

## FEN VE TEKNOLOJİ ÖĞRETMENLERİNİN DIŞ KAYNAKLI İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ<sup>1</sup>

### An Investigation on the Levels of Extrinsic Job Satisfactions of Science and Technology Teachers According to Some Demographic Variables

Zafer ADIGÜZEL<sup>2</sup>

Yasin ÜNSAL<sup>3</sup>

Mustafa KARADAĞ<sup>4</sup>

#### Özet

*Bu çalışmada, fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada, karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli ve tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu İstanbul'da çalışan 204 fen ve teknoloji Öğretmeni oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; fen ve teknoloji dışında farklı derslere girme, okul türü, araç sahibi olma, oturduğu eve kira verme, ailesinde başka öğretmen olması ve hizmet içi eğitim değişkenleri ile dış kaynaklı tatmin puanları arasında anlamlı farklılık ortaya konulmuştur. Buna karşılık, cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, hizmet süresi, lisansüstü eğitim alma, çalıştığı okul sayısı, idari görev, okul dışı gelir getiren bir işle uğraşma, ek iş türü, fen ve teknoloji öğretmenliğini tavsiye etme ve ek gelir değişkenleri için dış kaynaklı iş tatmin puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *ilköğretim, fen ve teknoloji, iş tatmini, dış kaynaklı tatmin*

#### Abstract

*In this study, it is aimed to point out the extrinsic job satisfactions of science and technology teachers. Correlative and comparative survey model and random sample method are used in this study. The sample of the research is composed of 204 Science and Technology teachers working in Istanbul. Form of the Teacher's Personal Properties and Minnesota Work Satisfaction Questionnaire Scale (MSQ) are used for collecting data. There is a significant difference in job satisfaction scale extrinsic satisfaction points for the variables taking classes except science, the kind of school, having a car, paying rent for the house, existence of another teacher in the family and having in service*

<sup>1</sup> Bu araştırma, Zafer ADIGÜZEL tarafından hazırlanan; "İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini" adlı Yüksek Lisans tez çalışmasına dayanmaktadır.

<sup>2</sup> Fen ve Teknoloji Öğretmeni, Ümraniye İnkılap İlköğretim Okulu, İstanbul, zadiguzel75@gmail.com

<sup>3</sup> Öğr.Gör.Dr., Gazi Üniversitesi, G.E.F. Fizik Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara, yunsal@gazi.edu.tr

<sup>4</sup> Doç.Dr., Gazi Üniversitesi, G.E.F. Fizik Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara, mkaradag@gazi.edu.tr

*training. On the contrary, for the variables gender, age, marital status, having children, number of children, years in service, having a master degree, number of schools she/he worked in, working as a manager, having an extra job which makes income, sort of extra job, advising to become science teacher to others and extra income no significant difference is found in job satisfaction scale extrinsic satisfaction points.*

**Keywords:** *primary education, science and technology, job satisfaction, extrinsic satisfaction.*

## GİRİŞ

İş tatmini; “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali”, iş görenin işine karşı olumsuz tutumu ise “iş tatminsizliği” olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1996). İş tatmini büyük ölçüde demografik özelliklere bağlıdır (Köktürk, 1997; Dalgan, 1998; Ardıç & Baş, 2001; Ağan, 2002; Öztürk, 2007). Demografik özellikler çok boyutlu olduğuna göre, bundan etkilenen iş tatmini de tek boyutlu bir kavram değildir. İşin pek çok yönü, olumlu ya da olumsuz olarak iş tatminini etkiler. İş idaresi, ücret, çalışma koşulları gibi objektif özelliklerin yanı sıra bireyin gereksinimleri, istekleri ve beklentilerinin de etkisi göz ardı edilemez. Bir birey aynı şartlarda tatmin duyarken, bir diğeri pekâlâ tatminsizlik duyabilir (Minibaş, 1990).

İş tatmini çok geniş bir araştırma konusudur. Yurt dışında yapılmış istatistiklere göre 1972 yılı baz alındığında bu konuda yapılan araştırma sayısı 3500’i, 1992 yılı baz alındığında 5000’i bulmuş, son yıllarda ise bu sayı 7000’e ulaşmıştır. Çalışanların iş tatmin ve iş doyumlarını ele alan çeşitli araştırmalarda (Minibaş, 1990; Işıkhana, 1996; Köktürk, 1997; Aksu, 1998; Dalgan, 1998; Özdayı, 1998; Shann, 1998; Budak, 1999; Günbayı, 2000; Akçamete, Kaner & Sucuoğlu, 2001; Ardıç & Baş, 2001; Çermik, 2001; Ağan, 2002; Akıncı, 2002; Sun, 2002; Woods & Weasmer, 2002; Balcı, 2004; Demirkıran, 2004; Dramstad, 2004; Gümüşeli, 2004; Kılıçalp, 2004; Serinkan, 2005; Ündar, 2005; Karaköse & Kocabaş, 2006; Öztürk, 2007; Adıgüzel, 2010) işte yükselme, sosyal sınıf, cinsiyet, yaş, unvan, sağlık, sosyal destek, çalışma ortamı, grup heterojenliği, geçici işlerde gönüllü-zorunlu çalışma, maddi ödül, isteklendirme, çalışanın ve işletmenin özellikleri gibi faktörler ele alınmıştır.

