

Kaynak gösterme / How to cite this article:

Ediz, M., & Gedik, H. (2023). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminini etkileyen faktörlerin farklı değişkenler açısından incelenmesi (Aksaray ili örneği). *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,7(1), 60-84. doi: 10.38122/ased.1183437

Makale Geçmişi / Article History

Alındı (Received):03/10/2022

Kabul edildi (Accepted 19/06/2023

Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Aksaray İli Örneği)¹

Muhammed EDİZ², Hatice GEDİK³

Öz:Bu çalışmanın amacı, Aksaray ili merkez ilçesinde görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerine etki eden faktörlerin çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir. Bu çalışmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen ve Silah (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 14 maddelik "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmaya sosyal bilgiler öğretmeni olan 200 kişi katılmıştır. Verileri toplamak için katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Pandemi sürecinde bazı katılımcılardan çevrimiçi araçlar aracılığı ile veriler toplanmıştır. Verilerin analizinde, SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi yapılırken, bağımsız gruplar arası t-Testi ve varyans analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin; yaş, cinsiyet, çalışma süresi, okul türü, atanmak için beklenen yıl, memleketlerinde görev yapma durumu ve eğitim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Unvan değişkenine göre, sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerin de araştırmalara dahil edilmesiyle, öğretmenlerin iş tatminini etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel değişkenlere ilişkin daha kapsamlı çalışmaların yapılması faydalı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Bilgiler, Sosyal Bilgiler Öğretmeni, İş Tatmini

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

Abstract:

The aim of this study is to examine the factors affecting the job satisfaction levels of social studies teachers working in the central district of Aksaray province according to various variables. In this study, descriptive survey model was used. The 14-item "Job Satisfaction Scale", developed by Hackman and Oldman (1975) and adapted into Turkish by Silah (2002), was used to collect data. 200 people who were social studies teachers participated in the research. Face-to-face interviews were conducted with the participants to collect the data. 200 social studies teachers participated in the research. Face-to-face interviews were used to collect data. During the pandemic process, data were collected from some participants through online tools. SPSS 22 package program was used in the analysis of the data. While analyzing the data obtained in the study, independent intergroup t-Test and analysis of variance were used. As a result of the research; job satisfaction levels of social studies teachers; It was determined that there were statistically significant differences according to the variables of age, gender, working time, school type, expected year to be appointed, working status in their hometown and educational status. According to the title variable, it was determined that there was no statistically significant difference in the job satisfaction of social studies teachers. With the inclusion of teachers working in different branches into the research; It may be beneficial to conduct more comprehensive studies on individual, organizational and environmental variables that affect teachers' job satisfaction.

Keywords: Social Studies, Social Studies Teacher, Job Satisfaction

¹ Bu çalışma, birinci yazarın Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2020 yılında kabul edilmiş olan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

²Sosyal Bilgiler Öğretmeni, MEB, e-posta: muhammed-ediz@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9010-8941

³Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, e-posta: htgedik@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9090-7754

Summary

Job satisfaction is the contentment of employees with their jobs. Job satisfaction is a phenomenon that occurs when the characteristics of the job and the expectations of the employees match and determines the satisfaction of the employee with his/her job. Job satisfaction is linked to motivation. Job satisfaction can appear in different ways according to people's value judgments. For some people, opportunities for promotion are the most important source of satisfaction. For some people, the fee may be in the foreground. Individually, job satisfaction is examined in two groups as internal (satisfaction felt during work, such as a sense of achievement) and extrinsic satisfaction (satisfaction obtained as a result of work, such as wages, economic rewards).

Job satisfaction is when an employee is satisfied with the rewards she receives from her job, especially in terms of intrinsic motivation. Positive attitudes towards work indicate job satisfaction, and negative attitudes towards work indicate job dissatisfaction. The fair treatment of the managers towards the employees is effective in the sense of belonging of the employee to the group, and thus in increasing the level of job satisfaction.

In institutions where ill-treatment is experienced, the employee's sense of social belonging within the organization decreases and this leads to negative work attitudes. The level of education is very important for raising the level of development of the society. As the level of education of the society increases, the level of development will also increase.

Teachers are the basic elements in education and training. The quality of education is directly related to the qualifications of teachers. It is of great importance that teachers are well trained. Necessary measures should be taken for teachers to work peacefully and efficiently. Today's economic conditions force teachers to do additional works. Therefore, the quality of education is generally decreasing. In order for teachers to fulfil their educational services in a qualified way, their job satisfaction levels should be increased. Job satisfaction is under the influence of a number of factors. These factors are; nature of the job, salary, advancement opportunities, management, workgroups, working conditions and demographic variables.

