



Volume 9, Issue 4, July 2022, p. 243-254

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3203>

ArticleHistory:

Received

23/05/2021

Accept

14/07/2022

***Available
online***

15/07/2022

DECIPHERING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION LEVEL AND INNOVATIVE THINKING TENDENCIES OF PRESCHOOL TEACHERS

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİN DÜZEYİ İLE İNOVATİF DÜŞÜNCE EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ¹

Elif YILDIRIM²

Abstract

The universe of this study, which was conducted to determine the relationship between the job satisfaction levels of preschool teachers and their innovative thinking tendencies, consists of Antalya province, and the sample consists of 156 preschool teachers working in Aksu, Kepez, Serik, Manavgat districts of Antalya, determined by the easily accessible sampling method. The data required for the research were collected with the Personal Information Form prepared by the researcher, the Minnesota Satisfaction Scale translated into Turkish by Baycan (1985), and the Innovative Thinking Tendency Scale for Preschool Teachers developed by Bilir (2021). Statistical Package Program was used for the analysis of the data and the results were discussed within the framework of the literature. The results obtained in the light of the research data are as follows: There is a very poor positive relationship between teachers' work satisfaction levels and their innovative thinking tendency levels. While teachers' job satisfaction levels do not show a statistically significant difference in terms of teachers' gender, age, marital status, and educational status; It has been concluded that there are differences in favor of teachers with professional seniority between 11-20 years in the variable of professional seniority. Teachers' innovative thinking tendency levels do not show a statistically significant difference in terms of teachers' gender, age, marital status, educational status, and professional seniority.

Keywords: Preschool education, family involvement, teacher motivation.

Özet

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ile inovatif düşünce eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın evrenini Antalya ili, örneklemini ise kolay ulaşılabilir örnekleme metodu ile belirlenen ve Antalya'nın Aksu, Kepez, Serik, Manavgat ilçelerinde görev yapan 156 okul

¹ Bu makalede, 2019-2020 akademik dönem sürecinde Tezsiz Yüksek Lisans programı bitirme projesi kapsamında elde edilen veriler kullanılmıştır.

² Millî Eğitim Bakanlığı, Öğretmen, 1453elifyildirim@gmail.com, 0000-0001-7309-2434

öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma için gereken veriler araştırmacı tarafından hazırlanmış Kişisel Bilgi Formu, Baycan (1985) tarafından Türkçe tercümesi yapılmış Minnesota Tatmin Ölçeği ve Bilir (2021) tarafından geliştirilen Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizi için İstatistik Paket Programı kullanılmıştır ve ulaşılan sonuçlar alan yazın çerçevesinde tartışılmıştır. Araştırma verileri ışığında ulaşılan sonuçlar şunlardır: Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile inovatif düşünme eğilimi düzeyleri arasında pozitif yönde çok zayıf bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri öğretmenlerin öğretmenin cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenleri bağlamında istatistiki olarak anlamlı farklılık göstermezken; mesleki kıdem değişkeninde 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olan farklılaşmalar olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin inovatif düşünce eğilimi düzeyleri ise öğretmenin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki kıdem değişkenleri bağlamında istatistiki olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul öncesi eğitim, iş tatmini, inovatif düşünce.