Eğitim, ürünü insan olan bir hizmet sektörüdür. Bu sektörün en önemli ögesi öğretmenlerdir. Bu kutsal mesleğin icracısı fedakâr öğretmenlerin sorunları yıllarca mevcut sistem içerisinde görmezden gelinmiş; tam tersine eğitim sistemindeki aksaklıkların faturası önce öğretmenlere çıkarılmıştır. Eğitimin verimli olması ve toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesi, öğretmenlerin görevlerini severek ve isteyerek yapmaları ile mümkünken, ne yazık ki öğretmenlerin sorunları yıllarca mevcut sistem içerisinde görmezden gelinmiştir. Bu konuda ilk yapılması gereken, sektörün iç müşterisi olarak tanımlanan öğretmenlerin gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma

şartlarının iyileştirilmesi olmalıdır. Çünkü önemli olan, sistemin içinde ve sorunlarla devamlı yüz yüze olan öğretmenlerin işlerine bakışları ve yaptıkları işe karşı taşıdıkları duygulardır. İş tatmini ile ilgili 1981–2001 yılları arasında Social Sciences Citation Index (SSCI) bünyesinde yer alan dergilerde iş tatmini konusunda toplam 1168 makale yayınlanmıştır; fakat bunların sadece 68'i öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile ilgilidir (Ardıç ve Baş, 2001). Bu sonuç bize, öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, araştırmacıların pek ilgisini çekmediğini göstermektedir. Türkiye'de ise iş tatmini ile ilgili YÖK (Yüksek Öğretim Kurulu) tez tarama kataloguna göre 1999–2008 yılları arasında 181 çalışmanın yapıldığı ve bunların sadece 27'sinin öğretmenlerle ilgili olduğu görülmüştür. Buradaki %15'lik oran yeterli değildir; ancak son beş yıllık süreçte konu ile ilgili araştırmaların gittikçe artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Örneğin Minibaş (1990), Özdayı (1998), Akçamete ve arkadaşları (2001), farklı branşlardaki öğretmenlerin iş tatminini ve tükenmişlik duygusunu araştırmışlardır. Balcı (2004) meslek okullarında ve Demirkıran (2004) ise özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin kurum odaklı iş tatminlerini araştırmışlardır. Ardıç ve Baş (2001) kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin iş tatmin düzeylerini araştırmış, Dalgan (1998) ise yapmış olduğu çalışmada okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarını karşılaştırmıştır. Can ve arkadaşları (2010) sadece sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile aylık gelir durumları, maaş ve araç-gereç yeterliliği arasındaki ilişkiyi; Çermik (2001) ise fizik öğretmenlerinin profillerini, iş tatmin düzeylerini ve motivasyonlarını incelemiştir. Bu çalışmalar arasında fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ile ilgili daha evvel akademik bir çalışmanın yapılmamış olması, bu çalışmayı anlamlı kılmaktadır. Fen ve teknoloji öğretmenliğini tercih edilen bir konuma getirebilmek için mevcut fen ve teknoloji öğretmenlerinin kişisel özelliklerin belirlenip, iş tatmin düzeylerinin bilinmesi gereklidir.

#### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın genel amacı; fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerini ve dış kaynaklı iş tatmin düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırmanın genel amacı çerçevesinde “İlköğretim okullarında görev yapan fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeyleri arasında; *cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, hizmet süresi, okul sayısı, idari görev, farklı derse girme, okul türü, ek iş, ek iş türü, ek gelir, kiracılık durumu, araç sahibi olma, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, ailede başka öğretmen olması ve fen ve teknoloji öğretmenliğini tavsiye etme* değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorularına yanıt aranmaya çalışılmıştır.

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırma türünde, betimsel nitelikli bir çalışmadır. Betimleme yöntemi, olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların “ne” olduğunu betimlemeye veya ikiden daha çok özelliğinin ilişkisel düzeyde “nasıl” olduğunu açıklamaya çalışır ve belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ya da objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemine yanıt aranır (Kaptan, 1998; Arseven, 2001).

### Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde ilköğretim kurumlarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise İstanbul’un Anadolu ve Avrupa yakasında bulunan 11 farklı ilçedeki 114 ilköğretim okulunda görev yapan ve tesadüfî örnekleme yöntemiyle seçilen 204 fen ve teknoloji öğretmeni oluşturmuştur (Tablo 1).

