



An Investigation of Intrinsic Job Satisfaction Levels of Science and Technology Teachers Regarding Some Variables

Zafer ADIGÜZEL**

Mustafa KARADAĞ***

Yasin ÜNSAL****

Received: 06 December 2011

Accepted: 26 August 2013

ABSTRACT: In this study, it is aimed to identify intrinsic job satisfaction levels of science and technology teachers. This study had a correlational and comparative survey design and random sampling was employed in this study. The sample consisted of 204 science and technology teachers teaching in Istanbul. The Personal Information Form and the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire were used to collect the data. Significant differences were found for the school type, belongings (car, house), presence of another teacher in the family, graduate education, and advice for becoming a science teacher. On the contrary, nonsignificant differences were found for gender, age, marital status, presence of children, the number of children, teaching except science, teaching experience, in-service training, the number of schools served for, administrative duty, extra job, the type of extra job, level of extra income.

Keywords: Primary education, science and technology, job satisfaction, intrinsic satisfaction.

Extended Abstract

Purpose and Significance: Education is the product of human and the most important element in a service industry. Increased level of education and culture of a society may make teachers happy and willingly. Science and technology teachers' levels of job satisfaction should be investigated through identifying their personal characteristics to make becoming a science teacher preferred and to make decision-makers recommendations about better levels of teaching science. Job satisfaction has two subgroups, including intrinsic and extrinsic job satisfaction. Sources of intrinsic job satisfaction make one always busy, work alone, do different things from time to time, be a distinguished person in a society, be conscientious, be provided a guaranteed future, do things for others, guide and use capabilities, be free to use their own ideas freely, and feel a sense of success and have a chance to use their own methods. In this study, it is aimed to identify intrinsic job satisfaction levels of science and technology teachers. The research question addressed in this study are as follows: Do job satisfaction levels of science and technology teacher differ on the school type, belongings (car, house), presence of another teacher in the family, graduate education, and advice for becoming a science teacher, gender, age, marital status, presence of children, the number of children, teaching except science, teaching experience, in-service training, the number of schools served for, administrative duty, extra job, the type of extra job, level of extra income?

* This study is from the M.Sc. thesis completed by Zafer ADIGÜZEL.

** Science Teacher, Ümraniye İnkılâp Primary School, İstanbul, zadiguzel75@gmail.com

*** Assoc. Prof. Dr., Gazi University, mkaradag@gazi.edu.tr

**** Corresponding Author: Assoc. Prof. Dr., Gazi University, yunsal@gazi.edu.tr

Methods: This study had a correlational and comparative survey design and random sampling was employed in this study. The population consisted of science and technology teachers in Istanbul. The sample was composed of 204 science and technology teachers teaching in Istanbul. The Personal Information Form and the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) were used to collect data. In this study, the short version of the questionnaire with 20 items was used. Intrinsic job satisfaction levels were measured by 12 items (Item 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19 and 20). Each item was rated on five-point Likert-type scale. Hence, intrinsic job satisfaction scores ranged from 12-60. Due to its comprehensive items, it is appropriate to employees with higher levels of education. For this reason, the questionnaire has been preferred in many studies on job satisfaction of teachers. After official permission had been obtained from schools included in the study, the Personal Information Form and the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire were administered to teachers who were informed about how to fill in the questionnaire. Teachers were informed about anonymity of information. Descriptive statistics (frequencies, percentages) were used to analyze the data from the Personal Information Form. Relevant statistical analyses were done to investigate whether job satisfaction levels differ on selected demographic characteristics of science and technology teachers. The results were tabulated. The one-sample Kolmogorov-Smirnov test was done to test normality of the data. Statistical analyses were done by the computer software.

Results: Significant differences were found for the school type, belongings (car, house), presence of another teacher in the family, graduate education, and advice for becoming a science teacher. On the contrary, nonsignificant differences were found for gender, age, marital status, presence of children, the number of children, teaching except science, teaching experience, in-service training, the number of schools served for, administrative duty, extra job, the type of extra job, level of extra income.

Discussion and Conclusions: In this study, intrinsic job satisfaction levels of science and technology teachers and the factors affecting those were examined. Within this framework, whether intrinsic job satisfaction levels of science and technology teachers differ on different variables were studied.

Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İç Kaynaklı İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Zafer ADIGÜZEL **

Mustafa KARADAĞ ***

Yasin ÜNSAL ****

Makale Gönderme Tarihi: 06 Aralık 2011

Makale Kabul Tarihi: 26 Ağustos 2013

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

Anahtar sözcükler: İlköğretim, fen ve teknoloji, iş tatmini, iç kaynaklı tatmin.