The aim of this research is to examine the effect of demographic characteristics of social studies teachers working in the city of Aksaray on job satisfaction. This study is limited to the data obtained from 200 social studies teachers and the resources reached in the 2019-2020 academic year.

Methodology : In this study, descriptive survey model was used. In the descriptive survey model, the characteristics of a certain situation or phenomenon are described in line with the views of large masses. The study group of the research consists of 200 social studies teachers working in Aksaray. The 14-item Job Satisfaction Scale developed by Hackman & Oldman (1975) was used to measure the job satisfaction levels of the participants. This Job Satisfaction Scale was adapted into Turkish by Silah (2002). The scale also includes questions aimed at determining the demographic characteristics of the participants. In the scale arranged in a 5-point likert format; the most positive statement was coded as "5" and the most negative

statement as "1". The Cronbach Alpha reliability coefficient of the 14-item scale was found to be 0.92. The data obtained in the research were analyzed using the SPSS 22 package program.

According to the result of Kolmogorov-Smirnov test; since the data showed a normal distribution, the data obtained from the participants were analyzed according to the normal distribution tests. In paired group comparisons (Gender etc.), t-test analysis was applied for independent groups. One-way analysis of variance (ANOVA) was used for comparisons of three or more groups (Age groups, etc.). Tukey's test, one of the Post Hoc tests of multiple comparison analysis, was used to determine the source of the differences found to be significant in the ANOVA result.

Results : Men's job satisfaction levels are higher than women's. Participants between the ages of 41-45 are the highest job satisfaction levels. Participants between the ages of 26-30 are the lowest job satisfaction levels. The job satisfaction levels of the married participants are higher than the single and divorced participants.

The job satisfaction levels of the participants who worked between 16-20 years were found to be higher than the other participants. The job satisfaction levels of the participants working in secondary school were found to be higher than the participants working in imam hatip secondary school. The job satisfaction levels of the participants whose spouses are working were found to be higher than the participants whose spouses are not working. The job satisfaction levels of the participants who were appointed within the first year were found to be higher than the other participants.

The job satisfaction levels of the participants working in their hometown were found to be higher than the participants not working in their hometown. The job satisfaction levels of the participants with a master's degree were found to be higher than the other participants. The arithmetic mean of job satisfaction levels of social studies teachers working in secondary schools in Aksaray province was found to be high. The items with the lowest values among the participants' job satisfaction average scores are respectively; "My salary satisfies me." and "I am satisfied with the salary I receive for my contribution to my job." is in the form. This result is, shows that the teachers participating in the research are relatively dissatisfied with the salaries they receive. The item with the highest value among the participants' average job satisfaction scores is; "I am satisfied with the chance to help other people in my job." is in the form. The average scores of the participants for all 14 items in the Job Satisfaction Scale were found to be above 3. According to this result, it can be stated that there is no absolute dissatisfaction among teachers. Increasing the wages of teachers can have a positive effect on increasing the level of job satisfaction. The effect of teachers' individual differences (personality, self-efficacy, career expectations, etc.) on job satisfaction can be investigated. Conducting studies on job satisfaction with teachers working in other branches other than social studies can provide more data on the subject.

Keywords:Social Studies, Social Studies Teacher, Job Satisfaction

1.Giriş

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). İş tatmini; tanınma, gelir, terfi ve yerine getirme hissine yol açan diğer hedeflerin başarılmasına yol açan anahtar bir unsurdur (Kaliski, 2007).

Genellikle motivasyonla bağlantılı olan iş tatmi kişisel başarı hissi ile ilişkilendirilebilir (Mullins, 2005). Hoppock (1935) iş tatminini, bir kişinin işinden memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak tanımlamıştır. Memnuniyet duygusuna sebep olan bir dizi faktörü bünyesinde barındıran iş tatmini, birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen çalışanın nasıl hissettiği ile ilgili olan içsel bir durumdur (Aziri, 2008).

İş tatmini kişilerin değer yargılarına göre farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Yükselme imkânları bir kişi için en önemli doyum sağlama kaynağı iken, bir başkası için ücret ön planda olabilir (Örücü vd., 2006). 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 grupta incelenir. İş tatmini, bir çalışanın özellikle içsel motivasyon açısından, işinden kazandığı ödüllerden memnun olmasıdır (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).

