tatmini taramaları belli eğitim gereksinimlerini saptamak için yararlı bir yöntemdir. Genellikle, iş görenlere, gözetimcinin işi dağıtma, yeterli talimat verme gibi konularda ne ölçüde başarılı olduğunu düşündükleri sorulur. Bu da dolaylı olarak, değişik gözetimci gruplarının ne tür bir eğitime gereksinimleri olduğunu ortaya koyar (Davis, 1988: 104).

## 2.7. İŞ TATMİNİ ÖLÇÜMÜ VE TARAMA TÜRLERİ

İş tatmini ölçümü için çeşitli analiz yöntemleri geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Bunların içinde iş tatmini envanteri en çok bilinendir. Burada işin kişi açısından değişik görünüşleri verilmekte ve bu görünüşlere göre kişinin tatmin yığılımları (çok, az, normal vb.) saptanmak istenmektedir.

İş tatmin taramaları, anketler olsun, görüşmeler olsun sorulan sorunun türüne göre üç genel başlık altında incelenir.

**1) Nesnel Tarama:** Bu taramaların birçok türü vardır. En çok kullanılan türü şıklı soruları içerendir. Bu tür taramada, soru sorulan kişiler her sorunun tüm yanıtlarını okurlar ve aralarından uygun olanını işaretlerler. Bazı türlerde “Doğru” “yanlış” işaretlenebilir. Hangi tür olursa olsun, nesnel taramaların en olumsuz yönü, yanıtların yönetimce düzenlenmiş olmasıdır. Taramaya katılanların yapabilecekleri tek şey, kendilerine en uygun olan yanıtı vermektir. Bu da, katılımcıların duygularını çok yanlış ve/veya hiç yansıtamamalarına neden olabilir.

**2) Betimleyici Tarama:** Bu taramada yanıtları iş görenler kendileri verirler. Tepkiler ya güdümlü ya da güdümsüz bir biçimde elde edilir. Güdümlü soru, iş görenin



dikkatini işin belirli bir yönünde toplar ve ona ilişkin sorular sorar. Güdümsüz soruda, iş görenlerin o anda akıllarına geleni belirtmeleri olanağı vardır.

**3) İzdüşel Tarama:** Bu taramalar, psikiyatrisiler veya psikologlar tarafından akıl sağlığını incelemek için geliştirilmiş kişilik testleridir. İzdüşel yöntemler genel taramalar için kullanılmaz.

## **2.8. ÖĞRETMENLERDE İŞ GÜÇLÜĞÜ**

Öğretmenlik mesleği diğer birçok meslekten farklılıklar göstermektedir. Öğretmenlerin insan yetiştirmesi ve doğacak hataların ileride telafi edilmesinin çok zor olması, öğretmenlerin çalışma saatlerinde sürekli aktif ve verici durumunda olmaları, çalışmalarının işyeri dışında da sürdürülmesi bunlardan birkaçıdır. Öğretmenler, “yapacakları hatanın telafisinin mümkün olmayacağını” düşünerek işlerini son derece titizlikle yapmak zorundadırlar. Öğretmenler derslerde sürekli aktif olmanın, meslekleriyle ilgili çalışmaları evlerine taşımalarının ve mesleklerini bir hayat tarzı haline getirmelerinin zorluğu dışında da çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Özellikle köylerde çalışma şartlarının sağlıksız olması ve bir öğretmenin birden fazla sınıf okutması, branş öğretmenlerinin öğretmen yetersizliği nedeniyle alanları dışında birçok farklı derse girmek zorunda kalmaları, köy ilköğretim okullarına gidiş-geliş yapmanın doğurduğu zorluklar, yatılı okullarda gece nöbete kalma, kırsal kesimde eğitim düzeyinin düşük olması, ders programlarının sık değişmesi, öğretmenlerin alanlarında yeterli düzeyde eğitim almadan göreve başlamaları gibi birçok neden öğretmenlik mesleğinin güç yanlarıdır.

## **2.9. ÖĞRETMENLERDE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE YAPILMIŞ OLAN ARAŞTIRMALAR**

Öğretmenlerde iş tatmini üzerine yapılmış olan çalışmalar genellikle birbiriyle tam örtüşmeyen sonuçlar ortaya çıkarmışlardır.

Pearson & Moonaw (2005) ‘a göre bunun başlıca nedeni, yapılan araştırmaların genellikle öğretmenlerin sınıf ve okul içi rolleri ve iş tatmini konularında birbirinden farklı göstergeler analiz etmeleri ve bu göstergelerin tanımlanmasının da

çalışmanın yapılmış olduğu okulların sosyo-ekonomik yapısına bağlı olarak değişkenlik göstermeleridir.

Protheroe, Lewis & Paik (2002)'in araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin okul içinde diğer öğretmenlerle ve okul yöneticileri ile birlikte çalışıp, karşılaşılan sorunları yardımlaşma ve iş birliği içinde çözebilme düzeyleri, öğretmenlerde motivasyon ve iş tatmini düzeyini artırma konusunda önemli rol oynamaktadır.

Tye & O'Brien (2002) yapmış oldukları çalışmalarda, öğretmenlerin iş tatmininde görülen farklılıkların her ne kadar eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik durum gibi bireysel farklılıklarla bağlantısı bulunuyor olsa da bu farklılıkları daha da karmaşık ve özel yapan faktörün öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılık düzeyi ile doğrudan ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Davis & Wilson (2000)'da benzer bir çıkarımda bulunarak öğretmenlerin kendi mesleklerini genellikle kutsal bir görev gibi algıladıkları, bu nedenle iş tatmini konusunda dışsal faktör ve ödüllere daha az önem atfettikleri varsayımında bulunmuşlardır.

Latham (1998)'a göre öğretmenler iş tatmini konusunda genellikle içsel faktörlere daha fazla önem atfedip, öğrencileriyle olan sınıf içi ilişkileri ve onların başarı durumları, okul ve sınıf içerisindeki öğretmen ve yöneticilerle olan ikili ilişkilerdeki uyum, ve ders anlatım yöntemi ve sınıf aktiviteleri seçimi konusundaki özgür olma düzeylerinin iş tatmini konusunda dışsal faktöre oranla daha fazla önem taşıdığını ifade etmektedirler.

Bogler (2001), Woods & Weasmer (2002), Ebmeir (2003), Jacobson (2005) tarafından yapılan nitel ve nicel araştırmalarda, öğretmenlerin okul içinde karar verme mekanizmalarına katılım ve yönetim tarafından öğretmenlerin fikir ve düşüncelerine değer verilerek oluşturulan okul kültürünün, öğretmenlerin mesleklerine ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini arttırmada önemli rol oynadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş tatminini konusunda yurt içinde de bir çok araştırma yapıldığı görülmektedir.

Özdayı (1990), yaptığı araştırma sonucunda, resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyine etki eden faktörün maaş, çalışma şartları, teftiş ve terfi olduğunu tespit etmiştir.

Bozkurt (2008), yapmış oldukları çalışmada, eğitimcilerin en yüksek tatmini iş ve işin niteliğinden en düşük tatmini ise ücretten sağladıkları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretmenlerin içinde buldukları olumsuz koşullardan bahsetseler de yaptıkları işi zevkli olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Dikmen (1995) öğretmenler ile diğer kamu kurumlarında çalışan memurların iş tatmin düzeylerini karşılaştırmış ve bu kapsamda, öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin diğer bakanlıklarda görev yapan memurlara oranla daha yüksek olduğunu belirlerken, Minibaş (1990), “Özel ve Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki ve Agresyon Yönü ile ilişkisi” üzerine yapmış olduğu çalışmada, özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Günbayı (2001), yaş ve kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik olarak öğretmenler üzerinde yaptığı araştırma neticesinde; yüksek yaş grubundaki öğretmenlerin yaş grupları düşük olanlardan, kıdemi yüksek olanların da düşük olanlardan daha fazla iş tatmini sağladıkları sonucuna ulaşmıştır.

Kara (2001), yaptığı çalışmada, çalışma koşulları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş ve problemleri fazla olan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin düşük, problemi az olan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Işıklar (2000) ise, lise ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okuldaki konumlarına göre iş tatmin düzeylerinde farklılık olduğunu tespit etmiştir.

## BÖLÜM III

### ARAŞTIRMANIN METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, araştırmada kullanılacak ölçme aracının hazırlanması, geliştirilmesi ve uygulanması, araştırma verilerinin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

#### 3.1. YÖNTEM

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde bir alan araştırması olup var olan durum resmedilmeye çalışılmıştır.

#### 3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni, İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesindeki sosyal-ekonomik ( zengin, orta hal ve fakir) durumlarına göre resmi 6 (altı) ilköğretim okulunda görev yapan yöneticiler ve öğretmenlerden oluşturulmaktadır.

#### 3.3. VERİLERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Ölçme aracı olarak araştırmacıya ait, geçerlilik ve güvenilirliği sınanmış ‘Minnesota İş tatmini Ölçeği’ anketi kullanılmıştır. 20 maddeden oluşan bu anket ile birlikte hazırlanan 9 değişkenden oluşan ‘Kişisel Bilgi Formu’ geliştirilmiştir. Ölçme aracı 50 kişilik bir öğretmen grubuna, aracın geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmek üzere uygulanmıştır. Yapılan veri analizine göre güvenilirliğin 0,83 ve geçerliliğin 0,80 olduğu bulunmuştur. Bu aracın güvenilirlik ve geçerlilik açısından kullanılabilir olduğunu gösterir. (Veri analizleri EK-2 dedir.)