**Tablo 1.** Çalışma Grubundaki Öğretmenlerin Çalıştığı İlçelere Göre Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar

İlçe	f	%
Kadıköy	41	20,1
Üsküdar	33	16,2
Ümraniye	45	22,1
Sultanbeyli	16	7,8
Beykoz	8	3,9
Beşiktaş	11	5,4
Kartal	10	4,9
Maltepe	13	6,4
Eminönü	10	4,9
Bayrampaşa	15	7,4
Adalar	2	0,9
<i>Toplam</i>	<i>204</i>	<i>100,0</i>

Örnekleme girmesi gereken minimum denek sayısı (Karasar, 2005) 43 olarak hesaplanmış ve bununla yetinilmeyip, örnekleme geniş tutmak adına 204 öğretmene ulaşılabilmektedir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ), 1967 yılında, R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından geliştirilmiştir (Akt.: Hirschfeld, 2000). Bu çalışmada ölçeğin kısa formu (EK-1) kullanılmıştır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin; iç (intrinsic) ve dış (extrinsic) kaynaklı tatmin olmak üzere iki alt boyutu bulunmakta ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeği, Deniz ve Güliz Gökçora Türkçeye çevirmiş (Akt.: Özyurt, 2003) ve çeviri başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek uygulanması uygun görülmüş, Baycan (1985) tarafından ilk

kez bir tezde kullanmıştır. Çalışanların dış kaynaklı iş tatminleri ölçekte yer alan 8 soru (Soru 5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ile değerlendirilmektedir. Dış kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik sorular, çalışanların işletme ile ilgili neler hissettiklerini yansıtmaktadır. Ölçeği geliştiren kişiler tarafından dış kaynaklı tatmini ölçmek için ilgili sorulara karşılık gelen aşağıdaki kavramlar kullanılmıştır:

- Soru 5. Yönetim (*Supervision*): Yöneticinin çalışanları yönetim biçimi.  
Soru 6. Teknik-Yönetim (*Supervision-Technical*): Yöneticinin karar verme yeteneği.  
Soru 12. Şirket Politikaları ve Uygulamaları (*Company Policies and Practices*): Şirket politikalarının ve alınan kararların uygulanmaya konuş şekli.  
Soru 13. Ücret (*Compensation*): İş karşılığında alınan bedel.  
Soru 14. İlerleme (*Advancement*): İşinde ilerleyebilme şansı.  
Soru 16. Çalışma Şartları (*Working Conditions*): Çalışma şartlarının uygunluğu.  
Soru 17. Çalışma Arkadaşları (*Co-workers*): Çalışanların birbirleriyle uyumu.  
Soru 18. Takdir edilme (*Praise*): Çalışanların başarılarının takdir görmesi.

Formdaki her bir ifade, beş aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Bu durumda dış kaynaklı iş tatmin puanları 8–40 arasında değişmektedir. Ölçeğin soruları oldukça kapsamlı ve cevaplama şıkları çok olduğu için bu form belirli bir eğitim düzeyinin üstünde olan çalışanlar için uygundur. Bu nedenle öğretmenlere yönelik iş tatmini çalışmalarının çoğunda bu ölçek tercih edilmektedir. Bu özelliklerinin yanında; kolay anlaşılır oluşu, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırması ve değerlendirme kolaylığından dolayı bu ölçek tercih edilmiştir. Türkiye’de Baycan (1985), Oran (1989), Özdayı (1990), Minibaş (1990), Bayraktar (1996), Dalgan (1998), Ağan (2002) ve Balcı (2004)’nin eğitimde iş tatmini üzerine yaptıkları çalışmalarında bu ölçeği kullandıkları görülmüştür.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği’nin geçerlilik ve güvenilirliği yüksektir. Baycan (1985) yaptığı çalışmada Cronbach's Alpha değerini (0,77), Özdayı (1990) ise (0,87) olarak bulmuştur. Yurtdışında yapılan araştırmalarda ise güvenilirlik katsayısı Scbriesheim ve Murphy (1976) tarafından (0,76), Jermier ve Berker (1979) tarafından (0,92) ve Schmitt vd. (1978) tarafından da (0,81) olarak bulunmuştur (Akt. Özdayı, 1998; Cook, Hunsaker & Coffey, 1997). Bu çalışmada ise Cronbach's Alpha değeri 0,87 olarak bulunmuştur.

### **Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslar sağlandıktan sonra araştırma kapsamında kullanılan Kişisel Bilgi Formu ve İş Tatmin

Ölçeği, araştırmacılar tarafından gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. Öğretmenlerden öncelikle kişisel bilgileri toplamak amacıyla geliştirilmiş anketi doldurmaları istenmiş ardından İş Tatmin Ölçeğini (MSQ) cevaplamaları istenmiştir. Dağıtım sırasında, testlerin nasıl doldurulacağı kendilerine açıklanmıştır. Deneklerin testlere samimi ve doğru cevap vermelerini sağlamak amacıyla kendilerinden kimlik bilgileri istenmemiştir. Ölçek yoluyla elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesi SPSS 13.0 istatistik paket program yardımıyla bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Tabloların yorumlanmasında (0,05) anlamlılık düzeyi dikkate alınmış; fakat (0,01) ve (0,001) düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar ayrıca belirtilmiştir.

