

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ
İLİŞKİDE BENLİK SAYGISININ ROLÜ**

Ayşe SARP KAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2017

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ
İLİŞKİDE BENLİK SAYGISININ ROLÜ**

Ayşe SARP KAYA

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. İsmail SANBERK

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Burhan ÇAPRI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2017

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
(Danışman)

Üye: Yrd. Doç. Dr. İsmail SANBERK

Üye: Doç. Dr. Burhan ÇAPRI

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylım.
.../.../2017

Prof. Dr. H. Mahir FİSUNOĞLU
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. / 07 / 2017

Ayşe SARP KAYA

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİDE BENLİK SAYGISININ ARACI ROLÜ

Ayşe SARPKAYA

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK

Temmuz 2017, 109 sayfa

Bu araştırmada Adana ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolünün sınanması amaçlanmıştır. Ayrıca, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve çalışma süresi gibi sosyo-demografik niteliklerle iş doyum, yaşam doyum ve benlik saygısı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Araştırmanın değişkenleri olan iş doyum (bağımlı değişken), benlik saygısı (aracı değişken) ve yaşam doyum (bağımsız değişken) arasındaki nedensel ilişkiler aracılık analizleri ile yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Adana'nın Yüreğir ve Sarıçam ilçeleri devlet okullarında görev yapan toplam 527 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada iş doyum ölçeği (Oran, 1989), Rossenberg benlik saygısı ölçeği (Çuhadaroğlu, 1986), Yaşam doyum ölçeği (Köker, 1991) ve araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada kurulan kavramsal yapısal eşitlik modeli (YEM) AMOS 22.0 programıyla test edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkide benlik saygısının kısmi aracı rolü tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma yılı gibi sosyo-demografik özellikler açısından iş doyum arasındaki ilişkide anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Anahtar kelimeler: Öğretmen, iş doyum, yaşam doyum, benlik saygısı

ABSTRACT**A MEDIATION ROLE OF SELF-ESTEEM IN THE RELATIONSHIP
BETWEEN JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION IN TEACHERS****Ayşe SARP KAYA****Master Thesis, Department of Educational Sciences****Supervisor: Asst. Prof. Dr. Oğuzhan KIRDÖK****July 2017, 109 pages**

The aim of the research is to test the mediating role of self-esteem between job satisfaction and life satisfaction among the primary school teachers who works in central schools in Adana. Also, in this research the relationsheep between sex, age, educational level, marital status, working years job satisfaction is studied. The model type of the research is relational research model. In this research we analyze the casual mediating relation in job satisfaction and life satisfaction and self-esteem. The research group consist of 527 primary school teachers in Adana. In this research Minnesota Job Satisfaction Scale (adapted by Oran 1989), Life Satisfaction Scale (adapted by Köker 1991), Rossenberg Self-Esteem Scale (adapted by Çuhadaroğlu, 1986) are used. In addition, to this the personel data form which is developed by the researcher is used. Firstly, the result of the research entered data in SPSS 22 program. Secondly, focused on theoretical properties of Structural Equal Modeling (SEM) in AMOS 22 program.

As a result of the research there is a signification and positive relation between life satisfaction and job satisfaction in teachers. In this relationsheep partly mediator role of self-esteem is established. Also in this research there isn't any signification difference between sex, age, educatioanl level, marital status, working years and job satisfaction.

Keywords: Teachers, job satisfaction, life satisfaction, self-esteem.

ÖNSÖZ

Araştırma sürecindeki yoğun yardım ve desteklerinden dolayı, danışmanım, Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK'e ve tezimi okuyup geri bildirimde bulunan jüri üyelerim olan Yrd. Doç. Dr. İsmail SANBERK ile Doç. Dr. Burhan ÇAPRI'ye, tezimin verilerinin toplanmasında yardımcı olan bütün çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim. Tez verilerin toplanması ve verilerin girilmesinde yardımcı olan kardeşim Mustafa ASLAN'a teşekkür ederim. Ayrıca, sonsuz sevgilerini her daim gösteren, evlatları olmaktan gurur duyduğum sevgili anne ve babama tüm eğitim hayatım boyunca sundukları olanaklar ve manevi destekleri için çok teşekkür ederim. Tez çalışmam sürecinde gösterdiği anlayış ve verdiği destek için beni her daim motive eden sevgili eşim Murat SARP KAYA'ya, biricik oğlum Hidayet Kaya'ya ve ikinci ailem olan kayınvalideme, kayınpederime teşekkür ederim. Son olarak Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışanlarına ve bu araştırmaya destek sağlayan Çukurova Üniversitesi Araştırma Fonu Saymanlığına (SYL-2017-7828) ve Eğitim Fotokopi çalışanlarına teşekkür ederim.

Ayşe SARP KAYA

Adana-2017

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
EKLER LİSTESİ.....	xv

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	6
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Varsayımlar.....	10
1.6. Sınırlılıklar	10
1.7. Tanımlar.....	10

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Doyumu İle İlgili Kuramsal Açıklamalar	11
2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	14
2.1.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	14
2.1.1.1.1. Kişilik Özellikleri.....	14
2.1.1.1.2. Yaş	15
2.1.1.1.3. Cinsiyet	15
2.1.1.1.4. Medeni Durum	15
2.1.1.1.5. Eğitim.....	16
2.1.1.1.6. Meslek.....	16
2.1.1.1.7. Kıdem.....	17