#### 3.4. VERİLERİN DÖKÜMÜ VE İSTATİSTİKSEL İŞLEMLER

Anket uygulamasından sonra elde edilen veriler kodlanarak bilgisayara girilmiş ve istatistiksel tekniklerden yararlanarak analiz edilmiştir. Cevapların frekans dağılımları ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Yorumlamalarda anket sorularına verilen cevapların frekansları dikkate alınmıştır.

Kişisel Bilgi Formunda yer alan değişkenler ile anket maddeleri arasındaki ilişkiler “Mann-Whitney Testi” ve “Kruskal-Wallis Testi” uygulanarak belirlenmiştir.

Araştırma ile ilgili tüm hesaplamalar ve çözümlenmeler SPSS FOR WINDOWS 11.0 programından yararlanılarak yapılmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUM

#### 4.1. BAĞIMSIZ VERİLERİN FREKANSLARI VE KATILIM YÜZDELERİ

Bu bölümde araştırma örnekleme ile ilgili bulgular ve dağılımlar sunulmuştur.

**Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %
Erkek	115	53
Kadın	102	47
Toplam	217	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %53 ü erkek öğretmenler, %47 si bayan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş	Frekans	Yüzde %
25 ve altı	54	24,9
26-30	71	32,7
31-35	51	23,5
36-40	23	10,6
41-45	5	2,3
46 ve üzeri	13	6,0

<b>Toplam</b>	217	100
---------------	-----	-----

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %24,9 u 24 yaş ve altı grubunu, %32,7 si 26-30 yaş grubunu, %23,5 i 31-35 yaş grubunu, %10,6 si 36-40 yaş grubunu, %2,3 ü 41-45 yaş grubunu ve %6,0 sı 46 ve üzeri yaş grubunu oluşturduğu görölmektedir.

**Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı**

<b>Medeni Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>
<b>Evli</b>	135	62,2
<b>Bekar</b>	80	36,9
<b>Dul</b>	2	0,9
<b>Toplam</b>	217	100

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin %62,2 sini evli, %36,9 unu bekâr ve %0,9 unu dul öğretmenlerden oluştuğu görölmektedir.

**Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı**

<b>Öğrenim Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>
<b>Yüksek Okul</b>	8	3,7
<b>Üniversite</b>	200	92,2
<b>Yüksek Lisans</b>	8	3,7
<b>Doktora</b>	1	0,4

<b>Toplam</b>	217	100
---------------	-----	-----

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin %3,7 si yüksek okullu, %92,2 si üniversiteli, %3,7 si yüksek lisanslı ve %0,4 ü de doktoralı öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Olduğu Fakülteye Göre Dağılımı**

<b>Mezun Olduğu Fakülte</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>
<b>Yüksek Öğretmen Okulu</b>	1	0,5
<b>Eğitim Enstitüsü</b>	10	4,6
<b>Eğitim Fakültesi</b>	161	74,2
<b>Fen-Edebiyat Fakültesi</b>	25	11,5
<b>Diğerleri</b>	20	9,2
<b>Toplam</b>	217	100

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin %0,5 i yüksek öğretmen okulu mezunu, %4,6 sı eğitim enstitüsü mezunu, %74,2 si eğitim fakültesi mezunu, %11,5 i fen-edebiyat fakültesi mezunu, %9,2 si diğer okullardan mezun olduğu görülmektedir.

**Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslekteki Kıdemine Göre Dağılımı**

<b>Meslekteki Kıdem</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>
<b>0-5 Yıl</b>	109	50,2
<b>6-10 Yıl</b>	55	25,3



<b>11-15 Yıl</b>	38	17,5
<b>16-20 Yıl</b>	5	2,3
<b>21 Yıl ve üzeri</b>	10	4,7
<b>Toplam</b>	217	100

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin %50,2 si 0-5 yıl, %25,3 ü 6-10 yıl, %17,5 i 11-15 yıl, %2,3 16-20 yıl, %4,7 si 21 yıl ve üzeri kıdemlerini oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okuldaki Konumuna Göre Dağılımı**

<b>Okuldaki Konum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>
<b>Yönetici</b>	15	6,9
<b>Öğretmen</b>	202	93,1
<b>Toplam</b>	217	100

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin %6,9 u yöneticiler ve %93,1 ini de öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Verdiği İlköğretim Kademesine Göre Dağılımı**

<b>İlköğretim Kademesi</b>	<b>Frekans</b>	<b>YÜZDE %</b>
<b>I. Kademe</b>	119	54,8
<b>II. Kademe</b>	63	29,0

<b>I. ve II. Kademe</b>	35	16,2
<b>Toplam</b>	217	100

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin % 54,8 i birinci kademe öğretmenleri,%29,0 u ikinci kademe öğretmenleri ve %16,2 si de hem birinci kademe hem de ikinci kademe öğretmenleri oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Sosyo-Ekonomik Düzeyine Göre Dağılımı**

<b>Sosyo - Ekonomik Düzey</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>
<b>İleri</b>	4	1,8
<b>Ortanın Üstü</b>	32	14,7
<b>Orta</b>	114	52,5
<b>Ortanın altı</b>	32	14,7
<b>Zayıf</b>	35	16,3
<b>Toplam</b>	217	100

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin %1,8 i ileri düzeyde, %14,7 si ortanın üstü düzeyinde, %52,5 i orta düzeyde, %14,7 si ortanın altında, %16,3 ü de zayıf düzeydeki okullarda çalıştığı görülmektedir.

## **4.2. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNE VE ANKET MADDELERİNİN TEST EDİLMESİ**

### **4.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre İlişkin Bulgular**

**4.2.1.1.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.2.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.3.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.4.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Toplumda ‘saygılı bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.5.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.6.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Yöneticinin kara verme yeteneği bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.7.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.8.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.9.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.10.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.11.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabileme şansı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.12.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “İşim ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.13.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.14.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Terfi imkânının olması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.15.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.16.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Çalışma şartları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.17.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.18.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Yaptıkları iş karşılığında takdir edilmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.19.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.1.20.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyetler arasında, “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme imkânı vermesi açısından” anlamlı bir fark var mıdır?

**Tablo 10 Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney Testi**

**Test Statistics(a)**

<b>Maddeler</b>	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden
<b>Mann-Whitney U</b>	4,788.000	4,969.500	4,726.000	4,817.500
<b>Wilcoxon W</b>	11,458.000	11,639.500	11,396.000	9,968.500
<b>Z</b>	-2.390	-2.057	-2.599	-2.237
<b>0Asymp.Sig. (2-tailed)</b>	0.017	0.040	0.009	0.025

Bu verileri tablo 10 ve 11'deki Mann-Whitney Test tablosundan değerlendirdiğimizde farklılığın bayanlar lehine olduğu görülmekte, "Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını bana vermesi bakımından" anlamlı bir fark görülmektedir. (X1:118,59 ve X2:99,63)

Bu verileri tablo 10 ve 11' deki Mann-Whitney Test tablosundan değerlendirdiğimizde farklılığın bayanlar lehine olduğu görülmekte, "Başkalar için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden" anlamlı bir fark görülmektedir. ( X1:116,80 ve X2:101,21)

Bu verileri tablo 10 ve 11'deki Mann-Whitney Test tablosundan değerlendirdiğimizde farklılığın bayanlar lehine olduğu görülmekte, "Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden" anlamlı bir fark gönderilmektedir. (X1:119,21 ve X2:99,10)

Bu verileri tablo 10 ve 11'deki Mann-Whitney Test tablosundan değerlendirdiğimizde farklılığın erkekler lehine olduğu görülmekte, "Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden" anlamlı bir fark görülmektedir. (X1:98,70 ve X2:117,11)

**Tablo 11 Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney Testi Dökümü**

Maddeler	cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	102	107,32	10.839,00
	2	115	109,54	12.597,00
	Total	217		
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	1	102	108,06	10.914,50

	2	115	108,88	12.521,50
	Total	217		
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	1	102	112,42	11.354,00
	2	115	105,06	12.082,00
	Total	217		
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	1	102	118,59	11.978,00
	2	115	99,63	11.458,00
	Total	217		
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	1	102	107,81	10.888,50
	2	115	109,11	12.547,50
	Total	217		
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	102	105,50	10.655,50
	2	115	111,13	12.780,50
	Total	217		
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	1	102	102,42	10.344,50
	2	115	113,84	13.091,50

	Total	217		
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	102	113,19	11.432,50
	2	115	104,38	12.003,50
	Total	217		
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	1	102	116,80	11.796,50
	2	115	101,21	11.639,50
	Total	217		
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	1	102	111,00	11.211,50
	2	115	106,30	12.224,50
	Total	217		
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	1	102	119,21	12.040,00
	2	115	99,10	11.396,00
	Total	217		
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	1	102	108,26	10.934,00
	2	115	108,71	12.502,00
	Total	217		



Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	102	98,70	9.968,50
	2	115	117,11	13.467,50
	Total	217		
Terfi imkânının olması yönünden	1	102	110,18	11.128,00
	2	115	107,03	12.308,00
	Total	217		
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	1	102	111,59	11.270,50
	2	115	105,79	12.165,50
	Total	217		
Çalışma şartları yönünden	1	102	107,23	10.830,00
	2	115	109,62	12.606,00
	Total	217		
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	1	102	114,60	11.575,00
	2	115	103,14	11.861,00
	Total	217		
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	102	109,22	11.031,00
	2	115	107,87	12.405,00

	Total	217		
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	1	102	107,27	10.834,50
	2	115	109,58	12.601,50
	Total	217		
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	1	102	105,99	10.704,50
	2	115	110,71	12.731,50
	Total	217		

#### 4.2.2. Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular

4.2.2.1. İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

4.2.2.2. İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Bağımsız çalışma imkânları olması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

4.2.2.3. İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

4.2.2.4. İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Toplumda ‘saygılı bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.5.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.6.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Yöneticinin kara verme yeteneği bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.7.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.8.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.9.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.10.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.11.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansının bana vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.12.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “İşim ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” anlamlı bir var mıdır?