Verilerin çözümlenmesi sürecinde öncelikle Kişisel Bilgi Formu değerlendirilerek demografik özelliklerin betimsel analizleri yapılmıştır. Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. MSQ Ölçeğinin puanlamasının gerçekleştirilmesinin ardından istatistiksel analizlere geçilmiştir. Çeşitli demografik özelliklere göre bütün katılımcıların dış kaynaklı tatmin düzeylerinin karşılaştırmalarında çeşitli istatistik teknikleri kullanılmıştır:

1. Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan dış kaynaklı iş tatmini puanlarının cinsiyet, çocuk sahibi olma, idari görev yapıp yapmama, okul türü, öğretmenlik dışı ek iş yapma, ek gelir, oturduğu eve kira verme, araç sahibi olma, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, ailede başka öğretmen olma ve başkalarına fen ve teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla *Bağımsız Gruplar t-Testi*,
2. Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan dış kaynaklı iş tatmini genel puanların çalıştığı okul sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi*,
3. Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan dış kaynaklı iş tatmini puanlarının; yaş, medeni hal, çocuk sayısı, hizmet süresi, okul türü, yapılan ek iş türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik *Kruskal Wallis-H testi*,
4. Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan dış **kaynaklı** iş tatmini puanlarının, fen ve teknoloji dersi dışında farklı derse girme değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik *Mann Whitney-U Testi* kullanılmıştır.

Katılımcıların araştırmada kullanılan ölçeklerde kullandıkları tercihler değerlendirilerek, elde edilen sonuçlar, tablolar halinde düzenlenerek yorumlanmıştır. İstatistik analizlere geçmeden önce iş tatmini genel puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek örneklem *Kolmogorov-Smirnov Testi* analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda; dış kaynaklı iş tatmini puanlarının normal dağılım gösterdiği saptanmıştır.

## BULGULAR

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarına Ait Genel Sonuçlar

İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini gösteren genel sonuçlar Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2.** Örneklemdeki Öğretmenlere Uygulanan İş Tatmin Ölçeği Dış Kaynaklı Tatmin Puanları İçin Genel Sonuçlar

Puan	N	$\bar{x}$	S	Sh $_{\bar{x}}$
Dış Kaynaklı İş Tatmini	204	25,883	4,694	0,323

Tablo 2 incelendiğinde iş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının aritmetik ortalamasının 25,883; standart sapmanın 4,694 ve aritmetik ortalamanın standart hata değerinin ise 0,323 olduğu görülmektedir. İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının 08–40 arasında değiştiği 20 maddelik likert tipi ölçeğin 8 maddesi dış kaynaklı iş tatmini ile ilgili olduğu ve ölçeğin genişliğinin 40-8=32 olduğu düşünüldüğünde, öğretmenlerin dış kaynaklı tatmin düzeylerinin ortalama değerinde oldukça üzerinde olduğu ifade edilebilir.

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=0,604$ ;  $p>0,05$ ). İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “cinsiyet” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 3’de görülmektedir.

**Tablo 3.** İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	Sh $_{\bar{x}}$	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Erkek	108	25,645	4,788	0,463	197	1,148	0,239
	Bayan	96	24,872	4,645	0,479			
	Toplam	204						

Tablo 3’de görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonucunda; erkek ve bayan fen ve teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $t=1,148$ ;  $p>0,05$ ).

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “yaş” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları Tablo 4’de görülmektedir.

**Tablo 4.** İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	sd	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	25 -	12	95,17	2,80	5	0,731
	26-30	35	88,56			
	31-35	56	107,38			
	36-40	53	103,24			
	41-46	37	97,07			
	47 +	11	110,18			
	<i>Toplam</i>	<i>204</i>				

Tablo 4’de görüldüğü gibi, iş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanları aritmetik ortalamalarının, fen ve teknoloji öğretmenlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda; yaş gruplarına göre İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin ortalama puanları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,80$ ;  $p>0,05$ ).

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “medeni durum” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları Tablo 5’de görülebilir.

**Tablo 5.** İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Medeni Durum	N	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	sd	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Evli	139	104,97	3,406	2	0,182
	Bekâr	57	94,19			
	Diğer	8	75,55			
	<i>Toplam</i>	<i>204</i>				

Tablo 5’den anlaşılacağı gibi, iş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanları aritmetik ortalamalarının, fen ve teknoloji öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini



belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda, fen ve teknoloji öğretmenlerin medeni durumlarına göre dış kaynaklı tatmin iş tatmini puanları ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=3,406$ ;  $p>0,05$ ).

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=0,056$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının "çocuk sahibi olma" değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir.

**Tablo 6.** İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Çocuk	N	$\bar{x}$	S	Sh $_{\bar{x}}$	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Var	129	25,561	4,587	0,379	199	1,362	0,175
	Yok	75	24,545	5,043	0,680			
	Toplam	204						

Tablo 6'da görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonucunda; çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin iş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $t=1,362$ ;  $p>0,05$ ).

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının "çocuk sayısı" değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları Tablo 7'de görülmektedir.

