



T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI

SOSYAL BİLGİLER EĞİTİMİ BİLİM DALI

**SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ
(AKSARAY İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUHAMMED EDİZ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Hatice GEDİK

AKSARAY 2020

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI
SOSYAL BİLGİLER EĞİTİMİ BİLİM DALI

SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ
(AKSARAY İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUHAMMED EDİZ

Dr. Öğr. Üyesi Hatice GEDİK

AKSARAY 2020

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren yirmi dört (24) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Muhammed

Soyadı : EDİZ

Bölümü : Sosyal Bilgiler Eğitimi (Tezli Yüksek Lisans)

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Aksaray İli Örneği)

İngilizce Adı : Investigation of Factors Affecting Social Studies Teachers' Job Satisfaction in Terms of Different Variables (The Case of Aksaray Province)

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Muhammed Ediz

İmza:



Jüri onay sayfası

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Muhammed Ediz tarafından hazırlanan “Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Aksaray İli Örneği)” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Aksaray Üniversitesi İlköğretim/Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Anabilim Dalı, Sosyal Bilgiler Eğitimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Danışman: (Unvanı Adı Soyadı)

İmza

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Tez Savunma Tarihi:/...../.....

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve
..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Öğrencinin

Adı Soyadı

İmza

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza

TEŞEKKÜR

Günümüz küreselleşen dünyasında üretmek, ekonomik kazanç sağlamak çok önemli bir yere sahip olsa da bu durum eğitiminin gerekliliğinin önüne geçememiştir. Toplumların kendilerine ait milli mefkûresi ile bir eğitimin varlığı söz konusu değilse o milletler tarihin tozlu sayfasına karışacaktır. Toplumların var olmasını sağlayan eğitimde öğretmen önemli bir görev oynamaktadır. Bireylerin topluma kazandırılmasında onların kendilerini gerçekleştirmesinde çevreye uyum sağlayıp değişen dünyaya ayak uydurmasında ve üretken olmasında eğitim ve öğretimin etkisi asla inkâr edilemez. Sosyal bilgiler öğretmenleri ülkenin menfaati doğrultusunda yetenekli kendini ifade edene özgüveni yüksek bireylerin yetiştirilmesinde çok kritik bir yere sahiptir. Bu bağlamda öğretmenlerin sahip olmuş olduğu iş tatmini bireyin yönlendirilmesinde başarılı olmasında önemli bir yere sahiptir. İş tatmini üzerine eğitimle ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışma ile de sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminine etki eden demografik faktörlerin neler olduğunun tespit edilmesi amacıyla bir alan çalışması yapılmıştır. Türk milli eğitiminin temel esaslarını gerçekleştirirken sosyal bilgiler öğretmenlerimiz kritik bir önem taşımaktadır. Bundan dolayı sosyal bilgiler öğretmenlerin görevlerinde üretken verimli olması çok önemli bir husustur. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminleri yüksek olursa onların da ortaya koyacağı ürünün kalitesi de yüksek olacaktır. Bu araştırmam ile sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmini etkileyen demografik faktörler üzerinde bir çalışma yaptım. Araştırmamı gerçekleştirirken bana destek olan danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Hatice GEDİK'e, karşılaştığım zorluklarda bana yardım eden arkadaşlarıma ve hayatım boyunca her daim yanımda olarak desteklerini benden asla esirgemeyen kıymetli aileme teşekkürü bir borç bilirim.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ
(AKSARAY İLİ ÖRNEĞİ)

(Yüksek Lisans Tezi)

Muhammed Ediz, Aksaray 2020

ÖZET

Bu çalışma, Aksaray ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerine etki eden faktörlerin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma nicel bir araştırma olup deseni ise ilişkisel tarama modelidir. Veri toplamak amacıyla Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen ve 14 maddeden oluşan iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Aksaray ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokullara gidilmiş ve bazı öğretmenlerle yüz yüze görüşülerek veriler toplanmış olup bazı öğretmenlerle ise İnternet üzerinden iletişim kurularak veriler toplanmaya çalışılmıştır. Araştırma neticesinde 200 öğretmenden veri toplanmıştır. Verilerinin analizinde, SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemlerine yönelik elde edilen veriler, bağımsız gruplar arası t testi ve varyans analizleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, Aksaray’da bulunan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmininin yaş, cinsiyet, çalışma süresi, okul türü, atanmak için beklenen yıl, memleketlerinde görev yapma ve eğitim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ancak unvan değişkenine göre Aksaray ilinde görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yalnızca sosyal bilgiler öğretmenlerinin değil, diğer branş öğretmenlerinin de araştırmalara dahil edilmesiyle öğretmenlerin iş tatminini etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel değişkenlere ilişkin daha kapsamlı çalışmaların yapılabileceği önerilerek araştırmaya son verilmiştir.

Bilim Kodu :

Anahtar Kelimeler : Sosyal bilgiler öğretmeni, İş tatmini, Sosyo-demografik değişkenler, Aksaray ili.

Sayfa Sayısı : 93

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Hatice GEDİK

AKSARAY UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
INVESTIGATION OF FACTORS AFFECTING SOCIAL STUDIES
TEACHERS' JOB SATISFACTION IN TERMS OF DIFFERENT
VARIABLES (THE CASE OF AKSARAY PROVINCE)

(M.A. Thesis)

Muhammed Ediz, Aksaray 2020

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the factors which influence the job satisfaction of social studies teachers who work in secondary schools in Aksaray which dependent to Ministry of National Education. This study is a quantitative research and its pattern is a relational screening model. As a data collection tool in the study 'Hackman and Oldham(1975) Job Satisfaction Scale' which consists of 14 items was used. Population of study is composed of the teachers who work in secondary schools which dependent to Ministry of National Education and during the data collection process both face to face interview and online interview methods are preferred. The data were collected from 200 teachers and the data were analyzed by using the SPSS 22 packaged software. In the analysis of data sub branches of independent samples't' test and one way of Variance have been made use of. At the end of the study, significant statistical difference among the social studies teachers in Aksaray whose job satisfaction dependent on the variables like their age, gender, profession time, sort of school, the year which they wait for assigned, working in their hometown, and factor of educational background. Besides them, It is also detected there is no meaningful statistical difference between seniority and social studies teachers' job satisfaction. The research was dissolved with a suggestion about an extensive study about the factors which affects the teachers' job satisfaction as individual, organizational, environmental variable and there must be not only social studies teachers but also other brunches added.

Science Code :

Key Words : Social studies teacher, Job satisfaction, Socio-demographic variables, Aksaray Province.

Page Number : 93

Supervisor : Asst. Prof. Dr. Hatice GEDİK

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	ii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	iii
JÜRİ ONAY SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	i
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	ii
BÖLÜM I.....	3
I. GİRİŞ.....	3
1.1. Araştırmanın Problemi	4
1.1.1. Araştırmanın Alt Problemleri	5
1.2. Araştırma Amacı ve Önemi.....	5
1.3. Sayıtlar	6
1.4. Sınırlılıklar	6
1.5. Tanımlar	6
BÖLÜM II	8
II. KURAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. İş Tatmini	8
2.1.1. Örgütsel Adalet ve İş Tatmini	12
2.1.2. Dört Faktörlü Adalet Türleri ve İş Tatmini İlişkisi	13
2.1.3. İş Tatmini Faktörleri.....	16
2.1.4. İş Tatmininin Ölçülmesi	17
2.1.5. İş Tatmininin Etkileri.....	18
2.1.6. Temel İş Tatmini Teorileri	19
2.2. Sosyal Bilgiler Eğitimi ve Öğretmenliği	27
2.3. Öğretmenlik ve İş Tatmini	28
2.4. Öğretmen Performansı	29
2.5. İlgili Araştırmalar	30
2.5.1. Öğretmenlere Yönelik Yurt İçinde Yapılan İş Tatmini Çalışmaları	30

2.5.2. Öğretmenlere Yönelik Yurt Dışında Yapılan İş Tatmini Çalışmaları.....	33
BÖLÜM III.....	37
III. YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırmanın Modeli	37
3.2. Evren ve Örneklem.....	37
3.3. Değişkenler.....	38
3.4. Veri Toplama Araçları	39
3.5. İşlem ve Analizler	42
BÖLÜM IV	44
IV. BULGULAR	44
4.1. Araştırmaya Katılan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri.....	44
4.2. İş Tatmini Ölçeğindeki Maddelerden Elde Edilen İstatistiksel Puanlar ve Korelasyonlar	46
4.3. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	47
4.4. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	48
4.5. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	49
4.6. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	50
4.7. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	51
4.8. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular	53
4.9. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	53
4.10. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	54
4.11. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular	56
4.12. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular	57
BÖLÜM V.....	59
V. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	59
5.1. Araştırma Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	59
5.2. Öneriler.....	62
KAYNAKÇA	64
EK-1: İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	75
EK-2: ÇALIŞMA İZNİ VE KATILIM ONAY FORMU	77
EK-3: TEZ DEĞERLENDİRME FORMU	79
ÖZGEÇMİŞ.....	80

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. İş Memnuniyeti Faktörleri.....	17
Tablo 2. İş Tatmini Ölçeğine Ait Toplam Madde İstatistikleri.....	40
Tablo 3. KMO and Bartlett's Test Sonucu.....	40
Tablo 4. Ortak Varyanslar Tablosu.....	41
Tablo 5. İş Tatmini Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Bulguları.....	42
Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	44
Tablo 7. İş Tatmini Ölçeğindeki Maddelere Yönelik İstatistiksel Puanlar.....	46
Tablo 8. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları.....	47
Tablo 9. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Cinsiyetleri ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Analiz Sonuçları.....	47
Tablo 10. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yaşlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları.....	48
Tablo 11. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yaşlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	48
Tablo 12. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yaşları ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analiz Sonuçları.....	49
Tablo 13. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Unvanlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları.....	49
Tablo 14. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Unvanları ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Analiz Sonuçları.....	50
Tablo 15. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları.....	50
Tablo 16. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	51
Tablo 17. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Medeni Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analiz Sonuçları.....	51

Tablo 18. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yıl Olarak Çalışma Sürelerine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları.....	51
Tablo 19. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yıl Olarak Çalışma Sürelerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	52
Tablo 20. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yıl Olarak Çalışma Süreleri ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 21. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Türlerine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları.....	53
Tablo 22. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Türleri ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 23. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Eşlerinin Çalışma Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları.....	54
Tablo 24. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Eşlerinin Çalışma Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Analizi Sonuçları....	54
Tablo 25. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Atanmak İçin Bekledikleri Süreye İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları.....	55
Tablo 26. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Atanmak İçin Bekledikleri Yıllara İlişkin Betimsel İstatistikler.....	55
Tablo 27. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Atanmak İçin Bekledikleri Yıl ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 28. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Memleketlerinde Çalışıp Çalışmama Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları....	56
Tablo 29. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Memleketlerinde Çalışıp Çalışmama Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 30. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları.....	57
Tablo 31. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Eğitim Durumları İlişkin Betimsel Analizler.....	57
Tablo 32. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Eğitim Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları.....	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Christen, Iyer & Soberman'ın (2006) İş Tatmini Modeli.....	10
Şekil 2. Lawler & Porter'ın (1967) İş Tatmini Modeli.....	11
Şekil 3. Locke & Latham'ın (1990) İş Tatmini Modeli.....	12
Şekil 4. Tatmin ve Dağılımın Belirleyicileri (Rue & Byars, 2003).....	16
Şekil 5. Kunin'in (1955) İş Tatmini Ölçümünde kullanılan Yüz İfadeleri.....	18



SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ANOVA	Analysis of Variance (Varyans Analizi)
KFA	Keşfedici Faktör Analizi
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
NCSS	National Council for the Social Studies (Sosyal Araştırmalar Ulusal Konseyi)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
Vb.	Ve benzeri.
Vd.	Ve diğerleri.

BÖLÜM I

I. GİRİŞ

Günümüzde insanların hayatları teknolojik ve ekonomik değişimlerden etkilenmektedir (Jackson, 2002). Meydana gelen bu teknolojik ve ekonomik değişimlerden zaman zaman insanların beden ve ruh sağlığı da etkilenebilmektedir. Bu sebeple insanların beden ve ruh sağlığının korunması amacıyla gerekli iş ortamının oluşturulması modern bilimin ana amaçlarından biri haline dönüşmüştür (Akbaş & Sanlı, 2009). Bu çerçevede modern yönetim anlayışında başarının sağlanmasında önemli stratejik görevlerden biri, insanların beden ve ruh sağlığı ihtiyaçlarının yanında ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının da giderilmesidir (Weiss, 2002; Kaya, 2007).

Günümüzde iş dünyasının artan hızlı temposu ve karmaşası, insanların kendilerini yoğun stres altında hissetmelerine neden olmakta ve bu durum doğal olarak iş tatminini de negatif yönde etkilemektedir (Sevimli & İşcan, 2005). Bu bağlamda yüksek iş tatmininin çalışanların işlerindeki üretkenliklerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Edwards & Fisher, 2004).

Kişilerin ihtiyaçlarını karşılamalarına, yaşamalarını sürdürebilmelerine, çevresine ve insanlığa yararlı faaliyetlerde bulunmalarına, daha iyi yaşam olanakları için üretebilmelerine, kişinin kendini tam anlamıyla gerçekleştirmesine ve kendini gerçekleştirirken topluma yönelik sağladığı faydalara imkân veren temel unsur iştir. Günümüzde devlet kurumlarındaki iş verimliliğini artırmak için idari amirler ile çalışanlar arasında sağlıklı bir işbirliğinin sağlanması esastır. Kurumlarda veya iş yerlerinde çalışanların ihtiyaçlarının belirlenmesi o kurumlarda sunulan hizmetin kalitesi açısından önem arz etmektedir. Ortaya konulan ürünün sağlıklı olması için belirlenen ihtiyaçlarının karşılanması çalışanın çalışma isteğini de olumlu yönde etkileyecektir. Yöneticiler, çalışanlarından güzel sonuçlar almak istiyorsa onların çalışma güdülerini koruyacak, motivasyonlarını artıracak faktörleri de göz önünde bulundurmalıdır. Çalışanın iyi bir performans göstermesinde sahip olmuş olduğu iş tatmin düzeyi büyük önem arz etmektedir.

Çalışma ortamının şartları, ekonomik ya da kişisel sebepler gibi unsurlar her meslek grubunda olduğu gibi öğretmenleri de mutsuzluğa iterek verimsiz bir çalışma ortaya koymalarına neden olabilir. Bu bağlamda öğretmenlerin de çalışma ortamlarında öğrencilere daha verimli bir eğitim imkânı sağlamalarında öğretmenlik mesleğinden tatmin

olmaları önem arz etmektedir. Özellikle toplumları oluşturan bireylerin yani vatandaşların yetiştirilmesinde önemli bir pay sahibi olan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri, öğrencilere kültür ve değer aktarımı konusunu da olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilir. Bu noktada toplumların devamlılığını sağlayabilmeleri için ana etken olan ortak değer ve kültürün yeni nesillere öğretiminde sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine karşı yaklaşımlarının ve iş tatminlik düzeylerinin söz konusu toplum için ne derecede önemli olduğu görülmektedir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Ülkemizdeki eğitim politikalarının başarıya ulaşması, üretken ve sorgulayan öğrencilere değerlerin kazandırılması ve de dünyada teknolojik alanda ilerlemenin gerçekleştirilmesi için eğitimcilerin yani öğretmenlerin görevlerinde kendilerini yenileyerek üretken bir şekilde verimli çalışması gerekmektedir. Güçlü bir devletin şüphesiz temelinde sağlam bir eğitimin varlığı söz konusudur, bunun da mimarları öğretmenlerdir.

Toplumların her alanda gelişmişlik düzeyinin artabilmesi için toplumun ortak değer ve kültür öğelerinin gençlere aktarılması ve toplumların geleceği açısından bu değerlere sahip çıkmasının ne derece önemli olduğunun gençlere kavratılması görevini üstlenen derslerden bir tanesi de sosyal bilgiler dersidir (Akhan, 2011). Farklı disiplinleri bir araya getiren sosyal bilgiler dersinde öğrencilerin içerisinde bulundukları yerel toplumun özelliklerini algılamasında, yaşanmış ya da yaşanacak kültürel veya toplumsal olayları anlamasında ve edinilen bilgi birikiminin yaşama aktarılmasıyla topluma uyum sağlanmasında sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğrencilerin bir vatandaş olarak gelişiminde oldukça etkili olduğu söylenebilir (Sömen & Bilgili, 2017).

Toplum içerisinde yer alan her bir bireyin yetiştirilmesinde önemli bir pay sahibi olan sosyal bilgiler öğretmenlerinin çalışma ortamlarında başarılı olmalarında en önemli etkenlerden bir tanesi de iş tatmin düzeyleridir (Yazıcı & Avcı, 2011). Bu bağlamda sosyal bilgiler öğretmenlerinin çalışma ortamlarındaki memnuniyetleri ya da iş tatmin düzeyleri verimli bir sosyal bilgiler dersi öğretimi açısından önem arz etmektedir. Bütün bunlar doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

“Aksaray ilinde görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini belirleyen faktörler ve bu faktörlere etki eden değişkenler nelerdir?”

1.1.1. Araştırmanın Alt Problemleri

Ana problem bağlamında belirlenen alt problemler aşağıda belirtilmiştir:

1. Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin yaşları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin unvanları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin yıl olarak çalışma süreleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin çalıştıkları okul türleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin eşlerinin çalışma durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin atanmak için bekledikleri yıl ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
9. Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin memleketlerinde çalışıp çalışmama durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
10. Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin eğitim durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırma Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Aksaray ilindeki sosyal bilgiler öğretmenlerinin demografik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca Aksaray ilinde görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminlerine etki eden çeşitli değişkenlere yönelik yapılan bu araştırma, konu olarak alanında öncü çalışmalardan bir tanesi olması sebebiyle sosyal bilgiler öğretmeni yetiştiren sosyal bilgiler eğitimi alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İş tatmini bütün kurumlarda öne çıkan ve üstünde durulan bir husus olsa da eğitim kurumlarında bu durum daha çok önem arz etmektedir. Günümüzde rekabet ortamının

artmasıyla birlikte hizmet kalitesi çok önemli bir noktaya gelmiştir. Bu itibarla devletin hizmet anlamında görünen yüzlerinden biri olması açısından öğretmenlerin iş tatmini çok önemli bir yere sahiptir. Geleceği şekillendirecek çocuklarımızın eğitim yaşamlarında öğretmenler çok önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal bilgiler öğretmenleri çevresine karşı sorumlu, vatanını seven, kendini gerçekleştirmiş bireylerin yetiştirilmesinde başta gelen çalışanlardır.

Başta sosyal bilgiler öğretmenleri olmak üzere bütün çalışanların iş tatminleri yeterli olduğunda çevresiyle ve kendisiyle barışık bir şekilde üretken olurken; çalışanların tatmin düzeyi düşük olduğunda ise sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamından uzaklaşıldığı görülmektedir. Öğretmenlerin iş tatmini bakımından beklentileri karşılandığı zaman bir iş ortamında iyi neticeler sunan çalışmalar konusunda birliktelik sağlanabilmektedir. Bunların doğrultusunda iş tatminine genel anlamda herhangi bir çalışma ortamında çalışanın ürün ortaya koyarken sahip olduğu mutluluk denilebilir.

1.3. Sayıtlar

Bu çalışmada;

1. Çalışmaya katılanların objektif olarak bilgi verdikleri,
2. Ölçek sorularının ve kişisel bilgi formunda yer alan soruların iş tatmini ölçeğinin öğretmenlerin iş tatminlerinin demografik değişkenlerle belirlemede yeterli olduğu,
3. Uygulamaya katılanların gönüllülük esası ile çalışmada yer aldığı varsayılmıştır.

1.4. Sınırlılıklar

1. Elde edilen veriler Aksaray ilinde görev yapan sosyal bilgiler öğretmenleri olan araştırma grubu ile sınırlıdır.
2. Bu araştırmadan elde edilen veriler, sadece araştırmanın yapıldığı 2019-2020 eğitim öğretim yılındaki bilgileri içermektedir.
3. Bu çalışma, literatürdeki araştırmalar ve ölçekten elde edilecek sonuçlarla sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Sosyal Bilimler Dersi Öğretim Programı: Bilinçli topluma faydalı vatansever vatandaşlar yetiştirmek için, ortaokullarda sosyal bilimler arasından seçilmiş bilgiler

ışığında, toplumsal hayatla ilgili tutum, beceri, temel bilgi ve değerleri öğrencilere kazandırmanın hedeflendiği öğretim programı (MEB, 2018).

İş Tatmini: İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini, gerçekleştirilen işin özellikleriyle çalışanların beklentileri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Akıncı, 2002).



