

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
AİLE EKONOMİSİ VE BESLENME EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI
AİLE EKONOMİSİ VE BESLENME BİLİM DALI

DENİZLİ İL MERKEZİNDE BULUNAN
İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİ VE
ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Süleyman KARAKUZU

Ankara
Haziran, 2013

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
AİLE EKONOMİSİ VE BESLENME EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI
AİLE EKONOMİSİ VE BESLENME BİLİM DALI

DENİZLİ İL MERKEZİNDE BULUNAN
İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİ VE
ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Süleyman KARAKUZU

Danışman: Doç. Dr. Fatma ARPACI

**Ankara
Haziran, 2013**

JÜRİ ONAY SAYFASI

Süleyman KARAKUZU'nun “DENİZLİ İL MERKEZİNDE BULUNAN İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİ VE ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ” başlıklı tezi/...../2013 tarihinde, jürimiz tarafından Aile Ekonomisi ve Beslenme Eğitimi Ana Bilim Dalı Aile Ekonomisi ve Beslenme Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı – Soyadı

İmza

Başkan:.....

Üye:.....

Üye:.....

Üye:.....

Üye:.....

ÖN SÖZ

Öğretmenlik, toplumun geleceğini şekillendiren, her alanda insan gücü yetiştiren gelecek nesilleri yarınlara hazırlayan bir meslektir. Ülkeler, öğretmenlerinin sosyal, kültürel ve ekonomik alanda kendini gerçekleştirebilme düzeyi ile doğru orantılı olarak gelişmişlik düzeyini yakalayabilirler. Her iş dalında olduğu gibi öğretmenin mesleğinin gerektirdiği hedeflere ulaşabilmesi için bazı gerekli şartların bir arada olması gerekmektedir. Bu şartlardan en önemlilerinden biri iş doyumudur. Öğretmenlerin iş doyumunu yüksek oranda yaşamaları kendi başarılarını sağlayacağı gibi gelecek neslin yetişkini olacak öğrencilerinin başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Sağlıklı ve düşünen gelecek nesiller yetiştirmek için öğretmenlerin yaptıkları işten mutlu olmaları gerekmektedir.

Bu araştırma da Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunu incelenmiştir.

Çalışmam esnasında hiçbir yardımını esirgemeyen değerli hocam, danışmanım Doç. Dr. Fatma ARPACI'ya, çalışmalarımnda hoşgörü ve anlayışıyla her zaman bana destek olan çok sevdiğim değerli eşim Beyhan KARAKUZU'ya, yetişmemde büyük emeği geçen annem, babam ve kardeşim Onur'a ve dünyaya gelmesini sabırsızlıkla beklediğim kızım Görkem'e sonsuz teşekkür ederim.

Süleyman KARAKUZU

ÖZET

DENİZLİ İL MERKEZİNDE BULUNAN İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİ ve ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ

KARAKUZU, Süleyman

Yüksek Lisans Tezi, Aile Ekonomisi ve Beslenme Eğitimi Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatma ARPACI

Haziran-2013, Sayfa:174

Araştırma, Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür. Denizli il merkezinde bulunan okullarda görev yapan 494 öğretmen örneklem kapsamına alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu öğretmene ilişkin demografik özellikler, öğretmenin çalışma koşullarına ilişkin özellikler, öğretmenlik mesleğine ilişkin özellikler ve Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin 20 sorudan oluşan kısa formundan oluşmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 15.0 (for Windows) paket yazılımından yararlanılarak Ki-kare testi ve Fisher'in Kesin Ki-kare testi ile analiz edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin %52.8'inin kadın, %56.8'inin 36-50 yaş grubunda, %54'ünün ilkokulda görev yapmakta olduğu, %85.6'sının çocuk sahibi olduğu, %34.0'ünün 14-22 yıldır öğretmenlik mesleğini yaptığı, %69.6'sının görev yapmakta olduğu okula kendi isteği ile atandığı, %73.2'sinin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçmek istediği belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin iş doyumunu, içsel iş doyumunu açısından ele alındığında öğretmenin cinsiyeti ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ve vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenin yaşı ile beni her zaman meşgul etmesi, görev yaptığı okul türü ile kendi yöntemlerini kullanabilmesi ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. ($p<0.05$)

Araştırmaya kapsamına alınan öğretmenlerin iş doyumunu, dışsal iş doyumunu açısından ele alındığında; öğretmenin yaşı ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, görev yaptığı okula atanma şekli ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi ile terfi imkânının olması, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. ($p<0.05$)

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin içsel iş doyumunun (3.83) genel iş doyumunu (3.63) ve dışsal iş doyumundan (3.36) yüksek olduğu ve içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin refahının gelişmesi için politikalar oluşturularak özlük haklarının iyileştirilmesi, okullarda karar alma süreçlerine dahil edilmesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yükselmesine katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: İlkokul, ortaokul, sınıf öğretmeni, branş öğretmeni, iş doyumunu, içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu.

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE SATISFACTION LEVEL OF THE PRIMARY TEACHERS WHO TEACHES IN PRIMARY SCHOOLS AND THE BRANCH TEACHERS WHO WORK IN SECONDARY SCHOOLS IN THE CITY CENTER OF DENİZLİ

KARAKUZU, Süleyman

Master Study Thesis, Main Branch of Sciences of Family Economi and Nourishment

Consultant of Thesis: Associate Professor Doctor Fatma ARPACI

June, 2013, Page: 174

This Research was planned and carried out in order to reveal the satisfaction level of the primary teachers who taught in primary schools and branch teachers who taught in the secondary schools in the city center of Denizli. The schools in Denizli city center were grouped into 3 by using the technique of Proportional Categorized Illustration and 494 teachers who taught in these schools were included into the illustration. For this research survey forms were used to collect data as the means. The survey form was consist of the demographic features related to the teachers, the features related to working conditions, the features related to teaching as a profession and a short form of 20 questions of Minnesota Work Satisfaction Scale. The data which were got from the survey were analyzed through chi-square test and Fisher's Exact Test by using SPSS 15.0 packet software (for Windows). It was revealed that %52.8 of the teachers who participated in the survey were female, %56.8 were between the ages of 36-50, %54 worked at primary schools, %85.6 had children, %34 had been teaching for 14-22 years, %69.6 were appointed the school he/she had been working by his own desire, %73.2 would choose the same occupation if he/she had a chance to choose.

When the work satisfaction of the teachers who participated in the survey was considered from the view point of internal work satisfaction, it was revealed that there was a meaningful relation between gender of the teacher and the statements of "I have a chance to do different activities" and "It gives me the chance to carry a responsibility of conscience". It also revealed that there was a meaningful relationship between the statements of teacher's age and "it always makes me busy, and between the type of the school that he/she worked and "it gives me the opportunity of using my own methods", and "I sometimes have a chance to do different activities" ($p < 0.05$).

When the work satisfaction of the teachers who participated in the survey was considered from the view point of external work satisfaction; there was a meaningful relationship between the age of the teacher and "putting the decisions about my work into practice which were decided", between the way of appointment to the school which he/she had been teaching and "putting the decisions about my work into practice which were decided", between the total period of service in teaching and "having the possibility of promotion", between the situation "if he/she had a chance to choose, he/she would choose the same occupation again or not" and "the salary for the occupation that he/she performed" ($p < 0.05$).

It was revealed that the internal work satisfaction of the teachers who participated in the survey (3.83) was higher than their general work satisfaction (3.63) and their external work satisfactions (3.36) and that their internal work satisfaction, external work satisfaction and general work satisfaction level were at the middle level. Improving the employee rights of the teachers to raise the prosperity level of them through producing new politic and participating of them to the period of the making decisions at schools can help to raise the level of the teachers' work satisfactions.

Key words: Primary School, Secondary School, Class Teacher, Subject Teacher, Job Satisfaction, İntrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	i
ÖN SÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	viii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sınırlılıklar	5
1.5. Varsayımlar	5
1.6. Tanımlar	6
BÖLÜM II	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR	7
2.1. İş Doyumu	7
2.1.1. Bireysel Faktörler	10
2.1.2. Örgütsel Faktörler	13
2.2. İş Doyumu Teorileri	17
2.2.1. Kapsam Teorileri	17
2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	17
2.2.1.2. Alderfer'in Erg Teorisi	19
2.2.1.3. Mc. Clelland'ın Başarı İhtiyaç Teorisi	19
2.2.1.4. Herzberg'in İki Faktör Teorisi	20
2.2.2. Süreç Teorileri	21
2.2.2.1. Beklenti Teorisi	21
2.2.2.2. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi	22

2.2.2.3.	Eşitlik Teorisi.....	22
2.2.2.4.	Skinner' in Pekiştirme Kuramı.....	23
2.3.	İş Doyumunun Çalışana Etkisi.....	24
2.4.	İş Doyumsuzluğunun Çalışana Etkisi.....	25
2.5.	Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumunun Önemi.....	26
2.6.	Literatür.....	28
BÖLÜM III.....		37
YÖNTEM.....		37
3.1.	Araştırmanın Modeli.....	37
3.2.	Evren ve Örneklem.....	37
3.3.	Veri Toplama Yöntem ve Araçları.....	38
3.3.1.	Anket Formunun Hazırlanması.....	38
3.3.2.	Araştırmanın Ön Uygulaması.....	40
3.3.3.	Araştırma Formunun Uygulanması.....	40
3.3.4.	Verilerin Değerlendirilmesi.....	41
BÖLÜM IV.....		42
BULGULAR VE YORUM.....		42
4.1.	Öğretmene İlişkin Demografik Özellikler.....	42
4.1.1.	Öğretmene İlişkin Bilgiler.....	42
4.1.2.	Öğretmenin Ailesine İlişkin Bilgiler.....	44
4.2.	Öğretmenin Çalışma Koşullarına İlişkin Özellikler.....	45
4.3.	Öğretmenin Mesleğine İlişkin Özellikler.....	46
4.4.	Öğretmenin İş Doyumu.....	48
4.4.1.	İçsel İş Doyumu.....	48
4.4.2.	Dışsal İş Doyumu.....	111
4.4.3.	Genel İş Doyumu.....	153
BÖLÜM V.....		158
SONUÇ VE ÖNERİLER.....		158
5.1.	Sonuç.....	158
5.1.1.	Öğretmene İlişkin Demografik Özellikler.....	158

5.1.1.1.	Öğretmene İlişkin Bilgiler.....	158
5.1.1.2.	Öğretmenin Ailesine İlişkin Bilgiler.....	159
5.1.2.	Öğretmenin Çalışma Koşullarına İlişkin Özellikler.....	159
5.1.3.	Öğretmenin Mesleğine İlişkin Özellikler.....	159
5.1.4.	Öğretmenin İş Doyumu	159
5.1.4.1.	İçsel İş Doyumu.....	160
5.1.4.2.	Dışsal İş Doyumu.....	161
5.1.4.3.	Genel İş Doyumu.....	161
5.2.	Öneriler.....	162
KAYNAKÇA.....		163
EKLER.....		170
Ek-1 Anket Formu.....		170
Ek-2 Araştırma İzin Onayı.....		174

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Öğretmene İlişkin Bilgiler.....	43
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Ailesine İlişkin Bilgiler.....	44
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Çalışma Koşullarına İlişkin Özellikler.....	46
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Mesleğine İlişkin Özellikler.....	47
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım	48
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım	49
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım	50
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım.....	51
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım	52
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım.....	52
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım	53
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım	54
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım.....	54
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım.....	55
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım.....	56
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım.....	56
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Yaşı İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım	57

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Yaşı İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım.....	58
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Yaşı İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım	59
Tablo 4.20. Öğretmenlerin Yaşı İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım	60
Tablo 4.21 Öğretmenlerin Yaşı İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım	61
Tablo 4.22. Öğretmenlerin Yaşı İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım	62
Tablo 4.23. Öğretmenlerin Yaşı İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım	62
Tablo 4.24. Öğretmenlerin Yaşı İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım	63
Tablo 4.25. Öğretmenlerin Yaşı İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım	64
Tablo 4.26. Öğretmenlerin Yaşı İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım.....	65
Tablo 4.27. Öğretmenlerin Yaşı İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım.....	66
Tablo 4.28. Öğretmenlerin Yaşı İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım.....	67
Tablo 4.29. . Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım	68
Tablo 4.30. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım	69
Tablo 4.31. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım.....	70
Tablo 4.32. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım.....	70
Tablo 4.33. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım	71

Tablo 4.34. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım.....	72
Tablo 4.35. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım.....	73
Tablo 4.36. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım.....	73
Tablo 4.37. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım.....	74
Tablo 4.38. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım.....	75
Tablo 4.39. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım	76
Tablo 4.40. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım.....	77
Tablo 4.41. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım.....	78
Tablo 4.42. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım.....	79
Tablo 4.43. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım.....	80
Tablo 4.44. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım.....	81
Tablo 4.45. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım.....	82
Tablo 4.46. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım.....	83
Tablo 4.47. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım.....	84
Tablo 4.48. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım.....	85
Tablo 4.49. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım.....	85

Tablo 4.50. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım.....	87
Tablo 4.51. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım.....	88
Tablo 4.52. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım.....	88
Tablo 4.53. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım.....	89
Tablo 4.54. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım.....	90
Tablo 4.55. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım.....	91
Tablo 4.56. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım.....	92
Tablo 4.57. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım.....	93
Tablo 4.58. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım.....	94
Tablo 4.59. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım.....	94
Tablo 4.60. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım.....	95
Tablo 4.61. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım.....	96
Tablo 4.62. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım.....	97
Tablo 4.63. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım.....	98
Tablo 4.64. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım.....	99
Tablo 4.65. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım...	100

Tablo 4.66. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım.....	101
Tablo 4.67. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım.....	102
Tablo 4.68. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım.....	103
Tablo 4.69. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım.....	104
Tablo 4.70. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım.....	105
Tablo 4.71. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım	106
Tablo 4.72. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım.....	106
Tablo 4.73. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım.....	107
Tablo 4.74. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım.....	108
Tablo 4.75. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım.....	109
Tablo 4.76. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım.....	110

Tablo 4.77. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım.....	112
Tablo 4.78. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım.....	112
Tablo 4.79. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle İşiyile İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım.....	113
Tablo 4.80. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım.....	114
Tablo 4.81. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım.....	115
Tablo 4.82. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmalarına İlişkin Dağılım.....	115
Tablo 4.83. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım.....	116
Tablo 4.84. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yaptığı İş Karşılığında Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım.....	117
Tablo 4.85. Öğretmenlerin Yaşı İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım.....	118
Tablo 4.86. Öğretmenlerin Yaşı İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım.....	119
Tablo 4.87. Öğretmenlerin Yaşı İle İşiyile İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım.....	120
Tablo 4.88. Öğretmenlerin Yaşı İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım.....	121
Tablo 4.89. Öğretmenlerin Yaşı İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım.....	121
Tablo 4.90. Öğretmenlerin Yaşı İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmalarına İlişkin Dağılım	122
Tablo 4.91. Öğretmenlerin Yaşı İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım.....	123
Tablo 4.92. Öğretmenlerin Yaşı İle Yaptığı İş Karşılığında Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım	124

Tablo 4.93. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım	125
Tablo 4.94. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım.....	126
Tablo 4.95. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle İşiyile İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım.....	127
Tablo 4.96. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım.....	127
Tablo 4.97. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım.....	128
Tablo 4.98 Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmalarına İlişkin Dağılım.....	129
Tablo 4.99. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım.....	130
Tablo 4.100. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yaptığı İş Karşılığında Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım.....	131
Tablo 4.101. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım	132
Tablo 4.102 Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım.....	133
Tablo 4.103. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle İşiyile İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım.....	134
Tablo 4.104. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım.....	134
Tablo 4.105. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım.....	135
Tablo 4.106. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmalarına İlişkin Dağılım.....	136
Tablo 4.107. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım.....	137
Tablo 4.108. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yaptığı İş Karşılığı Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım.....	138

Tablo 4.109. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım.....	139
Tablo 4.110. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım.....	140
Tablo 4.111. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle İşiyile İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım.....	141
Tablo 4.112. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım.....	141
Tablo 4.113. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım.....	142
Tablo 4.114. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmalarına İlişkin Dağılım.....	143
Tablo 4.115. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım	144
Tablo 4.116. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yaptığı İş Karşılığı Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım.....	145
Tablo 4.117. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım.....	146
Tablo 4.118. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım.....	147
Tablo 4.119. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle İşiyile İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım.....	148
Tablo 4.120. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım.....	149
Tablo 4.121. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım.....	150

Tablo 4.122. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmalarına İlişkin Dağılım.....	151
Tablo 4.123. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım.....	152
Tablo 4.124. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yaptığı İş Karşılığında Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım.....	153
Tablo4.125.Öğretmenlere İlişkin Bazı Değişkenlerin Dağılımı.....	154
Tablo 4.126. Öğretmenlerin İçsel İş Doyumu, Dışsal İş Doyumu Ve Genel İş Doyumu Toplam Puan Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	156

BÖLÜM I

GİRİŞ

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak, kalıcı izli istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecidir. Öğretme, öğrenmeyi kılavuzlama, yönlendirme yani sağlama işidir. Öğretim ise; bireye istendik davranış kazandırma amacıyla amaçlı, planlı ve programlı olarak yürütülen eğitim süreçlerinin tümüdür. Öğretme faaliyetlerinin önceden hazırlanmış bir program çerçevesinde amaçlı, planlı, düzenli ve kontrollü olarak yapıldığı yerler okullardır. Okullarda yapılan öğretim faaliyetleri ise; öğretim olarak adlandırılmaktadır (Ertürk, 1994).

Eğitim olgusunun birbirleriyle devamlı etkileşimde bulunan üç temel ögesi bulunmaktadır. Bu üç temel öge öğrenci, öğretmen ve program olarak adlandırılmaktadır. Bir eğitim sisteminin etkililiği ve verimliliği bu üç ögenin belirli bir hedefe doğru bir uyum içerisinde ilerlemesine bağlıdır. Bu ögelerin herhangi birinde meydana gelebilecek bir bozukluk, zayıflık, verimsizlik veya yanlış işleyiş bütün bir sistemin verimliliğini düşürecektir. Bu ögelerden herhangi birinin diğerinden daha önemli olduğu söylenemez. Ancak bunlardan öğretmen ögesi dikkatli bir ilgiyi gerektirmektedir. Çünkü eğitim sisteminin girdisi olan öğrenci üzerinde öğretmen yetiştiren kurumlar olarak eğitim fakültelerinin bir denetim gücü yoktur. Program ögesi ise, ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenmektedir. Eğitim sistemimizin etkili bir biçimde işleyişini sağlamakta üzerinde en çok denetim gücümüzün bulunduğu öge “öğretmen yetiştirilmesi” süreci olmaktadır. Diğer iki ögenin üzerinde en fazla etkiyi de öğretmen sağlamaktadır (Karagözoğlu vd, 1993).

Öğretmen eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki ögeleri eş güdümlenmek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir şekilde kurmak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiştir. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilmektedir (Alıç, 1995).

Öğretmenlik 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmıştır. Öğretmenler bu görevlerini Türk milli eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleği bu şekilde, genel kültür, özel alan bilgisi ve pedagojik formasyon boyutlarını öngörür (Anonim, 1973).

Öğretmen, yükseköğretim kurumlarında genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitimi alarak yetişmiş olan ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile kurs ve seminerlerde eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmek üzere atanan kişilerdir (Anonim, 2010).

Öğretmenler, kendilerine verilen sınıfın veya şubenin derslerini eğitim ve öğretim programında belirtilen esaslara göre plânlamak, okutmak, bunlarla ilgili uygulama ve deneyleri yapmak, ders dışında okulun eğitim ve öğretim ile yönetim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda kanun, yönetmelik ve emirlerde belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler (Anonim, 2012).

11 Nisan 2012 tarihinde 6287 sayılı Resmi gazetede ilköğretim ve eğitim kanunu ve bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun ile ülkemizde temel eğitim 4+4+4 kademeli sisteme dönüştürülmüştür. Bu sistemde birinci dört yılda yapılacak eğitim-öğretim faaliyetlerinin ilkokullarda sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri tarafından, ikinci ve üçüncü dört yılda yapılacak eğitim öğretim faaliyetlerinin ise ortaokul ve liselerde branş öğretmenleri tarafından yürütülmesi yasalaştırılmıştır (Anonim, 2012).

İş, insan yaşamında çok önemli bir yere sahiptir. Günümüzün büyük bir bölümünü işe ve işle ilgili konulara ayırdığımız düşünülürse, yapılan işin yaşam üzerindeki etkisi daha iyi anlaşılabilir. İşgörenin işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsanın kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak genellediği görülmektedir. İşgörenin de aile yaşamındaki duygularını, örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi olağan görülmektedir (Başaran, 2000).

İş doyumunu iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir. İş doyumunu, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine

uyduğu zaman gerçekleşir. İşe karşı hoşnutluk iş doyumunu, hoşnutsuzluk ise iş doyumsuzluğunu gösterir (Armstrong, 1993).

Diğer bir ifade ile iş doyumunu, bir bireyin işini ya da işle ilgili yaőantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak değerlendirmesidir (Locke, 1976).

Bu tanımlardan da anlaőılacađı üzere iş doyumunu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri őeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucu olup, örgütsel davranış alanında en önemli ve en sık rastlanan olgulardan birisidir (Lufthans, 1992).

ogretmenlik mesleği çalışma alanı olarak sadece okul ile sınırlı kalmamakta, ogretmenler okuldan sonra da eve iş götürmek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla ogretmenlerin işlerinden aldıkları doyumun genel yaşam doyumuna katkısı diğer meslek gruplarından daha fazla olmaktadır. İş doyumunu yüksek olan ogretmenin, eğitime katkısının ve performansının yüksek olduğu söylenebilir. ogretmenlerin iş doyumunu ile ilgili çalışmaların hedefi ise, iş doyumlarını ve bunları etkileyen faktörleri belirleyip okullarda ogretmenlerin iş doyumunu arttıracak önlemler almaktır (şahin, 2009).

Bir ulusun eğitim kurumundan beklentisi, refah içinde yaőamak için kendine ürün üretecek insan gücünü yetiőtirmesidir. Ekonomik değerı olmayan bir eğitim süreci, eğitilmiş iősizleri oğaltacağı için toplumsal geliőtmeyi ters yönde etkiler. Bilgiyi üretim gücüne dönüőtürecek teknolojiyi üretmek, yeni teknolojilerle daha hızlı ve daha çok endüstriyel üretim yapmak, yurttaőların beslenmelerini sağlayacak tarımsal üretimi arttırmak, yurttaőlara ulaşım, iletişim, barınma gibi hizmetleri sağlayacak üretimi arttırmak, ulusun eğitim kurumundan yardım beklediği sorunlardır (Başaran, 2000).

1.1. Problem Durumu

Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf ogretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş ogretmenlerinin iş doyumunun incelenmesidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunu incelenmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgüt, mal ve hizmet üretmek amacıyla oluşturulmuş bir yapıdır. Eğitim örgütlerinde öğrenci örgütün amacı, öğretmen ise örgütün aracı olarak görülmektedir. Amaçlara ulaşmak da, araç vasıtası ile olacağından, eğitim örgütlerinde öğretmenin ne kadar önemli bir unsur olduğu anlaşılmaktadır (Gergin, 2006).

Çağdaş örgütlerde ön plana çıkan yönetsel süreçlerin en önemlisi insan kaynakları yönetimidir. İnsan kaynakları yönetiminde temel işlevin çalışanları güdülemek, morallerini yükseltmek ve doyumlarını sağlamak olduğunu vurgulamıştır (Taymaz, 2003).

Eğitim örgütlerinde üç önemli insan kaynağı; yönetici, öğretmen ve öğrenci olarak sıralanır. Öğrenci işlenen kaynak, öğretmen işleyen çok değerli bir kaynak, yönetici örgüt işleyiş süreçlerini kontrol eden bir kaynaktır (Çelik, 2000).

İşleyen kaynak öğretmen, öğrencinin eğitiminde en önemli çevre etmenidir. İyi bir öğretmen yeri geldiğinde öğrencinin gözünde anne-baba ve diğer kişilerden daha üstündür (Başaran, 2000).

Çocuk büyüyüp geliştiğinde ilişkileri de genişler ve değişir. Çocuk ilgilerini yaşantılarıyla geliştirmektedir. Bu da çocuğun çevre ile etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Buna bağlı olarak öğretmeni çocuk için her yönden bir model olmaktadır. Ayrıca öğretmenlik toplumların geleceğine şekil veren bir meslek olarak düşünülebilir. Her toplum varlığını sürdürmek ve geleceğini sağlamak amacıyla bireylerini eğitim yoluyla hazırlar, yetiştirir (Varış, 1994).

Bu çalışma, eğitim sistemimizin temel yapı taşlarından olan öğretmenlerimizin iş doyum düzeylerinin incelenmesi ve gelecekte yapılabilecek çalışmalara kaynak oluşturması açısından önem taşımaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

Bu tez çalışması için aşağıda belirtilen sınırlılıklar söz konusudur.

- Araştırma Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyini etkileyeceği düşünülen öğretmene ilişkin demografik özellikler, öğretmenin çalışma koşullarına ilişkin özellikler, öğretmenlik mesleğine ilişkin özellikler ve iş doyum ölçeği ile sınırlıdır.
- Araştırma 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan 250 sınıf öğretmeni ve ortaokullarda görev yapan 244 branş öğretmeni olmak üzere toplam 494 öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırmada Denizli il merkezinde okul yöneticisi olarak görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri ile özel eğitim kurumlarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri kapsam dışında tutulmuştur.

1.5. Varsayımlar

Bu tez çalışmasında aşağıdaki varsayımlardan hareket edilecektir.

- Araştırmaya alınan örneklemin evrenin tüm özelliklerini taşıdığı ve evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
- Araştırma kapsamında yapılan anket çalışmasının veri toplamak için uygun ve güvenilir bir araç olduğu varsayılmaktadır.
- Öğretmenlerin ölçekteki soruları doğru algılayıp, verdikleri cevapların mevcut durumu yansıtacağı varsayılmaktadır.
- Seçilen araştırma yönteminin, araştırmanın konusuna, amaçlarına ve problemin çözümüne uygun olduğu varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlene yöntemlerinin, verilere ve araştırmanın amaçlarına uygun olduğu varsayılmaktadır.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada sıkça kullanılan terimler, aşağıda tanımlandığı anlamlarda kullanılmıştır.

Branş öğretmeni: Alanı bir veya bir grup dersin öğretmenliği olan öğretmen (Anonim, 2012).

İlkokul: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların eğitim öğretim gördükleri ve öğrenim süresi dört yıl olan 1,2,3 ve 4. sınıfları ifade eden eğitim kurumudur (Anonim, 2012).

İş: Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma (Anonim, 2011).

İş doyum: Çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyettir (Cüceloğlu, 1993).

Ortaokul: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların eğitim öğretim gördükleri ve öğrenim süresi dört yıl olan 5,6,7 ve 8. sınıfları ifade eden eğitim kurumudur (Anonim, 2012).

Öğretmen: Yükseköğretim kurumlarında genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitimi alarak yetişmiş olan ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile kurs ve seminerlerde eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmek üzere atanan kişilerdir (Anonim, 2010).

Sınıf öğretmeni: Alanı sınıf öğretmenliği olan ilkokullarda 1,2,3 ve 4. sınıf derslerine giren öğretmen (Anonim, 2012).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR

2.1. İş Doyumu

İş doyum kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi, ilk defa 1911'de Frank Taylor'un çalışmalarıyla başlamış ve o zamandan bu yana birçok değişikliklere uğramıştır. Taylor'un kavramlaştırmasında iş doyum, kazanılan paranın miktarı ve ödüllendirmelere dayanır. 1935'te Hoppock, iş doyumunun, genel doyumun bir parçası olduğunu ifade etmiştir. 1945'te Elton Mayo, bir grup fabrika işçisi ile yürüttüğü çalışma sonucunda iş doyumunun en önemli belirleyicisinin, grup içindeki etkileşim olduğu; bu faktörün güvenlik, işe ilgi, başarı gibi değişkenlerden daha ağır bastığı görüşüne varmıştır (Bektaş, 2003).

İş doyumunun anlamına ilişkin birçok tanım bulunmaktadır. İş doyum en yaygın tanımıyla çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyum, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını sağlayan bir olgudur. İş doyum temelde ücret ve ücretin dağıtılma şekli, iş ve işin ilginçlik düzeyi, işin öğrenme olanağı sağlama derecesi, işin yükselme olanakları, yöneticilerin çalışana karşı tutumu, iş yerinde ki arkadaşlık ilişkileri gibi etmenler tarafından belirlenmektedir. Başka bir tanıma göre de iş doyum, kişinin toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Akıncı, 2002).

Bir işi yapan kişi, belirli ihtiyaçlarını karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş doyum çıkacaktır. Kısacası iş doyum, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen olumlu tutumların toplamıdır (Erdoğan, 1999).

Bir insanın hayatının her alanında (aile, sosyal yaşam, iş yaşamı vb.) beklentilerini karşılayabilmesine veya karşılayamamasına bağlı olarak doyum veya doyumsuzluk yaşaması söz konusu olabilmektedir. Kişinin yaşamının bir alanından kaynaklanan doyumun ya da doyumsuzluğunun yaşamının diğer alanlarını da etkilemesi beklenebilir (Demir, 2001).

İş doyumunu, çalışanları bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş doyumunu denince işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir.

Öztürk ve Özdemir (2003), iş doyumuyla ilgili etmenleri şöyle sıralamışlardır:

- İş doyumunu, çalışanın yaptığı işe karşılık olarak elde ettiği maddi ve maddi olmayan çıkarlarla ilgilidir. Bir çalışanın çalışması karşılığında elde ettiği ücret, sosyal haklar, saygınlık, yetkilendirme düzeyi ölçüsünde tatmine ulaşacaktır. Bunun yanı sıra çalışanın, elde ettiği bu çıkarların örgüt iklimi içerisinde adil bir şekilde dağıtıldığı kanısında olması gerekir.
- İş doyumunu, işten çıkarılma korkusunun az olduğu, çalışan sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığı bir ortamda daha yüksek bir düzeyde olacaktır.
- Bir çalışan becerilerini, deneyimlerini ve kişisel meraklarını karşılayan görevlerini yerine getirmekten dolayı tatmine ulaşır. Bunun yanı sıra, çalışanın yaptığı işin gerektirdiği niteliklerle kendisinin sahip olduğu özellikler arasında tam bir uyumun sağlanması gerekir.
- Eğer çalışan çalıştığı iş yerinde yükselme olanağına sahipse ve terfiler genellikle performansa göre gerçekleştirilirse, onun duyacağı tatmin yüksek olacaktır.
- İş doyumunu, iş ortamındaki olumlu ilişkilerle de ilgilidir. Bu nedenle bir çalışanın görevlerini yerine getirdiği örgütün herhangi bir alt grubuna ait olmasından dolayı duyduğu mutlulukta iş doyumunu içinde düşünülür. Burada sözü edilen grup, bireyin iş arkadaşlarına olan sevgi ve bağlılığı açısından tanımlanan mutluluk duygusunu veren gruptur.

- İş doyumu örgütün genel durumuyla ilgilidir. İşgörenin tatmin duygusunda örgütün başlıca politikaları, genel personel uygulamaları, toplumdaki statüsü rol oynar.
- İş doyumu çalışana üstünün tutumuyla da ilgilidir. Üstün çalışana karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi, onunla ilgili konularda yetkilendirmenin gerçekleştirilmesi, kararlara katılımın sağlanması bireyin işinde mutlu olmasına neden olan ayrı bir etmendir.

Bir bireyin işinden duyduğu doyumun çalışma yaşamı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu etki yaşamının önemli bir kısmını çalışarak geçiren insanların sık sık işin kendilerine bir şey ifade etmediği yolundaki yakınmalarından kendini açıkça hissettirir (Demir, 2001).

İş doyum düzeyinin yüksek olması yöneticilerin arzu ettiği bir durumdur. Çünkü yüksek iş doyumu örgütün iyi yönetildiğinin belirtisi olarak görülmektedir. Bu durum kolaylıkla gerçekleştirilemez ve satın alınamaz. Temel olarak etkin davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş doyumu bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür (Ulusoy, 1993).