GİRİŞ

İnsanların arzu ettikleri şeylere ulaşmaları sonucunda yaşadıkları duygusal doyum, ihtiyaçlarının karşılanması neticesinde yaşadıkları mutluluk ve haz durumu olarak tanımlanan tatmin kavramı sadece bir kişi tarafından hissedilebilmekte ve kişinin içsel huzurunun sağlanmasında ve bu huzuru korumasında önemli bir rol oynamaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007). İş tatmini Ugboro ve Obeng (2000) tarafından kişinin çalıştığı iş yerinin kendisine sağladığı şartlar ile kendisinin işine ve iş ortamına karşı geliştirdiği tutum olarak tanımlanmaktadır. İşine verdiği değer ve özen ile doğru orantılı olarak insan, emeğinin karşılığını almak ister. Kendi beklentilerini karşılayan ve iç dünyasına uygun bir iş yerinde çalışan insan “iş tatmini” konusunda olumlu algılara sahipken; işine verdiği emeğin karşılığını alamayan, iç dünyasına uygun olmayan bir iş yerinde çalışan insanlar ise “iş tatminsizliği” konusunda olumlu algılara sahip olacaktır (Bağcı, 2018). Shmailan (2016) iş tatminini “kişinin işi konusunda kendi beklentilerinin, gerçekleştirdiği iş bağlamında karşılanması ve sahip olduğu iş değerleri ile ihtiyaçlarının birbiri ile uyum içinde olması” şeklinde tanımlamaktadır. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımlardan yıla çıkılarak tatmin kavramının; kişinin işine, iş ortamına, iş ortamında karşılaştığı davranışlara ve hizmetlere karşı geliştirdiği duygusal bir tepki olduğu anlaşılmaktadır (Polat, 2019). Gignac ve Aplebaum işi konusunda tatminsizlik yaşayan kişilerin psikolojik problemler yaşayabileceğini ifade etmektedir (akt; Tanrıverdi, 2006). Özkalp ve Kırel (2005, s. 138) iş tatmini yüksek kişilerin daha uzun ve sağlıklı yaşadığını, iş hayatında ve sosyal hayatta daha başarılı olduğunu, işten ayrılma ihtimalinin nazaran daha düşük olduğunu; işinde tatmin olmayan kişilerin ise işlerinden kaçma ve başka bir işe başlama eğiliminde olduğunu ve bu durumun örgüte zarar verdiğini ifade etmektedir. İnsanlar iş hayatına adım attıkları andan itibaren zamanlarının önemli bir kısmını iş yerinde geçirmeye başlar. Bu sebeple iş yerinde geçirdikleri zaman onları hem ekonomik yönden hem de psikolojik yönden etkiler. İşinden beklediği performansı alabilen veya işinde kendisinden beklediği performansı gösterebilen insanlar kendilerini “mutlu” hissettiği için iş tatmini insan hayatında oldukça önemli bir yere sahiptir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004). Örgütlerde iş tatmini oldukça önemlidir zira çalışan kişinin işinden memnun olması yönetimin bir görevidir ve yüksek iş tatmini demek başarılı bir yönetim demektir (Usop, Kadlong ve Usop, 2013). Bu sebeple yöneticiler işgörenlerin iş tatminlerinin yükseltmek adına çaba harcamaktadır (Bakan ve Büyükmeşe, 2004). İş görenlerin mevcut iş tatmin düzeylerini yükseltebilmek için öncelikle insanlarda iş tatminini etkileyen unsurların yöneticiler tarafından bilinmesi gerekmektedir (Akıncı, 2002; Oral ve Kuşluvan, 1997). Bu unsurları Özgen ve arkadaşları (2002) bireysel unsurlar (yaş, cinsiyet, medeni hal, zekâ, yetenek, kişilik, eğitim düzeyi, toplumsal statü ve kıdem, sosyal ve kültürel çevre) ve örgütsel unsurlar (fiziki çevre, alınan ücret, işin yapısı, kariyer olanakları, ast-üst iletişimi, iş arkadaşları, uygulanan yönetim ve denetim modelleri) olarak sıralamaktadır.

Eğitim; ülkelerin devamlılığının sağlanması, kültürlerinin gelecek nesillere aktarılması, gelişmiş ülkeler arasında yer alarak vatandaşlarının yaşamlarını refah içinde

geçirebilmesi için oldukça önemlidir. Ülkeler açısından gelişimin tek şartı olan eğitimde çağdaş olması ve öğretmenlerin nitelikli olması gerekmektedir. Öğretmenin kendisini sürekli geliştirmesi ve mesleğinde kendisini her daim canlı tutabilmesi için ise iş tatminin yüksek olması gerekmektedir (Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Öğretmenlerin iş tatmini seviyesi onların eğitim sürecinde gösterecekleri performansı doğrudan etkilemektedir. Öğretmenin iş tatminin yüksek olması öğrenciyi de eğitim sürecinde güdüleyecek ve onun akademik başarısına katkı sağlayacaktır (Yozgat, 2019).

Çağdaş eğitim sisteminde ulaşılmak istenen hedef; kendisine gereken doğru ve güvenilir bilgiye nasıl ulaşabileceğini bilen, problem çözme konusunda başarılı ve eleştirel düşünebilen bireyleri topluma kazandırmaktır (Yılmaz, 2019). Problem çözme konusunda başarılı ve eleştirel düşünebilen insanların inovatif düşünme becerilerini kazanmaları gerekmektedir (Werner ve Tang, 2017). İnovasyon kavramı iki yüz yıldır değişim için en önemli güçlerden birisi haline gelmiştir ve “insani, kültürel ve toplumsal çevrelerde yeni yöntemlerin kullanılması” olarak tanımlanmaktadır (Yamaç, 2001). Latince *innovatus* kavramından Türkçeye geçen inovasyon kavramı daha önce ifade edilmemiş bir fikir veya geliştirilmemiş bir tasarımın/ürünün meydana getirilmesi anlamında kullanılmaktadır (Liedtka, King ve Bennett, 2013). Gerguri ve Ramadani inovasyonun küresel sorunların çözümüne katkı sağladığını, yeni teknolojilerin gelişimine ön ayak olduğunu, insanların yaşamını daha kaliteli bir hale getirdiğini, ekonomik büyüme ve kalkınmada önemli roller üstlendiğini belirtmektedir (Fagerberg, 2005). Her alanda oldukça önemli olan inovasyon, eğitim söz konusu olduğunda da ehemmiyetini korumaktadır (Bilir, 2021).