BÖLÜM II

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini

Bilimsel araştırmalarda ve günlük yaşamda sıklıkla ele alınmasına rağmen, iş tatmininin ne olduğu konusunda hala genel bir anlayış yoktur. Aslında, işin neyi temsil ettiğine dair kesin bir tanımın olmadığından bahsedilebilir. Bu nedenle iş tatmini tanımlanmadan önce evrensel bir insan etkinliği olarak işin doğası ve önemi göz önünde bulundurulmalıdır.

Farklı yazarların iş tatminini tanımlamak için farklı yaklaşımları vardır. İş tatmini ile ilgili en çok atıf alan tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Hoppock (1935) iş tatminini, bir kişinin işinden memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşıma göre, iş tatmini birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen, çalışanın nasıl hissettiği ile ilgili olan içsel bir şey olmaya devam etmektedir. Yani iş tatmini, memnuniyet duygusuna neden olan bir dizi faktörü bünyesinde barındırır.

Vroom (1964) iş tatmini konusundaki tanımında, çalışanın işyerindeki rolüne odaklanmaktadır. Böylece iş tatminini, bireylerin şu anda işgal ettikleri iş rollerine yönelik duygusal yönelimler olarak tanımlamaktadır.

İş tatmini, işçilerin işlerine yönelik olumlu veya olumsuz duygularının bir kombinasyonunu temsil eder. Bu arada, bir iş organizasyonunda çalışan bir işçi, işten beklentilerini belirleyen ihtiyaçlarını, arzularını ve deneyimlerini işine kendisiyle birlikte getirir. İş tatmini, beklentilerin ne kadar olduğunu ve karşılaşılanlarla ne kadar eşleştiğini temsil eder. İş tatmini, bireyin işyerindeki davranışıyla yakından ilişkilidir (Davis & Nestrom, 1985).

İş tatmini, bir çalışanın iş ortamında duyduğu başarı hissidir. Genel olarak, kişisel refah ile doğrudan bağlantılı olduğu düşünülmektedir. İş tatmini kişinin sahip olduğu bir işi yerine getirmesi, işini iyi yapması ve çabaları için ödüllendirilmesi anlamına gelir. İş tatmini, kişinin çalışmasıyla da coşku ve mutluluk anlamına gelir. İş tatmini; tanınma, gelir, terfi ve yerine getirme hissine yol açan diğer hedeflerin başarılmasına yol açan anahtar bir unsurdur (Kaliski, 2007).

İş tatmini, bir işçinin, özellikle içsel motivasyon açısından, işinden kazandığı ödüllerden memnun olması olarak da tanımlanabilir (Statt, 2004). İş tatmini terimi, insanların çalışmaları hakkında sahip oldukları tutum ve duyguları ifade eder. İşe karşı olumlu tutumlar iş tatminini, işe karşı olumsuz tutumlar ise iş tatminsizliğini göstermektedir (Armstrong, 2006).

İş tatmini, insanların mevcut işleri hakkında sahip oldukları duygu ve inançların toplamıdır. İnsanların iş tatmin dereceleri, aşırı memnuniyetten aşırı memnuniyetsizliğe kadar değişebilir. İnsanlar ayrıca, yaptıkları işin türü, iş arkadaşları, amirleri veya yan kuruluşları ve maaşları gibi işlerinin çeşitli yönleri hakkında da tutum sahibi olabilirler (George & Jones, 2008).

İş tatmini, farklı insanlar için farklı şeyler ifade edebilecek karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır. İş tatmini genellikle motivasyonla bağlantılıdır; ancak bu ilişkinin doğası net değildir. Tatmin oluş, motivasyon ile aynı şey değildir. İş tatmini daha çok bir tutumdur, içsel bir durumdur. Örneğin, nicel olarak ölçülen kişisel bir başarı hissi ile ilişkilendirilebilir (Mullins, 2005).

İş tatmini konusunda literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Akıncı'ya (2002) göre işin özellikleri ile iş görenin talepleri birbirini kapsadığı zaman iş görenin işinden memnun olmasını sağlayan etkiler iş tatmini olarak tanımlanır. Davis'e (1988) göre iş tatmini, personelin yaptığı işi olumlu ve zevk veren bir olgu olarak görmesinin bir neticesidir.

Deniz'e (2005) göre bireysel bakımdan iş tatmini, içsel (başarma duygusu gibi çalışma esnasında hissedilen doyum) ve dışsal doyum (ücret, ekonomik ödüller gibi çalışmanın sonucunda elde edilen doyum) olarak iki ana grupta incelenir.

İş tatmini kişinin değer yargılarına göre farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Örnek vermek gerekirse; yükselme imkânları bir kişi için en önemli doyum sağlama kaynağı iken, bir başkası için ücret ön planda olabilir. Bu çerçevede iş hayatında istediği işi yapan, ihtiyaçları için dolgun ücret alan, istediği koşulları kısmen bulan ve ihtiyaçlarını kısmen de olsa sağlayan kişinin iş tatmini oranı yüksektir (Örücü vd., 2006).

İş tatmininin, işin maddi ve psikolojik ihtiyaçları sağladığı algısı sonucunda ortaya çıkan bir duyguyu temsil ettiğini düşünülmektedir (Aziri, 2008). İş organizasyonlarının etkinliği ve etkililiği söz konusu olduğunda iş tatmini ana faktörlerden biri olarak düşünülebilir. Aslında, çalışanların öncelikle kendi istekleri, ihtiyaçları, kişisel arzuları dikkate alınarak muamele görmesi ve değerlendirilmesi gerektiği konusunda ısrar eden

yeni yönetim paradigması, çağdaş şirketlerde iş tatmininin önemi için çok iyi bir göstergedir. İş tatmini analiz edilirken, memnun bir çalışanın mutlu bir çalışan ve mutlu bir çalışanın da başarılı bir çalışan olduğu mantığı göz önünde bulundurulması gereken bir durumdur.

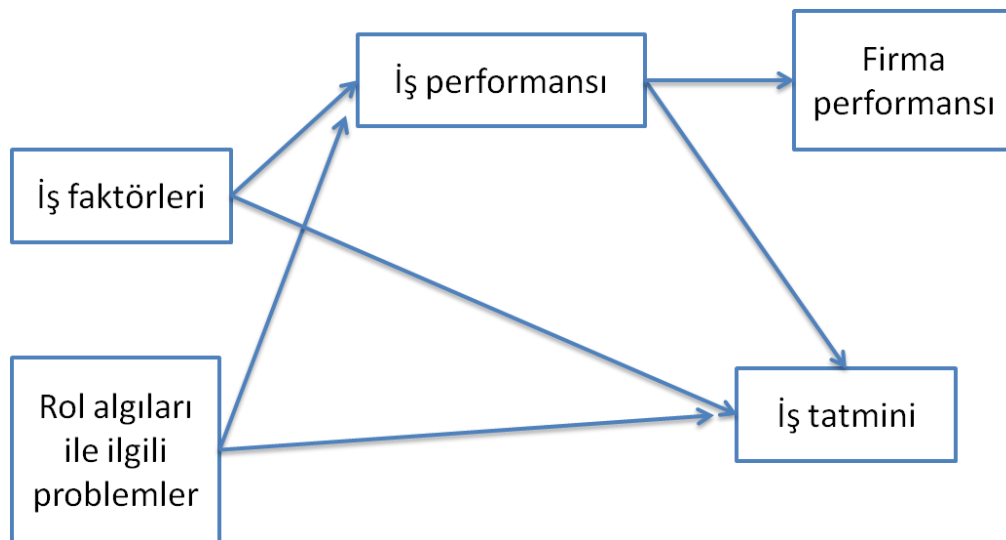
İş tatmininin önemi; sadakat eksikliği, artan soyutlanma, kaza sayısının artması vb. gibi birçok olumsuz sonucun akılda tutulması durumunda önemi ortaya çıkmaktadır. Spector (1997) iş tatmininin üç önemli özelliğini sıralamaktadır:

İlk olarak, örgütler insani değerlerle yönetilmelidir. Bu tür organizasyonlar işçilere adil ve saygılı davranmaya yönelik olacaktır. Bu gibi durumlarda iş tatmininin değerlendirilmesi çalışanların etkinliğinin iyi bir göstergesi olabilir. Yüksek düzeyde iş tatmini, çalışanların iyi olan duygusal ve zihinsel durumunun işareti olabilir.

İkincisi, çalışanların iş tatmin düzeylerine bağlı olarak davranışları, kurumun işleyişini ve faaliyetlerini etkileyecektir. Buradan, iş tatmininin olumlu davranışa, tam tersi olan işten memnuniyetsizliğin ise çalışanların olumsuz davranış sergilemelerine yol açacağı sonucuna varılabilir.

Üçüncüsü, iş tatmini örgütsel faaliyetlerin göstergesi olabilir. İş tatmini değerlendirmesi yoluyla, farklı organizasyonel birimlerde farklı memnuniyet seviyeleri tanımlanabilir. Ancak bunun sonucunda performansı artıracak organizasyonel birim değişikliklerinin yapılması gerekebilir.

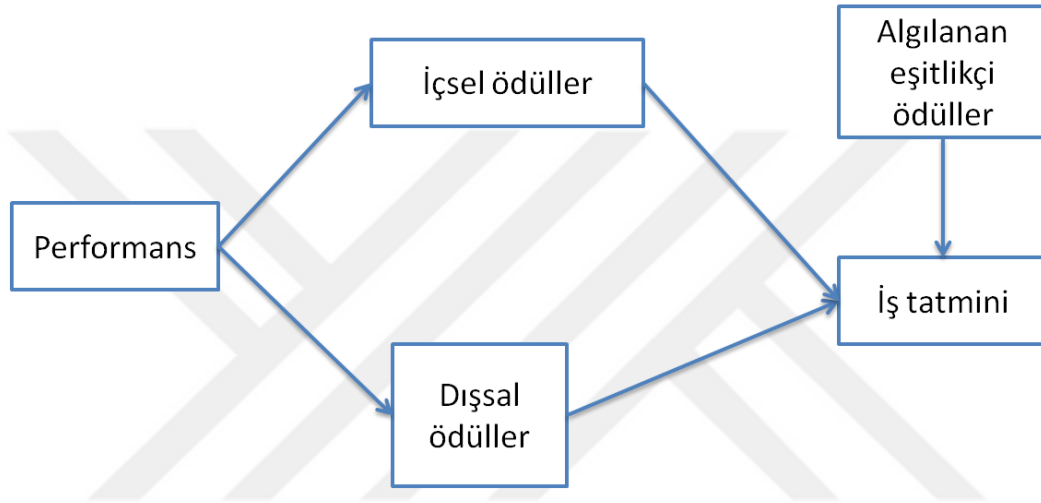
Christen, Iyer & Soberman (2006) tarafından oluşturulan iş tatmini modelinde Şekil 1’de yer alan unsurlar bulunmaktadır.



Şekil 1. Christen, Iyer & Soberman’ın (2006) İş Tatmini Modeli

Şekil 1'e bakıldığında iş performansını iş faktörleri ve rol algıları ile ilgili problemlerin etkilediğini ve iş tatmininin de iş faktörleri, rol algıları ile ilgili problemler ve iş performansından etkilendiği görülmektedir.

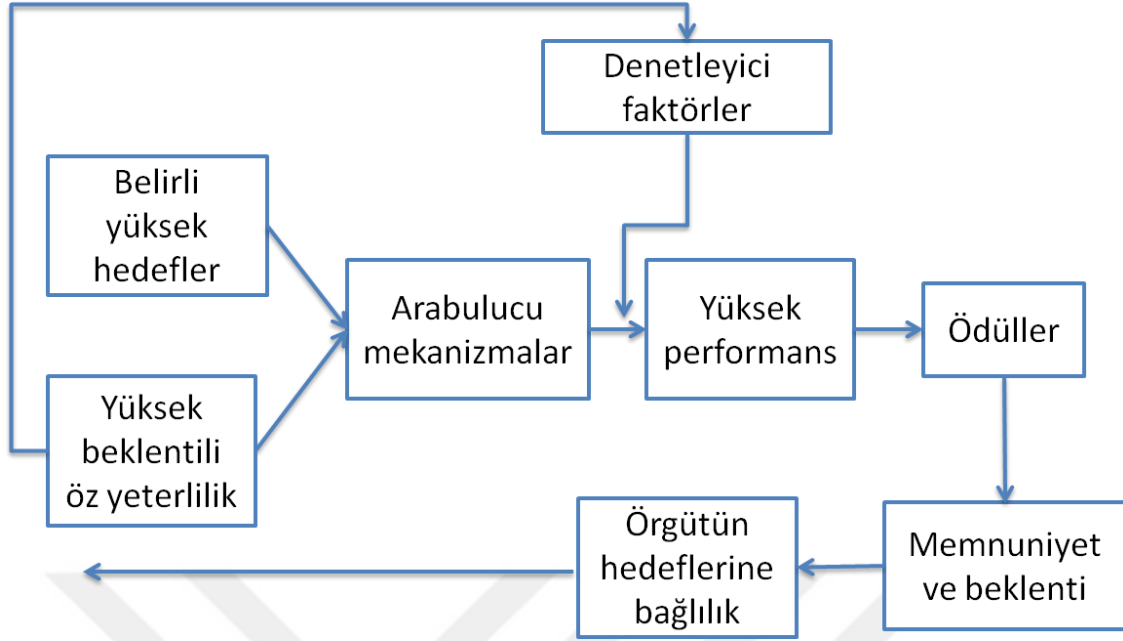
Lawler & Porter (1967), Şekil 1'deki modelden farklı olarak ödüllerin iş tatmini üzerindeki etkisine özel bir önem veren iş tatmini modellerini ortaya koymuşlardır. Lawler & Porter (1967) tarafından oluşturulan iş tatmini modeli ise aşağıda Şekil 2'de yer almaktadır.



Şekil 2. Lawler & Porter'ın (1967) İş Tatmini Modeli

Lawler & Porter (1967) tarafından oluşturulan iş tatmini modeline göre, içsel ve dışsal ödüller, çalışanların hak edilen ücret düzeyine ilişkin algıları nedeniyle doğrudan iş tatmini ile ilişkili değildir.

Locke & Latham (1990) biraz farklı bir iş tatmini modeli sunmaktadır. En yüksek düzeyde belirlenen hedeflerin ve işte başarı için yüksek beklentilerin, görevleri yerine getirmede başarı sağladığı varsayımından hareket ederler. Başarı, iş tatminini ortaya çıkaran bir faktör olarak analiz edilmektedir. Bu model Şekil 3'te aşağıdaki gibi sunulmaktadır:



Şekil 3. Locke & Latham'ın (1990) İş Tatmini Modeli

2.1.1. Örgütsel Adalet ve İş Tatmini

Weiss (2002) tarafından “*Kişinin iş veya iş durumu hakkında yaptığı değerlendirme yargısı.*” olarak tanımlanan iş tatmini, verimlilik, devamsızlık gibi önemli kurumsal sonuçlara yol açan kilit bir iş tutumu olarak da tanımlanmıştır (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001). Bireysel analiz düzeyinde, durumlara (örneğin; Cropanzano, Byrne, Bobocel & Rupp, 2001) bilişsel yanıtlar getirdiği öne sürülen örgütsel adalet, iş tatmini ile ilişkilendirilmiştir (Colquitt vd., 2001). Örgütsel adalet üzerine yapılan ilk çalışmalar, nihai karara yol açan prosedürler için algılanan adalet anlayışına atıfta bulunarak, adaletin iş tatmini ile pozitif korelasyona sahip olduğunu göstermişlerdir (Mossholder vd., 1998). Son çalışmalar, kişilerarası uyumun niteliğinin adalet algısı olarak değerlendirilmesine odaklanmış ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Örneğin, Colquitt vd. (2001) çalışmalarında, örgütsel prosedürler yürütüldüğünde, kişilerarası saygı ve duyarlılığa bağlı olan kişilerarası adaletin ve bireylerin örgütsel prosedürler hakkında yaptıkları açıklamaların, doğruluğuna ve kalitesine atıfta bulunan adalet anlayışının, iş tatmini ile ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Bireyler günlük olarak adalet konusuna vurgu yapan durumlarla karşılaşabilir, bu da zaman içinde değişim gösteren adalet algılarına yol açar. Adalet algılarındaki bu değişkenlik, çalışanların günlük iş tatminini etkileyebilir. Bu

amaçla, bireyler adaletin dört faktörlü kavramsallaştırmasını benimseyebilirler ve bu dört faktörün günlük iş tatmini üzerindeki bağımsız ve etkileşimli etkilerini anlamak gerekir.

2.1.2. Dört Faktörlü Adalet Türleri ve İş Tatmini İlişkisi

Adalet algılarının günlük iş tatminini nasıl etkilediğini daha iyi anlamak için, öncelikle her bir adalet türünün, anlamlı bir şekilde temsil edilme durumunun ele alınması gerekmektedir.

Etkileşimli adaletin diğer adalet biçimlerinden ayırt edilmesi gerekebilir. Bies ve Moag (1986) çoğu zaman, kişilerarası adalet ve bilgi adaletinden oluşan etkileşimli adaletin, bireylerin, denetleyicileriyle kişilerarası iletişimi adil olarak kurmaya çalıştıklarında, dikkat çekici hale geldiğini iddia etmişlerdir. Bu tür kişilerarası etkileşimlerin ve sonuçta ortaya çıkan adalet algılarının, düzgün bir temelde gerçekleşmesi beklenmektedir.

Bies (2005) etkileşimli adalet biçimlerinin, çalışanlarda tarafından, örgütlerdeki günlük işlerin yapılması esnasında deneyimlendiğini ileri sürmüştür. Deneysel olarak, Mikula, Petri & Tanzer (1990), insanların günlük hayatta karşılaştıkları adaletsizlik durumları arasında, haksız olayların sadece küçük bir kısmının, prosedürlere bağlı olarak kategorize edilebildiğini ve adaletsizliklerin çok daha büyük bir kısmının, kişilerarası muamele tarzıyla ilgili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Greenberg (1993) tarafından önerilen adaletin yapısal ve sosyal niteliklerinin kavramsal ayrımı, bu konu hakkında önemli bilgiler vermektedir. Bu tipoloji kapsamında dağıtıcı adalet ve usul adaleti; adaletin yapısal biçimleri, kişilerarası adalet ve bilgilendirici adalet ise sosyal adalet biçimleri olarak sınıflandırılabilir (Ambrose, Seabright & Schminke, 2002).

Adaletin yapısal yönleri, dağıtıcı adalet ve usul adaletinin sağlanabileceği kurallara veya mekanizmalara odaklandığından, sürekli olarak değişimleri beklenmez ve günlük değişime daha az maruz kalmaları gerekir. Araştırmalar, çalışanların, kurumlarından aldıkları maaşları değerlendirdiklerinde, insanların dağıtıcı ve prosedür adaletine karşı özellikle hassas olduklarını göstermiştir (McFarlin & Sweeney, 1992). Tazminat ve ücret tahsisi prosedürlerinin günden güne daha fazla değişmesi beklenmediğinden, ücretle ilgili adalet değerlendirmelerinin zaman içinde oldukça istikrarlı olması gerekir ve bu da öncelikle kişi düzeyinde değişir. Aksine, sosyal adalet biçimleri kişinin başkaları tarafından kişilerarası ve bilgi alışverişinde nasıl ele alındığına odaklanır. Bu formlar, insanlar tarafından, başkalarından gelen iletişim mesajlarının samimi olup olmadıklarına,

onurlu ve saygılı bir şekilde muamele görüp görmediklerine dair değerlendirmelerini içerir (Colquitt vd., 2001). Bu tür değerlendirmeler, prosedürlerin ve sonuçların (ücret gibi) özelliklerinden bağımsızdır ve zaman içinde yüksek değişkenlik gösterebilir (Bies, 2005). Judge vd. (2001) etkileşimli adalet biçimlerinin günlük bazda dağıtıcı ve usule dayalı adaletten daha fazla değişkenlik göstermesi gerektiği görüşünü ifade etmişlerdir.

Genel olarak, insanlar bilişsel olarak biriktirmiş oldukları adalet bilgilerini kullanarak adil kararlar verirler (Lind, 2001). Başka bir deyişle, insanların tutum ve davranışları üzerinde büyük bir etkiye neden olan adalet algısı türü, sezgisel yöntem oluşturulurken en kolay ulaşılabilen ve kolayca yorumlanabilen adalet bilgisine bağlıdır (Colquitt vd., 2001). Buluşsal yöntemlerin oluşturulması adaletle ilgili kısa bilgilere dayanabileceğinden (Lind, 2001), çalışanların işlerine yönelik tatminlerini değerlendirmede, günlük olarak yaşadıkları adalet durumlarının etkisinden bahsedilebilir. Günlük çalışmalarında, çalışanlar amirleri ile sık sık etkileşime girer. Yöneticileri tarafından saygı çerçevesinde muamele görmeleri veya bilgilendirilmeleri günden güne değişiklik gösterebilir, bu nedenle bu bilgiler kolayca değişebilir hale gelir.