İş doyumu çalışanın başarısı için bir motivasyon aracı, örgütsel bağlılığın gerekli olan bir koşulu, personel devir hızını ve devamsızlığını azaltan bir unsur olarak görülebilir. Zira yapılan birçok araştırmada iş doyumunun örgütsel bağlılık yarattığı, işgücü devri ve devamsızlığını azalttığı ve motivasyonu artırdığı tespit edilmiştir (Naktiyok ve Küçük, 2003).

İş doyumu araştırmalarına önem veren ve çalışanlarının iş doyum düzeylerini araştıran kuruluşlar işletmedeki potansiyel problemleri teşhis eder, çalışanlarıyla yönetim arasında sağlıklı bir iletişim sağlar, iş doyumunun sonuçlarından olan ve işletmelere yüksek maliyetler yükleyen iş gücü devri, devamsızlık ve olumsuz sendikal hareketlerin önüne geçerler (Ağan, 2002).

Bireyin hayatının önemli bir kısmı belirli ideallerine uygun bir iş sahibi olma ve sonrasında da sahip olduğu işinde kendisine ve çevresine karşı sorumluluklarını yerine getirme çabası içinde geçmektedir. Birey günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmekte, hatta özel yaşantısından daha fazla zamanını işine ayırmak zorunda kalmaktadır. Birey çoğu zaman işi ile ilgili çalışmalarını, bu olmasa bile işinde sahip olduğu psikolojiyi aile yaşantısına taşımaktadır. Yani iş, yalnızca ekonomik

açından değil, psikolojik açıdan da bireyin yaşantısında önemli bir role sahiptir (Öztürk ve Özdemir, 2003).

İş doyumunun ne olduğu, işle ilgili nedenlerden kaynaklandığını ortaya koymaya çalışılan bu açıklamalara daha birçok faktör de katılabilir. İş doyumuyla ilgili faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ayrı grupta incelenebilir.

2.1.1. Bireysel Faktörler

İşgörenin kişiliğine bağlı olarak bir dizi değer yargıları, inançları vardır. Temel kişisel özellikler, iş ve iş çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliğinin öncelikli sınırlayıcısıdır. Birey eğitime, toplumsal katmanlar içindeki sosyal yerine, kurduğu ilişkilere göre iş arayacak ve yapacağı işin gelecekteki şeklini de yine bu tür bireysel özelliklerine göre belirleyecektir. İşgörenin işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgili olduğuna göre iş doyumunu oluşturan faktörlerin başında da çalışanın kişiliğinin olduğunu kabul etmemiz gerekir (Erdoğan, 1999).

Bazı teorisyenler iş doyumunu ve doyumsuzluğunu, bireyin işinden beklediği ile çevresinin kendine ne imkân verdiği veya o çevreden ne elde ettiği arasındaki farklılık derecesi ile tanımlandığını ileri sürmektedir. Beklentiler duygusal reaksiyonlarımıza dolaylı olarak etki etmektedir. Araştırmacıların çoğu, beklenmedik başarı ve başarısızlık üzerine yaptıkları araştırmada deneklerin çoğunun beklenen başarısızlığı, beklenmeyen başarıya tercih ettiklerini saptamışlardır (Hışman, 2003).

Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları arasında bir tutarlılık bulunmamaktadır. Bazı çalışmalarda kadın ve erkek çalışanların iş doyumunu arasında açık bir fark bulunmazken, bazı çalışmalarda da fark bulunmuştur (Schultz ve Schultz, 1998).

Hulin ve Smith (1964), 295 erkek ve 164 kadın katılımıyla yaptığı araştırmada kadın çalışanların iş doyumunun, erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak bu durum cinsiyet faktöründen ziyade, kadınların erkekler aynı işi yapmalarına rağmen onlara kıyasla daha düşük ücret almaları ve aynı ödülleri kazanmak için daha ağır şartlarda çalışmalarını gerektiğini hissetmelerinden kaynaklanmaktadır (Akt. Yelboğa, 2007).

Kim (2004) tarafından Kore’de yapılan bir çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş olup, bunun nedeni de kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. Diğer bir neden de kadın çalışanların, hoşnutsuzluklarını ifade etmemeleridir. Ülkemizde yapılan bazı çalışmalara bakıldığında da birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir.

Çarıkçı (2004) tarafından yapılan bir araştırmada kadın çalışanların iş doyumunun, erkek çalışanların iş doyumundan düşük olduğu belirlenmiştir. Çarıkçı, kadın çalışanlarda doyumsuzluk yaratan faktörün çalışma saatlerindeki düzensizlik olduğunu belirtmiştir.

Daha önce yapılan araştırmalar genç çalışanların yaşlı çalışanlara oranla daha düşük iş doyumuna düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Yaş durumu, çalışma yaşamını etkileyen bireysel faktörlerden birisidir. Orta yaşlı kimseler, uzun yıllardır süregelen bazı alışkanlıklara sahip oldukları için işlerine daha çok bağlıdırlar. Genç çalışanların çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları yaşlı çalışanlar kadar kuvvetli olmayabilir. Çünkü yaşam içinde kendilerine ilgi çekici uğraşlar bulabilir ve zamanlarının bir bölümünü farklı aktivitelerle geçirebilirler. Bunun yanında yaşlı kimselerin çalışma hırsları azalmıştır. Bu nedenle iş moralleri ve motivasyonları genç ve orta yaşlı kimselere oranla daha zayıftır. Bunun nedeni şöyle açıklanabilir; yaşlı çalışanların işlerinden elde ettikleri kazanım ve deneyim sonucunda işe karşı uyumları artabilir, bu nedenle daha yüksek iş doyum düzeyine sahiptirler. Buna karşılık genç çalışanların gelecekle ilgili kariyer beklentileri olması sebebiyle mesleklerinin ilk yıllarında iş doyumunun düşük olması normal sayılabilir (Yelboğa, 2007).

Kişilik, insanların en önemli bireysel faktörü olarak görülmektedir. Kişiliğin birçok yönü, insanların örgüt içindeki davranışlarında kendisini gösterir. Bebeklik ve çocukluk devresinin ilk safhalarında çevresel faktörlere bağlı olarak şekillenen kişilik, ilerleyen yaşlarda nispeten değişmez bir özellik olarak bilinmektedir. Bu bakımdan birey örgüte geldiği zamanda kişiliğini beraberinde getirecektir. İşgören kişiliğini örgüt içerisinde çeşitli durumlarda ortaya koymaya çalışır. Örgütsel bir role girdiği zaman kişiliğinden sıyrılmaz, kişiliğinin gösterdiği yönde hareketlerine devam eder.

İşgörenin sahip olduğu kişiliğe bağlı olarak bir dizi değer yargıları, inançları vardır. Bazı çalışanlar işlerinde bağımsız olmak ve yöneticilerinin kendilerine çok

karışmasını istemezlerken, bazıları çalışma ortamını kendileri düzenlemeyi arzu etmekte, bazı iş görenler de zor işleri tercih etmekte ve başkalarının yapmakta zorlandığı işi başarmaktan haz duymaktadırlar (Budak,1999).

Eğitim, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi olmaktadır. Burada önemli olan eğitim doğrultusunda ortaya çıkan bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentiler gibi faktörlerle, yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin sağlanması olmaktadır. Örneğin, bazı işlerde yükseköğrenimli çalışanların, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha düşük olmaktadır. Bu durum, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek ücret beklentisi olması ve bunun karşılanmamasından kaynaklanmaktadır. Bazı araştırmalarda da, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, örneklemdeki eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmasına ve daha çok ücret almalarına dayandırılmaktadır (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001).

Statü, bireye toplumda başkalarının atfettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görmek, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilmek hemen hemen her çalışanda iş doyumunu yaratmaktadır (Eren, 2006).

Mesleki statü yükseldikçe iş doyumunu da artmaktadır. Üst düzeyde olanların alt düzeyde olanlara göre iş doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır. Bunun nedeninin, üst düzeydeki çalışanların daha yüksek ücretli, kişisel beklentilere daha fazla cevap veren işlerde çalışmaları olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan bireylerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri bulunmakta ve zamanla bu beklentileri karşılanmayınca iş doyumсуuzluğu yaşamaktadırlar (Sat, 2011).

Yapılan birçok araştırmada, mesleki çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmektedir. Bu durum, işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmaya başlaması, kişinin kendisini iş ortamına uydurması, yüksek pozisyonlarda ücret ve çalışma şartlarının iyi olmasından kaynaklanmaktadır (Bingöl, 1998).

2.1.2. Örgütsel Faktörler

Bireysel faktörlerin yanı sıra, örgütsel bir takım faktörler de iş doyumunun sağlanmasında ya da iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmasında son derece önemlidir. Özellikle bu faktörlerin yönetim tarafından daha fazla kontrol edilme ve yönlendirilme imkânı bulunmasından dolayı ilgili faktörlere gereken önem verilmelidir (Aydın, 2006).

Güçlü bir örgüt kültüründe, örgüt üyeleri temel değerleri kabul eder ve bağlılık gösterir. Zayıf örgüt kültüründe ise ortak bakış açısının yokluğu, yöneticiler ve çalışanlar arasında kopukluklar, diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı bir sosyal iklim görülür. Bu örgütlerde çalışanlar değişime direnirler ve kazanma beklentisinden çok kaybetme kaygısı içindedirler (Erdem, 1996).

İşgörenlerin iş doyumunu üzerinde etkisi bulunan örgütsel faktörler çok çeşitli olmakla birlikte, bunlar arasında işin niteliği, ücret, yükselme imkânı, takdir edilme, çalışma şartları, yönetim ve çalışma arkadaşları en önemli olanlarıdır (Başaran, 2000).

Örgüt kültürünün güçlü ve zayıf olması ile çalışan doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olmasını kişiler arası ilişkiler, örgütsel bilgi akışı, yetki devri ve güçlendirme, çalışanlara verilen değer, yönetim tarzı, terfi ve ödüllendirme gibi örgütsel yapının değişkenleri belirler. Ayrıca iş güvencesi, işin özelliği, iş disiplini, ücret, hizmet içi eğitim, sosyal ve fiziksel koşullar gibi iş ortamına bağlı değişkenler de çalışanın iş doyumunu üzerinde belirli bir etkiye sahiptir (Akıncı, 2002).

İşgörenler işin niteliği bakımından beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih ederlerken aynı zamanda işi nasıl daha iyi yapacaklarına dair geri beslenme sunan işleri, bir nevi bağımsızlık sunan işlere tercih etme eğilimindedirler. Tekrarlanan işlerin sayısı azaldıkça genellikle iş doyum düzeyi artmaktadır (Dilek, 2005).

İşgörenler aşırı baskı altında çalışmayı sevmemekte, her konuda işlerine karışılmasından, kendilerine emir verilmesinden hoşlanmamaktadırlar. İşgörenlerin büyük bir çoğunluğu benlik duygularını tatmin etmek ya da kişisel gelişme güçlerini artırmak amacıyla bağımsız çalışma ve bireysel sorumluluk alma durumuna önem vermektedir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda işverenden dönüt aldıkça işlerinden doyum alırlar (Sat, 2011).

İşin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi, hedeflerin güçlüğü iş göreninin özel yetenek ve bilgilere sahip olmasını gerekir. Zor veya değişken bir iş yapan çalışan, bazılarının ulaşamayacağı sonuçlara varabilen kişiler yaptıkları işten mutluluk duyarlar. Kabul edilebilir düzeydeki zorluğun çalışanları işe bağladığı bilinmektedir. Ancak işin zor veya kolay olması çalışanın taşıdığı özelliklere bağlıdır (Erdoğan, 1999).

Ücret, çalışanın iş doyumunda önemli bir değişkendir. Ancak ücretin yüksek olması, çalışanın işten doyum sağlamasına yetmemektedir. Çalışanın ihtiyacı olan para ile elde ettiği para arasındaki denge önemli bir faktör olmaktadır (Başaran, 1982).

İş doyum ve ücret doyumsuzluğu arasındaki ilgi, kurumlar açısından ve uygulamada araştırma bulgularına göre çok tartışılmıştır. Ancak ücret doyumunun iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırmayacağını, buna karşın ücret doyumsuzluğunun iş doyumsuzluğuna yol açacağı Herzberg tarafından öne sürülmüştür (Halis, 1998).

Ücret konusunda eşitlik teorisi, beklenti teorisi, ödül teorisi olmak üzere üç teoriden söz edilir. Birincisinde işin karşılığını almak söz konusudur. Eşitsizlik doyumsuzluğa yol açabilir. İkincisinde, ücret gereksinimleri karşılayacak bir araçtır. Düşük ücret gereksinimleri yeterince karşılanmasını engelleyeceği için doyumsuzluk nedeni olabilir. Üçüncüsünde, ücret işin karşılığı verilen ödül niteliği taşır. Birey aldığı ücretle gereksinimlerini daha fazla karşıladıkça işe karşı motivasyonu artar (Tahta, 1995).

Bir çalışanın aldığı ücret onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt, çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli bir ücret çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ödenti ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Diğer taraftan insanların yaşam biçimleri de farklılık gösterir ve bu durumda onların paraya olan ihtiyaçlarını etkiler. Aynı işe sahip ancak yaşam biçimleri farklı olması bakımından, bir çalışan için yeterli olan bir ücret, diğer çalışan için yeterli olmayabilir (Günbayı, 2000).

Yükselme olanağı, çalışanın doyumunda önemli bir faktördür. Yükselme olanağının yüksekliği, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin çalışan tarafından duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini arttırır. Yükselmenin anlamı, çalışandan çalışana değişir. Yükselme bir çalışana göre daha yüksek makam ya da daha çok para anlamına gelirken, başkalarına psikolojik gelişme, adaletin yerine gelmesi,

daha yüksek toplumsal konum elde etme, bir yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her çalışanın yükselmeye bakış açısı değişik olunca yükselmenin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzlukta değişik olur (Başaran, 2000).

İşe yeni başlayan çalışanlar kendilerini işte ispat etmek zorundadırlar. Terfi ve ilerlemeler kolay olmaz. Bununla birlikte çalışanların çoğu işlerinin üstesinden gelebildiklerini gösterdikleri zaman ilerleme olanağına sahip olmayı ister (Günbayı, 2000).

Çalışan yaptığı işten dolayı takdir edilmeyi, övülmeyi, onanmayı bekler. Buna paralel olarak yine çoğu çalışan olumsuz eleştiriden hoşlanmaz. İşgörenin yaptığı işten dolayı övülmesi pek çok çalışan için doyumunu arttırıcı bir faktördür. Öte yandan övgünün yanı sıra yapılan işe ilişkin bir değerlendirmenin yapılması çalışana nitelik hakkında bir geri bildirim sağlayıp, ilerleyen süreçte işin daha iyi yapılmasına olanak sağlar (Başaran, 1982).

İşgörenlerin adil bir sistem ile ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu etkiler. İşgörenlerin yaptıkları işlerle ilgili belirli bir ücret beklentisi olmakla birlikte, ödül konusunda fazla bir beklentileri yoktur. Bunun yanında iş başarımı ve çalışmalarını üstün olan çalışanlara ödül verilmesi, bu çalışanlarda doyum sağlayacaktır. Ödül sisteminde önemli olan, ödül alacakların adil olarak tespit edilmiş olmasıdır. Hak etmeyen çalışanlara ödül verilmesi gerçekten ödül almayı hak eden çalışanda iş doyumsuzluğu oluşturabilmektedir (Erdoğan, 1999).

Ödüllendirmenin yanında, çalışanın takdir edilmesi de önemli bir faktördür. Takdir bir gösteri niteliğinde değil, içten ve haklı olmalıdır. Aksi halde asılsız gösteriler bir hak olarak algılandığı gibi personel arasında da huzursuzluk ve gereksiz takdir gösterene karşı antipati oluşturur (Eren, 1998).

İşgörenleri etkilemek isteyen bir yönetici onlara inandırıcı ödüller sağlamak durumundadır. Her örgütün kendine özgü bir ödüllendirme sistemi vardır. Yükselmeler, ücret artışları, tanıma, takdir etme ve sınırlı kaynaklara erişme olanaklarının sağlanması gibi ödüllendirme unsurları kişilerin motivasyonunu arttıracaktır (Aydın, 1998).

Çalışma şartlarının iş doyumunu üzerinde orta seviyede bir etkisi bulunur. Eğer şartlar iyi ise (temiz, düzenli gibi) personelin işlerini yapması daha kolay olacaktır. Bunun aksi durumda (sıcak, gürültülü gibi) işlerin yolunda gitmesi zorlaşacaktır. Başka

bir deyişle çalışma şartlarının etkisi, çalışma grubunun etkisi ile çok benzerdir. Eğer ortam iyi ise bu iş doyumunu etkileyebilir de, etkilemeyebilir de, ancak çalışma şartları kötü ise bu kesinlikle iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Gülay, 2006).

Genel olarak çalışanlar ısı, ışık, nem, havalandırma, sessizlik, rahatlık, tehlikesizlik gibi iş ortamı değişkenlerine elverişli yerlerde çalışmayı istemektedirler ve bunlara çok önem vermektedirler. Yine işin eve yakınlığı, binanın temizlik, kullanışlılık ve iş araç-gereci yönünden donanımlı olması çalışanların işyerlerinde olmasını istedikleri özelliklerdir. İşgörenlerin fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak fiziksel koşulların varlığı hem iş verimini, hem de çalışanların iş doyumlarını etkileyecektir (Başaran, 2000).

Grup içi elemanların teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş doyum düzeyini etkileyebilmektedir. Örgüt içindeki sosyal düzeydeki ilişkilerin iyi ya da kötü olması iş doyumunu etkilemektedir. Bireyin içinde bulunduğu grup iş doyumunu etkilemektedir. Her işletmede bir dizi biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar vardır. Bazı iş gruplarının başarıları, üyeleri arasındaki ilişkiler açısından model özelliklidir. Bireyin başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması onun iş doyumunu arttıracaktır. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş doyumunu artmaktadır (Erdoğan, 1999).

Birlikte çalışılan kişilerin sevilmesi, işyeri dışında da onlarla arkadaşlık edilmesi, örgüt üyesini daha çok çalışma ortamına bağlayan ve görevine uyumuna katkıda bulunan bir etmendir. İşgörenler arasında yoğun bir arkadaşlık ve dayanışma ortamının olması durumunda, bu ortam güven duygusunu geliştirmekte, çalışanların örgütte daha çok bağlanmalarını ve başarı sağlamalarını özendirilmektedir (Özcan, 2006).

Bireyin, birlikte olduğu grubun yapısı veya doğası da iş doyumunda önemli bir faktördür. Arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen bir iş grubunun, çalışanların iş doyumunu üzerinde orta bir etkisi vardır. Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Birey işini sevmese bile arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyar. İyi bir iş grubu, yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun ise bu durumda iş doyumunu olumsuz yönde etkilebilir.(Özkalp ve Kırel, 2001).

2.2. İş Doyumu Teorileri

İş doyumu ile ilgili teoriler kapsam ve süreç teorileri olmak üzere iki grup altında toplanabilir.

2.2.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri temel olarak insanın davranışlarını harekete geçiren ve korunmasını sağlayan bireysel ve çevresel faktörlerle ilgilidir. Bir başka deyişle insanları hangi belirli ihtiyaçların veya güdülerin harekete geçirdiği ile ilgilidir. Bu teoriler grubuna Maslow'un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi”, Alderfer'in “Erg Teorisi”, Herzberg'in “İki-Faktör Kavramı” ve Mc Clelland'ın “Başarı İhtiyacı Teorisi” girmektedir (Gülten, 1990).

2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Maslow, insan ihtiyaçlarının bir sıra ve düzen içinde bulunduğunu ve giderilmeyen ihtiyaçların birer güdüleyici olarak rol oynadığını, giderilen ihtiyaçların ise ihtiyaç tekrar ortaya çıkıncaya kadar davranışı güdüleyici rol oynamadığını ileri sürmüştür. Diğer bir deyişle doyurulmuş ihtiyaç davranışı güdülememektedir.

Maslow'a göre, temeldeki bir güdünün gereksinimleri karşılanmadan, birey bir üst düzeydeki güdülerden etkilenmez. Alt düzeydeki güdüler doyuma ulaştınca birey, üst düzeydeki güdülere hazır hale gelir (Cüceloğlu, 1993).

Maslow'un bu yaklaşımının iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi bireyin gösterdiği her davranışın, bireyin sahip olduğu belli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. Birey ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. Bu nedenle ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli etmenlerdir. Yaklaşımın ikinci varsayımı ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Bu varsayıma göre birey belirli bir sıralama gösteren hiyerarşiye sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden üst kademelerdeki ihtiyaçlar bireyi davranışa yöneltmez. İhtiyaçların bireyi yöneltme özelliği bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen ihtiyaç, davranışta etkili olma özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışı etkilemeye başlar (Balcı, 1989).

Maslow'un insan güdüleri piramidinde bu ihtiyaçlar, en basitten en karmaşığa doğru şu şekilde sıralanmıştır. Fizyolojik ihtiyaçlar (susuzluk, açlık, cinsiyetin fizyolojik doyumu), güvenlik ihtiyacı (düzen, değişmezlik), sevgi ve ait olma (aile ve arkadaş olmak üzere), kendine saygı (takdir, başarı ve çevreden değer) ve kendini gerçekleştirmek ihtiyacı olmak üzere beş aşamalı bir hiyerarşi ile sıralanmaktadır (Kazancı, 1989).

Fizyolojik ihtiyaçlar: İnsanların doğuştan sahip oldukları ve arzu ettikleri temel ihtiyaçlardır. Bunlar, yeme, içme, hava, barınma, hayatı devam ettirme, uyku, cinsellik vb. Bu ihtiyaçların ortak noktaları göreceli olarak birbirinden bağımsız olmaları, sürekli bir şekilde ve kısa aralıklarla karşılanmasının zorunlu olmasıdır ((Kazancı, 1989).

Güvenlik ihtiyacı: İnsanlar, can ve mal varlıklarının korunmasını isterler. İnsan doğası gereği özgürlüğü ve mülkiyeti seven bir varlıktır. Bu nedenle, tüm insanlar baskıya ve zorlamaya karşı kendilerini korumak isterler. Bunların dışında yaşlılık, hastalık, işsizlik ve benzeri durumlara karşı da insan geleceğinin güvenlik içerisinde olmasını arzular (Kazancı, 1989).

Sevgi ve ait olma ihtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra insanın sosyal yönü ortaya çıkar. Sevme, sevilme, bir gruba mensup olma, şefkat, yardımseverlik gibi ihtiyaçlar bu tür içerisinde gösterilebilir (Kazancı, 1989).

Saygı ihtiyacı (Benlik ihtiyaçları): İnsanlar sevgi dışında, saygı görmekte isterler. İnsanlar ilk üç basamakta yer alan ihtiyaçlarını giderdikten sonra tanınma, sosyal mevki ve statü sahibi olma, başarı elde etme, takdir edilme, saygı görme türünden ihtiyaçlar gösterirler. Maslow bu gruptaki ihtiyaçları saygı görme ihtiyacı olarak sınıflandırır. Saygı ihtiyacı kendini beğenme veya hep kendini düşünen bir davranış değildir (Kazancı, 1989).

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Birey son aşamada ideallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı duyar. Bu aşamada birey ideallerini gerçekleştirmeye, başarmaya ve haz duymaya daha fazla önem verir. Bu basamağa kadar ihtiyaçları tam veya tama yakın giderilen birey, kendine özgü kişiliği olan, güveni tam, yere sağlam basan insan haline gelir (Kazancı, 1989).

2.2.1.2. Alderfer'in Erg Teorisi

Maslow ve Herberg'in kuramlarında kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak güdüleyici etkenleri değişik bir yaklaşımla açıklamaya çalışan Adelfer, gereksinimleri üç temel gruba ayırmıştır. Varolma (existence), ait olma (relatedness) ve gelişme-büyüme (growth). Bu teori İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak kısaca Erg Teorisi olarak isimlendirilmiştir. Varolma gereksinimleri, hayatta kalma için temel olan Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri olarak nitelediği gereksinimleri kapsamaktadır. Ait olma gereksinimleri bireyin başkalarıyla bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma gereksinimleri ile ilgilidir. Gelişme gereksinmesi ise, bireylerin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri gereksinmesini ifade etmektedir. Adelfer'in Erg Teorisinde gereksinme grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. Maslow teorisinde bireyin alt düzey gereksinmelerini doydurduktan sonra bir üst basamağa (doyurma-ilerleme prensibi) geçildiğini bildirmesine karşın, Erg Teorisi engellenme geri çekilme prensibini açıklamasını içermektedir. Birey üst düzey gereksinmesini doymak için gösterdiği her çabada başarısızlığa uğrarsa doymuş olan alt düzey gereksinmesi tekrar baskın hale gelir. Gereksinme grupları arasında ileri geri geçişler olabilir. Adelfer'in getirdiği yeni bir kavram da gereksinimlerin sürekli ve dönemsel olarak ayrılmasıdır. Sürekli gereksinimler bireyin davranışını sürekli güdüleyen gereksinimlerdir. Örneğin başarı, sevilme vb. dönemsel gereksinimler ise belirli aralıklarla ortaya çıkar, giderildikleri anda güdüleyici olmaktan çıkarlar. Adelfer'in Erg Teorisi önceki kapsam teorilerini gerçek yaşam olaylarına daha yakınlaştırmıştır (Baysal ve Tekarslan, 1996).

2.2.1.3. Mc. Clelland'ın Başarı İhtiyaç Teorisi

Mc Clelland tarafından ileri sürülen bu teori de bireyin içinde olan güçlere dayanmaktadır. Ona göre başarı ile güdülenen bir iş adamı sadece kâr peşinde değildir. Büyük bir başarıya isteğine sahiptir. Onun için kâr etmek kadar başarmakta önemlidir. Kâr, işin ne kadar iyi yapıldığının basit bir ölçüsüdür, tek başına bir amaç değildir. Bu teoriye göre, yüksek düzeyde başarı gereksinimine sahip bir birey, sonuç için kişisel sorumluluk alabileceği görevleri tercih etmekte, gerçekleştirilebilecek nitelikte amaçlar saptamakta ve hesaplanmış risklere girmekte, başarı ya da başarısızlığı konusunda kesin

dönüt istemekte ve kişisel ilişkisini dikkate almadan yetenekli olan iş arkadaşını tercih etmektedir (Aydın, 1986).

2.2.1.4. Herzberg'in İki Faktör Teorisi

F. Herzberg ve arkadaşları yaptıkları bir seri araştırmalar sonucunda çift etmen kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramda sürdürme ve güdüleyici etmenler başlıkları altında çalışanın örgüt ortamında doyuracağı gereksinmeler sıralanmıştır.

Sürdürme etmenleri örgütün siyasasi, teknik denetim, ücret, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşullarıdır. Bunlar çalışanın örgüt içinde sağlıklı çalışması için gerekli olduğundan, bunlara sağlık etmenleri de denir. Ayrıca bunlar çalışanı dıştan etkilediği için dışsal etmenlerdir (Başaran, 2000).

Sürdürme (hijyen) etmenleri, işyerlerinde var olduklarında iş doyumuna katkıda bulunurlar, yokluklarında ise doyumsuzluğa yol açıp çalışanın devamsızlığına veya işten ayrılmasına neden olurlar. Hijyen etmenleri doyum veya doyumsuzluğa neden olmalarına karşılık güdülemeye katkı sağlamazlar (Yüksel, 2004).

Herzberg'e göre hijyen etmenler; örgüt politikası ve yönetimi, teknik gözetim, gözetmenle kişiler arası ilişkiler, eşitler grubuyla kişiler arası ilişkiler, astlarla kişiler arası ilişkiler, aylık, iş güvencesi, kişisel yaşam, iş koşulları, saygınlıktır (Oral ve Kuşluyan, 1997).

Güdüleyici etmenler ise başarı, tanınma, ilginç ve savaşım isteyen görev, sorumluluk yüklenme, yükselme ve gelişme olanağı verme gibi etmenlerdir. Bunlar hem doyum sağlayıcı, hem de çalışanı içten güdüleyici etmenlerdir (Başaran, 2000).

Herzberg'e göre doyum ve doyumsuzluk, bir skalanın iki zıt ucu değildir. Bu iki kavram birbirinden tamamen farklı iki boyuttur ve bu boyutlar birbirinden farklı şekilde ele alınmalıdır. Doyum seviyesi, güdüleyiciler yani işin kendisi ile ilgili unsurlar tarafından belirlenir. Olumsuz hijyen unsurlarını ortadan kaldırmak güdülenme düzeyini otomatik olarak yükseltmez fakat olumlu etki sağlayabilecek bir ya da daha fazla güdüleyici unsurun önünü açabilir (Thompson, 2003).

Herzberg ile Maslow karşılaştırıldıkları zaman, Maslow'un insan gereksinmelerini önem sırasına göre sıraladığı, Herzberg'in ise bir işin

gerçekleştirilmesinde kişisel başarı ve kendisini kabul ettirme güdüsüne önem verdiği görülür. Herzberg, işten doyum sağlamanın en geçerli yolu başarılı olmak, sorumluluk taşımaktır, motivasyonda ekonomik faktörlerin pek önemi ve yeri yoktur derken, Maslow ilk planda ekonomik faktörlere yer vermekte ve bunlar giderilmedikçe, işte başarılı olunamayacağını savunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

2.2.2. Süreç Teorileri

İş doyumunu ile ilgili olan bir diğer teoriler grubu ise süreç teorileridir. Süreç teorileri daha dinamik bir alternatif sunar. Bu teoriler insanların bilişsel süreçleri veya düşünceleri için bir anlayış sunmaya çalışır. En fazla bilinen süreç teorileri beklenti ve eşitlik teorisidir.

2.2.2.1. Beklenti Teorisi

Vroom'un beklenti teorisi, bireyi neyin güdülediğini değil, güdülemenin kavramsal belirleyicileri üzerinde durur. Teoride üç ana unsur; beklenti, araçsallık ve çekiciliktir. Beklenti, çabanın belli bir iş başarımına ulaştırma olasılığı olup, birinci düzeydeki iş sonuçlarına ilişkin çabalaradır. Araçsallık, ikinci düzeydeki iş sonuçlarına ulaşmak için birinci düzeydeki iş sonuçlarının kullanımınıdır. Birinci ve ikinci düzeydeki iş sonuçlarıyla ilgilidir. Çekicilik, iş görenin belirli bir ödülü isteme derecesidir. Ödülün iş görenin gözündeki değeridir. Çekiciliğin pozitif olabilmesi için iş görenin ödülü istemesi gerekir. Ödüle ulaşmak tercih edilmez ise çekicilik negatiftir. Böylece, işyerindeki iş görenin güdülenebilmesi için belirli bir başarıya ulaşacağına inanması (beklenti); bu başarıyı ikinci düzeydeki iş sonuçlarına ulaşmak için gerekli görmesi (araçsallık); başarıların sonucundaki elde edeceği ödülleri arzu etmesi (çekicilik) gerekmektedir. Beklenti, belli bir eylem sonunda belli bir sonucun elde edilme olasılığına ilişkin anlık bir inanç olarak tanımlanabilir. Buna göre, “çok çalışma çabuk yükselmeyi sağlar” ya da “işe erken gelme patronun sempatisini kazandırır” birer beklentidir. Birey, bireysel gereksinimlerini karşılamak için plan yapmada beklentilerinden etkilenir, planlarını beklentileri doğrultusunda yapar (Yüksel, 2000).

2.2.2.2. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Edward Lawler ve Lyman Porter'a göre kişinin yüksek bir gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performans ile sonuçlanmaz. Araya iki değişken girmektedir. Bu değişkenlerden ilki kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Aksi takdirde ne kadar gayret gösterirse gösterecek etkin performans göstermeyecektir. Diğeri ise kişinin kendisi için algıladığı rol olup bunlar kişiden beklenen davranış türleridir. Başka bir deyişle, çalışanın yetki ve sorumlulukları çizilmiş, tanımlanmış görevidir (Balcı, 1989).

Bu güdüleme modeline göre gayret, bilgi, yetenek ve algılanan rol değişkenlerine göre gösterilen performans belirli bir ödülle ödüllendirilecektir. Bu birinci kademe sonucu ifade etmektedir. Vroom' un modeline ek olarak algılanan eşit ödül değişkenidir. Herkes kendi performansı ile başkalarının performansını karşılaştırır ve kendi performansının nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi konusunda bir anlayışa ulaşır. Başka bir deyişle bir çeşit ödül algılanması oluşur. Eğer kişinin fiilen aldığı ödül bu algılanan eşit ödülünden az ise tatmin olmayacaktır. Bu nedenle kişinin beklentisi etkilenecektir. Tatmin olma derecesine göre sonucun değeri ve beklenti etkilenecek ve süreç yeniden işleyecektir (Koçel, 2005).

Bu teoride yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için çalışanların beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir.