**4.2.2.13.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.14.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Terfi imkânının olması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.15.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden “anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.16.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Çalışma şartları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.17.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.18.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenleri, yaşlar arasında, “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.19.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.2.20.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşlar arasında, “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından” anlamlı bir fark var mıdır?

**Tablo 12 Yaş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi**

**Test Statistics(a,b)**

<b>Maddeler</b>	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden
<b>Chi-Square</b>	18.259	13.912	20.972	13.729
<b>df</b>	5	5	5	5
<b>Asymp. Sig.</b>	0.003	0.016	0.001	0.017

Bu verileri tablo 12 ve 13' deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, "Beni her zaman meşgul etmesi bakımından" farklılığın 46 ve üzeri öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır. (X1:167,30)

Bu verileri tablo 12 ve 13' deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, "Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından" farklılığın 46 ve üzeri öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır. (X1:134,84)

Bu verileri tablo 12 ve 13' deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, "Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını bana vermesi bakımından" farklılığın 26-30 yaş öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır. (X1:129,82)

Bu verileri tablo 12 ve 13' deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, "Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden"

farklılığın 25 ve altı öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır. (X1:121,33)

**Tablo 13 Yaş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Dökümü**

Maddeler	Yaş	N	Mean Rank
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	54	108,592593
	2	71	100,570423
	3	51	104,980392
	4	23	05,108696
	5	5	140,4
	6	13	167,307692
	Total	217	
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	1	54	112,194444
	2	71	109,992958
	3	51	105,098039
	4	23	93,9130435
	5	5	115
	6	13	130
	Total	217	
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı	1	54	116,787037

bakımından	2	71	112,464789
	3	51	99,4215686
	4	23	79,2173913
	5	5	143,2
	6	13	134,846154
	Total	217	
	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	1	54
2		71	129,823944
3		51	92,4117647
4		23	78,9130435
5		5	83,4
6		13	100
Total		217	
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	1	54	110,638889
	2	71	103,091549
	3	51	112,480392
	4	23	104,108696
	5	5	132,5

	6	13	120,423077
	Total	217	
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	54	112,407407
	2	71	107,788732
	3	51	104,294118
	4	23	95,2608696
	5	5	158
	6	13	125,384615
	Total	217	
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	1	54	111,277778
	2	71	107,253521
	3	51	97,8529412
	4	23	121,173913
	5	5	135,9
	6	13	120,923077
	Total	217	
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	54	106,916667
	2	71	120,887324
	3	51	100,970588



	4	23	90,4347826
	5	5	125,7
	6	13	110,653846
	Total	217	
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	1	54	116,444444
	2	71	115,633803
	3	51	101,509804
	4	23	93,8478261
	5	5	119,2
	6	13	94,1153846
	Total	217	
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünde	1	54	110,351852
	2	71	116,176056
	3	51	100,911765
	4	23	96,0869565
	5	5	115,2
	6	13	116,384615
	Total	217	
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme	1	54	117,481481

şansı vermesi yönünden	2	71	116,577465
	3	51	101,078431
	4	23	79,7173913
	5	5	110,2
	6	13	114,807692
	Total	217	
	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	1	54
2		71	102,753521
3		51	104,480392
4		23	96,5
5		5	135,9
6		13	129,192308
Total		217	
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	54	113,675926
	2	71	115,035211
	3	51	93,7647059
	4	23	106,152174
	5	5	122,4

	6	13	116,269231
	Total	217	
Terfi imkânının olması yönünden	1	54	111,148148
	2	71	110,429577
	3	51	113,009804
	4	23	84,0652174
	5	5	68,9
	6	13	136,076923
	Total	217	
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	1	54	120,175926
	2	71	110,176056
	3	51	96,7941176
	4	23	99,7826087
	5	5	88,7
	6	13	128,153846
	Total	217	
Çalışma şartları yönünden	1	54	114,111111
	2	71	117,577465
	3	51	96,5098039

	4	23	97,0434783
	5	5	78
	6	13	123
	Total	217	
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	1	54	121,333333
	2	71	119,957746
	3	51	92,7254902
	4	23	85,2173913
	5	5	106,6
	6	13	104,769231
	Total	217	
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	54	119,888889
	2	71	115,943662
	3	51	100,058824
	4	23	86,173913
	5	5	87,1
	6	13	109,730769
	Total	217	
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı	1	54	105,861111

hissi yönünden	2	71	118,450704
	3	51	105,137255
	4	23	92,3043478
	5	5	88,9
	6	13	122,846154
	Total	217	
	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi bakımından	1	54
2		71	122,140845
3		51	107,22549
4		23	80,6521739
5		5	100,6
6		13	108,769231
Total		217	

#### 4.2.3. Medeni Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular

4.2.3.1. İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

4.2.3.2. İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni

durumuna göre, “Bağımsız çalışma imkânları olması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.3.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.4.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Toplumda ‘saygılı bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.5.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.6.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Yöneticinin kara verme yeteneği bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.7.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.8.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.9.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni

durumuna göre, “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.10.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Kişileri yönlendirmek için fırsat verilmesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.11.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.12.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “İşim ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.13.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.14.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Terfi imkânının olması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.15.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.16.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Çalışma şartları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.17.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.18.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenleri, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.19.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.3.20.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, medeni durumuna göre, “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme imkânı vermesi açısından” anlamlı bir fark var mıdır?

**Tablo 14 Medeni Durumu Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi**

**Test Statistics (a,b)**

<b>Maddeler</b>	Beni her zaman meşgul etmesi bakımında n	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımında n	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımında n	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımında n	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımında n	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden
<b>Chi-Square</b>	1,283	2,131	1,441	0,560	1,047	2,961	0,795
<b>df</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>Asymp. Sig.</b>	0,527	0,345	0,486	0,756	0,592	0,228	0,672



<b>Maddeler</b>	Bana garantili bir gelecek sağlması yönünden	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden
<b>Chi-Square</b>	1,164	3,758	2,686	0,022	0,347	0,091
<b>df</b>	2	2	2	2	2	2
<b>Asymp. Sig.</b>	0,559	0,153	0,261	0,989	0,841	0,955

<b>Maddeler</b>	Terfi imkânının olması yönünden	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	Çalışma şartları yönünden	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından
<b>Chi-Square</b>	1,973	0,067	0,230	0,691	0,261	2,102	0,287
<b>df</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>Asymp. Sig.</b>	0,373	0,967	0,891	0,708	0,878	0,350	0,866

a. Kruskal - Wallis Test

b. Grouping Variable : V3

Tablo 14 'deki verileri incelediğimizde ilköğretim öğretmenlerinin iş tatmininde öğrenim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

#### **4.2.4. Öğrenim Durumuna Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular**

**4.2.4.1.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.2.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Bağımsız çalışma imkânları olması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.3.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânları bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.4.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Toplumda ‘saygılı bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.5.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.6.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Yöneticinin kara verme yeteneği bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.7.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim

durumuna göre, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana verilmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.8.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.9.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.10.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Kişileri yönlendirmek için fırsat verilmesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.11.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.12.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “İşim ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.13.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.14.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Terfi imkânının olması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.15.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.16.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Çalışma şartları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.17.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.18.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenleri, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.19.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.4.20.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, öğrenim durumuna göre, “Kendi yöntemlerini kullanabilme imkânı vermesi açısından” anlamlı bir fark var mıdır?