2.1.1.1.8. Statü	17
2.1.1.1.9. Sosyo-kültürel Çevre.....	18
2.1.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	18
2.1.1.2.1. İşin Özelliği.....	19
2.1.1.2.2. Ücret.....	19
2.1.1.2.3. Çalışma Koşulları.....	20
2.1.1.2.4. Yöneticilerin Yaklaşımı	20
2.1.1.2.5. Çalışma Arkadaşları.....	21
2.1.1.2.6. İş Güvencesi Yoksunluğu	21
2.1.1.2.7. Örgüt İklimi.....	22
2.1.1.2.8. Stres.....	22
2.2.1. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	23
2.2.1.1. İş doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları	23
2.2.1.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları	23
2.3.1. İş Doyumu Kuramları	24
2.3.1.1. Süreç Kuramları	24
2.3.1.1.1. Locke'un Amaç Kuramı.....	25
2.3.1.1.2. Vroom'un Beklenti Kuramı	25
2.3.1.1.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı	25
2.3.1.2. Kapsam Kuramları	25
2.3.1.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	26
2.3.1.2.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı	27
2.3.1.2.3. Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme İhtiyacı (ERG) Kuramı.....	27
2.3.1.2.4. Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramı (David McClelland Kuramı)	28
2.4. Yaşam Doyumu İle İlgili Kuramsal Açıklamalar	28
2.4.1. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	29
2.4.1.1. Kişisel Faktörler	30
2.4.1.2. İş İle İlgili Faktörler	30
2.4.1.3. Çevresel Faktörler	31
2.4.1.4. Toplumsal Faktörler	31
2.5. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu İlişkisi.....	31
2.5.1. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiyi Açıklamaya Yönelik	

Modeller.....	33
2.5.1.1. Yayılma Modeli.....	34
2.5.1.2. Dengeleme Modeli	34
2.5.1.3. Ayrıştırma Modeli	34
2.5.1.4. Dağılma Modeli.....	35
2.6. Benlik Saygısı İle İlgili Kuramsal Açıklamalar.....	35
2.6.1. Benlik.....	35
2.6.2. Benlik Saygısı	35
2.6.4. Düşük Benlik Saygısı- Yüksek Benlik Saygısı	36
2.6.5. Benlik Saygısına Etki Eden Faktörler.....	37
2.7. Alan Araştırmaları	38
2.7.1. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	38
2.7.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Araştırmalar	42
2.7.3. Benlik Saygısı ile İlgili Araştırmalar	47
2.7.4. İş Doyumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki İle İlgili Araştırmalar	50
2.7.5. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasında İlişki ile İlgili Araştırmalar	52
2.7.6. Yaşam Doyumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki ile İlgili Araştırmalar ..	55
2.7.7. İş doyum, Yaşam Doyumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki ile İlgili Araştırmalar.....	58

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli.....	60
3.2. Evren ve Örneklem	61
3.3. Veri Toplama Araçları	62
3.3.1. Minnesota Doyum Ölçeği.....	62
3.3.2. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	63
3.3.3. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	63
3.4. Verilerin Toplanması	64
3.5. Verilerin Analizi	64

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Ölçeklerin Geçerliliğine Yönelik Bulgular	67
4.2. İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	68
4.3. Yaşam Doyum Puanlarının İş Doyum Puanlarını Yordamasına Yönelik Bulgular (Model 1)	69
4.4. Yaşam Doyumu Değişkeninin İş Doyumu Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Aracılık (Mediator) Rolü (Model 2)	70
4.5. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre İş Doyumları	71
4.6. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşa Göre İş Doyumları	71
4.7. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumuna Göre İş Doyumları	72

V. BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu	74
5.3. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Benlik Saygısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu	77
5.4. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu	80
5.5 Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu	81
5.6. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu	81

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç	83
6.2. Öneriler	84
6.2.1. Uygulamalara Yönelik Öneriler	84

6.2.2. Yapılacak Araştırmalara Öneriler.....	84
KAYNAKÇA.....	86
EKLER	106
ÖZGEÇMİŞ	109



KISALTMALAR

YEM: Yapısal Eşitlik Modeli

MİDÖ: Minnesota Doyum Ölçeği

YDÖ: Yaşam Doyum Ölçeği

RBSÖ: Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği



TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri.....	61
Tablo 2. DFA’da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Normal Değerleri İndeks Normal Değer Kabul Edilebilir Uyum Değerleri.....	65
Tablo 3. Ölçeklerin Geçerliliği.....	67
Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyonlar	68
Tablo 5. Model 1 ve Model 2 Uyum Ölçüt Değerleri.....	71
Tablo 6. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin t Testi Sonuçları	71
Tablo 7. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşa Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	72
Tablo 8. Sınıf Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin t Testi Sonuçları	73

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Yaşam Doyumu İş Doyumu, Benlik Saygısı Modeli.....	34
Şekil 2. Araştırma Modeli	61
Şekil 3. Aracı Değişken Modeli	66
Şekil 4. Yaşam Doyumu değişkeninin İş Doyumu Değişkenin Üzerinde Etkisi.....	69
Şekil 5. Yaşam Doyumu değişkeninin İş Doyumu Değişkenine Etkisinde Benlik Saygısının'nin Aracılık Rolü	70



EKLER LİSTESİ

	Sayfa
Ek 1. Minnesota İş Doyum Ölçeği	106
Ek 2. Yaşam Doyum Ölçeği.....	107
Ek 3. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	108



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem

Yapılan iş veya meslek bireyin yaşamının her boyutunu etkileyen önemli parçalarından birisidir. Hatta yapılan meslek, bireyin kim olduğunu tanımlayan bir anlam kazanmaktadır. Günlük yaşamda meslek ve iş, yiyecek, barınma veya ulaşım gibi ihtiyaçların karşılanması yanında serbest zaman etkinliğinin niteliği, çocukların geleceği için yatırım yapma, arka bahçede havuz sahibi olma gibi daha fazla olanaklar sağlar. Modern insan hem kişisel yaşamını bir düzene sokan, hem de çevresiyle etkileşim kurmasını sağlayan çalışma dünyasının hoşlandığı ya da hoşlanmaması hergün içindedir. Hergün içinde olduğu bu hayatın hoşlandığı ve doyum sağladığı bir ortam ve nitelikte olması gerekliliği, yaşam doyumunu açısından da kaçınılmaz bir gerçektir.