2.2.2.3 Eşitlik Teorisi

Adams'ın eşitlik kuramı ödüllendirmelerde standart ve adil bir işleyişin devamlı olarak izlenmesi ile çalışanların sürekli olarak güdülenebileceğini ve iş doyumlarının da dolayısıyla artacağını iddia eder (Toker, 2007).

Çalışanlar, bağlı oldukları örgütte işe başlarken yazılı olmayan bir psikolojik anlaşma yaparlar. Bu, çalışanlar tarafından bilinçli olarak algılanmayabilir. Psikolojik anlaşma temelde alış veriş kuramına bağlı olarak işlev görür. İşgörenlerin örgütte kalmaları ancak kazandıklarının kayıplarından daha fazla olması halinde mümkündür (Koçel, 2005).

Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişinin iş başarısı ve iş doyumu düzeyi çalıştığı ortamla ilgili olarak aldığı eşitlik ya da eşitsizliklere bağlıdır. Kişi kendisinin sarf ettiği gayret ve sonucunda elde ettikleri ile aynı iş ortamında bulunan diğer kişinin sarf ettiği gayret ve elde ettiği sonucu ile karşılaştırır (Balci, 1989).

2.2.2.4. Skinner'in Pekiştirme Kuramı

Skinner'in, hayvanlar üzerinde yaptığı araştırmalar üzerine dayanan bu kurama göre davranış, davranışın sonuçlarına bağlıdır. Bu kuramda davranışların kaynakları ve nedenleri üzerinde durulmak yerine sonuçlar üzerinde durulmaktadır (Eroğlu, 2006).

Bu kuramın ana fikri; birey herhangi bir nedenle davranışı gösterir. Bu davranışın karşılaşılabileceği sonuç önemlidir. Sonucun çeşidine göre birey aynı davranışı tekrar gösterecek veya göstermeyecektir. Örneğin işe geç gelen bir çalışanın geç gelme davranışını tekrarlaması büyük ölçüde karşılaşıacağı sonuç (amirin uyarısı, uyarısı, cezalandırmaması, hiçbir şey söylememesi, hoş görmesi) tarafından etkilenecektir. Eğer birey, davranışları birey tarafından haz verici, memnun edici olarak nitelendirilen sonuçlarla karşılaşır, muhtemelen o birey aynı davranışı tekrar gösterecektir. Eğer bireyin karşılaştığı sonuçlar birey tarafından acı verici, hoşlanılmayan, üzücü olarak nitelendirilir ise muhtemelen birey aynı davranışı tekrarlamayacaktır (Oral ve Kuşluvan 1997).

Yönetim kademelerinde kullanılacak pekiştirme türlerini dört grupta toplayabiliriz. Bunlar olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, tükeniş ve cezalandırmadır. Olumlu pekiştirme; arzulanan bir davranışın devamını sağlamak için bireyin özendirilmesi esasına dayanır. Olumlu pekiştiriciler, gelecekteki ortaya çıkması yüksek bir ihtimale dayandırılmak istenen olaylar veya davranışlar için kullanılmaktadır. Bu gibi olaylara da çoğunlukla ödül adı verilir. Bu olumlu pekiştiricilerin bazıları, yiyecek, su gibi organizmaya biyolojik yönden gerekli olan şeylerdir. Diğer bir kısmı ise övgü, şefkat, sevgi, yükselme ve para gibi sonradan öğrenilmiş şeylerdir. Olumsuz pekiştirme; istenmeyen bir davranışın meydana gelmesini önlemek için başvurulan bir yöntemdir. Ancak, olumsuz pekiştirme kavramını cezalandırma ile karıştırmamak gerekir. Arzulanan davranıştan bireyleri kaçırmak için cezaya başvurulur. Oysa istenen bir davranışın meydana gelmesini

ceza sağlayamaz. Oysaki olumsuz pekiştirme ile mevcut bulunan istenmeyen bir sonucun giderilmesine çalışılırken, öte yandan da arzu edilen ve gerçekleşmesi istenen bir davranışın doğmasına neden olunmaktadır. Tükeniş (Sönme); belirli bir davranıştan dolayı hiçbir anlamlı sonucun doğmamasıdır. Biliyoruz ki, tekrarlanması istenen davranışların sürdürülmesi bunların pekiştirilmesine bağlıdır. Ancak bu pekiştirme olmadığı zaman söz konusu davranış bir daha tekrarlanmayacaktır. Başka bir deyişle sönüp gidecektir yani tükenecektir. Cezalandırma; istenmeyen bir davranışın bir daha ortaya çıkmaması için cezaya başvurulur. Ceza böyle bir davranışın tekrarlanmamasını sağlamakla birlikte, gerçekte istenen bir davranışın ortaya çıkmasını sağlayamaz. Verilen cezanın niteliğine göre kişilerde çeşitli hoşnutsuzluklar ve moral bozuklukları meydana gelebilir. Bunun sonucunda da cezanın davranış düzeltici fonksiyonu kalmaz. Bu yüzden ceza en az başvuru pekiştirme yöntemi olmalıdır (Eroğlu, 2006).

2.3. İş Doyumunun Çalışana Etkisi

Aile, okul, iş hayatı ile ilgili birçok örgüt içinde hayatını sürdüren insan, bu çeşitli örgüt ortamlarında ihtiyaçlarını zor ya da kolay yollardan gidermeye çalışacaktır. İsteddiği olanakları bularak ihtiyaçlarını gideren kimse tatmin olacak, psikolojik ve biyolojik olarak huzurlu olacaktır (Eren, 1998).

İş, insan yaşamının önemli bir parçasıdır. Bu nedenle, çalışanın işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsanın, kendince önemli saydığı bir alandaki duygularını, diğer alanlara da yansıttığı görülmektedir. İşgörenlerin de iş yaşamını, dış yaşama; dış yaşamındaki duygularını da işine yansıtması olanaklıdır. İşini haz duyarak yapan bir çalışanın, bu güzel yaşantısının yaşamına yansiyarak, bedensel ve ruhsal sağlığını olumlu etkilemesi ve uzun, sağlıklı bir ömür sürmesi olanaklıdır (Başaran, 1982).

İş doyumunu işin özellikleriyle çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İş doyumunu bireysel ya da gruba ilişkin olabilir. Ayrıca iş doyumunu çalışanın işinin bölümleri için de söz konusu olabilir. Sağlık nasıl genel fiziksel koşulları yansıtması nedeniyle önemli görülüyorsa, iş doyumunu da tıpkı sağlık gibi genel insan koşullarını yansıtması açısından önemlidir ve dikkat, teşhis ve tedavi gerektirmektedir (Davis, 1982).

Yapılan çalışmaların çoğunda, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla, iş doyumunu arasında yakın ilişki bulunmuştur. İş doyumunun yüksekliğinin, çalışan mutluluğuna katkıda bulunacağı; düşüklüğünün ise, kişinin işine yabancılaşması ve buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluk sorununu ortaya çıkacağı düşünülmektedir. (Erdoğan, 1999).

Bireyler istek ve ihtiyaçlarını yönetimin sunduğu imkânlar dâhilinde giderecektir. Bu imkânlar yeterli seviyede olursa birey işinde doyuma ulaşacak, iş görme arzusu artacaktır. Kişinin bireysel amaçlarına ulaşmasında yardımcı olan bu örgütsel getiriler, kişinin aynı zamanda örgütsel amaçları da benimsemesini ve işe yoğunlaşmasını sağlayacaktır; çünkü bireylerin ihtiyaçlarının karşılanma şartı, örgütsel amaçların gerçekleşme düzeyi olmuş olacaktır (Eren, 1998).

2.4. İş Doyumsuzluğunun Çalışana Etkisi

İşte ki doyumsuzluk, çalışana üzüntü vermekte ve onu olumsuz duygulara yöneltmektedir. İnsan yaşamının önemli bir bölümünü işgal eden iş hayatının, bireye elem vermesi ve bunun devamlılığı kişinin hayatını zorlaştırmaktadır. İşte ki doyumsuzluk sadece çalışana değil, örgüt ve diğer çevreye de zarar vermektedir.

Başaran (2000), iş doyumsuzluğunun çalışana etkilerini altı maddede ifade etmiştir. Bunlar;

Beden sağlığına etkisi: İşten doyumsuzluk, çalışanlarda psikosomatik pek çok rahatsızlıklara yol açmaktadır.

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

İşten bıkkınlık: İş doyumsuzluğu, kişinin işinden kısa sürede bıkkınlığına da neden olacaktır. İş doyumsuzluğu, bir de tekdüze bir işle birleşirse, bıkkınlık hat safhada olacaktır.

Devamsızlık: İşgörenin işine değişik bahane veya vesilelerle gelmemesi veya geç kalmaları, iş doyumsuzluğunun sonuçlarından biridir.

Kavgacılık: İş doyumsuzluğu olan kişi, psikolojik durumunun da olumsuzluğu nedeniyle, diğer çalışanlara oranla kavga eğilimi daha fazladır.

İşi bırakma: İş doyumsuzluğu ile işi bırakma arasında yüksek bir bağıntı bulunmuştur. İş doyumsuzluğu çekenlerin daha iyi şartlarda, farklı bir iş ile karşılaşınca işten ayrıldıkları tespit edilmiştir.

2.5. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumunun Önemi

Öğretmen, en genel tanımıyla, öğrenmeye rehberlik eden kişidir. Bu süreçte öğretmenin önemli sorumlulukları, büyük fedakârlıkları vardır. Öğretme evrensel bir uğraştır. Yaşadığımız çevrede her anne ve baba çocuklarına, usta çırağına, öğretmenler ise öğrencilerine sürekli bir şeyler öğretirler. Yani sürekli bir öğretme ve öğrenme durumu söz konusudur. Ancak öğretme ve öğrenmenin iki değişik işlev olduğu her zaman göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü öğretme bir kişi tarafından gerçekleştirilirken öğrenme başka bir kişide oluşur. Çok açık ve basit gibi görülse de aslında üzerinde ciddi bir şekilde durulması gereken bir durumdur. Öğretme öğrenme sürecinin etkili olabilmesi için o iki kişi arasında çok özel bir ilişkinin kurulması gerekir. Başka bir deyişle öğretmen ve öğrenci arasında özel bir bağ kurulmalıdır (Çetin, 2001).

Bir yaşamsal etkinlik olgusu olan meslek, toplumsal, kültürel ve ekonomik yapının ve teknolojinin gerektirdiği bir iş bölümü sonucu ortaya çıkar. Meslekler, genellikle gelişmemiş toplumlarda görenekle babadan oğula veya anadan kıza geçer, az gelişkin toplumlarda usta çırak ilişkisiyle öğrenilir, gelişkin toplumlarda örgün eğitimle edinilir. Çağdaş toplumlarda ise belirli diploma gerektiren profesyonel bir uğraş niteliği kazanır. Bu olgu diğer çoğu meslekler gibi öğretmenlik mesleği içinde geçerlidir (Karaman, 2008).

Günümüzde öğretmenlik mesleği öğretmen olan kimseler tarafından yürütülür. Öğretmen, mesleği öğretmek olan kimsedir. Günümüzde öğretmen, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri kazandıran, yükseköğrenimi bitirerek aldığı diplomayla öğretmenlik yapma yetkisini elde etmiş olan kimsedir.

Dar anlamıyla öğretmenlik öncelikle öğreticilik demektir. Ancak öğretmenlikte öğretme-egitime göreviyle sınırlı kalınmaz, yetinilmez. Çünkü öğretme-egitime ile iç içe işler, gerçekleşir. Böylece öğretmenlik daha geniş bir anlam kazanır. Bu anlamda öğretmenlik eğitmenliği de kapsar, içerir. Öyleyse, geniş anlamıyla

öğretmenlik öğretme odaklı eğitimcilerdir. Buna göre öğretmenlik mesleği öğretme odaklı bir eğitimcilik mesleğidir (Uçan, 2011).

İnsanlık tarihinde olduğu gibi Türk tarihinde de öğretmenlik çok eski bir uğraşı alanıdır. Bir uğraşı alanı olarak öğretmenliğin başlangıcı çok eskidir, öğretme çabalarının ilk başlangıcına dayanır. Öğretme çabalarının kökleri tarihin derinliklerine uzanır. Bu çabaların bir uğraşı alanı niteliği kazanması, bu uğraşı alanının öğretmenliğe dönüşmesi ve öğretmenliğin meslekleşmesi ise epey yenidir. Öğretmenliğin tamamen kendine özgü bir uzmanlık mesleği olması ise çok daha yenidir.

Türkiye'de eğitim-öğretimin bir bilim olarak ortaya çıkması ve gelişmesiyle birlikte öğretmenlik meslek bilgisinin önem kazanmaya başlaması, öğretmenlik için bireylerin özel bilgi ve becerilere sahip olması gerekliliğinin ortaya konulması ve bu gereğin giderek daha iyi anlaşılması öğretmenliğin meslekleşmesinde etkili ve belirleyici olmuştur.

Ulusal Kurtuluş Savaşı (1919-1922) ve TBMM Hükümetleri (1920-1923) döneminde öğretmenlik mesleği daha çok önem kazanmış ve öne çıkmıştır. Bu dönemde öğretmenlik mesleği ulusal kültür, ulusal dayanışma, ulusal birlik-bütünlük, ulusal kurtuluş, ulusal bağımsızlık ve ulusal özgürlük ile ulusal eğitim kavram ve uygulamaları üzerinde odaklanmıştır. 1921 Maarif Kongresi'nde Mustafa Kemal'in açış konuşmasında ulusal eğitimi açıklaması, Türkiye'nin ulusal eğitimini kurmasını istemesi ve öğretmenleri gelecekteki kurtuluşumuzun saygıdeğer öncüleri olarak tanımlaması yeni Türkiye Devleti'nde öğretmenlik mesleğine yeni bakışın yeni görevler veya yeni işlevler yükleyişin temelini oluşturmuştur. Cumhuriyet devrimiyle birlikte Türkiye'de öğretmenlik mesleği yeniden yapılanmış ve çağdaş, ulusal ve evrensel boyutlu bir gelişim sürecine girmiştir. Cumhuriyet döneminde (1923'ten günümüze) öğretmenliğin meslekleşme sürecinin hız ve yoğunluk yaygınlık ve etkinlik kazanmasında 1924'te çıkarılan 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu (Öğretimi Birleştirme Yasası) ile 439 sayılı Orta Tedrisat Muallimleri Kanunu belirleyici olmuştur. Bu iki yasadan ilki öğretmenlik mesleğine yeni ve çağdaş bir temel, ikincisi ise yasal bir tanım ve dayanak getirmiştir (Uçan, 2011).

Türkiye'de öğretmenlik mesleği profesyonellik gerektiren özelliklere sahip olma yolunda çok önemli aşamalar kaydetmiştir. Bununla birlikte, belirtilen koşul ve ölçütlerden bazılarında istenilen düzeye henüz tam olarak erişilememiştir. Örneğin

13.maddede belirtilen koşul ve ölçüt ilke olarak benimsenmiş ve uygulamaya konmuş olmakla birlikte, bazı dallarda gerçek öğretmen gereksiniminin tam olarak karşılanmaması nedeniyle zaman zaman delinmekte ve bu nedenle henüz kesintisiz bir süreklilik kazanamamış bulunmaktadır.

Öbür yandan Atatürk 1924' te Ankara'da toplanan Öğretmenler Birliğinin bütün yurttaki örgütlenmesini Konya'yı olduğu gibi Van'ı, Hakkâri'yi örgütüne içine almasını, her köyde üyeleri bulunmasını derin bir ilgi bekleyeceğim, dediği halde öğretmenlik mesleğinin ulusal düzeyde ve tüm öğretmenleri kapsayacak biçimde örgütlenmesi ne yazık ki hala gerçekleştirilememiştir (Uçan, 2011).

Günümüzde öğretmenlik kendine özgü bir profesyonel uğraş alanıdır. Genel anlamda profesyonel; bir işi kazanç sağlamak amacıyla ve ustalıklarla yapan kimse demektir. Böyle bir kimse için tüm gerekleriyle tüm inceliklerini öğrenmiş olmak durumundadır. Günümüzde öğretmenlik mesleği profesyonel bir meslek olarak kabul edilir. Öğretmenlik artık (özel) alanda uzmanlık, akademik çalışma, mesleki formasyon ve üniversite diploması gerektiren kendine özgü bir profesyonel meslek statüsü kazanmış bulunmaktadır.

Öğretmenlik mesleği toplumun geleceğini şekillendiren, her alanda insan gücü yetiştiren bir meslektir. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi öğretmenlerin sosyal, kültürel ve ekonomik alanda kendini gerçekleştirebilme düzeyi ile doğru orantılıdır. Bir öğretmenin mesleğinin zirvesine ulaşabilmesi için bazı gerekli şartların bir arada olması gerekmektedir. Bu şartlardan en önemlisi iş doyumudur. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda iş doyumlarının iyi olması hem kendi başarılarını hem de öğrencilerinin başarısını doğru orantılı olarak etkilemektedir. Başarıda oluşan bu artışla beraber, eğitim hizmeti hem daha kaliteli bir şekilde devam etmekte hem de çalışılan kurumun başarısında da önemli rol oynamaktadır.

2.6. Literatür

Bu bölümde yurt içinde ve yurt dışında yapılan iş doyumunun incelenmesi ile ilgili literatür kronolojik sıraya göre özetlenmiştir.

Balcı (1985)'nin eğitim yöneticilerinin iş doyumunu incelediği çalışmasında, iş doyumunda birinci etkenin iş arkadaşları olduğu ve örgütün havasının sağlıklı oluşunun iş doyumunu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Eğitim yöneticilerinin genel iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. İlkokul, ortaokul ve lise yöneticileri arasında iş doyumunu olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Özdayı (1990), resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılmasını incelediği araştırmasında, öğretmenlik mesleğinin daha çok kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olduğunu, öğretmenlerin bir görev yerinde en fazla 1-5 yıl çalıştıklarını, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun ek iş yaptığını belirlemiştir. Kadınlar, evliler, üniversite mezunları, 41 yaş ve üzerindeki, yabancı dil öğretmenleri, 5 yıla kadar mesleki deneyimi bulunanlar ve gelir durumu en yüksek olanlarda iş doyumunun yüksek olduğunu saptamıştır.

Tahta (1995), okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatminini incelediği çalışmasında, teftiş faktörü, birlikte çalıştığı kişiler ve yönetim tarzı açısından devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okullarda görev yapan öğretmenlere nazaran daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu belirlemiştir.

Serengil (1997), Milli Eğitim Bakanlığı'nda görevli ilköğretim müfettişlerinin örgütlerindeki yönetim uygulamalarını algılamaları ile iş doyumları arasındaki ilişkilerini incelediği çalışmasında Milli Eğitim Bakanlığı'nda görevli ilköğretim müfettişlerinin bakanlık yönetimini ve yönetim uygulamalarını yeterince demokratik bulmadıklarını belirlemiştir. İlköğretim müfettişlerinin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, yönetim uygulamalarının demokratik ve katılımcı olması ile iş doyum düzeyleri arasında yüksek bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca yaş ve kıdem arttıkça yönetim türünün daha az demokratik olarak algılandığı ve iş doyum düzeylerinde azalmalar olduğu tespit edilmiştir.

Newby (1999), 1997-1998 eğitim öğretim yılında Virginia' da ki ortaokul müdürlerinin iş doyumunu belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada ortaokul müdürlerinin genel iş doyum düzeylerini iyi olarak belirlemiştir. Kenar mahallelerdeki okullarda görev yapan okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin şehir merkezinde ve kırsal bölgelerde görev yapan okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Erkek ortaokul müdürlerinin yaratıcılık ve çeşitlilik boyutunda bayan yöneticilerden daha yüksek iş doyum düzeyde olduklarını belirlenmiştir. Büyük

okullarda görev yapan ortaokul müdürlerinin yükselme ve güvenlik boyutlarında küçük okullarda görev yapan ortaokul müdürlerine göre daha düşük iş doyum düzeyinde olduklarını tespit etmiştir.

Günbayı (1999)'nın Malatya ilindeki ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu incelediği çalışmasında öğretmenlere verilen ödentilerin, okulun fiziki şartlarının, birlikte çalışılan kişiler arasındaki ilişkilerin, denetim biçiminin, eğitim durumunun, yükselme ve gelişme olanaklarının öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirlemiştir. Erkek öğretmenlerin yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları, ödentiler ve çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında kadınlardan daha az doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin iş ve niteliği, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları ve çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında benzer düzeyde iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. İşgörenler arası ilişkilerin iş doyumuna etkisinin eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerde, fakülte mezunu öğretmenlerden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Öğrenim durumu değişkeninde ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkilerine verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu saptamıştır.

Ma ve Mac Millian (1999), ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişisel değişkenler ve öğretme yeterliği, idari kontrol ve okul kültürü gibi iş yeri şartları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında kadın öğretmenlerin mesleki rollerinden erkeklere göre daha fazla doyum aldıklarını belirlemişlerdir. Daha uzun süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin meslekten daha az doyum aldıkları saptanmıştır. Öğretme yeterliği gibi iş yeri şartlarının öğretmenin iş doyumuyla olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Şahin (1999), ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında öğretmenlerin işin kendisi boyutunda ve yönetim boyutunda "kısmen", bireyler arası ilişkiler boyutunda ve başarı, saygınlık, tanınma boyutunda "doyumlu" ve ücret, veli- öğrenci ilgisizliği boyutunda, "doyumsuz", genel iş doyum düzeyleri, "kısmen" düzeyinde olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin, mezun oldukları okullara, kıdemlerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir.

Uslu (1999), resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini denetim odağı ve bazı

değişkenlere göre karşılaştırdığı çalışmada, rehber öğretmenlerin cinsiyet, mesleki yeterlilik ve hizmet içi eğitime duydukları ihtiyaca göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Diğer yandan medeni durum değişkeninde evlilerin bekârlara oranla iş doyum puanlarının yüksek olduğunu belirlemiştir. Denetim odağı, kurumun fiziki şartları ve kurum yönetimiyle iş birliğine göre rehber öğretmenlerin iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır.

Sarpkaya (2000), liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu incelediği çalışmada genel olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarının en düşük olduğu boyut maaş, en yüksek olduğu boyut ise öğretmenlerin ilişkileri olarak saptamıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarının, kişisel değişkenlerden yalnızca okul ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği, eğitim, kıdem, branş, medeni durum ve yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir.

Rahman (2001), Malezya'nın Sarawak bölgesinde çalışan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu incelediği çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Yapılan bölgesel kıyaslamaya göre kırsal alanda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin şehirde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir.

Ağan (2002), özel okullarda, devlet okullarında ve dersanelerinde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırarak incelediği araştırmada ücret boyutunda iş doyumunun alınan ücrete göre değiştiğini, aktivite, güvence, sosyal hizmet, otorite boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunduğunu belirlemiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, aynı kurumda çalışılan yıl sayısı ve mezun olunan kurum değişkenlerine göre, iş doyum açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı tespit edilmiştir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin, tüm alt boyutlarda, özel okul ve dersanelerde çalışan öğretmenlere göre daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır.

Gençer (2002), öğretmenlerin iş doyum ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında öğretmenlerin iş doyum gerçekleşme düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyum

gerçekleşme düzeyi azalmakta, iş doyumu gerçekleşme düzeyi arttıkça da mesleki tükenmişlik düzeyinin azaldığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu, buna göre öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri yüksek iken, iş doyumu gerçekleşme düzeylerinin istenen düzeyde olmadığını tespit etmiştir.

Peterson, Puia ve Suess (2003), Meksika’da çalışanlar arasında iş doyumu ve örgütsel bağlılığı inceledikleri çalışmada işyerinden memnuniyet, ücretler, denetim, potansiyel terfi fırsatları, terfi olanakları, meslektaşlar arası ilişkiler, işletmenin mali ve sosyal durumu, iş görenin konumu ve pozisyonu, müfettiş tutum ve davranışlarının iş doyumu üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir.

Aliyev (2004), Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlete bağlı liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeyleriyle medeni durumları, mezun oldukları alan branş, mesleki kıdemleri, ders yükü, aile geliri, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı ve yaşları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemiştir. Gelir düzeyi düşük olan öğretmenlerle gelir düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Azerbaycan’daki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin Türkiye’deki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğunu belirlemiştir.

Erel (2004), ilköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumlarını incelediği çalışmada öğretmenlerin ücret boyutunda iş doyumсуuzluğu yaşadıklarını belirlemiştir. Öğretmenlerin insan ilişkileri, terfi, çalışma koşulları boyutlarında orta düzeyde iş doyumu yaşadıklarını belirlemiştir. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığını, mesleki deneyim değişkenine göre ücret, terfi, serbestlik, bağımsızlık faktörleri açısından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlemiştir.

Stemple (2004), Virginia’daki yüksek okul müdürlerinin iş doyum düzeyini incelediği çalışmada yüksek okul müdürlerinin %43.7’sinin 46-55 yaş arasında, %80.9’unun erkek, %45.9’unun 75,000 ve 100,000 dolar arasında bir geliri olduğu, %20.8’inin 401 ve 800 öğrenciden oluşan okullarda görev yapmakta olduğunu ve %38.3’ünün 1-3 yıldır bu işi yaptığını tespit etmiştir. Yüksekokul müdürlerinin sosyal servis, moral değerler ve yaratıcılık boyutlarında yüksek iş doyumuna sahip oldukları,

ücret, yükselme ve tanınma boyutlarında düşük iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır.

Tellioglu (2004), İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini incelediği çalışmada cinsiyet, medeni durum, mezun olunan alan ve kıdem değişkenlerine göre ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yaş arttıkça düzeyli bir artış gözlemlendiğini tespit etmiştir. İş arkadaşları, yönetim, gelişme, yükselme, çalışma olanakları, fiziksel ortamlar, ücret ve personel alt boyutlarında iş doyumunun düşük olduğunu belirlemiştir.

Kaya (2005)'nın Polis Akademisi iş görenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını incelediği çalışmada yüksek lisans eğitimi seviyesinde eğitim almış çalışanların iş doyumlarının diğer eğitim seviyelerinde eğitim almış çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 16-20 yıl kıdemi olan çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında diğer kıdem aralıklarında bulunanlara göre daha yüksek bağlılık ve iş doyumunu elde ettiklerini tespit etmiştir.

Demirel (2006), Denizli'de çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmada, sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkileri boyutunda yüksek iş doyumunu, ücret boyutunda düşük iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. 20 yılın üzerinde kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin 11-19 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirlemiştir. Eğitim enstitüsü ya da yüksekokulundan mezun olan sınıf öğretmenlerinin eğitim fakültesi mezunlarından daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır.

Ekinci (2006), ilköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve iş streslerinin karşılaştırdığı çalışmada cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, kıdem, branş, çalışılan okul sayısı, şimdi çalıştığı okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmadığını tespit etmiştir. Derslik başına düşen öğrenci sayısına göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklar olduğunu, Ön lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre iş doyumlarının yüksek olduğunu belirlemiştir.

Gergin (2006), ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmada, işin niteliği ve işin düzeyi boyutlarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu, teftiş boyutunda iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu ve ücret boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyum düzeyinin en düşük seviyede olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin yönetim boyutuna ilişkin iş doyum düzeyleri yüksek, yükselme olanakları boyutunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Canbay (2007), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisini incelediği çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran iş doyumlarının daha yüksek olduğunu, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, branş ve mesleki kıdeme göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığını belirlemiştir.

Karaca (2007), Ankara'daki devlete bağlı ve özel okullardaki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu karşılaştırdığı çalışmada cinsiyet, ücret, yönetim, yükselme ve iş arkadaşları açısından devlete bağlı okullarda ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin arasında farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Araştırma genelinde kıdem arttıkça iş doyumunun azaldığı ve özel okulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun devlete bağlı okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerine göre yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007), Adana ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin yiyecek ve içecek bölümlerinde görev yapan çalışanların iş tatmin düzeylerinin belirlenmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında cinsiyet ve yaş gruplarına göre çalışanların iş tatmin düzeylerinin önemli derecede farklılaşmadığını belirlemişlerdir. Yapılan işin her zaman meşgul etmesi, bağımsız çalışma imkânı ve ara sıra değişik şeyler yapabilme gibi iç faktörlerinin, ilgili konaklama işletmeleri çalışanları açısından en yüksek tatmin sağlayan faktörler olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Akkan (2008), meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini incelediği çalışmada cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, meslek tercihi, branş ve gelir durumuna göre iş tatmin düzeylerinde farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Ücret, terfi ve takdir edilme konusunda iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu

belirlenmiştir. Başkaları için bir şeyler yapma, kişileri yönlendirme, vicdani sorumluluk taşıma konularında iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır.

Türkoğlu (2008), Malatya il merkezindeki genel liselerde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel kültürün ne şekilde algılandığını, işlerinden ne derecede doyum elde ettiklerini, okullarında ki kültürel yapının güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmek, tespit edilen kültürel yapının iş doyumuna nasıl ve ne yönde etki ettiğini belirlemek için yaptığı çalışmasında genel liselerde ki yönetici ve öğretmenlerin okullarındaki kültürün ve meslekleriyle ilgili iş doyumlarının iyi seviyede olduğunu düşünmektedir. Okul kültürü ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Izgar (2008), okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelediği çalışmasında okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet ve kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini belirlemiştir. Cinsiyet değişkeni bakımından kadın yöneticilerinin iş doyum puanlarının erkek yöneticilere göre daha yüksek olduğunu, yöneticilik görevinde 11 yıldan daha fazla süredir görev yapanların iş doyumlarının yöneticilik süresi daha az olan yöneticilerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Ayan ve vd. (2009), lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenleri inceledikleri çalışmalarında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma biçiminden oluşan bireysel etkenler ile kurumsal etkenler arasında yer alan meslekte yükselme ve kurumun isleyişinden memnun olma durumlarında iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir. Çalışma genelinde lise öğretmenlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

Adıgüzel ve vd. (2011), İstanbul ilinde çalışan Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini inceledikleri çalışmalarında cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi, hizmet içi eğitim alma, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, mezuniyet lisans alanı, okul dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumu, yapılan ek iş türü ve ek gelir durumu değişkenleri ile iş tatmin puanları arasında anlamlı ilişki bulunmadığını belirlemişlerdir. Okul türü, otomobil sahibi olma, oturduğu eve kira verme, ailesinde başka öğretmen olma, lisansüstü eğitim durumu ve bir başkasına Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini tavsiye etme değişkenleri ile iş tatmin puanları arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Başer ve Özel (2013), ilköğretim okul müdürlerinin iş doyum düzeylerini ve bu düzeyin cinsiyet, yaş, meslekte ve yöneticilikte geçen süre, eğitim düzeyi, sendika üyeliği, yöneticilik görevinden dolayı ödül alıp almama ve görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini inceledikleri çalışmalarında okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, meslekte geçen süre, yöneticilikte geçen süre, eğitim durumu, sendika üyeliği ve yöneticilik görevinden dolayı ödül alma değişkenlerine göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterdiğini saptamışlardır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırma, Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür.

Araştırmanın bu bölümü “Araştırmanın Modeli”, “ Araştırmanın Evreni ve Örnekleme”, “Veri Toplama Yöntem ve Araçları” ve “Verilerin Değerlendirilmesi” başlıkları altında verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli:

Bu araştırma Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesine yönelik tanımlayıcı nitelikte bir araştırmadır. Araştırmada gözetim (survey) modelinin bir türü olan Genel Tarama Modeli kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem:

Araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim öğretim yılı birinci döneminde Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme belirlenirken “Oranlı Tabakalı Örneklem Tekniği” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinden oranlı tabakalı örneklem tekniğine göre örneklem oluşturulmuştur. Denizli il merkezinde bulunan ilkokul ve ortaokullar buldukları coğrafi konumlarına

göre şehrin merkezi semtlerinde yer almasına, şehir merkezine yakın semtlerde yer almasına ve şehir merkezine uzak semtlerde yer almalarına göre üç tabakaya ayrılmıştır. Oranlı tabakalı örnekleme tekniğine göre örneklem kapsamına şehrin merkezinde bulunan 16 ilkokul, 15 ortaokul, şehir merkezine yakın semtlerde bulunan 15 ilkokul, 15 ortaokul ve şehir merkezine uzak semtlerde yer alan 16 ilkokul, 16 ortaokul alınmıştır. Tabakalarda bulunan ilkokul ve ortaokullardaki sınıf ve branş öğretmenlerinin genel toplam içindeki oranı bulunmuş, daha sonra bu oran kullanılarak her bir tabaka ağırlıklandırılmış, sonucunda her bir tabakadan alınması gereken öğretmen sayısı hesaplanmıştır. Yapılan bu hesaplama sonucunda şehrin merkezinde bulunan ilkokul ve ortaokullardan 413 sınıf öğretmeni ve 310 branş öğretmeni, şehrin merkezine yakın bölgede bulunan ilkokul ve ortaokullardan 242 sınıf öğretmeni ve 301 branş öğretmeni, şehrin merkezine uzak bölgede bulunan ilkokul ve ortaokullardan 48 sınıf öğretmeni ve 71 branş öğretmeni olmak üzere toplam 703 sınıf öğretmeni ve 682 branş öğretmeni araştırmanın oranlı tabakalı örneklemini oluşturmuştur. Evreni temsil edeceği düşüncesiyle hesaplamaların üçte birlik kesimine karşılık gelen 250'si (%50.6) sınıf, 244'ü (%49.6) branş olmak üzere toplam 494 öğretmen örneklem kapsamına alınmıştır

3.3. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Araştırma kapsamına alınan Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunu ortaya koyacak verilerin elde edilmesinde anket tekniği kullanılmıştır.