Bazı araştırmalar, yöneticilerin çalışanlara olan adil davranışlarının, çalışanın gruba olan aidiyet hissinde, dolayısıyla da iş tatmininin yükselmesinde etkili rol oynadığını iddia etmişlerdir (Bies, 2005; Lind, Greenberg, Scott & Welchans, 2000). Bunun aksi olarak kişisel olarak kötü muamelelerin yaşandığı kurumlarda, çalışanın örgüt içindeki sosyal aidiyet duygusunun azaldığı ve bunun da olumsuz iş tutumlarına yol açtığı bilinmektedir (Tyler, 1999). Sonuç olarak çalışanlara amirleri ile etkileşimleri sırasında sevgi ve saygı çerçevesinde muamele edildiğinde, amirlerinden adil olmayan muamele gördükleri zamanlara kıyasla, çalışanların işlerinden memnun olma olasılıklarının daha yüksek olduğu çalışmalardan anlaşılmaktadır. Bu kapsamda çalışma yapan Judge vd. (2001), kişilerarası adaletin, günlük iş tatmini ile olumlu ilişki içerisinde olduğuna dair kanıtlar bulmuşlardır.

Bilgilendirici adaletle genel olarak çalışanların belirli bir karar veya prosedürle ilgili olarak aldığı açıklamalar ve gerekçeler olarak atıfta bulunmaktadır (Colquitt, 2001; Greenberg, 1993). Bies (2005) örgütsel konularda düzenli veya rutin bilgi paylaşımının, bilgi adaleti algılarını etkilemesi gerektiğini söylemektedir. Böyle bir kavramsallaştırma altında, bilginin açığa çıkma sıklığı ve bilgi paylaşımının zamanında yapılması, bilgi adaleti algısını şekillendirmede son derece önemlidir. Buna göre, bilgilendirme adaletiyle ilgili endişeler, çalışanlar ve amirler arasındaki günlük karşılaşmalarda gündeme gelebilir ve değişkenlik gösterebilir. Yüksek düzeyde bilgi adaleti, grup içindeki gizliliği ve

algılanan sahtekârlığı azaltabilir (Colquitt, 2001). Bu nedenle, denetçilerin sık ve zamanında bilgi paylaşımı, organizasyon üyeleri arasında algılanan güvenilirliğin geliştirilmesine yardımcı olabilir (Tyler & Bies, 1990). Bu yüzden, rutin bilgi paylaşımı, çalışanların işlerini değerlendirmeleri için bilişsel bir rehber görevi gören bir tür buluşsal yöntem olarak da dikkate alınabilir.

Günlük bilgilendirici adalet olayları, bireylerin işlerini daha tatmin edici bir şekilde değerlendirmelerini sağlamalıdır. Mevcut literatür kişilerarası adalet ve iş tatminini ilişkilendirmeye odaklanmış olmasına rağmen, çalışanları bilgilendirmelerde adil olunmasının, günlük iş tatminini de etkileyebileceğini iddia etmektedir (Judge vd., 2001). Adalet ve iş tatmini arasındaki bağlantıları incelemenin yanı sıra, kişi düzeyinde örgütsel adalet algılarının, bireysel ilişkilerin gücünü etkileyip etkilemeyeceğinin de üzerinde düşünülmesi gereken bir konu olduğu açıktır. Konu hakkında gerçekleştirilen araştırmalar, kişi düzeyinde adalet algılarının, çalışanın iş tatminini tahmin etmek için kullanılabilecek veriler olduğunu göstermektedir. Örneğin, Brockner & Wiesenfeld (1996), kurum tarafından çalışanlara yönelik dağıtılan adaletin düşük seviyelerde olması durumunda, usul adaletinin çalışanların adalet tutum puanları üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde, usule ilişkin adalet düzeyi düşük olduğunda, bireylerin sonuçlara tepkileri nispeten daha güçlüdür. Skarlicki & Folger'da (1997) yüksek etkileşimli adalet sistemi altında çalışanların, haksız durum ve prosedürleri tolere etmeye istekli olduklarını bulmuşlardır.

Teorik olarak, daha uygun analiz düzeylerinde ölçüldüğünde, farklı adalet türleri kombinasyonlarının zaman içinde çalışan tepkilerini birlikte nasıl etkilediği hala tam olarak açık değildir. Adalet buluşsal teorisine dayanarak, adaletle ilgili bilgilerin günlük değerlendirilmesinin, günlük iş tatminini kişisel düzeyde etkileyeceği düşünülmektedir. Kişiler arası düzeyde, bireyler, çalışma bağamlarının istikrarlı özelliklerine dayanarak adalet algıları da oluştururlar. Özellikle istikrarlı çalışma ortamına ilişkin bir haksızlık algılandığında, bireylerin bu haksızlık bilgisini bağlam içinde dikkate almaları ve kendileri için hazır bulunan adaletle ilgili ek algılara daha fazla dikkat etmeleri beklenmektedir (Van den Bos vd., 1997). Buna göre, daha kolay erişilebilen günlük adalet algıları daha büyük bir ağırlık kazanacak ve bireyler üzerinde daha güçlü bir etkiye neden olacaktır.

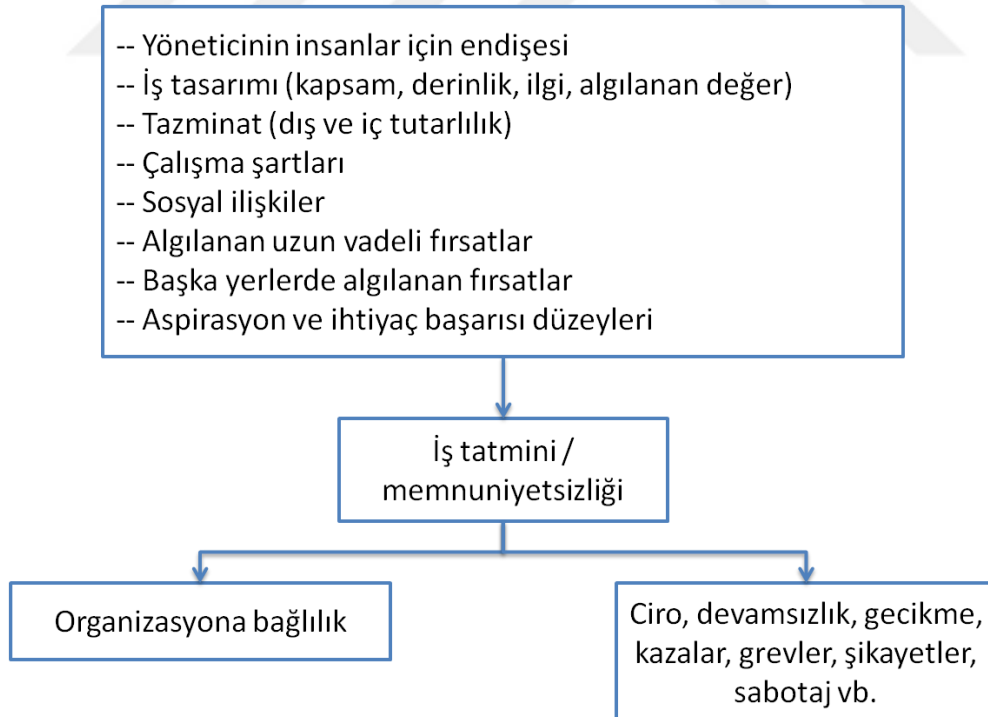
Greenberg'e (1993) göre kişilerarası adalet, sonuçlarla doğrudan bağlantı kurar ve dağıtımcı adaletin sosyal yönünü temsil eder. Benzer bir şekilde, bilgi adaleti, sonuçlara yol açan prosedürlerin bilgisine odaklandığından, prosedür adaletinin sosyal yönünü

yansıtmaktadır. Kısacası, günlük olarak yaşanan kişilerarası adalet, kişisel düzeydeki dağıtım adaletiyle etkileşir ve günlük bilgi adaleti, günlük iş tatminini tahmin etmek için kişisel düzeyinde prosedürel adaletle etkileşime girer.

Bilgilendirici adalet, insanların örgütsel prosedürleri yerine getirme konusunda algıladıkları adalet anlayışlarını yansıtmaktadır (Greenberg, 1993). Usule ilişkin adalet, bir kuruluşun güvenilirliğini kanıtlamaya hizmet ederken (Tyler, 1999) bilgilendirici adalet, kuruluşların gizlilik ilkesiyle hareket ettiklerinde bireylerin endişelerini azaltarak güvenilirlik kanıtlarını destekleyebilir (Tyler & Bies, 1990). Bireyler adil karar verme prosedürlerinin uygulanmadığını tespit ettiklerinde, kuruluşun güvenilirliğini sürekli olarak sorgulamaya başlarlar (Van den Bos vd., 1997).

2.1.3. İş Tatmini Faktörleri

İş tatmini bir dizi faktörün etkisi altındadır. Bu faktörleri; işin niteliği, maaş, ilerleme fırsatları, yönetim, çalışma grupları, çalışma koşulları ve demografik değişkenler olarak sıralamak mümkündür. İş tatmini faktörlerine ilişkin farklı bir yaklaşım Rue & Byars (2003) tarafından Şekil 4'teki gibi sunulmuştur:



Şekil 4. Tatmin ve Dağılımın Belirleyicileri (Rue & Byars, 2003).

İş tatmini faktörleri hakkında konuşurken iş tatminsizliğine neden olabilecek unsurlara da dikkat etmek gerekir. Herzberg'in (1976) İki Faktör Teorisi en çok atıfta bulunulan bakış açılarından biridir. Aslında ana fikir, çalışma ortamlarındaki çalışanların, iş tatminini sağlayan faktörlerin ve iş tatminsizliğine neden olan faktörlerin etkisi altında olmasıdır. Bu nedenle, büyük bir deneysel araştırmadan türetilen ve iş tatminine (motivasyon araçları) ve iş tatminsizliğine neden olan faktörlere bağlı tüm faktörler, Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. İş Memnuniyeti Faktörleri

Memnuniyetsizlik Faktörleri	İş Tatmini Faktörleri
Şirket politikaları	Kazanım
Nezaret	Tanıma
Kişilerarası ilişkiler	Kendine Çalışma
Çalışma koşulları	Sorumluluk
Maaş	Gelişme
Durum	Büyüme
İş güvenliği	

(Kaynak: Herzberg, 1976)

2.1.4. İş Tatmininin Ölçülmesi

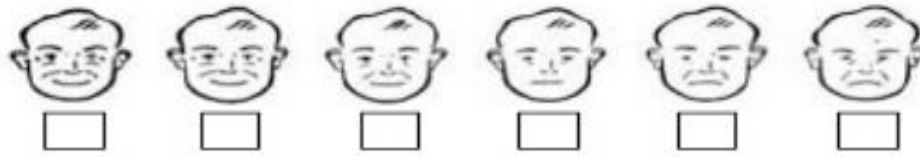
İş tatmini genellikle, “röportaj” gibi genel bilimsel araştırma yöntemleri kullanılarak ölçülmektedir. İş tatmini ölçmek için en yaygın kullanılan teknikler; Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve iş tanımı endeksidir (Saklan,2010). Minnesota İş Tatmini Ölçeği, kâğıt kalem tipi bir ölçektir ve hem bireysel hem de grup halinde uygulanabilir, ancak cinsiyet farklılıklarını dikkate almaz. Bu ölçeğin 1967 ve 1977'den kalma bir kısa formu ve iki uzun formu vardır. Aslında bu ölçek ile beş seviyede 20 çalışma özelliği ölçülür. Bu ölçeğin tüm sorularına cevap vermek genellikle 15-20 dakika sürer. Minnessota İş Tatmini Ölçeği'nin 1967 sürümü, “Tatmin edici değil, Kısmen Memnunum, Memnunum, Çok memnunum ve Son derece memnunum” kategorilerini kullanır. Bunun yanı sıra Minnessota İş Tatmini Ölçeği'nin 1977 sürümü de “Çok Tatmin oldum, Memnunum, Ne tatmin oldum ne de olmadım, Memnun kalmadım ve Çok memnuniyetsizim” kategorilerini içermektedir. Bu ölçek, işin “İş arkadaşları, Kazanım, Aktivite, Gelişme, Yetki, Şirket politikaları, Tazminat, Ahlaki değerler, Yaratıcılık, Bağımsızlık, Güvenlik, Sosyal Hizmet, Sosyal durum, Tanıma,

Sorumluluk, Denetleme - İnsan ilişkileri, Denetleme-Teknik, Çeşitlilik, Çalışma” yönlerini sorgulamaktadır.

İş Tanımı Endeksi, iş tatminini ölçmek için en yaygın kullanılan tekniklerden biridir (Bilgiç, 2008). Basit ve kolay uygulanabilir bir yöntemdir. Her bir faktör içindeki kuvvet ve zayıflık ölçümü, alanın iyileştirilmesinde kullanılır (Hackman & Oldham, 1975). Bu ölçek, işin tüm önemli yönleri hakkında bilgi edinilmesini sağlar ve cinsiyet farklılıklarını göz önünde bulundurur (Bilgiç, 2008). Bu ölçek ilk olarak 1969'da tanıtılmış ve toplam 70'in üzerinde potansiyel iş tanımıyla beş ana iş tatmini boyutunu ölçmektedir.

Endeksin iş tanımı için dikkate aldığı faktörler; “İşin doğası, Tazminatlar ve kazançlar, Süpervizörlere karşı tutumlar, İş arkadaşları ile ilişkiler ve Terfi fırsatları” şeklindedir (Hackman & Oldham, 1975). Beş faktörün her birindeki tanımlayıcılar, çalışanlar tarafından üç potansiyel seçenekle değerlendirilebilir ve bu seçeneklerde (1), açıklamanın alakalı olduğu, (2) açıklamanın ilgili olmadığı ve (3) çalışanın bir fikri olmadığı anlamına gelmektedir (Hackman & Oldham, 1975).

İş tatminini ölçmeye yönelik en eski yaklaşımlardan bir tanesi de Kunin (1955) tarafından Şekil 5'te sunulan yüz ifadeleri dereceleri. Kunin'in (1955) geliştirdiği bu iş tatmini ölçüm yöntemi, kolay ve pratik bir yöntemlerden bir tanesidir. Bu ölçümde, katılımcılara birkaç yüz ifadesi sunulur ve çalışanlardan duygu ve düşüncelerini en iyi şekilde ifade eden yüzün altına bir işaret koymaları istenir. Kunin'in (1955) iş tatmini ölçümünde kullanılan yüz ifadeleri, iş tatminini ölçmede tutarlı sonuçlar sunması ve pratik, ekonomik ve kolay uygulanabilirliği sayesinde iyi bir ölçüm aracı olarak kabul edilmektedir (Roberts & Savage, 1973).



Şekil 5. Kunin'in (1955) İş Tatmini Ölçümünde kullanılan Yüz İfadeleri.

2.1.5. İş Tatmininin Etkileri

İş tatmini, örgütsel yaşamın çeşitli yönleri üzerinde çeşitli etkilere neden olmaktadır. İş tatmininin çalışan verimliliği, sadakati ve soyutlama üzerindeki etkisi gibi bazı çalışmalar bu çalışmanın bir parçası olarak incelenmiştir.

İş konusunda tatmin olan çalışanlar, her zaman en yüksek üreticiler olmayacaktır. En önemlisi, ödül gibi görünen birçok olası değişken vardır. Eğer insanlar adil olduğunu

düşündükleri ödüller alırlarsa tatmin olurlar ve bu daha büyük bir performans göstermelerine neden olur. Ayrıca, son yıllardaki araştırmaların sonuçları, iş tatmininin bireysel performans gelişimine yol açmayabileceğini, ancak örgütsel düzeyde gelişmelere yol açabileceğini göstermektedir.

Son olarak, iş tatmininin performansa veya performansın iş tatminine yol açtığı konusunda önemli tartışmalar vardır (Luthans, 1998). Çalışan bağlılığı, özellikle insan kaynakları yöneticilerinin aklında tutması gereken en önemli faktörlerden biridir. Çalışan bağlılığı genellikle sadakat anketleri ya da ölçekleriyle ölçülür ve yüksek düzeyde olmadığına ciddi olumsuz sonuçlara neden olabilir. Genellikle duygusal sadakat, normatif sadakat ve süreklilik sadakati olmak üzere üç tip çalışan bağlılığı göz önünde bulundurulur. Duygusal sadakat, bir çalışanın şirketle duygusal bir bağ hissettiği durumlarda, normatif sadakat, çalışanın şirkete bir şey borçlu gibi hissettiği durumlarda, süreklilik sadakati ise gerçeğin bir sonucu olarak ortaya çıkar (Çalışanın başka bir yerde iş bulamama korkusu süreklilik sadakatine girer).

2.1.6. Temel İş Tatmini Teorileri

İş tatminini teorilerinin temelleri Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine ve Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu teorilerin temelini içsel ve dışsal motivasyona neden olan etmenler oluşturmaktadır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi genellikle en altta en temel ihtiyaç düzeylerine ve üstte kendini gerçekleştirme ve kendini aşma gereksinimine sahip bir piramit şeklinde tasvir edilir (Steere, 1988).

Piramidin en temel ve temel dört katmanı, Maslow'un "eksiklik ihtiyaçları" olarak adlandırdığı şeyleri içerir. Bunlar; saygı, arkadaşlık ve sevgi, güvenlik ve fiziksel ihtiyaçlar olarak sıralanabilir. Bu "eksiklik ihtiyaçları" - en temel (fizyolojik) ihtiyaç hariç - karşılanmazsa, fiziksel bir gösterge olmayabilir, ancak birey endişeli ve gergin hislere kapılabilir. Maslow'un teorisi, bireyin ikincil veya daha yüksek seviyedeki ihtiyaçları güçlü bir şekilde arzulaması (veya motivasyonuna odaklanması) için en temel ihtiyaç seviyesinin karşılanması gerektiğini önermektedir. Maslow ayrıca temel ihtiyaçların kapsamını aşan ve sürekli iyileştirme için çabalayan insanların motivasyonunu tanımlamak için "meta-motivasyon" terimini de ortaya atmıştır (Goble, 1970).

İnsan akli ve beyni karmaşıktır ve aynı anda çalışan paralel süreçlere sahiptir. Bu nedenle Maslow'un hiyerarşisinin çeşitli seviyelerinden birçok farklı motivasyon oluşabilir. Maslow bu seviyeler ile "göreceli", "genel" ve "öncelikli" gibi memnuniyet dereceleri hakkında açıkça tasvirler yapmıştır. Bireyin herhangi bir zamanda belirli bir ihtiyaca odaklandığını belirtmek yerine Maslow, belirli bir ihtiyacın insan organizmasına "egemen" olduğunu vurgulamıştır (Maslow, 1954). Böylece Maslow, insan zihninde her zaman farklı motivasyon seviyelerinin meydana gelme olasılığını kabul etmiş, ancak temel motivasyon türlerini ve karşılanma sırasını belirlemeye odaklanmıştır.

Fizyolojik ihtiyaçlar

Fizyolojik ihtiyaçlar insanın hayatta kalması için fiziksel gereksinimlerdir. Bu gereksinimler karşılanmazsa, insan vücudu düzgün çalışamaz. Fizyolojik ihtiyaçların en önemli ihtiyaçlar olduğu düşünülmektedir. Hava, su ve gıda, insanlar dâhil tüm hayvanlarda hayatta kalmak için metabolik gereksinimlerdir. Giysi ve barınak, dış etmenlerden gerekli korumayı sağlar. Yeterli doğum oranını korumak, insan cinsel içgüdüsünün yoğunluğunu şekillendirirken, cinsel hayat da söz konusu içgüdüğü şekillendirebilir (Maslow, 1943).

Güvenlik ihtiyaçları

Bir kişinin fizyolojik ihtiyaçları nispeten karşılandığında, güvenlik ihtiyaçları öncelik kazanır ve davranışlara egemen olur. Fiziksel güvenliğin yokluğunda - savaş, doğal afet, aile içi şiddet, çocuk istismarı vb. nedeniyle - insanlar travma sonrası stres bozukluğu veya kuşaklar arası travma yaşayabilirler. Ekonomik güvenliğin yokluğunda - ekonomik kriz ve iş fırsatlarının eksikliği nedeniyle - bu güvenlik ihtiyaçları, kendilerini iş güvenliği tercihi, bireyi tek taraflı otoriteden korumak için şikâyet prosedürleri, tasarruf hesapları, sigorta poliçeleri, konaklamaları gibi şekillerde kendini gösterir. Bu seviyenin çocuklarda bulunması daha olasıdır. Bunun nedeni ise çocukların genellikle kendilerini güvende hissetmeye daha fazla ihtiyaç duymalarıdır.