Yirminci yüzyılın son yıllarında çalışma yaşamının psikolojik yapısı ve çalışma yaşamında insan unsuru daha fazla irdelenmeye başlanmıştır (Anderson, Öneş, Sinangil ve Viswesvaran, 2009). Çağımızda çalışma hayatı bireyler için önem arz etmektedir. İnsanların hayatlarında geçirdikleri sürenin önemli bir kısmını çalışma hayatları oluşturmaktadır. TÜİK (2016) verilerine göre çalışanların günlük ortalama altı saatini çalışma yerlerinde çalışarak geçirdikleri bilinmektedir. Bu verilerde ve yapılan çalışmalarda insanların uyanık olarak geçirdikleri sürenin büyük bir kısmını çalışma hayatında harcadıkları görülmektedir (Günümüzde çalışma hayatını iyileştirmek, çalışan bireylerin alanlarında yaşadığı olumsuzlukları ortadan kaldırmak, iş yaşamında mutlu olmalarını sağlamaya yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016; Dededoğlu, Özdevecioğlu ve Oflazer, 2016). Gelişen ve değişen çağ ile birlikte iş yaşamında verimli çalışma ortamı için bireylerin kapasitesini arttıran, yaşama uyumu kolaylaştıran ve böylece performansını, başarısını geliştirici çalışmalar, çalışan memnuniyetinin önemini arttırmaktadır. Yani insanın işini iyi yapmasının ön koşulu olarak işinden hoşnut, mutlu çalışanlar olarak görülmektedir. Judge ve Kammeyer-Mueller (2012), tarafından yapılan bir çalışmada çalışma psikolojisi alanında araştırılan en yoğun örgütsel faktör, iş doyumunu olarak görülmektedir. Bu bağlamda iş doyumunu çalışanların işlerine, çalışma ortamlarına yönelttikleri olumlu ya da olumsuz duyguları ile birlikte işlerini değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. (Robbins ve Judge, 2013). Bu

tanımlamada, hem duygu hem de davranışın önemi ortaya konmaktadır.

Başka bir ifadeyle çalışanın işe karşı gösterdiği duygusal tepkiler iş doyumunu olarak tanımlanmaktadır (Weiss, 2002). Birey çalışma hayatından memnunsu tatmin olduğu, memnun değilse tatmin olmadığı söylenebilir. Bireyin iş yaşamında doyum sağlayıp sağlayamadığını belirleyen birçok faktör bulunmaktadır. Bununla birlikte, alanyazında genel anlamda iş doyumunu bir kişinin iş veya mesleki deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan keyifli ya da olumlu bir duygusal durum olarak nitelendirildiği söylenebilir (Lukose ve Chaipoopirutana, 2015).

Dünyada ve ülkemizde iş doyumunu ile ilgili çalışmalar gittikçe artmaktadır. Araştırmacılar geçmişten günümüze iş yaşamında iş doyumunu olumlu ve olumsuz etkileyen etmenler üzerinde durmuşlardır. Weiss (2002), iş doyumunun bir tutum olduğunu savunmuştur ancak duygu, inanç ve davranışları etkileyen nesnelere açıkça ayırt etmeleri gerektiğini belirtmektedir. Alanyazında iş doyumunun çok sayıda farklı değişkenden etkilendiğini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların bazılarında iş doyumunu, yaşam doyumuyla (Gök ve Erdem, 2016; Uslan, 2016; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; Judge ve Watanabe, 1993); benlik saygısı (Alavi ve Akaripur, 2003; Erbil ve Bostan, 2004), gelir düzeyi ile olumlu (Örücü ve Yumuşak, 2006); tükenmişlik düzeyleri (Abu-Bader, 2000), depresyon (Aslan, 2006) ile olumsuz yönde ilişkilidir. Bir işte çalışmak genel olarak bireylerde işe yönelik olumlu bir tutuma sahip olduklarını gösterse de bireylerin işe yönelik duygusal tutumları iş doyumunda önemli bir faktör olduğu görülmektedir (Gardner, Dyne ve Pierce 2004). İş yaşamında iş ile ilgili karşılaşılan sorunlar, iş arkadaşları ile ilişkilerin kötü gitmesi, kurumların yapısı, yöneticilerin tutumu gibi durumlar bireylerin işten aldığı hazzı etkileyebilmektedir. Böylece çalışma hayatında işten alınan doyumunu arttırmada iş yaşamındaki pek çok faktör etkili olabilmektedir ve çalışanlar arasındaki ilişki, kişinin kendisine yönelik algısı ve yaşamına karşı doyumunu önem kazanmaktadır (Alavi ve Askaripur, 2003). İşten doyum sağlama açısından kişinin yaptığı işi anlamlı bulması, kendisini geliştirici bulması ve iş ortamını değerli bulması önemlidir. Böylece bireyin yaşamda mutlu olması ve hayattan keyif alması sağlanmaktadır. Tüm bu açıklamalardan yola çıkılarak, bireyin iş yaşamı ile özel yaşamının birbirini etkilediği ve iş yaşamında doyuma ulaşmış bireylerin özel yaşamında doyuma ulaşabileceği söylenebilir (Çapri ve Güler, 2016). Kişinin iş yaşamındaki beklentilerinin karşılanması iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir unsurdur. Bu beklentilerinin karşılanmaması ise hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir (Loscocco ve Roschelle, 1991).

