

# ORTAÖĞRETİM KİMYA ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ

Mustafa OTRAR \*\*  
Adem Yavuz ÖZTÜRK \*\*\*

## ÖZET

Bu çalışmada ortaöğretim kimya öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırma türü tarama modelinde bir çalışmadır. 2005-2006 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde çalışan 201 kimya öğretmenin kişisel özellikleri ve iş tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 13.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlemesinde demografik değişkenler için betimsel analizler, demografik değişkenlerine göre iş tatmin ölçeği genel ve alt boyut puanlarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi, Kruskal Wallis-H Testi, ve Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi kullanılmış ve anlamlılık 0.05 düzeyinde sınanmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni hal, hizmet süresi, mezuniyet lisans alanı, değişkenleri için iş tatmini ve alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalıştığı okulun statüsü ve türü, ailesinde başka öğretmen olma, hizmet içi eğitim alma, lisansüstü eğitim durumu ve başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenleri ile iş tatmini genel, iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

**Anahtar sözcükler:** Ortaöğretim, kimya öğretmeni, iş tatmini, iç kaynaklı tatmin, dış kaynaklı tatmin, MSQ.

## ABSTRACT

In this study, it is aimed to point out the job satisfaction of chemistry teachers in secondary educations. In the research, a sort of comparison scanning model of the related scanning models was used. The personal properties and job satisfactions of two hundred and one chemistry teachers in İstanbul in 2005-2006 academic year, are identified. Form of the Teacher's Personal Properties and Minnesota Work Satisfaction Questionnaire Scale (MSQ) are used for collecting data. In the study SPSS 13.0 package programmers was used for statistical analysis of the data. During the evaluation, identifiable analysis for demographical variables, to determine the difference in job satisfaction scale general and sub-factor points (intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction) for demographical variables independent group t-test, Kruskal Wallis-H test, non-parametrical Mann Whitney-U test are used and 0.05 significance is tested. For the variables gender, age, years in service, university graduation branch no significant difference is found in job satisfaction scale

\* Bu makale Y. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi anabilim dalında yapılan "Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İş Tatmini" adlı tezin bir kısmına dayanılarak hazırlanmıştır.

\*\* Dr. Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi.

\*\*\* MEB 75. Yıl DMO Anadolu Bilgisayar Teknik Lisesi Kimya Öğretmeni

general and sub-factor points. There is a significant difference in job satisfaction scale general and sub-factor points for the variables existence of another teacher in the family, status and the kind of school, having in service training, having a master degree, and advancing to become chemistry teacher to others.

Some suggestions are brought out in the light of the research results. We expect this research to contribute the new researches and to be a reference for other studies on this subject.

**Key words:** Secondary education, chemistry teachers, job satisfaction, intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction, MSQ.

Günümüzde, toplumların gelişimi üzerinde eğitimin önemi giderek daha iyi anlaşılmakta, bu bağlamda ülkemizde uygulanan eğitim modeli tartışılmaktadır. Eğitimin öneminin anlaşılmaya başlandıkça eğitimi etkileyen değişkenler ve bireylere yönelik yeni düzenlemeler başlamıştır. Bu çalışmalarda eğitim müfredatları, eğitim araçları ve ortamları, fiziki şartlarla ilgili düzenlemeler, öğrencileri ve velileri memnun edecek tedbirler ve uygulamaların yanı sıra eğitimin baş aktörü olan öğretmenlerin isteklerini ve ihtiyaçlarını gidermeye yönelik tedbirler ve düzenlemeler unutulmamalıdır.

Günümüz yönetim anlayışı; çalışanların tedarikini, yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmelerini, eğitilmelerini ve geliştirilmelerini sağlayacak bir içeriğin ve politikanın saptanmasını öngörmektedir. Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanın tüm çabasını ortaya koyacak biçimde isteklendirilmesini, iş ile çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve psikolojik tatmini ve çıkar sağlayabilmesini, onun başarısının ve örgüte olan katkısının değerlendirilmesini yansıtmaktadır. Bu yüzden çalışanların işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde işin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır (Aksu, 1998).

Her düzeydeki iş görenin çalışma hayatının sonunda işine, işletmesine ve iş çevresine ilişkin bir dizi deneyimi oluşur. Çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte tüm bu tür bilgi ve duygu birikimlerinin sonucu işlerine veya işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır. En basit şekliyle iş tatminini “iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur” şeklinde tanımlamak mümkündür. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş tatminini “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş tatminsizliği demek doğru olacaktır (Erdoğan , 1996).

Bireylerin işlerinden tatmin sağlayamamaları sadece bireyleri değil, örgütleri de etkiler. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan bireylerin işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirdikleri bilinmektedir. İşten ayrılma ve devamsızlık bu tepkilerin en bilinenlerindedir (Hulin, Roznowski ve Hachiya ,1985).

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi, eğitim alanına da yansımakta, eğitime yeni imkânlar sunmaktadır. Bu süreç içerisinde insan faktörünün giderek azaldığı

sanılmaktadır. Yapılan çalışmalar, öğrencilerin başarılı ya da başarısız olmalarında en önemli etkenin, öğretmenler olduğu ortaya çıkmıştır (Gürdal, Baştaş ve Ertuğral, 1990). Eğitim, ürünü insan olan bir hizmet sektörüdür. Bu sektörün en önemli ögesi öğretmenlerdir. Bu kutsal mesleğin icracısı fedakâr öğretmenlerin sorunları yıllarca mevcut sistem içerisinde görmezden gelinmiştir. Buna karşın eğitim sistemindeki aksaklıkların faturası zaman zaman öğretmene çıkarılmıştır. Sektörün iç müşterisi olarak tanımlanan öğretmenlerinde gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Ortaöğretimde son yıllarda yaşanan ekonomik ve sosyo-kültürel olumsuzluklarla birlikte görev yükü artan öğretmenlerin bırakın kaliteli eğitim vermeyi işlerini yapamaya uygun olmayan eğitim ortamlarına mahkûm edilmiştir. Bu olumsuzlukların artık göz ardı edilemeyeceğini gören eğitim yöneticileri şartları düzeltme yoluna gitmiştir. Sistemin içinde ve sorunlarla devamlı yüz yüze olan öğretmenlerin işlerine bakışları ve yaptıkları işe karşı taşıdıkları duyguların önemi unutulmamalıdır.