**Tablo 15 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi****Test Statistics (a,b)**

Maddele r	Beni her zaman meşgul etmesi bakımın dan	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	Yöneticini n emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımında n	Yöneticini n karar verme yeteneği bakımında n	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden
Chi-Square	4,019	3,028	0,133	4,274	2,629	5,544	2,301
Df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,259	0,387	0,988	0,233	0,452	0,136	0,512

Maddeler	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	Yaptığım iş karşılığın da aldığım ücret yönünden	Terfi imkânının olması yönünden	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	Başkaları için bir şeyler yapabildiğim i hissetmem yönünden	Kişileri yönlendir mek için fırsat vermesi yönünden	Kendi yeteneklerim le bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden
Chi-Square	0,665	2,628	2,936	0,886	1,604	3,526	2,905
Df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,881	0,453	0,402	0,829	0,658	0,317	0,407

Maddeler	Kendi fikir- kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	Çalışma şartları yönünden	Çalışma arkadaşların ın birbirleriyle anlaşmaları yönünden	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerim i kullanabilme e imkânı vermesi açısından
Chi-Square	0,365	3,186	0,153	1,962	3,038	2,054
Df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,947	0,364	0,985	0,580	0,386	0,561

**a. Kruskal - Wallis Test****b. Grouping Variable : V4**

Tablo 15'deki verileri incelediğimizde ilköğretim öğretmenlerinin iş tatminlerinde öğrenim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

#### **4.2.5. Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular**

**4.2.5.1.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.2.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.3.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.4.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Toplumda ‘saygılı bir kişi’ olması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.5.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.6.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Yöneticinin kara verme yeteneği bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.7.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.8.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.9.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.10.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.11.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.12.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “İşim ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.13.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.14.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Terfi imkânının olması yönünden “anamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.15.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.16.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Çalışma şartları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.17.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.18.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenleri, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.19.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.5.20.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, mezun durumuna göre, “Kendi yöntemlerini kullanabilme imkânı vermesi açısından” anlamlı bir fark var mıdır?



**Tablo 16 Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi**

**Test Statistics(a,b)**

<b>Maddeler</b>	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından
<b>Chi-Square</b>	11.055
<b>Df</b>	4
<b>Asymp. Sig.</b>	0.026

a. Kruskal - Wallis Test

b. Grouping Variable : V5

Bu verileri tablo 16 ve 17’ deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” farklılığın yüksek öğretmen okulundan mezun olan öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.( X:131,63)

**Tablo 17 Mezun olduğu Fakülte Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Dökümü**

<b>Maddeler</b>	<b>Mezun</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	8	131,63
	2	200	108,88
	3	8	100,31
	4	1	22,50
	Total	217	
Bağımsız çalışma imkânının olması	1	8	106,50

bakımından	2	200	109,24
	3	8	116,94
	4	1	17,50
	Total	217	
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	1	8	110,06
	2	200	109,24
	3	8	101,94
	4	1	109,00
	Total	217	
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	1	8	93,13
	2	200	110,90
	3	8	88,94
	4	1	16,00
	Total	217	
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımında	1	8	106,25
	2	200	110,51

	3	8	77,75
	4	1	79,50
	Total	217	
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	8	127,63
	2	200	110,15
	3	8	66,00
	4	1	75,00
	Total	217	
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	1	8	100,50
	2	200	108,67
	3	8	115,69
	4	1	189,00
	Total	217	
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	8	118,81
	2	200	107,97
	3	8	124,88
	4	1	109,50

	Total	217	
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	1	8	96,81
	2	200	10873
	3	8	121,69
	4	1	159,00
	Total	217	
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	1	8	112,75
	2	200	107,40
	3	8	137,25
	4	1	174,00
	Total	217	
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	1	8	94,94
	2	200	108,51
	3	8	126,13
	4	1	183,00
	Total	217	
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	1	8	100,75

	2	200	109,78
	3	8	102,13
	4	1	73,50
	Total	217	
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	8	101,06
	2	200	110,06
	3	8	102,13
	4	1	16,50
	Total	217	
Terfi imkânının olması yönünden	1	8	111,38
	2	200	110,38
	3	8	78,94
	4	1	54,00
	Total	217	
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	1	8	109,69
	2	200	108,83
	3	8	116,25
	4	1	79,50

	Total	217	
Çalışma şartları yönünden	1	8	116,63
	2	200	109,66
	3	8	97,50
	4	1	9,00
	Total	217	
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	1	8	110,69
	2	200	109,23
	3	8	101,50
	4	1	110,00
	Total	217	
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	8	125,94
	2	200	108,82
	3	8	105,25
	4	1	40,50
	Total	217	
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	1	8	120,06

	2	200	108,65
	3	8	96,19
	4	1	194,00
	Total	217	
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	1	8	122,38
	2	200	107,53
	3	8	133,38
	4	1	100,50
	Total	217	

#### 4.2.6. Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular

**4.2.6.1.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.2.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.3.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.4.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Toplumda ‘saygılı bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.5.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.6.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Yöneticinin kara verme yeteneği bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.7.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.8.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.9.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.10.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?



**4.2.6.11.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.12.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “İşim ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.13.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.14.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Terfi imkânının olması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.15.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.16.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Çalışma şartları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.17.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.18.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenleri, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.19.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.6.20.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kıdemlerine göre, “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından” anlamlı bir fark var mıdır?

**Tablo 18 Kıdem Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi**

**Test Statistics (a,b)**

<b>Maddeler</b>	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	Kendi yeteneklerimle birşeyler yapabilme şansı vermesi yönünden
<b>Chi-Square</b>	15.459	12.936	15.000	21.988	10.144
<b>Df</b>	4	4	4	4	4
<b>Asymp. Sig.</b>	0.004	0.012	0.005	0.000	0.038

<b>Maddeler</b>	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından
<b>Chi-Square</b>	11.225	14.937	18.644	11.546
<b>Df</b>	4	4	4	4
<b>Asymp. Sig.</b>	0.024	0.005	0.001	0.021

a. Kruskal - Wallis Test

b. Grouping Variable : V6

Bu verileri tablo 18 ve 19’ deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” farklılığın 6-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.(X:156,30)

Bu verileri tablo 18 ve 19’ deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, “Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından” farklılığın 6-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.(X:115,00)

Bu verileri tablo 18 ve 19’ deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından” farklılığın 6-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.(X:132,60)

Bu verileri tablo 18 ve 19’ deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, “Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” farklılığın 11-15 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.(X:113,28)

Bu verileri tablo 18 ve 19’ deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” farklılığın 11-15 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.(X:111,80)

Bu verileri tablo 18 ve 19’ deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” farklılığın 11-15 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.(X:112,57)

Bu verileri tablo 18 ve 19’ deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” farklılığın 21yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.(X:121,53)

Bu verileri tablo 18 ve 19’ deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden” farklılığın 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.(X:118,52)

Bu verileri tablo 18 ve 19’ deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde, “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından” farklılığın 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerde görüldüğü Kruskal-Wallis ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.(X:118,36)

**Tablo 19 Kıdem Değişkenine Göre Mann-Whitney Testi Dökümü**

<b>Maddeler</b>	<b>Kıdem</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	1	22,50
	2	10	156,30
	3	161	105,94

	4	25	105,56
	5	20	118,63
	Total	217	
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	1	1	17,50
	2	10	115,00
	3	161	112,27
	4	25	106,52
	5	20	87,33
	Total	217	
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	1	1	17,50
	2	10	132,60
	3	161	109,03
	4	25	104,96
	5	20	106,60
	Total	217	
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	1	1	42,00
	2	10	87,20

	3	161	113,28
	4	25	97,60
	5	20	103,08
	Total	217	
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	1	1	79,50
	2	10	98,55
	3	161	110,10
	4	25	100,12
	5	20	117,95
	Total	217	
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	1	75,00
	2	10	115,00
	3	161	108,19
	4	25	109,72
	5	20	113,30
	Total	217	
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	1	1	100,50
	2	10	86,10

	3	161	109,74
	4	25	109,38
	5	20	114,48
	Total	217	
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	1	109,50
	2	10	108,15
	3	161	109,74
	4	25	103,32
	5	20	110,58
	Total	217	
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	1	1	59,50
	2	10	94,55
	3	161	108,58
	4	25	111,28
	5	20	119,20
	Total	217	
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	1	1	76,00
	2	10	92,80

	3	161	110,57
	4	25	108,62
	5	20	106,63
	Total	217	
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	1	1	92,00
	2	10	103,45
	3	161	111,80
	4	25	103,10
	5	20	97,50
	Total	217	
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	1	1	73,50
	2	10	114,00
	3	161	110,25
	4	25	95,10
	5	20	115,60
	Total	217	
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	1	65,50



	2	10	115,40
	3	161	110,79
	4	25	103,86
	5	20	99,98
	Total	217	
Terfi imkânının olması yönünden	1	1	105,50
	2	10	126,95
	3	161	108,22
	4	25	107,06
	5	20	108,88
	Total	217	
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	1	1	33,50
	2	10	103,65
	3	161	112,57
	4	25	105,12
	5	20	91,58
	Total	217	
Çalışma şartları yönünden	1	1	96,00
	2	10	141,20

	3	161	110,91
	4	25	95,84
	5	20	94,65
	Total	217	
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	1	1	31,00
	2	10	86,30
	3	161	110,17
	4	25	103,66
	5	20	121,53
	Total	217	
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	1	40,50
	2	10	90,45
	3	161	110,57
	4	25	118,52
	5	20	97,20
	Total	217	
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	1	1	108,00

yönünden	2	10	101,50
	3	161	111,31
	4	25	101,70
	5	20	103,33
	Total	217	
	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	1	1
2		10	93,75
3		161	111,28
4		25	118,36
5		20	86,98
Total		217	

#### 4.2.7. Konum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular

4.2.7.1. İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

4.2.7.2. İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki

konumlarına göre, bağımsız çalışma imkânları olması bakımından anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.3.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.4.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Toplumda ‘saygılı bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.5.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.6.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Yöneticinin kara verme yeteneği bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.7.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.8.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.9.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki

konumlarına göre, “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.10.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.11.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.12.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “İşim ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.13.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.14.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Terfi imkânının olması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.15.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.16.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Çalışma şartları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.17.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.18.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenleri, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.19.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.7.20.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okuldaki konumlarına göre, “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından” anlamlı bir fark var mıdır?