Yaşam doyumunun anlamlı yordayıcılarından biri olarak iş doyumunu görülmektedir (Naz, 2015; Demirel, 2014; Mishra, Nielsen, Smyth ve Newma 2014; Judge, Watanabe, 1993; Ernst- Kossek, Ozeki, 1998). Bireyin işe karşı olumlu tutumu ile yaşamdan aldığı haz arasında birebir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Yani iyi yaşam, aynı zamanda iyi bir iş hayatı gerektirmektedir (Job Satisfaction Index, 2015). çalışma hayatında iş bireyler için fizyolojik, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamada en önemli araç durumunda olup, yaşama anlam veren ve yaşam doyumunu etkileyen en önemli değişkendir. Amerika'da çalışanlar arasında yapılan geniş kapsamlı bir araştırmada yaşam kalitesine en fazla etki eden değişkenler şöyle sıralanmıştır: birinci sırada iş doyumunu; ikinci sırada aile ilişkileri; üçüncü sırada para yer almaktadır (Tang, 2006). İş doyumunun potansiyel etkileri arasında işten ayrılma, devamsızlık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik iyilik hali, yaşama mutluluğu, üretkenlik gibi konular yer almaktadır (Spector, 1997; Yıldırım, 2007). Judge ve Locke (1993) iş doyumunun, yaşam doyumunu arttırdığını aynı şekilde yaşam doyumunun da iş doyumunu arttırdığını belirtmektedir. Başka bir çalışmada iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisini yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinden daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Iverson, 2000). Her bireyin iş yaşamından ve farklı yaşantılarından almış oldukları doyum, beklentilerinin karşılanması oranındadır (Kaplan, 2014). Bireyin fiziksel ve maddi refahı, kişilerarası ilişkileri, sosyal faaliyetleri, kişisel gelişimi gibi faktörler bireyin yaşamdan aldığı hazzı yansıtmaktadır (Johansson ve Bernspang, 2003). Yaşam doyumunu bireylerin genel refahını ifade etmektedir (Karatepe, Kılıç ve İşiksel, 2008). Diğer bir ifade ile yaşam doyumunu, bireyin yaşamından memnun olup olmamasına ilişkin tutumunu değerlendirmesidir (Heller, Watson ve Lliies, 2006). Kişinin iş, serbest zaman ve farklı zamanlarda yaşamına gösterdiği duygusal tepki veya tutumu insanların genel yaşam doyumunu oluşturmaktadır. Yaşam doyumunu değişkeni ile yaş, cinsiyet, çalışma koşulları, eğitim seviyesi, ırk, gelir düzeyi, evlilik ve aile yaşamı, toplumsal yaşam, kişilik özellikleri gibi etkenler ilişkili olduğunu söyleyebiliriz (Köker, 1991; Akandere, Acar ve Baştuğ, 2009).

Yaşam doyumunu öznel iyi oluşun bilişsel yönü olup bireyin yaşamını genel olarak değerlendirmesi olarak da belirtilebilir (Myers ve Diener, 1995). Buna bağlı yapılan araştırmalarda, öznel iyi oluşu yüksek bireylerde kişiler arası iletişimin geliştiği; yaşam enerjisi, yaratıcılık ve yaşam kalitelerinde artış gözlemlendiği; yaşam sürelerinin uzadığı ve iş ortamında hoşnut oldukları saptanmıştır (Diener ve Seligman, 2002; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005; Doğan ve Eryılmaz, 2013). Alanyazın incelendiğinde yaşam

doyumunu iş doyumunu anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir. Örneğin; Örkün (2011) çalışanlarla yaptığı çalışmada iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuş olup yaşam doyumunun iş doyumunun anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar iş doyumunun anlamlı yordayıcı olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar mevcut olsada yaşam doyumunun iş doyumunun yordayıcısı olduğunu ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (Alghamdi, 2015). Steiner ve Truxillo (1987), yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmada da, hem iş hayatındaki etkileri hem de işi etkileyen iş dışı sosyal meseleleri kapsadığı görülmektedir.