Yöneticilerin çalışanlara karşı adil davranmaları, çalışanın gruba olan aidiyet hissinde, dolayısıyla da iş tatmini düzeyinin yükselmesinde etkilidir (Bies, 2005). Kötü muamelelerin yaşandığı kurumlarda, çalışanın örgüt içindeki sosyal aidiyet duygusu azalmakta ve bu durum da olumsuz iş tutumlarına yol açmaktadır (Tyler, 1999).

Eğitim seviyesi, toplumun gelişmişlik düzeyinin yükseltilmesi için en önemli koşullardandır. Toplumun eğitim seviyesi yükseldikçe, gelişme seviyesi de yükselecektir. Eğitim ve öğretimde temel unsur öğretmenlerdir. Eğitimin kalitesi, öğretmenlerin nitelikleri ile doğrudan ilişkilidir. Öğretmenlerin iyi bir şekilde yetiştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Öğrencileri anlayan ve öğrencilerine değer veren, mesleki bilgi açısından da iyi yetişmiş, kendini çağın gereklerine göre yenilemeye çalışan öğretmen, iyi nesillerin yetişmesinde önemli bir role sahip olacaktır (Hesapçioğlu, 1988).

Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Ancak günümüzün ekonomik şartları öğretmenleri mesleklerinden ayrılmaya veya ek işler yapmaya zorlamaktadır. Bu durum eğitimde genel kalitenin düşmesine sebep olmaktadır. Öğretmenlerin tatmin ve stres kaynakları belirlendiğinde daha verimli olmaları için gereken tedbirlerin alınması daha kolay olacaktır (Özdayı, 1990).

Öğretmenlerin eğitim hizmetlerini nitelikli bir şekilde yerine getirilebilmeleri için iş tatmini düzeylerinin yükseltilmesi sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin performansını etkileyen iç faktörler; eğitim, motivasyon, iş tatmini, bağlılık ve iş ahlâkıdır. Dış etkenler ise; gelir düzeyi, çalışma ortamı, iş arkadaşları arasındaki ilişki, liderlik ve örgüt kültürüdür (Robbins & Timothy, 2009). Güçlü iş tatmini, çalışanın performansını artırmaktadır (Bies, (2005). Gerçek iş tatmini, “sosyal ilişkiler ve saygınlık” ile ilgilidir (Sylvia & Hutchinson, 1985).

Öğretmenlerin beceri ve yetenekleri iş tatmin düzeyini etkileyen önemli bir etkidir. Görev yapılan okulun yapısı, iş tatmininde öğretmenlerin beceri ve yeteneklerine göre daha az etkilidir. Başarı değişkeni ile iş tatmini düzeyi arasında olumlu bir ilişki vardır (Chapman & Lowther, 1982).

Öğretmenlerde, özerklik ve kendini gerçekleştirme değişkenlerinin düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Öğretmenlerin kendilerini içerisinde buldukları eğitim örgütünün bir parçası, bir üyesi görme durumları ile iş tatmin düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir (Avi-Itzhak, 1988). Öğretmen teşvikleri, öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini etkiler (Chapman, Snyder & Burchfield,1993)

İngiltere’de yapılan çalışmaya göre, öğretmenlerin mesleki performanslardan dolayı iş tatmin düzeyleri yüksek, öğretim kaynaklarından dolayı ise iş tatmin düzeyleri düşüktür. Ayrıca stres ve iş tatmini arasında negatif korelasyon bulunmuştur. Mesleki stres yükseldikçe iş tatmin düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir. Yaş bakımından, 35-45 yaş arasındaki öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri düşüktür(Chaplain, 1995).

İngiltere’deki yapılan bir başka araştırmaya göre, üst düzey kadın öğretim elemanlarının üst düzey erkek akademisyenlere göre mesleklerinden daha memnun oldukları görülmüştür (Oshagbemi, 2000).

Londra’daki altı ortaokulda görev yapan toplam 166 öğretmen ile yapılan çalışmaya göre; yaşı ilerleyen öğretmenlerin iş tatmin düzeyinin genç öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. 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 ifade edilmiştir (Griva & Joekes, 2003).

Norveç'te yapılan çalışmaya göre, bir eğitim kurumunun iklimi, iş tatmini ve duygusal bağlılığın gelişimi üzerinde etkilidir. Ayrıca özel sektörde çalışan öğretmenlerin kamuda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaşadığı tespit edilmiştir. Öğretmenler arasında olumlu bir iklim havasını ve paylaşımı geliştirmeye odaklanmanın, okula olan duygusal bağlılığın gelişmesine ve çalışılan okulla özdeşleşmeye katkıda bulunacağı da ifade edilmiştir (Dramstad, 2004).