**Tablo 20 Konum Değişkenine Göre Mann-Whitney Testi**

**Test Statistics(a)**

<b>Maddeler</b>	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden
<b>Mann-Whitney U</b>	1,013.000
<b>Wilcoxon W</b>	1,118.000
<b>Z</b>	-1.975
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	0.048

Bu verileri tablo 20 ve 21’deki Mann-Whitney Test tablosundan değerlendirdiğimizde farklılığın öğretmenlerin lehine olduğu görülmekte ve çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden öğretmenlerin etkili olduğu Mann-Whitney ortalamalar tablosundan anlaşılmaktadır.(X1:79,8571 ve X2:110,4851)

**Tablo 21 Konum Değişkenine Göre Mann-Whitney Testi Dökümü**

<b>Maddeler</b>	<b>Konum</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	15	126,9286	1777
	2	202	107,2228	21659
	Total	217		
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	1	15	105,7857	1481
	2	202	108,6881	21955
	Total	217		
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	1	15	105,2143	1473
	2	202	108,7277	21963
	Total	217		
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	1	15	104,75	1466,5
	2	202	108,7599	21969,5
	Total	217		

Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	1	15	124,9643	1749,5
	2	202	107,3589	21686,5
	Total	217		
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	15	119,4286	1672
	2	202	107,7426	21764
	Total	217		
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	1	15	109,8214	1537,5
	2	202	108,4084	21898,5
	Total	217		
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	15	89,28571	1250
	2	202	109,8317	22186
	Total	217		
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	1	15	97,3214	1362,5
	2	202	109,2748	22073,5
	Total	217		
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	1	15	87,4642	1224,5



	2	202	109,9579	22211,5
	Total	217		
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	1	15	89,82143	1257,5
	2	202	109,7946	22178,5
	Total	217		
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	1	15	121,1429	1696
	2	202	107,6238	21740
	Total	217		
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	15	115,1429	1612
	2	202	108,0396	21824
	Total	217		
Terfi imkânının olması yönünden	1	15	118,7857	1663
	2	202	107,7871	21773
	Total	217		
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	1	15	95,2857	1334
	2	202	109,4158	22102
	Total	217		

Çalışma şartları yönünden	1	15	91,3214	1278,5
	2	202	109,6906	22157,5
	Total	217		
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	1	15	79,8571	1118
	2	202	110,4851	22318
	Total	217		
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	15	112,8571	1580
	2	202	108,198	21856
	Total	217		
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	1	15	89,39286	1251,5
	2	202	109,8243	22184,5
	Total	217		
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	1	15	84,82143	1187,5
	2	202	110,1411	22248,5
	Total	217		

#### **4.2.8. Kademe Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular**

**4.2.8.1.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından “ anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.2.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.3.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun kademelerine, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.4.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Toplumda ‘saygılı bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.5.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.6.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Yöneticinin kara verme yeteneği bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.7.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.8.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.9.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.10.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.11.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.12.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “İşim ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.13.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.14.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Terfi imkânının olması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.15.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.16.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Çalışma şartları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.17.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.18.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenleri, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.19.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.8.20.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, kademelerine göre, “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından” anlamlı bir fark var mıdır?

**Tablo 22 Kademe Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi****Test Statistics (a,b)**

<b>Maddeler</b>	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden
<b>Chi-Square</b>	0,998	0,332	0,090	0,394	0,610	4,735	2,809
<b>Df</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>Asymp. Sig.</b>	0,607	0,847	0,956	0,821	0,737	0,094	0,245

<b>Maddeler</b>	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	Terfi imkânının olması yönünden	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	Başkaları için birşeyler yapabildiği mi hissetmem yönünden	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	Kendi yeteneklerimle birşeyler yapabilme şansını vermesi yönünden
<b>Chi-Square</b>	0,799	0,634	0,265	0,956	2,729	0,199	0,250
<b>Df</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>Asymp. Sig.</b>	0,671	0,728	0,876	0,620	0,256	0,905	0,882

<b>Maddeler</b>	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	Çalışma şartları yönünden	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından
<b>Chi-Square</b>	1,691	0,673	3,069	0,421	1,112	1,691
<b>Df</b>	2	2	2	2	2	2
<b>Asymp. Sig.</b>	0,429	0,714	0,216	0,810	0,573	0,429

a. Kruskal - Wallis Test

b. Grouping Variable : V8

Tablo 22’de görüldüğü gibi kademe değişkenime göre ilköğretim öğretmenlerinin iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı Kruskal-Wallis testi sonucunda bulunmuştur. ( $p < 0,05$ )

#### **4.2.9. Okul İmkânları Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular**

**4.2.9.1.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkanlarına göre “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.2.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.3.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkanlarına göre, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.4.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Toplumda ‘saygılı bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.5.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.6.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun

imkânlarına göre, “Yöneticinin kara verme yeteneği bakımından” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.7.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.8.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.9.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.10.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.11.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.12.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “İşim ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.13.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun



imkânlarına göre, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.14.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Terfi imkânının olması yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.15.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.16.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Çalışma şartları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.17.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.18.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenleri, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.19.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” anlamlı bir fark var mıdır?

**4.2.9.20.** İstanbul İli Anadolu Yakası Sultanbeyli İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, mesleklerinin çeşitli yönleriyle ele alındığında, okulun imkânlarına göre, “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından” anlamlı bir fark var mıdır?

**Tablo 23 Okul İmkânları Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi**

**Test Statistics(a,b)**

<b>Maddeler</b>	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	Çalışma şartları yönünde n	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden
<b>Chi-Square</b>	10.221	11.385	15.852	14.134	19.829
<b>df</b>	4	4	4	4	4
<b>Asymp. Sig.</b>	0.037	0.023	0.003	0.007	0.001

Bu verileri tablo 23 ve 24'deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” ortanın üstünde olduğu Kruskal-Wallis ortalamalar tablosunda anlaşılmaktadır.(X1:136,41)

Bu verileri tablo 23 ve 24' deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından” ortanın üstünde olduğu Kruskal-Wallis ortalamalar tablosunda anlaşılmaktadır.(X1:128,13)

Bu verileri tablo 23 ve 24'deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde “İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” ortanın üstünde olduğu Kruskal-Wallis ortalamalar tablosunda anlaşılmaktadır.(X1:136,66)

Bu verileri tablo 23 ve 24' deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde “Çalışma şartları yönünden” ortanın üstünde olduğu Kruskal-Wallis ortalamalar tablosunda anlaşılmaktadır.(X1:145,00)

Bu verileri tablo 23 ve 24’deki Kruskal-Wallis Test tablosundan değerlendirdiğimizde “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” ortanın üstünde olduğu Kruskal-Wallis ortalamalar tablosunda anlaşılmaktadır.(X1:137,56)

**Tablo 24 Okul İmkânları Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Dökümü**

<b>Maddeler</b>	<b>İmkân Durumu</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	4	144,38
	2	32	125,09
	3	114	106,58
	4	32	101,06
	5	35	105,39
	Total	217	
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	1	4	93,25
	2	32	124,03
	3	114	110,05
	4	32	103,03
	5	35	99,10
	Total	217	
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı			

bakımından	1	4	82,50
	2	32	125,56
	3	114	103,57
	4	32	122,06
	5	35	102,64
	Total	217	
	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	1	4
2		32	127,20
3		114	102,15
4		32	119,75
5		35	104,31
Total		217	
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından		1	4
	2	32	136,41
	3	114	108,37
	4	32	103,89
	5	35	91,64
	Total	217	
	Yöneticinin karar verme yeteneği	1	

bakımından		4	104,25
	2	32	128,13
	3	114	111,17
	4	32	112,69
	5	35	81,63
	Total	217	
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	1	4	86,63
	2	32	118,05
	3	114	109,68
	4	32	99,50
	5	35	109,76
	Total	217	
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	4	104,25
	2	32	127,45
	3	114	112,44
	4	32	96,44
	5	35	92,94
	Total	217	
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi	1	4	134,13

hissetmem yönünden	2	32	109,39
	3	114	107,43
	4	32	121,83
	5	35	99,16
	Total	217	
	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	1	4
2		32	106,84
3		114	107,47
4		32	122,70
5		35	103,40
Total		217	
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	1	4	97,88
	2	32	114,11
	3	114	104,04
	4	32	128,38
	5	35	104,06
	Total	217	
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya	1	4	115,25

konması yönünden	2	32	136,66
	3	114	99,08
	4	32	129,61
	5	35	96,47
	Total	217	
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	4	124,38
	2	32	123,41
	3	114	109,42
	4	32	108,73
	5	35	92,94
	Total	217	
Terfi imkânının olması yönünden	1	4	153,13
	2	32	121,47
	3	114	104,25
	4	32	101,14
	5	35	115,20
	Total	217	
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma	1	4	128,38

imkânı vermesi yönünden	2	32	123,19
	3	114	106,96
	4	32	107,58
	5	35	101,74
	Total	217	
	Çalışma şartları yönünden	1	4
	2	32	145,00
	3	114	105,54
	4	32	95,44
	5	35	100,20
	Total	217	
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	1	4	111,38
	2	32	129,00
	3	114	101,16
	4	32	112,27
	5	35	112,99
	Total	217	
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem	1	4	111,50



yönünden	2	32	135,36
	3	114	103,69
	4	32	110,38
	5	35	100,64
	Total	217	
	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden		
1	4	89,13	
2	32	137,56	
3	114	104,68	
4	32	126,28	
5	35	83,41	
Total	217		
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından			
1	4	122,50	
2	32	129,06	
3	114	106,09	
4	32	12,38	
5	35	95,50	
Total	217		

## BÖLÜM V

### SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 5.1. SONUÇLAR

İlköğretim okullarında görev yapan birinci ve ikinci kademe öğretmenlerinin, iş tatminleri üzerine yapılan bu araştırmada, çıkan sonuçlar aşağıda gruplanarak tartışılmıştır.