Giriş

Eğitim, ürünü insan ve en önemli ögesi öğretmen olan bir hizmet sektörüdür. Eğitimin verimliliği ve toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesi, bu görevi üstlenmiş öğretmenlerin görevlerini severek ve isteyerek yapmaları ile mümkün olabilir. Fen ve teknoloji öğretmenliğini tercih edilir hâle getirebilmek, karar verici makamlara sağlıklı öneriler sunabilmek için mevcut fen ve teknoloji öğretmenlerinin kişisel özelliklerinin belirlenmesi, iş tatmin düzeylerinin bilinmesi gereklidir fakat alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin iş tatminleri ile ilgili araştırmaların oldukça sınırlı olduğu dikkati çekmektedir. Korkmaz (2007)'ye göre ülkemizde öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin yapılan araştırma sonuçları öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu gerçeğini ortaya çıkarmıştır.

İş tatmini, çalışanların kişisel özelliklerinin ve işyerinde oluşturdukları grupların, emeğin üretim bandının ritmiyle uyumlu hale getirilmesi ve çalışan ile işveren arasındaki ihtilafın ortadan kaldırılması (Sun, 2002) amacıyla dikkate alınmak zorunda olunan; psikolog, sosyolog, eğitimci ve örgüt bilimciler gibi birçok disiplinden araştırmacı tarafından ortaya atılmış ve inceleme konusu yapılmış bir kavramdır.

Kişilerin işlerine karşı olumlu veya olumsuz tutumları olabilir. Bu nedenle, iş tatminini “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hâli”, “çalışanın işine karşı olumsuz tutumu”nu ise iş tatminsizliği olarak tanımlamak doğrudur (Erdoğan, 1996). İş tatmini büyük ölçüde demografik özelliklere bağlıdır (Ağan, 2002; Ardıç & Baş, 2001; Dalgan, 1998; Köktürk, 1997; Öztürk, 2007). Demografik özellikler çok boyutlu olduğuna göre, bundan etkilenen iş tatmini de tek boyutlu bir kavram değildir. İşin pek çok

*Bu çalışma, Zafer ADIGÜZEL tarafından hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

**Fen Bilimleri Öğretmeni, Ümraniye İnkılâp İlköğretim Okulu, İstanbul, zadiguzel75@gmail.com

***Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, mkaradag@gazi.edu.tr

****Sorumlu Yazar: Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, yunsal@gazi.edu.tr

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 (Minibaş, 1990). Türkiye'deki çalışanların iş tatmini üzerine şimdiye kadar pek çok araştırma (Adıgüzel, 2010; Adıgüzel, Ünsal, & Karadağ, 2011; Adıgüzel, Ünsal, & Karadağ, 2012; Ağan, 2002; Akçamete, Kaner, & Sucuoğlu, 2001; Akıncı, 2002; Aksu, 1998; Ayan, Kocacık, & Karakuş, 2009; Balcı, 2004; Baloğlu, Karadağ, Çalışkan, & Korkmaz, 2006; Baycan, 1985; Bayraktar, 1996; Bozkurt & Bozkurt, 2008; Budak, 1999; Çermik, 2001; Çıtak, Koldere, Ünsar, & Ergin, 2008; Dalgan, 1998; Demirel & Koç Erdamar, 2009; Demirkıran, 2004; Dramstad, 2004; Göктаş, 2007; Güçlü & Zaman, 2011; Gümüşeli, 2004; Günbayı, 2000; Işıkhana, 1996; İnandı, Ağgün, & Atik, 2010; Karaköse & Kocabaş, 2006; Karataş & Güleş, 2010; Kılıçalp, 2004; Koç, Yazıcıoğlu, & Hatipoğlu, 2009; Minibaş, 1990; Oran, 1989; Özdayı, 1990; Özdayı, 1998; Öztürk, 2007; Serinkan, 2005; Shann, 1998; Şahin & Dursun, 2009; Ündar, 2005; Woods & Weasmer, 2002; Yavuz & Karadeniz, 2009) yapılmıştır. Bu araştırmalarda işte yükselme, performans, örgütsel bağlılık, sosyal sınıf, cinsiyet, yaş, unvan, sağlık, sosyal destek, çalışma ortamı, grup heterojenliği, geçici işlerde gönüllü-zorunlu çalışma, maddi ödül, isteklendirme (motivasyon), mesleki benlik saygısı, çalışanın ve işletmenin özellikleri gibi faktörler ele alınmıştır.

İş tatmininin *iç* ve *dış kaynaklı* olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Adıgüzel ve diğerleri (2012) tarafından yayımlanan bir çalışmada, fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiş ve rapor edilmiştir. Bu araştırmanın genel amacı ise ilköğretim kurumlarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin *iç kaynaklı* iş tatmin düzeylerini ve *iç* kaynaklı iş tatmin düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. İş tatminini etkileyen iç kaynaklı faktörlere kişiye yaptığı işin; her zaman meşgul olabilme, yalnız başına çalışabilme, zaman zaman değişik şeyler yapabilme, toplumda saygın bir kişi olabilme, vicdani bir sorumluluk taşıyabilme, garantili bir geleceğe sahip olabilme, başkaları için bir şeyler yapabilme, kişileri yönlendirme ve yeteneklerini kullanmalarını sağlayabilme, fikir ve kanaatlerini rahatça kullanabilme, başarı hissi duyabilme ve kendi yöntemlerini kullanabilme şansı vermesi sayılabilir. Bu çerçevede, “İlköğretim okullarında görev yapan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin düzeyleri; *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 farklılaşmakta mıdır?” sorularına yanıt aranmıştır.