Öğretmenlerin görevini yerine getirilebilmesi ve eğitim hizmetlerinin yeterli nitelikte ve nicelikte gerçekleştirilebilmesi için mesleki açıdan iş tatminleri sağlanmalıdır. Gelecek nesillerin yetişmesinde önemli role sahip olan öğretmenlerin mesleki çalışmaları toplumun daha sağlıklı ve başarılı olmasını sağlayacak etkenlerden biridir. Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenen eğitim ve öğretimin temel taşı olan öğretmenlerin çalıştıkları ortamda huzurlu olmaları, işlerinden tatmin olmaları, eğitim görevlerini isteyerek ve severek yerine getirmeleri, onların davranış ve tutumlarında önemli bir rol oynamaktadır. Öğretmenler işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe eğitim hizmetinin sürmesi ve gelişmesi için daha verimli çalışacaklardır. Eğitim bir hizmet sektörü olduğundan çalışanların performansı hizmetin kalitesini belirler bu bağlamda çalışanın iş tatmini çok önemli olmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001, 8-9).

Yarının nitelikli insan gücünü yetiştiren eğitim kurumlarında istenilen nitelikte çıktı sağlayabilmenin ön koşulu bu insan gücünü yetiştiren personelin iş tatmininin sağlanmasından geçmektedir. Yapılan çalışmalarda hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması ancak karmaşık örgüt yapılarında iş tatminsizliğinin bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır (Işıkhan, 1996).

Teknolojideki hızlı gelişmeler, kimya eğitiminin çağdaş ülkeler seviyesine çıkmada ne kadar önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Kimya eğitiminin kalitesini etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörlerden en önemlisi kimya öğretmenin kalitesidir. Kimya öğretmenlerinin kalitesini etkileyen unsurların en başında, onların yaptıkları işten tatminleri gelmektedir.

Bu araştırmada ortaöğretim kimya öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ölçülmeye çalışılacaktır. Bu çalışma ile ortaöğretim kimya öğretmenlerinin işlerinden ne derece tatmin oldukları veya hangi yönleri ile tatminsizlik yaşadıklarını çeşitli bilimsel yöntemler ışığında analiz ederek ortaya çıkarmayı hedeflenmiştir. Gelecek nesillere yön veren ve onları belirli bir kültür seviyesine taşımaya çalışan öğretmenlerin iş tatminleri verdikleri eğitimin kalitesini ve niteliğini doğrudan etkileyen bir faktör olduğu unutulmamalıdır.

Ayrıca bu tür bir çalışma, kimya öğretmeni olmak isteyen gençlere; bu mesleği seçip seçmemeleri ile ilgili kılavuzlar hazırlanmasında, bu mesleği icra etmekte olanlar içinde motivasyon ve iş tatminlerini yükseltici eğitim programlarına kaynak teşkil edecektir. Kimya öğretmenliğini tercih edilen bir konuma getirebilmek, karar verici makamlara sağlıklı öneriler sunabilmek için; mevcut kimya öğretmenlerinin kişisel özellikleri belirlenip, iş tatmininden ne anladıklarının bilinmesi gereklidir.

Bu araştırmada “Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin İş Tatmini” incelenmektedir. Araştırmanın genel amacı; farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan ve demografik özellikleri farklı kimya öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini saptamaktır. Araştırmanın genel amacı çerçevesinde, şu sorulara yanıt aranmaya çalışılacaktır.

1-Ortaöğretim okullarında görev yapan kimya öğretmenlerin kişisel özellikleri cinsiyet, yaş, hizmet süresine, mezuniyet alanı, çalıştığı okulun statüsü ve okul türü, lisansüstü eğitim durumuna, hizmet içi eğitime katılma durumuna, başka birine kimya öğretmenliği tavsiye edip etmeme durumuna, ailesinde başka öğretmen olup olmamasına değişkenlere göre nasıldır?

2-Ortaöğretim okullarında görev yapan kimya öğretmenlerin genel iş tatmin ve alt boyut tatmin düzeyleri (iç ve dış kaynaklı tatmin) nasıldır?

3-Ortaöğretim okullarında görev yapan kimya öğretmenlerinin genel iş tatmini ve alt boyut tatmin (iç ve dış kaynaklı tatmin) düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, hizmet süresine, mezuniyet alanı, çalıştığı okulun statüsü ve okul türü, lisansüstü eğitim durumuna, hizmet içi eğitime katılma durumuna, başka birine kimya öğretmenliği tavsiye edip etmeme, ailesinde başka öğretmen olup olmaması değişkenlere göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Eğitim bir toplumun gelişmesi ve kalkınması için en önemli faktördür. Eğitimin verimli olması, toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesi bu görevi yüklenmiş olan öğretmenlerin, görevlerini severek ve isteyerek yapmaları ile mümkün olur. Eğitim sistemi sürekli tartışılmakta, öğretmenlerin sorunlarına geçici çözümler üretilmektedir. Ancak bu sorunlar tartışılırken akademik araştırmalardan faydalanmak ve bilimsel veriler kullanmak sorunlara daha gerçekçi ve kalıcı çözümler bulunmasını sağlayacaktır. Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, motivasyon ve performansları yükselecek, eğitim hizmetlerinde verim ve kalite artacaktır. Bu çalışma Kimya öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini ortaya koyarken, aynı zamanda onların dilek ve temennilerini de yansıtmış olacaktır.

## YÖNTEM

Araştırma, İstanbul’da ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan kimya öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi için yapılan ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırma türü tarama modelinde bir çalışmadır.

## Evren ve Örneklem

Araştırma ana kütesi (evren) İstanbul ilinde ortaöğretim kurumlarında çalışan kimya öğretmenleriyle sınırlanmıştır. Araştırma kütesi (örneklem) için basit tesadüfî örnekleme modeli kullanılmıştır. Uygulamalar 2005–2006 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilindeki ortaöğretim kurumlarından çalışmakta olan kimya öğretmenlerinden random olarak seçilen 201 kimya öğretmeniyle gerçekleştirilmiştir.