Toplumların her alanda gelişmişlik düzeyinin artabilmesi için toplumun ortak değer ve kültür öğelerinin gençlere aktarılması ve toplumların geleceği açısından bu değerlere sahip çıkmasının önemini gençlere kavratma görevini üstlenen derslerden bir tanesi de sosyal bilgiler dersi (Akhan, 2011). Öğrencilerin, içinde buldukları toplumun özelliklerini algılamasında, yaşanmış ya da yaşanacak kültürel veya toplumsal olayları anlamasında ve topluma uyum sağlamasında, bir vatandaş olarak gelişiminde sosyal bilgiler öğretmenlerinin oldukça etkili olduğu söylenebilir (Sömen & Bilgili, 2017). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin çalışma ortamlarında başarılı olmalarında en önemli etkenlerden biri iş tatmin düzeyleridir (Yazıcı & Avcı, 2011). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin çalışma ortamlarındaki memnuniyetleri ya da iş tatmin düzeyleri verimli bir sosyal bilgiler dersi öğretimi açısından önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın amacı, Aksaray ilindeki sosyal bilgiler öğretmenlerinin demografik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir.

Problem Cümlesi

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

Alt Problemler

1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatminleri anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Katılımcıların yaşlarına göre iş tatminleri anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Katılımcıların unvanlarına göre iş tatminleri anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Katılımcıların medeni durumlarına göre iş tatminleri anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Katılımcıların yıl olarak çalışma sürelerine göre iş tatminleri anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Katılımcıların çalıştıkları okul türlerine göre iş tatminleri anlamlı farklılık göstermekte midir?

7. Katılımcıların eşlerinin çalışma durumlarına göre iş tatminleri anlamlı farklılık göstermekte midir?
8. Katılımcıların atanmak için bekledikleri yıla göre iş tatminleri anlamlı farklılık göstermekte midir?
9. Katılımcıların memleketlerinde çalışıp çalışmama durumlarına göre iş tatminleri anlamlı farklılık göstermekte midir?
10. Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş tatminleri anlamlı farklılık göstermekte midir?

Sınırlılıklar

1. Araştırma, çalışma grubu ile sınırlıdır.
2. Araştırma, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında elde edilen verilerle sınırlıdır.
3. Araştırma, ulaşılan kaynaklarla sınırlıdır.

2.Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, değişkenler, veri toplama araçları ve yapılan analizler hakkında bilgi bulunmaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modelinde geniş kitlelerin görüşleri doğrultusunda belli bir durumun ya da olgunun özellikleri tasvir edilir. Ayrıca betimsel taramayla irdelenen konuyu detaylıca ele almak ve katılımcıların görüşlerinin özellikle neden kaynaklandığına odaklanmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2019; Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

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. Araştırmanın örneklemini de 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 (Büyüköztürk vd., 2008).

Tablo 1.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 1'deki bulgulara göre; 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 düzeyindedir. 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.

2.3. Veri Toplama Araçları

Katılımcıların iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla Hackman & Oldman (1975) tarafından geliştirilen 14 maddelik iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Bu iş tatmini ölçeği Silah (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte katılımcılara yönelik demografik sorular da yer almaktadır. Ölçek 5'li likert formatında olup en olumlu ifade 5, en olumsuz ifade ise 1 olarak kodlanmıştır.

14 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin toplam madde korelasyonlarının eşik değeri olan (Gürbüz & Şahin, 2018) 0,2'den yüksek olduğu tespit edilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 22 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre verilerin normal dağılım gösterdikleri görülmüş ve bu bağlamda katılımcılardan elde edilen veriler normal dağılım testlerine göre analiz edilmiştir. İkili grup karşılaştırmalarında, bağımsız gruplar için t- testi analizi uygulanmıştır. Üç veya daha fazla grup karşılaştırmaları için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma analizi, Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Bu bölümde çalışmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırmada yer alan iş tatmin ölçeğindeki maddelere yönelik katılımcıların ortalama ve standart sapma puanları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. 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 gördüğüm 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 düşünebilirim 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

Tablo 2'ye göre, 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; “*Aldığım maaş beni tatmin ediyor.*” ($\bar{X} = 2,95$) ile “*İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum.*” ($\bar{X} = 3,01$) şeklindedir. Bu bulgu, 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.*” ($\bar{X} = 4,09$) maddesine aittir. Öğretmenlerin meslekleri gereği diğer insanlara yardım etmelerinden oldukça tatminkâr oldukları ifade edilebilir. Katılımcıların 14 maddenin tamamına yönelik ortalama puanları 3’ün üzerindedir ($\bar{X} = 3,52$) ve bu durum katılımcıların ölçek maddelerine nispeten olumlu yönde cevap verdiklerini göstermektedir.