Yöntem

Bu araştırmanın modeli, ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırmadır.

Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını, İstanbul'un Anadolu ve Avrupa yakasında bulunan 11 farklı ilçedeki 114 ilköğretim okulunda görev yapan, ilçelerin nüfus yoğunluklarına göre

tesadüfî örnekleme yöntemiyle seçilen 204 fen ve teknoloji öğretmeni oluşturmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştığı İlçelere Göre Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar

İlçe	N	%
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
Toplam	204	100.0

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak **Kişisel Bilgi Formu** ve **Minnesota İş Tatmin Ölçeği** (MITÖ) kullanılmıştır. MITÖ, 1967 yılında, R.V. Dawis, D. J. Weiss, G. W. England ve L. H. Lofquist tarafından geliştirilmiştir (Aktaran: Hirschfeld, 2000). Ölçeğin orijinal hâli 100 maddeden oluşmaktadır; fakat bu araştırmada ölçeğin 20 maddelik kısa formu (EK-1) kullanılmıştır. MITÖ'nün; iç (intrinsic) ve dış (extrinsic) kaynaklı tatmin olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Bu ölçeği, Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora Türkçeye çevirmiş (Aktaran: Özyurt, 2003) ve bu çeviri başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilmiş, bu çevirinin uygulanması uygun görülmüştür. Form; anlaşılır olduğu, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırdığı ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmektedir. İç kaynaklı iş tatmin düzeyi, ölçekteki 12 madde (Madde 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20) ile değerlendirilmektedir. Bu sorular çalışanların yaptıkları işin çalışanlara neler hissettirdiğini yansıtmaktadır. Ölçeği geliştirenler tarafından ilgili maddelere karşılık gelen aşağıdaki kavramlar kullanılmıştır:

Madde 1: *Aktivite (Activity)*: Her zaman meşgul olabilmek.

Madde 2: *Serbestlik (Independence)*: Kişiye yalnız başına çalışma şansını vermesi.

Madde 3: *Değişiklik (Variety)*: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme şansını vermesi.

Madde 4: *Sosyal statü (Social status)*: Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi.

Madde 7: *Ahlâki değerler (Moral values)*: Vicdani bir sorumluluk taşıma.

Madde 8: *Güvence (Steady Employment)*: Kişinin garantili bir geleceğinin olması.

Madde 9: *Sosyal Hizmet (Social Service)*: Başkaları için bir şeyler yapabilme şansını vermesi.

Madde 10: *Otorite (Authority)*: Kişileri yönlendirme şansını vermesi.

Madde 11: *Yeteneklerini Kullanma (Ability Utilization)*: Yeteneklerini kullanabilme şansını vermesi.

Madde 15: *Sorumluluk (Responsibility)*: Kişiyi kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanma serbestliği vermesi.

Madde 19: *Başarı (Achievement)*: Yaptığı işten başarı hissi duyması.

Madde 20: *Yaratıcılık (Creativity)*: Kendi yöntemlerini kullanma şansını vermesi.

Formda her bir madde, beş dereceli Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Bu durumda iç kaynaklı iş tatmin puanları 12-60 arasında değişmektedir. Ölçeğin maddeleri oldukça kapsamlı ve cevaplama şıkları fazla 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. Türkiye’de iş tatmini ile ilgili çalışmalar incelendiğinde Ağan (2002), Balcı (2004), Baycan (1985), Bayraktar (1996), Dalgan (1998), Minibaş (1990), Oran (1989), Özdayı (1990)’nın eğitimde iş tatmini üzerine yaptıkları çalışmalarında bu ölçeği kullandıkları görülmüştür. Minnesota İş Tatmin Ölçeği’nin geçerlik ve güvenilirliği yüksektir. Cronbach alpha değerini; Baycan (1985) .77, Özdayı (1990) ise .87 olarak bulmuştur. Yurtdışında yapılan araştırmalarda ise Scbriesheim ve Murphy tarafından .76, Jermier ve Berker tarafından .92 ve Schmitt ve Mellon tarafından da .81 olarak bulunmuştur (Aktaran: Özdayı, 1998; Cook, Hunsaker, & Coffey, 1997).

Verilerin Toplanması

Araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslar sağlandıktan sonra araştırma kapsamında kullanılan Kişisel Bilgi Formu ve İş Tatmin Ölçeği öğretmenlere dağıtılmıştır. Öğretmenlerden öncelikle kişisel bilgileri toplamak amacıyla geliştirilmiş anketi doldurmaları, ardından Minnesota İş Tatmin Ölçeğini (MITÖ) cevaplamaları istenmiştir. Dağıtım sırasında ölçeğin nasıl doldurulacağı açıklanmış ve bir günlük süre tanınmıştır. Öğretmenlerin ölçekte yer alan sorulara samimi cevap vermelerini sağlamak amacıyla kendilerinden kimlik bilgileri istenmemiştir.