## Veri Toplama Araçları

Araştırmada bağımsız değişkenleri (demografik özelliklere) hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen 20 sorudan oluşan Kişisel Bilgiler Formu ve iş tatmini ile ilgili verileri toplamak için Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin 20 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Uzun formu için 20 boyutuna ilişkin 100 sorudan, kısa formu ise sadece 20 sorudan oluşmuştur. Minnesota İş Tatmin ölçeğini Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora Türkçeye çevirmiş ve bu çeviri başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüş. Bu form anlaşılır olması, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırması ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmiştir. Bu sınıflandırmada iç faktörler Herzberg'in güdüleyici faktörlerini, dış faktörler ise hijyen faktörlerini temsil etmektedir. 12 soru ile iç faktörler, 8 soru ile de dış faktörler değerlendirilebilmektedir. Her bir ifade 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Bu durumda genel tatmin puanı 20–100 arasında, iç kaynaklı tatmin puanı 12–60 arasında ve dış kaynaklı tatmin puanı da 8–40 arasında değişmektedir.

## Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından kimya öğretmenlerine uygulanan Minnesota İş Tatmin Ölçeği puanlanmıştır.

Verilerin çözülmesi sürecinde öncelikle Kişisel Bilgi Toplama Formu değerlendirilerek demografik özelliklerin betimsel analizleri yapılmıştır. Hipotezleri test etmek için Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan iş tatmini genel ve alt boyut puanlarının cinsiyet, okul statüsü, lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, ailede başka öğretmen olma ve başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla *bağımsız grup t testi*; yaş, hizmet süresi, mezuniyet alanı, okul türü değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik *Kruskal Wallis-H testi*, Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek üzere non-parametrik *Mann Whitney-U testi* kullanılmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıttığı frekans ve yüzde dağılımlarına ait betimsel bulgulara yer verilmiştir. Daha sonra araştırmanın hipotezlerine yönelik analizlere ait bulgular araştırmanın amaçları ve bu amaçların sunulduğu sırasına göre verilmiştir.

### Araştırmanın Demografik Değişkenlere Ait Betimsel Bulgular

Bu bölümde, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, hizmet süresi, mezuniyet alanı, çalıştığı okulun statüsü, okul türü, lisansüstü eğitim durumu, hizmet içi eğitim alma, ailesinde başka öğretmen olma, başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye etme) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır

**Tablo 1. Örneklemde Yer Alan Ortaöğretim Kimya Öğretmenlerinin Demografik Değişkenleri İçin Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar.**

Değişken	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Bayan	107	53,2
	Erkek	94	46,8
Yaş	25 -altı yaş	9	4,5
	26-30 yaş	32	15,8
	31-35 yaş	59	29,4
	36-40 yaş	53	26,4
	41-46 yaş	37	18,4
	47-üstü yaş	11	5,5
Hizmet Süreleri	0- 5 yıl	24	11,9
	6- 10 yıl	51	25,4
	11- 15 yıl	60	29,8
	16- 20 yıl	49	24,4
	21- üstü yıl	17	8,5
Mezun Branşı	Kimya Öğrt.	108	53,7
	FenEdb. Kimya	76	37,8
	Kimya Mühendisliği	17	8,5
Okul statüsü	Devlet	144	71,6
	Özel	57	28,4
Okul Türü	Genel lise	75	37,3
	Anadolu Lisesi	22	10,9
	Fen lisesi	10	5,0
	Süper lise	15	7,5
	M. End. M.ve Tek	38	18,9
	And. M. ve Tek L.	38	18,9
Yüksek Lisans	Çok Prog. Lise	3	1,5
	Evet	39	19,4
Hizmet İçi Eğitim	Hayır	162	80,6
	Evet	153	76,1
Ailede Başka Öğretmen var mı?	Hayır	48	23,9
	Evet	90	44,8
Öğretmenliği Tavsiye etme	Hayır	111	55,2
	Evet	102	50,7
	Hayır	99	49,3
	Toplam	201	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere örneklem grubu 107’si (%53,2) bayan; 94’ü (%46,8) erkek olmak üzere toplam 201 öğretmenden oluşmaktadır.Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 9’u (%4,5) 25-altı yaş grubunda; 32’si (%15,9) 26-30 yaş grubunda; 59’u

(%29,4) 31-35 yaş aralığında; 53'ü (%26,4) 36-40 yaş grubunda; 37'si (%18,4) 41-46 yaş grubunda ve 11'i (%5,5) 47-üstü yaş grubunda bulunmaktadır. Bu çizelgeden de anlaşılacağı üzere son yıllarda ülkemizde kimya öğretmeni açığı fazla olmadığından genç öğretmenlerin sayısı çok düşük olduğu (%4,5) ve emeklilik yaşının yükselmesi nedeniyle 41 yaş üstü öğretmen sayısı da örneklemin %23,9'unu oluşturduğu görülmüştür. Öğretmenlerin hizmet süreleri değişkenine bakıldığında 24'i (%11,9) 0-5 yıl grubunda; 51'i (%25,4) 6-10 yıl grubunda; 60'ı (%29,9) 11-15 yıl grubunda; 49'u (%24,4) 16-20 yıl grubunda; 17'si de 21- üstü yıl grubunda bulunmaktadır. Örnekleme yer alan öğretmenlerin 126'sı (%62,7) 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip olması örnekleme kimya öğretmenlerinin mesleki tecrübelerinin iyi olduğu kanaatine yol açmaktadır. Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin 108'i (%53,7) kimya öğretmenliği bölümünden; 76'sı (%37,8) Fen Edebiyat Kimya bölümünden; 17'si (%8,5) Kimya Mühendisliği bölümünden mezun olduklarını belirtmişlerdir. Öte yandan örnekleme grubunun 144'ü (%71,6) devlet okullarında; 57'si (%28,4) özel okullarında çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine bakıldığında şu an çalıştıkları okul türüne göre 75'i (%37,3) genel lisede; 22'si (%10,9) Anadolu lisesinde; 10'u (%5,0) Fen lisesinde; 15'i (%7,5) Süper lisede; 38'i (%18,9) Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik lisede; 38'u (%18,9) Anadolu Meslek ve Anadolu Teknik lisede; 3'ü (%1,5) Çok Programlı lisede çalıştığı belirtilmiştir. Öğretmenlerin yüksek lisans durumu değişkeni için 39'u (%19,4) evet; 162'si (%80,6) hayır demiştir. Hizmet içi eğitim durumu değişkeni için 153'ü (%34,4) evet; 48'i (%23,9) hayır demiştir. Ailenizde başka öğretmen var mı? değişkeni için 90'ı (%44,8) evet; 111'i (%55,2) hayır demiştir. Örnekleme grubunun oluşturan öğretmenler bir yakınınıza veya öğrencinize kimya öğretmenliği tavsiye eder misiniz? değişkeni için 102'si (%50,7) evet; 99'u (%49,3) hayır demiştir.

#### Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Analizlere Ait Bulgular

**Tablo 2. İş Tatmini Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Okulun Statüsü	N	$\bar{X}$	ss	Sh <sub>x</sub>	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Devlet	144	65,055	8,738	,728	199	-5,432	,000
	Özel	57	72,386	8,321	1,102			
İç Faktör	Devlet	144	40,750	5,080	,423	199	-5,059	,000
	Özel	57	44,701	4,758	,630			
Dış Faktör	Devlet	144	24,326	4,607	,383	99	-4,810	,000
	Özel	57	27,701	4,153	,550			

Tablo 2'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel ve alt boyut puanlarının aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerin çalıştıkları okul statüsü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, devlet okullarında ve özel okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmin ölçeği genel ve alt boyut puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark özel okullarda çalışan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

**Tablo 3. İş Tatmin Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okulun Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Okulun Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	sd	P
<b>İş Tatmini Genel</b>	Genel Lise	75	103,47	23,237	6	,001
	Anadolu Lisesi	22	112,05			
	Fen Lisesi	10	153,50			
	Süper Lise	15	116,33			
	M. End. M. T. L.	38	67,58			
	And. M. ve T.L.	38	104,91			
	Çok Prog. Lise	3	80,50			
<b>İş Tatmini İç Faktör</b>	Genel Lise	75	104,13	22,545	6	,001
	Anadolu Lisesi	22	107,23			
	Fen Lisesi	10	157,95			
	Süper Lise	15	115,00			
	Mes., End. Mes. ve T.L.	38	69,57			
	And. Mes. ve T.L.	38	103,74			
	Çok Prog. lise	3	80,83			
<b>İş Tatmini Dış Faktör</b>	Genel lise	75	101,45	15,848	6	,015
	Anadolu Lisesi	22	118,09			
	Fen lisesi	10	140,30			
	Süper lise	15	113,20			
	Mes., End. Mes. ve T. L.	38	73,97			
	And. Mes. Ve Tek . L.	38	103,66			
	Çok Prog. lise	3	81,00			
Toplam	201					

Tablo 3'den anlaşılacağı gibi, iş tatmini ölçeği genel ve alt boyut puanlarının sıralamalar ortalamalarının kimya öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda okul türü değişkenleri için iş tatmini ölçeği genel ve alt boyut puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Bu sonuçlar ışığında çeşitli sınavla kazanılan veya yüksek diploma notu ile alınan öğrencilerden oluşan okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin genel ve alt boyut iş tatmin puanlarının diğer okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin genel iş tatmin puanlarına oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. En yüksek puanların Fen Lisesi öğretmenlerinde en düşük puanların Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik Liselerde olduğu belirlenmiştir.



**Tablo 4. İş Tatmini Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Yüksek Lisans Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.**

Puan	Y.Lisans	N	$\bar{X}$	ss	Sh <sub>x</sub>	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	39	70,564	9,461	1,515	199	2,626	,009
	Hayır	162	66,308	8,992	,706			
İç Faktör	Evet	39	44,153	5,479	,877	199	3,065	,002
	Hayır	162	41,321	5,109	,401			
Dış Faktör	Evet	39	26,435	4,739	,758	199	1,704	,090
	Hayır	162	25,006	4,695	,368			

Tablo 4’de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel ve iç faktör puanlarının aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerinin yüksek lisans durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, yüksek lisans yapan ve yüksek lisans yapmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında yüksek lisans yapan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $p < 0,01$ ). Dış faktör puanları için yüksek lisans yapan ve yüksek lisans yapmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 5. İş Tatmini Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.**

Puan	Hizmet İçi Eğitim	N	$\bar{X}$	ss	Sh <sub>x</sub>	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	153	67,797	8,769	,708	199	1,832	,069
	Hayır	48	65,020	10,335	1,491			
İç Faktör	Evet	153	42,156	5,088	,411	199	1,373	,171
	Hayır	48	40,958	5,849	,844			
Dış Faktör	Evet	153	25,666	4,612	,372	199	2,069	,040
	Hayır	48	24,062	4,922	,710			

Tablo 5’de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel ve iç faktör puanlarını aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerinin hizmet içi eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, hizmet içi eğitime katılan ve hizmet içi eğitime katılmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ). İş tatmini ölçeği dış faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerinin hizmet içi eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, hizmet içi eğitime katılan ve hizmet içi eğitime katılmayan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında hizmet içi eğitime katılan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 6. İş Tatmini Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Ailenizde Başka Öğretmen Var mı? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.**

Puan	Öğretmen var mı?	N	$\bar{x}$	SS	Sh <sub>x</sub>	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	90	68,955	8,300	,874	199	2,557	,011
	Hayır	111	65,657	9,685	,919			
İç Faktör	Evet	90	42,811	5,070	,534	199	2,294	,023
	Hayır	111	41,108	5,363	,509			
Dış Faktör	Evet	90	26,177	4,163	,438	199	2,445	,015
	Hayır	111	24,558	5,039	,478			

Tablo 6'da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel ve alt boyut puanlarının aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerinin ailede başka öğretmen olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, ailesinde başka öğretmen olan ve ailesinde başka öğretmen olmayan kimya öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında ailesinde başka öğretmen olan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 7. İş Tatmini Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Bir Yakınına veya Öğrencinize Kimya Öğretmenliği Tavsiye Eder misiniz? Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.**

Puan	Öğretmenliği Tavsiye etme	N	$\bar{x}$	SS	Sh <sub>x</sub>	t Testi		
						Sd	t	p
Genel	Evet	102	69,127	8,856	,876	199	3,182	,002
	Hayır	99	65,080	9,173	,921			
İç Faktör	Evet	102	43,245	5,092	,504	199	3,867	,000
	Hayır	99	40,454	5,137	,516			
Dış Faktör	Evet	102	25,912	4,496	,445	199	1,926	,056
	Hayır	99	24,636	4,889	,491			

Tablo 7'de görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği genel puanları aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen kimya öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında tavsiye eden kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $p < 0,01$ ). İç faktör puanları aritmetik ortalamalarının kimya öğretmenlerinin bir yakınına veya öğrencisine kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, tavsiye eden ve tavsiye etmeyen kimya öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında tavsiye eden kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $p < 0,001$ ). Dış faktör puanları için öğretmenliği tavsiye eden ve tavsiye etmeyen kimya öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