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalarda demografik değişkenlerle birlikte, bazı psikolojik değişkenlere de yer verildiği görülmektedir. Depresyon, benlik saygısı, denetim odağı algısı bunlardan bazılarıdır (Bono ve Judge, 2003; Bradley ve Roberts, 2004; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke, 2005; Aslan-Yılmaz ve Dönmez, 2013). Yapılan çalışmanın sonucuna göre hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu ile ilişkili değişkenlerden biriside benlik saygısıdır. Kavram olarak benlik saygısı pek çok disiplin alanında ilgi gören bir kavram olarak görülmektedir (Yıldız ve Baytemir, 2016). Rosenberg'e (1979) göre benlik saygısı, bireyin kendisine karşı olumlu ya da olumsuz tutumudur. Benlik saygısı bir bireyin kendisi ile olan içsel konuşmalarından etkilenmektedir. Kişiye yöneltilen her soru karşılığında ya da karar vermesi her durumda vereceği yanıt ya da karar kendisi hakkındaki görüşünü ifade etmektedir. Yüksek benlik saygısına sahip bir kişi zorluklar ile başa çıkmada ve onları önlemede daha başarılı olmaktadır (Aslan, 2006). Bir kişinin benlik saygısının yüksek olması hem çalışma hayatında hemde günlük yaşamında kendi davranışlar, yetenekler, görünüş, öz değer, başarılar ve başarısızlıklar ilgili değerlendirmesini yapmasıdır (Hellriegel, Slocum ve Woodman, 1998.). Kişilerin temel benlik değerlendirmelerini birbirine bağlayan bir psikolojik mekanizma olarak iş doyumunu, insanların hedeflerini seçme yoludur. Yapılan bir araştırma sonucu ideallerini, çıkarlarını ve değerlerini içeren hedefleri seçen kişilerin, diğer hedefleri (dışsal ve savunmacı) seçen kişilerden daha mutlu olduğu göstermektedir (Sheldon ve Elliot, 1998). Bu araştırmaya göre kendilerini olumlu algılayan kişilerin kendilerini olumsuz algılayanlara oranla uyumlu hedefleri sürdürdüğü görülmektedir (Sheldon ve Elliot, Church, 1997; Sheldon ve Elliot, 1998;). Bu araştırma temelinde olumlu bireylerin çalışma hayatında hedeflerine ulaşmasında veya isteklerini sağlanması yoluyla başarının muhtemel olduğunu ileri sürmektedir (Elliot ve ark., 1997; Judge ve Larsen, 2001 ; Shah ve Higgins, 2001;). İş ortamının kişinin ihtiyaçlarını karşılar nitelikte olması gerekmektedir ve bu uyumun sağlanmaması kişinin sağlığı, benlik saygısı ve iş

doyumunu üzerinde etkilidir.

Alanyazında araştırmalarda yüksek benlik saygısının iş doyumunu için olumlu olduğunu gösteren yapılan çalışmalar bulunmaktadır (Bagozzi, 1980b; Kohli, 1985; Howell, Bellenger ve Wilcox, 1987; Nia, 1994; Heller, Judge ve Watson, 2002; Bono ve Judge, 2003; Piccola, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke, 2005). Benlik saygısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye benzer olarak benlik saygısı yaşam doyumunu ile de anlamlı ilişkiye sahiptir. Alanyazın incelendiğinde bireylerin mutluluk ile benlik saygısının anlamlı ilişki olduğu benlik saygısının yaşam doyumunun en iyi yordayıcısı olduğu görülmektedir (Diener ve Diener, 1995 ; Lyubomirsky, Tkach ve Dimatteo, 2006).

Bir toplumda yeni nesilleri yetiştirerek toplumun ağdaş medeniyetler hedeflerine ulaşmasını sağlayacak kişiler hiç şphtesiz ki öğretmenlerdir. Öğretmenler, verdikleri eğitim ve ğretim sayesinde kendilerine ve toplumlarına faydalı bireyler yetiştirerek toplumun refah seviyesini yükseltmeyi amaçlarlar. Eğitim sisteminde eğitimin niteliğini arttıran en önemli öğe ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerin sistem içindeki bu önemli konularından dolayı iş doyumunu düzeylerinin olabilecek en st seviyeye yükseltilmesi gerekmektedir. Eğitimin temel taşlarından sayılan öğretmenlerin iş doyumları araştırılması gereken konular arasındadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu, iş verimliliğini ve çocuklarla olan iletişimini etkileyebilecek önemli bir faktördür (Durualp ve Kaytez, 2016). İşini seven ve yaptığı işten haz duyan ğretmen işine bağlılık geliştirerek işinde başarı gösterecektir (Sergiovanni ve Starrat, 1993). Tam aksine işine karşı mutsuzluk hisseden ğretmen çalışma ortamında verimli olamaz, ellerinden gelenin en iyisini ortaya koyamaz (Basım, Beğenirbaş ve Yalçın, 2013). Birçok alışma, öğretmenlerin iş doyumunun ğrenci üzerindeki istatistiksel olarak önemli bir etkisini rapor etmektedir (Spector, 1997; Dinham ve Scott, 1998, 1999; Griffith, 2004). Öğretmenlerin iş doyumunda öğrencilerle sıcak, içten ve güvenli ilişkiler geliştirmeleri, öğretimin entelektüel ve zor bir iş olması, öğretmenlik mesleğinin özerklik ve bağımsızlık sağlaması gibi faktörler katkıda bulunmaktadır (Shann, 1998). Bununla beraber yapılan işin aynı olması, öğrencilerin bir bölümünde güdülenme ve disiplin eksikliği, çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerin destek ve takdir eksikliği gibi bir dizi etken de öğretmenlerin iş doyumunu duygularını zedelemekte, hayal kırıklığı yaşamalarına ve zsaygılarıyla ilgili olumsuz algılara yol açmaktadır (Hargreaves, 1994; Little, 1996; Nias, 1996). Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, (2009) ve Yılmaz, (2012) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmıştır..mesleki profesyonellik açısından iş doyumunun

yüksek olması çok önemlidir. Çünkü öğretmenlerin profesyonelliklerini sürdürmelerinde iş doyumunu, yeterlilik, benlik saygısı önemli değişkenlerdir (Pillay, Goddard ve Wilss, 2005). Yüksek düzeyde doyuma sahip öğretmenlerin işe ilişkin tutumlarının olumlu olacağı, daha istekli, verimli ve etkili olacağı söylenebilir. Tersine durumda da yani işinden memnun olmayan, örgüte yaptığı katkı oranında kazanım elde edemediğini düşünen bir çalışanın da örgüt yararına bir şeyler yapma istekliliğinde olmasını beklemek de zordur (Altınkurt ve Yılmaz, 2012).