Verilerin Çözümlemesi

Ölçek yoluyla elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesi sürecinde öncelikle Kişisel Bilgi Formu değerlendirilerek demografik özelliklerin betimsel analizleri yapılmıştır. Bu aşamada, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Daha sonra çeşitli demografik özelliklere göre bütün katılımcıların iç kaynaklı iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalarında çeşitli istatistik teknikleri kullanılmıştır:

1. “Minnesota İş Tatmin Ölçeği”nden alınan *iç 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, otomobil sahibi olma,

lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, ailede başka öğretmen olma ve başkalarına fen ve teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla (Kolmogorov-Smirnov testi ile dağılımların normal dağılım gösterdiği tespit edildikten sonra) *bağımsız gruplar t testi*,

2. “Minnesota İş Tatmin Ölçeği”nden alınan *iç kaynaklı* iş tatmini puanlarının çalışılan okul sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için (dağılımın normallığı Kolmogorov-Smirnov testi ile belirlendikten sonra) *tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi*,
3. “Minnesota İş Tatmin Ölçeği”nden alınan *iç kaynaklı* iş tatmini puanlarının; yaş, medeni hâl, çocuk sayısı, hizmet süresi, okul türü, yapılan ek iş türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için (dağılımın normal dağılım göstermediği Kolmogorov-Smirnov testi ile belirlendikten sonra) non-parametrik *Kruskal-Wallis H testi*,
4. “Minnesota İş Tatmin Ölçeği”nden alınan *iç kaynaklı* iş tatmini puanlarının, fen ve teknoloji dersi dışında farklı derse girme değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için (dağılımın normal dağılım göstermediği Kolmogorov-Smirnov testi ile belirlendikten sonra) non-parametrik *Mann-Whitney U testi* kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan ankete deneklerin verdikleri cevaplar değerlendirilerek elde edilen sonuçlar tablolar hâlinde düzenlenmiş ve yorumlanmıştır. İstatistik analizler paket program yardımıyla bilgisayar ortamında yapılmış, anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmış; fakat .01 ve .001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar tablolarda özellikle belirtilmiştir. İstatistik analizlere geçmeden önce *iç kaynaklı* iş tatmini puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla *tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi* analizi yapılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırmaya ait betimsel istatistikler ve dağılımlar ile araştırmanın amaçları doğrultusunda toplanan verilerle elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarına Ait Genel Bulgular

İç kaynaklı iş tatmin puanlarına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini gösteren genel sonuçlar Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2

İş Tatmin Ölçeği İç Kaynaklı Tatmin Puanları İçin Genel Sonuçlar

Puan	<i>N</i>	Alınabilecek Maksimum Puan	Alınabilecek Minimum Puan	\bar{x}	<i>S</i>
İç Kaynaklı İş Tatmini	204	60	12	42.565	5.347

Tablo 2 incelendiğinde; 204 kişilik örneklem için iş tatmin ölçeği iç kaynaklı tatmin puanlarının aritmetik ortalamasının 42.565; standart sapmanın 5.347 olduğu görülmektedir. İç kaynaklı iş tatmin puanlarının 12-60 arasında değiştiği, 20 maddelik Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin 12 maddesinin iç kaynaklı iş tatmini ile ilgili olduğu ve ölçeğin genişliğinin $60-12=48$ olduğu düşünüldüğünde, fen ve teknoloji dersi öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin düzeylerinin ortalama değerinin $(48/2=24)$ oldukça üzerinde olduğu ifade edilebilir.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farklar test edilmeden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=2.704$; $p>.05$). İş tatmin ölçeği iç kaynaklı iş tatmin puanlarının “cinsiyet” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonuçları Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	<i>N</i>	\bar{x}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İç Kaynaklı İş Tatmini	Erkek	108	42.312	4.688	197	.688	.489
	Kadın	96	41.686	5.627			
	Toplam	204					

Tablo 3’te görüleceği üzere, iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamalarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonucunda; erkek ve kadın fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

İş tatmin ölçeği, iç kaynaklı tatmin puanlarının “yaş” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonuçları Tablo 4’te görülmektedir.

Tablo 4

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Kruskal–Wallis H Testi Analizi Sonuçları

Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İç Kaynaklı İş Tatmini	25 -	12	73.50	5.79	5	.326
	26-30	35	87.14			
	31-35	56	110.02			
	36-40	53	103.34			
	41-46	37	104.76			
	47+	11	91.55			
	Toplam	204				

Tablo 4’te görüldüğü gibi, iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamalarının, fen ve teknoloji öğretmenlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis *H* testi sonucunda; yaş gruplarına göre iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

İç kaynaklı iş tatmin puanlarının “medeni durum” değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan *Kruskal-Wallis H testi* sonuçları Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları

Puan	Medeni Durum	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evli	139	104.43	3.479	2	.176
	Bekâr	57	96.85			
	Diğer	8	72.00			
	Toplam	204				