Maslow'a (1954) göre emniyet ve güvenlik ihtiyaçları şunları içerir:

- Kişisel güvenlik
- Finansal güvenlik
- Sağlık ve esenlik
- Kazalara / hastalıklara ve olumsuz etkilerine karşı güvenlik

Aşk ve ait olma duygusu

Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra, insan ihtiyaçlarının üçüncü seviyesi kişilerarasıdır ve aidiyet duygularını içerir. Bu ihtiyaç çocuklukta özellikle güçlüdür. Maslow'un hiyerarşisinin bu seviyesindeki eksiklikler - ihmal, dışlama, vb. - bireyin genel olarak duygusal olarak önemli ilişkiler kurma yeteneğini olumsuz yönde etkileyebilir:

Maslow'a göre, insanların büyük veya küçük olmasına bakılmaksızın, sosyal grupları arasında bir aidiyet ve kabul duygusu hissetmeleri gerekmektedir. Örneğin, bazı büyük sosyal gruplar arasında kulüpler, iş arkadaşları, dini gruplar, meslek kuruluşları, spor takımları ve çeteler bulunabilir. Küçük sosyal bağlantılara örnek olarak aile üyeleri, yakın ortaklar, mentorlar, meslektaşlar ve dostlar verilebilir. İnsanların hem cinsel hem de cinsel olmayan duygularla sevmeleri ve seilmeleri gerekir (Maslow, 1943). Birçok insan bu sevginin veya ait olduğu ögenin yokluğunda yalnızlığa, sosyal kaygıya ve klinik depresyona açık hale gelir. Bu aidiyet ihtiyacı, akran baskısının gücüne bağlı olarak fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinin üstesinden gelebilir.

Saygı

Tüm insanlara saygı duyulması gerekir; bu, benlik saygısı ve kendine saygı duyma ihtiyacını da içerir. Saygı, başkaları tarafından kabul ve değer verilen tipik insan arzusunu sunar. İnsanlar genellikle bir meslek veya hobi ile tanınırlar. Bu faaliyetler kişiye katkı veya değer hissi verir. Düşük benlik saygısı veya aşağılık kompleksi, hiyerarşideki bu seviye boyunca dengesizliklerden kaynaklanabilir. Benlik saygısı düşük olan kişilerin genellikle başkalarından saygı duymaları gerekir; şan şöhret aramaya ihtiyaç duyabilirler. Bununla birlikte, şan şöhret, kişinin özde kim olduğunu kabul edene kadar, özsaygısını geliştirmesine yardımcı olmaz. Depresyon gibi psikolojik dengesizlikler, kişinin daha yüksek düzeyde benlik saygısı elde etmesini engelleyebilir.

Çoğu insanın istikrarlı bir özsaygı ve benlik saygısına ihtiyacı vardır. Maslow, saygınlık gereksinimlerinin iki versiyonuna dikkat çekmiştir. Bunlar: "daha düşük" bir versiyon ve "daha yüksek" bir versiyon şeklindedir. Saygının "düşük" versiyonu, başkalarından saygı duyulması gerektiğidir. Bu, statü, tanıma, şöhret, prestij ve dikkat ihtiyacını içerebilir. "Daha yüksek" versiyon kendini, kendine saygı ihtiyacı olarak gösterir. Örneğin, kişi güç, yetkinlik, ustalık, kendine güven, bağımsızlık ve özgürlüğe ihtiyaç duyabilir. "Daha yüksek" versiyon, deneyim yoluyla oluşturulan bir iç yetkinliğe

dayandığı için "daha düşük" versiyona göre önceliklidir. Bu ihtiyaçlardan yoksun kalmak aşığılık kompleksi, zayıflık ve çaresizliğe yol açabilir.

Maslow, başlangıçta insanların gereksinimlerinin katı kurallara sahip olduğunu düşünürken, "hiyerarşilerin keskin bir şekilde ayrılmak yerine birbiriyle ilişkili olduğunu" belirtmiştir (Maslow, 1954). Bu, saygının ve sonraki seviyelerin kesin olarak ayrılmadığı anlamına gelir; bunun yerine, seviyeler yakından ilişkilidir denilebilir.

Kendini Gerçekleştirme

“Bir insan ne olabilirse, o olmalı” (Maslow, 1954). Bu alıntı, kendini gerçekleştirme için algılanan ihtiyacın temelini oluşturur. Bu ihtiyaç düzeyi, bir kişinin tam potansiyelinin ne olduğunu ve bu potansiyelin gerçekleşmesini ifade eder. Maslow bu seviyeyi, mümkün olan her şeyi başarma, olabildiğince fazla olma arzusu olarak tanımlar. Bireyler bu ihtiyacı çok özel olarak algılayabilir veya buna odaklanabilir. Örneğin, bir kişi ideal bir ebeveyn olma arzusuna sahip olabilir. Bir diğerinde, arzu “atletik olma” olarak ifade edilebilir. Diğerleri için bu durum; tablolar, resimlerde veya icatlarda ifade edilebilir (Maslow, 1954). Maslow, daha önce de belirtildiği gibi, bu ihtiyaç seviyesini anlamak için kişinin sadece önceki ihtiyaçları değil, aynı zamanda onlara hâkim olması gerektiğine inanmıştır.

Kendini aşma

Daha sonraki yıllarında Maslow, kendini gerçekleştirme konusundaki vizyonunu eleştirirken ihtiyaçların başka bir boyutunu da araştırmıştır (Maslow, 1996). Kişi, kendini gerçekleştirmeyi sadece kendisi dışında, özgecilik ve maneviyatta daha yüksek bir hedefe varırken bulur (Maslow, 1969).

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

1959'da Herzberg, Mausner ve Snyderman iki faktörlü iş tatmini modelini yayınladılar ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden etkilenen motivasyon teorisini geliştirdiler (Jones, 2011). Herzberg, insanların işe karşı tutumlarını etkileyen iki boyutlu bir faktör paradigmasını oluşturdu. Başlangıçta Herzberg ve arkadaşları, bir işten tatmin ve memnuniyetsizliğin iki farklı faktörden etkilendiğine dair bir hipotez geliştirdiler ve bu nedenle tatmin ve memnuniyetsizliği aynı süreklilikte güvenilir bir şekilde ölçemediler (Herzberg vd., 1959; Stello, 2011).

Bir çalışanın çalışma ortamındaki hangi faktörlerin memnuniyet veya memnuniyetsizliğe neden olduğuna karar vermek için iş tatmini üzerine çalışmalar yapılmıştır. İlki 13 kişiden oluşan ve işçi, büro çalışanı, ustabaşı, ziraat mühendisleri ve

muhasibecileri içeren pilot çalışmadan sonra, ikincisinde 39 katılımcıdan oluşan bir çalışma yapıldı ve bu çalışma yöneticileri de içermesi nedeniyle, teoriyi daha da geliştirdi (Herzberg vd., 1959). Daha sonra Herzberg vd. (1959), Amerika Birleşik Devletleri'nin Pittsburgh bölgesindeki dokuz fabrikada çalışan 203'den fazla muhasebeci ve mühendis üzerinde, çalışanların çalışma ortamında hangi faktörlerden etkilendiğini ve hangi faktörlerin tatmin veya memnuniyetsizliğe neden olduğunu belirlemek için çalışmalar yaptılar. Herzberg'in teorisinin ana hipotezi, bazı faktörlerin işe karşı olumlu tutumlara sebebiyet verirken, bazılarının ise olumsuz tutumlara yol açmasıydı. Araştırma sonuçlarına göre Herzberg, çalışmasının orijinal hipotezini yeniden düzenlenmiş ve daha sonra teorisini iki faktörlü iş tatmini teorisine dönüştürmüştür.

İş tatmini üzerinde etkisi olan iki faktör, iki kategoriye ayrılmıştır. İlk kategori 'büyüme veya kendini gerçekleştirme ihtiyacı' ile ilişkilendirilmiş ve motivasyon faktörleri olarak sunulmuştur. Motivasyon faktörleri arasında başarı, tanınma, çalışmanın kendisi, sorumluluk, ilerleme ve büyüme olasılığı yer almaktadır (Herzberg, 1966). Diğer faktör kategorisi 'huzursuzluktan kaçınma ihtiyacı' ile ilgiliydi ve hijyen faktörleri olarak biliniyordu. Hijyen faktörleri arasında şirket politikaları ve yönetimi, denetçilerle ilişkiler, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları ve maaş bulunmaktadır (Herzberg, 2003).

Motivasyon faktörleri olumlu iş tutumları ve hijyen faktörlerini çevreledi (Stello, 2011). İki faktörlü teorisinin merkezinde motivasyon ve hijyen faktörleri veya içsel ve dışsal faktörler arasındaki fark bulunmaktadır. Herzberg motivasyon faktörlerini işe özgü, hijyen faktörlerini ise işe eklenen faktörler olarak tanımladı. Bu nedenle, motivasyon faktörleri sadece iş tatminini artırmak ve geliştirmek için çalışırken, hijyen faktörleri iş tatminsizliğini azaltmak için işe koşudur.

Motivasyon faktörlerinin varlığı, iş tatminini sağlayabilir, dolayısıyla yokluğu iş tatminine yol açmaz. Bu nedenle, kötü hijyen faktörleri iş tatminsizliğine neden olabilirken, daha iyi hijyen faktörleri memnuniyetsizliği azaltabilir, ancak iş tatminine neden olamaz (Herzberg vd., 1959).

Herzberg'in teorisi, iş tatminindeki en önemli içerik teorilerinden biridir (Dion, 2006). Ayrıca, Herzberg'in iki faktörlü teorisi birçok araştırmacı tarafından sağlık kuruluşlarında kullanılan en etkili ihtiyaç memnuniyeti modeli olarak belirtilmiştir (Cahill, 2011; Timmreck, 2001). Herzberg'in iki faktörlü teorisi, hemşirelerin iş tatminini değerlendiren araştırmacılar tarafından da yaygın olarak kullanılmaktadır (Mc Glynn vd., 2012).

İki faktörlü teoriyi kapsayan temel kavramlar, motivasyon ve hijyen faktörleri arasındaki farkı ortaya koymaktadır.

Motivasyon Faktörleri

"Motivasyon" kelimesi Latince kökenlidir ve "hareket etmek" anlamına gelir. Motivasyonun tanımı; 'bir kişiyi, bir şey yapmaya itmek için nasıl bir şey sağlanacağı' şeklindedir (Ruthankoon & Ogunlana, 2003). İki faktörlü teoride motivasyon, iş tatmini ile en güçlü korelasyona sahip olan değişkendir ve Herzberg ve arkadaşları, çalışanların iş tatmini artırmak için motivasyon faktörlerinin iyileştirilmesi gerektiğini savunmuştur. Herzberg'in teorisine göre, motivasyon faktörleri içseldir ve 'büyüme veya kendini gerçekleştirme ihtiyacını' karşıladıkları için işe karşı olumlu tutumlara yol açarlar (Herzberg, 1966).

Motivasyon teorilerine dayanan iş tatmini teorileri temelde kapsam ve süreç teorileri olarak iki ana grupta incelenmektedir (Aksu, 2012). Kapsam teorilerinin esasında motivasyonun dış faktörlerden değil, bireyin kendisinden kaynaklandığına inanmaktadır (Güleç, 2009). Süreç teorilerine bakıldığında ise; insan davranışlarının nasıl başladığı, yönetildiği, sürdürüldüğü ve durdurulduğuna ilişkin süreci açıklamayı amaçlar (Timuroğlu, 2005). Bu çalışmada kapsam ve süreç teorileri bir arada değerlendirilmiştir. İş tatminine etki eden faktörler iki temel gruba ayrılabilir. Birincisi bireysel faktörler (yaş, cinsiyet, eğitim, statü, sosyo-kültürel çevre, kişilik), ikincisi kurumsal faktörlerdir (kurumun işleyişi ve politikaları, fiziksel koşullar, ücret, kurumda yükselme olanakları) (Çınar & Kavlak, 2009). Bu çerçevede çalışmada cinsiyet, yas, medeni durum, unvan, çalışma süresi gibi bireysel faktörler ele alınmıştır.

Motivasyon faktörleri bir kişinin iş tatmini ile ilişkilidir ve ilerleme, işin kendisi, büyüme olasılığı, sorumluluk, tanıma ve başarı faktörlerini içerir (Herzberg, 1966). Aşağıda her bir motivasyon faktörünün kısa bir açıklaması yer almaktadır (Adair, 2006; Herzberg, 1966).

İlerleme

İlerleme, kişinin veya çalışanın işyerinde yukarı yönlü pozitif durumu veya konumu olarak tanımlanır (Salgar, 2015). İş yerinde olumsuz ya da tarafsız bir durum olumsuz ilerleme olarak kabul edilir.

İşin kendisi

İş görevlerinin gerçek içeriğinin, çalışanlar üzerinde olumlu veya olumsuz etkisi vardır. İşin çok kolay veya çok zor, ilginç veya sıkıcı olması, işyerinde çalışanların tatminini veya memnuniyetsizliğini etkileyebilir.

Büyüme olasılığı

Büyüme olasılıkları, bir kişinin kişisel gelişimini deneyimlemesi ve işyerinde terfi etmesi için gerçek fırsatlardır. Bu, profesyonel büyümeye, yeni beceriler öğrenme şansının artmasına, yeni teknikler konusunda eğitim almasına ve yeni mesleki bilgi edinilmesine olanak tanır.

Sorumluluk

Bu faktör, işle ilgili olarak hem sorumluluk hem de yetki içerir. Sorumluluk, sorumluluk alma özgürlüğü ve karar verme özgürlüğünden memnuniyet kazanmakla ilgilidir. Sorumluluk ve otorite arasındaki boşluklar iş tatminini olumsuz yönde etkileyerek memnuniyetsizliğe yol açar.

Tanım

Çalışanlar, işlerinde belirli hedeflere ulaştıkları için övgü veya ödül aldıklarında ya da yüksek kalitede iş ürettiklerinde, olumlu tanıma gerçekleşir. İşteki olumsuz tanıma, yapılan iş için eleştiri ve suç içerir.

Kazanım

Olumlu başarı, zor bir görevi zamanında tamamlama, işle ilgili bir sorunu çözme veya bir kişinin çalışmasının olumlu sonuçlarını görme gibi belirli bir başarıyı elde etmeyi içerir. Olumsuz başarı, işte ilerleme kaydedememeyi veya işte zayıf karar vermeyi içerir.

Hijyen Faktörleri

Hijyen terimi Latince "hygiena" kelimesinden gelir. Herzberg vd. (1959) göre, bu terim "tıbbi hijyen... [çevre] sağlık tehlikelerini çevreden uzaklaştırmak için çalışır" şeklinde tanımlanabilir. Sağlık tehlikeleri veya hijyen hastalıkları önlenabilir; benzer şekilde, çalışanların işyerinde hijyen sorunlarından memnuniyetsizliği de önlenabilir.

Hijyen faktörleri, bir çalışanın motivasyonunu ve memnuniyetini doğrudan etkileyen motivasyon faktörlerinin aksine, iş tatminsizlik seviyesini azaltmakla ilişkili değişkenlerdir. Hijyen faktörleri, işin veya işyerinin gerçekleştirilmesi gereken koşullarla ilgilidir.

Herzberg (1966), hijyen faktörlerinin dışsal olduğunu ve varsa, iş tatminsizliğinin önlenmesine yol açtığını, hijyen faktörlerinin 'huzursuzluktan kaçınma gereği' nedeniyle

çevreye ve işyerine tepki verdiğini belirtmektedir. Hijyen faktörleri çalışanların iş tatminsizliğini azaltmak için çalışmaktadır. Hijyen faktörleri işin bağlamı ile ilgilidir ve kişilerarası ilişkiler, maaş, şirket politikaları ve idaresi, amirlerle ilişki ve çalışma koşullarını içerir (Herzberg, 1966).

Hijyen faktörlerinin kısa bir özeti aşağıdadır (Herzberg, 1966; Adair, 2006):

Kişilerarası ilişkiler

Bu ilişkiler, işçi ile amirler, astlar ile akranlar arasındaki kişisel ve çalışma ilişkileri ile sınırlıdır. Bu, çalışma ortamında ve mola zamanlarında işle ilgili etkileşimleri ve sosyal tartışmaları içerir.

Maaş

Bu, bir kişinin iş yerinde ücret veya maaş artışları veya azalışları gibi tüm tazminat biçimlerini içerir. Kurum politikaları işyerindeki maaş artışları ve ikramiyelerle ilgili açık olmalıdır.

Şirket politikaları ve yönetimi

Bu, yeterli veya yetersiz şirket organizasyonu, yönetim politikaları ve yönergelerinin açıklamalarını içerir. Bu faktör, çalışanı etkileyen iyi veya kötü organizasyon politikalarını içerir. Örneğin, yetki devri eksikliği, kötü politikalar ve prosedürler ve zayıf iletişim bu faktörde ele alınır.

Denetim

Denetim, denetim otoritesinin veya denetimin yetkinliği, yetersizliği ve adalet veya adaletsizliği ile ilişkilidir. Bu, denetim otoritesinin sorumluluğunu devretme veya adalet ve iş bilgisi öğretme istekliliğini içerir. İyi bir denetim otoritesi veya denetime erişim, çalışanın iş tatmin düzeyini artırmak için önemlidir. Kötü liderlik veya yönetim, işyerinde iş tatmini seviyesini düşürebilir.

Çalışma şartları

Bu faktörler işin fiziksel çevresini ve çevrede iyi veya kötü tesislerin olup olmadığını içerir. Çalışma koşulları iş, alan, havalandırma, aletler, sıcaklık ve güvenliği içerebilir. İyi bir ortam, fakir bir ortamın aksine, çalışanları memnun eder ve gururlandırır.

Herzberg'in teorisi, çeşitli uluslararası ortamlarda araştırmalarda iş tatmin düzeyini belirlemek ve tanımlamak için kullanılmaya devam etmektedir.

2.2. Sosyal Bilgiler Eğitimi ve Öğretmenliği

Sosyal bilgiler eğitiminin Amerika Birleşik Devletleri'nde 19. yüzyılın sonları ile 20. yüzyılın başları arasında ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan yaşanan dönüşümlerin doğurmuş olduğu sorunları çözüme ulaştırmak amacıyla ortaya çıktığı varsayılır (Barth, 1991). Amerika, başka kültürlerle sahip insanların ülkeye akın etmesiyle, her kültürden insanın bir arada yaşamasının getirmiş olduğu sorunlarla mücadele etmek durumunda kalmıştır (Keskin, 2019). Dolayısıyla insanlara, birbirlerinin kültürlerine saygı duyma, karşısındakiyle empati kurma, onları olduğu gibi kabul etme gibi değerlerin öğretilmesi gerektiğinin farkına varılmış ve sosyal bilgiler dersinin temelleri atılmıştır (Keskin, 2019). Sosyal bilgiler dersini öğrencilere sunacak olan öğretmenlerin ise öncelikle bu değerlerle donatılması ve alanda yetkin olması gerekmektedir.

ABD Sosyal Bilgiler Ulusal Konseyi sosyal bilgileri, vatandaşlıkla alakalı sorumluluk ve yeterlilikleri bireylere kazandırma amacıyla, sosyal ve beşeri bilimlerin bir birleriyle entegre edilmesiyle oluşturulan bir disiplin olarak tanımlamıştır. Sosyal bilgiler alanının esasi amacı; bireylerin hür olarak yaşayabileceği ortamın var olduğu demokratik bir toplumda, kültürel açıdan farklılıkların farkında olarak, düzeyli kararlar alan, yetiştiği çevre için faydalı işler yapan ideal birer vatandaş olmaları konusunda çaba sarf etmektir (NCSS, 1994). Sosyal bilgiler dersi ise bu çabanın eğitim ve öğretime taşınmasıyla oluşturulmuştur. Sosyal bilgiler öğretmenleri, bu misyon çerçevesinde belirlenen programları uygulamakla yükümlü uzman kişilerdir.

Sosyal bilgilerin öğretim programı olarak belirli özellikleri vardır ve bu özellikler aşağıda sıralanmıştır (Barth & Demirtaş, 1997):

1. Sosyal bilgiler dersi, özde vatandaşlık eğitimi programıdır.
2. Sosyal bilgiler öğretim programının kapsamının disiplinler arası olduğu söylenebilir. Nitekim bu program içerisinde vatandaşlık, coğrafya ve tarih gibi sosyal ve beşeri bilimlere ait dersler yer almaktadır.
3. Bu derste, ders içeriği kapsamında yer alan disiplinlere ait yöntemler kullanılır.
4. Sosyal bilgiler programının etkili ve etkin olması için, öğrencilerin gerçek hayatta karşılaşılabilecekleri sosyal sorunları çözüme ulaştırabilmeleri noktasında gereken belli başlı becerilerinin geliştirilmeye çalışılması, son derece önemlidir.
5. Sosyal bilgiler dersinin genel amacı iyi vatandaş yetiştirmektir ve bu işte temel rolü sosyal bilgiler öğretmenleri oynar.

Bu özelliklere bakılarak sosyal bilgiler dersinin, çoklu bir disiplin entegrasyonu ile meydana geldiği, öğrencilerin iyi birer vatandaş olabilmeleri için çaba gösterdiği ve bu çabada en büyük payın öğretmenlere ait olduğu anlaşılabılır.