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Katılımcıların cinsiyetlerine göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

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

Tablo 3’e göre veriler normal dağılım göstermektedir ($p > 0.05$).

Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek amacıyla bağımsız gruplar arası t-testi yapılmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların 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			

Tablo 4’e göre, katılımcıların cinsiyetleri ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t = -2,06$, $p = 0.040 < 0,1$). Erkeklerin iş tatmini düzeylerinin ($\bar{X} = 3,54$) kadınlara göre ($\bar{X} = 3,24$) daha yüksek olduğu görülmektedir. İş tatmini ve cinsiyete göre yapılan analiz sonuçlarında erkek öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Katılımcıların yaşlarına göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

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

Tablo 5'e göre, katılımcıların yaşlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analizi verilerinin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla 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 testi yapılmıştır. Levene testi sonucunun tüm boyutlar için istatistiksel olarak anlamlı olmaması ($p>0.05$) nedeniyle gruplar içerisinde varyansın homojen olduğu sonucuna ulaşılarak ANOVA testine geçilmiştir.

Tablo6. Katılımcıların 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 6'ya göre, katılımcılar içerisinde 31-35 yaş aralığında 78 kişi, 36-30 yaş aralığında 43 kişi, 36-40 yaş aralığında 34 kişi, 41-45 yaş aralığında 21 kişi, 46 yaş ve üzeri olanlar 14 kişi, 25 yaşından daha genç olanlar 10 kişi olarak görülmektedir. En fazla katılım sağlayanlar 31-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlerdir.

Tablo 7. Katılımcıların Yaşları ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark Tukey
Yaş ve İş Tatmini	Gruplar Arası	26,635	5	5,327	5,385	0,00	41-45 –
	Grup İçi	191,910	194	0,989			26-30
	Toplam	218,545	199				

Tablo 7'ye göre iş tatmini açısından katılımcıların yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($F=5,38$, $p=0.000 < 0,1$). 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.

3.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Katılımcıların unvanları ve iş tatminlerine göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır.

Tablo 8. Katılımcıların Unvanlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

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

Tablo 8'e göre, katılımcıların unvanlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarında bulunan veriler normal dağılım göstermektedir ($p>0.05$). Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin unvana göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek amacıyla bağımsız gruplar arası t testi (Independent samples t-test) kullanılmıştır.

Tablo 9. Katılımcıların 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			

Tablo 9'a bakıldığında, katılımcıların unvanları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($t=0,57$, $p=0.56 >0,1$).

3.4.Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Katılımcıların medeni durumları ve iş tatminlerine göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır.

Tablo 10. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

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

Tablo 10'a göre, katılımcıların medeni durumlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçları normal dağılım göstermektedir ($p>0.05$). Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ikiden fazla grup karşılaştırmaları olduğu için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 11. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

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

Tatmini	Boşanmış	5	3,38	0,43
---------	----------	---	------	------

Tablo 11'e göre, katılımcılardan yarısından fazlasının (118 kişi), evli üçte birinden fazlasının (77 kişi) bekâr, 5 kişinin de boşanmış olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 12. Katılımcıların Medeni Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları

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

Tablo 12'ye göre iş tatmini açısından katılımcıların medeni durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=2,486$, $p=0.0 < 0,1$). Evli olanların ($\bar{X}=3,5448$) bekâr olanlara göre ($\bar{X}=3,2052$) iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönünün evli sosyal bilgiler öğretmenlerinden bekâr sosyal bilgiler öğretmenlerine doğru olduğu görülmektedir.

3.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Katılımcıların yıl olarak çalışma süreleri ve iş tatminlerine göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 13. Katılımcıların Yıl Olarak Çalışma Sürelerine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

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

Tablo 13'e göre, katılımcıların yıl olarak çalışma sürelerine ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçları normal dağılım göstermektedir ($p>0.05$).