##### 5.1.1. Cinsiyete Değişkenine Göre Elde Edilen Sonuçlar

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanlarında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı, Mann-Whitney Testi sonucunda, “Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını bana vermesi bakımından” ifadesinde anlamlı farklılığın bayan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Yapılan araştırmalar bireyin kadın ya da erkek olmasının işe karşı tutumları etkilediğini tespit etmiştir. Fields ve Blum ‘un 1997’deki bu konuda yaptıkları araştırmalarında, cinsiyet açısından dengeli gruplarda çalışanların doyum seviyelerin, homojen gruplarda çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu saptamışlardır.

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının cinsiyet değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Mann-Whitney Testi sonucunda, “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” anlamlı farklılığın yine bayan öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır.

Sheppard ve Herrick 1972’deki bulgularında; kadınların erkeklerden daha az iş tatmini duyduklarını belirtirler(Silah,2001:109). Bu ilginç bulgunun, başka koşullarda da araştırılması gerekir.

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının cinsiyet değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Mann-Whitney Testi sonucunda, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabileme şansı verilmesi yönünden” anlamlı farklılığın bayan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının cinsiyet değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Mann-Whitney Testi sonucunda, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

### 5.1.2. Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Sonuçlar

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının yaş değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Beni her zaman meşgul etmesi bakımında” anlamlı farklılığın 46 yaş ve üzeri öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir (Hickson ve Oshagbemi, 1999). Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyimlerinin zenginliğiyle uyumun artmasıdır. Beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla doyum duyduklarını göstermiştir (Davis,1988:99).

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının yaş değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından” anlamlı farklılığın 46 yaş ve üzeri öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Yaş ile iş tatmini arasında olumlu bağlantı olduğu saptanmıştır. Kişiler yaşlandıkça tatminler artmaktadır

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının yaş değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını bana verilmesi bakımından” anlamlı farklılığın 26 yaş ile 30 yaş arasındaki öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının yaş değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda, çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları yönünden anlamlı farklılığın 25 yaş ve altı öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Hezberg ve arkadaşlarına göre çalışanların 25 yaş ve öncesi ve 45 yaş ve sonrası iş tatmini düzeyleri yüksektir. İnsanlar çalışmaya başladıklarında önemli ölçüde

çoşkuludurlar. Bu heyecan daha sonra azalır, 20’li yaşların sonlarında ve 30’lu yaşların başlarında en düşük düzeydedir. İş tatmini daha sonra artan biçimde olumlu şekle dönüşmektedir (Silah, 2001:108)

İnsanlar kendilerine daha iyi bir yaşam ortamı oluşturmak için, beraber yaşadığı çevresindeki diğer insanlarla işbirliği yaparak güçlerini birleştirirler. Böylece ulaşmak istedikleri şeylere daha rahat ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansını yakalarlar(Aydın, 2000:13)

### **5.1.3. Medeni Durumu Değişkenine Göre Elde Edilen Sonuçlar**

- İlköğretim I. ve II. öğretmenlerinin iş tatmini puanının medeni durumu değişkenine göre anlamlı olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda anlamlı olmadığı görülmüştür.

### **5.1.4. Öğrenim Değişkenine Göre Elde Edilen Sonuçlar**

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının öğrenim değişkenine göre anlamlı olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda görülmüştür.

### **5.1.5. Mezun Değişkenine Göre Elde Edilen Sonuçlar**

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının, mezun olduğu fakülte değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” anlamlı bir farklılığın yüksek okul mezunu, öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Yüksek okul mezunu bir öğretmenin yapabileceği en iyi işlerden biri öğretmenlik mesleğidir. Bu bakımdan bu kişiler işlerinden yüksek tatmin duymaktadır.

Eğitim düzeyi hem çalışanın performansını hem de çalışma tutumlarını etkiler. Eğitim düzeyi, çalışanların beklentilerini ve iş algısını etkiler. Eğitim düzeyi yükseldikçe beklenti de yükselir. Bu konuda yapılan bir çalışmada ilkokul mezunu bir iş görenin, aynı işte çalışan bir üniversite mezununa göre işinden daha fazla tatmin olduğu bulunmuştur.

### 5.1.6. Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Sonuçlar

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının kıdem değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucuna göre “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” anlamlı bir farklılığın 6-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Günbayı, 2001’de yaş ve kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik olarak öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında; yüksek yaş grubundaki öğretmenlerin yaş grupları düşük olanlardan, kıdemi yüksek olanların da düşük olanlardan daha fazla iş tatmini sağladıkları sonucuna ulaşmıştır.

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının kıdem değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından” anlamlı bir farklılığın 6 -10 yıl arasındaki kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Çalışanların işe ilk girişlerinde iş tatmini yüksektir, sonra düşmeye başlar, işteki kariyer düzeyi yükseldikçe tatmin düzeyi yeniden artmaya başlamaktadır (Silah,2001:108).

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının kıdem değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından” , 6-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmüştür.

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının kıdem değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansının bana verilmesi bakımından” , 11-15 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmüştür.

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının kıdem değişkenine göre anlamlı olup olmadığını Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” , 11-15 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmüştür.

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının kıdem değişkenine göre anlamlı olup olmadığı, Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden” , 11-15 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmüştür.
- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının kıdem değişkenine göre anlamlı olup olmadığı, Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” , 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmektedir.

Hizmet yılının 20’yi aştığında tatminin artmasının nedeni, bu dönemde öğretmenlerin beklentilerinin azalması, iş değiştirme gibi bazı ihtimallerin ortadan kalması olabilir.

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının kıdem değişkenine göre anlamlı olup olmadığı, Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden”, 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmektedir.
- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının kıdem değişkenine göre anlamlı olup olmadığı, Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme imkanı verilmesi açısından” , 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmektedir.

#### **5.1.7. Konum Değişkenine Göre Elde Edilen Sonuçlar**

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının konum değişkenine göre anlamlı olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” öğretmenler lehinde anlamlı olduğu görülmektedir.

#### **5.1.8. Kademe Değişkenine Göre Elde Edilen Sonuçlar**

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının, çalıştığı kademe değişkenine göre anlamlı olup olmadığı, Kruskal-Wallis Testi sonucunda anlamlı çıkmamıştır.

### 5.1.9. Okul İmkânları Değişkenine Göre Elde Edilen Sonuçlar

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının okul imkânları değişkenine göre anlamlı olup olmadığı, Kruskal-Wallis Testi sonucunda “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” ortanın üstü okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmektedir.

Yönetime katılma yoluyla ast, işyerinin sorunlarından daha fazla haberdar olabilir. Sorunlara çözüm bulunmasında kendi görüşlerinin dikkate alındığını görerek gerçek bir doyum elde edebilir (Aydın,1994:284).

Çalışanlardan biri sorunların çözümüne ilişkin yeni bir öneri getirir, öneri doğrudan reddedilirse çalışan bu durum karşısında fikirlerine değer verilmediğini düşünerek hayal kırıklığına uğrar ve işini umursamaz bir tavır takınabilir (Thompson,1998:127).

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının okul imkânları değişkenine göre anlamlı olup olmadığı, Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından” ortanın üstü okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmektedir.

Yönetici, bireyin işten tatmin sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Feldman ve Hung’un 1986 yılında yaptıkları araştırmalar sonucunda, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu ortamlarda bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş tatminini arttırıcı etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu da yönetim tarzının iş tatmini üzerinde ne derece önemli bir etkiye sahip olduğu göstermektedir.

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının okul imkânları değişkenine göre anlamlı olup olmadığı, Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” ortanın üstü okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmektedir.

Okul yöneticilerinin nasıl daha iyi yönetici olabileceği konusunda öğretmenlerin fikirleri sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri yanıtlar arasında frekansı en yüksek

olanı, öğretmenlere okul politikasında söz hakkı tanınmasıdır. Politika ve planlama eylemlerine katılma olanağı bulan öğretmenlerin okullarına, katılmayanlardan çok bağlı buldukları da bir başka araştırmanın sonucudur (Bursalıoğlu,1994:162).

- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının okul imkânları değişkenine göre anlamlı olup olmadığı, Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Çalışma şartları yönünden” ortanın üstü okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmektedir.
- İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini puanının okul imkânları değişkenine göre anlamlı bir farklılığın, Kruskal-Wallis Testi sonucunda, “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” ortanın üstü okullarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı olduğu görülmektedir.

## 5.2. ÖNERİLER

Elde edilen veriler ışığında:

1. Çalışanlar yapmak istedikleri, işi yaparken etkili ve verimli olabilecekleri işlerde memnun olurlar. Bayan öğretmenlerin işinden memnuniyet duyduğu ve öğretmenlik mesleğine daha uyum sağladıkları görülmüştür. İlköğretim okullarına öğretmen ataması yapılırken mümkünse bayan öğretmenlerden atanması daha uygun olur.
2. 26-30 yaş ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerdeki iş tatmininin içsel olduğu, 25 ve altı yaş grubu öğretmenlerde ise dışsal iş tatmini olduğu görülmüştür. Ödül sisteminde M.E. B. bu durumu dikkate alması gerektiği öngörülmektedir.
3. Yüksek okul mezunlarında iş tatminin, fakülte mezunlarına göre daha fazla olduğu görülmüştür.
4. 0-5 yıllık öğretmenlerde iş tatminsizliği olduğu görülmüştür. Mesleğe yeni başlayanların meslekten beklentileri fazla olabilir. Zamanla bu beklentiler gerçekleşmedikçe iş tatmini de azalmaktadır. Bu durumda öğretmenlerin memnun edilmesi için hizmet içi eğitimden yararlandırılması gerekli kılmaktadır.



5. 6-10 yıllık öğretmenlerde iş tatminin içsel doyum olduğu, 11-20 yıllıklarda ise tatminin dışsal doyum olduğu görülmüştür.

6. 11-15 yıllık öğretmenler ile 25 yaş ve altı öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla uyumlu olduğu yani kendi değerleriyle çalıştıkları kurum değerleri arasında çelişki olmadığı ve bunun sonucunda işinden memnun olduğu görülmüştür.

7. Okul imkânların ortanın üstü olan okullarda çalışanların işlerinden memnun olduğu görülmüştür. Okulun imkânları artması, öğretmenlerin iş tatmini artmaktadır.

8. Yönetici-öğretmen ilişkisi iyi olan okullarda memnuniyetin olduğu görülmektedir.

Çalışanlardan biri sorunların çözümüne ilişkin yeni bir öneri getirir, öneri doğrudan reddedilirse çalışan bu durum karşısında fikirlerine değer verilmediğini düşünerek hayal kırıklığına uğrar ve işini umursamaz bir tavır takınabilir(Thompson,1998:127).

## KAYNAKÇA

ŞİMŞEK, Levent:”İş Tatmini”,Verimlilik Dergisi,1995/12

WANOUS P. John-Lawywe E. Edward, “Measurement and Meaning of Job Saticfastion” Journol of Applied Psychology, April 1972

KEİTH, Davis. İşletmede İnsan Davranışı, Çeviren: Kemal Tosun, 5 baskı,İstanbul,1982

DAVIS, J., & WILSON, S. M. (2000). Principals’ effort to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress.” The Clearing House,2000, 73(6), 349-353

İNCİR, Gülten.(1990) ”Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma” ,MPM Yayınları:401

BALTAŞ, Acar, BALTAŞ, Zuhâl: Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi İstanbul,1993

ERDOĞAN, İlhan: İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul,1991

KAHN, L.Robert:”The Work Module: A Tonic for Lunchpail Lassitude”,Psychology Today, February 1973

BAYSAL, Ayşe Can:”İşletmelerde İş Tatminini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler”,İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C:16,S:2,İstanbul, Kasım 1997

BİNGÖL, Dursun: Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Ün. Yayınları Erzurum ,1990

ROBBİNS, Stephan:” Organizational Behavior”. 3 ad, NevvJersey, prantion-holl,1986

BOGLER, R. (2002). The influence of Leadership style on teacher job satisfaction. Educational Administration Quarterly, 37(5) 662-674

FİDEN Nurettin, Erden Münire, 1999. Öğretmenlik Mesleğine Giriş. İstanbul: Alkım Yayınları

KEİTH, Davis (1981) "Human Behavior at Work" (Sixth Edition), New Delhi: TATA McGraw-Hill Publishing Company Ltd.

DE Cenzo, David A. ve ROBBİNS Stephen P. , "Human Resource Management," 5. Ed, (John Wiley & Sons, 1996).

ERDOĞAN, İlhan. (1994) "İşletmelerde Davranış", 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları

GÖKÇE, Erten. (1999). İlköğretim Öğretmenlerinin Yeterlilikleri. Çağdaş Eğitim Dergisi (299), 37-39

BURSALIOĞLU, Ziya (1999). Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama. Ankara: Pegem Yayıncılık.

MİNİBAŞ , J. (1990). Özel ve Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki ve agresyon yönü ile ilişkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

GÜNBAZI, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 1(2).

İŞIKLAR A. (2000). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri, nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Konya.

KARA, A. (2001). Orta öğretim kurumlarında okul problemlerinin rehber öğretmenlerin iş doyumu etkisi ve ders öğretmenleriyle rehber öğretmenlerin okul

problemlerine bakış açısındaki farklar. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2001

TESTA, M. R. (1999). Satisfaction with organizational vision, job satisfaction and service efforts: an empirical investigation. *Leadership & Organization Development*, 20 (3) 155.

WEISS, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12173–194, s.174.

AYDIN, Mustafa. Eğitim Yönetimi, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara 1994

BAŞARAN , İ. Etem, Örgütsel Davranış, Ankara,1991

BİNGÖL, Dursun. Personel Yönetimi, İstanbul 1997

BURSALIOĞLU Ziya, Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem yayınları, Ankara,1994

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi ,İstanbul ,1998

ÇELİK Vehbi, Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegem yayınları, Ankara 2000

EREN Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınevi, İstanbul,2000

EREN Erol, Yönetim ve Organizasyon, Beta Yayınevi, İstanbul,1996

ERGİT Şükrü, Milli Eğitim ile İlgili Mevzuat,Milli Eğitim Basımevi, Ankara ,1999

SABUNUOĞLU Zeyyat, Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa,1995

SİLAH Mehmet, Çalışma Psikolojisi, Selim Kitabevi, Ankara,2001

SİLAH Mehmet, Sosyal Psikoloji, Gazi Kitabevi, Ankara,2000

TEKİN Anadolu Ün. İ.İ.B.F.Dergisi, Eskişehir,1991

THOMPSON Brad Lee, Performans Geliştirme, hayat Yayınevi,1998

TORTOP, N. 1994

ARDIÇ, Kadir ,BAŞ Türker.(2002) “The Impact of Age on The Job Satisfaction of Turkish Academicanc” , Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler

ERGENÇ, A. (1981). İş doyumunun belirleyicileri olarak beklenti algılama tutarsızlığı ve çalışma değerleri. Yönetim psikolojisi II. Ulusal Sempozyuma sunulan bildiriler, yorumlar, tartışmalar 16–19 Kasım. TODA8E Yayınları, Ankara.

EBMEIER, H. (2003). How supervision influences teacher efficacy and commitment:an investigation of a path model. Journal of Curriculum and Supervision,2003, 18(2), 110-41.

LATHAM , A. (1998). Teacher satisfaction. Educational Leadership, 55(5), 82-83.

JACOBSON, L. (2005). States scrutinize teacher working conditions. Education Week, 24(29), 1-17.

DAVIS, K. (1988). İşletmede insan davranışı-örgütsel davranış, Çev. Kemal Tosun.İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını: İstanbul.

WOODS, A, & WEASMER, J. Maintaining job satisfaction: Engaging professional as active participants.” ERIC Document Reproduction Service, No.ED6519795

LUTHANS,F.(1995) Organizational Behavior. 7 th Edition, McGraw-Hill, Literatür Kitabevi,İstanbul.

MORGENSTERN, Julia.(2004) “İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin:”İkisi Bir Arada” Birinci Basım.Optimist Yayınları. Çeviren: Özlem Tüzel Akal

TELMAN, Nursel ve ÜNSAL,Pınar.(2004) “Çalışan Memnuniyeti,İstanbul: Epsilon Yayıncılık Hizmetleri, Tic. San. Ltd. Şti. Birinci Baskı

ULUSOY, Tülin(1993) “İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi

## EKLER

### EK-1 : ÖĞRETMENLERE UYGULANAN ANKET FORMU

#### Saygıdeğer Meslektaşım;

Aşağıdaki anketin amacı hazırlamakta bulunduğum yüksek lisans tezi için bilimsel bilgi toplamaktır. Anket bölüm 1 ve bölüm 2 olarak İki bölümden oluşmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda gruplandırılarak, yalnızca bu araştırmada kullanılacaktır. Bu yüzden anketin Herhangi bir yerine isim ve kimliğinizle ilgili bilgiler yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması anketteki ifadelere vereceğiniz cevaplara bağlı olduğundan, cevaplarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtmaları çok önemlidir. Ankette yer alan sorularının tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken özeni Göstermenizi diler, ilgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Osman AKKAMIŞ  
Y.Ü.Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü  
Yüksek Lisans Öğrencisi

#### A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

##### 1.Cinsiyetiniz ?

( ) Kadın ( ) Erkek

##### 2. Yaşınız?

a-( ) 25 ve altı b-( ) 26-30 c-( ) 31-35 d-( ) 36-40 e-( ) 41-45 f-( ) 46 ve üzeri

##### 3.Medeni Durumunuz?

( ) Evli ( ) Bekar ( ) Dul

##### 4. Öğrenim Durumunuz:

Yüksek Okul ( ) Üniversite ( ) Yüksek Lisans ( )  
Doktora ( ) Diğer ( )

##### 5. En Son Mezun Olduğunuz Fakülte ve Bölüm:

Yüksek Öğretmen Okulu ( )  
Eğitim Enstitüsü ( )  
Eğitim Fakültesi ( ) **Bölüm** (Lütfen Belirtiniz).....  
Edebiyat/ Fen-Edebiyat Fakültesi ( ) **Bölüm** (Lütfen Belirtiniz).....  
Diğer (Lütfen belirtiniz).....