2.3. Öğretmenlik ve İş Tatmini

Öğretmenler, milletlerin geleceği için tartışmasız en önemli profesyonel gruptur. Bu nedenle, günümüz öğretmenlerinin çoğunun işlerinden memnun olmadıklarına tanık olmak son derece rahatsız edici bir durumdur. Bunun sadece Türkiye'deki öğretmenlere has bir durum olmadığı, dünyanın pek çok bölgesinde belirli nedenlere bağlı olarak öğretmenlerin iş tatminsizliği yaşadığı bilinen bir gerçektir.

Öğretmenlerin iş tatminlerini nelerin arttırdığını belirlemek çok önemlidir. Bu noktada hangi faktörlerin öğretmenlerin iş tatminini teşvik ettiğini bulmak için pek çok araştırma yapılmıştır. Sylvia & Hutchinson (1985) 167 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş tatminlerinin en çok, yeni fikirler deneme özgürlüğüne, uygun sorumluluk düzeylerine ulaşma ve içsel çalışma öğelerine dayandığını ifade etmişlerdir. Bu çalışmanın bulgularına göre, ek ücret ödemeleri gibi planlar iş tatmininde çok verimsizdir. Gerçek iş tatmini, birincil ihtiyaçlardan ziyade üst düzey ihtiyaçların, “sosyal ilişkiler ve saygınlık” karşılanmasına bağlıdır. Nitekim Greenwood & Soars'a (1973) göre öğretmenlerin daha az ders anlatımı ve daha fazla sınıf tartışmasına yer vermeleri, öğretmenin iş tatmini ile ilgilidir ve üst düzey ihtiyaçların önemini daha da destekler. Bu noktada, öğretmenlerin iş tatminlerindeki iyileşmenin hem öğrenciler hem de öğretmenler için faydaları olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin sosyal etkileşimlerinin seviyelerinin, iş tatmin düzeyleri ile bağlantılı olması muhtemeldir; dolayısıyla, öğretmenlerin iş tatmin düzeyinin artmasının, öğrenci başarısının artmasına yol açma olasılığı göz ardı edilemez. Bu durum her branştan öğretmende olduğu gibi sosyal bilgiler öğretmenlerini de kapsamaktadır. Ancak öğretmenlerin iş tatmin düzeyinin artmasının öğrencilerin akademik başarılarının artmasına yol açması konusunda fikir birliği yoktur. Örneğin öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin öğrencilerin akademik başarıları üzerindeki etkisini araştıran araştırmacılar, bu noktada farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Stevens & White (1987), 191 öğretmenin toplamda 15 okuldaki öğrenci kayıtlarını incelemişlerdir. California Başarı Testinden alınan standart test puanları, her bir öğretmenin sınıfında öğrenilen davranışın ölçülmesinde kullanıldı.

Sonuç olarak öğretmenlerin iş tatmini ile öğrenci başarısı arasında doğrudan bir ilişki bulunamadı.

NCSS (1994) tarafından öne sürüldüğü gibi, ortaokullarda öğretmenlerin temel amacı, öğrencilerin karşılaştıkları toplumsal konular hakkında bilinçli kararlar verebilecek; sorumluluk sahibi, eleştirel, yansıtıcı ve aktif vatandaşlar olmalarına yardımcı olmaktır. Öğrencilerden katılımcı demokrasiye yönelik olumlu bir eğilim geliştirmeleri ve kamu yararı için aktif olarak kamu meselelerine katılmaları beklenmektedir. Öğrencilerin vatandaşlık hizmetlerini aktif ve katılımcı vatandaşlar olarak almaları için, düşünme, akıl yürütme ve sorgulamaya aktif olarak katılmalarına izin veren çeşitli fırsatlara sahip olmaları gerekir. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ise öğrencilerde bu sorumlulukları kazandırmada önemli bir yere sahiptir.

Robbins & Timothy'ye (2009) göre öğretmenlerin performansını etkileyen iki faktör vardır. Bunları; iç ve dış faktörler olarak ayırmak mümkündür. İç faktörler; eğitim, motivasyon, iş tatmini, bağlılık ve iş ahlakı şeklinde sıralanabilir. Dış etkenler ise; gelir düzeyi, çalışma ortamı, iş arkadaşları arasındaki ilişki, liderlik ve örgüt kültürü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir öğretmenin yaptığı işteki başarısı olan öğretmen performansı somut olabilir, görülebilir, sayı olarak sayılabilir, ancak çoğu durumda (bir sorunu çözme fikirleri gibi) hesaplanamaz ve görülemez.

Colquit vd. (2009) güçlü iş tatmininin, çalışanın performansını artıracaklarını ifade etmiş, öğretmenlerin şayet işinden memnun kalırlarsa performanslarını iyileşebileceğini söylemiştir. Müdürün iş tatmini ise insan kaynakları yönetiminde önemli bir hedeftir. Çünkü iş performansını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. Colquit vd. (2009) kültürel değişkenlerin, yapının, liderliğin iş tatmini yoluyla performansı dolaylı olarak etkileyen değişkenler olduğunu belirtmektedir. Eğitim sistemindeki değişiklikler, birçok eğitimcinin veya öğretmenin nispeten hızlı bir şekilde adapte olmasını gerektiren bir süreçte meydana gelir. Böylece birçok eğitimci veya öğretmenin kendilerini var olan etkili kültüre adapte etmesi gerekir.

2.4. Öğretmen Performansı

Performans, daha iyi iş performansı elde etmek için bir çabaya yol açar, böylece performansın, kişinin bir işi yerine getirmedeki başarısı olduğu söylenebilir. Mulyasa (2004) performansı iş performansı, iş başarısı ve ortaya çıkan sonuçları olarak tanımlar.

Performans bir örgütsel veya işgücü tekniği olarak yansıtılır, gösterilir ve elde edilir. Performans, iş performansına ulaşmak için bir eylem veya davranıştır.

Performansın, iş performansı olarak tanımlandığı çalışmalar da mevcuttur. Surya (2005) performansın, başarılarla doğrudan yansıyan belirli iş gereksinimlerinin yerine getirilmesi olduğunu açıklar. Performans terimi ile ilgili çeşitli açıklamalara dayanarak, performansın, belirlenen standartlara uygun olarak beklentilerin yerine getirilmesi şeklinde, bir kişi tarafından üretilen bir başarı olduğu sonucuna varılabilir. Bu durumda, öğretmenin söz konusu performansı, sınıfta öğrenme etkinlikleri yoluyla okul hedeflerine ulaşma üzerinde etkisi olan öğrenme planlaması, uygulaması ve değerlendirilmesi faaliyetleri açısından görülebilen davranışlardır.

2.5.İlgili Araştırmalar

Günümüzde özellikle teknolojik gelişmeler ve küreleşmenin de etkisiyle işletmelerde iş tatmini önemli bir konuma gelmiştir. Özellikle işgücü maliyetlerinin büyüklüğü ve çalışanların örgütsel etkinlik bakımından fonksiyonlarının önemi, yöneticileri, personelin iş tatmini konusuna daha hassas hale getirmiştir (Tengilimoğlu, 2005).

Literatürde öğretmenlerin iş tatminleriyle ilgili pek çok yurt içi ve yurt dışı çalışmaların olduğu yapılan araştırma neticesinde anlaşılmıştır. Aşağıda yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar yer almaktadır.

2.5.1. Öğretmenlere Yönelik Yurt İçinde Yapılan İş Tatmini Çalışmaları

Bu bölümde öğretmenlerin iş tatmin düzeylerine yönelik yurt içinde yapılan bazı akademik çalışmalar yer almaktadır.

Serinkan & Bardakçı (2007) tarafından yapılan “Pamukkale Üniversitesinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma” adlı çalışmada, öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmada Pamukkale Üniversitesinde çalışan toplam 122 öğretim elemanına ulaşılmış ve veriler Minnesota İş Tatmin Ölçeği ile toplanmıştır. Bu çalışmada; karar verme, işin niteliği, ekip yönetimi, iş güvenliği ve gözetim, ücret ve terfi olmak üzere 5 ana faktöre göre öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretim elemanlarının en yüksek çıkan iş tatmin ortalama puanları ekip yönetimi, işin

niteliği ve karar verme faktörleri olurken en düşük çıkan iş tatmin ortalama puanları ise ücret ve terfi faktörü olarak görülmektedir.

Adıgüzel (2010) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini” adlı yüksek lisans tezinde, ortaokullarda çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerine yönelik iş tatminlik düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır ve fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin ortalama puanlarına ulaşmak için Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada İstanbul’da görev yapan 204 fen ve teknoloji öğretmenine ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu değişkenleri ve iş tatmin puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Okul türü ve eğitim durumu değişkenleri ile iş tatmini ortalama puanları arasında ise anlamlı farklılık bulunmuştur.

Akkamış (2010) tarafından yapılan “İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme” adlı çalışma İstanbul’da Sultanbeyli ilçesinde görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmada öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durum, mezun olduğu fakülte, çalıştığı ilköğretim kademesi, konum ve okul imkânları gibi özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini belirlemek için Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmış ve 217 öğretmene ulaşılmıştır. Öğretmenlerden elde edilen veriler Mann-Whitney ve Kruskal-Wallis testleri ile analiz edilmiştir. Bu araştırmanın sonucuna bakıldığında öğretmenlerin iş tatmini ortalama puanları ile cinsiyet, yaş, kıdem, mezun olunan fakülte, okuldaki konum ve okulun bulunduğu sosyo-ekonomik düzey değişkenlerinden elde edilen ortalama puanlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durumları, eğitim durumları ve çalıştıkları kademe değişkenlerinden elde edilen ortalama puanlar ile iş tatminlik ortalama puanları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Dağdeviren vd. (2011) tarafından yapılan “Akademisyenlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörler” adlı çalışmada Trakya Üniversitesinde görev yapan toplam 560 öğretim elemanlarının iş tatminlerine etki eden değişkenler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında ise öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark

bulunamamıştır. Fakat unvan ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşmıştır.

Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit & Aladağ'ın (2013) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı araştırmada öğretmenlerin iş tatmini ortalama puanları ile çalışılan okul türü, diğer öğretmenlerle iletişim ve yaş gibi değişkenlere yönelik öğretmenlerden elde edilen ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmak amaçlanmıştır. Araştırma Aydın'da görev yapan 526 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre yaş, okul türü, diğer öğretmenlerle iletişime ilişkin ortalama puanlar ile iş tatmini ortalama puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Koca & Özçifçi (2015) tarafından yapılan “İş Tatmini: Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Uygulama” adlı çalışmada, Aksaray Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesinde görev yapan toplam 368 öğretim görevlisinin iş tatmin düzeyleri demografik faktörler açısından incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri ve cinsiyet, unvan, medeni durum ve çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Fakat Aksaray Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının iş tatmin düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Meral (2016) tarafından yapılan “Demografik Faktörlerin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Alan Araştırması (Gaziantep İli Nizip İlçesi)” adlı çalışmada Gaziantep'in Nizip ilçesinde çalışan 462 ortaokul öğretmenin demografik özelliklerinin iş tatmin düzeylerine olan etkisine bakılmıştır. Araştırmada Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın genel faktörlerden elde edilen sonuçlarına bakıldığında; cinsiyet, medeni durum, eşin çalışması, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki görev süresi, sahip olunan çocuk sayısı, Gaziantep'te yaşama süresi ve ebeveynlerle birlikte yaşama değişkenleriyle iş tatmini ortalama puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Çiçek (2018) tarafından yapılan “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği” adlı çalışmada Siirt'te görev yapan lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Bu bağlamda Siirt'te bulunan 230 lise öğretmenine ulaşılmıştır. Araştırmada Köse (1985) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri ile iş tatmin ortalama puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Er (2018) tarafından yapılan “Özel Eğitimde Çalışan Öğretmenlerin Otomatik Düşüncelerinin Tükenmişlik Düzeyi ve İş Doyumu ile İlişkisi” adlı araştırmada İstanbul’daki özel eğitim okullarında görev yapan 287 öğretmenin iş tatminlik düzeyine bakılmıştır. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini ölçmek için Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş tatmin ortalama puanları ile cinsiyet, medeni durum, mezuniyet durumu ve ekonomik düzey gibi değişkenlere yönelik ortalama puanları arasında anlamlı farklar olduğu bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur.

Yurduseven (2020) tarafından yapılan “Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İş Doyumları, Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, Günlük Ritim Tercihleri ve Uyku Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada Kocaeli’nde görev yapan 300 fen bilimleri öğretmenin iş tatmini ve diğer değişkenlere yönelik sahip olduğu düzeye bakılmıştır. Amaçsal örnekleme yöntemi ve betimsel analiz tekniğinin kullanıldığı bu araştırmada fen bilimleri öğretmenlerinin iş tatminlik düzeylerini ölçmek için Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Kanbur (2020) tarafından yapılan “Fizik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmada Ankara’da görev yapan 64 fizik öğretmenin iş tatminlik ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler çerçevesinde incelenmiştir. Araştırmada Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile cinsiyet, yaş, yıl olarak çalışma süresi, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okul türü, idari görev gibi değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

2.5.2. Öğretmenlere Yönelik Yurt Dışında Yapılan İş Tatmini Çalışmaları

Bu bölümde öğretmenlerin iş tatmin düzeylerine yönelik yurt dışında yapılan bazı akademik çalışmalar yer almaktadır.

Chapman & Lowther (1982), öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini farklı değişkenler açısından incelemiştir. Yetenek, değer ve başarı ile öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada, kadınların erkeklere göre daha fazla iş tatminine ulaştıkları sonucu bulunmuştur. Araştırmada öğretmenlerin beceri ve yetenekleri

iş tatmin düzeyini etkileyen önemli bir etken olurken görev yapılan okulun yapısı iş tatmininde öğretmenlerin beceri ve yeteneklerine göre daha az etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca başarı değişkeni ile iş tatminlik düzeyi arasında olumlu bir ilişkinin olduğu da görülmüştür.

Avi-Itzhak (1988) tarafından yapılan araştırmada, saygı, özerklik, güvenlik, sosyal ihtiyaçlar ve kendini gerçekleştirme gibi değişkenlerin anaokulu öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisine bakılmıştır. Araştırma İsrail’de 93 anaokulu öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. İş tatmin düzeyi yüksek ve düşük öğretmenler arasındaki farkı özerklik ve kendini gerçekleştirme değişkenlerinin oluşturduğu görülmektedir. Öğretmenlerde özerklik ve kendini gerçekleştirme değişkenlerinin düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara ek olarak, öğretmenlerin kendilerini içerisinde bulundukları eğitim örgütünün bir parçası, bir üyesi görme durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında da olumlu yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Chapman, Snyder & Burchfield (1993) tarafından yapılan araştırmada, öğretmen teşviklerinin ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve öğretmenlik uygulamalarına yönelik etkisine bakılmıştır. Çalışma Botsvana’daki bir grup ortaokul öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. Çalışmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında öğretmen teşviklerinin sınıf içerisindeki öğretmenlik uygulamaları üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Öğretmen teşvikleri ile öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında ise anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Conley & Levinson (1993) tarafından yapılan araştırmada işin yeniden tasarlanması, performansa yönelik ödüller ve değerlerin öğretmenlerin iş tatmin düzeyine olan etkisi incelenmiştir. İşlerin yeniden tasarlanmasına katılımın daha deneyimli öğretmenler arasında iş tatmini ile ilişkili olduğu, ancak daha az deneyimli öğretmenler arasında iş tatmini ile ilişkili olmadığı bulunmuştur.

Chaplain’in (1995) çalışmasında, İngiltere’de görev yapan 267 öğretmenin stres ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada mesleki kaygılar, mesleki görevler, öğrenci davranışı ve tutumu gibi değişkenler açısından öğretmenlerin stres ve iş tatmin düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin üçte birinden biraz fazlasının işlerinden tatmin olduğu görülmektedir. Belirli yönlerden öğretmenlerin iş tatminliği incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki performanslardan dolayı iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu, öğretim kaynaklarından dolayı ise iş tatmin

düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca stres ve iş tatmini arasında negatif korelasyon bulunmuştur. Mesleki stres yükseldikçe iş tatmin düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşlarının iş tatmin düzeyine olan etkisine bakıldığında ise 35-45 yaş arasındaki öğretmenlerin en az iş tatmin puanına sahip olduğu görülmektedir.

Oshagbemi (2000) tarafından yapılan araştırmada cinsiyetin İngiliz akademisyenlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerini araştırılmıştır. Araştırmada İngiltere’deki üniversitelerde görev yapan 1102 akademisyenden cinsiyet ve yaş gibi çeşitli demografik özelliklere ve iş tatmin düzeylerine yönelik veriler toplanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında cinsiyet ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edememiştir. Bununla birlikte genel olarak cinsiyet ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da cinsiyet ve unvan değişkenleri ile iş tatmini arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Üst düzey kadın öğretim görevlilerinin üst düzey erkek akademisyenlere göre mesleklerinden daha memnun oldukları görülmektedir.

Griva & Joeques (2003) tarafından yapılan araştırmada, Karasek modelinin bileşenleri ile tükenmişlik, somatik şikâyetler ve öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma, Londra’daki altı ortaokulda görev yapan toplam 166 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında yaşı ilerleyen öğretmenlerin iş tatmin düzeyinin genç öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğunu görülmektedir. Ayrıca Birleşik Krallık’ta görev yapan öğretmenlerin çeşitli değişkenler açısından Avrupalı meslektaşlarından çok daha kötü durumda olduğu da belirtilmektedir. Birleşik Krallık’taki öğretmenlerin gelişmişlik düzeyi yüksek olan Avrupa ülkelerindeki öğretmenlere göre daha düşük psikolojik ve fiziksel refah düzeyine sahip oldukları, daha kötü koşullar altında çalıştıkları ve bu durumlara yönelik olarak Avrupalı diğer öğretmenlere göre daha farklı başa çıkma stratejilerini kullandıkları da araştırmada ifade edilmiştir. Tüm bu etkenler öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinde etkili olan unsurlar olarak araştırmada belirtilmektedir.

Dramstad (2004) tarafından yapılan “Norveç’te Öğretmenler Arasında İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Kamu ve Özel Eğitim Sistemlerinden Seçilmiş Okulların Karşılaştırmalı Bir Çalışması” adlı çalışmanın temel amacı Norveç’teki öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılıkla ilişkili olup olmadığını belirlemektir. Araştırma Norveç’te görev yapan toplam 526 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında bir eğitim kurumunun ikliminin, iş tatmini ve duygusal bağlılığın

gelişimi üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca özel sektörde çalışan öğretmenlerin kamuda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaşadığı tespit edilmiştir. Araştırmada, Norveç'te bulunan okullarda görev yapan öğretmenler arasında olumlu bir iklim havasını ve paylaşımı geliştirmeye odaklanmanın, çalışılan okula olan duygusal bağlılığın gelişmesine ve çalışılan okulla özdeşleşmeye katkıda bulunacağı da ifade edilmiştir.



BÖLÜM III

III. YÖNTEM

Çalışmanın yöntem bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, değişkenler, veri toplama araçları, işlem ve analizlerden bahsedilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Aksaray ilinde görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminlerine etki eden faktörleri çeşitli değişkenler açısından inceleyen bu araştırmanın deseni, nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modelidir.

Tarama modeli, üzerinde araştırma yapılacak bir grubun sahip olduğu özellikleri belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlar (Büyüköztürk vd., 2008). Tarama modelinde araştırmaya konu olan grup özelliklerine bir etki ya da yönlendirme söz konusu değildir, tam tersi bu özellikler hiç müdahale edilmeden olduğu gibi gözlemlenir, betimlenir (Karasar, 2000). Tarama modelinde, elde edilen verilerden hareketle grup özelliklerine etki eden değişkenlere ve bu değişkenlerin sonuçlarına bakılarak genellemeler yapılabilir (Yıldırım & Şimşek, 2016).

Tarama modellerinin alt başlığı olan genel tarama modeli, büyük çaplı evrenlere yönelik genel yargılara ulaşabilmek için evrenin tamamı üzerinde ya da evrenin bir kısmının örneklem olarak kabul edilerek araştırmanın yapılmasıdır (Büyüköztürk vd., 2008). İlişkisel tarama modeli, genel tarama modellerinden bir tanesidir ve incelenen bir evren ya da örneklem içerisindeki birden çok değişkenin etkilerini veya bu değişkenlerin kendi aralarındaki değişim durumlarını belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2000).