Tablo 5’ten anlaşılacağı gibi, iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamalarının, fen ve teknoloji öğretmenlerinin medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis *H* testi sonucunda, fen ve teknoloji öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=.006$; $p>.05$). İş tatmin ölçeği iç

kaynaklı iş tatmin puanları ortalamalarının “çocuk sahibi olma” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonuçları Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Çocuk	<i>N</i>	\bar{x}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İç Kaynaklı İş Tatmini	Var	129	42.006	5.294	199	.594	.553
	Yok	75	41.509	5.308			
	Toplam	204					

Tablo 6’da görüldüğü gibi, çocuk sahibi olan ve olmayan öğretmenlerin iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

İş tatmin ölçeği, iç kaynaklı tatmin puanlarının “çocuk sayısı” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan *Kruskal-Wallis H testi* sonuçları Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Analizi Sonuçları

Puan	Çocuk Sayısı	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İç Kaynaklı İş Tatmini	1	50	73.10	.062	2	.970
	2	71	74.30			
	3 +	15	71.57			
	Toplam	136				

Tablo 7’den anlaşılacağı gibi, yapılan *Kruskal-Wallis H testi* sonucunda; çocuk sayısı değişkenine göre iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

İş tatmin ölçeği iç kaynaklı tatmin puanlarının “hizmet süresi” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan *Kruskal-Wallis H testi* sonuçları Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8

İş Tatmin Ölçeği İç Kaynaklı Tatmin Puanlarının Hizmet Sürelerine Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları

Puan	Hizmet Süresi (yıl)	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	sd	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	0-5	19	85.44	4.971	4	.290
	6-10	56	103.80			
	11-15	63	99.39			
	16-20	46	112.74			
	21 +	20	86.38			
	Toplam	204				

Tablo 8’den anlaşılacağı gibi, yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda; iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, fen ve teknoloji öğretmenlerinin hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Çalışılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

İş tatmin ölçeği iç kaynaklı iş tatmin puanlarının “okul sayısı” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)* sonuçları Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Çalışılan Okul Sayılarına Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Okul Sayısı	N	\bar{x}	S	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	2 -	33	40.53	3.91	G. Arası	98.38	4	24.59	.877	.479
	3	41	41.77	4.50						
	4	61	42.33	6.18						
	5	39	42.61	4.88	G. İçi	5498.25	196	28.05		
	6 +	30	41.33	5.73	Toplam	5596.63	200			
	Toplam	204								

Tablo 9’da görüleceği üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul sayılarına göre iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=.009$; $p>.05$). İş tatmin ölçeği iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamalarının “idari görev yapma” durumuna göre

farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonuçları Tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 10

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının İdari Görev Yapma Durumuna Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	İdari Görev	<i>N</i>	\bar{x}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evet	43	41.459	5.231	199	-.522	.602
	Hayır	161	41.963	5.314			
	Toplam	204					

Tablo 10’da görüldüğü gibi, iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamalarının “idari görev yapma” durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonucunda; idari görev yapan ve yapmayan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Farklı Derse Girme Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

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

Tablo 11

Farklı Derse Girme Değişkenine Göre İç Faktör Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi Analizi Sonuçları

Puan	Farklı Bir Derse Girme Durumu	<i>N</i>	\sum sıra	$\bar{x}_{sıra}$	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evet	24	1769.00	83.98	1537.000	-1.379	.168
	Hayır	180	18533.00	103.91			
	Toplam	204					

Tablo 11’de görüleceği üzere, yapılan non-parametrik Mann-Whitney *U* testi sonucunda; fen ve teknoloji dersinden farklı ders(ler)e giren ve girmeyen fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=.577$; $p>.05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

İş tatmin ölçeği iç kaynaklı tatmin puanlarının “çalışılan okul türü” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonuçları Tablo 12’de görülmektedir.

Tablo 12

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Okul Türü	N	\bar{x}	S	sd	t	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	Devlet	151	40.750	5.080	199	-5.059*	.000
	Özel	53	44.701	4.758			
	Toplam	204					

* $p < .001$

Tablo 12’de görüleceği üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonucunda; devlet okullarında ve özel okullarda çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark, özel okullarda çalışan fen ve teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Okul Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F = .941$; $p > .05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

İş tatmin ölçeği iç kaynaklı tatmin puanlarının “okul dışı ek iş” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonuçları Tablo 13’de görülmektedir.

Tablo 13

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Okul Dışı Ek İş Değişkenine Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Ek İş Yapma Durumu	N	\bar{x}	S	sd	t	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evet	34	43.066	5.561	199	1.730	.085
	Hayır	170	41.525	5.176			
	Toplam	204					

Tablo 13’de görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonucunda; okul dışı ek iş yapan ve yapmayan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

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

Tablo 14

İş Tatmin Ölçeği İç Kaynaklı Tatmin Puanlarının Ek İş Türü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek İçin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları

Puan	Yapılan Ek İş Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	sd	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	Özel Ders	23	23.71	1.755	2	.416
	Ticaret	4	18.45			
	Diğer	7	26.00			
	Toplam	34				

Tablo 14’den anlaşılacağı gibi, yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda; ek işi özel ders, ticaret ve diğer olan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Ek Gelir Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olmadığı saptanmıştır ($L_F=4.376$; $p>.05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

İş tatmin ölçeği iç kaynaklı iş tatmin puanlarının “ek gelir” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 15’te görülmektedir.