Tablo 14. Katılımcıların 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 14'e bakıldığında, 6-10 yıl arası hizmet süresi olanlar %35,5 (71 kişi), 5 yıldan daha az çalışmış olanlar %33,5, 11-15 yıl arası hizmet süresi olanlar %9,5 (19 kişi), 16-20 yıl arası hizmet süresi olanlar %9,5 (19 kişi) ve 21-30 yıl arası hizmet süresi olanlar %12 (24 kişi) şeklinde görülmektedir. 10 yıl ve daha az süre çalışmış olan öğretmenlerin sayısının katılımcıların yarısından fazla (%69) olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Yıl Olarak Çalışma Süreleri ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark Tukey
Yıl Olarak Çalışma Süreleri ve İş Tatmini	Gruplar Arası	18,639	4	4,660	4,545	0,002	16-20 yıl - 6-10 yıl
	Grup İçi	199,907	195	1,025			
	Toplam	218,545	199				

Tablo 15'e bakıldığında katılımcıların yıl olarak çalışma süreleri ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($F=4,54$, $p=0.002 < 0,1$). 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.

3.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalıştıkları okul türleri ve iş tatminlerine göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır.

Tablo 16. Katılımcıların Çalıştıkları Okul Türlerine İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

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

Katılımcıların 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) yapılmıştır.

Tablo 17. Katılımcıların 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
----------	-----	------	------

Katılımcıların; 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.

3.7.Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumlarına göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır.

Tablo 18. Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

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

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumlarına ilişkin olarak yapılan Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarının 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.

Tablo 19. Katılımcıların 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			

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumu ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=2,810$, $p=0.041 < 0,1$). Eşi çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin tatmin düzeylerinin ($\bar{X}=3,5774$) eşi çalışmayan sosyal bilgiler öğretmenlerine göre ($\bar{X}=3,2754$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.8.Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Katılımcıların atanmak için bekledikleri yıla göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır.

Tablo 20. Katılımcıların Atanmak İçin Bekledikleri Süreye İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

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

Tablo 20'ye göre katılımcıların atanmak için bekledikleri süreye ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarının normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0.05$). Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin atanmak için beklenen yıla göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo21. Katılımcıların 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 21'e göre, katılımcıların yaklaşık yarısı (99 kişi) atanmak için 1 yıl beklemiştir. Katılımcıların dörtte birinden fazlası (55 kişi) atanmak için 1-3 yıl beklemiş, dörtte birine yakın sayıda kişi 4 yıl ve daha fazla süre beklemiştir.

Tablo 22. Katılımcıların Atanmak İçin Bekledikleri Yıl ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark Tukey
	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 22'ye bakıldığında, katılımcıların atanmak için bekledikleri yıl ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=0,253$, $p=0.077 < 0,1$). Bir yıl içinde atananların ($\bar{X}=3,4514$) işlerindeki tatmin düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Farklılığın kaynağını test etmek için yapılan Tukey testi sonucunda, farklılığın yönünün 1 yıl bekleme süresi ile atanan sosyal bilgiler öğretmenlerinden 1-3 yıl aralığında atanmak için bekleyen sosyal bilgiler öğretmenlerine doğru olduğu görülmektedir.

3.9.Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Katılımcıların memleketlerinde çalışıp çalışmama durumlarına göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır.

Tablo 23. Katılımcıların Kendi Memleketlerinde Çalışıp Çalışmama Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

Kolmogorov-Smirnov	
--------------------	--

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

Tablo 23'e göre, katılımcıların memleketlerinde çalışıp çalışmama durumlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi analiz sonuçlarında bulunan 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.

Tablo 24. Katılımcıların Kendi Memleketlerinde Çalışıp Çalışmama Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi 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			

Katılımcıların kendi memleketlerinde çalışma durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=0,091$, $p=0.070 < 0,1$). Kendi memleketinde çalışanların işlerindeki tatmin düzeyleri ($\bar{X}=3,9898$) memleketinde çalışmayanlara göre ($\bar{X}=3,3530$) daha yüksek bulunmuştur.

3.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Katılımcıların eğitim durumlarına göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır.

Tablo 25. Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi Analiz Sonuçları

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

Katılımcıların 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 ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 26. Katılımcıların 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 27. Katılımcıların Eğitim Durumları ile İş Tatminlerine İlişkin ANOVA Testi Analizi Sonuçları

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

Tablo 26 ve Tablo 27'ye bakıldığında iş tatmini açısından katılımcıların 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 iş tatmin düzeylerinin ($\bar{X}=3,4298$) diğerlerine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönünün yüksek lisans mezunu sosyal bilgiler öğretmenlerinden doktora mezunu sosyal bilgiler öğretmenlerine doğru olduğu görülmektedir.