3.3.1. Anket Formunun Hazırlanması

Araştırma verilerinin toplanmasında Ek 1'de yer alan anket formu kullanılmıştır. Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk 3 bölümü konu ile ilgili kaynaklardan ve benzer çalışmalardan yararlanılarak hazırlanmıştır (Balcı, 1985; Tahta, 1995; Çarıkçı, 2004; Aydın, 2006; Demirel, 2006; Sat, 2011).

Dördüncü bölüm ise iş doyumunu üzerine çalışma yapan araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 20 maddelik kısa formundan oluşmaktadır (Dawis, 1967).

Anket formunun birinci bölümünde öğretmene ilişkin demografik özellikler; yaş, cinsiyet, görev yaptığı okul, öğrenim durumu, mezun olduğu okul, medeni durum, evli ise eşin eğitim durumu, eşin yaşı, mesleği, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, konutun mülkiyet durumu, aylık ortalama gelir miktarı, ailenin aylık ortalama gelir miktarı, ek iş yapma durumu, yaşadığınız şehrin kendi memleketi olup olmama durumu, ailenin otomobil sahibi olma durumuna ilişkin sorularla belirlenmeye çalışılmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde öğretmenin çalışma koşullarına ilişkin özellikler; öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi, Denizli ilindeki çalışma süresi, aynı okulda çalışma süresi, okula ulaşım şekli, sınıfında bulunan ortalama öğrenci sayısı, okutmakta olduğu sınıf düzeyleri, okulunda bulunan öğretmen sayısı yer almaktadır.

Anket formunun üçüncü bölümünde öğretmenin mesleğine ilişkin özellikler; öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, görev yaptığı okula atanma şekli, öğretmenlik kariyer basamağı, ne kadar süre daha öğretmenlik yapmak istediği, son bir yıl içerisinde katıldığı hizmet içi eğitim sayısı, hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğu alan/alanlar, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçme durumu yer almaktadır.

Anket formunun dördüncü bölümünde Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu 1967 yılında Dawis ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 20 maddelik kısa formu ve 100 maddelik uzun formu bulunmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin uzun formunda yer alan iç ve dış tatmin faktörlerinden oluşan ilgili maddelerin birleştirilmesi sonucu geliştirilmiştir. Türkçe versiyonu için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması 1985 yılında Baycan tarafından yapılmış olup Cronbach Alpha=0.77 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada Cronbach Alpha=0.89 olarak belirlenmiştir. 1-5 puan arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Her sorunun cevabı için “hiç memnun değilim 1 puan, memnun değilim 2 puan, kararsızım 3 puan, memnunum 4 puan, çok memnunum 5 puan” olarak değerlendirilir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel (kişisel faktörlere bağlı iş doyumunu), dışsal (çevresel faktörlere bağlı iş doyumunu) ve genel iş doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşur. İçsel iş doyumunu ile ilgili özellikler 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16 ve 20. maddelerde, dışsal iş doyumunu ile ilgili özellikler 5,6,12,13,14,17,18 ve 19. maddelerde, genel iş doyumunu ile ilgili özellikler ise 20 maddenin tümünde bulunmaktadır (Dawis, 1967).

Genel iş doyum puanı 20 maddeden elde edilen toplam puanın 20'ye bölünmesi ile içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden (12 madde) elde edilen toplam puanın 12'ye bölünmesi ile dışsal doyum puanı ise dışsal faktörleri oluşturan maddelerden (8 madde) elde edilen toplam puanın 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Tüm puan ortalamaları 1.0 ile 5.0 arasında bir değer olarak hesaplanmaktadır. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3 ise iş doyumunu orta ve 4 ve 4'ten büyük ise iş doyumunu yüksektir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formunu; Baycan (1985), Yelboğa (2007), Serinkan ve Bardakçı (2007), Türkoğlu (2008), Çelik (2010), Sat (2011), Başer ve Özel (2013) araştırmalarında kullanmışlardır.

3.3.2. Araştırmanın Ön Uygulaması

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu Denizli Merkez Efendi İlkokulunda görev yapmakta olan öğretmenlerden gönüllü 26 öğretmene uygulanmıştır. Ön değerlendirme sonucunda gerekli görülen düzenlemeler yapılarak anket formuna son şekli verilmiştir.

3.3.3 Anket Formunun Uygulanması

Örneklem kapsamına alınan okullarda veri toplama işlemi araştırmacı tarafından yapılmıştır. Veri toplamaya başlamadan önce Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma yapılacak okullarda çalışma yapmak için gerekli izin alınmıştır (EK 2). Daha sonra araştırma kapsamına alınan okullara gidilerek okul müdürleri konu ile ilgili bilgilendirilmiştir. Ardından oranlı tabakalı örneklem yöntemine göre belirlenen 494 öğretmene ulaşmak için, şehrin merkezinde ve şehrin merkezine yakın bölgelerde bulunan okullarda 6'şar sınıf ve branş öğretmenine, şehrin merkezine uzak bölgelerde bulunan okullarda 4'er sınıf ve branş öğretmenine anket formu uygulanmıştır. Öğretmenlerle boş derslerinde veya ders aralarında görüşülerek anket formunu doldurmaları sağlanmıştır. Bazı öğretmenler anket formunu daha geniş bir zaman diliminde doldurmak istediklerini belirtmişlerdir. Bu öğretmenlere anket formu bırakılarak, daha sonraki günlerde tekrar ziyaret edilerek uygulanan anket formları toplanmıştır. Formun uygulaması ortalama 5 dakika sürmüştür.

3.4. Verilerin Değerlendirmesi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 15.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlere ilişkin anket formu değerlendirilmiş, öğretmenlere ilişkin demografik özellikler, öğretmenin çalışma koşullarına ilişkin özellikler, öğretmenin mesleğine ilişkin özelliklerin mutlak ve yüzdelik değerleri gösteren tablolar oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyet durumu, yaş grubu, aylık ortalama gelir miktarı, görev yaptığı okul türü, çocuk sahibi olma durumun, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi, görev yaptığı okula atanma şekli, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu değişkenlerinin içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumu ifadelerine göre dağılım tabloları oluşturularak, aralarındaki ilişki Ki-kare testi ve Fisher'in Kesin Ki-kare testi* ile analiz edilmiştir.

Daha sonra öğretmenlerin cinsiyet durumu, yaş grubu, aylık ortalama gelir miktarı, görev yaptığı okul türü, çocuk sahibi olma durumu, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi, görev yaptığı okula atanma şekli, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu değişkenleri ile genel iş doyum puanı ortalaması arasındaki ilişki Ki-kare testi ve Fisher'in Kesin Ki-kare testi ile analiz edilmiştir. Öğretmenin iş doyum düzeyini ortaya koyabilmek için içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve genel iş doyum toplam puan ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma probleminin çözümü için araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinden anket formu aracılığı ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. Öğretmene İlişkin Demografik Özellikler

Bu bölümde Öğretmene İlişkin Demografik Özellikler; Öğretmene İlişkin Bilgiler ve Öğretmenin Ailesine İlişkin Bilgiler olarak ele alınmıştır.

4.1.1. Öğretmene İlişkin Bilgiler

Bu bölümde, araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyet durumu, yaş grubu, eğitim durumu, mezun olduğu okul, medeni durumu, ek iş yapma durumu, yaşadığı şehir ve görev yaptığı okul türü değişkenlerine göre dağılımları verilmiştir.

Öğretmenlere ilişkin bilgilerin dağılımı Tablo 4.1’de verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin %47.2’si erkek, %52.8’i kadındır. Özdayı (1990), öğretmenlik mesleğinin daha çok kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olduğunu saptamıştır.

Öğretmenlerin %33.0’ ü 35 yaşında ya da daha genç yaşta, %56.8’i 36-50 yaş grubunda, % 10.2’si 51 yaşında ya da daha büyük yaştadır. Araştırmaya alınan öğretmenlerin %10.3’ü 2 yıllık eğitim enstitüsü, %1.8’i 3 yıllık eğitim enstitüsü, %6.3’ü yüksekokul, %78.3’ü eğitim fakültesi, %3.0’ü diğer fakülteler ve %0.2’si yüksek lisans ve doktora eğitimi almıştır.

Öğretmenlerin %81.6'sı eğitim fakültesi mezunudur. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin %7.9'u bekar, %86.6'sı evli, %1.4'ünün eşi ölmüş ve %4.0'ü de eşinden boşanmıştır. Araştırmaya alınan öğretmenlerin %6.3'ünün ek iş yaptığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin %59.3'ünün yaşadığı şehrin kendi memleketi olan Denizli olduğu bulunmuştur. Araştırmaya alınan öğretmenlerin %54.0'ü ilkokulda, %46.0'sı ortaokulda görev yapmaktadır.

Tablo 4.1. Öğretmene İlişkin Bilgiler (n:494)

Öğretmene ilişkin bilgiler	Sayı	%	
Cinsiyet durumu	Kadın	261	52.8
	Erkek	233	47.2
Yaş grubu	≤ 35	163	33.0
	36-50	281	56.8
	51 ≥	50	10.2
Eğitim durumu	2 yıllık Eğitim Enstitüsü	51	10.3
	3 yıllık Eğitim Enstitüsü	9	1.8
	Yüksek Okul	31	6.3
	Eğitim Fakültesi	387	78.3
	Diğer Fakülteler	15	3.0
	Yüksek Lisans ve Doktora	1	0.2
Eğitim fakültesi mezunu olma durumu	Eğitim Fakültesi	403	81.6
	Eğitim Fakültesi Mezunu değil	91	18.4
Medeni durumu	Bekâr	39	7.9
	Evli	428	86.6
	Eş Ölmüş	7	1.4
	Boşanmış	20	4.0
Ek iş yapma durumu	Ek iş yapıyor	31	6.3
	Ek iş yapmıyor	463	93.7
Yaşadığı şehir	Kendi memleketi	293	201
	Kendi memleketi değil	59.3	40.7
Görev yaptığı okul türü	İlkokul	267	54.0
	Ortaokul	227	46.0

4.1.2. Öğretmenin Ailesine İlişkin Bilgiler

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin eşinin eğitim durumu, eşinin yaş grubu, eşinin mesleği, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, konut sahibi olma durumu ve otomobil sahibi olma durumu değişkenlerine göre dağılımları verilmiştir.

Öğretmenin ailesine ilişkin bilgilerin dağılımı Tablo 4.2’de yer almaktadır.

Tablo 4.2. Öğretmenin Ailesine İlişkin Bilgiler (n:494)

Öğretmenin ailesine ilişkin bilgiler	Sayı	%	
Eşinin eğitim durumu	İlköğretim	23	5.3
	Ortaöğretim	47	11.0
	Ön lisans	85	19.8
	Lisans	247	57.9
	Yüksek lisans ve doktora	26	6.0
Eşinin yaş grubu	≤ 35	131	30.6
	36-50	255	59.5
	51 ≥	42	9.9
Eşinin mesleği	Öğretmen	178	41.6
	Memur	90	21.0
	Diğer	90	21.0
	Serbest meslek	34	7.9
	Esnaf	21	4.9
	İşçi	15	3.5
	Toplam	428	100.0
Çocuk sahibi olma durumu	Çocuk sahibi	423	85.6
	Çocuk sahibi değil	71	14.4
	Toplam	494	100.0
Çocuk sayısı	1	139	32.8
	2	234	55.4
	3 ≥	50	11.8
	Toplam	423	100.0
Konut sahibi olma durumu	Konut sahibi	357	72.2
	Konut sahibi değil	137	27.8
	Toplam	494	100.0
Otomobil sahibi olma durumu	Otomobil sahibi	409	82.9
	Otomobil sahibi değil	85	17.2
	Toplam	494	100.0

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin eşlerinin %5.3’ü ilköğretim, %11.0’i ortaöğretim, %19.8’i ön lisans, %57.9’u lisans mezunu olup, %6’sı yüksek lisans ya da doktora eğitimi almıştır.

Araştırmaya alınan öğretmenlerin eşlerinin %30.6'sı 35 yaşında ya da daha genç yaşta, %59.5'i 36-50 yaş grubunda, %9.9'u 51 yaşında ya da daha büyük yaşta. Öğretmenlerin eşlerinin %41.6'sı öğretmen, %21.0'ı memur ve %3.5'i işçi olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin %85.6'sı çocuk sahibidir. Çocuk sahibi olan öğretmenlerin %32.8'i 1 çocuk, %55.4'ü 2 çocuk, %11.8'i 3 ya da daha fazla sayıda çocuk sahibidir. Öğretmenlerin %72.2'si konut sahibi, %82.9'u otomobil sahibidir.

4.2. Öğretmenin Çalışma Koşullarına İlişkin Özellikler

Bu bölümde, araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi, Denizli'de çalışma süresi, aynı okulda çalışma süresi, okula ulaşım şekli ve okutmakta olduğu sınıf düzeyi değişkenlerine göre dağılımları yer almaktadır.

Öğretmenin çalışma koşullarına ilişkin özelliklerin dağılımı Tablo 4.3'te verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin %33.4'ünün öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi 13 yıl ya da daha kısa süre olup, %34.0'ünün 14-22 yıl, %32.6'sının 23 yıl ya da daha fazla süredir.

Öğretmenlerin %34.0'ünün Denizli'de çalışma süresi 7 yıl ya da daha kısa süre olup, %34.2'sinin 8-15 yıl, %31.8'inin 16 yıl ya da daha fazla süredir. Öğretmenlerin %38.5'inin aynı okulda görev yapma süresi 2 yıl ya da daha kısa süre olup, %32.2'sinin 3-6 yıl, %29.3'ünün 7 yıl ya da daha fazla süredir.

Öğretmenlerin %25.9'u yaya olarak, %29.1'i toplu taşıma araçları ile ve %44.9'u özel otomobili ile okula ulaşımını sağlamaktadır.

Araştırmaya alınan öğretmenlerden sınıf öğretmenleri 1,2,3, ve 4. sınıflara derse girmekte iken branş öğretmenleri ise 4,5,6,7,8. sınıflara derse girmektedir. Bunun nedeni İngilizce ya da Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin 4. sınıflarda da kendi alan derslerine giriyor olmalarıdır.

Tablo 4.3. Öğretmenin Çalışma Koşullarına İlişkin Özellikler (n:494)

Öğretmenin çalışma koşullarına ilişkin özellikler	Sayı	%	
Öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi (yıl)	≤ 13	165	33.4
	14-22	168	34.0
	23 ≥	161	32.6
Denizli’de çalışma süresi (yıl)	≤ 7	168	34.0
	8-15	169	34.2
	16 ≥	157	31.8
Aynı okulda çalışma süresi (yıl)	≤ 2	190	38.5
	3-6	159	32.2
	7 ≥	145	29.3
Okula ulaşım şekli	Yaya	128	25.9
	Toplu taşıma araçları	144	29.1
	Özel otomobil	222	44.9
Okutmakta olduğu sınıf düzeyi	1	68	8.0
	2	58	6.8
	3	61	7.2
	4	81	9.5
	5	97	11.4
	6	162	19.0
	7	164	19.2
	8	162	19.0

4.3. Öğretmenin Mesleğine İlişkin Özellikler

Bu bölümünde, araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, görev yaptığı okula atanma şekli, öğretmenlik kariyer basamağı, son bir yıl içerisinde katıldığı hizmet içi eğitim sayısı, hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğu alan/alanlar ve seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçme durumu değişkenlerinin dağılımları verilmiştir.

Öğretmenin mesleğine ilişkin özelliklerin dağılımı Tablo 4.4’te verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin yarıdan çoğu (%73.1) kendi isteği ile %17.6’sı ise puanı bu bölüme yettiği için öğretmenlik mesleğini seçtiğini ifade etmiştir. Bu veriler öğretmenlik mesleğinin tercih edilen bir meslek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin %69.6’sı kendi isteği ile görev yaptığı okula atanmıştır. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin %71.7’si öğretmen, %28.3’ü uzman öğretmen kariyer basamağındadır. 2005 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğine” göre 2006

yılında yazılı sınav yapılmış, başarılı olan ve alanında yeterince kontenjanı bulunan öğretmenlere uzman öğretmen ünvanı verilmiştir. Bu sınav 2006 yılından beri yapılmadığı için öğretmenlerimiz arasında uzman öğretmen oranı düşük çıkmıştır.

Araştırmaya alınan öğretmenlerin %38.2'si son 1 yıl içerisinde hizmet içi faaliyete katılmadığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin %46.0'sı son 1 yıl içerisinde 1-2 hizmet içi eğitim faaliyetine katıldığını belirtmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin %9.2'si hizmet içi eğitim faaliyetine ihtiyaç duymadığını ifade ederken, %42.0'si bilişim teknolojileri alanında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir. Mevcut eğitim sistemi içerisinde bilişim teknolojilerinin kullanımının önemli olması ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konulan FATİH projesi sebebiyle öğretmenlerin en çok katılmak istedikleri hizmet içi eğitim faaliyetinin bilişim teknolojileri olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin %73.2'sinin seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçmek istediği belirlenmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenin Mesleğine İlişkin Özellikler (n:494)

Öğretmenin mesleğine ilişkin özellikler	Sayı	%	
Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni	Kendi isteğim ile	361	73.1
	Puanım bu bölüme yettiği için	87	17.6
	Yakınlarımla tavsiyesi ile	31	6.3
	Diğer	15	3.0
Görev yaptığı okula atama şekli	Kendi isteğimle	344	69.6
	Norm fazlası olduğum için	35	7.1
	Özür grubu atamaları ile	87	17.6
	Diğer	28	5.7
Kariyer basamağı	Öğretmen	354	71.7
	Uzman öğretmen	140	28.3
Son bir yıl içerisinde katıldığı hizmet içi eğitim sayısı	Hiç	189	38.2
	1-2	227	46.0
	3-5	70	14.1
	6 ≥	8	1.7
İhtiyaç duyduğu hizmet içi eğitim faaliyeti	İhtiyaç duymuyorum	45	9.2
	Sınıf yönetimi	65	13.2
	Bilişim teknolojileri	207	42.0
	Öğretim yöntem ve teknikleri	114	23.0
	Diğer	63	12.6
Seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu	Tekrar seçerim	362	73.2
	Tekrar seçmem	132	26.8

4.4. Öğretmenin İş Doyumu

Araştırmanın bu bölümünde, öğretmenlerin iş doyumu içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve genel iş doyumu olarak ele alınmıştır.

4.4.1. İçsel İş Doyumu

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyet durumu, yaş grubu, görev yaptığı okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi, görev yaptığı okula atanma şekli, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu değişkenlerinin içsel iş doyumu ifadelerine göre dağılım tabloları oluşturulmuştur ve aralarındaki ilişki Ki-kare testi ve Fisher'in kesin Ki-kare testi* ile analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile beni her zaman meşgul etmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.5'te yer almaktadır.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Beni her zaman meşgul etmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	12	10	22
		%	54.5	45.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	23	46	69
		%	33.3	66.7	100.0
	Kararsızım	Sayı	25	23	48
		%	52.1	47.9	100.0
	Memnunum	Sayı	135	146	281
		%	47.9	52.1	100.0
	Çok memnunum	Sayı	38	36	74
		%	51.4	48.6	100.0
	Toplam	Sayı	232	261	494
		%	47.1	52.9	100.0
$\chi^2=6.818$ $sd=4$ $p=0.146$					* $p>0.05$

Tablo 4.5 incelendiğinde beni her zaman meşgul etmesi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerden kararsız olduğunu ifade edenlerin oranı %54.5 olup, memnun olmadığını ifade edenler %33.3'tür. Kadın öğretmenlerden memnun olmadığını ifade edenlerin oranı %66.7 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenler %45.5 olarak

belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Türkoğlu (2008), öğretmenin cinsiyeti ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığını tespit etmiştir. Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007)'ise yiyecek ve içecek bölümünde çalışanların cinsiyeti ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuşlardır. Yapılan araştırmalar arasındaki sonuçların farklı olduğu görülmektedir. Bunun araştırmanın yapıldığı meslek grubunun farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile bağımsız çalışma imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Bağımsız çalışma imkânının olması	Hiç memnun değilim	Sayı	9	5	14
		%	64.3	35.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	14	19	33
		%	42.4	57.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	41	29	70
		%	59.4	40.6	100.0
	Memnunum	Sayı	129	171	300
		%	43.1	56.9	100.0
	Çok memnunum	Sayı	40	37	77
		%	51.9	48.1	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.4	52.6	100.0
$\chi^2=8.739$ $sd=4$ $p=0.068$					* $p>0.05$

Tablo 4.6 incelendiğinde bağımsız çalışma imkânının olması ifadesine ilişkin olarak hiç memnun olmadığını ifade eden erkek öğretmenlerin %64.3, memnun olmadığını ifade edenlerin %42.4 oranında olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerden %57.6'sı memnun olmadığını ifade ederken, %35.7'si hiç memnun olmadığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile bağımsız çalışma imkânının olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin cinsiyeti ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.7'de yer almaktadır.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Ara sıra değişik şeyler yapabilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	7	3	10
		%	70.0	30.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	13	23	36
		%	36.1	63.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	39	24	63
		%	61.9	38.1	100.0
	Memnunum	Sayı	130	168	298
		%	43.8	56.2	100.0
	Çok memnunum	Sayı	44	43	87
		%	50.6	49.4	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.3	52.7	100.0

$\chi^2=11.125$ $sd=4$ $p=0.025$ * $p<0.05$

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin %43.8’si memnun olduğunu ifade etmekte iken, hiç memnun olmadığını ifade edenler %70.0 olarak belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin %30.0’unun hiç memnun olmadığını ve %63.9’unun memnun olmadığını ifade ettiği belirlenmiştir.. Bu verilere göre öğretmenlerin cinsiyet ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Bu bulguya göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla görevlerinde daha fazla değişik işler yapabildiğini, bu yüzden işlerinde monoton bir süreç yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin cinsiyet ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesine ilişkin Ki-kare testi sonuçlarına Tablo 4.8’de bulunmaktadır.

Tablo 4.8 incelendiğinde toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin %33.3’ünün memnun olmadığı ve %53.8’inin hiç memnun olmadığı görülmektedir. Kadın öğretmenlerden kararsız olduğunu ifade edenler %58.1 oranında iken, memnun olmadığını ifade edenlerin oranı %37.5 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyeti ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Demirel (2006) sınıf öğretmenlerinin cinsiyeti ile toplumsal katkı boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	28	24	52
		%	53.8	46.2	100.0
	Memnun değilim	Sayı	35	21	56
		%	62.5	37.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	44	61	105
		%	41.9	58.1	100.0
	Memnunum	Sayı	82	104	186
		%	44.1	55.9	100.0
	Çok memnunum	Sayı	44	51	95
		%	46.3	53.7	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.2	52.8	100.0

$\chi^2=8.117$ sd =4 p=0.087 *p>0.05

Öğretmenlerin cinsiyeti ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesine ilişkin Ki-kare testi sonuçlarına Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin %23.8’i memnun olmadığını, % 53.4’ü memnun olduğunu ve %56.6’sı çok memnun olduğunu ifade etmiştir. Kadın öğretmenlerden çok memnun olduğunu ifade edenler %43.4 oranında iken, memnun olmadığını ifade edenler %76.2 oranındadır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden yüksek oranda öğretmenlik mesleğinin vicdani bir sorumluluk taşıdığını düşündükleri belirlenmiştir. Öğretmenin cinsiyeti ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi bakımından ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur (p<0.05).

Türkoğlu (2008) öğretmenlerin cinsiyeti ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığını tespit etmiştir. Bu bulgu ile araştırma bulgularının Türkoğlu’nun çalışmasını ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapması sebebiyle farklılık gösterdiği düşünülmektedir. Bu araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin ilkokul ya da ortaokullarda görev yapması ve öğrencilerinin küçük yaşlarda olması sebebiyle vicdani sorumluluklarını daha fazla hissettikleri düşünülmektedir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	2	4	6
		%	33.3	66.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	5	16	21
		%	23.8	76.2	100.0
	Kararsızım	Sayı	20	29	49
		%	40.8	59.2	100.0
	Memnunum	Sayı	142	163	305
		%	46.6	53.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	64	49	113
		%	56.6	43.4	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.2	52.8	100.0
$x^2=9.964$ $sd =4$ $p=0.041$					* $p<0.05$

Öğretmenlerin cinsiyeti ile garantili bir gelecek sağlamasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçlarına Tablo 4.10'da yer almaktadır.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Garantili bir gelecek sağlaması	Hiç memnun değilim	Sayı	5	9	14
		%	35.7	64.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	12	14	26
		%	46.2	53.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	39	29	68
		%	57.4	42.6	100.0
	Memnunum	Sayı	126	162	288
		%	43.6	56.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	51	47	98
		%	52.0	48.0	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.1	52.9	100.0
$x^2=6.016$ $sd =4$ $p=0.198$					* $p>0.05$

Tablo 4.10 incelendiğinde garantili bir gelecek sağlaması ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %57.4 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %35.7 olarak belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %64.3, çok memnun olduğunu ifade edenlerde

%48.0 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile garantili bir gelecek sağlaması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akkan (2008) ve Türkoğlu (2008) öğretmenlerin cinsiyeti ile garantili bir gelecek sağlaması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığını saptamıştır. Bu durumda öğretmenlerin cinsiyetinin garantili bir gelecek sağlaması ifadesi üzerinde önemli bir etken olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Başkaları için bir	Memnun değilim	Sayı	7	3	10
		%	70.0	30.0	100.0
şeyler yapabildiğini	Kararsızım	Sayı	11	8	19
		%	57.9	42.1	100.0
hissetmesi	Memnunum	Sayı	215	250	465
		%	46.2	53.8	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.2	52.8	100.0
$\chi^2=3.131$ sd =2 p=0.209					*p>0.05

Tablo 4.11 incelendiğinde başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade eden öğretmenlerde %70.0 iken, memnun olduğunu ifade eden öğretmenlerde %46. olarak bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %53.8 iken memnun olmadığını ifade edenlerde %30.0’dur. Öğretmenlerin cinsiyeti ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Öğretmenlerin cinsiyeti ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12 incelendiğinde öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %48.1 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %18.2’dir. Kadın öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %81.8 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %51.9

olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi	Memnun değilim	Sayı	2	9	11
		%	18.2	81.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	13	16	29
		%	44.8	55.2	100.0
	Memnunum	Sayı	218	236	454
		%	48.1	51.9	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.3	52.7	100.0
$\chi^2=3.936$ sd =2 p=0.140					* p>0.05

Öğretmenlerin cinsiyeti ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.13'te gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması	Hiç memnun değilim	Sayı	8	3	11
		%	72.7	27.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	13	10	23
		%	56.5	43.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	21	26	47
		%	44.7	55.3	100.0
	Memnunum	Sayı	117	135	252
		%	46.6	53.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	74	87	161
		%	46.0	54.0	100.0
Toplam	Sayı	233	261	494	
	%	47.3	52.7	100.0	
$\chi^2=3.930$ sd =4 p=0.416					* p>0.05

Tablo 4.13 incelendiğinde yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %72.7 iken, kararsız olduğunu ifade edenlerde %44.7'dir. Kadın öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %55.3 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %54.0 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile

yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin cinsiyeti ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.14'te gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	26	14	40
		%	65.0	35.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	36	41	77
		%	46.8	53.2	100.0
	Kararsızım	Sayı	51	67	118
		%	43.2	56.8	100.0
	Memnunum	Sayı	96	112	208
		%	46.2	53.8	100.0
	Çok memnunum	Sayı	24	27	51
		%	47.1	52.9	100.0
Toplam		Sayı	233	261	494
		%	47.2	52.8	100.0

$x^2=5.933$ $sd=4$ $p=0.204$ * $p>0.05$

Tablo 4.14 incelendiğinde fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %65.0 iken, kararsız olduğunu ifade edenlerde %43.2 olarak belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %56.8 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %35.0 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin cinsiyeti ile çalışma şartlarına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.15'te gösterilmiştir.

Tablo 4.15 incelendiğinde çalışma şartları ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade eden öğretmenlerde %59.2 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %44.1'dir. Kadın öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %55.9 iken, çok memnun olduğunu ifade eden

öğretmenlerde %40.8' olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyeti ile çalışma şartları ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyeti ile çalışma şartları ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır. Bu bulgu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Çalışma şartları	Hiç memnun değilim	Sayı	22	18	40
		%	55.0	45.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	30	38	68
		%	44.1	55.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	38	43	81
		%	46.9	53.1	100.0
	Memnunum	Sayı	114	142	256
		%	44.5	55.5	100.0
	Çok memnunum	Sayı	29	20	49
		%	59.2	40.8	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.2	52.8	100.0
$x^2=4.794$ sd =4 p=0.309					*p>0.05

Öğretmenlerin cinsiyeti ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.16'da yer almaktadır.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	3	7	10
		%	30.0	70.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	18	16	34
		%	52.9	47.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	31	21	52
		%	59.6	40.4	100.0
	Memnunum	Sayı	128	163	291
		%	44.1	55.9	100.0
	Çok memnunum	Sayı	53	54	107
		%	49.5	50.5	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.3	52.7	100.0
$x^2=6.176$ sd =4 p=0.186					*p>0.05

Tablo 4.16 incelendiğinde kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %59.6 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %30.0 olarak belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %55.9'dur. Öğretmenlerin cinsiyeti ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Öğretmenin yaşı ile beni her zaman meşgul etmesine ilişkin dağılım ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.17'de verilmiştir.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Yaşı İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım

			≤ 35 yaş	36-50 yaş	51 ≥ yaş	Toplam
Beni her zaman meşgul etmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	8	14	-	22
		%	36.4	63.6	-	100.0
	Memnun değilim	Sayı	33	34	3	70
		%	47.1	48.5	4.4	100.0
	Kararsızım	Sayı	27	20	1	48
		%	56.3	41.7	2.1	100.0
	Memnunum	Sayı	77	174	30	281
		%	27.5	61.8	10.7	100.0
	Çok memnunum	Sayı	16	42	16	74
		%	21.6	56.8	21.6	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0
$\chi^2=38.891$ $sd=8$ $p=0.000$						* $p<0.05$

Tablo 4.17'de yer aldığı gibi beni her zaman meşgul etmesi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerden çok memnun olduğunu ifade edenler %21.6 oranında iken, kararsız olduğunu ifade edenler 56.3 oranındadır. 36-50 yaş grubundaki öğretmenlerin % 41.7'si kararsız olup, %63.6'sının hiç memnun olmadığı belirlenmiştir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerden % 21.6'sının çok memnun olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin yaşı ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin yaşı ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgu araştırma bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin yaşı ile bağımsız çalışma imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.18’de gösterilmiştir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Yaşı İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Bağımsız çalışma imkânının olması	Hiç memnun değilim	Say	8	5	1	14
		%	57.1	35.7	7.1	100.0
	Memnun değilim	Say	19	11	3	33
		%	57.6	33.3	9.1	100.0
	Kararsızım	Say	23	39	7	69
		%	33.3	56.5	10.1	100.0
	Memnunum	Say	89	185	27	301
		%	29.2	61.7	9.1	100.0
	Çok memnunum	Say	22	43	12	77
		%	28.6	55.8	15.6	100.0
	Toplam	Say	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0

$x^2=18.654$ $sd=8$ $p=0.017$ * $p<0.05$

Tablo 4.18’de görüldüğü gibi bağımsız çalışma imkânının olması ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerden, çok memnun olduğunu ifade edenler %28.6 oranında iken, memnun olmadığını ifade edenler %57.6 oranındadır. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin %33.3’ü memnun olmadığını, %61.7’si ise memnun olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerden 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olanlardan hiç memnun olmadığını ifade edenlerin oranı %7.1 olup, çok memnun olduğunu ifade edenler %15.6 oranındadır. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin diğer yaş grubunda ki öğretmenlere oranla işlerinde bağımsız çalışma imkanı olduğunu düşündükleri görülmektedir. Öğretmenlerin yaşı ile bağımsız çalışma imkânının olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Öğretmenlerin yaşı ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.19’da bulunmaktadır.