MEB (2009) öğretim programlarında çözüme ulaşmamış veya yeni tespit edilmiş sorunları çözüme ulaştırmak adına daha önce kullanılmamış yöntemlerin tercih edilerek eğitimde4 inovasyonun kullanılabilirliğini ifade etmiştir. Looney (2009) inovasyonun insanın yetenek ve beklentilerinden beslenerek gelişim gösterdiğinin altını çizmektedir. İnovasyona yoğunlaşan insan düşüncesi ise inovatif düşünme kavramını doğurmaktadır. Wallas inovatif düşünceyi insanın zihninde kalıp düşüncelerin dışına çıkarak düşünmesi, kavramları zıtları ile eşleştirmesi, keskin ve net fikirlerden ziyade daha esnek fikirler ortaya koyabilmek adına özgün düşünceler ortaya koymak olarak tanımlamaktadır (akt; Çellek, 2002). Günümüz dünyasında öğrenme ve çalışmanın merkez noktasının inovatif düşünce olduğu düşünülmektedir (Anderson, Potočnik ve Zhou, 2014; Werner ve Tang, 2017). Alkan (2014) inovasyonun yenilik meydana getirmenin düşünce süreci olduğunu belirtirken Özmuşul (2012) kişilerin inovatif düşünceye sahip olabilmesi için uzun süreler aynı iş hakkında düşünmeleri gerektiğinin altını çizmektedir. İnovatif düşünebilen insanların özelliklerine bakıldığında bu kişilerin statükoya yani böyle gelmiş böyle gider zihniyetine karşı çıktığı, amacına ulaşabilmek adına risk almaktan çekinmeyen, değişime ve yeniliğe meraklı ve girişimci oldukları görülmektedir (Anderson, Potočnik ve Zhou, 2014; Barak ve Usher, 2019). Yeni fikirler ile deneyimleri orijinal bir yolla birleştirmenin sonucunda ortaya çıkan inovasyon yeni ihtimallerin hayali ile bilgiyi toplum yararına olacak şekilde dönüştürmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, toplum üzerindeki etkisi yadsınamaz olan öğretmenlerin inovatif düşünceye sahip olmaları oldukça önemli olmaktadır. Zira öğretmenin inovatif düşünceye sahip olması demek değişime yönelik tutumu, belirsizliklerle başa çıkma ve gerektiğinde risk alabilme gücünü kendinde bulabilmesi demek olduğu için öğretmenlerin inovatif düşünceye sahip olması oldukça önemli olmaktadır (Rogers, 2003).

Çocuğun eğitim hayatına başlangıcı olan okul öncesi eğitimi çocuğun erken çocukluk dönemine denk gelmektedir. Bu dönemde çocuğa bağımsız düşünebilme, yaratıcı olma, yeniliklere odaklanma ve problem çözme becerilerini geliştirebilmek için inovatif düşünme becerilerinin kazandırılması kritik bir öneme sahiptir. Bu becerilerin kazandırılmasında ise okul öncesi öğretmenlerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Öğretmenlerin okul öncesi eğitim sürecinde sınıf ortamında tercih ettiği etkinlik türünden öğrenciyi davranış ve hitap şekline kadar pek çok hususta öğrencilerine birer rol model olduklarını unutmamaları ve bunun bilincinde davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin inovatif düşünebilmesi ve eğitim ortamında inovasyon uygulamalarını tercih etmelerinin çocukların gelecekte inovatif düşünebilme becerilerine zemin hazırladığı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyi ile inovatif düşünce eğilimleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu belirlenirken araştırmanın alt amaçları olan; öğretmenlerin cinsiyetinin, yaşının, medeni durumunun, öğrenim durumunun ve mesleki kıdeminin öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ve inovatif düşünce eğilimleri ile ilişkide anlamlı düzeyde farklılaşmaya sebep olup olmadığı da belirlenecektir.