**Tablo 7.** İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Çocuk Sayısı	N	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	sd	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	1	50	71,37	2,405	2	0,300
	2	71	78,29			
	3 +	15	60,77			
	Toplam	136				



Tablo 9’da görüleceği üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $F=0,763$ ;  $p>0,05$ ).

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=3,454$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından, iş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “idari görev” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 10’da görülmektedir.

**Tablo 10.** İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	İdari Görev	N	$\bar{x}$	S	Sh $_{\bar{x}}$	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Evet	43	25,324	3,689	0,606	199	0,058	0,954
	Hayır	161	25,274	4,939	0,385			
	Toplam	204						

Tablo 10’da görüldüğü gibi, yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonucunda; idari görev yapan ve yapmayan fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,058$ ;  $p>0,05$ ).

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Farklı Derse Girme Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “farklı derse girme” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan (non-parametrik) Mann Whitney-U testi sonuçları Tablo 11’de görülmektedir.

**Tablo 11.** Farklı Derse Girme Değişkenine Göre İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Farklı Derse Girme	N	$\sum_{sira}$	$\bar{x}_{sira}$	U	Z	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Evet	24	1614,00	76,86	1383,000	-	0,044
	Hayır	180	18687,00	103,82			
	Toplam	204					

Tablo 11’de görüleceği üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda; branşı dışında ders/lere giren ve girmeyen fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini dış faktör ortalama puanları arasındaki fark, branşı dışında derse girmeyen fen ve teknoloji öğretmenleri lehine, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $Z=-2,015$ ;  $p<0,05$ ).

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=0,546$ ;  $p>0,05$ ). Dış kaynaklı iş tatmin puanlarının “çalışılan okul türü” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan, bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 12’de görülmektedir.

**Tablo 12.** İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Okul Türü	N	$\bar{x}$	S	Sh $_{\bar{x}}$	t-testi			
						sd	t	p	
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Devlet	151	24,326	4,607	0,383	199	-	4,810	0,000
	Özel	53	27,701	4,153	0,550				
	Toplam	204							

Tablo 12’de görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda; özel ve devlet okullarda çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, özel okullarda çalışan fen ve teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $t=-5,059$ ;  $p<0,001$ ).

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Okul Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=0,003$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “okul dışı ek iş” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 13’de görülmektedir.

Tablo 13’de görüleceği üzere yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda; okul dışı ek iş yapan ve yapmayan fen ve teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,083$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 13.** İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Okul Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Ek İş	N	$\bar{x}$	S	Sh $\bar{x}$	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Evet	34	25,955	4,704	0,701	199	1,083	0,280
	Hayır	170	25,089	4,729	0,378			
	Toplam	204						

**Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi**

İş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “ek iş türü” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları Tablo 14’de görülmektedir.

**Tablo 14.** İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Ek İş Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	sd	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Özel Ders	23	22,88	0,096	2	0,953
	Ticaret	4	22,30			
	Diğer	7	24,11			
	Toplam	34				

Tablo 14’den anlaşılacağı gibi, dış kaynaklı tatmin puanları aritmetik ortalamalarının, fen ve teknoloji öğretmenlerinin ek iş türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda; ek işi özel ders, ticaret ve diğer olan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=0,096$ ;  $p>0,05$ ).

**Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Ek Gelir Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi**

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olmadığı saptanmıştır ( $L_F=0,242$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. İş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “ek gelir” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 15’de görülmektedir.

**Tablo 15.** İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ek Gelir Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Ek Gelir	N	$\bar{x}$	S	Sh $_{\bar{x}}$	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Evet	76	25,594	4,685	0,564	199	0,673	0,502
	Hayır	128	25,121	4,756	0,414			
	Toplam	204						

Tablo 15’de görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda; ek geliri olan ve olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t=0,673$ ;  $p>0,05$ ).

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Kiracılık Durumu Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=1,629$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. İş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “kiracılık durumu” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 16’da görülmektedir.

**Tablo 16.** İş Tatmin Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Kiracılık Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Kiracılık	N	$\bar{x}$	S	Sh $_{\bar{x}}$	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Evet	135	25,300	4,984	0,432	199	2,072	0,040
	Hayır	69	25,250	4,208	0,510			
	Toplam	204						

Tablo 16’da görüleceği gibi yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonucunda; eve kira veren ve vermeyen öğretmenlerin iş tatmin ölçeği dış kaynaklı tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak kira vermeyenler lehine anlamlı bulunmuştur ( $t=2,072$ ;  $p<0,05$ ).

### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Araç Sahibi Olma Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=0,035$ ;  $p>0,05$ ). İş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “araç sahibi olma” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 17’de görülmektedir.

**Tablo 17.** İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Araç Sahibi Olma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Araç Sahibi	N	$\bar{x}$	S	Sh $\bar{x}$	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Evet	133	25,968	4,647	0,412	199	2,735	0,007
	Hayır	71	24,108	4,656	0,541			
	Toplam	204						

Tablo 17’de görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonucunda; araç sahibi olan ve olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında, araç sahibi olan fen ve teknoloji öğretmenleri lehine, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t=2,735$ ;  $p<0,01$ ).

#### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Lisans Üstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=0,281$ ;  $p>0,05$ ). İş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “yüksek lisans” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 18’de görülmektedir.

**Tablo 18.** İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Lisans Üstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Yüksek Lisans	N	$\bar{x}$	S	Sh $\bar{x}$	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Evet	33	26,435	4,739	0,758	199	1,704	0,090
	Hayır	171	25,006	4,695	0,368			
	Toplam	204						

Tablo 18’de görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonucunda; yüksek lisans yapan ve yapmayan öğretmenlerin iş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=1,704$ ;  $p>0,05$ ).

#### Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=0,079$ ;  $p>0,05$ ). İş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “hizmet içi eğitim” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit için yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 19’da görülmektedir.

**Tablo 19.** İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Hizmet İçi Eğitim	N	$\bar{x}$	S	Sh $_{\bar{x}}$	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Evet	160	25,666	4,612	0,372	199	2,069	0,040
	Hayır	44	24,062	4,922	0,710			
	Toplam	204						

Tablo 19’da görüldüğü gibi, aritmetik ortalamalar arasında, hizmet içi eğitime katılan fen ve teknoloji öğretmenleri lehine anlamlı fark bulunmuştur (t=2,069; p< 0,05).

#### **Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi**

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın analizinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=3,176$ ;  $p>0,05$ ). İş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “ailede başka öğretmen olma durumu” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 20’de görülmektedir.

**Tablo 20.** İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Ailesinde Başka Öğretmen	N	$\bar{x}$	S	Sh $_{\bar{x}}$	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Var	88	26,177	4,163	0,438	199	2,445	0,015
	Yok	116	24,558	5,039	0,478			
	Toplam	204						

Tablo 20’de görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda; ailesinde başka öğretmen olan ve olmayan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasında, ailesinde başka öğretmen olan fen ve teknoloji öğretmenleri lehine, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (t=2,445; p<0,05).

#### **Dış Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi**

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene’s testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=0,698$ ;  $p>0,05$ ). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test



edilmesi işlemlerine geçilmiştir. İş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanlarının “fen ve teknoloji öğretmenliğini tavsiye etme durumu” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 21’de görülmektedir.

**Tablo 21.** İş Tatmini Ölçeği Dış Faktör Puanlarının Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Puan	Fen ve teknoloji öğretmenliğini tavsiye eder mi?	N	$\bar{x}$	S	Sh <sub>x</sub>	t-testi		
						sd	t	p
Dış Kaynaklı İş Tatmini	Evet	110	25,912	4,496	0,445			
	Hayır	94	24,636	4,889	0,491	199	1,926	0,056
	<i>Toplam</i>	<i>204</i>						

Tablo 21’de görüldüğü gibi, iş tatmini ölçeği dış kaynaklı tatmin puanları aritmetik ortalamalarının; bir yakınına veya öğrencisine fen ve teknoloji öğretmenliğini tavsiye eden ve tavsiye etmeyen fen ve teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (t=1,926; p> 0,05).

### TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada; ilköğretim fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeyleri ve dış kaynaklı iş tatminlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu genel çerçeve içinde; dış kaynaklı iş tatminlerinin çeşitli bireysel nitelikler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışma grubunda yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin puanları, cinsiyet bakımından anlamlı farklılık göstermemiştir. Ayrıca bayan ve erkek öğretmenlerin iş tatminlerinin benzer oldukları ortaya çıkmıştır. Bunların yanında çalışma grubunda yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Ancak dış kaynaklı iş tatmin puanlarına bakıldığında (31-35) yaş arası grubun puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bilgiç (1998) yaş değişkeniyle ilgili olarak yaşın, Türk çalışanların genel iş tatmin düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir.

Çalışma grubunda yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin medeni durum, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı değişimleri ile dış kaynaklı iş tatmin puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ağan (2002), yaptığı araştırmada evli öğretmenlerin işin kendisi ile ilgili olan dış tatmin boyutunda bekâr öğretmenlere oranla daha yüksek tatmin duyduklarını belirtmiştir. Aynı şekilde örneklemde yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin mesleki kıdem

değişkeni için dış kaynaklı iş tatmin puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ronen (1978), Herzberg ve arkadaşlarının (1959) yaş ve kıdem için önerdiği U-biçimli ilişkinin, mesleki kıdem ile iş tatmini arasında olduğunu belirtir. Çalışmamızda kıdem ile dış kaynaklı iş tatmin puanları arasında anlamlı ilişki bulunmamakla beraber, ortalamalara bakıldığında 16-24 yıl arası kıdeme sahip olanların tatmin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışma grubunda yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin çalıştığı okul sayısı değişkeni için dış kaynaklı iş tatmin puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Benzer şekilde örnekleme öğretmenlerin idari görev yapıp yapmama değişkenine göre dış kaynaklı iş tatmin puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öte yandan, örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin farklı derse girme değişkeni için dış kaynaklı iş tatmin puanlarında farklı ders ya da derslere girmeyenler lehine, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farklı ders değişkeninin mezuniyet alanı ile atama alanı farklı olan öğretmenler üzerinde araştırılması daha net sonuçlar ortaya koyacaktır.