Tablo 15

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Ek Gelir Durumuna Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Ek Gelir Durumu	N	\bar{x}	S	sd	t	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evet	76	42.884	5.771	121.272	1.886	.062
	Hayır	128	41.340	4.960			
	Toplam	204					

Tablo 15’te görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda; ek geliri olan ve olmayan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Kiracılık Durumu Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=.004$; $p>.05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

İç kaynaklı iş tatmin puanlarının “kiracılık durumu” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 16’da görülmektedir.

Tablo 16

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Kiracılık Durumuna Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Kiracılık Durumu	N	\bar{x}	S	sd	t	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evet	135	42.067	5.276	199	2.738*	.043
	Hayır	69	41.485	5.335			
	Toplam	204					

* $p<.05$

Tablo 16’da görüleceği gibi yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda, ikâmet ettikleri evde kiracı olan ve olmayan öğretmenlerin iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak, kira vermeyenler lehine anlamlı bulunmuştur.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Araç Sahibi Olma Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=.529$; $p>.05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir.

İş tatmini ölçeği iç kaynaklı tatmin puanlarının “araç sahibi olma” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 17’de görülmektedir.

Tablo 17

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Araç Sahibi Olma Değişkenine Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Araç Sahibi Olma Durumu	N	\bar{x}	S	sd	t	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evet	133	42.968	5.214	199	3.996*	.000
	Hayır	71	39.986	4.903			
	Toplam	204					

* $p<.001$

Tablo 17’de görüleceği üzere, iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamalarının, fen ve teknoloji öğretmenlerinin araç sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonucunda; araç sahibi olan ve olmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında, otomobili olan fen ve teknoloji öğretmenleri lehine, anlamlı bir fark bulunmuştur.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Lisansüstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=0.691$; $p>0.05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. İş tatmini ölçeği iç kaynaklı iş tatmin puanlarının “lisansüstü eğitim alma” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonuçları Tablo 18’de görülmektedir.

Tablo 18

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Lisans Üstü Eğitim Değişkenine Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Yüksek Lisans Yapma Durumu	<i>N</i>	\bar{x}	<i>S</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evet	33	44.153	5.479	199	3.065*	.002
	Hayır	171	41.321	5.109			
	Toplam	204					

* $p<.01$

Tablo 18’de görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonucunda; yüksek lisans yapan ve yapmayan öğretmenlerin iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasında yüksek lisans yapan fen ve teknoloji öğretmenleri lehine, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=.506$; $p>0.05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. İç kaynaklı iş tatmin puanlarının “hizmet içi eğitim alma” durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonuçları Tablo 19’da görülmektedir.

Tablo 19

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu	N	\bar{x}	S	sd	t	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evet	160	42.156	5.088	199	1.373	.171
	Hayır	44	40.958	5.849			
	Toplam	204					

Tablo 19’da görüleceği üzere, iç kaynaklı iş tatmin puanlarının “hizmet içi eğitim alma durumu” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda; hizmet içi eğitime katılan ve katılmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=0.160$; $p>0.05$). İş tatmini ölçeği iç kaynaklı iş tatmin puanlarının “ailede başka öğretmen olma durumu” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 20’de görülmektedir.

Tablo 20

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Ailede Başka Öğretmen Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Ailesinde Başka Öğretmen Var mı?	N	\bar{x}	S	sd	t	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evet	88	42.811	5.070	199	2.294*	.023
	Hayır	116	41.108	5.363			
	Toplam	204					

* $p<.05$

Tablo 20’de görüleceği üzere, yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda; ailesinde başka öğretmen olan ve olmayan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamaları arasında, ailesinde başka öğretmen olan fen ve teknoloji öğretmenleri lehine, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini Tavsiye Etme Durumu Değişkenine Göre Farklılığının İncelenmesi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=.366$; $p>.05$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. İç kaynaklı iş

tatmin puanlarının “fen ve teknoloji öğretmenliğini tavsiye etme” değişkenine göre farklılığını belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testi sonuçları Tablo 21’de görülmektedir.