Tablo 4.19. Öğretmenlerin Yaşı İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Ara sıra değişik şeyler yapabilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	7	33	-	10
		%	70.0	30.0	-	100.0
	Memnun değilim	Sayı	15	15	5	35
		%	42.9	42.9	14.3	100.0
	Kararsızım	Sayı	18	34	11	63
		%	28.6	54.0	17.5	100.0
	Memnunum	Sayı	99	174	26	298
		%	33.0	58.2	8.8	100.0
	Çok memnunum	Sayı	22	58	8	87
		%	24.1	66.7	9.2	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0

$\chi^2=17.333$ $sd=8$ $p=0.027$ * $p<0.05$

Tablo 4.19 incelendiğinde ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %24.1 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0' olarak belirlenmiştir. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %30.0 iken, bu oranın çok memnun olduğunu ifade edenlerde %66.7 olduğu görülmektedir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %17.5 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşı ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Öğretmenler sınıf içerisinde öğrencileri ile uzun bir zaman diliminde öğretim faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler. Bu faaliyetleri gerçekleştirirken kendilerine ait uyguladıkları yöntem ve teknikler bulunmaktadır. Öğretmenin yaşına bağlı olarak uygulanan bu yöntemler farklılıklar gösterebilmektedir. Bu durumun öğretmenlerin yaşı ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesi arasında olan anlamlı ilişkinin gerekçesi olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin yaşı ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.20'de gösterilmiştir.

Tablo 4.20. Öğretmenlerin Yaşı İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	28	22	2	52
		%	53.8	42.3	3.9	100.0
	Memnun değilim	Sayı	17	32	7	56
		%	30.4	57.1	12.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	35	61	8	104
		%	33.7	58.7	7.7	100.0
	Memnunum	Sayı	49	119	19	187
		%	25.8	64.0	10.2	100.0
	Çok memnunum	Sayı	32	49	14	95
		%	33.7	51.6	14.7	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0

$\chi^2=19.020$ $sd=8$ $p=0.015$ $p<0.05$ *

Tablo 4.20 incelendiğinde toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %25.8 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %53.8'dir. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %42.3 iken, bu oranın memnun olduğunu ifade edenlerde %64.0 olduğu görülmektedir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %3.9 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %14.7 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşı ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Öğretmenlerin yaşı ile beklentileri arasında farklılık oluşabilir. Mesleğine yeni başlamış genç yaştaki bir öğretmen mesleğinden dolayı toplumda saygın bir kişi olarak kabul edilmekte iken, ilerleyen yaşlarda olan bir öğretmen ise saygınlığını mesleki başarısı, yaşam tarzı, sosyal ilişkileri ve olaylara karşı sergilediği tutum ve davranışlarından almaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin yaşı ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin yaşı ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.21'de gösterilmiştir.

Tablo 4.21. Öğretmenlerin Yaşı İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi	Memnun değilim	Sayı	15	10	2	27
		%	55.6	37.0	7.4	100.0
	Kararsızım	Sayı	24	21	4	49
		%	49.0	42.9	8.2	100.0
	Memnunum	Sayı	122	252	44	418
		%	29.0	60.4	10.6	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0
$\chi^2=14.962$ sd=4 p=0.005						*p<0.05

Tablo 4.21 incelendiğinde vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %29.0 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %55.6'dır. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %37.0 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %60.4 olduğu görülmektedir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %7.4 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %10.6 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşı ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Öğretmenlerin yaşı ile garantili bir gelecek sağlmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.22'de yer almaktadır.

Tablo 4.22 incelendiğinde garantili bir gelecek sağlması ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %26.5 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %50.0'a ulaştığı görülmektedir. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %34.6 iken, bu oranın hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %64.3 olduğu görülmektedir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %1.4 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %11.2'dir. Öğretmenlerin yaşı ile garantili bir gelecek sağlması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Araştırma evrenini oluşturan öğretmenlerin tamamı devlet memuru olduğu için büyük bir çoğunluğu mesleklerinin kendilerine garantili bir gelecek sağladığını düşünmektedir.

Tablo 4.22. Öğretmenlerin Yaşı İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Garantili bir gelecek sağlaması	Hiç memnun değilim	Sayı	5	9	-	14
		%	35.7	64.3	-	100.0
	Memnun değilim	Sayı	13	9	4	26
		%	50.0	34.6	1.4	100.0
	Kararsızım	Sayı	31	33	3	67
		%	46.3	49.3	4.5	100.0
	Memnunum	Sayı	85	171	32	289
		%	29.6	59.6	10.8	100.0
	Çok memnunum	Sayı	27	61	11	98
		%	26.5	62.2	11.2	100.0
Toplam	Sayı	161	283	50	494	
	%	32.5	57.4	10.1	100.0	

$x^2=16.623$ $sd=8$ $p=0.034$ $p<0.05$ *

Öğretmenlerin yaşı ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesine ilişkin dağılım ve Fisher'in Kesin Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.23'te yer almaktadır.

Tablo 4.23. Öğretmenlerin Yaşı İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi	Memnun değilim	Sayı	6	4	-	10
		%	60.0	40.0	-	100.0
	Kararsızım	Sayı	9	8	2	19
		%	47.4	42.1	10.5	100.0
	Memnunum	Sayı	146	271	48	465
		%	31.3	58.4	10.3	100.0
Toplam	Sayı	161	283	50	494	
	%	32.5	57.4	10.1	100.0	

$x^2=1.323$ $sd=4$ $p=0.246$ * $p>0.05$ *

Tablo 4.23 incelendiğinde başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %31.3 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %60.0'tır. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %40.0 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %58.4'tür. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %10.5 iken, memnun olduğunu ifade eden öğretmenlerin %10.3 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaşı ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin yaşı ile öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden ifadesine ilişkin dağılım ve Fisher'in Kesin Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.24'te yer almaktadır.

Tablo 4.24. Öğretmenlerin Yaşı İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam	
			yaş	yaş	yaş		
Öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi	Memnun değilim	Sayı	4	7	-	11	
		%	36.4	63.6	-	100.0	
	Kararsızım	Sayı	18	10	1	29	
		%	62.1	34.5	3.4	100.0	
	Memnunum	Sayı	139	266	49	454	
		%	30.5	58.6	10.8	100.0	
	Toplam	Sayı	161	283	50	494	
		%	32.5	57.4	10.1	100.0	
	$\chi^2=116.279$ sd=4 p=0.046*						*p<0.05

Tablo 4.24 incelendiğinde öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %30.5 iken, kararsız olduğunu ifade edenlerde %62.1 olarak belirlenmiştir. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %34.5 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %63.6'dır. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %3.4 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %10.8 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşı ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Öğretmenlik mesleği toplumun geleceğini şekillendiren her alanda insan gücü yetiştiren bir meslektir. Bu nedenle öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak mesleklerinin öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesine ilişkin duygularının farklılaştığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin yaşı ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.25'te gösterilmiştir.

Tablo 4.25. Öğretmenlerin Yaşı İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Yeteneklerini	Memnun değilim	Sayı	20	14	1	35
		%	55.9	41.2	2.9	100.0
kullanarak bir	Kararsızım	Sayı	19	26	3	48
		%	38.3	55.3	6.4	100.0
şeyler yapabilme	Memnunum	Sayı	122	243	46	411
		%	29.7	59.1	11.2	100.0
şansı olması	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	1.01	100.0

$x^2=11.881$ $sd=4$ $p=0.018$ * $p<0.05$

Tablo 4.25 incelendiğinde yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %29.7 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %55.9'dur. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %41.2 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %59.1 olduğu görülmektedir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %2.9 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %11.2 olarak belirlemiştir. Öğretmenlerin yaşı ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007) otel işletmelerinin yiyecek ve içecek bölümünde çalışanların yaşı ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığını belirlemiştir. Bu bulgu bizim araştırmamız ile uyumluluk göstermemektedir. Çalışılan iş kolunun farklı olması sebebiyle çalışanların yaşları itibarıyla mesleklerinin kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesine ilişkin farklı bakış içerisinde oldukları tahmin edilmektedir.

Öğretmenlerin yaşı ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.26'da verilmiştir.

Tablo 4.26. Öğretmenlerin Yaşı İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	18	20	2	40
		%	45.0	50.0	5.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	27	41	9	77
		%	35.1	53.2	11.7	100.0
	Kararsızım	Sayı	48	65	4	117
		%	41.0	55.6	3.4	100.0
	Memnunum	Sayı	58	126	25	209
		%	27.4	60.6	12.0	100.0
	Çok memnunum	Sayı	10	31	10	51
		%	19.6	60.8	19.6	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0
$x^2=21.795$ $sd=8$ $p=0.005$						* $p<0.05$

Tablo 4.26 incelendiğinde fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %19.6 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %45.0 olarak belirlenmiştir. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %50.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %60.8'dir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %3.4 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %19.6 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaşı ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Öğretmenlerin yaşı ile çalışma şartlarına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.27'de yer almaktadır.

Tablo 4.27 incelendiğinde çalışma şartları ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %22.4 iken, kararsız olduğunu ifade edenlerde %43.8'dir. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %51.3 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %60.2 olduğu görülmektedir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan

öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %5.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %20.4 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşı ile çalışma şartları ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Öğretmenlerin yaşları ile çalışma şartları ifadesi arasındaki anlamlı ilişkinin öğretmenlerin yaşlarına göre çalışma şartlarına bakış açısındaki farklılaşmadan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 4.27. Öğretmenlerin Yaşı İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım

		≤ 35	36-50	$51 \geq$	Toplam	
		yaş	yaş	yaş		
Çalışma şartları	Hiç memnun değilim	Sayı	14	23	3	40
		%	35.0	57.5	7.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	28	37	4	69
		%	39.7	54.4	5.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	35	41	4	80
		%	43.8	51.3	5.0	100.0
	Memnunum	Sayı	73	154	29	256
		%	28.5	60.2	11.3	100.0
	Çok memnunum	Sayı	11	28	10	49
		%	22.4	57.1	20.4	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0

$\chi^2=17.059$ $sd=8$ $p=0.030$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin yaşı ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesine ifadesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.28'de bulunmaktadır.

Tablo 4.28. Öğretmenlerin Yaşı İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	3	7	-	10
		%	30.0	70.0	-	100.0
	Memnun değilim	Sayı	9	21	4	34
		%	26.5	61.8	11.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	25	24	3	52
		%	48.1	46.2	5.8	100.0
	Memnunum	Sayı	97	166	27	290
		%	33.2	57.4	9.3	100.0
	Çok memnunum	Sayı	27	65	16	108
		%	24.3	60.7	15.0	100.0
Toplam	Sayı	161	283	50	494	
	%	32.5	57.4	10.1	100.0	

$\chi^2=13.011$ $sd=8$ $p=0.111$ * $p>0.05$

Tablo 4.28 incelendiğinde kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %24.3 iken, kararsız olduğunu ifade edenlerde %48.1 olarak saptanmıştır. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %46.2 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0 olduğu görülmektedir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %5.8 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %15.0'tir. Öğretmenlerin yaşı ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin, Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007) otel işletmelerinin yiyecek ve içecek bölümünde çalışanların yaşı ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamışlardır. Öğretmenlik mesleğinin pedagojik formasyon esaslarına göre icra edilen bir meslek olası sebebiyle otel işletmelerinde çalışanların görevini icra ederken kendi yöntemlerini kullanma açısından sınırlarının daha geniş olmasından dolayı araştırma bulgularının farklılaştığı düşünülmektedir.

Öğretmenin görev yaptığı okul türü ile beni her zaman meşgul etmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.29'da yer almaktadır.

Tablo 4.29. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Beni her zaman meşgul etmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	9	13	22
		%	40.9	59.1	100.0
	Memnun değilim	Sayı	31	38	69
		%	44.9	55.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	16	32	48
		%	33.3	66.7	100.0
	Memnunum	Sayı	174	107	281
		%	61.8	38.2	100.0
	Çok memnunum	Sayı	37	37	74
		%	50.0	50.0	100.0
	Toplam	Sayı	267	227	494
		%	54.0	46.0	100.0
$\chi^2=19.364$ $sd=4$ $p=0.001$					* $p<0.05$

Tablo 4.29 incelendiğinde beni her zaman meşgul etmesi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin %33.3'ünün kararsız olduğu, %61.8'inin memnun olduğu görülmektedir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin %66.7'si kararsız olup, memnun olduğunu ifade edenler %38.2 oranındadır. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Balcı (1985) İlkokul, ortaokul ve lise yöneticileri arasında iş doyumu olarak anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile bağımsız çalışma imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.30'de verilmiştir.

Tablo 4.30 incelendiğinde bağımsız çalışma imkânının olması ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %33.3 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %59.5'tir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %66.7 iken, bu oranın kararsız olduğunu ifade edenlerde %59.4 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile bağımsız çalışma imkânının olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

İlkokulda görev yapan öğretmenler aynı sınıfta derslere girmeleri sebebiyle bağımsız çalışma imkanı oluşturabilmektedirler. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ise farklı sayı ve seviyede sınıfa derse girmeleri sebebiyle bağımsız çalışma imkanı oluşturmada sınıf öğretmenlerine göre bu imkanlarının daha az olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4.30. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Bağımsız çalışma imkânının olmasından	Hiç memnun değilim	Sayı	5	9	14
		%	35.7	64.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	11	22	33
		%	33.3	66.7	100.0
	Kararsızım	Sayı	28	41	69
		%	40.6	59.4	100.0
	Memnunum	Sayı	179	122	301
		%	59.5	40.5	100.0
	Çok memnunum	Sayı	44	33	77
		%	57.1	42.9	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.1	45.9	100.0	
$\chi^2=16.554$ sd=4 p=0.002					*p<0.05

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.31’de gösterilmiştir.

Tablo 4.31 incelendiğinde ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %40.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenler de %57.5 olarak belirlenmiştir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %60.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %42.5 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir (p<0.05).

Tablo 4.31. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım

		İlkokul	Ortaokul	Toplam	
Ara sıra değişik şeyler yapabilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	4	6	10
		%	40.0	60.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	15	21	36
		%	41.7	58.3	100.0
	Kararsızım	Sayı	31	32	63
		%	49.2	50.8	100.0
	Memnunum	Sayı	167	131	298
		%	56.2	43.8	100.0
	Çok memnunum	Sayı	50	37	87
		%	57.5	42.5	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.2	45.8	100.0	

$x^2=4.590$ $sd=4$ $p=0.332$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.32’de yer almaktadır.

Tablo 4.32. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

		İlkokul	Ortaokul	Toplam	
Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	24	28	52
		%	46.2	53.8	100.0
	Memnun değilim	Sayı	31	25	56
		%	55.4	44.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	53	52	105
		%	50.5	49.5	100.0
	Memnunum	Sayı	11	75	186
		%	59.7	40.3	100.0
	Çok memnunum	Sayı	48	47	95
		%	50.5	49.5	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.0	46.0	100.0	

$x^2=4.730$ $sd=4$ $p=0.316$ * $p>0.05$

Tablo 4.32 incelendiğinde toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı hiç memnun

olmadığını ifade edenlerde %46.2 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %59.7'dir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %53.8 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerin de %40.3 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin Görev yaptığı okul türü ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$).

Gülay (2006) Kocaeli'nde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu incelediği çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerini görev yaptıkları okul ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu saptanmıştır. Bulgular arasındaki bu farkın çalışmanın yapıldığı bölgenin ve öğretmenlerin branşlarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.33'te gösterilmiştir.

Tablo 4.33. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

		İlkokul	Ortaokul	Toplam	
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	4	2	6
		%	66.7	33.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	10	11	21
		%	47.6	52.4	100.0
	Kararsızım	Sayı	20	29	49
		%	40.8	59.2	100.0
	Memnunum	Sayı	165	140	305
		%	54.1	45.9	100.0
	Çok memnunum	Sayı	68	45	113
		%	60.2	39.8	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.0	46.0	100.0	
$\chi^2=5.898$ $sd=4$ $p=0.207$		* $p>0.05$			

Tablo 4.33 incelendiğinde vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %40.8 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerin de %66.7 olduğu belirlenmiştir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %59.2 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %33.3

olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile garantili bir gelecek sağlmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.34'te gösterilmiştir.

Tablo 4.34. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Garantili Bir Gelecek Sağlmasına İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Garantili bir gelecek sağlması	Hiç memnun değilim	Sayı	10	4	14
		%	71.4	28.6	100.0
	Memnun değilim	Sayı	17	9	26
		%	65.4	34.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	32	36	68
		%	47.1	52.9	100.0
	Memnunum	Sayı	158	130	288
		%	54.7	45.3	100.0
	Çok memnunum	Sayı	50	48	98
		%	51.0	49.0	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.0	46.0	100.0	
$\chi^2=4.794$ $sd=4$ $p=0.309$					* $p>0.05$

Tablo 4.34 incelendiğinde garantili bir gelecek sağlması ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %47.1 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenler de %71.4'tür. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %28.6 olup, kararsız olduğunu ifade edenler %52.9'dur. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile garantili bir gelecek sağlması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Gülay (2006) Kocaeli'nde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu incelediği çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerini görev yaptıkları okul ile garantili bir gelecek sağlması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu saptanmıştır.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.35'te verilmiştir.

Tablo 4.35. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi	Memnun değilim	Sayı	8	2	10
		%	80.0	20.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	7	12	19
		%	36.8	63.2	100.0
	Memnunum	Sayı	252	213	465
		%	54.2	45.8	100.0
	Toplam	Sayı	267	227	494
		%	54.0	46.0	100.0
$\chi^2=4.981$	sd=2	p=0.083	*p>0.05		

Tablo 4.35 incelendiğinde başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %36.8 iken, memnun olmadığını ifade edenler de %80.0'dir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %20.0 olup, kararsız olduğunu ifade edenler de %63.2 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları 4.36'da bulunmaktadır.

Tablo 4.36. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi	Memnun değilim	Sayı	9	2	11
		%	81.9	18.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	7	22	29
		%	24.1	75.9	100.0
	Memnunum	Sayı	251	203	454
		%	55.2	44.8	100.0
	Toplam	Sayı	267	227	494
		%	54.0	46.0	100.0
$\chi^2=14.093$	sd=2	p=0.001	*p<0.05		

Tablo 4.36 incelendiğinde öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %81.9 iken, kararsız olduğunu ifade edenler de %24.1'dir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 olup, kararsız olduğunu ifade edenler de %75.9 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin ders verdikleri branş değişkeni ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olmasına ifadesine ilişkin dağılım ve Fisher'in Kesin Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.37'de yer almaktadır.

Tablo 4.37. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması	Hiç memnun değilim	Sayı	6	5	11
		%	54.5	45.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	8	15	23
		%	34.8	18.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	18	29	47
		%	24.1	61.7	100.0
	Memnunum	Sayı	140	112	252
		%	55.8	44.2	100.0
	Çok memnunum	Sayı	95	66	161
		%	59.0	41.0	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.2	45.8	100.0	

$\chi^2=15.121$ $sd=4$ $p=0.004^*$

$p<0.05$

Tablo 4.37 incelendiğinde yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %24.1 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %59.0'dır. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 olup, kararsız olduğunu ifade edenlerde %61.7 olarak

tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

İlkokulda görev yapan öğretmenler ortaokulda görevli öğretmenlere göre öğrencileriyle daha fazla vakit geçirmeleri sebebiyle öğrencilerini daha iyi tanıma fırsatı bulmaktadırlar. Bu nedenle öğrencilerinin ilgi ve yeteneğine göre kendi yeteneklerini daha rahat kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesine ifadesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.38’de gösterilmiştir.

Tablo 4.38. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	25	15	40
		%	62.5	37.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	44	33	77
		%	57.1	18.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	43	75	118
		%	24.1	63.6	100.0
	Memnunum	Sayı	117	91	208
		%	56.3	43.8	100.0
	Çok memnunum	Sayı	38	13	51
		%	74.5	25.5	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.0	46.0	100.0	
$\chi^2=25.181$ $sd=4$ $p=0.000$					* $p<0.05$

Tablo 4.38 incelendiğinde fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %24.1 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %74.5 olduğu görülmektedir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 olup, kararsız olduğunu ifade edenlerde %63.6’dır. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile fikir ve kanaatlerini rahatça

uygulama serbestliği vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile çalışma şartlarına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.39’da bulunmaktadır.

Tablo 4.39. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım

		İlkokul	Ortaokul	Toplam
Çalışma şartları	Hiç memnun değilim	Sayı 24 % 60.0	16 40.0	40 100.0
	Memnun değilim	Sayı 39 % 57.4	29 18.1	68 100.0
	Kararsızım	Sayı 38 % 24.1	43 53.1	81 100.0
	Memnunum	Sayı 138 % 53.9	118 46.1	256 100.0
	Çok memnunum	Sayı 28 % 57.1	21 25.5	49 100.0
	Toplam	Sayı 267 % 54.0	227 46.0	494 100.0
	$\chi^2=2.721$ $sd=4$ $p=0.606$			

Tablo 4.39 incelendiğinde çalışma şartları ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %24.1 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %60.0 olduğu belirlenmiştir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 iken, bu oranın kararsız olduğunu ifade edenlerde %53.1 olduğu görölmektedir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile çalışma şartları ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Yavaş (2007) çalışılan okulun bulunduğu yerleşim birimi ile çalıştığım okulun sağlıklı ve rahat olması ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Bu bulgu araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesine ifadesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.40’ta verilmiştir.

Tablo 4.40. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

		İlkokul	Ortaokul	Toplam	
Kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	3	7	10
		%	30.0	70.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	22	12	34
		%	64.7	18.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	18	34	52
		%	24.1	65.4	100.0
	Memnunum	Sayı	154	137	291
		%	52.8	47.2	100.0
	Çok memnunum	Sayı	70	37	107
		%	65.4	25.5	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.0	46.0	100.0	

$x^2=17.549$ $sd=4$ $p=0.002$ *

Tablo 4.40 incelendiğinde kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %24.1 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %65.4 olarak belirlenmiştir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 iken, bu oranın hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0 olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Tahta (1995) teftiş faktörü, birlikte çalıştığı kişiler ve yönetim tarzı açısından devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okullarda görev yapan öğretmenlere nazaran daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu belirlemiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin derse girdikleri sınıf seviyelerinin farklı ve öğrenci sayılarının fazla olması sebebiyle ilkokul öğretmenlerine göre mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanma imkânlarının daha kısıtlı olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile beni her zaman meşgul etmesine ifadesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.41’de verilmiştir.

Tablo 4.41. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Beni her zaman meşgul etmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	11	8	3	22
		%	50.0	36.4	13.6	100.0
	Memnun değilim	Sayı	35	23	11	69
		%	50.7	33.3	15.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	24	15	9	48
		%	50.0	31.3	18.8.	100.0
	Memnunum	Sayı	77	98	105	280
		%	27.5	35.0	37.5	100.0
	Çok memnunum	Sayı	18	24	33	75
		%	23.0	32.4	44.6	100.0
Toplam	Sayı	165	168	161	494	
	%	33.4	34.0	32.6	100.0	

$x^2=34.079$ $sd=8$ $p=0.000$ * $p<0.05$

Tablo 4.41 incelendiğinde beni her zaman meşgul etmesi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %23.0 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %50.7'dir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %31.3 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %36.4 olarak belirlenmiştir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %13.6 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %44.6'dır. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bulgu araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile bağımsız çalışma imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.42'de yer almaktadır.

Tablo 4.42. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			≤ 13 yıl	14-22 yıl	23 ≥ yıl	Toplam
Bağımsız çalışma imkânının olması	Hiç memnun değilim	Sayı	10	2	2	14
		%	71.4	14.3	14.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	19	5	9	33
		%	57.6	15.2	27.3	100.0
	Kararsızım	Sayı	24	26	19	69
		%	34.8	37.7	27.5	100.0
	Memnunum	Sayı	88	108	105	301
		%	29.1	35.8	35.1	100.0
	Çok memnunum	Sayı	24	27	26	77
		%	31.2	35.1	33.8	100.0
Toplam	Sayı	165	168	161	494	
	%	33.4	34.0	32.6	100.0	

$\chi^2=22.184$ $sd=8$ $p=0.005$ * $p<0.05$

Tablo 4.42 incelendiğinde bağımsız çalışma imkânının olması ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %29.1 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %71.4 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %14.3 olup, bu oranın kararsız olduğunu ifade edenlerde %37.7 olduğu görülmektedir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %14.3 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %35.1'dir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile bağımsız çalışma imkânının olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Erel (2004), mesleki deneyim değişkenine göre bağımsız çalışma faktörü açısından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlemiştir.

Bu bulgu araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresinin artmasına bağlı olarak geçmiş yaşantılarından gelen tecrübeleri sebebiyle mesleki çalışma süresi daha az olan öğretmenlere göre daha fazla bağımsız çalışma imkânlarının olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.43'te bulunmaktadır.

Tablo 4.43. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Ara sıra değişik şeyler yapabilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	8	1	1	10
		%	80.0	10.0	10.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	16	11	9	36
		%	44.4	30.6	25.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	18	21	25	64
		%	27.0	33.3	39.7	100.0
	Memnunum	Sayı	100	96	101	297
		%	33.7	32.3	34.0	100.0
	Çok memnunum	Sayı	23	39	25	87
		%	26.4	44.8	28.7	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0

$x^2=18.706$ $sd=8$ $p=0.017$ * $p<0.05$

Tablo 4.43 incelendiğinde ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %26.4 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %80.0 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %10.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %44.8'dir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %10.0 iken, kararsız olduğunu ifade edenlerde %39.7 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.44'te verilmiştir.

Tablo 4.44. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

			≤ 13 yıl	14-22 yıl	23 ≥ yıl	Toplam
Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	30	13	9	52
		%	57.7	25.0	17.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	17	14	25	56
		%	30.4	25.0	44.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	38	37	30	105
		%	36.2	35.2	28.6	100.0
	Memnunum	Sayı	47	71	68	186
		%	25.3	38.2	36.6	100.0
	Çok memnunum	Sayı	33	33	29	95
		%	34.7	34.7	30.5	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0

$x^2=24.673$ $sd=8$ $p=0.002$ $p<0.05$ *

Tablo 4.44 incelendiğinde toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %25.3 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %57.7'dir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını veya memnun olmadığını ifade edenlerde %25.0 iken, bu oranın memnun olduğunu ifade edenlerde %38.2 olduğu görülmektedir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %17.3 olup, memnun olmadığını ifade edenlerde %44.6 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Mesleğine yeni başlamış olan çalışanların işlerine yönelik beklentileri, yükselme ve statü elde etme ümit ve çabaları mesleki çalışma süresi fazla olan öğretmenlere oranla daha fazladır. Mesleğinde uzun yıllar geçirmiş bir öğretmen ise saygınlığını mesleki başarısı, yaşam tarzı, sosyal ilişkileri ve olaylara karşı sergilediği tutum ve davranışlarından almaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin yaşı ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.45'te yer almaktadır.

Tablo 4.45. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	4	1	1	6
		%	66.7	16.7	16.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	12	4	5	21
		%	57.1	19.0	23.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	23	15	11	49
		%	46.9	30.6	22.4	100.0
	Memnunum	Sayı	102	102	101	305
		%	33.4	33.4	33.1	100.0
	Çok memnunum	Sayı	24	46	43	113
		%	21.2	40.7	38.1	100.0
Toplam	Sayı	165	168	161	494	
	%	33.4	34.0	32.6	100.0	

$x^2=20.394$ $sd=8$ $p=0.009$ * $p<0.05$

Tablo 4.45 incelendiğinde vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu belirtenlerde %21.2 iken, hiç memnun olmadığını belirtenlerde %66.7'dir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %16.7 iken, bu oranın çok memnun olduğunu ifade edenlerde %40.7 olduğu görülmektedir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %16.7 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %38.1' olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. ($p<0.05$).

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile garantili bir gelecek sağlmasına ilişkin dağılım ve Fisher'in Kesin Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.46'da gösterilmiştir.

Tablo 4.46. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım

			≤ 13 yıl	14-22 yıl	23 ≥ yıl	Toplam
Garantili bir gelecek sağlaması	Hiç memnun değilim	Sayı	7	1	6	14
		%	50.0	7.1	42.9	100.0
	Memnun değilim	Sayı	12	5	9	26
		%	46.2	19.2	34.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	31	21	17	69
		%	45.6	30.9	23.5	100.0
	Memnunum	Sayı	86	100	101	287
		%	30.0	34.8	35.2	100.0
	Çok memnunum	Sayı	29	41	28	98
		%	29.6	41.8	28.6	100.0
Toplam	Sayı	165	168	161	494	
	%	33.4	34.0	32.6	100.0	

$x^2=0.708$ $sd=4$ $p=0.036^*$ $p<0.05^*$

Tablo 4.46 incelendiğinde garantili bir gelecek sağlaması ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %29.6 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %46.2'dir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %7.1 olup, bu oran kararsız olduğunu ifade edenlerde %30.9 olarak görülmektedir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %34.6 olup, memnun olduğunu ifade edenlerde %35.2'dir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile garantili bir gelecek sağlaması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Mesleğinde uzun süredir çalışan öğretmenler artık mesleki kariyerin son zamanlarındadır ve başka mesleğe geçme ya da başka bir meslek seçme gibi olanakları olmadığı için, kendi mesleklerinin onlara garantili bir gelecek sağladığını düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.47'de bulunmaktadır.

Tablo 4.47. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi	Memnun değilim	Sayı	7	1	2	10
		%	70.0	10.0	20.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	8	7	4	19
		%	42.1	36.8	21.1	100.0
	Memnunum	Sayı	150	160	155	465
		%	32.3	34.4	33.3	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0

$\chi^2=7.726$ $sd=4$ $p=0.102$ * $p>0.05$

Tablo 4.47 incelendiğinde başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %32.3 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0'tir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %10.0 olup, bu oran kararsız olduğunu ifade edenlerde %36.8 olarak görülmektedir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %20.0 olup, memnun olduğunu ifade edenlerde %33.3'tür. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.48'de gösterilmiştir.

Tablo 4.48 incelendiğinde öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %31.6 iken, kararsız olduğunu ifade edenlerde %55.2 olarak saptanmıştır. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %27.3, memnun olduğunu ifade edenlerde %34.4 olarak belirlenmiştir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %13.8 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %34.0'a ulaştığı görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4.48. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi	Memnun değilim	Sayı	6	3	2	11
		%	54.5	27.3	18.2	100.0
	Kararsızım	Sayı	16	9	5	30
		%	55.2	31.0	13.8	100.0
	Memnunum	Sayı	143	156	154	453
		%	31.6	34.4	34.0	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0

$x^2=10.410$ $sd=4$ $p=0.034$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.49'da gösterilmektedir.

Tablo 4.49. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması	Hiç memnun değilim	Sayı	8	1	2	11
		%	72.7	9.1	18.2	100.0
	Memnun değilim	Sayı	12	6	5	23
		%	52.2	26.1	21.7	100.0
	Kararsızım	Sayı	21	16	11	48
		%	42.6	34.0	23.4	100.0
	Memnunum	Sayı	80	82	89	251
		%	31.9	32.7	35.5	100.0
	Çok memnunum	Sayı	44	63	54	161
		%	27.3	39.1	33.5	100.0
Toplam	Sayı	165	168	161	494	
	%	33.4	34.0	32.6	100.0	

$x^2=17.910$ $sd=8$ $p=0.022$ * $p<0.05$

Tablo 4.49 incelendiğinde yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %27.3 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %72.7'dir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %9.1 olup, bu oranın çok memnun olduğunu ifade edenlerde %39.1 olduğu görülmektedir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %18.2 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %35.5'tir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığını belirlemiştir. Bu bulgu araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.50'de bulunmaktadır.

Tablo 4.50 incelendiğinde fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %15.7 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %55.0 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %25.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %43.1'dir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %20.0 iken, bu oranın çok memnun olduğunu ifade edenlerde %41.2 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Erel (2004) mesleki deneyim değişkenine göre serbestlik faktörü açısından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlemiştir. Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007)'ise otel işletmelerinin yiyecek ve içecek bölümünde çalışanların

mesleğindeki hizmet süresi ile ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesi arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir. Araştırma bulgularında farklı sonuçlar çıkmasına farklı iş kollarında ve farklı bölgelerde yapılmış olmasının etki ettiği tahmin edilmektedir.