Koçak Usluel ve Mazman (2010) öğretmenlerin inovatif düşünce tarzına ne kadar sahip olduklarına ve eğitim süreçlerinde inovasyonu ne ölçüde kullandıklarına dair alan yazında yeterince çalışma bulunmadığını belirtmiştir. Gerçekleştirilen bu araştırma ile okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ile inovatif düşünce eğilimleri arasında bir ilişki olup olmadığı belirlenecek ve bu konuda araştırma gerçekleştirmek isteyen araştırmacılar için alan yazına literatür desteği sağlanacaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyi ile inovatif düşünce eğilimleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel bir çalışma olarak gerçekleştirilmiş ve ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Karasar (2015, s. 136) ilişkisel tarama modelini “genel bir yargıya ulaşmak gerektiğinde eğer evren fazla sayıda oluşuyorsa evreni temsil ettiği düşünülen örneklem üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar” olarak tanımlamaktadır. İlişkisel tarama modelinde iki veya ikiden fazla değişken varlığında, kendi aralarında bulunan değişimin varlığını ve varlık derecesini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu Antalya ili Aksu, Kepez, Serik ve Manavgat ilçelerinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında MEB’e bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan ve çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlamış ve kolay ulaşılabilir yöntem ile belirlenmiş 156 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. İlçeler belirlenirken ulaşım kolaylığı ve ekonomiklik göz önüne alınmıştır. Öğretmenlerin kişisel bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Örneklemin Kişisel Bilgileri

| Değişken | Değer | f | % |
|---------------------|------------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 126 | 80,8 |
| | Erkek | 30 | 19,2 |
| Yaş (Grup) | 24-33 arası | 30 | 19,2 |
| | 34-43 arası | 94 | 60,3 |
| | 44 ve üzeri | 32 | 20,5 |
| Medeni Durum | Evli | 122 | 78,2 |
| | Bekar | 34 | 21,8 |
| Öğrenim durumu | Lisans | 126 | 80,8 |
| | Yüksek Lisans ve üzeri | 30 | 19,2 |
| | 1-10 yıl | 44 | 28,2 |
| Mesleki Kıdem (Yıl) | 11-20 yıl | 82 | 52,6 |
| | 21 yıl ve üzeri | 30 | 19,2 |

Tablo 1 incelendiği zaman araştırmaya dahil olan öğretmenlerin 126’sının kadın 30’unun erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 30 tanesi 24 ile 33 yaş arasında, 94 tanesi 34 ile 43 yaş arasında ve 32 tanesi 44 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılan 34 öğretmen bekarken 122 öğretmen evlidir. Öğrenim durumu bakımından öğretmenlerin 30 tanesinin yüksek lisans ve üzeri eğitim derecesine sahip olduğu görülürken 126 tanesinin lisans derecesinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem değişkeninde öğretmenlerin 44’ünün 1 ile 10 yıl arasında, 82’sinin 11 ile 20 yıl arasında, 30’unun ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın amaç ve alt amaçlarına ulaşmak için Minnesota Tatmin Ölçeğinin (MSQ) kısa formunun Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilen Türkçe tercümesi ve Bilir (2021) tarafından geliştirilen Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri; Minnesota Tatmin Ölçeği için ,77; Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği için ,85'tir. Ölçekler 1-5 arası puanlanan 5'li Likert tipindedir ve ölçeklerde ters madde bulunmamaktadır. Ölçekler sırası ile 20 ve 10 sorudan oluşmaktadır.

Araştırma için gerekli verileri toplamak için çevrimiçi yollarla veri toplamaya izin veren uygulamalar kullanılmış olup bu sayede daha çok öğretmene ulaşılmıştır. Toplanan veriler, öğretmenlerin gönderdiği halleri ile, asılları korunarak bilgisayar ortamında gerekli analizleri gerçekleştirmek üzere kaydedilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri İstatistik Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın mevcut alt amaçlarına ulaşabilmek adına gerçekleştirilecek analizlerin tespit edilebilmesi adına verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma verilerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

| Ölçek Adı | Çarpıklık | Basıklık |
|--|-----------|----------|
| İş Tatmin Ölçeği | -,38 | -,36 |
| Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği | -,85 | ,83 |

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında olmasının verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu bilgi ışığında Tablo 3'te verilen ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmektedir. Veriler normal dağılım gösterdiği için araştırmada parametrik analizler gerçekleştirilmiştir. Normal dağılıma sahip araştırmalarda iki faktörlü değişkenlere için t-Testi, üç ve daha fazla faktörlü değişkenler için ise ANOVA Analizi kullanılmaktadır (Turan, Şimşek ve Aslan, 2015). Bu bilgi ışığında araştırmamızın cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenleri için t-Testi; yaş ve mesleki kıdem değişkenleri için ise ANOVA Analizi uygulanmıştır.