Tablo 21

İç Kaynaklı İş Tatmin Puanlarının Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini Tavsiye Etme Değişkenine Göre Farklılığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Analizi Sonuçları

Puan	Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini Tavsiye Eder mi?	N	\bar{x}	S	sd	t	p
İç Kaynaklı İş Tatmini	Evet	110	43.245	5,092	199	3.867*	.000
	Hayır	94	40.454	5,137			
	Toplam	204					

* $p < .001$

Tablo 21’de görüldüğü gibi, iç kaynaklı iş tatmin puanları aritmetik ortalamalarının; bir yakınına veya öğrencisine fen ve teknoloji öğretmenliğini tavsiye eden ve etmeyen fen ve teknoloji öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında, tavsiye eden fen ve teknoloji öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada; fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin düzeylerinin ve bu düzeyleri etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu genel çerçevede içinde; iç kaynaklı iş tatminlerinin, çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Yapılan çalışmada, örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanları, cinsiyet bakımından anlamlı farklılık göstermemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre bayan ve erkek öğretmenlerin iç kaynaklı iş tatmin düzeylerinin birbirine yakın olduğu ortaya çıkmıştır. Yavuz ve Karadeniz (2009) tarafından 180 sınıf öğretmeni ile yapılan ve isteklendirme (motivasyon) ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bir araştırmada ise cinsiyet ile ihtiyaçlar arasında anlamlı bir farklılık ortaya konulmuş ve bunun nedeninin, erkeklerin ve kadınların işten beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanabileceği rapor edilmiştir. Bunlara ilave olarak aynı çalışmada erkeklerin daha çok ücret gibi maddi isteklerinin karşılanmasına; kadınların ise işyerindeki saygınlık hissi ve takdir edilme gibi isteklerinin karşılanmasına daha fazla önem verdikleri ifade edilmiştir.

Örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Bilgiç (1998), genelde yaşın, Türkiye’deki çalışanların genel iş tatmin düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir. Bunlara karşılık Soyer, Can ve Kale (2009) tarafından yapılan ve 247 beden eğitimi öğretmeni ile yürütülen bir araştırmada iş tatmini ile yaş değişkeni arasında 34-40 ve 40-47 yaşları arasında anlamlı bir fark ortaya

konulmuştur. Örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin medeni durum, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı değişkenleri ile iç kaynaklı iş tatmin puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ağan (2002), yaptığı araştırmada evli öğretmenlerin bekârlara oranla daha yüksek iş tatmini duyduklarını belirtmiştir. Aynı şekilde örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin hizmet süresi değişkeni için iç kaynaklı iş tatmin puanlarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ronen (1978); Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959)'un yaş ve kıdem için önerdiği U-biçimli ilişkinin, mesleki kıdem ile iş tatmini arasında olduğunu belirtir. Çalışmada kıdem ile iç kaynaklı iş tatmin puanları arasında anlamlı ilişki bulunmama beraber, ortalamalara bakıldığında 16-24 yıl arası kıdeme sahip olanların iç kaynaklı iş tatmin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları okul sayısı, idari görev yapma, ek iş yapma, ek iş türü, ek gelir ve farklı derse girme değişkeni için iç kaynaklı iş tatmin puanlarında anlamlı bir fark bulunmazken, çalışılan okul türü değişkeni için özel okullar lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuç, Ağan (2002), Çermik (2001), Minibaş (1990) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Çıtak ve diğerleri (2008) tarafından yapılan bir araştırmada özel kurumlardaki öğretmenlerin iş doyularının kamudaki meslektaşlarına göre daha fazla olduğu ortaya konulmuştur.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bir başka çarpıcı bulgu ise örneklem grubunda yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin oturdukları eve kira verme değişkeni için iç kaynaklı iş tatmin puanlarında kira vermeyenler lehine anlamlı bir farkın tespit edilmesidir. Bunun kaynağı İstanbul ilinde konut kira bedellerinin ortalamanın oldukça üzerinde seyretmesi olabilir. Aynı şekilde, örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin araç sahibi olma değişkeni için iç kaynaklı iş tatmin puanlarında arabası olanlar lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın sebebi İstanbul ilinde ulaşımın önemli bir sorun olması ve araba sahibi olmanın bu sorunu azaltarak iş tatminini olumlu yönde etkilemesi olabilir.

Yapılan araştırmada, yüksek lisans yapan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanları, yüksek lisans yapmayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı fark gösterirken; hizmet içi eğitim alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin puanları hizmet içi eğitim almayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı fark göstermemiştir. Örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin ailelerinde başka öğretmen olma değişkeni için iç kaynaklı iş tatmin puanlarında ailesinde başka öğretmen olanlar lehine anlamlı bir fark 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 mesleğin sevilmesi ve şartlarının önceden kabul edilmiş olması bu sonucu doğurmuş olabilir. Bozkurt ve Bozkurt (2008) tarafından yapılan bir araştırmada eğitimcilerin, ücretlerinden tatmin olmadıkları ancak işyerlerindeki arkadaşlık ilişkilerinden tatmin oldukları rapor edilmiştir.