Öğretmenlerin çalışma hayatında başarılı olması eğitimde, öğrencilerin akademik başarılarını, derslerde öğretim kalitesini ve hedeflere ulaşmayı sağlayan bir faktör olarak görülmektedir. Burada öğretmenlerin kendi ile ve çevresi ile ilgili benlik algısı hizmetlerinin etkili şekilde sürdürülmesi önemli görülmektedir (Karabıyık ve Korumaz, 2013). İş doyumunu etkileyen pek çok bireysel, çevresel ve toplumsal faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden benlik saygısının iş doyumunda önemli rol oynadığı görülmektedir. Benlik saygısının hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu ile yakında ilişkili olması nedeniyle bu iki değişken arasında benlik saygısının bir aracılık rolünün olması beklenmektedir. Alanyazında iş doyumunun, yaşam doyumunu ile iş doyumunun, benlik saygısı ile olan ilişkileri incelenmiştir. Ancak sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve benlik saygısı arasındaki etkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Buradan yola çıkarak araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolünün olup olmadığını incelemektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin hem genel hem de iş yaşamlarında önemli rolü olan iş doyumunun yaşam doyumunu ile ilişkisinde benlik saygısının aracı rolünün olup olmadığını yapısal eşitlik modeli ile incelemek ve cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum gibi sosyo-demografik niteliklerle iş doyumunu, yaşam doyumunu ve benlik saygısı arasındaki ilişkiler incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranacaktır.

1. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaşam doyum puanları iş doyum puanlarını yordamakta mıdır?

3. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ve yaşam doyumları ilişkisinde benlik saygısının aracı rolü var mıdır?
4. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre iş doyum düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
5. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaşa göre iş doyum düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
6. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Sürekli gelişen, değişen ve dinamik yapısı ile çalışma yaşamı gündelik yaşamımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Toplumsal yaşamın izleri, günümüzde daha fazla çalışma yaşamında kendini hissettirmektedir. Karmaşıklaşan çalışma yaşamında, bireyler küçüksenmeyecek düzeyde farklı travmalarla karşılaşmaktadırlar. Günümüzde iş yaşamında görülen kriz, işsizlik, iş güvencesizliği, psikolojik taciz, stres, tükenme, iş kazası ya da hastalanma riskleri bireyi geçmişten daha az etkilememekte, aksine yönetim anlayışındaki gelişmeler sorunların azalmasına imkan vermemektedir. Bu sorunlarla, çalışma ilişkilerinin yenilenen çehresi, bireyin yaşamını etkilemekte, kaybolan kimlik ve benlikleri hatta aşınan karakterleri su yüzüne çıkarmaktadır. İnsanların çalışma hayatı yaşamları boyunca önemli bir yere sahiptir. İnsanlar sadece maddi kazanç elde etmek için değil manevi olarak da toplumda yer edinmenin verdiği haz ile de çalışmaktadırlar. Özellikle geçmişten günümüze çalışma yaşamında insanlar sadece bir çalışan olarak değil duygu ve düşünceleri olan kişiler olarak görülmeye başlanması ile bireylerin işe yönelik tutumları önem kazanmıştır. Kendine yönelik algısı, çalışma koşulları gibi pek çok faktör kişilerin işe yönelik duygu durumunu etkilemektedir (Çınar ve Karcıoğlu, 2016).

Telman-Ünsal'a (2004) göre çalışanların en az 20-25 yıl iş hayatında çalışarak geçireceğini düşünecek olursak, kişinin yaşamında mutlu olabilmesi için işinden doyum sağlaması hem biyolojik hem de psikolojik varlığı açısından şarttır. Aynı şekilde bireyler hayatlarının büyük bir bölümünü çalışarak, arta kalan zamanlarının bir kısmını da işlerini düşünerek geçirmektedirler (Özel, 2015). Bu nedenle bireylerin mutlu ve sağlıklı yaşam sürebilmelerinde hem işlerinde hem de yaşamlarında haz verici yaşantılar geçirmelerine bağlıdır.

Her mesleğin sağladığı olanaklar ve çalışanları doyuma ulaştırma yolları değişiklik gösterebilir. Bunların arasında, öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Toplumun gelişmesinde ve ilerlemesinde, muasır medeniyetler seviyesine ulaşılmasında eğitimin önemi inkar edilemez. Tüm bu hedeflere toplumların nihai hedefleri arasında kaliteli eğitim sağlamak vardır. Bu hedefler için öğretmen hayatı bir konuma sahiptir. Dolayısıyla öğretmenlerin yaptığı işten haz alması eğitimde önemli bir şart olarak görülebilir. Eğitim sisteminin başarıyla yürütülmesinde öğretmen etken görülmektedir. Eğitim ve öğrenciler için önemli olan öğretmenlerin iş hayatlarında mutlu olmaları görülebilir (Şahin, 2013).

Öğretmenlik mesleğinde, öğretmenler pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Turanlı'ya (2007) göre ülkemizde 1960'lı yıllardan itibaren öğretmenlerin iş doyumları giderek düşmektedir. Eğitimde ancak iş doyumları yüksek, ruhen sağlıklı öğretmenler ülke için faydalı iyi öğrenciler yetiştirebilir. Öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirirken, oldukça zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedirler. Adams'e (2000) göre geçmiş zamanlarda bir toplumu incelemek istiyorsak o toplumun öğretmenlerini tanımak ve incelemek yeterli olmaktadır. Sonuçta toplum içinde yaşayan öğretmen toplumunun kopyasıdır. En önemlisi öğretmenler, öğrencilerin pozitif tutum içinde güvenilir ve motivasyonu yüksek iyi insan olmalarına yardımcı olmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen pek çok faktör bulunmaktadır. Ekonomik durumları, çalışma koşulları, çalışma saatleri, yöneticilerin tutum ve davranışları ile kişisel özellikler söz konusu faktörler arasında sayılabilir. Araştırmalara göre; stres, çalışma şartları, çalışma ortamları, okul ortamının öğretmenlerin içsel iş doyumlarını etkileyen önemli faktörlerdendir (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986). Öğretmenlerin yönetici ve çalışanlarla uyum içinde olmaları, dışsal iş doyumunu etkileyen faktörlerden birkaçıdır (Kağan, 2005).