## TARTIŞMA

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin %46,8'i erkek, %53,2'si ise bayandır. Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin %4,5'i 25-altı yaş arası, %15,9'u 26-30 yaş arası, %29,4'ü 31-35 arası, %26,4'ü 36-40 arası, %18,4'ü 41-46 arası ve %5,5'i ise 47 yaş ve üstüdür. Ündar (2005) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin % 51,1'i 21-30 yaş grubu arasında dağılım gösterdiğini ifade etmiştir. Kimya öğretmenleri yaş grupları ile ilgili böyle bir sonuç bulunmamakla beraber çalışmamızda 30 yaş altı grubun örneklemin % 49.8 oluşturması bu bilgi ile uyumludur. Son birkaç yıldır MEB tarafından alınan kimya öğretmeni sayısının düşmüş olması yaş dağılımında kendisini göstermiştir. Yeni mezun kimya öğretmeni sayısının düşük olması, 0-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmen sayısının örneklem grubunun % 11,9 oluşturması durumunu desteklemektedir.

Öğretmenlik hizmet süreleri açısından denekler incelendiğinde, ilk sırayı 11-15 yıl kıdemli 60 öğretmen almıştır ( %29,9). Son sırada ise %8,5 ile 21 ve üstü yıl hizmet süresine sahip 17 öğretmen bulunmaktadır. 5 yıl ve daha az süredir öğretmenlik yapanların sayısı 24 (%11,9), 6-11 yıl arası 51 (%25,4), 16-20 yıl arası 49 (%24,4) dır. Ündar (2005) çalışmasıyla öğretmenlerin kıdemlerinin % 49 gibi büyük bir kısmı 5 yıl ve altı arasında dağılım göstermiştir. Bu çalışmada ise örnekleme yer alan 5 yıl ve altı sürede görev yapan kimya öğretmenlerin oranı %11,9 dur. Bu eşitsizliğin sebebi yaş için söylediğimiz nedenle aynıdır. Milli Eğitim Bakanlığının her yıl daha az kimya öğretmeni alması yeni mezun öğretmen adaylarını özel okullara ve daha çok dershanelere yönlendirmiştir.

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin 108'i (%53,7) kimya öğretmenliği bölümünden; 76'sı (%37,8) Fen Edebiyat Kimya bölümünden; 17'si (%8,5) ise Kimya Mühendisliği bölümünden mezun olduklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar ışığında kimya öğretmenliği bölümünde mezun olanların sayısının az olduğu söylenebilir çünkü asıl işi öğretmenlik olmayan %46,32'lük kısım öğrencilerin derse olan ilgilerini ve dersi sevmelerini olumsuz etkileyebilir.

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin 144'ü (%71,6) devlet okullarında çalışırken, 57'si (%28,4) özel okullarda çalışmaktadır. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin 77'si bayan kimya öğretmeni iken özel okullarda çalışanların 30'u bayandır.

Örneklem grubunu oluşturan kimya öğretmenlerinin çalıştığı okul türü değişkenine göre dağılımı genel lise çalışan 75 (%37,3), Anadolu lisesinde çalışan 22 (%10,9 ), Fen lisesinde çalışan 10 (% 5,0 ), Süper lisede çalışan 15 (%7,5 ), Meslek ve Endüstri Meslek ve Teknik lisesinde çalışan 38 (% 18,9 ), Anadolu Meslek ve Teknik lisesinde çalışan 38 (%18,9 ), Çok Programlı lisede çalışan 3 (%1,5 ) olarak belirlenmiştir. Genel liselerin sayısının ve ders yüklerinin fazla olması bu okullarda çalışan kimya öğretmenlerinin sayısının fazla olmasını destekler niteliktedir. Meslek ve Endüstri Meslek ve Teknik liselerinin kimya bölümlerinin olması nedeniyle burada da çalışan kimya öğretmenlerinin sayısını arttırmıştır. Yine Anadolu Meslek ve Teknik liselerinde sayılarının fazla olması bu okullarda sayıyı yüksek çıkarmıştır. Anadolu, Fen ve son yıllarda açılan Çok Programlı liselerin sayılarının az olması çalışan kimya öğretmenlerinin sayısının az olmasını desteklemektedir.

Örneklem grubu kimya öğretmenlerinin %80,6'sı (162) lisans sonrası eğitim almamışken, alanların yüzdesi sadece %19,4 (39) olmuştur. Lisansüstü eğitim alan özel okul öğretmenlerinin yüzdesi %28 iken, resmi okullarda % 15,9'dur. Kimya alanında yüksek lisans yapmış öğretmenlerin çoğu çalışma yaşamlarında özel okulları tercih etmişlerdir. Bununla beraber son yıllarda devlet okullarında çalışan kimya öğretmenleri çeşitli maddi katkılarından ve uzman öğretmenlik uygulamasının başlaması nedeniyle özel üniversitelerin düzenlediği kampanyalardan istifade ederek yüksek lisans eğitimi almaya başlamıştır böylece bu sayı devlet okullarında yükselmiştir.

Hizmet içi eğitim alan kimya öğretmenleri örneklemin %76,1'i (153) iken, almayanların yüzdesi %23,9 (48)'dur. Son üç yıldır uygulanan bilgisayar ve internet kullanım hizmet içi eğitiminden birçok öğretmen faydalanmıştır ve hizmet içi eğitim oranını yükseltmiştir. Alanında hizmet içi eğitim olarak sorulmuş olsaydı oran bu kadar yüksek çıkmayabilirdi. Bunun nedeni olarak bir eğitim öğretim yılı içinde kimya öğretmenlerine yönelik Hizmet İçi Dairesi Başkanlığı tarafından açılan hizmet içi eğitim programlarının çok az ve katılımcı kontenjanlarını sınırlı olması söylenebilir.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerinin 90'ının (%44,8) ailesinde başka öğretmen varken 111'inin (%55,2) ailesinde hiç öğretmen yoktur.