**6.Mesleğinizdeki Kıdeminiz?**

( ) 0 - 5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21 yıl ve üzeri

**7. Görev Yaptığınız İlköğretim Okulundaki Konumunuz:**

Okul Yöneticisi (Lütfen Konumunuzu Belirtiniz) .....

Öğretmen (Lütfen Branşınızı Belirtiniz).....

**8. İlköğretimin hangi kademesinde çalışıyorsunuz?**

I. Kademe ( ) II. Kademe ( ) Her iki kademe ( )

**9. Çalıştığınız Okulu Bir Bütün Olarak Düşündüğünüzde İmkânlarını Nasıl Tanımlarsınız?**

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

**B. MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ**

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

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

MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					



11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

## EK-2 : ANKETİN GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİRLİĞİNİN ÖLÇÜLMESİ

### Reliability

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded(a)	0	0,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,826	20

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69,6800	81,365	0,395	0,819
VAR00002	69,6400	79,378	0,518	0,813
VAR00003	69,5800	79,351	0,465	0,815
VAR00004	69,6000	79,755	0,406	0,818
VAR00005	69,9600	79,182	0,473	0,815
VAR00006	70,0800	81,218	0,358	0,821
VAR00007	69,4800	83,071	0,273	0,824
VAR00008	69,8400	80,627	0,308	0,824
VAR00009	68,9200	87,096	0,066	0,831
VAR00010	69,1600	84,096	0,324	0,822
VAR00011	69,2200	80,012	0,520	0,814
VAR00012	70,0600	75,853	0,608	0,807

VAR00013	70,7000	80,827	0,343	0,822
VAR00014	70,3000	78,867	0,404	0,819
VAR00015	70,0800	75,830	0,611	0,807
VAR00016	70,4600	79,151	0,410	0,818
VAR00017	69,4400	86,292	0,106	0,831
VAR00018	70,1800	76,151	0,558	0,810
VAR00019	69,4400	82,700	0,367	0,820
VAR00020	69,5400	81,886	0,366	0,820

### Factor Analysis

#### Communalities

	Initial	Extraction
VAR00001	1,000	0,826
VAR00002	1,000	0,763
VAR00003	1,000	0,884
VAR00004	1,000	0,697
VAR00005	1,000	0,799
VAR00006	1,000	0,777
VAR00007	1,000	0,833
VAR00008	1,000	0,602
VAR00009	1,000	0,602
VAR00010	1,000	0,786
VAR00011	1,000	0,697
VAR00012	1,000	0,773
VAR00013	1,000	0,820
VAR00014	1,000	0,714
VAR00015	1,000	0,555
VAR00016	1,000	0,704
VAR00017	1,000	0,857
VAR00018	1,000	0,782
VAR00019	1,000	0,637
VAR00020	1,000	0,827

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,981	24,907	24,907	4,981	24,907	24,907	2,935	14,677	14,677
2	2,871	14,355	39,262	2,871	14,355	39,262	2,871	14,356	29,033
3	1,993	9,966	49,228	1,993	9,966	49,228	2,297	11,484	40,517
4	1,623	8,113	57,341	1,623	8,113	57,341	2,194	10,969	51,486
5	1,273	6,363	63,705	1,273	6,363	63,705	1,704	8,520	60,005
6	1,137	5,684	69,388	1,137	5,684	69,388	1,548	7,742	67,748
7	1,058	5,291	74,679	1,058	5,291	74,679	1,386	6,932	74,679
8	0,840	4,199	78,878						
9	0,728	3,641	82,519						
10	0,571	2,853	85,372						
11	0,567	2,835	88,207						
12	0,471	2,356	90,563						
13	0,384	1,918	92,481						
14	0,346	1,728	94,210						
15	0,341	1,704	95,914						
16	0,269	1,347	97,260						
17	0,190	0,948	98,208						
18	0,135	0,675	98,884						
19	0,130	0,651	99,535						
20	0,093	0,465	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix(a)**

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
VAR00001	0,501	0,212	-0,183	-0,187	0,184	0,317	-0,572
VAR00002	0,651	0,186	-0,364	-0,158	-0,193	-0,264	0,202
VAR00003	0,600	0,417	-0,291	-0,335	-0,264	-0,282	0,055
VAR00004	0,450	0,192	0,553	-0,151	0,158	-0,296	-0,129
VAR00005	0,565	-0,570	-0,229	-0,225	-0,099	0,192	0,074
VAR00006	0,467	-0,641	-0,283	-0,129	0,132	0,048	0,179
VAR00007	0,325	0,137	0,054	-0,539	0,447	0,439	0,151
VAR00008	0,351	-0,090	0,325	0,556	0,116	0,206	-0,012
VAR00009	0,108	0,740	-0,049	-0,033	0,135	0,054	0,136
VAR00010	0,383	0,765	0,026	0,228	-0,002	0,036	0,019

VAR00011	0,598	0,447	0,087	-0,071	0,237	0,018	0,267
VAR00012	0,731	-0,084	-0,231	0,167	-0,181	-0,277	-0,204
VAR00013	0,403	-0,277	0,364	0,362	0,260	-0,209	0,453
VAR00014	0,466	-0,347	0,328	-0,120	0,369	-0,140	-0,315
VAR00015	0,704	-0,085	0,034	0,049	0,043	0,066	0,205
VAR00016	0,447	0,095	0,587	0,042	-0,334	0,176	-0,084
VAR00017	0,112	-0,014	0,420	-0,219	-0,612	0,449	0,210
VAR00018	0,631	-0,408	0,281	-0,150	-0,233	-0,163	-0,186
VAR00019	0,458	0,243	-0,132	0,519	-0,113	0,158	-0,209
VAR00020	0,482	-0,198	-0,523	0,430	0,034	0,304	0,052

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 7 components extracted.

**Rotated Component Matrix(a)**

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
VAR00001	0,090	0,180	0,413	0,331	0,403	-0,057	-0,583
VAR00002	0,192	0,838	0,116	0,013	0,090	-0,010	0,051
VAR00003	-0,020	0,910	0,009	0,091	0,133	0,071	-0,157
VAR00004	-0,212	0,221	-0,031	0,726	0,162	0,136	0,176
VAR00005	0,831	0,216	0,114	0,086	0,135	0,150	-0,020
VAR00006	0,833	0,139	0,063	0,064	0,128	-0,113	0,162
VAR00007	0,152	0,045	-0,103	0,119	0,878	0,071	-0,085
VAR00008	0,015	-0,200	0,597	0,241	0,021	0,152	0,351
VAR00009	-0,551	0,330	0,115	-0,120	0,401	-0,032	-0,017
VAR00010	-0,559	0,442	0,448	0,034	0,262	0,082	0,032
VAR00011	-0,169	0,476	0,217	0,189	0,540	0,051	0,255
VAR00012	0,310	0,582	0,437	0,322	-0,199	-0,056	-0,021
VAR00013	0,181	0,014	0,186	0,288	0,042	-0,002	0,817
VAR00014	0,318	-0,067	0,074	0,754	0,145	-0,103	0,059
VAR00015	0,320	0,357	0,327	0,218	0,259	0,153	0,283
VAR00016	-0,085	0,085	0,245	0,418	0,030	0,668	0,085
VAR00017	0,069	-0,008	-0,074	-0,087	0,065	0,914	-0,011
VAR00018	0,472	0,254	0,076	0,602	-0,143	0,322	0,042
VAR00019	-0,094	0,219	0,756	0,039	-0,054	0,049	-0,043
VAR00020	0,465	0,174	0,697	-0,255	0,073	-0,149	0,047

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 12 iterations.

### Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7
1	0,346	0,589	0,471	0,437	0,275	0,162	0,132
2	-0,844	0,379	0,124	-0,124	0,297	0,026	-0,158
3	-0,312	-0,370	-0,149	0,587	0,029	0,526	0,347
4	-0,195	-0,226	0,738	-0,141	-0,413	-0,146	0,393
5	-0,032	-0,312	0,021	0,254	0,574	-0,682	0,205
6	0,159	-0,432	0,366	-0,348	0,524	0,432	-0,269
7	0,074	0,195	-0,248	-0,493	0,248	0,151	0,754

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.