Genel olarak iş doyumunu etkileyen pek çok etmen bulunmakla birlikte yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personel, iş ve niteliği, saygı görme gibi davranışları belirgin etkenler olarak söylenebilir (Çetinkanat, 2000; İncir, 1990). Öğretmenlerin iş doyumları, eğitimin kalitesini yükseltmede ve iyi eğitim sağlamada bir araç işlevi görebilir. Geçmişte olduğu gibi bugün de öğretmenler hem genel toplumsal hem de okula ilişkin pek çok sorunla yüz yüze kalmaktadır. Bu sorunlar onların mesleklerini etkin bir biçimde yapmalarını, iş doyumlarını ve sağlıklarını olumsuz etkileyebilir. Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin saptanması, doyumsuz oldukları alanlara dikkat çekilmesi büyük önem taşımaktadır.

Çalışanların işini severek yapması, işinde özverili olması, başarılı olması, iş hayatında belirlenen hedeflere ulaşılmasında kişinin işine yönelik tutumu çok önemlidir. Diğer bir açıdan işinde olumsuz faktörleri ile karşı karşıya kalan bireyler hem yaşamdan hem de işinden hoşnut olması beklenemeyecektir (Grifith, 2004). Çalışma hayatında sıkıntılar karşısında sosyal destek araması kolaylaştıran etmen olarak benlik saygısını önemli bir değişken olarak gören çalışmalar rapor edilmiştir (Hamarta, Arslan, Saygın ve Özyeşil, 2009).

Çalışanlar, ihtiyaçları karşılandığı ölçüde kendilerini daha mutlu ve huzurlu hisseder, çalıştıkları işletmeye olan bağlılıkları artar, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle daha sağlıklı iletişim kurar, iş yapmaya olan isteği ve dolayısıyla verimliliği artar, yaptıkları işten daha çok keyif alırlar. Böylelikle kendi amaçlarıyla işletmenin amaçları aynı doğrultuda birleşerek sürdürülebilirliğe de olumlu katkı sağlar. İşine karşı olumlu tutumlar içerisinde olan bireylerin yaşamlarında da mutlu olması beklenmektedir. İşinde, yaşamında mutlu olan ve yüksek benlik düzeyine sahip olan bireylerin, iş hayatlarında kalite ve başarı olması beklenen bir durum olacaktır (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007).

Çalışma dünyasında var olmak isteyen, iş kalitesini korumak ve arttırmak isteyen örgütlerde iş doyumunu önemlidir (Msyua, 2016). Çalışan bireylerin iş hayatında yaşadığı sıkıntılara ek olarak başka sıkıntıları da yanında getireceği görülmektedir. İş yaşamında işinden memnun olan bireyin kendini iyi hissetmesi çalışma hayatında verimli ve başarılı olması önemli belirleyici olacaktır. Genel olarak pek çok çalışma alanında yapılan araştırmalarda çalışanın işine karşı iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmaların önemli olduğu görülmektedir. İş doyumuna paralel olarak bireylerin yaşam doyumları ve benlik saygısı gibi kavramlar da insan hayatında önemli hale gelmektedir. Kurumların başarılı olmasında etken olan çalışanların işe yönelik duygu ve düşüncelerin önemli olduğu günümüzde yapılan bu çalışma ile alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İş doyumlarını yüksek tutarak daha verimli ve etkili çalışabilmelerini sağlayacak ve yaptıkları işin doyumuna olumlu etki edebilecek yaklaşımlara alt yapı oluşturacaktır. Alanyazına bakıldığında genel olarak öğretmenlerin mesleki benlik saygısı araştırıldığı ancak sadece benlik saygısı ile ilgili inceleme yapılmadığı görülmektedir. Yapılan literatür tarama çalışmalarında sınıf öğretmenlerinin iş yaşam doyumunu arasındaki ilişkide benlik saygısının etkisi ile ilgili çalışmaya rastlanmaması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. İş doyumunu kavramının, tüm bireyler için önemli bir yere sahip olduğu, bireyin iş doyumundan aldığı haz yaşam doyumunu ve benlik saygısını etkilediği,

yapılacak araştırmaya konu olarak incelenmesinin bireylerin iş yaşamında mutluluk sürecine katkı sağlayacağı söylenebilir.

1.4. Varsayımlar

1. Araştırmaya Adana ili Yüreğir ve Sarıçam ilçelerinde görevli kamuda çalışan 527 kişilik sınıf retmeni çalışma grubunun evreni temsil ettiği varsayılmaktadır. Katılımcılar araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan iş doyum leği, yaşam doyum leği ve benlik saygısı ölçeğini samimi bir şekilde yanıtlamışlardır.
2. Araştırmada kapsamında incelenecek olan iş doyumunu, yaşam doyumunu ve benlik saygısı, söz konusu kavramları ölçtüğü düşünülen Minnesota İş doyum leği, Yaşam Doyum leği ve Rosenberg Benlik Saygısı leği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.6. Sınırlılıklar

1. Araştırmaalışma grubu Adana'da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Yüreğir ve Sarıçam devlet okullarında çalışan sınıf üretmenleri ile sınırlıdır. Araştırma veri toplama araçları olarak kullanılan, iş doyum leği, yaşam doyum leği ve benlik saygısı leği ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

İş doyumunu: Kişinin işinin değerlendirilmesinden kaynaklanan keyif verici bir duygusal durumdur (Weiss, 2002).