4.Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, Aksaray ili merkez ilçesinde görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerine etki eden faktörlerin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda; sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin; yaş, cinsiyet, çalışma süresi, okul türü, atanmak için beklenen yıl, memleketlerinde görev yapma durumu ve eğitim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Unvan değişkenine göre, sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu kısımda, elde edilen sonuçlar benzer çalışmalarda elde edilen sonuçlarla karşılaştırılmıştır.

Çalışma sonucunda, katılımcıların cinsiyetleri ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Analizler sonucunda erkeklerin iş tatmini düzeyleri kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucun erkeklerin evin temel geçimini sağladıkları ev içerisindeki sorumluluğun daha çok erkeğe ait olması sebebiyle ortaya çıktığı düşünülebilir. Literatürde; Kaya (2007), Gerekan & Pehlivan (2010), Çavuş & Cumaliyeva (2013), Özyayın & Özdemir (2014), Koca & Özçifçi (2015) ve Meral (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da elde edilen sonuçlar bu sonucu desteklemektedir.

Çalışma sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir. Katılımcılardan 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. Literatürde Griva & Joekes (2003), Karkın (2004), Toker (2007), Akkamış (2010), Çavuş & Cumaliyeva (2013), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit & Aladağ (2013) ve Özaydın & Özdemir (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda, katılımcıların unvanları ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. İdareci olan sosyal bilgiler öğretmenleri hem derslere girmekte hem de idarecilik görevlerini yerine getirmekte, normal öğretmenlere göre okul içinde ve okul dışında daha farklı sorumluluklara sahip oldukları için ailelerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar. Ayrıca bu sorumlulukların karşılığında alınan ücretin de tam ek ders alan öğretmenlerle hemen hemen aynı düzeyde olduğu görülmektedir. Bütün bu etkenlere rağmen katılımcıların unvanları ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç; Dağdeviren vd. (2011) ve Kanbur (2020) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların medeni durumları ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Evli olanların iş tatmini düzeyleri, bekâr ve boşanmış olanlardan daha yüksektir. Evli olanların ailesi için bir geçim kaynağı sağlamak zorunda olduklarından bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Bu sonucu; Çavuş & Cumaliyeva (2013), Koca & Özçifçi (2015), Şeker & Zırhlıoğlu (2009), Meral (2016), Mercanlioğlu (2012), Özaydın & Özdemir (2014) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen verilerle desteklenmektedir.

Katılımcıların yıl olarak çalışma süreleri ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 16-20 yıl arası çalışanların iş tatmini düzeyleri, diğerlerine göre daha yüksek bulunmuştur. 16-20 yıl arası çalışanların kazandıkları deneyimler, hayat düzenlerini genellikle sağlamış olmaları ve bu dönemde yeni bir kariyere atılmanın daha riskli olacağı düşüncesinden bu sonuca ulaşıldığı düşünülmektedir. Bu sonucu literatürde Şeker & Zırhlıoğlu (2009), Akkamış (2010), Çavuş & Cumaliyeva (2013), Özaydın & Özdemir (2014) ve Koca & Özçifçi (2015) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen veriler desteklemektedir.

Katılımcıların okul türü ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Ortaokulda çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri, imam hatipte çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. 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

bakıldığında bu sonucu literatürde Adıgüzel (2010), Çiçek (2018), Koruklu vd. (2013) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen veriler desteklemektedir.

Katılımcılardan eşi çalışanların iş tatmini düzeyleri, eşi çalışmayanlardan daha yüksek bulunmuştur. Eve ikinci bir gelirin gelmesi ve eşin başka bir işle meşgul olarak motive olması ve kendini geliştirmesi gibi sebepler dolayısıyla bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Bu sonucu; Mert & Bekmezci (2016), Öztürk, Alparıslan & Çarıkçı (2018) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen veriler desteklemektedir.

Katılımcıların atanma için beklenen yıl ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bir yıl içinde atananların iş tatmini düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Geç atanan öğretmenlerin atanmayı beklerken hayatlarını devam ettirebilme adına farklı iş alanlarında çalışmaları ve yeni atama sistemiyle birlikte atandıklarında dahi sözleşmeli öğretmen pozisyonunda olmalarından dolayı iş güvencelerinin olmaması sebebiyle bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Elde edilen bu sonuç, Yılmaz (2015) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen verilerle benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların memleketinde çalışma durumları ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Memleketinde çalışan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri, memleketinde çalışmayan sosyal bilgiler öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. İnsanın kendi doğup büyüdüğü şehirde yaşamayı, doğup büyüdüğü şehirdeki toplumsal yapıyı daha iyi bilmesinden dolayı bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Aile ile aynı şehirde yaşamının olumlu etkisi de bu sonucun bulunmasında etkili olmuş olabilir. Bu sonuç, Meral (2016) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen verilerle desteklenmektedir.