Çalışma grubunda yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü değişkeni için dış kaynaklı iş tatmin puanlarında özel okullar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu konuda Minibaş (1990), Çermik (2001), Ağan (2002) yaptıkları araştırmalar sonucunda benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarına oranla çalışma şartları, yönetici ve diğer çalışanlarla ilişkiler ve ücret yönünden daha fazla tatmin oldukları söylenebilir.

Çalışma grubunda yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü değişkeni için dış kaynaklı iş tatmin puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunurken; ek iş yapma, ek iş türü ve ek gelir değişkenleri için anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin oturdukları eve kira verme değişkeni için dış kaynaklı iş tatmin puanlarında kira vermeyenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bunun kaynağı İstanbul'da konut kira bedellerinin ortalamanın oldukça üzerinde seyretmesi olabilir. Aynı şekilde, örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin araç sahibi olma değişkeni için dış kaynaklı iş tatmin puanlarında araç sahibi olanlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın sebebi İstanbul ilinde ulaşımın önemli bir sorun olması ve araç sahibi olanların bu sorununun azalması nedeniyle iş tatminini olumlu yönde etkilemesi olabilir.

Yapılan araştırmada elde edilen sonuçların bir diğerinde; yüksek lisans yapan fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin puanları, yapmayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermezken; hizmet içi eğitim alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin puanları, hizmet içi eğitim alan fen ve teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Çalışma grubunda yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin ailelerinde başka öğretmen olma değişkeni için dış kaynaklı iş tatmin puanlarında

ailesinde başka öğretmen olanlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ailelerinde başka öğretmen olanların tatmin düzeylerinin yüksek çıkması iki gerekçeyle açıklanabilir. Eşi öğretmen olanlarda ücret yönüyle tatmin artarken, aile bireylerinden başkası (anne, baba vb.) öğretmen olanlarda ise mesleği sevmesi ve mesleğin şartlarının önceden kabul edilmiş olması bu sonucu doğurmuş olabilir. Çalışma grubunda yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin bir başkasına fen ve teknoloji öğretmenliğini tavsiye etme değişkeni için dış kaynaklı iş tatmin puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu araştırmanın;

1. Ülke düzeyinde ve İstanbul ilinde ilköğretim fen ve teknoloji öğretmenlerine yönelik böyle bir çalışmanın ilk defa yapılıyor olması nedeniyle yapılacak çalışmalara yol göstermesi,
2. Devletin eğitim politikasının çalışanların özellikle öğretmenlerin dış kaynaklı iş tatminlerini arttıracak tedbirlerin alınması ve gerekli hizmet içi eğitimlerin hazırlanmasına kaynak teşkil etmesi,
3. Araştırmacılara dış kaynaklı iş tatmini ile ilgili yeni bilgiler sağlayarak konu ile ilgili farklı araştırmalara ilgi çekmesi noktasında katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçların ışığı altında araştırmaya yönelik ve fen ve teknoloji öğretmenleriyle alakalı olarak şu önerilerde bulunulabilir:

1. Araştırmanın Türkiye genelinde veya İstanbul ilinde daha fazla sayıda fen ve teknoloji öğretmeni ile yapılması fen ve teknoloji öğretmenlerinin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde faydalı olacaktır.
2. İnternet ortamında hazırlanan bir anket ve ölçme araçları ile yapılacak bir araştırma daha çok kişiye ulaşmayı olanaklı kılabilir. Aynı zamanda verilerin analizi daha kolay olabilir.
3. Okul türü, fen ve teknoloji dersi dışında farklı derse girme, araç sahibi olma, oturlan evin kira olup olmaması değişkenlerinin, iş tatmini ile ilişkilerinin daha büyük örneklem gruplarıyla tekrar incelenmesi yararlı olacaktır.
4. Devlet okulu öğretmenlerinin; maaş, çalışma şartları, performans değerlendirme yöntemleri özel okul öğretmenleriyle aynı düzeye getirilmelidir.
5. Araştırma sonucunda, yüksek lisans yapan ve yapmayan fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmaması ilginç bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu değişkenin, dış kaynaklı iş tatminine etkisi farklı branşlar ve daha geniş örneklem gruplarıyla araştırılabilir.
6. Öğretmenlerin ev ve araç sahibi olabilmeleri için finansman kolaylıkları sağlayıcı modeller geliştirilmelidir.
7. Fen ve teknoloji öğretmenleri için hizmet içi kurslar sıklıkla yapılmalıdır. Çünkü hizmet içi kurslara devam eden öğretmenlerin iş tatminleriyle beraber motivasyonları da artacaktır.