Aksaray ilindeki ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve farklılıklar analiz edildiği için keşfedici bir çalışmadır. Bu araştırmada hem çalışmanın ana problemine hem de araştırmacı tarafından belirlenen alt problemlere yönelik sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Aksaray ilinde görev yapan 224 sosyal bilgiler öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma evreninin nispeten küçük olması nedeniyle evrende yer alan sosyal bilgiler öğretmenlerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmada veri

toplama aracı olarak kullanılan iş tatmini ölçeği, katılımcılarla yapılan yüz yüze görüşmeler ve katılımcılara İnternet üzerinden ölçek uygulanması vasıtasıyla evrendeki 200 sosyal bilgiler öğretmenine ulaştırılmıştır. Bu hareketle araştırmanın örneklemini ise bu 200 sosyal bilgiler öğretmeni oluşturmaktadır. Bu yönüyle araştırmada seçkisiz olmayan örnekleme türlerinden amaçsal ve uygun örneklem kullanılmıştır. Amaçsal örneklem, belirli ölçütleri karşılayan veya belirli özellikler gösteren bir ya da daha çok özel duruma yönelik yapılacak araştırmalar için tercih edilir ve ayrıca amaçsal örneklem yönteminde araştırmacı, seçilen durumlarla ilişkili olarak toplum veya doğa olaylarını, olgularını anlamaya ve bu olay ya da olgular arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışır (Büyüköztürk vd., 2008). Uygun örneklem yönteminin kullanılma nedeni ise geniş ve büyük evrenlerde yer alan tüm elemanlara ulaşmanın zor olduğu durumlarda araştırmacıya, çalışma için ihtiyaç duyulan yeterli büyüklükteki çalışma grubuna kolay, ekonomik ve pratik bir şekilde ulaşma imkânı tanınmasıdır (Büyüköztürk, vd., 2008; Ören & Gül, 2007).

Yaklaşık 2 aylık bir veri toplama süreci sonucunda toplam 200 katılımcıdan kullanılabilir geri dönüş sağlanmıştır. Gürbüz & Şahin (2018)'e göre bu büyüklükteki bir örneklem 250 kişilik bir evreni % 90 güven düzeyinde temsil edebilme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle araştırma örnekleminin evreni temsil ettiği ifade edilebilir.

Yapılan bu araştırmanın sonuçlarının genelleştirilebilmesi için evreni yansıtabilecek örnek büyüklüğü hesaplanmıştır. Evreni temsil edecek örnek büyüklüğü $e=0,1$ ve $\alpha=0,10$ (%90 güven aralığında $z=1,65$) düzeyine göre hesaplanmıştır. Evrenin standart sapma ve varyansları bilinmediğinden, bunların tahmini oranları olarak $P \times Q$ 'nun en yüksek olduğu $0,5 \times 0,5$ değeri esas alınarak örnek büyüklüğü $n = P \times Q / (e/z)^2$ formülüyle belirlenmiştir (Kurtuluş, 2004). Buna göre, $n=75$ olarak hesaplanmıştır. 75 kişi evrenin %10'undan küçük olduğundan ($75/1900 < 0,10$) düzeltme faktörü formüle eklenmemiştir (Kurtuluş, 2004).

3.3. Değişkenler

İş Tatmini: Aksaray ilinde ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminini ölçmek amacıyla Hackman & Oldham (1975) tarafından geliştirilen 14 sorudan oluşturulan ölçek uygulanmıştır. Değişkenleri ölçülebilir duruma getirmek ve katılımcılara yeterli seçenek sunarak yanıtlama zamanını ve çabasını en aza indirmek için tüm maddeler beşli likert tipi ölçek formatında hazırlanmıştır (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum).

- **Yaş:** Ölçeği dolduranların formu doldurdıkları zamanki yaşları temel alınarak gruplandırılmıştır. Bu gruplar şu şekildedir: 1- 25'den az, 2- 26-30, 3- 31-35, 4- 36-40, 5- 41-45 ve 6- 46 ve üstü.
- **Medeni Hal:** 1-Bekâr, 2-Evli, 3- Boşanmış
- **Cinsiyet:** 1- Erkek, 2-Kadın
- **Eğitim Durumu:** 1- Lisans, 2- Yüksek Lisans, 3- Doktora
- **Okuldaki Görev (Unvan):** Ölçeği dolduranlar 1- İdareci, 2- Öğretmen
- **Atanma İçin Beklenen Yıl:** 1-1 yıl, 2-1-3 yıl, 3- 4 ve üstü
- **Okul Türü:** 1- Ortaokul, 2- İmam Hatip
- **Eşin Çalışma Durumu:** 1- Çalışıyor, 2- Çalışmıyor
- **Memleketinde Çalışma Durumu:** 1- Evet, 2-Hayır
- **Çalışma Süresi:** 1- 5'den az, 2- 6-10 yıl, 3- 11-15 yıl, 4- 16-20 yıl, 5- 21-30 yıl

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmaya katılan katılımcıların iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla Hackman & Oldham (1975) tarafından geliştirilen 14 maddelik iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Bu iş tatmini ölçeği Silah (2002) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte katılımcılara yönelik demografik sorular da yer almaktadır. Hackman & Oldham (1975) tarafından geliştirilen bu ölçek Ek-1'de verilmiştir. Ölçek 5'li likert formatında olup en olumlu ifade 5, en olumsuz ifade ise 1 olarak kodlanmıştır.

Kullanılan iş tatmini ölçeğinin içsel tutarlılık katsayısı bakımından güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa değeri hesaplanmıştır. İş tatmini ölçeğine ait toplam madde istatistikleri Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre, 14 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, yazında eşik değer olarak yaygın kabul gören 0.70'in oldukça üstünde bir değer olduğundan (Gürbüz & Şahin, 2018), söz konusu ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu ifade edilebilir. Ayrıca ölçekte yer alan maddelerin toplam madde korelasyonlarının eşik değer olan (Gürbüz & Şahin, 2018) 0,2'den yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. İş Tatmini Ölçeğine Ait Toplam Madde İstatistikleri

Toplam Madde İstatistikleri			
Maddeler	Madde silindiğinde ölçek varyansı	Toplam madde korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach Alpha
it1	106.897	.639	.905
it2	110.548	.493	.910
it3	106.758	.677	.903
it4	110.252	.581	.907
it5	106.201	.726	.901
it6	106.863	.696	.903
it7	109.594	.606	.906
it8	106.408	.666	.904
it9	109.855	.496	.911
it10	109.472	.565	.908
it11	107.029	.722	.902
it12	111.568	.544	.908
it13	110.785	.618	.906
it14	106.403	.687	.903
Cronbach Alfa Katsayısı: 0,92			

Kullanılan iş tatmini ölçeğinin faktöriyel geçerliliğini tespit etmek amacıyla Keşfedici Faktör Analizi (KFA) yapılmıştır. Söz konusu analiz kapsamında faktörleştirme için temel bileşenler analizi yöntemi kullanılmıştır. Temel bileşenler analizinde açıklanan varyansı azami düzeye çıkaran varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir (Gürbüz & Şahin, 2018; Tabachnick & Fidell, 2012). KFA uygulamasından önce, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapma uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır (Tablo 3). Analiz sonucunda KMO değerinin 0,88 olduğu belirlenmiş ve bu bulgu doğrultusunda, örneklem yeterliliğinin faktör analizi yapmak için “iyi derecede yeterli” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak araştırmacılar tarafından yeterli olarak düşünülen minimum KMO değeri 0,6’dır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2(91)=1556,39$ $p<0,01$). Bu doğrultuda, verilerin çok değişkenli normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Tablo 3. KMO and Bartlett's Test Sonucu

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		.879
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1556.388
	df	91
	Sig.	.000

Yapılan keşfedici faktör analizi neticesinden iş tatmin ölçeğinde yer alan 14 maddeye ait ortak varyans değerleri Tablo 5’te sunulmuştur. Tablo 4’te yer alan ortak

varyans değerleri (communalities), bir maddenin ilişkili olduğu faktörlerle olan korelasyonun karelerinin toplamı olup o maddenin açıkladığı toplam varyansı göstermektedir (Gürbüz & Şahin, 2018). Gürbüz & Şahin'e (2018) göre bir maddenin ortak varyans değeri 0,2'den küçük ise bu maddeler testten çıkarılarak analiz yeniden yapılmalıdır. Tablo 4'te yer alan sonuçlar incelendiğinde tüm maddelerin ortak varyans değerleri 0,2'den küçük olmadığından herhangi bir madde çıkartma işlemi yapılmamıştır.

Tablo 4. Ortak Varyanslar Tablosu

Maddeler	Communalities	
	Initial	Extraction
it1	1.000	.473
it2	1.000	.281
it3	1.000	.548
it4	1.000	.442
it5	1.000	.625
it6	1.000	.577
it7	1.000	.462
it8	1.000	.536
it9	1.000	.288
it10	1.000	.391
it11	1.000	.600
it12	1.000	.381
it13	1.000	.466
it14	1.000	.558

Faktör analizi sonucunda öz değeri 1'den daha büyük tek faktör elde edilmiştir. Bu bulgu ölçeğin tek faktörlü olduğuna işaret etmektedir. Yapılan analizler sonucunda, elde edilen KFA sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Bu bulgulara göre; iş tatmin ölçeğinin tek faktörlü bir yapıda olduğu, faktörün toplam varyansın % 47,20'sini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,5'in üzerinde olduğu saptanmıştır. KFA'da, faktör yüklerinin genel olarak 0,32'nin üzerinde olması önerilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2018; Tabachnick & Fidell, 2012). Bununla birlikte faktörlerin mümkün olduğunca güçlü maddelerden oluşması arzu ediliyorsa yük değerinin en az 0,50 olması önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Tablo 5'teki 0.618 ile 0.815 arasında olan faktör yüklerini iyi (0,50-0,60 arası) ve mükemmel (0,70 ve üzeri) olarak yorumlamak mümkündür (Gürbüz & Şahin, 2018). Bu sonuçlar, 14 maddeden oluşan iş tatmini ölçeğinin tek faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir.

Tablo 5. İş Tatmini Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

Maddeler	Faktör Yükleri
1. İşyerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.	.789
2. Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer oldu.	.772
3. İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.	.760
4. İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.	.745
5. Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.	.740
6. İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.	.738
7. Şuan çalıştığım iş beni tatmin ediyor.	.685
8. İşyerinde farklı insanlar tanıma şansını elde ediyorum.	.679
9. İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.	.679
10. İşyerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.	.661
11. İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.	.622
12. İşimde başka insanlara yardım etme şansını beni tatmin eder.	.611
13. İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum.	.547
14. Aldığım maaş beni tatmin ediyor.	.529
Toplam Açıklanan Varyans	% 47,20

3.5. İşlem ve Analizler

Bu araştırmanın verileri, SPSS 22 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. İş tatmini ölçeğinin faktöriyel geçerliliğini test etmek için keşfedici faktör analizi (KFA), güvenilirlik düzeyini saptamak için ise Cronbach Alfa içsel tutarlılık katsayısı kullanılmıştır (Gürbüz & Şahin, 2018; Hair, Black, Babin & Anderson, 2014). Hangi testlerin kullanılacağı noktasında her bir değişken için katılımcılardan elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov-Smirnov testi uygulanarak bakılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testine göre verilerin normal dağılım gösterdikleri görülmüş ve bu bağlamda katılımcılardan elde edilen veriler normal dağılım testlerine göre analiz edilmiştir.

Araştırmanın alt problemlerine ilişkin analizler için bağımsız grup t- testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Çalışmada boyutların ikili grup karşılaştırmalarında (Örneğin; cinsiyet), bağımsız gruplar için t- testi analizi uygulanmıştır. Üç veya daha fazla grup karşılaştırmaları (Örneğin; Yaş grupları) için ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. ANOVA testinden önce önkoşul olan varyansın homojen olduğu varsayımı (homogeneity of variance) Levene testi ile test edilmiştir. ANOVA

sonuçları anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma analizi, Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır.

Bağımsız iki değişken arasında anlamlı farkın olup olmadığını ölçmek için “Bağımsız gruplar arası t-testi” uygulanmaktadır. Alt problemler yön belirtilmediği için “Equal Varance Not Assumed” satırına bakılır. Bu satırda (2-tailed) değeri $< 0,1$ ise gruplar arası anlamlı fark vardır (Tabachnich & Fidell, 2001).

One-way Anova testi ikiden fazla değişken anlamlı bir farkın olup olmadığını ölçmek için kullanılan istatistiksel bir ölçme değerlendirme yöntemidir. Bu test neticesinde yapılan analizde %5 anlamlılık düzeyinde (%90 güven aralığında) anlamlı bir farkın olup olmadığı “Sig.” değerine bakılır. Eğer bu değer 0,1’den küçük ise aralarında anlamlı bir farkın olduğu; tersi bir durumda ise anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilir (Tabachnich & Fidell, 2001).

Pearson Korelasyon analizi parametrik testlerden olup en az aralık seviyesinde ölçüm gerektirmektedir. Korelasyon analizi sonucunda korelasyon katsayısı -1 ile +1 arası değer alır. +1 değer olması iki değişken arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arasında tersine bir ilişkinin olduğunu gösterir. Katsayının sıfır alması değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı anlamına gelir (Tabachnich & Fidell, 2001).

Veri çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorunu açısından kontrol edilmiştir. Ayrıca veri çoklu değişkenli aykırı değerler (multivariate outliers) açısından da kontrol edilmiş ve Mahalanobis değeri 15.0 ve yukarıdaki bütün veriler çıkarılmıştır.

Güvenilirlik aynı zamanda elde edilen verilerdeki sonuçların her defasında tekrar aynı sonuçları elde etmeyi kapsamaktadır. Bu çalışmada bu husus elde edilebilir; çünkü araştırmaya katılan katılımcılar hiçbir baskı altında kalmadan kendi istekleri ile bu çalışmaya katılmışlar ve ölçeği doldurmuşlardır.

Rastgele data toplama yöntemi elde edilen verinin geçerliliğini kısıtlasa da ölçekle elde edilen veriler bize snap shot bakış açısı sağlamaktadır. Ayrıca çalışmada geçerliliği sağlamak için literatürde bulunan değişkenler kullanılmıştır.

Analiz işlemlerinden önce katılımcılardan elde edilen veriler aşırı uç değer ve kayıp veri bakımından incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda veri setinde herhangi bir uç değer ve kayıp veriye rastlanılmamıştır. Çalışmada 0,1’den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Bundan sonraki bölümde araştırmanın hipotezlerine yönelik yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına yer verilecektir.

BÖLÜM IV

IV. BULGULAR

Bu bölümde Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin; yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, unvan, çalışma süresi, okul türü, eşin çalışma durumu, memleketinde çalışıp çalışmadığı ve atanma yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analizler ve elde edilen sonuçlar sunulmaktadır.

4.1. Araştırmaya Katılan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan sosyal bilgiler öğretmenlerinin demografik özellikleri aşağıda Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Özellik	n	% (Yüzde)
Cinsiyet	Kadın	91	45.5
	Erkek	109	54.5
	Toplam	200	100.0
Medeni durum	Bekâr	77	38.5
	Evli	118	59.0
	Boşanmış	5	2.5
	Toplam	200	100.0
Yaş	25'ten az	10	5.0
	26-30	43	21.5
	31-35	78	39.0
	36-40	34	17.0
	41-45	21	10.5
	46 ve üstü	14	7.0
	Toplam	200	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	169	84.5
	Yüksek lisans	30	15.0
	Doktora	1	.5
	Toplam	200	100.0

Unvan	İdareci	18	9.0
	Öğretmen	182	91.0
	Toplam	200	100,0
Çalışma Süresi	5 yıldan az	67	34.5
	6-10	71	35.5
	11-15	19	8.5
	16-20	19	9.0
	21-30	24	11.0
	31 ve üstü	3	1.5
	Toplam	200	100,0
Okul Türü	Ortaokul	175	87.5
	İmam hatip	25	12.5
	Toplam	200	100.0
Eşin Çalışma Durumu	Evet	89	44,5
	Hayır	43	21.5
	Evli Değilim	68	34.0
	Toplam	200	100.0
Memleket	Evet	83	41.5
	Hayır	117	58.5
	Toplam	200	100,0
Atanma Yılı	1 yıl	99	49.5
	2-3 yıl	55	27.5
	4 ve üstü	46	23.0
	Toplam	200	100,0

Tablo 6'daki bulgulara göre; araştırmaya katılım gösteren katılımcıların % 45,5'i (91 kişi) kadın, % 54,5'i (109 kişi) ise erkektir. Katılımcıların % 38,5'i (77 kişi) bekâr, % 59'u (118 kişi) evli, geriye kalan % 2,5'i (5 kişi) ise boşanmıştır. Katılımcıların % 5'i (10 kişi) 25 yaşın altında, % 21,5'i (43 kişi) 26-30, % 39'u (78 kişi) 31-35, % 17'si (34 kişi) 36-40, %10,5'i (21 kişi) 41-45 ve geriye kalan % 7'si ise (14 kişi) 46 ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcıların % 84,5'i (169 kişi) lisans, % 15'i (30 kişi) yüksek lisans ve % 0,5'i (1 kişi) ise doktora eğitim düzeyinde eğitime sahiptir. Araştırmaya katılan katılımcıların % 9'u (18 kişi) idareci ve % 91'i (182 kişi) ise öğretmen unvanına sahiptir.

Katılımcıların, % 34,5'i (67 kişi) 5 yıldan az, %35,5'i (71 kişi) 6-10, %8,5'i (19 kişi) 11-15, yine %9'u (19 kişi) 16-20, % 11'i (24 kişi) 21-30 arası ve geriye kalan %1,5'i

(3 kişi) ise 31 ve üstü çalışma süresine sahiptir. Okul türü bakımından ise katılımcıların % 86,5'i (173 kişi) ortaokulda, % 13,5'i (27 kişi) imam hatip ortaokulunda görev yapmaktadır. Katılımcıların % 44,5'inin (89 kişi) eşi çalışırken, % 41,5'i (83 kişi) kendi memleketinde görev yapmaktadır. Son olarak katılımcıların % 49,5'i (99 kişi) 1 yıl, %27,5'i (55 kişi) 2-3 yıl ve geriye kalan % 23'ü ise (46 kişi) 4 ve üstü atanma yılına sahiptir.

4.2. İş Tatmini Ölçeğindeki Maddelerden Elde Edilen İstatistiksel Puanlar ve Korelasyonlar

Araştırmada yer alan iş tatmin ölçeğindeki maddelere yönelik öğretmenlerin ortalama ve standart sapma puanları aşağıda Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. İş Tatmini Ölçeğindeki Maddelere Yönelik İstatistiksel Puanlar

Maddeler	N	$\bar{X}$	SS
1. Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.	200	3.58	1.249
2. Aldığım maaş beni tatmin ediyor.	200	2.95	1.241
3. İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.	200	3.49	1.199
4. İş yerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.	200	3.69	1.105
5. İş yerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.	200	3.69	1.163
6. İşimi yaparken zamana harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.	200	3.68	1.164
7. İş yerinde farklı insanlar tanıma şansını elde ediyorum.	200	3.76	1.113
8. Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.	200	3.45	1.239
9. İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum.	200	3.01	1.292
10. İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.	200	3.39	1.190
11. Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.	200	3.52	1.116
12. İşimde başka insanlara yardım etme şansını beni tatmin eder.	200	4.09	1.067
13. İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.	200	3.66	1.010
14. İşimde bana gösterilen Amirlik seviyesinden memnunum.	200	3.39	1.206
İş Tatmini Ortalama	200	3.52	0.798

Ortalama puanlardan 5'e yakın değerler katılımcıların ölçek maddelerine yönelik düşüncelerinin olumlu olduğunu, 1'e yakın değerler ise katılımcıların ölçek maddelerine yönelik düşüncelerinin olumsuz olduğunu ifade etmektedir. Buna göre katılımcıların en fazla olumsuz düşünceye sahip oldukları maddeler sırasıyla "*Aldığım maaş beni tatmin ediyor.*" ($\bar{X} = 2,95$) ile "*İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum.*" ($\bar{X} = 3,01$). Bu bulgu, araştırmaya katılan öğretmenlerin aldıkları maaştan nispeten memnun olmadıklarına işaret etmektedir. Katılımcıların en yüksek puan ortalaması ise "*İşimde başka insanlara yardım etme şansını beni tatmin eder.*" ($\bar{X} = 4,09$) maddesine aittir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin meslekleri gereği diğer inşalara yardım etmelerinden oldukça tatmin oldukları ifade edilebilir. Katılımcıların 14

maddenin tamamına yönelik ortalama puanları ($\bar{X} = 3,52$) ise 3'ün üzerinde nispeten olumlu yöndedir.