Tablo 4.50. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini vermesi	Hiç memnun değilim	Sa	22	10	8	40
		%	55.0	25.0	20.0	100.0
	Memnun değilim	Sa	27	20	30	77
		%	35.1	26.0	39.0	100.0
	Kararsızım	Sa	47	45	26	118
		%	39.8	38.1	22.0	100.0
	Memnunum	Sa	61	71	76	208
		%	29.3	34.1	36.5	100.0
	Çok memnunum	Sa	8	22	21	51
		%	15.7	43.1	41.2	100.0
	Toplam	Sa	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0
$\chi^2=26.282$ $sd=8$ $p=0.001$						* $p<0.05$

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile çalışma şartlarına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.51’de yer almaktadır.

Tablo 4.51 incelendiğinde çalışma şartları ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu belirtenlerde %20.4 iken, memnun olmadığını belirtenlerde %50.0’olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %23.5 olup, kararsız olduğunu ifade edenlerde %38.3 olarak görülmektedir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %21.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %42.9’dur. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile çalışma şartları ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Tablo 4.51. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Çalışma şartları	Hiç memnun değilim	Sayı	15	12	13	40
		%	37.5	30.0	32.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	34	16	18	68
		%	50.0	23.5	26.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	33	31	17	81
		%	40.7	38.3	21.0	100.0
	Memnunum	Sayı	73	91	2	256
		%	28.5	35.5	35.9	100.0
	Çok memnunum	Sayı	10	18	21	49
		%	20.4	36.7	42.9	100.0
Toplam	Sayı	165	168	161	494	
	%	33.4	34.0	32.6	100.0	

$x^2=21.118$ $sd=8$ $p=0.007$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesine ilişkin dağılım ve Fisher'in Kesin Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.52'de bulunmaktadır.

Tablo 4.52. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	5	5	-	10
		%	50.0	50.0	-	100.0
	Memnun değilim	Sayı	12	10	12	34
		%	35.3	29.4	35.3	100.0
	Kararsızım	Sayı	23	15	14	52
		%	44.2	28.8	26.9	100.0
	Memnunum	Sayı	101	94	95	290
		%	34.8	32.4	32.8	100.0
	Çok memnunum	Sayı	24	44	40	108
		%	22.4	40.2	37.4	100.0
Toplam	Sayı	165	168	161	494	
	%	33.4	34.0	32.6	100.0	

$x^2=1.345$ $sd=4$ $p=0.246^*$ * $p>0.05$

Tablo 4.52 incelendiğinde kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %22.4 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %50.0'dir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %28.8 olup, hiç memnun olmadığını belirtenlerde %50.0 olarak belirlenmiştir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %26.9 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %37.4 olarak görülmektedir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile beni her zaman meşgul etmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.53'te yer almaktadır.

Tablo 4.53. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım

			Kendi İsteği İle	Özür grubu Norm Fazlası Diğer	Toplam
Beni her zaman meşgul etmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	12	10	22
		%	54.5	45.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	38	31	69
		%	55.1	44.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	34	14	48
		%	70.8	29.2	100.0
	Memnunum	Sayı	200	80	280
		%	71.4	28.6	100.0
	Çok memnunum	Sayı	59	16	75
		%	78.4	21.6	100.0
	Toplam	Sayı	343	151	494
		%	69.4	30.6	100.0

$\chi^2=12.347$ $sd=4$ $p=0.015$

* $p<0.05$

Tablo 4.53 incelendiğinde beni her zaman meşgul etmesi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %54.5 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %78.4'dir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan

öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %21.6 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %45.5 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Çalıştığı okula kendi isteği ile atanmış olan öğretmenlerin diğer atama biçimleri ile çalıştığı okula atanan öğretmenlere oranla mesleklerinin onları daha fazla meşgul etmesinden hoşnut oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile bağımsız çalışma imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.54’de gösterilmiştir.

Tablo 4.54. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			Kendi İsteği İle	Özür grubu Norm Fazlası Diğer	Toplam
Bağımsız çalışma imkânının olması	Hiç memnun değilim	Sayı %	8 57.1	6 42.9	6 100.0
	Memnun değilim	Sayı %	22 66.7	11 33.3	11 100.0
	Kararsızım	Sayı %	42 60.9	27 39.1	27 100.0
	Memnunum	Sayı %	215 71.6	85 28.4	85 100.0
	Çok memnunum	Sayı %	56 71.4	22 28.6	22 100.0
	Toplam	Sayı %	343 69.4	151 30.6	494 100.0
			$\chi^2=4.275$ $sd=4$ $p=0.370$		

Tablo 4.54 incelendiğinde bağımsız çalışma imkânının olması ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını belirtenlerde %57.1 olup, memnun olduğunu ifade edenlerde %71.6’dır. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %28.4 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %42.9 olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştığı okula

atanma şekli ile bağımsız çalışma imkânının olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.55'te verilmiştir.

Tablo 4.55. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım

			Kendi İsteği İle	Özür grubu Norm Fazlası Diğer	Toplam
Ara sıra değişik şeyler yapabilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	7	3	10
		%	70.0	30.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	27	9	36
		%	75.0	25.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	41	22	63
		%	65.1	34.9	100.0
	Memnunum	Sayı	207	90	297
		%	69.7	30.3	100.0
	Çok memnunum	Sayı	61	27	88
		%	70.1	29.9	100.0
Toplam	Sayı	343	151	494	
	%	69.4	30.6	100.0	

$\chi^2=1.117$ $sd=4$ $p=0.892$ * $p>0.05$

Tablo 4.55 incelendiğinde ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %65.1 iken, bu oranın memnun olmadığını ifade edenlerde %75.0 olarak görülmektedir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %25.0 olup, bu oranın kararsız olduğunu ifade edenlerde %34.9'dur. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesine ifadesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.56'da bulunmaktadır.

Tablo 4.56 incelendiğinde toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını belirtenlerde %61.5 iken, bu oranın çok memnun olduğunu ifade edenlerde %70.5 olduğu görülmektedir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %25.0 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %38.5'dir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$).

Tablo 4.56. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

			Kendi	Özür grubu	Toplam
			İsteği	Norm Fazlası	
			İle	Diğer	
Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	32	20	52
		%	61.5	38.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	42	14	56
		%	75.0	25.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	73	32	105
		%	69.5	30.5	100.0
	Memnunum	Sayı	129	57	186
		%	69.4	30.6	100.0
	Çok memnunum	Sayı	67	28	95
		%	70.5	29.5	100.0
Toplam	Sayı	343	151	494	
	%	69.4	30.6	100.0	

$x^2=2.399$ $sd=4$ $p=0.663$ * $p>0.05$

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.57'de yer almaktadır.

Tablo 4.57 incelendiğinde vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %42.9 iken, kararsız olduğunu ifade edenlerde %71.4 olarak tespit edilmiştir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu belirtenlerde %24.8 olup, memnun olmadığını ifade edenlerde %57.1'dir. Öğretmenlerin çalıştığı okula

atanma şekli ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Tablo 4.57. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

			Kendi	Özür grubu	
			İsteği	Norm Fazlası	Toplam
			İle	Diğer	
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	4	2	6
		%	66.7	33.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	9	12	21
		%	42.9	57.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	35	14	49
		%	71.4	28.6	100.0
Memnunum	Sayı	210	95	305	
	%	68.9	31.1	100.0	
Çok memnunum	Sayı	85	28	113	
	%	75.2	24.8	100.0	
Toplam	Sayı	343	151	494	
	%	69.4	30.6	100.0	

$\chi^2=8.934$ $sd=4$ $p=0.063$ * $p>0.05$

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile garantili bir gelecek sağlmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.58’de bulunmaktadır.

Tablo 4.58 incelendiğinde garantili bir gelecek sağlması ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %57.1 iken, bu oranın çok memnun olduğunu ifade edenlerde %74.5 olduğu görülmektedir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %25.5 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %42.9’dur. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile garantili bir gelecek sağlması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Tablo 4.58. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım

			Kendi İsteği İle	Özür grubu Norm Fazlası Diğer	Toplam
Garantili bir gelecek sağlaması	Hiç memnun değilim	Sayı %	8 57.1	6 42.9	14 100.0
	Memnun değilim	Sayı %	16 61.5	10 38.5	26 100.0
	Kararsızım	Sayı %	40 58.8	28 41.2	68 100.0
	Memnunum	Sayı %	206 71.4	82 28.6	288 100.0
	Çok memnunum	Sayı %	73 74.5	25 25.5	98 100.0
	Toplam	Sayı %	343 69.4	151 30.6	494 100.0
	$x^2=7.077$ $sd=4$ $p=0.132$ * $p>0.05$				

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.59’da gösterilmiştir.

Tablo 4.59. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım

			Kendi İsteği İle	Özür grubu Norm Fazlası Diğer	Toplam
Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi	Memnun değilim	Sayı %	6 60.0	4 40.0	10 100.0
	Kararsızım	Sayı %	12 63.2	7 36.8	19 100.0
	Memnunum	Sayı %	325 69.9	140 30.1	465 100.0
	Toplam	Sayı %	343 69.4	151 30.6	494 100.0
$x^2=0.818$ $sd=2$ $p=0.664$ * $p>0.05$					

Tablo 4.59 incelendiğinde başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını belirtenlerde %60.0 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %69.9'dur. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu belirtenlerde %30.1 olup, memnun olmadığını ifade edenlerde %40.0 olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesine ilişkin dağılım ve Fisher'in Kesin Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.60'ta verilmiştir.

Tablo 4.60. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			Kendi İsteği İle	Özür grubu Norm Fazlası Diğer	Toplam
Öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi	Memnun değilim	Sayı	7	4	11
		%	63.6	36.4	100.0
	Kararsızım	Sayı	22	7	29
		%	75.9	24.1	100.0
	Memnunum	Sayı	314	140	454
		%	69.1	30.9	100.0
	Toplam	Sayı	343	151	494
		%	69.4	30.6	100.0
$\chi^2=2.914$		$sd=4$	$p=0.365^*$	$^* p>0.05$	

Tablo 4.60 incelendiğinde öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %69.1 olup, kararsız olduğunu ifade edenlerde %75.9 olarak belirlenmiştir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %24.1 olup, memnun olmadığını ifade edenlerde %36.4'tür. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.61’de bulunmaktadır.

Tablo 4.61. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım

			Kendi	Özür grubu	
			İsteği	Norm Fazlası	Toplam
			İle	Diğer	
Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması	Hiç memnun değilim	Sayı	6	5	11
		%	54.5	45.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	13	10	23
		%	56.5	43.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	29	18	47
		%	61.7	38.3	100.0
	Memnunum	Sayı	179	73	252
	%	70.9	29.1	100.0	
	Çok memnunum	Sayı	116	45	161
		%	72.0	28.0	100.0
	Toplam	Sayı	343	151	494
		%	69.4	30.6	100.0

$\chi^2=5.052$ $sd=4$ $p=0.282$ * $p>0.05$

Tablo 4.61 incelendiğinde yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %54.5 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %72.0 olarak görülmektedir. Çalıştığı okula atanma şekli özür grubu, norm fazlası ya da diğer olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %28.0 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %45.5’tir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.62’de yer almaktadır.

Tablo 4.62. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım

			Kendi	Özür grubu	
			İsteği	Norm Fazlası	Toplam
			İle	Diğer	
Fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	24	16	40
		%	60.0	40.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	58	19	77
		%	75.3	24.7	100.0
	Kararsızım	Sayı	71	47	118
		%	60.2	39.8	100.0
	Memnunum	Sayı	152	56	208
	%	73.1	26.9	100.0	
	Çok memnunum	Sayı	38	13	51
		%	74.5	25.5	100.0
	Toplam	Sayı	343	151	494
		%	69.4	30.6	100.0

$\chi^2=9.628$ $sd=4$ $p=0.047$ * $p<0.05$

Tablo 4.62 incelendiğinde fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını belirtenlerde %60.0 olup, memnun olmadığını ifade edenlerde %75.3'tür. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %24.7 iken, bu oranın hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %40.0 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile çalışma şartlarına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.63'te gösterilmiştir.

Tablo 4.63 incelendiğinde çalışma şartları ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %57.5 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %75.5'tir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %24.5 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde

%42.5 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile çalışma şartları ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.63. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım

		Kendi	Özür grubu	
		İsteği	Norm Fazlası	Toplam
		İle	Diğer	
Çalışma şartları	Hiç memnun değilim	Sayı 23 %	17 42.5	40 100.0
	Memnun değilim	Sayı 42 %	26 38.2	68 100.0
	Kararsızım	Sayı 60 %	21 25.6	81 100.0
	Memnunum	Sayı 181 %	75 29.3	256 100.0
	Çok memnunum	Sayı 37 %	12 24.5	49 100.0
	Toplam	Sayı 343 %	151 30.6	494 100.0

$\chi^2=6.437$ $sd=4$ $p=0.169$ * $p>0.05$

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.64’de verilmiştir.

Tablo 4.64 incelendiğinde kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %20.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenler %74.8 olarak belirlenmiştir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %25.2 iken, bu oranın hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %80.0 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Tablo 4.64. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			Kendi	Özür grubu	Toplam
			İsteği	Norm Fazlası	
			İle	Diğer	
Kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	2	8	10
		%	20.0	80.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	25	9	34
		%	73.5	26.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	37	15	52
		%	71.2	28.8	100.0
	Memnunum	Sayı	199	92	291
	%	68.6	31.4	100.0	
	Çok memnunum	Sayı	80	27	107
		%	74.8	25.2	100.0
	Toplam	Sayı	343	151	494
		%	69.6	30.4	100.0

$\chi^2=13.409$ $sd=4$ $p=0.009$ $*p<0.05$

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile beni her zaman meşgul etmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.65'te bulunmaktadır.

Tablo 4.65 incelendiğinde beni her zaman meşgul etmesi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %33.3 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %91.9 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %66.7 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %8.1'dir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin mesleğini kendi istekleri ile seçip seçmemeleri ile beni her zaman meşgul etmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu saptanmıştır. Bu bulgu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Tablo 4.65. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Beni Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Beni her zaman meşgul etmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	7	14	21
		%	33.3	66.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	31	37	68
		%	45.6	54.4	100.0
	Kararsızım	Sayı	29	19	48
		%	60.4	39.6	100.0
	Memnunum	Sayı	225	57	282
		%	80.0	20.0	100.0
	Çok memnunum	Sayı	69	6	75
		%	91.9	8.1	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.1	26.9	100.0
$\chi^2=67.084$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile bağımsız çalışma imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.66’da yer almaktadır.

Tablo 4.66 incelendiğinde bağımsız çalışma imkânının olmasına ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %42.9 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %78.5’dir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %57.1 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %15.8’ olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile bağımsız çalışma imkânının olmasına ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (p<0.05).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile bağımsız çalışma imkânının olmasına ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Tablo 4.66. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Bağımsız Çalışma İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Bağımsız çalışma imkânının olması	Hiç memnun değilim	Sayı	6	8	14
		%	42.9	57.1	100.0
	Memnun değilim	Sayı	21	12	33
		%	63.6	36.4	100.0
	Kararsızım	Sayı	35	34	69
		%	50.7	49.3	100.0
	Memnunum	Sayı	235	66	301
		%	78.5	21.5	100.0
	Çok memnunum	Sayı	64	13	77
		%	84.2	15.8	100.0
Toplam		Sayı	361	133	494
		%	73.5	26.5	100.0

$x^2=35.084$ $sd=4$ $p=0.000$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.67’de gösterilmiştir.

Tablo 4.67 incelendiğinde ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %58.3 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %80. olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %100.0’ iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %1.0 olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 4.67. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilmesine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Ara sıra değişik şeyler yapabilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	-	9	9
		%	-	100.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	21	15	36
		%	58.3	41.7	100.0
	Kararsızım	Sayı	38	25	63
		%	60.3	39.7	100.0
	Memnunum	Sayı	231	67	298
		%	77.7	1.0	100.0
	Çok memnunum	Sayı	71	17	88
		%	80.5	19.5	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.1	26.9	100.0
$\chi^2=39.284$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.68’de verilmiştir.

Tablo 4.68 incelendiğinde toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %37.3 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %90.5’tir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %62.7 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %9.5 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir (p<0.05).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin mesleğini kendi istekleri ile seçip seçmemeleri ile toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu bulgu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlik mesleğinin eskiden gelen ve halen devam eden bir saygınlığı vardır. Öğretmenlik mesleğini kendi isteği ile seçmiş olan öğretmenlerin bu saygınlığı elde etmek için bu yönde tercih yaptıkları düşünülmektedir.

Tablo 4.68. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Toplumda Saygın Bir Kişi Olma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	19	32	51
		%	37.3	62.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	31	24	55
		%	56.4	43.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	70	35	105
		%	66.7	33.3	100.0
	Memnunum	Sayı	155	33	188
		%	82.8	17.2	100.0
	Çok memnunum	Sayı	86	9	95
		%	90.5	9.5	100.0
Toplam		Sayı	361	133	494
		%	73.2	26.8	100.0
$x^2=67.042$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.69’da bulunmaktadır.

Tablo 4.69 incelendiğinde vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %52.4 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %86.7’dir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %100.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %13.3’tür. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur (p<0.05).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek kullarında çalışan öğretmenlerin mesleğini kendi istekleri ile seçip seçmemeleri ile vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir.

Tablo 4.69. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Vicdani Bir Sorumluluk Taşıma Şansı Vermesine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	-	6	6
		%	-	100.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	11	10	21
		%	52.4	47.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	30	18	48
		%	62.5	37.5	100.0
	Memnunum	Sayı	222	84	306
		%	72.7	23.7	100.0
	Çok memnunum	Sayı	98	15	113
		%	86.7	13.3	100.0
Toplam		Sayı	361	133	494
		%	73.2	26.8	100.0
$\chi^2=34.382$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile garantili bir gelecek sağlaması ifadesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.70’te yer almaktadır.

Tablo 4.70 incelendiğinde garantili bir gelecek sağlaması ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %28.6 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %89.7 olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %71.4 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %10.3’tür. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile garantili bir gelecek sağlaması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur (p<0.05).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin mesleğini kendi istekleri ile seçip seçmemeleri ile garantili bir gelecek sağlaması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 4.70. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Garantili Bir Gelecek Sağlamasına İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Garantili bir gelecek sağlaması	Hiç memnun değilim	Sayı	4	10	14
		%	28.6	71.4	100.0
	Memnun değilim	Sayı	13	12	25
		%	52.0	48.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	42	28	70
		%	60.3	39.7	100.0
	Memnunum	Sayı	215	73	288
	%	74.9	25.1	100.0	
	Çok memnunum	Sayı	87	10	97
		%	89.7	10.3	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.3	26.7	100.0

$x^2=39.699$ $sd=4$ $p=0.000$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.71’de verilmiştir.

Tablo 4.71 incelendiğinde başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %20.0 olup, memnun olduğunu ifade edenlerde %74.5 olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %80.0 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %25.5’tir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Tablo 4.71. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabildiğini Hissetmesine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi	Memnun değilim	Sayı	2	8	10
		%	20.0	80.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	13	6	19
		%	68.4	31.6	100.0
Memnunum	Sayı	346	119	465	
	%	74.5	25.5	100.0	
Toplam		Sayı	361	133	494
		%	73.2	26.8	100.0

$x^2=15.045$ $sd=2$ $p=0.000$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.72’de verilmiştir.

Tablo 4.72. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi	Memnun değilim	Sayı	3	8	11
		%	27.3	72.7	100.0
	Kararsızım	Sayı	19	11	30
		%	62.1	37.9	100.0
Memnunum	Sayı	339	114	450	
	%	74.9	25.1	100.0	
Toplam		Sayı	361	133	494
		%	73.2	26.8	100.0

$x^2=14.328$ $sd=2$ $p=0.001$ * $p<0.05$

Tablo 4.72 incelendiğinde öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %27.3 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %74.9’ olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğini tekrar

seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %72.7 olup, memnun olduğunu ifade edenlerde %25.1'dir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin mesleğini kendi istekleri ile seçip seçmemeleri ile öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.73'te bulunmaktadır.

Tablo 4.73. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansı Olmasına İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması	Hiç memnun değilim	Sayı	1	10	11
		%	9.1	90.9	100.0
	Memnun değilim	Sayı	12	11	23
		%	52.2	47.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	29	18	47
		%	61.7	38.3	100.0
	Memnunum	Sayı	180	72	252
		%	71.6	28.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	139	22	161
		%	86.3	13.8	100.0
	Toplam	Sayı	361	132	494
		%	73.1	26.9	100.0
$\chi^2=45.520$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

Tablo 4.73 incelendiğinde yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %9.1. iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %86.3'tür. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %90.9 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %13.8' olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin mesleğini kendi istekleri ile seçip seçmemeleri ile yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir.

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.74'te yer almaktadır.

Tablo 4.74. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulama Serbestliği Vermesine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	14	26	40
		%	35.0	65.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	44	32	76
		%	57.9	42.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	80	37	117
		%	68.4	31.6	100.0
	Memnunum	Sayı	173	37	210
		%	82.7	17.3	100.0
	Çok memnunum	Sayı	50	1	51
		%	98.0	2.0	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.2	26.8	100.0
$\chi^2=65.764$ $sd=4$ $p=0.000$					* $p<0.05$

Tablo 4.74 incelendiğinde fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %35.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %98.0'dir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %65.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %2.0 olarak belirlenmiştir.

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin mesleğini kendi istekleri ile seçip seçmemeleri ile fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliği vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir.

Öğretmenlerin seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçmek istedikleri görülmektedir. Seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçeceğini belirten öğretmenlerin tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlere oranla kendi fikir ve kanaatlerini daha rahat uyguladıkları düşünülebilir.

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile çalışma şartlarına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.75'te gösterilmiştir.

Tablo 4.75. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Çalışma Şartlarına İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Çalışma şartları	Hiç memnun değilim	Sayı	12	28	40
		%	30.0	70.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	37	30	67
		%	55.2	44.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	55	25	80
		%	68.8	31.3	100.0
	Memnunum	Sayı	215	43	258
		%	83.6	16.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	42	7	49
		%	85.7	14.3	100.0
Toplam	Sayı	361	133	494	
	%	73.2	26.8	100.0	

$\chi^2=67.858$ $sd=4$ $p=0.000$ *

Tablo 4.75 incelendiğinde çalışma şartları ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun

olmadığını ifade edenlerde %30.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %85.7' olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %14.3'tür. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile çalışma şartları ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçmek istediğini belirten öğretmenlerin tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlere oranla çalışma şartlarından daha fazla memnun oldukları söylenebilir. Bu durumun öğretmenlik mesleğini tekrar seçmek istediğini belirten öğretmenlerin çalışma şartlarındaki olumsuzlukları kendi imkânlarıyla gidermeye çalışmaları sebebiyle gerekçe olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.76'da bulunmaktadır.

Tablo 4.76. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Fırsatı Vermesine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi	Hiç memnun değilim	Sayı	3	7	10
		%	30.0	70.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	15	18	33
		%	45.5	54.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	25	26	51
		%	49.0	51.0	100.0
	Memnunum	Sayı	226	66	292
		%	77.6	22.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	92	16	108
		%	85.0	15.0	100.0
Toplam	Sayı	361	133	494	
	%	73.1	26.9	100.0	

$\chi^2=48.065$ $sd=4$ $p=0.000$ * $p<0.05$

Tablo 4.76 incelendiğinde kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini

belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %30.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %85.0'tir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %15.0'olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin mesleğini kendi istekleri ile seçip seçmemeleri ile kendi yöntemlerini kullanabilme fırsatı vermesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuç araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

4.4.2. Dışsal İş Doyumu

Bu bölümde, araştırmaya alınan öğretmenlerin cinsiyet durumu, yaş grubu, görev yaptığı okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi, görev yaptığı okula atanma şekli, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu değişkenlerinin dışsal iş doyumu ifadelerine göre dağılım tabloları oluşturulmuştur ve aralarındaki ilişki Ki-kare testi ve Fisher'in Kesin Ki-kare testi* ile analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.77'de yer almaktadır.

Tablo 4.77 incelendiğinde yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %54.1 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %43.6'dır. Kadın öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %56.4 olup, memnun olmadığını ifade edenlerde %45.9'dur. Öğretmenlerin cinsiyeti ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyeti ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit etmiştir. Araştırmalar arasındaki bu farkın farklı bir kültür ve şehirde uygulanmış olması sonucunda oluştuğu düşünülmektedir.

Tablo 4.77. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	17	15	32
		%	53.1	46.9	100.0
	Memnun değilim	Sayı	33	28	61
		%	54.1	45.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	60	64	124
		%	48.4	51.6	100.0
	Memnunum	Sayı	106	132	238
		%	44.3	55.7	100.0
	Çok memnunum	Sayı	17	22	39
		%	43.6	56.4	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.1	52.9	100.0
$x^2=2.684$ sd=4 p=0.612					* p>0.05

Öğretmenlerin cinsiyeti ile yöneticimin karar verme yeteneğine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 78’de gösterilmiştir.

Tablo 4.78. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Yöneticimin karar verme yeteneği	Hiç memnun değilim	Sayı	17	16	33
		%	51.5	48.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	29	33	62
		%	46.8	53.2	100.0
	Kararsızım	Sayı	59	59	118
		%	50.0	50.0	100.0
	Memnunum	Sayı	111	131	242
		%	45.4	54.6	100.0
	Çok memnunum	Sayı	17	22	39
		%	43.6	56.4	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.0	53.0	100.0
$x^2=1.121$ sd =4 p=0.891					* p>0.05

Tablo 4.78 incelendiğinde yöneticimin karar verme yeteneği ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %51.5 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %43.6 olarak tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %56.4 iken, hiç memnun

olmadığını ifade edenlerde %48.5'tir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile yöneticimin karar verme yeteneği ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Türkoğlu (2008), Öğretmenlerin cinsiyeti ile yöneticinin karar verme yeteneğine ve yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesine ifadeleri arasında anlamlı ilişki olmadığını saptamıştır. Bu bulgu araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin kadın ve erkek olmalarının yöneticilerinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesi üzerinde önemli bir etken olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.79'da verilmiştir.

Tablo 4.79. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle İşiyle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
İşile ilgili alınan kararların uygulamaya konması	Hiç memnun değilim	Sayı	19	22	41
		%	46.3	53.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	36	44	80
		%	45.0	55.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	53	53	106
		%	50.0	50.0	100.0
	Memnunum	Sayı	97	111	208
		%	46.6	53.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	28	31	59
		%	47.5	52.5	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.2	52.8	100.0
$\chi^2=0.529$ $sd=4$ $p=0.971$					* $p>0.05$

Tablo 4.179 incelendiğinde işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %50.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %47.5 olarak görülmektedir. Kadın öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %55.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %52.5'tir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin cinsiyeti ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücrete ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.80'de bulunmaktadır.

Tablo 4.80. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım

		Erkek	Kadın	Toplam
Yaptığı iş karşılığı aldığı ücret	Hiç memnun değilim	Sayı 47 % 44.8	58 55.2	105 100.0
	Memnun değilim	Sayı 63 % 41.2	90 58.8	153 100.0
	Kararsızım	Sayı 37 % 44.6	46 55.4	83 100.0
	Memnunum	Sayı 66 % 53.7	57 46.3	123 100.0
	Çok memnunum	Sayı 20 % 66.7	10 33.3	30 100.0
	Toplam	Sayı 233 % 47.2	261 52.8	494 100.0
	$\chi^2=9.328$ Sd=4 P=0.053			

Tablo 4.80 incelendiğinde yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu belirtenlerde %66.7 iken, memnun olduğunu belirtenlerde %53.7 olarak saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %58.8 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %33.3'tür. Öğretmenlerin cinsiyeti ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$).

Demirel (2006) sınıf öğretmenlerinin cinsiyeti ile ücret boyutundaki iş doyum düzeyleri arasındaki farkın anlamlı olmadığını tespit etmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile terfi imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.81'de yer almaktadır.

Tablo 4.81 incelendiğinde terfi imkânının olması ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %58.1 iken, kararsız olduğunu belirtenlerde %41.1'dir. Kadın öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu ifade edenlerde %58.9 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %41.9 olarak görülmektedir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile terfi imkânının olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'ne göre okul yöneticiliğine atama işlemlerinde pansiyonu bulunan okullara kadın müdür

yardımcısı atanmak üzere kadrolar tahsis edilmiştir. Kadın öğretmenlere bu konuda pozitif ayrımcılık yapılmaktadır. Ancak kadın öğretmenlerden okul yöneticiliği görevini tercih edenlerin sayısı beklenenden düşük seviyededir. Bunun nedeninin kadın öğretmenlerin evde anne rollerinin düşünülmesidir.

Tablo 4.81. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Terfi imkânının olması	Hiç memnun değilim	Sayı	30	30	60
		%	50.0	50.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	49	62	111
		%	44.1	55.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	45	63	108
		%	41.1	58.9	100.0
	Memnunum	Sayı	91	93	184
	%	49.5	50.5	100.0	
	Çok memnunum	Sayı	18	13	31
		%	58.1	41.9	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.1	52.9	100.0

$x^2=4.033$ $sd =4$ $p=0.402$ * $p>0.05$

Öğretmenlerin cinsiyeti ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.82’de gösterilmiştir.

Tablo 4.82. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmasına İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması	Hiç memnun değilim	Sayı	4	6	10
		%	40.0	60.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	12	9	21
		%	57.1	42.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	39	34	73
		%	53.4	46.6	100.0
	Memnunum	Sayı	134	168	302
	%	44.4	55.6	100.0	
	Çok memnunum	Sayı	44	44	88
		%	50.0	50.0	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.2	52.8	100.0

$x^2=3.423$ $sd =4$ $p=0.490$ * $p>0.05$

Tablo 4.82 incelendiğinde çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %57.1 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %40.0'tır. Kadın öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını belirten öğretmenlerde %60.0 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %42.9 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Demirel (2006) sınıf öğretmenlerinin cinsiyeti ile insan ilişkileri ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlemiştir. Türkoğlu (2008) öğretmenlerin cinsiyeti ile çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir. Araştırma bulgularında farklılığın farklı bir yerleşim biriminde farklı seviyedeki okullarda yapılmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.83'te verilmiştir.

Tablo 4.83. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Yaptığı işten dolayı takdir edilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	24	21	45
		%	53.3	46.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	34	44	78
		%	43.6	56.4	100.0
	Kararsızım	Sayı	49	57	106
		%	46.2	53.8	100.0
	Memnunum	Sayı	101	114	215
		%	47.0	53.0	100.0
	Çok memnunum	Sayı	25	25	50
		%	50.0	50.0	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.2	52.8	100.0
$\chi^2=1.289$ sd =4 p=0.863					* p>0.05

Tablo 4.83 incelendiğinde yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını belirtenlerde %53.3 iken, memnun olmadığını belirtenlerde %43.6 olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %53.8 iken, hiç memnun olmadığını ifade

edenlerde %46.7'dir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyeti ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır. Bu bulgu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.84'te bulunmaktadır.

Tablo 4.84. Öğretmenlerin Cinsiyeti İle Yaptığı İş Karşılığında Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım

			Erkek	Kadın	Toplam
Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	Hiç memnun değilim	Sayı	4	6	10
		%	40.0	60.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	13	15	28
		%	46.4	53.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	28	22	50
		%	56.0	44.0	100.0
	Memnunum	Sayı	133	163	296
		%	44.9	55.1	100.0
	Çok memnunum	Sayı	55	55	110
		%	50.0	50.0	100.0
	Toplam	Sayı	233	261	494
		%	47.2	52.8	100.0
$\chi^2=2.725$ $sd=4$ $p=0.605$					* $p>0.05$

Tablo 4.84 incelendiğinde yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesine ilişkin olarak erkek öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %56.0iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %50.0 olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %60.0 olup, memnun olduğunu ifade edenlerde %55.1'dir. Öğretmenlerin cinsiyeti ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin öğrencilerine kazandırdıkları davranışları ve onların gelişimini gözleme şansına sahip oldukları için yapmış oldukları iş karşılığında başarı hissini yüksek düzeyde yaşadıkları düşünülmektedir.

Öğretmenlerin yaşı ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.85'te yer almaktadır.

Tablo 4.85. Öğretmenlerin Yaşı İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım

			≤ 35 yaş	36-50 yaş	51 ≥ yaş	Toplam
Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	11	19	2	32
		%	34.4	59.4	6.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	17	38	6	61
		%	27.9	62.3	9.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	45	68	10	123
		%	36.6	55.3	8.1	100.0
	Memnunum	Sayı	75	139	25	239
		%	31.2	58.2	10.5	100.0
	Çok memnunum	Sayı	13	19	7	39
		%	33.3	48.7	17.9	100.0
Toplam	Sayı	161	283	50	494	
	%	32.5	57.4	10.1	100.0	

$x^2=5.458$ $sd=8$ $p=0.708$ $p>0.05$ *

Tablo 4.85 incelendiğinde yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %27.9 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde 34.4'tür. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %48.7 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %62.3 olduğu görülmektedir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %6.3 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %17.9'dur. Öğretmenlerin yaşı ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Demirel (2006) sınıf öğretmenlerinin yaşı ile yönetime karşı düşünceleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyeti ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu saptanmıştır.