8. İstanbul gibi büyük şehirlerde öğretmenlerin ulaşım sorununu çözmek için sabah saatlerinde bazı kamu kuruluşlarında olduğu gibi ücretsiz servisler sağlanmalıdır.
9. Başarılı fen ve teknoloji öğretmenleri ödüllendirilmelidir. Ayrıca Fen ve Teknoloji öğretmenleri, kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri için bilimsel ve akademik araştırmalarda görev almaya teşvik edilmelidir.

### KAYNAKLAR

- Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini*, Gazi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Ağan, F. (2002). *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner, S. & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldız konaklama işletmelerinde bir uygulama, *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (2), 1-25.
- Aksu, S. (1998). *Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini*, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ardıç, K. & Baş, T. (2001). *Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması*, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs, Silivri, İstanbul.
- Arseven, A.D (2001). *Alan araştırma yöntemi, ilkeler, teknikler, örnekler*, Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Balcı, B. (2004). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Baycan, A. (1985). *An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers, *Journal of Psychology*, 132 (5), 549-558.
- Budak, G. (1999). İşletmeleri başarıya ulaştıran yol: organizasyon yapısı-birey iş doyumu uyumu, *İzmir Ticaret Odası Yayını*, 61, 99.
- Can, S., Can, Ş. & Dalaman, O. (2010). Sınıf öğretmenlerinin çeşitli faktörlere göre iş doyum düzeyleri (Muğla ili örneği), *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 299-311.
- Cook, C.W., Hunsaker, P.L. & Coffey, R. (1997). *Management and organization behavior*, Boston: Irwin Mc Graw-Hill.
- Çermik, E. (2001). *Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve Motivasyonu*, M.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dalğan, Z. (1998). *Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması*, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Demirkıran, T. (2004). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dramstad, S.A. (2004). Job satisfaction and organizational commitment among teachers in Norway: a comparative study of selected schools from public and private educational systems, *Andrews University ProQuest Digital Dissertations*, 65 (2), 409.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi, Yayın No: 266.

- Gümüşeli, A.İ. (2004). İlköğretim okulu müdürlerinin çatışma yönetimi stillerini ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki, *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 30-36.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyum ve güdüleme*, Ankara: Özen Yayıncılık.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, H. (1959). *The motivation to work*. NY: John Wiley.
- Hirschfeld, R.R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the minnesota satisfaction questionnaire short form make a difference?, *Educational & Psychological Measurement*, 60 (2), 255-270.
- Işıkkhan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: iş doyum, *Milli Prodüktive Merkezi Verimlilik Dergisi*, 1, 117-130.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*, Ankara: Bilim Kitap.
- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2 (1), 3-14
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıçalp, A. (2004). *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi: Eskişehir İli Örneği*, Anadolu Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Köktürk, T. (1997). *İlköğretim Okulları İkinci Kademe İngilizce Öğretmenlerinin Profili, Motivasyonu ve İş Tatmini*, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Minibaş, J. (1990). *Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü ile İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Oran, N.B. (1989). *Job Satisfaction of a Group of Academic Staff in Marmara University*, M.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*, İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul
- Özdayı, N. (1998). Liselerde görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamlarının iş tatmini ve verimlilik açısından değerlendirilmesi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 237-251.
- Öztürk, A.Y. (2007). *Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İş Tatmini*, Yeditepe Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özyurt, A. (2003). İstanbul hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri, İstanbul: İstanbul Tabip Odası-Golden Print Yayınları, Yayın No: 3.
- Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority, *Human Relations*, 31 (4), 297-308.
- Serinkan, C. (2005). Pamukkale üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, *P.Ü. İİBF Dergisi*, 8, 23-29
- Shann, M.H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools, *The Journal of Education Research*, 92 (2), 67-75.
- Sun, H.Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Ündar, E. (2005). *Okul Öncesi Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi*, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Woods, A.M. & Weasmer, J. (2002). Maintaining job satisfaction: Engaging professionals as active participants, *Clearing House*, 75 (4).

**EK-1**  
**MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ**

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, “Bu yönden işimden ne derece memnunuz?” diye kendinize sorunuz.

HMD	MD	K	M	ÇM
<i>Hiç memnun değilim</i>	<i>Memnun değilim</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Memnunuzum</i>	<i>Çok memnunuzum</i>

<i>Mesleğinizden</i>		HMD	MD	K	M	ÇM
1.	<i>Beni her zaman meşgul etmesi bakımından</i>	( )	( )	( )	( )	( )
2.	<i>Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından</i>	( )	( )	( )	( )	( )
3.	<i>Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından</i>	( )	( )	( )	( )	( )
4.	<i>Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından</i>	( )	( )	( )	( )	( )
5.	<i>Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından</i>	( )	( )	( )	( )	( )
6.	<i>Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından</i>	( )	( )	( )	( )	( )
7.	<i>Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
8.	<i>Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
9.	<i>Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
10.	<i>Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
11.	<i>Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
12.	<i>İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
13.	<i>Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
14.	<i>Terfi imkânının olması yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
15.	<i>Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
16.	<i>Çalışma şartları yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )

17.	<i>Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
18.	<i>Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
19.	<i>Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden</i>	( )	( )	( )	( )	( )
20.	<i>Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından</i>	( )	( )	( )	( )	( )