Katılımcıların eğitim durumları ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Yüksek lisans mezunlarının iş tatmini düzeyleri diğerlerine oranla daha yüksek bulunmuştur. Yüksek lisans mezunlarının kariyer beklentilerinin daha fazla olması sebebiyle buldukları pozisyon ile yetinmediklerinden bu sonucun elde edildiği düşünülebilir. Bu sonuç; Şeker & Zırhlıoğlu (2009), Adıgüzel (2010), Aksu (2012), Özyayın & Özdemir (2014) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar ile desteklenmektedir.

Katılımcıların iş tatmin düzeyleri incelendiğinde ise Aksaray ilinde ortaokullarda görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.1.Öneriler

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin en düşük olduğu konu, ücretle ilgilidir. Öğretmenlerinin aldıkları ücretlerin iyileştirilmesi, iş tatmin düzeylerinin artırılması bakımından yararlı olabilir.

Öğretmenlerin bireysel farklılıklarının (kişilik, öz-yeterlilik, kariyer beklentileri vb.) iş tatminlerini nasıl etkilediği bundan sonraki araştırmalara konu edilerek daha derinlikli çalışmalar yapılabilir.

İş tatminsizliğinin muhtemel sonuçları olan tükenmişlik, meslekten ayrılma, performans düşüklüğü gibi değişkenlerin iş tatmini ile ilişkisi araştırmalara konu edilerek ilgili literatüre katkı sağlanması faydalı olabilir.

Sosyal bilgiler dışındaki branşlarda görev yapan öğretmenlerle de çalışmalar yapılması daha zengin veri kaynağı elde edilmesine yardımcı olabilir.

5. Kaynakça

- Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 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*.(Yayımlanmamış 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.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Publishing.
- Aziri, B. (2008). *Menaxhimi i burimeve njerëzore, satisfaksioni nga puna dhe motivimi i punëtorëve*. Gostivar: Tringa Design.
- Bies, R. J. (2005). 3 Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 85–112). Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2008). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri (25. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.

- 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.
- Çavuş, Ş. & Cumaliyeva, D. (2013). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Özel güvenlikte çalışanlar üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1–17.
- 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.
- Deniz, M. (2005). Bir tutum çeşidi olarak iş doyumunu. M. Tikici (Ed.), *Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler* içinde (ss. 293-337), Ankara: Nobel Yayını.
- 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.
- 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.
- Greenwood, G. E. & R. S. Soars. (1973). Teacher morale and behavior. *Journal of Educational Psychology*, 64, 105-8.
- Griva, K. & Joekes, 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.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri - Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin.
- Hackman J. & Oldman, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey *journal of applied psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hesapçıoğlu, M. (1988). *Öğretim ilke ve yöntemleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.

- 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. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 17. Baskı. 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.
- 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 doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (25), 119-137.
- Meral, Ü. (2016). *Demografik faktörlerin iş tatmini üzerine etkisi: ortaokul öğretmenleri üzerine bir alan araştırması (Gaziantep ili Nizip ilçesi)*. (Yayımlanmamış 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.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organizational behavior*. London: FT Pitman.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331- 343.
- 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), 251-281.

- Özdayı, N. (1998). "Liselerde görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamlarının iş tatmini ve verimlilik açısından değerlendirilmesi", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 237-251.
- Öztürk, 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. & Timothy A. J. (2009). *Organizational behavior*. Fourteenth. Pearson Education, New Jersey.
- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: süreç danışmanlığı uygulamaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1), 143–168.
- Sömen, T. & Bilgili, A. S. (2017). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin öğrencilere sosyal katılım becerisi kazandırma durumları. *Turkish Studies*, 12(33), 403–426.
- Statt, D. (2004). *The routledge dictionary of business management*. Detroit: Routledge Publishing.
- Sylvia, R. D. & T. Hutchinson. (1985). What makes Ms. Johnson teach? A study of teacher motivation. *Human Relations*. 38, 841- 56.
- Şeker, B. D. & Zırhıoğlu, G. (2009). Van emniyet müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1-26.
- 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.
- Yazıcı, K. & Avcı, E. (2011). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(4), 29-37.
- Yılmaz, F. (2015). *Okul dönüşümünün öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.