Örnekleme yer alan fen ve teknoloji öğretmenlerinin bir başkasına fen ve teknoloji öğretmenliğini tavsiye etme değişkeni için iç kaynaklı iş tatmin puanlarında tavsiye

edenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuca dayanarak iç kaynaklı iş tatmin puanları yüksek olan fen ve teknoloji öğretmenlerinin işlerinden memnun olmaları nedeniyle, mesleklerini sevdiğileri ve fen ve teknoloji öğretmenliğini tavsiye ettikleri ifade edilebilir. Adıgüzel ve diğerleri (2012) tarafından yapılan bir başka araştırmada; 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 farklar 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 fark bulunmamıştır. Bu araştırma;

- Ülke düzeyinde ve İstanbul ilinde ilköğretim fen ve teknoloji öğretmenleri ile böyle bir çalışmanın ilk defa yapılıyor olması nedeniyle yapılacak çalışmalara yol göstereceği,
- Devletin eğitim politikasını öğretmenlerin iç kaynaklı iş tatminlerini artıracak tedbirlerin alınması ve gerekli hizmet içi eğitimlerin hazırlanması yönünde belirleyeceği,
- Araştırmacıların ilgisini iç kaynaklı iş tatmini ile ilgili farklı araştırmalara çekeceği umulmaktadır.

Öneriler

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

- Araştırmanın Türkiye genelinde veya İstanbul ilinde daha fazla sayıda fen ve teknoloji öğretmeni ile yapılması, fen ve teknoloji öğretmenlerinin demografik özelliklerinin belirlenmesi ve iş tatmin düzeyleri hakkında evrenin temsil edilmesi açısından daha sağlıklı olacaktır.
- Okul türü değişkeni için farklı illeri kapsayan bir çalışma, bölgesel farklılıkların iç kaynaklı iş tatmini üzerine etkilerinin araştırılması açısından yararlı olacaktır.
- Fen ve teknoloji öğretmenleri yüksek lisans yapmaları yönünde teşvik edilmeli ve bu konuda gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır çünkü araştırma sonucunda yüksek lisans eğitimi alan ve almayan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iç kaynaklı iş tatmin düzeyleri arasında eğitim alanlar lehine anlamlı bir fark ortaya konulmuştur.
- Fen ve teknoloji öğretmenleri, kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri için bilimsel ve akademik araştırmalarda görev almaya teşvik edilmelidir.

Kaynakça

Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Adıgüzel, Z., Ünsal, Y., & Karadağ, M. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 49-74.
- Adıgüzel, Z., Ünsal, Y., & Karadağ, M. (2012). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 133-155.
- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyum 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 işletmelerinde iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ardıç, K., & Baş, T. (2001, Mayıs). *Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması*. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulmuş bildiri, Silivri, İstanbul.
- Ayan, S., Kocacık, F., & Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.
- Balcı, B. (2004). *Milli eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N., & Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 345-358.
- Baycan, A. (1985). An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups (Unpublished master's thesis). Boğaziçi University, İstanbul.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*, 132(5), 549-558.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Budak, G. (1999). *İşletmeleri başarıya ulaştıran yol: organizasyon yapısı-birey iş doyum uyumu*. İzmir: İzmir Ticaret Odası Yayını.
- Cook, C. W., Hunsaker, P. L., & Coffey, R. (1997). *Management and organization behavior* (2nd ed.). Boston: Irwin Mc Graw-Hill.
- Çermik, E. (2001). *Fizik öğretmenlerinin profili, iş tatmini ve motivasyonu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Çıtak, M. A, Koldere, Y., Ünsar, S., & Ergin, G. (2008). İstanbul ilinde görev yapan kamu ve özel ilköğretim öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 173-189.
- Dalgan, Z. (1998). *Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Demirel, H., & Koç Erdamar, G. (2009). Examining the relationship between job satisfaction and family ties of Turkish primary school teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2211-2217.
- Demirkıran, T. (2004). Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, 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.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve bazı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 13-26.
- Güçlü, N., & Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- 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*. New York: 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: İş doyum. *Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi*, 1, 117-130.
- İnandı, Y., Ağgün, N., & Atik, Ü. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 102-126.
- 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.

- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ., & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel sağlık üzerinde liderlik stillerinin etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 49, 57-91.
- Kılıçalp, A. (2004). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi: Eskişehir ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Köktürk, T. (1997). *İlköğretim okulları ikinci kademe İngilizce öğretmenlerinin profili, motivasyonu ve iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Minibaş, J. (1990). Özel ve devlet ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki tipi ve agresyon yönü ile ilişkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Oran, N. B. (1989). *Job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özdayı, N. (1998). Liselerde görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamlarının iş tatmini ve verimlilik açısından değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 237-251.
- Öztürk, A.Y. (2007). *Ortaöğretim kimya öğretmenlerinin iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özyurt, A. (2003). *İstanbul hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri*. İstanbul: İstanbul Tabip Odası-Golden Print Yayınları.
- 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. *Pamukkale Üniversitesi 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.
- Soyer, F., Can, Y., & Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma* (Uzmanlık yeterlilik tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Şahin, H., & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 160-174.
- Ündar, E. (2005). *Okul öncesi öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş tatminleri üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Woods, A. M., & Weasmer, J. (2002). Maintaining job satisfaction: Engaging professionals as active participants. *Clearing House*, 75(4), 186-189.
- Yavuz, C., & Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.

Ek-1

Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MİTÖ)

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

HMD	MD	K	M	ÇM
Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum

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