4.3. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla ifade edilmiştir. Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin cinsiyetleri ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan verilerin normal dağılım analizleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Bu dağılım analizinin sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
	,364	200	,188

Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin cinsiyetlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Bu yüzden katılımcıların iş tatmin düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek amacıyla bağımsız gruplar arası t testi (Independent samples t-test) kullanılmıştır. Cinsiyete göre yapılan t-testi sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Cinsiyetleri ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	t	df	p
İş Tatmini	Erkek	109	3.54	,94	-2,06	198	,040
	Kadın	91	3.24	1,14			

İş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında cinsiyetleri ve iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t=-2,06$, $p=0.040<0,1$). Erkeklerin ($\bar{X}=3,54$) kadınlara göre ($\bar{X}=3,24$) işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. Dolayısıyla iş tatmini ve cinsiyete göre yapılan analiz sonuçlarında erkek öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

4.4. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin yaşları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla ifade edilmiştir. Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin yaşları ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan verilerin normal dağılım analizleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Bu dağılım analizinin sonuçları Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yaşlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Yaş	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
	,242	200	,317

Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin yaşlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Bu yüzden araştırmaya katılan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ikiden fazla grup karşılaştırmaları olduğu için verilere ANOVA testi uygulanmıştır. Katılımcı sayısının, bağımsız değişkenin alt grupları arasında eşit olmaması nedeniyle ANOVA testinden önce ANOVA testi için önkoşul olan varyansın homojen olup olmadığı durumu (homogeneity of variance) Levene ile test edilmiştir. Levene testi sonucunun tüm boyutlar için istatistiksel olarak anlamlı olmaması ($p>0.05$) nedeniyle gruplar içerisinde varyansın homojen olduğu sonucuna ulaşılarak ANOVA testine geçilmiştir. Katılımcıların yaşlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 11’de ve katılımcıların yaşlarına göre yapılan ANOVA testi sonuçları ise Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 11. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yaşlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyut	Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	Standart Sapma
Yaş ve İş Tatmini	25’ten Az	10	3,35	1,14
	26-30	43	3,05	0,96
	31-35	78	3,20	1,06
	36-40	34	3,76	0,85
	41-45	21	3,18	0,96
	46 Üstü	14	3,65	0,95

Tablo 12. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yaşları ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Yaş ve İş Tatmini	Gruplar Arası	26,635	5	5,327	5,385	0,00
	Grup İçi	191,910	194	0,989		
	Toplam	218,545	199			

Tablo 11 ve 12’ye bakıldığında iş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=5,38$, $p=0.000 < 0,1$). 41-45 yaş arasındakilerin ($\bar{X}=3,18$) iş tatmini oranı en yüksek iken, 26-30 yaş arasındakilerin iş tatmini oranı en düşük ($\bar{X}=3,05$) oldukları görülmektedir. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır ve farklılığın yönünün 41-45 yaş aralığından 26-30 yaş aralığına doğru olduğu görülmektedir.

4.5. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin unvanları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla ifade edilmiştir. Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin unvanları ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan verilerin normal dağılım analizleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Bu dağılım analizinin sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Unvanlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Unvan	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
	,506	200	,286

Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin unvanlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Bu yüzden katılımcıların iş tatmin düzeylerinin unvana göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek amacıyla bağımsız gruplar arası t testi (Independent samples t-test) kullanılmıştır. Unvana göre yapılan t-testi sonuçları Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Unvanları ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Analizi Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	t	df	p
İş Tatmini	İdareci	17	3.50	0,85	0,57	198	0,56
	Öğretmen	183	3.39	1,08			

İş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında unvanları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($t=0,57$, $p=0.56 >0,1$). İdareci olan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmini ortalama puanı 3,50 iken diğer sosyal bilgiler öğretmenlerinin ise iş tatmini ortalama puanları 3,39 olarak ölçülmüştür.

4.6. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla ifade edilmiştir. Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin medeni durumları ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan verilerin normal dağılım analizleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Bu dağılım analizinin sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Kolmogorov-Smirnov			
Medeni Durum	Statistic	df	Sig.
	0,366	200	0,435

Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin medeni durumlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Bu yüzden araştırmaya katılan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ikiden fazla grup karşılaştırmaları olduğu için verilere ANOVA testi uygulanmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 16’da ve katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 16. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Standart Sapma
Medeni Durum ve İş Tatmini	Bekâr	77	3,20	0,13
	Evli	118	3,54	0,08
	Boşanmış	5	3,38	0,43

Tablo 17. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Medeni Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Medeni Durum ve İş Tatmini	Gruplar Arası	5,380	2	2,690	2,486	0,086
	Grup İçi	213,165	197	1,082		
	Toplam	218,545	199			

Tablo 16 ve 17’ye bakıldığında iş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin medeni durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=2,486$, $p=0.0 < 0,1$). Evli olanların ($\bar{X}=3,5448$) bekâr olanlardan ($\bar{X}=3,2052$) işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır ve farklılığın yönünün evli sosyal bilgiler öğretmenlerinden bekâr sosyal bilgiler öğretmenlerine doğru olduğu görülmektedir.

4.7. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin yıl olarak çalışma süreleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla ifade edilmiştir. Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin yıl olarak çalışma süreleri ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan verilerin normal dağılım analizleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Bu dağılım analizinin sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yıl Olarak Çalışma Sürelerine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Yıl olarak Çalışma Süresi	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
	0,281	200	0,520

Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin yıl olarak çalışma sürelerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Bu yüzden araştırmaya katılan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin yıl olarak çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ikiden fazla grup karşılaştırmaları olduğu için verilere ANOVA testi uygulanmıştır. Katılımcıların yıl olarak çalışma sürelerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 19’da ve katılımcıların yıl olarak çalışma sürelerine göre yapılan ANOVA testi sonuçları ise Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 19. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yıl Olarak Çalışma Sürelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyut	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Standart Sapma
Yıl Olarak Çalışma Süreleri ve İş Tatmini	5 Yıldan Az	67	3,28	0,12
	6-10 Yıl	71	3,16	0,1
	11-15 Yıl	19	3,52	0,24
	16-20 Yıl	19	3,97	0,23
	21-30 Yıl	24	3,94	0,19

Tablo 20. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yıl Olarak Çalışma Süreleri ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Yıl Olarak Çalışma Süreleri ve İş Tatmini	Gruplar Arası	18,639	4	4,660	4,545	0,002
	Grup İçi	199,907	195	1,025		
	Toplam	218,545	199			

Tablo 19 ve 20’ye bakıldığında iş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin yıl olarak çalışma süreleri ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=4,54$, $p=0.002 < 0,1$). Yıl olarak çalışma süresi ile iş tatminine ilişkin analiz sonuçlarına bakıldığında en yüksek ortalama puan 16-20 yıl aralığında çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinde ($\bar{X}=3,97$) görülürken en düşük ortalama puan ise 6-10 yıl aralığında çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinde ($\bar{X}=3,16$) görülmektedir. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır ve farklılığın yönünün 16-20 yıl çalışma süresinden 6-10 yıl çalışma süresine doğru olduğu görülmektedir.

4.8. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin çalıştıkları okul türleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla ifade edilmiştir. Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin çalıştıkları okul türleri ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan verilerin normal dağılım analizleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Bu dağılım analizinin sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Türlerine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Okul Türü	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
	,552	200	,258

Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin çalıştıkları okul türlerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Bu yüzden katılımcıların iş tatmin düzeylerinin çalışılan okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek amacıyla bağımsız gruplar arası t testi (Independent samples t-test) kullanılmıştır. Çalışılan okul türüne göre yapılan t-testi sonuçları Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 22. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Türleri ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Analizi Sonuçları

Boyutlar	Okul türü	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	t	df	p
İş Tatmini	İmam Hatip	25	2,61	0,20	4,13	198	0,00
	Ortaokul	175	3,52	0,75			

İş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında görev yapılan okul türü ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t=4,13$, $p=0.0 < 0,1$). Ortaokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,5236$) imam hatip ortaokullarında çalışanlara göre ($\bar{X}=2,6126$) işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir.

4.9. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin eşlerinin çalışma durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla ifade edilmiştir. Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler

öğretmenlerinin eşlerinin çalışma durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan verilerin normal dağılım analizleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Bu dağılım analizinin sonuçları Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Eşlerinin Çalışma Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Öğretmen Eşlerinin Çalışma Durumu	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
	,369	200	,369

Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin eşlerinin çalışma durumlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Bu yüzden katılımcıların iş tatmin düzeylerinin eşlerin çalışma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek amacıyla bağımsız gruplar arası t testi (Independent samples t-test) kullanılmıştır. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin eşlerinin çalışma durumlarına göre yapılan t-testi sonuçları Tablo 24’te yer almaktadır.

Tablo 24. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Eşlerinin Çalışma Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Analizi Sonuçları

Boyutlar	Eşin Çalışma Durumu	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	t	df	p
İş Tatmini	Evet	89	3,57	0,10	2,06	198	0,04
	Hayır	111	3,25	0,15			

Sonuçlara bakıldığında Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin eşlerinin çalışma durumu ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=2,810$, $p=0.041 < 0,1$). Sonuçlara bakıldığında eşi çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin ($\bar{X}=3,5774$) eşi çalışmayan sosyal bilgiler öğretmenlerine göre ($\bar{X}=3,2754$) işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir.

4.10. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt problemi “Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin atanmak için bekledikleri yıl ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla ifade edilmiştir. Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin atanmak için bekledikleri yıl ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan verilerin normal dağılım analizleri

Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Bu dağılım analizinin sonuçları Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Atanmak İçin Bekledikleri Süreye İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Atanmak İçin Beklenen Yıl	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
	0,313	200	0,386

Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin atanmak için bekledikleri süreye ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Bu yüzden araştırmaya katılan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin atanmak için beklenen yıla göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ikiden fazla grup karşılaştırmaları olduğu için verilere ANOVA testi uygulanmıştır. Katılımcıların atanmak için bekledikleri yıllara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 26’da ve katılımcıların atanmak için bekledikleri yıllara göre yapılan ANOVA testi sonuçları ise Tablo 27’de yer almaktadır.

Tablo 26. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Atanmak İçin Bekledikleri Yıllara İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyut	Beklenen Yıl	N	$\bar{X}$	Standart Sapma
Atanmak İçin Beklenen Yıl ve İş Tatmini	1 Yıl	99	3,45	0,10
	1-3	55	3,21	0,15
	4 Yıl ve Üstü	46	3,31	0,14

Tablo 27. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Atanmak İçin Bekledikleri Yıl ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Atanmak İçin Beklenen Yıl ve İş Tatmini	Gruplar Arası	0,559	2	0,280	0,253	0,077
	Grup İçi	217,986	197	1,107		
	Toplam	218,545	199			

Tablo 26 ve 27’ye bakıldığında iş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin atanmak için bekledikleri yıl ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=0,253$, $p=0,077 < 0,1$). 1 yıl içinde atananların ($\bar{X}=3,4514$) diğerlerine göre işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır ve farklılığın yönünün 1 yıl bekleme yılıyla atanan sosyal bilgiler

öğretmenlerinden 1-3 yıl aralığında atanmak için bekleyen sosyal bilgiler öğretmenlerine doğru olduğu görülmektedir.

4.11. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi “Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin memleketlerinde çalışıp çalışmama durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla ifade edilmiştir. Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin memleketlerinde çalışıp çalışmama durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan verilerin normal dağılım analizleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Bu dağılım analizinin sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Memleketlerinde Çalışıp Çalışmama Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin Memleketlerinde Çalışıp Çalışmama Durumları	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
	0,385	200	0,322

Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin memleketlerinde çalışıp çalışmama durumlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Bu yüzden katılımcıların iş tatmin düzeylerinin memleketlerinde çalışıp çalışmama durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek amacıyla bağımsız gruplar arası t testi (Independent samples t-test) kullanılmıştır. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin memleketlerinde çalışıp çalışmama durumlarına göre yapılan t-testi sonuçları Tablo 29’da yer almaktadır.

Tablo 29. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Memleketlerinde Çalışıp Çalışmama Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Analizi Sonuçları

Boyutlar	Memlekette Çalışıp Çalışmama Durumu	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	t	df	p
İş Tatmini	Evet	83	3,98	0,11	0,91	198	0,06
	Hayır	117	3,35	0,09			

İş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında memleketinde çalışma durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=0,091$, $p=0.070$).

<0,1). Memleketinde çalışanların ($\bar{X}=3,9898$) memleketinde çalışmayanlardan ($\bar{X}=3,3530$) işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir.

4.12. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın onuncu alt problemi “Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin eğitim durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuyla ifade edilmiştir. Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin eğitim durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan verilerin normal dağılım analizleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Bu dağılım analizinin sonuçları Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Eğitim Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Eğitim Durumu	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
	0,508	200	0,370

Aksaray’da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin eğitim durumlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Bu yüzden araştırmaya katılan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ikiden fazla grup karşılaştırmaları olduğu için verilere ANOVA testi uygulanmıştır. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin yapılan betimsel analizler Tablo 31’de ve katılımcıların eğitim durumlarına göre yapılan ANOVA testi sonuçları ise Tablo 32’de yer almaktadır.

Tablo 31. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Eğitim Durumları İlişkin Betimsel Analizler

Boyut	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Standart Sapma
Eğitim Durumu ve İş Tatmini	Lisans	169	3,41	0,83
	Yüksek Lisans	30	3,42	0,16
	Doktora	1	2,71	0,74

Tablo 32. Aksaray’da Görev Yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Eğitim Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Atanmak İçin Beklenen Yıl ve İş Tatmini	Gruplar Arası	0,496	2	0,248	0,224	0,080
	Grup İçi	218,050	197	1,107		
	Toplam	218,545	199			

Tablo 31 ve 32’ye bakıldığında iş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin eğitim durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=0,224$, $p=0.080 < 0,1$). Yüksek lisans mezunlarının ($\bar{X}=3,4298$) diğerlerine oranla işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır ve farklılığın yönünün yüksek lisans mezunu sosyal bilgiler öğretmenlerinden doktora mezunu sosyal bilgiler öğretmenlerine doğru olduğu görülmektedir.

BÖLÜM V

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular, daha önce yapılan araştırmalar da göz önüne alınarak tartışılmıştır. Buna ilave olarak araştırma bulgularından yola çıkarak sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin artırılması için politika yapıcılara ve ilgili kurum yöneticilerine bazı öneriler getirilmiştir.

5.1. Araştırma Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Bu çalışmada Aksaray ilinde görev yapan 200 sosyal bilgiler öğretmeninden toplanan veriler kullanılarak öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ve iş tatmin düzeylerinin bazı demografik faktörlere bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, aritmetik ortalama ile incelenmiştir. Buna göre; Aksaray ilinde ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenleri genel olarak işlerinden tatmindirler. Öğretmenlerin iş tatmin ortalama puanları arasında en düşük değerlere sahip olan maddeler sırasıyla “*Aldığım maaş beni tatmin ediyor.*” ile “*İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum.*”. Bu sonuç, araştırmaya katılan öğretmenlerin aldıkları maaştan nispeten memnun olmadıklarına işaret etmektedir. Katılımcıların en yüksek puan ortalaması ise “*İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin eder.*” maddesine aittir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin meslekleri gereği diğer insanlara yardım etmelerinden oldukça tatminkâr oldukları ifade edilebilir. Katılımcıların 14 maddenin tamamına yönelik ortalama puanları ise 3’ün üzerinde nispeten olumlu yönde olduğu mutlak bir tatminsizliğin olmadığı ifade edilebilir.

Yapılan analizler sonucunda; Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında cinsiyetlerinin iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Erkeklerin kadınlardan işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. Erkeklerin evin temel geçimini sağladıkları, ev içerisindeki sorumluluğun daha çok erkeğe ait olması sebebiyle bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Bu sonucu literatürde Kaya (2007), Gerekan & Pehlivan (2010), Çavuş

& Cumaliyeva (2013), Özaydın & Özdemir (2014), Koca & Özçifçi (2015) ve Meral (2016) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen veriler desteklemektedir.

Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında yaşları ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 41-45 yaş arasındakilerin iş tatmini oranı en yüksek iken, 26-30 yaş arasındakilerin iş tatmini oranı en düşük oldukları görülmektedir. Deneyimsizlik, uzmanlık alanının oluşmaması, aşırı beklentiler, kariyer beklentilerinin gençlerde daha çok olması, 41-45 yaş arasındaki kişilerin artık tecrübe sahibi olmaları ve bu yaş dönemde yeni bir kariyere atılmanın daha riskli olacağı düşüncesi gibi sebeplerden bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Bu sonucu literatürde Griva & Joeke (2003), Karkın (2004), Toker (2007), Akkemiş (2010), Çavuş & Cumaliyeva (2013), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit & Aladağ'ın (2013) ve Özaydın & Özdemir (2014) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen veriler desteklemektedir.

Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında unvan ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. İdareciler hem derslere girmekte hem de idarecilik görevlerini yerine getirmektedirler. İdareci öğretmenler, normal öğretmenlere göre okul içinde ve okul dışında daha farklı sorumluluklara sahip oldukları için zaman zaman ailelerine de zaman ayıramamaktadırlar. Bu sorumlulukların karşılığında alınan ücretin de tam ek ders alan öğretmenlerle hemen hemen aynı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu gibi nedenlerle idareci olan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmini ortalama puanları ile normal sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmini ortalama puanları arasında idareci sosyal bilgiler öğretmenlerine yönelik anlamlı bir farkın çıkmadığı düşünülmektedir. Bu sonucu, Dağdeviren vd. (2011) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen veriler ve bu verilere yönelik yapılan analizler desteklemektedir. Ayrıca elde edilen bu sonuçlar, idarede görev alma durumu bakımından Kanbur (2020) ve Özkan Aksar (2016) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir.

Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında medeni durumları ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Evli olanların bekâr ve boşanmış olanlardan işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. Evli olanların ailesi için bir geçim kaynağı sağlamak zorunda olduklarından bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Bu sonucu literatürde Çavuş & Cumaliyeva (2013), Koca & Özçifçi (2015), Şeker & Zırhoğlu (2009), Meral (2016),

Mercanlioğlu (2012), Özaydın & Özdemir (2014) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen veriler desteklemektedir.

Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında yıl olarak çalışma süreleri ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 16-20 yıl arası çalışanların diğerlerine oranla işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. 16-20 yıl arası çalışanların deneyim kazanmış olmaları, hayat düzenlerini genellikle sağlamış olmaları ve bu dönemde yeni bir kariyere atılmanın daha riskli olacağı düşüncesinden bu sonuca ulaşıldığı düşünülmektedir. Bu sonucu literatürde Şeker & Zırhoğlu (2009), Akkamış (2010), Çavuş & Cumaliyeva (2013), Özaydın & Özdemir (2014) ve Koca & Özçifçi (2015) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen veriler desteklemektedir.

İş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında okul türü ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Ortaokulda çalışanların imam hatipte çalışanlardan işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. İmam hatip ortaokulu müfredatının yoğun olmasından ve imam hatip ortaokullarının işleyişinin diğer ortaokullara göre daha farklı olmasından dolayı öğretmenlerin bu okullarda zorlandıkları ve normal ortaokullarda çalışmayı istedikleri için bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Çalışılan okul türü farkının iş tatminine etkisi bakımından diğer çalışmalara baktığımızda bu sonucu literatürde Adıgüzel (2010), Çiçek (2018), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit & Aladağ'ın (2013) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen veriler desteklemektedir.

İş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında eşin çalışma durumu ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Eşi çalışanların eşi çalışmayanlardan işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. Eve ikinci bir gelirin gelmesi ve eşin başka bir meşgaleyle meşgul olarak motive olması ve kendini geliştirmesi gibi sebepler nedeniyle bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Bu sonucu literatürde Mert & Bekmezci (2016), Öztürk, Alparslan & Çarıkçı (2018) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen veriler desteklemektedir.

İş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında atanma için beklenen yıl ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 1 yıl içinde atananların diğerlerine göre işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. Geç atanan öğretmenlerin atanmayı

beklerken hayatlarını devam ettirebilme adına farklı iş alanlarında çalışmaları ve yeni atama sistemiyle birlikte atandıklarında dahi sözleşmeli öğretmen pozisyonunda olmalarından ötürü iş güvencelerinin olmaması nedeniyle bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Elde edilen bu sonuç, literatürde göreve başlama durumunun iş tatminini olumlu şekilde etkilemesi bağlamında Yılmaz (2015) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen verilerle benzerlik göstermektedir.

İş tatmini açısından Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında memleketinde çalışma durumları ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Memleketinde çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin memleketinde çalışmayan sosyal bilgiler öğretmenlerine göre işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. İnsanın kendi doğup büyüdüğü yörede ya da şehirde olması, doğup büyüdüğü şehrin ve şehirdeki toplumsal yapıyı daha iyi bilmesinden dolayı bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Ayrıca bu sonucun elde edilmesinde aile ile aynı şehirde yaşama durumu da etkili olmuş olabilir. Bu sonuç literatürde Meral (2016) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen verilerle desteklenmektedir.

Aksaray ilinde bulunan ortaokullarda çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerine bakıldığında eğitim durumları ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Yüksek lisans mezunlarının diğerlerine oranla işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. Yüksek lisans mezunlarının kariyer beklentilerinin daha çok olması sebebiyle bulundukları pozisyonda yetinmediklerinden bu sonucun elde edildiği değerlendirilmektedir. Bu sonuç literatürde Özaydın & Özdemir (2014), Şeker & Zırhoğlu (2009), Aksu (2012) ve Adıgüzel (2010) yaptıkları çalışmalarda elde ettikleri sonuçları desteklemektedir.