Örneklem grubu kimya öğretmenlerinin 102'si (%50,7) kendi yakınına veya öğrencisine kimya öğretmenliğini tavsiye ederken 99'u (%49,3) tavsiye etmemektedir.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerinin iş tatmini genel puanı ile alt boyut puanları cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemiştir. Çalışmamız sonuçlarına göre bayan ve erkek öğretmenlerin iş tatminlerinin benzer oldukları görülmüştür. Azar ve Henden, (2003) aktarımına göre Watson, Hatton, Squires, Soliman bayan öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Fields ve Blum (1997), aynı sonuca ulaşmışlardır. Bunun yanında Bilgiç (1998), Brush, Moch ve Pooyan (1987) çalışmalarında erkeklerin iş tatmin puanlarının yüksek olduğunu söylerken, Bilgiç(1998) genel iş tatmini puanlarının cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığını, diğer alt boyutlarda farklılık olduğunu ifade ediyor. Bilgin (1986) ise güdüleyici ve hijyen faktörlerinin iş tatminine etkisinin cinsiyete göre değişmediğini belirtmiştir. Mason (1995), Rout (1999), Johnson ve McClure (1999), Michael ve Angelo (1995), Loscocco (1990), Oshagbemi (1997) ise cinsiyetin etkisinin olduğu fakat erkek veya bayan olarak net bir durum olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum çalışmamız sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin iş tatmini genel puanları ile alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Bununla beraber iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarına bakıldığında 31-35 yaş arası grubun üç puan türünde yüksek olduğu görülmektedir. Yalnız dış faktör puanlarında en yüksek 47- üstü yaş grubu olduğu bu grubun ücret, terfi, yöneticilerle ilişkiler, çalışma koşulları ve arkadaşlar arası ilişkilerinin diğerlerine göre daha tatmin edici olarak algılandığını göstermektedir. Bu sonuçlar Herzberg'in kıdemle iş tatmini arasındaki U-biçimli ilişki modeline uymaktadır. Lee ve Wilbur (1985), Glenn, Taylor ve Weaver

(1977), Oswald ve Warr (1996) çalışmalarında Herzberg'in U modelini destekler sonuçlar elde etmiş, Brush, Moch ve Pooyan (1987) ise çalışmalarında yaş değişkeninin iş tatmini ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlar; yaşın sadece hizmet sektöründe iş tatmini ile çok önemli bir bağlantısının olmadığını söylemişlerdir. Bilgiç (1998) ise yaş değişkeniyle ilgili genelde belirtilenlerden farklı olarak, yaşın Türk çalışanların genel iş tatmin düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir. Lee ve Wilbur (1985) 'un araştırmalarında 50 yaş ve üzeri grup için işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla tatmin sağladığı ifade etmiştir. Scammel ve Stead (1980), Wellmaker (1985), Hamshari (1986) yaş ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki olmadığını ifade etmişler.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin hizmet süresi (mesleki kıdem) değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987) mesleki kıdemın örgüt yapısı ile ilişkili olarak iş tatminini artırıcı ya da sınırlayıcı bir etkisinin olduğudur. Bilgiç (1998), kıdemın dışsal iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Çalışmamızda kıdem değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı farklılık bulunamamakla beraber sıralamalar ortalamalarına bakıldığında 16-24 yıl arası kıdeme sahip olanların tatmin puanları daha yüksektir.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin mezun oldukları lisans alanı değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamakla beraber kimya öğretmenliği bölümünden mezun olanların genel ve içsel iş tatmini puanları Fen Edebiyat Kimya ve Kimya Mühendisliği bölümünden mezun olanlara göre daha yüksektir.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin çalıştıkları okul statüsü değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında  $p < 0.001$  düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık özel okullar lehine gerçekleşmiştir. Minibaş (1990), Çermik (2001), Ağan (2002) benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarına oranla çalışma şartları, yönetici ve diğer çalışanlarla ilişkiler ve ücret yönünden daha fazla tatmin oldukları söylenebilir.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında anlamlı bir farklılıklar bulunmuştur. Fen lisesinde çalışan öğretmenlerin genel, iç faktör, dış faktör puanları diğer okul türlerine göre daha yüksektir. En düşük puanların Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik liselerde çalışan öğretmenlere aittir. Fen lisesi, Anadolu ve Süper liselerde çalışan öğretmenlerin genel, iç faktör, dış faktör puanları diğer gruplara göre yüksek olmasında okulların çalışma şartlarının iyi olması ve öğrenci profillerinin farklı olmasının büyük payı vardır. Okul türü değişkeni üzerine yapılmış bir çalışmanın olmaması sonucun karşılaştırılmasında sıkıntı yaratmaktadır.

Lisansüstü eğitim yapan kimya öğretmenlerin iş tatmini genel ve iç faktör puanları lisansüstü eğitim yapmayanlara göre istatistiksel açıdan  $p < 0.01$  düzeyinde anlamlı farklılık göstermiştir. Bu farklılık dış faktörlerde görülmektedir. Dış faktörlerin çalışma koşulları, ücret, terfi, takdir edilme, yöneticilerle ve diğer çalışanlarla ilişkileri kapsıyor

olması ve bu yönüyle örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin için fark olmaması kabul edilebilir bir sonuçtur. Yapılan çalışmalarda eğitim düzeyinin iş tatminine etkisinin işin zorluk derecesine bağlı olarak değişebildiği vurgulanmıştır. Burris (1983), ilişkiyi alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden incelemiştir. Bilgiç (1998) , öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir; başka bir deyişle bu çalışanlar işle ilgili unsurlar konusunda fazla şikâyetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler. Brush, Moch ve Pooyan (1987), öğrenim durumunun kendi araştırmalarında ölçülmeyen bir değişkenle etkileşerek iş tatminini azalttığını ya da artırdığını belirtirler. Öğretmenlerin yüksek lisans eğitiminin iş tatmini üzerine etkisini inceleyen bir araştırma sonucuna rastlanmamıştır.