Tablo 2 incelendiği zaman araştırmada kullanılan ölçeklerden İş Tatmin Ölçeğinin çarpıklık değerinin

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin ölçek sorularına verdiği cevaplar ışığında ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları belirlenmiş ve tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Ölçeklerin Cronbach Alpha Katsayıları

| Ölçek Adı | Cronbach Alpha |
|--|----------------|
| İş Tatmin Ölçeği | ,91 |
| Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği | ,92 |

Tablo 3 incelendiği zaman örneklemeden elde edilen verilerle hesaplanan iç tutarlılık katsayıları; İş Tatmin Ölçeği için $\alpha = ,91$; Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği için $\alpha = ,92$ 'dir. Ölçümler neticesinde kullanılan veri toplama araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

BULGULAR

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemeye Yönelik Bulgular

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyet değişkeni bağlamında farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Gösteren t-Testi Sonuçları

| Ölçek | Cinsiyet | N | X | SS | Sh | t-Testi | | |
|------------------|----------|-----|-----|-----|-----|---------|----|-----|
| | | | | | | t | df | p |
| İş Tatmin Ölçeği | Kadın | 126 | 3,7 | ,64 | ,08 | ,27 | 76 | ,79 |
| | Erkek | 30 | 3,6 | ,55 | ,14 | | | |

Tablo 4 incelendiği zaman öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin cinsiyeti bağlamında anlamlı olacak şekilde farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Kadın ve erkek okul öncesi öğretmenlerinin benzer iş tatmin düzeylerine sahip olduğu söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin öğretmenlerin yaş değişkeni bağlamında farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen ANOVA Analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Gösteren ANOVA Analizi Sonuçları

| f, \bar{x} ve SS değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|------------------------------|--------------|----|-----------|-----|-----------------|-------|----|-----|------|-----|
| Puan | Yaş Grupları | N | \bar{x} | SS | Var. K. | KT | df | KO | F | p |
| İş Tatmin Ölçeği | 24-33 arası | 30 | 3,5 | ,56 | G. Arası | ,92 | 2 | ,46 | 1,20 | ,31 |
| | 34-43 arası | 32 | 3,8 | ,67 | G. İçi | 28,62 | 75 | ,38 | | |
| | 44 ve üzeri | 94 | 3,7 | ,49 | Toplam | 29,54 | 77 | | | |

Tablo 5 incelendiği zaman öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin yaş değişkeni bağlamında anlamlı olacak şekilde farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Tüm yaş gruplarındaki okul öncesi öğretmenlerinin benzer iş tatmin düzeylerine sahip olduğu söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin öğretmenlerin medeni durum değişkeni bağlamında farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Gösteren t-Testi Sonuçları

| Ölçek | Medeni Durum | N | X | SS | Sh | t-Testi | | |
|------------------|--------------|-----|-----|-----|-----|---------|----|-----|
| | | | | | | t | df | p |
| İş Tatmin Ölçeği | Bekar | 34 | 3,5 | ,84 | ,20 | -,81 | 76 | ,42 |
| | Evli | 122 | 3,7 | ,55 | ,07 | | | |

Tablo 6 incelendiği zaman öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin medeni durum değişkeni bağlamında anlamlı olacak şekilde farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Bekar ve evli okul öncesi öğretmenlerinin benzer iş tatmin düzeylerine sahip olduğu söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni bağlamında farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen t-

Testi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur

Tablo 7

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Gösteren t-Testi Sonuçları

| Ölçek | Öğrenim Durumu | N | X | SS | Sh | t-Testi | | |
|------------------|------------------------|-----|-----|-----|-----|---------|----|-----|
| | | | | | | t | df | p |
| İş Tatmin Ölçeği | Lisans | 126 | 3,6 | ,63 | ,08 | -,66 | 76 | ,51 |
| | Yüksek Lisans ve üzeri | 36 | 3,8 | ,58 | ,15 | | | |

Tablo 7 incelendiği zaman öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin medeni durum değişkeni bağlamında anlamlı olacak şekilde farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Lisans veya yüksek lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip okul öncesi öğretmenlerinin benzer iş tatmin düzeylerine sahip olduğu söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen ANOVA Analizi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Gösteren ANOVA Analizi Sonuçları

| Puan | f, \bar{x} ve SS değerleri | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|------------------|------------------------------|----|-----------|-----|-----------------|------|----|-----|-----|-----|
| | Mesleki kıdem | N | \bar{x} | SS | Var. K. | KT | df | KO | F | p |
| İş Tatmin Ölçeği | 1-10 yıl arası | 44 | 3,4 | ,73 | G. Arası | 2,1 | 2 | 1,1 | | |
| | 11-20 yıl arası | 82 | 3,8 | ,56 | G. İçi | 27,4 | 5 | ,37 | 2,9 | ,04 |
| | 21-30 yıl arası | 30 | 3,5 | ,51 | Toplam | 29,5 | 77 | | | |