5.2. Öneriler

Bu araştırma bulgularından yola çıkarak sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin artırılması için politika yapıcılara ve ilgili kurum yöneticilerine bazı öneriler getirilebilir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin aldıkları maaştan nispeten memnun olmadıkları görülmektedir. Başka bir anlatıma iş tatmin ölçeğinin diğer maddeleri içerisinde öğretmenlerin en az tatmin oldukları konu aldıkları ücretin yetersizliğine yönelik olmuştur. Bu sonuçtan yola çıkarak sosyal bilgiler öğretmenlerinin aldıkları ücretlerin iyileştirilmesi iş tatmin düzeylerinin artırılması bakımından yararlı olabilecektir. Genelde öğretmenlerin özelde ise sosyal bilgiler

öğretmenlerinin iş tatminlerinin artırılması öğretmenlerin motivasyonu, iş verimliliği, eğitim ve öğretim performansı ve kuruma bağlılığı ile yakından ilişkili bir konu olduğu düşünüldüğünde, bu çalışma sonuçlarına göre yapılacak iyileştirmelerin önemli olacağı ifade edilebilir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalar için araştırmacılara yönelik sunulan öneriler aşağıda belirtilmiştir:

1. Bundan sonraki araştırmalarda öğretmenlerin iş tatmini etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel değişkenler araştırmalara konu edilerek daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.
2. Bundan sonraki çalışmalarda yalnızca sosyal bilgiler öğretmenleri değil; diğer branş öğretmenleri de araştırmalarda dahil edilerek branşlara göre analizler yapılabilir.
3. Öğretmenlerin bireysel farklılıklarının (kişilik, öz-yeterlilik, kariyer beklentileri vb.) iş tatminlerini nasıl etkilediği bundan sonraki araştırmalara konu edilerek daha derinlikli çalışmalar yapılabilir.
4. Kurum kültürü, çalışma ortamı, adalet algısı, okul yöneticilerin liderlik tarzları öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde etkili olabilecek önemli değişkenlerden bazılarıdır. Gelecek araştırmalarda bu değişkenlerin incelenmesi yararlı olacaktır.
5. İş tatminsizliğinin muhtemel sonuçları da (tükenmişlik, meslekten ayrılma, performans düşüklüğü vb.) öğretmenlerin moral ve motivasyonları bakımından önemli değişkenlerdir. Bundan sonraki araştırmalarda söz konusu değişkenlerin iş tatmini ile ilişkisi araştırmalara konu edilerek ilgili literatürün genişletilmesine katkı sağlanabilir.
6. Mesleğe bağlılık, işe adanmışlık, pozitif psikoloji gibi değişkenlerin öğretmenlerin iş tatmini ile ilişkilerinin incelenmesi yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2006). *Maslow and Herzberg, Chapter 6. Herzberg's motivationhygiene theory. Leadership and motivation*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akbaş, T. & Sanlı. S. (2009). Adana ilinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(2), 73-86.
- Akhan, N. E. (2011). Sosyal bilgiler öğretim programında sanat ve estetik. R. Turan, A. M. Sünbül ve H. Akdağ (Ed). *Sosyal bilgiler öğretiminde yeni yaklaşımlar-II* içinde (ss.112-123). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkamış, O. (2010). İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, N. (2012). İş tatmininin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14 (1), 59-79.
- Ambrose, M., Seabright, M. A. & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947-965.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Publishing.
- Avi- Itzhak, T. E. (1988). The effects of needs, organizational factors and teachers' characteristics on job satisfaction in kindergarten teachers. *Journal of Educational Administration*, 26 (3), 353-363.
- Aziri, B. (2008). *Menaxhimi i burimeve njerëzore, Satisfaksioni nga puna dhe motivimi i punëtorëve*. Gostivar: Tringa Design.
- Barth, J. L. (1991), *Elementary and junior high/middle school social studies curriculum, activities and materials*. Lanham: University Press of America, Inc.

- Barth, J. L. & Demirtaş, A. (1997). *İlköğretim sosyal bilgiler öğretimi: Kaynak üniteler*. Ankara: YÖK/Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi.
- Bies, R. J. (2005). Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice*. pp. 85–112. Mahwah, NJ: Erlbaum
- Bies, R. J. & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In B. Sheppard (Ed.), *Research on negotiation in organizations*. pp. 43–55. Greenwich, CT: JAI Press.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11 (22), 66-77.
- Brockner, J. & Wiesenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 120, 189–208.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2008). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri (25. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi A.
- Cahill, B. A. (2011). *Impact of the state practice environment on nurse practitioner job satisfaction*. PhD thesis, Health Sciences Center, University of Illinois at Chicago, IL.
- Chaplain, R. P. (1995). Stress and job satisfaction: a study of english primary school teachers, *Educational Psychology*, 15(4), 473–89.
- Chapman, D. W. & Lowther, M. A. (1982). Teachers' satisfaction with teaching. *Journal of Educational Research*, 75(4), 241-247.
- Chapman, D. W., Snyder, C. W. & Burchfield, S. A. (1993). Teacher incentives in the Third World. *Teaching and Teacher Education*, 9(3), 301-316.
- Christen, M., Iyer, G. & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: a reexamination using agency theory, *Journal of Marketing*, 70, 137-150.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425– 445.

- Colquitt, J. A., LePine, J. A. & Wesson, M. J. (2009). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Conley, S. & Levinson, R. (1993). Teacher work redesign and job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 29(4), 453–478.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R. & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164 –209.
- Çavuş, Ş. & Cumaliyeva, D. (2013). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Özel güvenlikte çalışanlar üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1–17.
- Çınar, İ. & Kavlak, O. (2009). İzmir ilinde çalışan ambulans ve acil bakım teknikerlerinde iş doyumunun ve buna etki eden faktörlerin incelenmesi. *Akademik Acil Tıp Dergisi*, 8(3), 34.
- Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, D.K. & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş tatminini etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28(1), 68-74.
- Davis, K. (1988), İşletmelerde insan davranışı örgütsel davranış, Çev. Kemal Tosun vd., İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Davis, K. & Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Deniz, M. (2005). Bir tutum çeşidi olarak iş doyumunu. M. Tikici (Ed.), *Örgütsel davranış boyutlarından seçimeler içinde* (ss. 293-337), Ankara: Nobel Yayını.
- Dion, M. J. (2006). *The impact of workplace incivility and occupational stress on the job satisfaction and turnover intention of acute care nurses*. PhD thesis, University of Connecticut, Storrs, CT.
- 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), 1-301.

- Edwards, J. E. & Fisher, B. M. (2004). Evaluating employee survey programs. In J. E. Edwards et al. (Eds.) *The human resource program-evaluation handbook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Er, A. C. (2018). *Özel eğitimde çalışan öğretmenlerin otomatik düşüncelerinin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumu ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- George, J. M. & Jones, G.R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Gerekan, B. & A. Pehlivan. (2010). Kamu iç denetim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1), 29-54.
- Goble, F. (1970). *The third force: The psychology of Abraham Maslow*. Richmond, CA: Maurice Bassett Publishing.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79 –103). Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Greenwood, G. E. & R. S. Soars. (1973). Teacher morale and behavior. *Journal of Educational Psychology*, 64, 105-8.
- Griva, K. & Joeke, K. (2003). UK Teachers under Stress: Can we predict wellness on the basis of characteristics of the teaching job?, *Psychology and Health*, 18(4): 457–71.
- Güleç, D. (2009). *Rotasyon ile çalışan hemşirelerde iş doyumunun belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri - Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin.
- Hackman J. R. & G.R. Oldham. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis (7th Edn)*. Harlow: Pearson.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing.
- Herzberg, F. (1976). *Motivation-Hygiene Profiles*, New York: World Publishing.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 86.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snydermann, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Jackson, T. (2002). The management of people across cultures: Valuing people differently, *Human Resource Management*, 41, 455–475.
- Jones, T. L. (2011). *Effects of motivating and hygiene factors on job satisfaction among school nurses*. PhD thesis, Walden University, Minneapolis, MN.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376 – 407.
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of business and finance*. Detroit: Thompson Gale.
- Kanbur, O. (2020). *Fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karkın, N. (2004). Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin Liderlik Davranışları: Bir literatür analizi denemesi. *Türk İdare Dergisi*, 445, 43-83.
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Keskin, Y. (2019). Sosyal bilgiler programı tarihi ve güncel gelişmeler. T. Çelikkaya, Ç. Öztürk Demirbaş, T. Yıldırım ve H. Yakar (Ed.), *Yeni program ve ders içeriklerine göre sosyal bilgiler öğretimi-I* içinde (ss. 1-44). Ankara: Pegem Akademi.
- Koca, G. & Özçifçi, V. (2015). Job satisfaction: A research on faculty members. *Akademik Bakış Dergisi*, 48, 400-415.

- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. & Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (25), 119-137.
- Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 8, 65-67.
- Kurtuluş, K. (2004). *Pazarlama araştırmaları*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Lawler, E. E. & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20–28.
- Lind, E. A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 56 – 88). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lind, E. A., Greenberg, J., Scott, K. S. & Welchans, T. D. (2000). The winding road from employee to complainant: Situational and psychological determinants of wrongful termination claims. *Administrative Science Quarterly*, 45, 557–590.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370–96.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Maslow, A. H. (1969). The farther reaches of human nature. *Journal of Transpersonal Psychology*, 1(1), 1-9.
- Maslow, A. H. (1996). Critique of self-actualization theory, in: E. Hoffman (Ed.), *Future visions: The unpublished papers of Abraham Maslow*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mc Glynn, K., Griffin, M. Q., Donahue, M. & Fitzpatrick, J. J. (2012). Registered nurse job satisfaction and satisfaction with the professional practice model. *Journal of Nursing Management*, 20(2), 260–265.
- McFarlin, D. B. & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626 – 637.

- MEB. (2018). *Sosyal bilgiler dersi öğretim programı (İlkokul ve ortaokul 4, 5, 6 ve 7. sınıflar)*. Ankara: MEB.
- Meral, Ü. (2016). *Demografik faktörlerin iş tatmini üzerine etkisi: ortaokul öğretmenleri üzerine bir alan araştırması (Gaziantep ili Nizip ilçesi)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Mercanlıoğlu, A. Ç. (2012), Demografik değişkenler bazında iş tatmini boyutlarında oluşan farklılıklar: Okmeydanı eğitim ve araştırma hastanesi personeline yönelik bir araştırma. *Öneri*, 10(37), 121-138.
- Mert, İ. S. & Bekmezci, M. (2016). İki kariyerli aile çalışanlarında iş ve yaşam tatmini. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 46–56.
- Mikula, G., Petri, B. & Tanzer, N. (1990). What people regard as unjust: Types and structures of everyday experiences of injustice. *European Journal of Social Psychology*, 20, 133–149.
- Mossholder, K. W., Bennett, N. & Martin, C. L. (1998). A multilevel analysis of procedural justice context. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 131–141.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organizational behavior*. London: FT Pitman.
- Mulyasa, E. (2004). *Competency based curriculum*. Bandung: Teenager Rosdakarya.
- National Center for Education Statistics (1997). *Job satisfaction among America's Teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teacher compensation*. Erişim: <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.html>.
- National Council for the Social Studies (1994). *Curriculum Standards for Social Studies*. Washington, DC.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331- 343.
- Ören, Y. & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Örücü, E., Yumuşak, S. & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.

- Özaydın, M. M. & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 261–271.
- Özkan Aksar, İ. (2016). *Özel ilkokul ve ortaokullarda görevli yönetici ve öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyetine ilişkin görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, M., Alparslan, A. M. & Çarıkçı, İ. H. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5, 145–155.
- Robbins, S. P. & Timonthy A. J. (2009). *Organizational behavior*. New York: Upper Sadle River.
- Roberts, K. H. & Savage, F. (1973). Twenty questions: utilizing job satisfaction measures. *California Management Review*, 25 (3), 82-90.
- Rue, L.W. & Byars, L. (2003). *Management, skills and application*. New York: McGraw-Hill/Irwin,.
- Ruthankoon, R. & Ogunlana, S. O. (2003). Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 10(5), 333–341.
- Saklan, A. (2010). *Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: "Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama"*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Salgar, E. (2015). 'İlerleme' kavramı üzerine tarihsel bir inceleme. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 311-324.
- Serinkan, C. & Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 152-163.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, 5 (1), 55-64.

- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: süreç danışmanlığı uygulamaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1), 143–168.
- Skarlicki, D. P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Sömen, T. & Bilgili, A. S. (2017). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğrencilere sosyal katılım becerisi kazandırma durumları. *Turkish Studies*, 12(33), 403–426.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Statt, D. (2004). *The routledge dictionary of business management*. Detroit: Routledge Publishing.
- Steere, B. F. (1988). *Becoming an effective classroom manager: A resource for teachers*. Albany, NY: SUNY Press.
- Stello, C. M. (2011). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review. *Journal of Education and Human Development*, 1-32.
- Stevens, R. & W. White. (1987). Impact of teacher's morale on the classroom. *Perceptual and Motor Skills*. 65, 787-90.
- Surya, D. (2005). *Performance management: The philosophy of theory and its application*. Yogyakarta: Learning Library.
- Sylvia, R. D. & T. Hutchinson. (1985). What makes Ms. Johnson teach? A study of teacher motivation. *Human Relations*. 38, 841- 56.
- Şeker, B. D. & Zırhlıoğlu, G. (2009). Van emniyet müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1-26.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th Edn), Essex: Pearson.

- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.
- Timmreck, T. C. (2001). Managing motivation and developing job satisfaction in the healthcare work environment. *Healthcare Manager*, 20(1), 42–58.
- Timuroğlu, M. K. (2005). *İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini: Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatmini üzerine etkileri: İzmir’de 5 ve 4 yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Tyler, T. R. (1999). Why people cooperate with organizations: An identitybased perspective. In R. I. Sutton & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 21, pp. 201–246). Stamford, CT: JAI Press.
- Tyler, T. R. & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In J. S. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings* (pp. 77–98). Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Van den Bos, K., Vermunt, R. & Wilke, H. A. M. (1997). Procedural and distributive justice: What is fair depends more on what comes first than on what comes next. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 95–104.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173–194.
- Yazıcı, K. & Avcı, E. (2011). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1 (4), 29-37.
- Yıldırım, T. & Şimşek, Ü. (2016). Sosyal bilgiler öğretmenliği öğrencilerinin coğrafya alanına yönelik öz-yeterliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 34, 43-49.
- Yılmaz, F. (2015). *Okul dönüşümünün öğretmenlerin iş doyumu ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yurduseven, K. (2020). *Fen bilimleri öğretmenlerinin iş doyumları, mesleki tükenmişlik düzeyleri, günlük ritim tercihleri ve uyku değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.



EK-1: İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Sevgili Katılımcı,

Bu formda, sizinle ilgili birtakım sorular sorulmaktadır. Lütfen, boşlukları doldurarak soruları cevaplandırınız. Vereceğiniz içten yanıtlar, araştırma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

1. Yaşınız: (Lütfen Belirtiniz.)

2. Cinsiyetiniz: () Kız () Erkek

3. Çalışma Süreniz (Öğretmenlik): 5 yıldan az () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21-30 yıl () 30+ ()

4. Öğrenim Durumu: Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

5. Görev yaptığınız okul türü: İmam hatip Ortaokulu () Ortaokul ()

6. Medeni Durumunuz: Evli () Bekâr () Boşanmış ()

7. Eşinizin çalışma durumu: Çalışıyor () Çalışmıyor ()

8. Memleketimde görev yapıyorum: Evet () Hayır ()

9. İdareci olarak görev yapıyorum: Evet() Hayır()

10. Atama bekleme süresi: 1 yıl () 2-3 yıl () 4+ yıl ()

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) Kesinlikle katılmıyorum (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz. (x)		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.					
2	Aldığım maaş beni tatmin ediyor.					
3	İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.					
4	İş yerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.					
5	İş yerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.					
6	İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.					
7	İş yerinde farklı insanlar tanıma şansı elde ediyorum.					
8	Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.					
9	İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum.					
10	İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.					
11	Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.					
12	İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin eder.					
13	İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.					
14	İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.					

EK-2: ÇALIŞMA İZNİ VE KATILIM ONAY FORMU



T.C.
AKSARAY VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 85705372-44-E.5395066
Konu : Çalışma İzni

12/03/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarih ve 2020/2 nolu genelgesi.

b) Çavdarlılar Ortaokulu Müdürlüğünün 03.03.2020 tarihli ve 18963429-806.01.03-E4624690 sayılı yazısı.

İlgi (b) yazıda belirtildiği üzere; Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Türkçe ve Sosyal Bilgiler Eğitimi Bölümü Yüksek Lisans Programı Öğrencisi ve Çavdarlılar Ortaokulu Sosyal Bilgiler Öğretmeni Muhammed EDİZ; "**Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin İş Tatminine Etki Eden Demografik Faktörler (Aksaray ili Örneği)**" konulu tez çalışması ile ilgili ölçek uygulamasını Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenleri üzerinde yapmak istemektedir.

Konu ile ilgili belgelerin ve anket sorularının incelenmesi neticesinde; Başvurunun Araştırma, Yarıştırma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu ilgi (a) da kayıtlı Genelgede belirtilen usul ve esaslara uygun olarak yapıldığı anlaşılmış olup;

Muhammed EDİZ'in; "**Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin İş Tatminine Etki Eden Demografik Faktörler (Aksaray ili Örneği)**" konulu tez çalışması ile ilgili ölçek uygulamasını Aksaray ilindeki ortaokullarda görev yapan Sosyal Bilgiler Öğretmenleri üzerinde yapma isteği; çalışmanın gönüllülük esasına dayandığı gözönünde bulundurularak; ilgi (a) Genelge esasları dahilinde; eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmamak, sorumluluk okul/kurum idarecilerinde olmak, çalışmalarda mühürlü ve imzalı materyalleri kullanmak, rapor sonuçlarını çalışmanın bitiminden sonra 30 gün içinde İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze vermek ve uygulamanın 2019-2020 eğitim-öğretim yılı içerisinde tamamlanması koşuluyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Hacı Ömer KARTAL
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
12/03/2020
Mustafa TÜRKCAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Yeni Sanayi Mah. 2/E 90 Bul. No.47 Ek Valilik 3 Nolu
Hizmet Binası 68100-AKSARAY
Elektronik Ağ: <http://aksaray.meb.gov.tr>
e-posta: aksaraymem@meb.gov.tr

Bilgi için: Hasan YALÇIN /ARAŞTIRMACI /130

Tel: 0 (382) 213 68 40
Faks: 0 (382) 213 68 14

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden df60-1e93-3fa2-93c2-824a kodu ile teyit edilebilir.

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin iş tatminine etki eden demografik faktörler” adıyla, Muhammed EDİZ tarafından 21/01/2020 – 15/06/2020 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Aksaray İlinde görev yapan Sosyal Bilgiler Öğretmeni

Araştırmanın Nedeni: () Bilimsel araştırma (x) Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Aksaray ilinde bulunan resmi ortaokullar

Araştırma Uygulaması: (x) Anket () Görüşme

() Gözlem



Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı’nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Muhammed EDİZ

İletişim Bilgileri : 05538091299

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

.../.../.....

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :

EK-3: TEZ DEĞERLENDİRME FORMU

Aksaray Üniversitesi Tez Değerlendirme Formu		
Öğrencinin Adı Soyadı:		EVET
Kapak		
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?	
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?	
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	
Kaynakça		
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?	
16	Kaynak formatı Kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	
Atıf Yöntemi APA 6 ☐ CMS ☐		
Genel Değerlendirme		
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	
21	Sayfa kenar boşluklar ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?	

Bu tezin tarafımdan “Tez yazım kuralları” okunarak dikkatlice hazırlanmış olduğunu ve doğabilecek her türlü olumsuzluktan sorumlu olacağımı kabul ederim.

Öğrencinin imzası

ÖZGEÇMİŞ

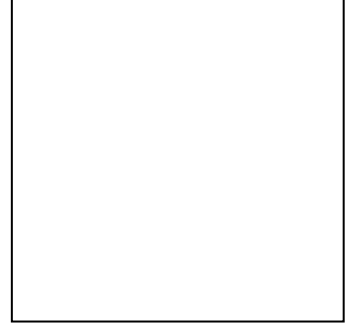
Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı : Muhammed EDİZ

Doğum Yeri ve Yılı : Aksaray / 1989

Yabancı Dili : İngilizce

E-posta : muhammed-ediz@hotmail.com



Eğitim Durumu

Lisans : Aksaray Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği

Yüksek Lisans: Aksaray Üniversitesi, Türkçe ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilgiler eğitimi.

Mesleki Deneyim

Akçakale Anadolu Kız İmam Hatip Lisesi (Şanlıurfa)	2015-2016
Zürrek Ortaokulu (Şanlıurfa)	2016-2019
Çavdarlılar Ortaokulu (Aksaray)	2019-(Halen)