Hizmet içi eğitim alan kimya öğretmenlerin iş tatmini genel, iç faktör puanları hizmet içi eğitim almayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemiştir. Dış faktör puanlarında ise  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Hizmet içi eğitime katılan kimya öğretmenlerin iş tatmin ölçüğü dış faktör puanlarının hizmet içi eğitim almayanlara göre yüksek olması çalışma şartlarının iyileştirilmesi çalışmalarının algılanmasında neden olduğu düşüncesini oluşturmuştur.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin ailelerinde başka öğretmen olma değişkeni için iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanlarında ailesinde başka öğretmen olanlar lehine  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ailelerinde başka öğretmen olanların iki yönden tatmin düzeylerinin yüksek çıkması açıklanabilir. Eşi öğretmen olanlarda ücret yönüyle tatmin artarken, aile bireylerinden başkası (anne, baba vb.) öğretmen olanlarda ise mesleği sevmesi ve mesleğin şartlarının önceden kabul edilmiş olması bu sonucu doğurmuştur.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin başka birine kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkeni için iş tatmini genel ( $p < 0,01$ ) ve iç faktör ( $p < 0,001$ ) puanlarında başkalarına öğretmenlik tavsiye edenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmakla birlikte dış faktör puanlarında anlamlı bir farklılık olmaması iş kendisi ile ilgili tatmin puanı yüksek olan yani işini seven kimya öğretmenleri öğrencilerine veya bir yakınına kimya öğretmenliğini tavsiye etmektedir düşüncesini desteklemektedir.

Orta öğretim kimya öğretmenlerinin profilinin çıkartılması ve kimya öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin saptanmasını yönelik bu çalışmanın genel sonuçları şu şekilde açıklanabilir:

Kimya öğretmenlerine ait genel profil çıkartılmıştır. Çeşitli kişisel özellikler açısından kimya öğretmenlerinin yapıları belirlenmiştir. Kimya öğretmenlerinin cinsiyete, yaşa, medeni hallerine, çocuk sahibi olma durumuna, çocuk sayısına, hizmet sürelerine, idari görev yapıp yapmama durumlarına, mezuniyet alanlarına, kimya dışında farklı derslere girme durumlarına, çalıştığı okulun statüsü durumlarına, okul türü durumlarına, halen öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumlarına, yapılan ek iş türü değişkenine, ek gelir değişkenine, oturduğu eve kira verme değişkenine, otomobil sahibi olma değişkenine,

lisansüstü eğitim durumu değişkenine, hizmet içi eğitim alma değişkenine, ailesinde başka öğretmen olma değişkenine, başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkenine bağlı olarak genel profilleri çizilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, mezun olunan lisans alanı değişkenleri ile iş tatmini genel, iç tatmin ve dış tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda hizmet içi eğitimlere katılma durumu değişkeni için iş tatmini genel, iç tatmin puanlarında anlamlı farklılık bulunmamışken dış tatmin puanlarında hizmet içi eğitime katılanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Hizmet içi eğitime katılan kimya öğretmenlerin iş tatmin ölçüğü dış faktör puanlarının hizmet içi eğitim alamayanlara göre yüksek olması çalışma şartlarının iyileştirilmesi çalışmalarının algılanmasında neden olduğu düşüncesini oluşturmuştur.

Lisansüstü eğitimini durumu ile başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye etme durumu değişkenlerinin iş tatmini genel ve iç tatmin puanları arasında lisansüstü eğitimini tamamlayanlar ve başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye edenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Okul statüsü değişkeni ile iş tatmini genel ve alt boyut puanları arasında özel okullarda çalışan kimya öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark özel okulların çalışma şartlarının, ücret politikalarının ve öğrenci profillerinin farklılığından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Okul türü değişkenine göre iş tatmini genel ve alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan tamamlayıcı istatistiksel analizlerle Fen Lisesi lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Fen liselerinde çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmini genel ve alt boyut puanları diğer okul türlerine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Meslek, Endüstri Meslek ve Teknik liselerde çalışan kimya öğretmenlerinin iş tatmin puanları en düşük olan gruptur. Fen Liselerini Anadolu Liseleri ve Süper Liseler takip etmektedir.

Örnekleme yer alan kimya öğretmenlerin ailelerinde başka öğretmen olma değişkeni ile iş tatmini genel, iç faktör, dış faktör puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğretmenlerin başkalarına kimya öğretmenliği tavsiye etme değişkeni göre iş tatmini genel ve alt boyut puanlarında kimya öğretmenliğini tavsiye edenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu nedenle bu öğretmenlerin işlerinden memnun olduğunu ve kimya öğretmenliğini bir yakınına veya öğrencisine tavsiye ettiğini söyleyebiliriz.

Araştırmada elde edilen sonuçların ışığı altında araştırmaya yönelik ve kimya öğretmenleriyle alakalı olarak şu önerilerde bulunulabilir: Bu başlıkla araştırmanın Türkiye genelinde veya İstanbul ilinde daha fazla sayıda kimya öğretmeni ile yapılması kimya öğretmenlerinin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde ve iş tatmin düzeyleri hakkında evreni

temsil etme açısından daha sağlıklı olacağı düşünülmektedir. Elektronik ortamda hazırlanan bir anket ve ölçme araçları ile yapılacak bir araştırma internet siteleri ve öğretmen portalları yardımıyla daha çok kişiye ulaşmayı sağlayacağı gibi verilerin işlenmesini kolaylaştıracaktır. hangi tür okullarda daha yüksek iş tatmini olduğunun görülmesi ve diğerlerine buradaki şartlar doğrultusunda iyileştirmeler yapılması önemsenmelidir. Ayrıca mezuniyet branşı öğretmenlik dışında Fen Edebiyat Kimya veya Kimya Mühendisliği olanların hangi tür okullarda görev yaptığı ve iç kaynaklı tatmin yönüyle tekrar araştırılması faydalı olacaktır. Mezuniyet branşı ile okuttuğu derslerin uyumsuzluğu öğretmenlerin kendilerini yetersiz ve isteksiz hissetmelerine neden olduğu için iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Bu konun daha geniş boyutlarda araştırılması gerekmektedir.