Tablo 8 incelendiği zaman öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni bağlamında 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olacak şekilde anlamlı farklılaşma yarattığı görülmektedir ($p<,05$). 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere nazaran iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İnovatif Düşünme Eğilimi Düzeylerinin Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemeye Yönelik Bulgular

Okul öncesi öğretmenlerinin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyet değişkeni bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İnovatif Düşünme Eğilimi Düzeylerinin Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Gösteren t-Testi Sonuçları

| Ölçek | Cinsiyet | N | X | SS | Sh | t-Testi | | |
|--|----------|-----|-----|-----|-----|---------|----|-----|
| | | | | | | t | df | p |
| Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği | Kadın | 126 | 4,2 | ,52 | ,07 | 2,0 | 76 | ,05 |
| | Erkek | 30 | 3,8 | ,83 | ,21 | | | |

Tablo 9 incelendiği zaman öğretmenlerin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin cinsiyeti bağlamında anlamlı olacak şekilde farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Kadın ve erkek okul öncesi öğretmenlerinin benzer inovatif düşünme eğilimi düzeylerine sahip olduğu söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin öğretmenlerin yaş değişkeni bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen ANOVA Analizi sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İnovatif Düşünme Eğilimi Düzeylerinin Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Gösteren ANOVA Analizi Sonuçları

| Puan | f, \bar{x} ve SS değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | |
|--|------------------------------|----|-----------|-----|----------|-----------------|----|-----|-----|-----|
| | Yaş Grupları | N | \bar{x} | SS | Var. K. | KT | df | KO | F | p |
| Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği | 24-33 arası | 30 | 3,9 | ,64 | G. Arası | ,6 | 2 | ,30 | | |
| | 34-43 arası | 32 | 4,1 | ,58 | G. İçi | 27,0 | 75 | ,36 | ,84 | ,44 |
| | 44 ve üzeri | 94 | 4,2 | ,62 | Toplam | 27,6 | 77 | | | |

Tablo 10 incelendiği zaman öğretmenlerin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin yaş değişkeni bağlamında anlamlı olacak şekilde farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Tüm yaş gruplarındaki okul öncesi öğretmenlerinin benzer inovatif düşünme eğilim düzeylerine sahip olduğu söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin öğretmenlerin medeni durum değişkeni bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11

Okul öncesi öğretmenlerinin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumunu gösteren t-Testi sonuçları

| Ölçek | Medeni Durum | N | X | SS | Sh | t-Testi | | |
|--|--------------|-----|-----|-----|-----|---------|----|-----|
| | | | | | | t | df | p |
| Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği | Bekar | 34 | 3,9 | ,62 | ,15 | ,1,4 | 76 | ,16 |
| | Evli | 122 | 4,1 | ,59 | ,08 | | | |

Tablo 11 incelendiği zaman öğretmenlerin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin medeni durum değişkeni bağlamında anlamlı olacak şekilde farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Bekar ve evli okul öncesi öğretmenlerinin benzer inovatif düşünme eğilimi düzeylerine sahip olduğu söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur

Tablo 12

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İnovatif Düşünme Eğilimi Düzeylerinin Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Gösteren t-Testi Sonuçları

| Ölçek | Öğrenim Durumu | N | X | SS | Sh | t-Testi | | |
|--|------------------------|-----|-----|-----|-----|---------|----|-----|
| | | | | | | t | df | p |
| Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği | Lisans | 126 | 4,0 | ,60 | ,08 | - | 76 | ,17 |
| | Yüksek Lisans ve üzeri | 36 | 4,2 | ,57 | ,14 | 1,4 | | |

Tablo 12 incelendiği zaman öğretmenlerin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni bağlamında anlamlı olacak şekilde farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Lisans veya yüksek lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip okul öncesi öğretmenlerinin benzer inovatif düşünme eğilimi düzeylerine sahip olduğu söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen

ANOVA Analizi sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İnovatif Düşünme Eğilimi Düzeylerinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Gösteren ANOVA Analizi Sonuçları

| Puan | f, \bar{x} ve SS değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | |
|------------------------|------------------------------|----|-----------|-----|----------|-----------------|----|-----|-----|-----|
| | Mesleki kıdem | N | \bar{x} | SS | Var. K. | KT | df | KO | F | p |
| Okul Öncesi | 1-10 yıl arası | 44 | 3,9 | ,60 | G. Arası | ,73 | 2 | ,36 | | |
| Öğretmenlerine Yönelik | 11-20 yıl arası | 82 | 4,2 | ,59 | G. İçi | 26,9 | 75 | ,36 | 1,0 | ,37 |
| İnovatif Düşünme | 21 yıl ve üzeri | 30 | 4,0 | ,63 | Toplam | 27,6 | 77 | | | |