Öğretmenlerin yaşı ile yöneticimin karar verme yeteneğine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.86'da gösterilmiştir.

Tablo 4.86. Öğretmenlerin Yaşı İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım

			≤ 35 yaş	36-50 yaş	51 ≥ yaş	Toplam
Yöneticimin karar verme yeteneği	Hiç memnun değilim	Sayı	14	18	1	33
		%	42.4	54.5	3.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	17	40	6	63
		%	27.4	62.9	9.7	100.0
	Kararsızım	Sayı	37	71	10	117
		%	30.8	60.7	8.5	100.0
	Memnunum	Sayı	82	133	27	242
		%	33.8	55.0	11.3	100.0
	Çok memnunum	Sayı	12	21	6	39
		%	30.8	53.8	15.4	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0

$x^2=5.952$ $sd=8$ $p=0.653$ $p>0.05$ *

Tablo 4.86 incelendiğinde yöneticimin karar verme yeteneği ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %27.4 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde 42.4'tür. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu belirtenlerde %53.8 iken, memnun olmadığını belirtenlerde %62.9'dur. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %3.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %15.4'tür. Öğretmenlerin yaşı ile yöneticimin karar verme yeteneği ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin yaşı ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.87'de verilmiştir.

Tablo 4.87 incelendiğinde işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu belirtenlerde %18.6 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %47.5 olarak belirlenmiştir. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %47.5 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %71.2'dir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını belirtenlerde %5.0 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %13.0'tür.

Öğretmenlerin yaşı ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Tablo 4.87. Öğretmenlerin Yaşı İle İşiyle İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım

			≤ 35 yaş	36-50 yaş	51 ≥ yaş	Toplam
İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması	Hiç memnun değilim	Sayı	19	19	2	40
		%	47.5	47.5	5.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	27	47	6	80
		%	33.8	58.8	7.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	43	54	9	106
		%	40.6	50.9	8.5	100.0
	Memnunum	Sayı	60	121	27	208
		%	28.8	58.2	13.0	100.0
	Çok memnunum	Sayı	12	42	6	60
		%	18.6	71.2	10.2	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0

$\chi^2=16.267$ $sd=8$ $p=0.039$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin yaşı ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücrete ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.88’de bulunmaktadır.

Tablo 4.88 incelendiğinde yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %26.1 iken, kararsız olduğunu belirtenlerde %40.2 olduğu görülmektedir. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %53.3 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %61.4 olduğu belirlenmişti. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %6.1 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %13.3’tür. Öğretmenlerin yaşı ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$).

Demirel (2006) sınıf öğretmenlerini yaşı ile yaptığı iş karşılığında aldığı ücret ifadesi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulgularının farklı olmasının nedeni olarak çalışmaların yapıldığı tarihler ve öğretmen gruplarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 4.88. Öğretmenlerin Yaşı İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Yaptığı iş karşılığı aldığı ücret	Hiç memnun değilim	Sayı	39	57	9	105
		%	37.1	54.3	8.6	100.0
	Memnun değilim	Sayı	40	94	19	153
		%	26.1	61.4	12.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	34	44	5	83
		%	40.2	53.7	6.1	100.0
	Memnunum	Sayı	38	72	13	123
		%	30.9	58.5	10.6	100.0
	Çok memnunum	Sayı	10	16	4	30
		%	33.3	53.3	13.3	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0

$x^2=7.830$ $sd=8$ $p=0.450$ * $p>0.05$

Öğretmenlerin yaşı ile terfi imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.89’da verilmiştir.

Tablo 4.89. Öğretmenlerin Yaşı İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Terfi imkânının olması	Hiç memnun değilim	Sa	26	32	2	60
		%	43.3	53.3	3.3	100.0
	Memnun değilim	Sa	48	55	8	111
		%	43.2	49.5	7.2	100.0
	Kararsızım	Sa	39	61	6	106
		%	36.8	57.5	5.7	100.0
	Memnunum	Sa	42	116	28	186
		%	23.3	63.0	14.7	100.0
	Çok memnunum	Sa	6	19	6	31
		%	19.4	61.3	19.4	100.0
	Toplam	Sa	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0

$x^2=29.031$ $sd=8$ $p=0.000$ * $p<0.05$

Tablo 4.89 incelendiğinde terfi imkânının olması ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu

belirtenlerde %19.4 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %43.3'tür. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %49.5 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %63.0 olduğu tespit edilmiştir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %3.3 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %19.4'tür. Öğretmenlerin yaşı ile terfi imkânının olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Öğretmenlerin yaşı ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.90 da bulunmaktadır.

Tablo 4.90. Öğretmenlerin Yaşı İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmasına İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması	Hiç memnun değilim	Sayı	5	5	-	10
		%	50.5	50.0	-	100.0
	Memnun değilim	Sayı	28	12	2	22
		%	33.3	57.1	9.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	29	33	10	72
		%	40.3	45.8	13.9	100.0
	Memnunum	Sayı	93	181	28	302
		%	30.8	59.9	9.3	100.0
	Çok memnunum	Sayı	26	52	10	88
		%	29.5	59.1	11.4	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0
$\chi^2=7.326$ $sd=8$ $p=0.502$						* $p > 0.05$

Tablo 4.90 incelendiğinde çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %29.5 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %50.5'olarak tespit edilmiştir. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %45.8 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %59.9'dur. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %9.3 iken, kararsız olduğunu belirtenlerde %13.9 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşı ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($p > 0.05$).

Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de çalışma arkadaşları önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenler uzun yıllar aynı okullarda çalışma imkanına sahip oldukları için çalışma arkadaşlarıyla daha fazla iletişim kurmakta daha fazla birlikte zaman geçirmektedirler. Ayrıca okullarda bulunan zümre öğretmenliği mekanizması da öğretmenlerin kendi zümresi olan öğretmenlerle daha etkili iletişim kurmasına neden olmaktadır.

Balcı (1985), iş doyumunda birinci etkenin iş arkadaşları olduğu ve örgütün havasının sağlıklı oluşunun iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini saptamıştır.

Öğretmenlerin yaşı ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.91’de yer almaktadır.

Tablo 4.91. Öğretmenlerin Yaşı İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım

			≤ 35	36-50	51 ≥	Toplam
			yaş	yaş	yaş	
Yaptığı işten dolayı takdir edilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	18	25	2	45
		%	40.0	55.6	4.4	100.0
	Memnun değilim	Sayı	26	42	10	78
		%	33.3	53.8	12.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	42	57	7	106
		%	39.0	54.3	6.7	100.0
	Memnunum	Sayı	67	124	24	215
		%	31.2	57.7	11.2	100.0
	Çok memnunum	Sayı	8	35	7	50
		%	16.0	70.0	14.0	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0

$x^2=12.455$ $sd=8$ $p=0.132$ * $p>0.05$

Tablo 4.91 incelendiğinde yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu belirtenlerde %16.0 olup, hiç memnun olmadığını belirtenlerde %40.0’tır. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %53.8 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %70.0 olduğu görülmektedir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %4.4 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %14.0’tür.

Öğretmenlerin yaşı ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Öğretmenlerin yaşı ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.92’de gösterilmiştir.

Tablo 4.92. Öğretmenlerin Yaşı İle Yaptığı İş Karşılığında Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım

			≤ 35 yaş	36-50 yaş	51 ≥ yaş	Toplam
Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	Memnun değilim	Sayı	17	20	1	38
		%	44.7	52.6	2.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	25	20	4	49
		%	51.0	40.8	8.2	100.0
	Memnunum	Sayı	119	243	45	407
		%	29.1	59.9	11.1	100.0
	Toplam	Sayı	161	283	50	494
		%	32.5	57.4	10.1	100.0

$x^2=13.990$ $sd=4$ $p=0.007$ * $p<0.05$

Tablo 4.92 incelendiğinde yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesine ilişkin olarak 35 yaşında ya da daha genç yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %29.1 olup, kararsız olduğunu ifade edenlerde %51.0’dır. 36-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %40.8 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %59.9 olarak belirlenmiştir. 51 yaşında ya da daha büyük yaşta olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %2.6 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %11.1’dir. Öğretmenlerin yaşı ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissine ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Öğretmenin yaşının artmasına paralel olarak başarı hislerinde artış olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin geçmiş yıllar edindikleri tecrübeleri sebebiyle ilerleyen yaşlarda kendilerini mesleki olarak daha başarılı hissettikleri düşünülmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.93’te gösterilmiştir.

Tablo 4.93. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım

		İlkokul	Ortaokul	Toplam	
Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	19	13	32
		%	59.4	40.6	100.0
	Memnun değilim	Sayı	43	18	61
		%	70.5	29.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	56	68	124
		%	45.2	54.8	100.0
	Memnunum	Sayı	128	110	238
		%	53.6	46.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	21	18	39
		%	53.8	46.2	100.0
	Toplam	Sayı	267	227	494
		%	54.0	46.0	100.0
$x^2=10.966$ $sd=4$ $p=0.027$				* $p<0.05$	

Tablo 4.93 incelendiğinde yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %45.2 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %70.5 olduğu görülmektedir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %54.8 olup, bu oranın memnun olmadığını ifade edenlerde %29.5 olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007) otel işletmelerinin yiyecek ve içecek bölümünde çalışanların yöneticilerinin çalışanları iyi yönettiğini düşündüklerini belirlemiştir.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yöneticimin karar verme yeteneğine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.94'te verilmiştir.

Tablo 4.94 incelendiğinde yöneticimin karar verme yeteneği ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını belirtenlerde %51.5 iken, çok memnun olduğunu belirtenlerde %59.0'dur. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %48.5 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %41.0'dur.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yöneticinin karar verme yeteneği ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.94. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yöneticinin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Yöneticinin karar verme yeteneği	Hiç memnun değilim	Sayı	17	16	33
		%	51.5	48.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	35	27	62
		%	56.5	43.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	62	56	118
		%	52.5	47.5	100.0
	Memnunum	Sayı	129	113	242
		%	53.3	46.7	100.0
	Çok memnunum	Sayı	23	16	39
		%	59.0	41.0	100.0
	Toplam	Sayı	267	227	494
		%	53.9	46.1	100.0
$x^2=0.760$ $sd=4$ $p=0.944$					* $p>0.05$

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.95'te verilmiştir.

Tablo 4.95 incelendiğinde işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %24.1 iken, bu oranın çok memnun olduğunu belirtenlerde %64.4 olduğu saptanmıştır. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 olup, kararsız olduğunu ifade edenlerde %53.8'dir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Öztürk ve Güzelsoydan (2001) Çukurova bölgesinde bulunan büyük mağazalarda çalışanların iş doyumuna ilişkin araştırmasında mağaza çalışanlarının büyük bir çoğunlukta yöneticilerinin alınan kararlar konusunda çalışanlarla bilgi paylaşımında bulduklarını belirlemişlerdir. Öğretmenlerin gerek ilkokulda görev

yapsın gerekse ortaokulda görev yapsın işleriyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından memnun oldukları söylenebilir.

Tablo 4.95. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle İşiyile İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
İşiyile ilgili alınan kararların uygulamaya konması	Hiç memnun değilim	Sayı	23	15	41
		%	56.1	43.9	100.0
	Memnun değilim	Sayı	45	35	80
		%	56.3	18.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	49	57	106
		%	24.1	53.8	100.0
	Memnunum	Sayı	112	96	208
		%	53.8	46.2	100.0
	Çok memnunum	Sayı	38	21	59
		%	64.4	35.6	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.0	46.0	100.0	

$x^2=5.389$ $sd=4$ $p=0.250$ * $p>0.05$

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücrete ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.96’da bulunmaktadır.

Tablo 4.96. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Yaptığı iş karşılığı aldığı ücret	Hiç memnun değilim	Sayı	55	50	105
		%	52.4	47.6	100.0
	Memnun değilim	Sayı	98	55	153
		%	64.1	18.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	34	49	83
		%	24.1	59.0	100.0
	Memnunum	Sayı	65	58	123
		%	52.8	47.2	100.0
	Çok memnunum	Sayı	15	15	30
		%	50.0	50.0	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.0	46.0	100.0	

$x^2=12.274$ $sd=4$ $p=0.015$ * $p<0.05$

Tablo 4.96 incelendiğinde yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %24.1 iken, bu oranın memnun olmadığını ifade edenlerde %64.1'e yükseldiği görülmektedir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 olup, kararsız olduğunu belirtenlerde %59.0'dur. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Karaca (2007) Ankara'da bulunan devlet ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu karşılaştırdığı çalışmasında görev yaptığı okul türü ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yavaş (2007) çalışılan okulun bulunduğu yerleşim birimi ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Bu bulgular araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile terfi imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.97'de yer almaktadır.

Tablo 4.97. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Terfi imkânının olması	Hiç memnun değilim	Sayı	25	35	60
		%	41.7	58.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	59	52	111
		%	53.2	18.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	50	57	107
		%	24.1	53.3	100.0
	Memnunum	Sayı	113	72	185
		%	60.9	39.1	100.0
	Çok memnunum	Sayı	20	11	31
		%	64.5	35.5	100.0
	Toplam	Sayı	267	227	494
		%	54.0	46.0	100.0
$\chi^2=10.857$ $sd=4$ $p=0.028$					* $p<0.05$

Tablo 4.97 incelendiğinde terfi imkânının olması ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde

%64.5 iken, kararsız olduğunu ifade edenlerde %24.1 olarak görülmektedir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %58.3'dir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile terfi imkânının olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$)

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.98'de verilmiştir.

Tablo 4.98. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmasına İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması	Hiç memnun değilim	Sayı	7	3	10
		%	70.0	30.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	11	10	21
		%	52.4	18.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	34	39	73
		%	24.1	53.4	100.0
	Memnunum	Sayı	168	134	302
		%	55.6	44.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	47	41	88
		%	53.4	25.5	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.0	46.0	100.0	
$\chi^2=3.008$ $sd=4$ $p=0.557$					* $p>0.05$

Tablo 4.98 incelendiğinde çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %24.1 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0'dir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 olup, kararsız olduğunu ifade edenlerde %53.4 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Öztürk ve Güzelsoydan (2001) Çukurova bölgesinde bulunan büyük mağazalarda çalışanların iş doyumuna ilişkin araştırmasında mağaza çalışanlarının büyük bir çoğunlukta iş arkadaşlarıyla iyi iletişim içerisinde olduklarını tespit

etmişlerdir. Günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanın iş doyumunu için iş arkadaşları ile iletişim çok önemli bir unsurdur.

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.99'da bulunmaktadır.

Tablo 4.99. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Yaptığı işten dolayı takdir edilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	24	21	45
		%	53.3	46.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	46	32	78
		%	59.0	18.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	42	64	106
		%	24.1	60.4	100.0
	Memnunum	Sayı	122	93	215
		%	56.7	43.3	100.0
	Çok memnunum	Sayı	33	17	50
		%	66.0	25.5	100.0
	Toplam	Sayı	267	227	494
		%	54.0	46.0	100.0
$\chi^2=13.158$ $sd=4$ $p=0.011$					* $p<0.05$

Tablo 4.99 incelendiğinde yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %24.1 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %66.0'dır. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 olup, kararsız olduğunu belirtenlerde %60.4 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yaptığım yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.100'de yer almaktadır.

Tablo 4.100 incelendiğinde yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesine ilişkin olarak görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %65.5 iken, kararsız olduğunu belirtenlerde %24.1 olduğu

belirlenmiştir. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %18.1 olup, kararsız olduğunu belirtenlerde %70.0 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4.100. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türü İle Yaptığı İş Karşılığında Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım

			İlkokul	Ortaokul	Toplam
Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	Hiç memnun değilim	Sayı	4	6	10
		%	40.0	60.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	13	15	28
		%	46.4	18.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	15	35	50
		%	24.1	70.0	100.0
	Memnunum	Sayı	163	133	296
		%	55.1	44.9	100.0
	Çok memnunum	Sayı	72	38	110
		%	65.5	25.5	100.0
Toplam	Sayı	267	227	494	
	%	54.0	46.0	100.0	
$\chi^2=18.978$ sd=4 p=0.001					*p<0.05

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.101’de yer almaktadır.

Tablo 4.101 incelendiğinde yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı memnun olduğunu ifade edenlerde %30.4 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde 43.8’dir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %21.9 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %38.5 olduğu görülmektedir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %24.2 iken, memnun olmadığını belirtenlerde %39.3 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Demirel (2006) sınıf öğretmenlerinin mesleğindeki hizmet süresi ile yönetime karşı düşünceleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır. Bu bulgular araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Tablo 4.101. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	14	7	11	32
		%	43.8	21.9	34.4	100.0
	Memnun değilim	Sayı	19	18	24	61
		%	31.1	29.5	39.3	100.0
	Kararsızım	Sayı	47	47	30	124
		%	37.9	37.9	24.2	100.0
	Memnunum	Sayı	73	81	84	238
		%	30.4	34.2	35.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	12	15	12	39
		%	30.8	38.5	30.8	100.0
Toplam	Sayı	165	168	161	494	
	%	33.4	34.0	32.6	100.0	

$\chi^2=9.323$ $sd=8$ $p=0.316$ * $p>0.05$

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yöneticimin karar verme yeteneğine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.102’de gösterilmiştir.

Tablo 4.102 incelendiğinde yöneticimin karar verme yeteneği ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %25.6 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde 51.5 olarak saptanmıştır. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %21.2 iken, kararsız olduğunu belirtenlerde %39.8’dir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %27.3 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %35.9’dur. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yöneticimin karar verme yeteneği ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Demirel (2006) sınıf öğretmenlerinin mesleğindeki hizmet süresi ile yönetime karşı düşünceleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Tablo 4.102. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Yöneticimin karar verme yeteneği	Hiç memnun değilim	Sayı	17	7	9	33
		%	51.5	21.2	27.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	22	20	20	62
		%	35.5	32.3	32.3	100.0
	Kararsızım	Sayı	38	47	33	118
		%	32.2	39.8	28.0	100.0
	Memnunum	Sayı	78	79	85	242
		%	32.1	32.5	35.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	10	15	14	39
		%	25.6	38.5	35.9	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0

$\chi^2=9.195$ $sd=8$ $p=0.326$ * $p>0.05$

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.103'te bulunmaktadır.

Tablo 4.103 incelendiğinde işimle işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu belirtenlerde %16.9 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde 56.1 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %24.4 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %49.2'dir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %19.5 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %35.1'dir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Tablo 4.103. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle İşiyile İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
İşiyile ilgili alınan kararların uygulamaya konması	Hiç memnun değilim	Sayı	23	10	8	41
		%	56.1	24.4	19.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	28	24	28	80
		%	35.0	30.0	35.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	43	31	32	106
		%	40.6	29.2	30.2	100.0
	Memnunum	Sayı	61	74	73	208
		%	29.3	35.6	35.1	100.0
	Çok memnunum	Sayı	10	29	20	59
		%	16.9	49.2	33.9	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0

$x^2=23.072$ $sd=8$ $p=0.003$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücrete ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.104'te yer almaktadır.

Tablo 4.104. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Yaptığı iş karşılığı aldığı ücret	Hiç memnun değilim	Sayı	43	34	28	105
		%	41.0	32.4	26.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	40	56	57	153
		%	41.0	36.6	37.3	100.0
	Kararsızım	Sayı	31	24	28	83
		%	37.3	29.9	33.7	100.0
	Memnunum	Sayı	41	42	40	123
		%	33.3	34.1	32.5	100.0
	Çok memnunum	Sayı	10	12	8	30
		%	33.3	40.0	26.7	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0

$x^2=8.436$ $sd=8$ $p=0.392$ * $p>0.05$

Tablo 4.104 incelendiğinde yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnunum ve memnun olduğunu ifade edenlerde %33.3 iken, hiç memnun olmadığını ya da memnun olmadığını ifade edenlerde %41.0 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı kararsız olduğunu belirtenlerde %29.9 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %40.0'tır. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ya da çok memnun olduğunu belirtenlerde %26.7 olup, memnun olmadığını belirtenlerde %49.2'dir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Demirel (2006) sınıf öğretmenlerinin mesleğindeki hizmet süresi ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırmalardan elde edilen bulguların farklı olmasının çalışmanın yapıldığı tarihlerin, ölçeklerin ve öğretmen grubunun farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile terfi imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.105'te gösterilmiştir.

Tablo 4.105. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			≤ 13 yıl	14-22 yıl	23 ≥ yıl	Toplam
Terfi imkânının olması	Hiç memnun değilim	Sayı	32	14	14	60
		%	53.3	23.3	23.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	48	33	31	112
		%	43.2	29.7	27.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	36	39	32	107
		%	33.6	36.5	29.9	100.0
	Memnunum	Sayı	42	70	72	184
		%	22.8	38.0	39.1	100.0
	Çok memnunum	Sayı	7	12	12	31
		%	22.6	38.7	38.7	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0

$\chi^2=27.098$ sd=8 p=0.001

*p<0.05

Tablo 4.105 incelendiğinde terfi imkânının olması ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %22.6 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde 53.3'tür. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %23.3 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %38.7 olarak belirlenmiştir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %23.3 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %39.1'dir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile terfi imkânının olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Erel (2004), mesleki deneyim değişkenine göre terfi faktörü açısından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlemiştir.

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.106'da verilmiştir.

Tablo 4.106. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmasına İlişkin Dağılım

			≤ 13 yıl	14-22 yıl	23 ≥ yıl	Toplam
Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması	Hiç memnun değilim	Sayı	7	2	1	10
		%	70.0	20.0	10.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	8	7	6	21
		%	38.1	33.3	28.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	29	22	22	73
		%	39.7	30.1	30.1	100.0
	Memnunum	Sayı	99	98	105	302
		%	32.8	32.5	34.8	100.0
	Çok memnunum	Sayı	22	39	27	88
		%	25.0	44.3	30.7	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0
$\chi^2=13.128$ $sd=8$ $p=0.108$						* $p>0.05$

Tablo 4.106 incelendiğinde çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu belirtenlerde %25.0 iken, hiç memnun olmadığını

belirtenlerde %70.0 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %20.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %44.3 olarak tespit edilmiştir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %10.0 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %34.8'dir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Demirel (2006) sınıf öğretmenlerinin hizmet süresi ile insan ilişkileri ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığını belirlemiştir. Bu bulgu araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.107'de bulunmaktadır.

Tablo 4.107. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Yaptığı işten dolayı takdir edilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	22	12	11	45
		%	48.9	26.7	24.4	100.0
	Memnun değilim	Sayı	32	22	24	78
		%	41.0	28.2	30.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	37	39	30	106
		%	34.9	36.8	28.3	100.0
	Memnunum	Sayı	66	72	77	215
		%	30.7	33.5	35.8	100.0
	Çok memnunum	Sayı	8	23	19	50
		%	16.0	46.0	38.0	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0

$\chi^2=16.251$ sd=8 p=0.039

*p<0.05

Tablo 4.107 incelendiğinde yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %16.0 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %48.9'dur. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %26.7 iken, çok memnun

olduğunu ifade edenlerde %46.0'dır. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %24.4 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %38.0 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.108'de yer almaktadır.

Tablo 4.108. Öğretmenlerin Mesleğindeki Hizmet Süresi İle Yaptığı İş Karşılığında Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım

			≤ 13	14-22	23 ≥	Toplam
			yıl	yıl	yıl	
Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	Hiç memnun değilim	Sayı	5	3	2	10
		%	50.0	30.0	20.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	16	7	5	28
		%	57.1	25.0	17.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	24	15	11	50
		%	48.0	30.0	22.0	100.0
	Memnunum	Sayı	90	97	109	296
		%	30.4	32.8	36.8	100.0
	Çok memnunum	Sayı	30	46	34	110
		%	27.3	41.8	30.9	100.0
	Toplam	Sayı	165	168	161	494
		%	33.4	34.0	32.6	100.0

$\chi^2=19.626$ $sd=8$ $p=0.012$ * $p<0.05$

Tablo 4.108 incelendiğinde yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesine ilişkin olarak 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %27.3 olup, memnun olmadığını ifade edenlerde %57.1 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğinde hizmet süresi 14 ile 22 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %25.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %41.8'dir. 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %17.9 olup, memnun olduğunu ifade edenlerde %36.8 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresi ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.109’da gösterilmiştir.

Tablo 4.109. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım

			Kendi	Özür grubu	
			İsteği	Norm Fazlası	Toplam
			İle	Diğer	
Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi	Hiç memnun değilim	Sayı %	17 53.1	15 46.9	32 100.0
	Memnun değilim	Sayı %	47 77.0	14 23.0	61 100.0
	Kararsızım	Sayı %	82 66.1	42 33.9	124 100.0
	Memnunum	Sayı %	166 69.6	72 30.4	238 100.0
	Çok memnunum	Sayı %	31 79.5	8 20.5	39 100.0
	Toplam	Sayı %	343 69.4	151 30.6	494 100.0

$x^2=8.166$ $sd=4$ $p=0.086$ * $p>0.05$

Tablo 4.109 incelendiğinde yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %53.1 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %79.5’tir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %23.0 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %46.9’dur. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yöneticimin karar verme yeteneğine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.110’da verilmiştir.

Tablo 4.110 incelendiğinde yöneticimin karar verme yeteneği ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %57.6 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %76.9 olarak belirlenmiştir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile

çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade belirtenlerde %23.1 iken, hiç memnun olmadığını belirtenlerde %42.4 olarak görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yöneticimin karar verme yeteneği ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.110. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım

			Kendi İsteği İle	Özür grubu Norm Fazlası Diğer	Toplam
Yöneticimin karar verme yeteneği	Hiç memnun değilim	Sayı %	19 57.6	14 42.4	33 100.0
	Memnun değilim	Sayı %	41 66.1	21 33.9	62 100.0
	Kararsızım	Sayı %	85 72.0	33 28.0	118 100.0
	Memnunum	Sayı %	167 69.2	74 30.8	241 100.0
	Çok memnunum	Sayı %	31 76.9	9 23.1	40 100.0
	Toplam	Sayı %	343 69.4	151 30.6	494 100.0
$\chi^2=3.908$ $sd=4$ $p=0.419$					* $p>0.05$

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.111’de bulunmaktadır.

Tablo 4.111 incelendiğinde işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %53.7 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %83.1’dir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %16.9 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %46.3 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Tablo 4.111. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle İşiyile İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım

			Kendi	Özür grubu	Toplam
			İsteği	Norm Fazlası	
			İle	Diğer	
İşiyile ilgili alınan kararların uygulamaya konması	Hiç memnun değilim	Sayı	22	19	41
		%	53.7	46.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	50	30	80
		%	62.5	37.5	100.0
	Kararsızım	Sayı	64	42	106
		%	60.4	39.6	100.0
	Memnunum	Sayı	158	50	208
%		76.0	24.0	100.0	
Çok memnunum	Sayı	49	10	59	
	%	83.1	16.9	100.0	
Toplam	Sayı	343	151	494	
	%	69.4	30.6	100.0	

$x^2=20.047$ $sd=4$ $p=0.000$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücrete ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.122’de yer almaktadır.

Tablo 4.112. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım

			Ken	Özür grubu	Toplam
			di	Norm Fazlası	
			İsteğ	Diğer	
Yaptığı iş karşılığı aldığı ücret	Hiç memnun değilim	Sayı	63	42	105
		%	60.0	40.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	112	41	153
		%	73.2	26.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	58	25	83
		%	69.9	30.1	100.0
	Memnunum	Sayı	87	36	123
%		70.7	29.3	100.0	
Çok memnunum	Sayı	23	7	30	
	%	76.7	23.3	100.0	
Toplam	Sayı	343	151	494	
	%	63	42	105	

$x^2=6.272$ $sd=4$ $p=0.180$ * $p>0.05$

Tablo 4.112 incelendiğinde yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %60.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %76.7'dir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %23.3 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %40.0 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile terfi imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.113'te gösterilmiştir.

Tablo 4.113. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			Kendi İsteği İle	Özür grubu Norm Fazlası Diğer	Toplam
Terfi imkânının olması	Hiç memnun değilim	Sayı	38	22	60
		%	63.3	36.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	69	42	111
		%	62.2	37.8	100.0
	Kararsızım	Sayı	74	33	107
		%	69.2	30.8	100.0
	Memnunum	Sayı	136	49	185
		%	73.4	26.6	100.0
	Çok memnunum	Sayı	26	5	31
		%	83.9	16.1	100.0
Toplam	Sayı	343	151	494	
	%	69.4	30.6	100.0	
$\chi^2=8.199$		sd=4	p=0.085	*p>0.05	

Tablo 4.113 incelendiğinde terfi imkânının olması ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %62.2 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %83.9'dur. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %16.1 olup, memnun olmadığını ifade edenlerde %37.8 olarak belirlenmiştir.

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile terfi imkânının olması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.114'te bulunmaktadır.

Tablo 4.114. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmasına İlişkin Dağılım

			Özür grubu		Toplam
			Kendi İsteği İle	Norm Fazlası Diğer	
Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması	Hiç memnun değilim	Sayı	3	7	10
		%	30.0	70.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	15	6	21
		%	71.4	28.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	52	21	73
		%	71.2	28.8	100.0
	Memnunum	Sayı	207	95	302
		%	68.5	31.5	100.0
	Çok memnunum	Sayı	66	22	88
		%	75.0	25.0	100.0
Toplam	Sayı	343	151	494	
	%	69.4	30.6	100.0	

$x^2=8.875$ $sd=4$ $p=0.064$ * $p>0.05$

Tablo 4.114 incelendiğinde çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %30.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %75.0 olarak tespit edilmiştir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %25.5 olup, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.115'te yer almaktadır.

Tablo 4.115. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım

			Kendi	Özür grubu	Toplam
			İsteği İle	Norm Fazlası	
Yaptığı işten dolayı takdir edilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	4	2	6
		%	66.7	33.3	100.0
	Memnun değilim	Sayı	9	12	21
		%	42.9	57.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	35	14	49
		%	71.4	28.6	100.0
	Memnunum	Sayı	210	95	305
		%	68.9	31.1	100.0
	Çok memnunum	Sayı	85	28	113
		%	75.2	24.8	100.0
	Toplam	Sayı	343	151	494
		%	69.4	30.6	100.0
$x^2=8.934$ $sd=4$ $p=0.063$					* $p>0.05$

Tablo 4.115 incelendiğinde yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı memnun olmadığını ifade edenlerde %42.9 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %75.2'dir. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnun olduğunu ifade edenlerde %24.8 iken, memnun olmadığını ifade edenlerde %57.1'dir. Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.116'da gösterilmiştir.

Tablo 4.116 incelendiğinde yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesine ilişkin olarak kendi isteği ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %30.0 olup, çok memnunum ve memnun olduğunu ifade edenlerde %70.9'olarak bulunmuştur. Özür grubu, norm fazlası ya da diğer öğretmen atamaları ile çalıştığı okula atanmış olan öğretmenlerin oranı çok memnunum ve memnun olduğunu ifade edenlerde %29.1 iken, hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0 olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin çalıştığı okula atanma şekli ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesi arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.116. Öğretmenlerin Çalıştığı Okula Atanma Şekli İle Yaptığı İş Karşılığında Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım

			Özür grubu		Toplam
			Kendi İsteği İle	Norm Fazlası Diğer	
Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	Hiç memnun değilim	Sayı	3	7	10
		%	30.0	70.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	17	11	28
		%	60.7	39.3	100.0
	Kararsızım	Sayı	35	15	50
		%	70.0	30.0	100.0
	Memnunum	Sayı	210	86	296
	%	70.9	29.1	100.0	
	Çok memnunum	Sayı	78	32	110
		%	70.9	29.1	100.0
	Toplam	Sayı	343	151	494
		%	69.4	30.6	100.0

$\chi^2=8.769$ $sd=4$ $p=0.067$ * $p>0.05$

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 117’de verilmiştir.

Tablo 4.117 incelendiğinde yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %46.9 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %84.6’dır. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %53.1 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %15.4 olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Tablo 4.117. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yöneticimin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	15	17	32
		%	46.9	53.1	100.0
	Memnun değilim	Sayı	42	18	60
		%	70.0	30.0	100.0
	Kararsızım	Sayı	78	47	125
		%	62.9	37.1	100.0
	Memnunum	Sayı	193	45	238
		%	81.4	18.6	100.0
	Çok memnunum	Sayı	33	6	39
		%	84.6	15.4	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.3	26.7	100.0
$\chi^2=28.991$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yöneticimin karar verme yeteneğine ifadesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.118’de bulunmaktadır.