Kimya öğretmenleri yüksek lisans yapmaları yönünde yöreklendirilmeli ve gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır. Yüksek lisans yapan öğretmenlerin iş tatmini genel ve iç kaynaklı tatmin puanlarını daha yüksek çıkmıştır. Devlet okulu öğretmenlerinin maaşları, çalışma şartları, performans değerlendirme yöntemlerinin özel okul öğretmenlerinin aynı düzeye getirilmelidir. Özel okul öğretmenlerinin iş tatmin genel ve alt boyut puanlarının daha yüksek çıkması devlet okul öğretmenlerinin iş tatminlerini etkileyen hijyen faktörlerinin iyileştirilmesi gerekmektedir. Çok çalışan öğretmenle az çalışan öğretmen arasında ücret farkı olmalı hiç değilse çok çalışan öğretmen ödüllendirilmelidir. Yüksek performansın ödüllendirilmesi motivasyonu ve iyileştirilme çalışmalarının algılanmasına ve tatminin artmasına etki edecektir. Öğretmenlerin yaşam şartlarının iyileştirilmesi işlerine bakışı etkileyecek, dış kaynaklı tatmini etkileyen faktörler iyileştirildiğinde eğitimdeki rollerini ve görevlerini daha iyi yapmaları sağlanacaktır. Öğretmenlerin bilgisayar ve internet sahibi olmalarına yönelik uygun kampanyaların sayısı artırılmalı ve düzenli olarak her yıl kitap yardımı yapılmalıdır. Öğretmenlerin dış faktörlerdeki iyileştirmeleri algılamaları işlerine bakışlarını olumlu olarak etkilerken kendilerini yetiştirmelerine olanak sağlamak tatminsizlik yaratan faktörlerin olumsuz etkisini azaltacaktır. Öğretmenlerin yurtdışına gidip, kendilerini geliştirmelerine imkân tanınmalıdır. Küreselleşmenin etkisiyle eğitim sisteminde yapılan modernleşme çalışmalarının uygulanabilir olması için öğretmenler yurtdışındaki meslektaşlarının çalışma şartlarını, müfredatlarını, işe bakışlarını yerinde görmeleri yeni bakış açıları geliştirmelerini sağlarken yapılmak istenilen düzenlemelerin kabul görmesini ve uygulamaya konmasını kolaylaştıracaktır. Kimya öğretmenleri için hizmet içi kurslar sıklıkla yapılmalıdır. Çünkü hizmet içi kurslara devam eden öğretmenlerin iş tatminleriyle beraber motivasyonları da artacaktır. Okul içinde ve bölge bazında yapılan zümre toplantılarına ek olarak farklı şehirlerdeki kimya öğretmenleriyle de bir araya gelmeleri ve fikir alışverişinde bulunmaları sağlanmalıdır. Alınan kararlar MEB'na tavsiye niteliğinde sunulmalı ve karar mekanizmasında etkili olmaları sağlanmalıdır. Farklı şehirlerdeki kimya öğretmenlerin, Milli Eğitim Bakanlığınca belli zamanlarda bir araya getirilip program üzerinde tartışmaları, sorunların birbirleriyle paylaşmaları, çözüm önerileri geliştirmeleri sağlanmalıdır. Mezuniyet branşı ile atama branşı uyumlu olmayan öğretmenlerin yetersizliği, verimsizliği öğrencileri olumsuz olarak etkileyeceğinden bu tür atamaların yapılmaması sağlanmalıdır. Her yıl başarılı kimya öğretmenleri seçilerek ödüllendirilmelidir. Bu kişilerin deneyimlerinden faydalanmaları için diğer kimya öğretmenleri ile birlikte bir yıl hizmet içi eğitim programı hazırlanmalıdır.



## KAYNAKLAR

- Ağan, F., (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B., (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Aksu, S., (1998), *Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini*, M. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Azar, A., Henden, R., (2003), “Alan Dışından Atanmanın İş Doyumuna Etkileri: Sınıf Öğretmenliği Örneği”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Kasım Sayısı :323-349
- Bilgiç, R., (1998). The relationship between job satisfaction and personal caharacteristics of turkish workers. *Journal of Psychology*, 132 (5): 549-558.
- Brush, D.H., Moch, M.K., Pooyan, A. (1987). “Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal Of Occupational Behaviour*, 8(2): 139-155. (Ulaşılabilir: <http://www.jstor.org/journals/jwiley.html>.)
- Burris, V., (1983). “The social and political consequences of overeducation”, *American Sociological Review*, 48(4): 454-467.
- Çermik, E., (2001). *Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Profili, İş Tatmini ve motivasyonu*. M. Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erdoğan, İ., (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:266, İstanbul.
- Fields, D. L., & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, v.18, p:181-196.
- Glenn, N.D., Taylor, P.A., Weaver, C.N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, v.62 (2), p:189-193.
- Gürdal, A., Baştaş, A., Ertuğral, B., (1990). Ortaöğretim ve üniversite fizik eğitimi öğrencilerinin fizik eğitimi hakkındaki görüşleri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2: 1-13.
- Hamshari, O. A. Mohammad. (1986). Job satisfaction of professional librarians: a comparative study of technical and public service departments in academic libraries in Jordan. *Dissertation Abstrac ts International* 46: 3179 A.
- Hulin, C.L., Roznowski, M., Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: empirical and theoretical discrepancies & integration. *Psychological Bulletin*, 97: 233-250.
- Işıksan, V. (1996). Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu. *Milli Prodükative Merkezi Verimlilik Dergisi*, 1.117-130.

- Johnson, J.C. & McClure, D.J. (1999). Job satisfaction of logistics managers: female versus male perspectives. *Transportation Journal*, Vol 39 (1) 5-20.
- Lee, R., Wilbur, E.R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8): 781-791.
- Loscocco, K.A. (1990). Reactions to blue-collar work. *Work and Occupations*, 17(2): 152-178.
- Mason E. Sharon (1995). Gender differences in job satisfaction. *Journal of Social Psychology*. Vol, 135 (2), 143-152.
- Michael E. G. & Angelo S. D., (1995). Are-examination of the relationship between union membership and job satisfaction. *Industrial and Labor Relations Review*, v: 48(2), p:222-236.
- Minibaş, J., (1990). *Özel ve devlet ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki tipi ve agresyon yönü ile ilişkisi*. İ.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Lee, R., Wilbur, E.R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, v.38 (8), p: 781-791.
- Loscocco, K. A. (1990). Reactions to blue-collar work: A comparison of women and men. *Work and Occupations*, v.17, p:152-177.
- Oshagbemi, T., (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, v.12(7), p:511-520.
- Oswald, A., Warr, P., (1996), "Is Job Satisfaction U-Shaped in Age?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v.69(1), p:57-82.
- Rout, U. (1999). Gender differences in stress, satisfaction & mental well-being among general practitioners in England. *Psychology, Health & Medicine*, v. 4(4), p:345 - 355,
- Scamell, R. W. & B. A. Stead. (1980). A study of age and tenure as it pertains to job satisfaction. *Journal of Library Administration* 1: 3-8.
- Ündar, E. (2005). *Okul öncesi öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş tatminleri üzerindeki etkisi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Wellmaker, R. Bernand. (1985). The relations of perceived management systems and job satisfaction of public librarians. *Dissertation Abstracts International* 45: 3471A.