Tablo 13 incelendiği zaman öğretmenlerin inovatif düşünme eğilimi düzeylerinin okul öncesi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni bağlamında anlamlı olacak şekilde farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Tüm mesleki kıdem gruplarındaki okul öncesi öğretmenlerinin benzer inovatif düşünme eğilimi düzeylerine sahip olduğu söylenebilir.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Öğretmenlerin İnovatif Düşünme Eğilimi Düzeyleri ile Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Bu araştırma kapsamında okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ile inovatif düşünme eğilimi düzeyleri ile arasındaki ilişki olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonuçları tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeyleri İle İnovatif Düşünme Eğilimi Düzeyleri İle Arasındaki İlişki

| Boyut | n | r | p |
|--|-----|-----|------|
| İş Tatmin Ölçeği | | | |
| Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği | 156 | ,32 | ,004 |

Tablo 14 incelendiği zaman öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile inovatif düşünme eğilimi düzeyleri arasında istatistiki olarak pozitif yönde çok zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<,05$). Bir başka ifade ile öğretmenlerin inovatif düşünme eğilim düzeyleri arttıkça iş tatmini düzeyleri de artmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin ölçek sorularına verdikleri cevaplardan elde edilen araştırma bulguları ışığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır ve ulaşılan sonuçlar alan yazın çerçevesinde tartışılmıştır.

Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile inovatif düşünme eğilimi düzeyleri arasında istatistiki olarak pozitif yönde çok zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin inovatif düşünme eğilim düzeyleri arttıkça iş tatmini düzeyleri de artmaktadır.

Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri öğretmenlerin öğretmenin cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenleri bağlamında istatistiki olarak anlamlı farklılık göstermezken; mesleki kıdem değişkeninde 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olan farklılaşmalar olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Öcal (2011) çalışmasında öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyet yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Sarpkaya (2000) çalışmasında cinsiyet değişkeninde öğretmenlerin iş tatmin

düzeyinde anlamlı farklılıklar saptarken Tan (2003) çalışmasında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş tatmini düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sarpkaya (2000)'nin çalışmasında ulaştığı medeni durum ve yaş değişkenlerinin öğretmen iş tatmin düzeyinde anlamlı farklılaşma yaratmaması sonucu araştırma sonuçlarımızla örtüşmektedir. Yaş değişkeninin öğretmenlerin iş tatmini düzeyinde anlamlı farklılıklar yarattığı sonucuna ulaşan Demir (2001)'in çalışma sonucu araştırma sonucumuzu desteklemektedir. Mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılıklara sebep olduğu sonucuna ulaşan Öcal (2011), Demir (2001) ve Tan (2003)'in çalışma sonuçları bu yönleri ile araştırma sonucumuzu desteklemektedir.

Öğretmenlerin inovatif düşünce eğilimi düzeyleri ise öğretmenin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki kıdem değişkenleri bağlamında istatistiki olarak anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Çağ Adıgüzel (2016), Polat (2017), Varki (2020), Yazıcı (2021), Zeytun (2010) araştırmalarında öğretmen adaylarının yaratıcı düşünme eğilimlerinin cinsiyet değişkeninde anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmaların sonuçları ile araştırma sonucumuz cinsiyet değişkeni bağlamında paralellik göstermektedir. Araştırma sonuçlarımız ile örtüşmeyen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Aydın (2019) çalışmasında mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerinin öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerinde anlamlı derecede farklılaşmalar yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Çalikoğlu (2019) araştırmasında öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerinin cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılıklar saptarken medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Durnacı ve Ültay (2020) çalışmalarında öğretmen adaylarının yaratıcı düşünme eğilimlerinde cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılaşmalar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Matud ve arkadaşları (2007) çalışmalarında yaratıcı düşünme eğiliminde cinsiyet değişkeni bağlamında kadınların lehine anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Türkdogan (2019) çalışmasında öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerinin cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı olacak şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Kaynakça