Tablo 4.118 incelendiğinde yöneticimin karar verme yeteneği ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %48.5 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %89.7 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %51.5 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %10.3’tür.

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yöneticimin karar verme yeteneği ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır (p<0.05).

Tablo 4.118. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yöneticimin Karar Verme Yeteneğine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Yöneticimin karar verme yeteneği	Hiç memnun değilim	Sayı	16	17	33
		%	48.5	51.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	38	23	61
		%	62.3	37.7	100.0
	Kararsızım	Sayı	80	39	119
		%	67.5	32.5	100.0
	Memnunum	Sayı	192	50	242
		%	79.6	20.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	35	4	39
		%	89.7	10.3	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.3	26.7	100.0
$\chi^2=26.362$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.119’da yer almaktadır.

Tablo 4.119 incelendiğinde ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %43.9 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %93.2’dir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %56.1 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %6.8’dir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur (p<0.05).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 4.119. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle İşiyile İlgili Alınan Kararların Uygulamaya Konmasına İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
İşiyile ilgili alınan kararların uygulamaya konması	Hiç memnun değilim	Sayı	18	23	41
		%	43.9	56.1	100.0
	Memnun değilim	Sayı	43	36	79
		%	54.4	45.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	69	37	106
		%	65.1	34.9	100.0
	Memnunum	Sayı	176	33	209
		%	84.5	15.5	100.0
	Çok memnunum	Sayı	55	4	59
		%	93.2	6.8	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.2	26.8	100.0
$\chi^2=61.260$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücrete ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.120’de gösterilmiştir.

Tablo 4.120 incelendiğinde yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %50.5 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %93.3 olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %49.5 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %6.7’dir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (p<0.05).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 4.120. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yaptığı İş Karşılığı Aldığı Ücrete İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Yaptığı iş karşılığı aldığı ücret	Hiç memnun değilim	Sayı	53	52	105
		%	50.5	49.5	100.0
	Memnun değilim	Sayı	107	45	152
		%	70.4	29.6	100.0
	Kararsızım	Sayı	63	19	82
		%	76.8	23.2	100.0
	Memnunum	Sayı	110	15	125
		%	88.6	11.4	100.0
	Çok memnunum	Sayı	28	2	30
		%	93.3	6.7	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.2	26.8	100.0
$\chi^2=49.867$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile terfi imkânının olmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.121’de verilmiştir.

Tablo 4.121 incelendiğinde terfi imkânının olması ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %48.3 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %96.8 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %51.7 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %13.2’dir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile terfi imkânının olması ifadesine arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir (p<0.05).

Tablo 4.121. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Terfi İmkânının Olmasına İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Terfi imkânının olması	Hiç memnun değilim	Sayı	29	31	60
		%	48.3	51.7	100.0
	Memnun değilim	Sayı	75	36	111
		%	67.3	32.7	100.0
	Kararsızım	Sayı	73	33	106
		%	68.9	31.1	100.0
	Memnunum	Sayı	154	32	186
	%	83.2	16.8	100.0	
	Çok memnunum	Sayı	30	1	31
		%	96.8	13.2	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.1	26.9	100.0

$x^2=39.887$ $sd=4$ $p=0.000$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmasına ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.122’de bulunmaktadır.

Tablo 4.122 incelendiğinde çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %30.0 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %81.6’dır. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0 iken, memnun olduğunu ifade edenlerde %24.3’tür. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesine arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması ifadesine arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Bu bulgu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Tablo 4.122. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Anlaşmasına İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması	Hiç memnun değilim	Sayı	3	7	10
		%	30.0	70.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	12	9	21
		%	57.1	42.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	46	27	73
		%	63.0	37.0	100.0
	Memnunum	Sayı	229	74	303
	%	75.7	24.3	100.0	
	Çok memnunum	Sayı	71	16	87
		%	81.6	28.4	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.2	26.8	100.0

$\chi^2=20.252$ $sd=4$ $p=0.000$ * $p<0.05$

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.123'te verilmiştir.

Tablo 4.123 incelendiğinde yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %35.6 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %92.0 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %64.4 olup, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %8.0'dir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Demirel (2006) sınıf öğretmenlerinin okul idaresinin yaptığı çalışmaları görmekte ve takdir etmekte ifadesinde orta düzeyde doyum yaşadıklarını tespit etmiştir.

Tablo 4.123. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yaptığı İşten Dolayı Takdir Edilmesine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Yaptığı işten dolayı takdir edilmesi	Hiç memnun değilim	Sayı	16	29	45
		%	35.6	64.4	100.0
	Memnun değilim	Sayı	40	37	77
		%	51.9	48.1	100.0
	Kararsızım	Sayı	79	26	105
		%	75.2	24.8	100.0
	Memnunum	Sayı	180	37	217
		%	83.3	16.7	100.0
	Çok memnunum	Sayı	46	4	50
		%	92.0	8.0	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.2	26.8	100.0
$\chi^2=70.497$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissine ilişkin dağılım ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.124'te bulunmaktadır.

Tablo 124 incelendiğinde yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesine ilişkin olarak seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %30.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %81.7'dir. Öğretmenlik mesleğini tekrar seçmeyeceğini belirten öğretmenlerin oranı hiç memnun olmadığını ifade edenlerde %70.0 iken, çok memnun olduğunu ifade edenlerde %18.3'dir. Öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır (p<0.05).

Akkan (2008) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslek okullarında çalışan öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadesine arasında anlamlı ilişki olmadığını saptamıştır. Bulgularda görülen bu farklılaşmanın uygulamanın farklı seviyedeki okullarda yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 4.124. Öğretmenlerin Seçme Şansı Olsa Tekrar Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeme Durumu İle Yaptığı İş Karşılığında Duyduğu Başarı Hissine İlişkin Dağılım

			Tekrar seçerim	Tekrar seçmem	Toplam
Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	Hiç memnun değilim	Sayı	3	7	10
		%	30.0	70.0	100.0
	Memnun değilim	Sayı	9	19	28
		%	32.1	67.9	100.0
	Kararsızım	Sayı	29	21	50
		%	58.0	42.0	100.0
	Memnunum	Sayı	231	66	297
		%	78.0	22.0	100.0
	Çok memnunum	Sayı	89	20	109
		%	81.7	18.3	100.0
	Toplam	Sayı	361	133	494
		%	73.2	26.8	100.0
$\chi^2=46.813$ sd=4 p=0.000					*p<0.05

4.4.3. Genel İş Doyumu

Bu bölümde, araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyet durumu, yaş grubu, görev yaptığı okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi, görev yaptığı okula atanma şekli, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu değişkenleri ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasındaki ilişki Ki-kare testi ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyini ortaya koyabilmek için içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumunu toplam puan ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyet durumu, yaş grubu, görev yaptığı okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi, görev yaptığı okula atanma şekli, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu değişkenleri ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında ilişki olup olmadığına ilişkin genel iş doyum puanı ortalamaları ve Ki-kare testi sonuçları Tablo 4.125'te verilmiştir.

Tablo 4.125. Öğretmenlere İlişkin Bazı Değişkenlerin Dağılımı

	Genel iş doyum puanı ortalaması	Ki-kare
Cinsiyet durumu		$\chi^2=66.549$
Erkek	3.64 ±0.55	sd=4
Kadın	3.87±0.53	p= 0.137
Yaş grubu		$\chi^2=20.391$
≤35	3.60±0.46	sd=4
36-50	3.61±0.60	p= 0.161
51≥	3.64±0.56	
Görev yaptığı okul türü		$\chi^2=47.285$
İlkokul	3.67±0.53	sd=4
Ortaokul	3.58±0.60	p= 0.761
Öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi (yıl)		$\chi^2=26.238$
≤ 13	3.43±0.54	sd=4
14-22	3.65±0.55	p= 0.458
23 ≥	3.74±0.65	
Görev yaptığı okula atama şekli		$\chi^2=47.285$
Kendi isteği ile	3.86±0.61	sd=2
Özür grubu atamaları ile	3.51±0.44	p=0.761
Norm fazlası atamaları ile	3.58±0.55	
Diğer	3.64±0.52	
Seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu		$\chi^2=25.274$
Tekrar seçerim	3.79±0.57	sd=4
Tekrar seçmem	3.61±0.49	p= 0.000

*p<0.05

Tablo 4.125’de görüldüğü gibi kadın öğretmenlerin genel iş doyum puanı ortalaması (3.87), erkek öğretmenlerin genel iş doyum puanı ortalamasından (3.64) yüksektir. Öğretmenin cinsiyeti ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur (p>0.05).

Uslu (1999), Ağan (2002), Tellioğlu (2004), Demirel (2006), Ekinci (2006), Canbay (2007), Ayan vd. (2009), Çelik (2010), Başer ve Özel (2011) ve Sat (2011) öğretmenin cinsiyeti ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olmadığını belirlemişlerdir. Derin (2007) sağlık personelinin cinsiyet durumu ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır. Dönmez (2007) seyahat işletmelerinde çalışanların iş doyumunu düzeylerinin ölçülmesine ilişkin

çalışmalarında cinsiyet ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olmadığını tespit etmiştir. Yapılan çalışmalar bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Şahin (1999), Sarpkaya (2000), Karaca (2007), Akkan (2008), Izgar (2008), öğretmenin cinsiyeti ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamışlardır. Bilgiç (1998), Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarda yaptığı araştırmasında cinsiyet ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir.

Tablo 4.125’te görüldüğü gibi 50 yaşında ve daha büyük yaştaki öğretmenlerin genel iş doyum puanı ortalaması (3.64), 35 yaşında ya da daha genç yaşta (3.60) ve 36-50 yaş grubunda (3.61) olan öğretmenlerin genel iş doyum puanı ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenin yaşı ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Ağan (2002), Ekinci (2006), Canbay (2007), Ayan vd. (2009), Şahin ve Dursun (2009), Adıgüzel vd.(2011) de öğretmenlerin yaşı ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olmadığını belirlemişlerdir.

Araştırmaya alınan öğretmenlerden görev yaptığı okul türü ilkökul olanların genel iş doyum puanı ortalaması (3.67), görev yaptığı okul türü ortaokul olanlardan (3.58) daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenin görev yaptığı okul türü ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olmadığı anlaşılmaktadır ($x^2=47.285$, $sd=4$, $p=0.761$). Sarpkaya (2000), öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır ($p<0.05$).

Tablo 4.125 incelendiğinde 13 yıl ya da daha az süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin genel iş doyum ortalamasının (3.43), 23 yıl ya da daha fazla süredir öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenlerin genel iş doyum ortalamasından (3.74) daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresine bakıldığında gruplarının aritmetik ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve iş doyum düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Ağan (2002), Aliyev (2004), Telliöğlu (2004), Ekinci (2006), Canbay (2007), Ayan vd. (2009), öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki hizmet süreleri ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki bulunmadığını belirlemişlerdir. Derin (2007), sağlık personelinin meslekte toplam çalışma süresi ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Şahin (1999), Izgar (2008), Akkan (2008), Adıgüzel vd.(2011), Sat (2011), öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki hizmet süreleri ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Görev yaptığı okula atanma şekli kendi isteği ile olan öğretmenlerin genel iş doyum puanı ortalaması (3.86), özür grubu atamaları (3.51), norm fazlası atamalar (3.58) ve diğer atamalar (3.64) iş doyumunu toplam puan ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenin görev yaptığı okula atanma şekli ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

Tablo 4.125'te yer aldığı gibi seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçeceğini ifade eden öğretmenlerin genel iş doyum puanı ortalaması (3.79), seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçmeyeceğini ifade edenlerin genel iş doyum puanı ortalamasından (3.61) daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile genel iş doyum puanı ortalamaları arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Telliöğlu (2004), İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan öğretmenlerin ücret ve personel alt boyutlarında iş doyumunun düşük olduğunu bulmuştur.

Öğretmenin içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumunu toplam puan ortalaması ve standart sapma değerleri Tablo 4.126'da verilmiştir.

Tablo 4.126. Öğretmenlerin İçsel İş Doyumu, Dışsal İş Doyumu ve Genel İş Doyumu Toplam Puan Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama Puan	Standart Sapma
İçsel iş doyumunu	3.83	0.56
Dışsal iş doyumunu	3.36	0.69
Genel iş doyumunu	3.63	0.56

Tablo 4.126'da görüldüğü gibi araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin içsel iş doyumunu toplam puan ortalaması 3.83 ± 0.56 , dışsal iş doyumunu toplam puan ortalaması 3.36 ± 0.69 ve genel iş doyum puan ortalaması 3.63 ± 0.56 olarak belirlenmiştir. Bu sonuca göre, araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin içsel iş doyumunun genel iş doyumunu ve dışsal iş doyumundan yüksek olduğu ifade edilebilir. Aynı zamanda içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenilebilir.

Sarpkaya (2000), liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu incelediği çalışmasında genel olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu saptamıştır. Çelik (2003), Fen bilgisi, fizik, kimya ve biyoloji öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerin orta seviyede olarak belirlemiştir. Cambaz (2005), Manisa kent merkezinde çalışan ebelerin iş doyumunu ve hizmete yansımalarını incelediği çalışmasında ebelerin genel iş doyumun düşük olduğunu tespit etmiştir. Demirel (2006), Denizli ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerini orta iş doyum düzeyinde bulmuştur. Gergin (2006), Çorum ilinde görevli ilköğretim okulu öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğunu saptamıştır. Yavaş (2007), kent merkezinde ve kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin meslekleriyle ilgili orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir.

Derin (2007), Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörleri incelediği çalışmasında sağlık personelinin orta düzeyde içsel iş doyumunu, düşük düzeyde dışsal iş doyumunu ve orta düzeyde genel iş doyumunu yaşadıklarını saptamıştır. Gençtürk (2008), Zonguldak ilinde görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin yüksek iş doyum düzeyinde olduğunu belirlemiştir. Yapılan bu çalışmaların araştırma bulgularını desteklediği görülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Sonuç

Bu bölümde, Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacı ile planlanan ve yürütülen çalışmadan elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

5.1.1. Öğretmene İlişkin Demografik Özellikler

Öğretmene ilişkin demografik özellikler öğretmene ilişkin özellikler ve öğretmenin ailesine ilişkin özellikler kapsamında incelenmiş olup sonuçları şu şekilde şekildedir.

5.1.1.1. Öğretmene İlişkin Bilgiler

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin yarısından çoğunun kadın, yarısından fazlası 36-50 yaş grubunda olup, çoğunluğunun eğitim fakültesi mezunu olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun evli, çok azının ek iş yaptığı tespit edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin yarısından fazlasının yaşadığı şehrin kendi memleketi olan Denizli olduğu ve yarından biraz fazlasının ilkokulda görev yaptığı bulunmuştur.

5.1.1.2. Öğretmenin Ailesine İlişkin Bilgiler

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin eşlerinin çoğunun lisans mezunu, yarısından biraz fazlasının 36-50 yaş grubunda, yarıya yakınının öğretmen olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin çoğunluğunun çocuk sahibi olduğu, çocuğu olan öğretmenlerde 2 çocuğa sahip olanların çoğunlukta olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin büyük bir kısmının konut ve otomobil sahibi oldukları tespit edilmiştir.

5.1.2. Öğretmenin Çalışma Koşullarına İlişkin Özellikler

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin çoğunluğunun 14-22 yıldır öğretmenlik mesleğini yaptığı, 8-15 yıldır Denizli’de çalışanların çoğunlukta olduğu ve yarıya yakınının 2 yıl ya da daha kısa süredir aynı okulda çalıştığı saptanmıştır. Öğretmenlerin yarıya yakınının okula özel otomobilleri ile ulaşım sağladıkları tespit edilmiştir.

5.1.3. Öğretmenin Mesleğine İlişkin Özellikler

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun mesleğini kendi istekleri ile seçtiği, yarısından fazlasının görev yaptığı okula kendi isteği ile atandığı bulunmuştur. Öğretmenlerin büyük bir kısmının öğretmen kariyer basamağında olduğu, uzman öğretmen kariyer basamağında olan öğretmenlerde sınıf öğretmenlerinin çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin yarısına yakınının son bir yıl içerisinde 1-2 hizmet içi eğitim faaliyetine katıldığı, yarısından fazlasının bilişim teknolojileri alanında hizmet içi eğitim almak istediği, büyük bir kısmının seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçmek istediği tespit edilmiştir.

5.1.4. Öğretmenin İş Doyumu

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin iş doyumu içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve genel iş doyumu olarak ele alınmış olup, sonuçları şu şekilde şekildedir.

5.1.4.1. İçsel İş Doyumu

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin içsel iş doyumu incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyeti ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ve vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin yaşı ile beni her zaman meşgul etmesi, bağımsız çalışma imkânının olması, ara sıra değişik şeyler yapabilmesi, toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi, vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi, garantili bir gelecek sağlaması, öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi, yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması, fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini vermesi ve çalışma şartları ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile beni her zaman meşgul etmesi, bağımsız çalışma imkânının olması, öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi, yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması, fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini vermesi ve mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı vermesinden ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi ile beni her zaman meşgul etmesi, bağımsız çalışma imkânının olması, ara sıra değişik şeyler yapabilmesi, toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi, vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi, garantili bir gelecek sağlaması, öğrencileri yönlendirme fırsatı vermesi, yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması, fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini vermesi ve çalışma şartları ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin görev yaptığı okula atanma şekli ile beni her zaman meşgul etmesi, bağımsız çalışma imkânının olması, ara sıra değişik şeyler yapabilmesi, toplumda fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini vermesi ve mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı vermesinden ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile içsel doyum maddelerinin herbiri arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

5.1.4.2. Dışsal İş Doyumu

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin dışsal iş doyumunu incelendiğinde öğretmenlerin yaşı ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, terfi imkânının olması, yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin görev yaptığı okul türü ile yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi, yaptığı iş karşılığı aldığı ücret, terfi imkânının olması, yaptığı işten dolayı takdir edilmesi, yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, terfi imkânının olması, yaptığı işten dolayı takdir edilmesi, yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin görev yaptığı okula atanma şekli ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, ifadesi arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile dışsal doyum maddelerinin herbiri arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

5.1.4.4. Genel İş Doyumu

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin genel iş doyumunu incelendiğinde; öğretmenin cinsiyeti, yaşı, görev yaptığı okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi ve görev yaptığı okula atanma şekli ile genel iş doyum puan ortalaması arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur. Öğretmenin seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile genel iş doyum puanı ortalaması arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin içsel iş doyumu toplam puan ortalamasının dışsal iş doyumu toplam puan ortalaması ve genel iş doyum puan ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre, öğretmenlerin içsel iş doyumunun dışsal iş doyumu ve genel iş doyumundan yüksek olduğu ifade edilebilir. Aynı zamanda içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve genel iş doyumu düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenilebilir.

5.2. Öneriler

Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacı ile planlanan ve yürütülen araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler yapılabilir.

- Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaları teşvik edilmelidir.
- Öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora eğitimi almaları desteklenmelidir. Yüksek lisans ve doktora eğitimi almakta olan öğretmenlere eğitimleri süresinde ücretli izin hakkı verilmeli ya da eğitim kurumunun bulunduğu yerleşim biriminde eğitim süresince görev yapma hakkı verilmelidir.
- Milli Eğitim Bakanlığı personeli için yeni bir ödüllendirme sistemi geliştirilerek adil bir ödüllendirme sistemi oluşturulmalıdır.
- Okullarda karar alma süreçlerinde öğretmenlerin görüşleri dikkate alınmalıdır.
- Öğretmenlik mesleğinde kariyer sistemi getirilmeli ve kariyer sistemine bağlı olarak terfi imkânı verilmelidir.
- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından eylem planı hazırlanarak öğretmenlerin sosyal statüsünü yükseltecek çalışmalar yapılmalıdır.
- Okulların yöneticileri eğitim yönetimi alanında ya da en az yüksek lisans düzeyinde eğitim almış profesyonel eğitim çalışanları arasından atanmalıdır
- Öğretmenlerin ücretleri (maaş+ek ders) tekrar gözden geçirilerek refah düzeyleri arttırılmalıdır.
- Okullarımızın içinde buldukları fiziki koşulların, araç ve gereçlerinin iyileştirilmesi, donatım eksikliklerinin giderilmesi gerekmektedir.
- Okullarda öğretmenlerin kendilerini rahat bir şekilde ifade etmelerine olanak sağlayacak demokratik bir yönetim anlayışı oluşturulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M. Ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4),49-74.
- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4),1-25.
- Akkan, Ö. (2008). Milli eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu açısından karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Anonim. İlköğretim ve Eğitim Kanunu. (2012). T.C. Resmi Gazete, 6287, 30 Mart 2012.
- Anonim. Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973). T.C. Resmi Gazete, 14574, 24 Haziran 1973.
- Anonim. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. (2010). T.C. Resmi Gazete, 27573, 06 Mayıs 2010.
- Anonim. Türk Dil Kurumu. (2011). Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Anonim. Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. (2012). T.C. Resmi Gazete 28360, 21 Temmuz 2012
- Armstrong, M. (1983). *Personel Management Practice*. FourthEdition, London: Kogan Page Limited.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. (2. Basım). Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Aydın, M. (1998). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, G. (1989). *Özendirme kuramlarının işgören verimliliği ile ilişkilendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başer, U. M. ve Özel, A. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin iş doyum düzeyleri. *e-International Journal Of Educational Research*, Vol. 4;47-62. Web: <http://e-ijer.com/ijer/index.php/files/article/view/4.1.0> adresinden 15 Şubat 2013'te alınmıştır.
- Baycan, A. (1985), *An analysis of several aspects of job satisfact on between different occupational groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, C. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayın.
- Bektaş, H. (2003). *İş doyum düzeyi farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal caharacteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*. 132(5), 549-557.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (4. Basım), İstanbul: Beta Yayınevi.
- Budak, G. (1999). *İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol*. İzmir: İzmir Ticaret Odası Yayınları.
- Cambaz, S. (2005). *Manisa kent merekezinde çalışan ebelerin iş doyumunu ve hizmete yansımaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve Davranışı*. (4.baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çarıkçı, İ.H.(2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95.
- Çelik, B. (2010). *Özel okullarda ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı*. (Çev. Kemal Tosun). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. (Eserin orijinali 1977'de yayımlandı).
- Dawis, R. V., Weiss, D. J. & England, G. W. (1967). *Manuel for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Derin, N. (2007). *Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İzmit.
- Dönmez, B. (2007). *Seyahat acentesinde çalışan işgörenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyum ve iş stresinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Erdem, F. (1996). *İşletme kültürü*. Ankara: Friedrich- Naumann Vakfı Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Dönence Basım Yayın Hizmetleri.
- Erel, E. (2004). *İlköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, V. (2006). Üç boyutlu bir yaklaşım olarak örgütsel tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(10), 40-51.
- Eroğlu, F. (2006). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

- Ertürk, S. (1994). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Gençer, A. (2002). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations (7th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gülay, H. E. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gülten, İ. (1990). *Çalışanların iş doyumuna üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu: Malatya ili örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Halis, M. (1998). *Toplam kalite uygulamalarında müşteri tatminini etkileyen faktörler ve bir uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Halis, M. (2000). *Toplam kalite yönetimi*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Hışman, Y. (2003). *İş tatminine tanımsal bir yaklaşım ve çalışanların iş tatminine bakış açıları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25(1), 317-334
- Karaca, B. (2007). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir çalışma: Ankara'daki devlet ve özel okulların karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karagözoğlu, G., Arıcı, H., Bülbül, S. ve Çoker N. (1995). *Türkiye'de öğretmen eğitim politikaları ve modelleri*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi Yayınları.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, F. T. (2005). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığı'nda bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kazancı, O. (1989). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Kazancı Kitap Ticaret.
- Kim, S. (2004), Organizational support of career development and job satisfaction, *Review of Public Personal Administration*, 22 (4), 276-294.
- Koçel, T. (2005), *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağ.Ltd.Şti
- Kreitner, R. and Kinicki A. (2004), *Organizational behavior*.(6.Edition). New York: Irwin McGraw Hill.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand-McNally.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. (7th Edition). Mc. Graw-hill Inc.
- Ma, X., MacMillan, R. B. (1999), Influences of workplace conditions on teachers job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- Naktiyok, A., Küçük, O. (2003). İşgören (iç müşteri) ve müşteri (dış müşteri) tatmini, işgören tatmininin müşteri tatmini üzerine etkileri: ampirik bir değerlendirme, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2),225-243.
- Newby, J. E. (1999). *Job Satisfaction of Middle School Principals in Virginia* .(Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Oral, S., Kuşluvan Z. (1997). Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar. *Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi*. 3(2), 93-115.
- Özcan, Y. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini ile yöneticileri için algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişki düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A.(1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumunu üzerine Çukurova bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 332-345.
- Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 17(1), 189-202.

- Peterson, D. K., Puia, G. M., and Suess, F. R. (2003). An Exploration Of Job Satisfaction And Commitment Among Workers in Mexico. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10, 73-88.
- Rahman, S. A. (2001). *An Investigation into Teachers' Career Satisfaction in the State of Sarawak Malaysia.*(Doctoral dissertation, The University of Western Australia).
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sarason, S. B. (1971). *The culture of school and the problem*. Change Boston: Allyn and Bacon.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(2), 111-124.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve bireysel özellikler açısından iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Alanya'da banka çalışanları üzerinde bir inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Schultz, D.P.,Schultz, S.E. (1998). *Psychology and Industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Serengil, F. K. (1997). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Görevli Müfettişlerin Örgütlerindeki Yönetim Uygulamalarını Algulamaları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Serinkan, C., Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12 (9), 152-160.
- Stemple, Jr, J. D. (2004). *Job Satisfaction Of High School Principals in Virginia*. (Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Streifer, P.H. (2002). *Using data to make better educational decisions*. London: Scarecrow Press.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tahta, F.(1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Telliöğlü, A. (2004). *İstanbul ili Beyoğlu İlçesi'nde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Thompson, B.L. (2003). *Yönetim fonksiyonları*. (Çev: Vedat G. Diker), İstanbul: Hayat Yayınları.(Eserin orijinali 1998'de yayımlandı).
- Toker, B.(2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1),92-107.
- Türkoğlü, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Uçan, A. (2011). Türkiye'de öğretmenliğin meslekleşme koşulları ve ölçütleri. Web: http://www.meb.gov.tr/belirligunler/24kasim2011/ogretmenlik/ogretmenlik_kosullari.html 17/02/2013'te alınmıştır.
- Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde iş tatmini ve karşılaştırmalı bir uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışman ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Varış, F. (1994). *Eğitim bilimine giriş*, Ankara: Atlas Kitapevi.
- Weiss, D. J, Dawis, R. V, England, G. W, & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. Minneapolis, MN: University of Minnesota Industrial Relations Center.
- Yavaş, T. (2007). *Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A. (2007). Otel işletmelerinin yiyecek içecek departmanlarında görev yapan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi: Adana'da bir uygulama. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 193-200.
- Yelboğa, A. (2007), Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 12-18.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

DENİZLİ İL MERKEZİNDE BULUNAN İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİ VE ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

(Anket Formu)

Değerli Meslektaşım,

Bu anketten elde edilecek sonuçlar “*Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*” konulu yüksek lisans tezine veri olarak kullanılacaktır. Araştırma sonuçlarının geçerliliği için, anketteki soruları içtenlikle ve tam olarak cevaplamamız gerekmektedir.

Anket sonuçları, başka hiçbir amaç için kullanılmayacak ve üçüncü kişilerin eline geçmeyecektir. Ankete isim ya da kimliğinizle ilgili herhangi bir bilgi yazmanız gerekmemektedir.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Süleyman KARAKUZU
Gazi Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

1. Öğretmene İlişkin Demografik Özellikler

1.1. Öğretmene İlişkin Bilgiler

1- Cinsiyet:

1. () Erkek 2. () Kadın

2- Yaş: yaşında.

3- Eğitim durumu:

1. () İki Yıllık Eğitim Enstitüsü
2. () Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü
3. () Ön Lisans
4. () Lisans
5. () Yüksek Lisans
6. () Doktora

4- Mezun olduğu fakülte:

1. () Eğitim Fakültesi 2. () Eğitim Fakültesi değil

5- Medeni durum:

1. () Bekâr
2. () Evli
3. () Dul (eşi ölmüş)
4. () Boşanmış

6- Ek iş yapma durumu:

1. () Evet
2. () Hayır

7- Yaşadığınız şehir:

1. () Kendi memleketim
2. () Kendi memleketim değil

8- Görev yaptığı okul türü

1. () İlkokul
2. () Ortaokul

1.2. Öğretmenin Ailesine İlişkin Bilgiler

1- Evli ise eşin eğitim durumu:

1. () İlköğretim
2. () Ortaöğretim
3. () Ön Lisans
4. () Lisans
5. () Yüksek Lisans
6. () Doktora

2- Eşin yaşı:..... yaşında.

3- Eşin mesleği:

1. () Esnaf
2. () İşçi
3. () Serbest Meslek
4. () Öğretmen
5. () Memur
6. () Diğer (açıkla):.....

4- Çocuk sahibi olma durumu:

1. () Evet
2. () Hayır

5- Cevabınız evet ise sayısı:

6- Yaşadığı konutun mülkiyet durumu:

1. () Konut sahibi
2. () Konut sahibi değil

7- Ailenin otomobil sahibi olma durumu:

1. () Evet
2. () Hayır

2. Öğretmenin Çalışma Koşullarına İlişkin Özellikler

1. Öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi: yıl.
2. Denizli'deki çalışma süresi: yıl.
3. Aynı okulda çalışma süresi: yıl.
4. Okula ulaşım şekli:
 1. () Yaya olarak
 2. () Toplu taşıma aracı ile
 3. () Özel otomobilimle
5. Okutmakta olduğu sınıf düzeyleri :/...../...../..... sınıflar.

3. Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Özellikler

1. Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni:
 1. () Kendi isteğimle
 2. () Sınav puanım bu bölüme yettiği için
 3. () Yakınlarımla tavsiyesi ile
 4. () Diğer (açıkla):.....
2. Görev yaptığı okula atanma şekli:
 1. () Kendi isteğimle
 2. () Norm fazlası olduğum için
 3. () Eş özürlü nedeniyle
 4. () Diğer (açıkla):.....
3. Öğretmenlik kariyer basamağı:
 1. () Öğretmen
 2. () Uzman öğretmen
4. Son 1 yıl içerisinde katıldığı hizmet içi eğitim sayısı: faaliyet.
5. Hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğu alan/alanlar:
 1. () Sınıf Yönetimi
 2. () Bilişim Teknolojileri
 3. () Öğretim yöntem ve teknikleri
 4. () Diğer (açıkla):.....,
6. Seçme şansı olsa tekrar öğretmenliği seçme durumu:
 1. () Evet seçerdim
 2. () Hayır seçmezdim

4. Öğretmenin İş Doyumu:

Lütfen duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak en uygun seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

Mesleğimden,		Hiç Memnun Değilim (1)	Memnun Değilim (2)	Kararsızım (3)	Memnunum (4)	Çok Memnunum (5)
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2	Bağımsız çalışma imkânının olmasından	()	()	()	()	()
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından	()	()	()	()	()
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5	Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	()	()	()	()	()
6	Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	()	()	()	()	()
10	Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	()	()	()	()	()
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden	()	()	()	()	()
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	()	()	()	()	()
13	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
14	Terfi imkânının olması yönünden	()	()	()	()	()
15	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
16	Çalışma şartlarım bakımından	()	()	()	()	()
17	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından	()	()	()	()	()
18	Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	()	()	()	()	()
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı vermesinden	()	()	()	()	()

Ek 2: Araştırma İzin Onayı**T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : B.08.4.MEM.0.20.20.00-044.01.00.00 29258
Konu : Anket Onayı.

11 Eylül 2012

VALİLİK MAKAMINA


İlgi : Gazi Üniversitesi Rektörlüğünün 10/08/2012 tarih ve 5975 sayılı yazıları.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Aile Ekonomisi ve Beslenme Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Süleyman KARAKUZU İlgi yazı ekinde adı geçen Müdürlüğümüze bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenlere “ Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğüne Bağlı İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi ” konulu tez çalışmasına yönelik anketi uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaatlar ile ilgili Lisans, Yüksek Lisans, Doktora öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (İlköğretim/Ortaöğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının “Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri” Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2012/2013 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup;

Olurlarınıza arz ederim.


Sebahattin AKGÜL
Millî Eğitim Müdürü


OLUR.
11/09/2012
Alp ASLANARGUN

Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.20.20.00-044.01.00.00
Konu : Anket Onayı.

.....
Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Alp ASLANARGUN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları