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25.
- Alkan, M. (2014). *Girişimcilerin girişimcilik, inovasyon yapma inovatif düşünce ve inovatif girişimcilik düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi) .Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Anderson, N., Potočnik, K. ve Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of management*, 40 (5), 1297-1333.
- Aydın, T. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin yaratıcı düşünme eğilimleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Bağcı, B. (2018). Birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Sağlık kurumlarında bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (4), 0-0.
- Bakan, İ. ve Büyükmeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
- Barak, M. ve Usher, M. (2019). The innovation profile of nanotechnology team projects of face-to-face and online learners. *computers & Education*, 137, 1-11.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. (Doktora Tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Bilir, B. (2021). *Okul öncesi öğretmenlerine yönelik inovatif düşünme eğilimi ölçeğinin geliştirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

- Çağ Adıgüzel, D. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin yaratıcı düşünme becerileri ile öğretmen davranışlarının öğrencilerin yaratıcı düşünme becerilerinin gelişimine katkısı arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Çalikoğlu, U. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ve yaratıcı düşünme eğilimleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Çellek, T. (2002). Yaratıcılık ve eğitim sistemimizdeki boyutu. *Üniversite ve Toplum*, 2 (1), 2-4.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Durnacı, Ü. ve Ültay, N. (2020). Sınıf öğretmeni adaylarının eleştirel ve yaratıcı düşünme eğilimleri. *Turkish Journal of Primary Education (TUJPED)*, 5 (2), 75-97.
- Fagerberg, J. (2005). *Innovation and competitiveness*. North Ave: Georgia Institute of Technology.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri (28. baskı)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Koçak Usluel, Y. ve Mazman, S. G. (2010). Eğitimde yeniliklerin yayılımı, kabulü ve benimsenmesi sürecinde yer alan öğeler: Bir içerik analizi çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (39), 60-74.
- Liedtka, J., King, A. ve Bennett, K. (2013). *Solving problems with design thinking: Ten stories of what works*. New York: Columbia University Press.
- Looney, J. W. (2009). *Assessment and innovation in education*. Fransa: OECD Education Working Papers.
- Matud, M. P., Rodriguez, C. ve Grande, J. (2007). Gender differences in creative thinking. *Personality and individual differences*, 43 (5), 1137-1147.
- MEB. (2009). Matematik dersi öğretim programı ve kılavuzu (1.2.3.4.5. Sınıflar). Ankara.
- Oral, S. ve Kuşluvan, Z. (1997). Motivasyon konusunda oluşturulan yaklaşımlar ve işletmelerde motivasyonu artırmaya yönelik olarak kullanılan araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 3, 93-116.
- Öcal, Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi: İstanbul ili Maltepe ilçesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özmusul, M. (2012). Öğretmen eğitiminde yaratıcılık ve inovasyon. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20 (3), 731-746.
- Polat, M. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin eleştirel düşünme eğilimleri ile yaratıcılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Adıyaman Üniversitesi, Adıyaman.
- Polat, Ş. (2019). Öğretim doyumunu ve iş performansı ilişkisinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 641-651.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations*. New York: Free Press.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu (Manisa ili örneği). *Amme*

- İdaresi Dergisi*, 33 (3), 121-123.
- Shmailan, A. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics Original Research Article*, 4 (1), 1-8.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tan, N. (2003). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler*. (Yüksek Lisans Tezi). (Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tanrıverdi, H. (2006). Sanayi işletmelerinde çalışanların iş tatminsizliği sorunları üzerine bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 1-29.
- Turan, İ., Şimşek, Ü. ve Aslan, H. (2015). Eğitim araştırmalarında likert ölçeği ve likert-tipi soruların kullanımı ve analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 186-203.
- Türkdoğan, M. (2019). *Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul iklimi arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi , İstanbul.
- Ugboro, I. ve Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction and customer satisfaction in total quality management organizations: An empirical study. *Journal of Quality Management*, 5 (2), 247-272.
- Usop, M. A., Kadtong, M. L. ve Usop, S. A. (2013). He significant relationship between work performance and job satisfaction in Philippines. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 9 (16), 9-16.
- Varki, E. (2020). *Öğretmen adaylarının çok boyutlu 21. yüz yıl becerileri ile yaratıcı düşünme eğilimlerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Werner, C. H. ve Tang, M. (2017). Essentials of the management of creativity and innovation in education, business, and engineering. C. H. Werner ve M. Tang içinde, *Handbook of the management of creativity and innovation: Theory and practice* (s. 347-364). Singapur: World Scientific Publishing Company.
- Yamaç, K. (2001). Nedir bu inovasyon. *Üniversite ve Toplum*, 1 (3), 6-7.
- Yazıcı, F. (2021). *Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının yaratıcı düşünme eğilimleri ile girişimcilik becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Yılmaz, R. Y. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Yozgat, C. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algularının örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna ilişkin etkisinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11 (5), 433-459.
- Zeytun, S. (2010). *Okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin yaratıcılık ve problem çözme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.