Yaşam doyumunu: Yaşamdaki olgulara dayanarak, bireyin öznel olarak iyi hissetme ve yaşamında kaliteli zaman geçirme hedefine ulaşmasıdır (Dikmen, 1995).

Benlik saygısı: Bireyin kendisine karşı, olumlu ve olumsuz tutumudur (Rosenberg, 1965).

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve benlik saygısı konularına ilişkin kuramsal açıklamalar yer almaktadır.

2.1. İş Doyumu İle İlgili Kuramsal Açıklamalar

Literatür incelendiğinde iş doyumunu konulu çalışmaların Elton Mayo tarafından 1930'lu yıllarda başlatıldığı söylenebilir. Daha sonrasında Maslow, bireyin ihtiyaçları karşılandığında iş doyumunu da karşılanır görüşünü savunmuş ve çalışmalarına bu yönde ağırlık vermiştir. Sanayide çalışan işgörenler üzerinde ilk incelemelerin yapıldığı iş doyumunu kavramı, günümüzde hemen her alanda incelenmeye başladığı söylenebilir. Eğitim alan bireyler sanayi toplumunu bilgi toplumuna dönüştüğü için toplumda yaşanan bu değişim sonucu iş verimiyle ilgili kavramlar bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandığı ifade edilebilir. Pek çok bilimsel araştırmada ve günlük yaşamda kullanılmasına rağmen, iş doyumunun ne olduğu konusunda genel bir fikir birliği bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle, iş doyumuna yönelik bir tanım yapılmadan önce, çalışmanın evrensel bir insan faaliyeti olarak niteliği ve önemi göz önüne alınmalıdır. Farklı yazarların iş doyumunu tanımlamaları bulunmaktadır. En yaygın olanlarından bazıları şu şekildedir: Dugguh'e (2014) göre iş doyumunu, birinin işi veya iş deneyimiyle ilgili doyum verici, olumlu duygu durumu olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle iş doyumunu etkili, bilişsel ve iş odaklı üç unsuru içinde barındırmaktadır (Judge ve Kelling, 2008). Chughati ve Perveen (2013) iş doyumunu kavramını her şeyden önce, kişinin işi ile ilgili duygu veya işi ile ilgili zihinsel bir durum olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanımda ise "bir çalışanın şirkete, iş arkadaşlarına yönelik olumlu tutumları olarak tanımlanmaktadır (Solmuş, 2004).

Çalışmayı sadece angarya olarak değil, bir oyun gibi hayatın içinde amaçlı hale getirmek bireyin iş ten haz almasını sağlayacaktır. Uygur yaşamda bireylerin mesleki yaşamlarında keyif ve doyum alması önemlidir. İş kabul edilebilir yaşam biçimi haline getirmek mutluluk için temel koşuldur (Overstreet, 1935). İş doyumunu, işe ilgi ve örgüte bağlılıktır. İş doyumunu yüksek olan kişinin işine karşı tutumu olumludur. İş doyumunu sağlamayan bir kişinin işine karşı tutumu olumsuzdur (Üstüner, 2006). Bireylerin meslek yaşamında aldığı doyumunu uygar yaşamın iş doyumunu insan yaşamının büyük bölümünü

oluşturmaktadır.

İş doyumunu, çalışanın iş ile ilgili değerlerinin işte karşılanması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olmasıdır. Muchinsky'e (1990) göre kişinin iş hayatını değerlendirirken duyduğu hazza ya da ulaştığı doyuma iş doyumunu denmektedir. Başka bir tanıma göre iş doyumunu “bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum ya da onu memnun eden olumlu duygusal bir durum sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1969). İş doyumunu bir grup sorumluluğu olan morale karşın, kesinlikle bireysel bir sorumluluktur. Grubun moralinin yüksek olmasına rağmen gruptaki bir ferdin iş doyumunu düşük olabilir. Bunun tersi de mümkündür. İşine ilgi duyan çalışanlar işlerini ciddi yaparlar, çalışanların duyguları iş tecrübelerinden sıkça etkilenir (Bek, 2007). İş ilgisi ile sorumluluk arasında pozitif bir ilişki vardır. İş ilgisi yüksek bireylerin, işinden memnun olsun ya da olmasın, sorumlulukları yüksek olur. İş ilgisi düşük bireyler ise, hem işten memnun olmazlar, hemde sorumlulukları düşük olur.

Aynı iş yerinde çalışan insanların mesleklerini sevme dereceleri birbirinden farklılık gösterebilir. Birisi mesleği çok severken, bir diğeri daha az sevebilir. Meslek sevgisi en azdan en çoğa derecelendirilebilir. Bir kişinin iş hakkındaki duygu ve düşüncelerini birçok faktör etkiler; iş arkadaşları, ücretleri, iş şartları vb.. bunlara karşı bireyin sahip olduğu duyguları vardır. Bu duygular kişinin mesleği hakkında genel duygularını yansıtır. Aynı iş yerinde çalışan birisi iş arkadaşlarından memnun fakat maaşından memnun değilken, diğeri maaşından memnunken iş arkadaşlarından memnun olmayabilir. Üçüncü bir çalışan ise hem iş arkadaşlarından hem de maaşından memnun olmayabilir. Bu durum iş doyumunun azalmasına yol açmaktadır. Başka bir deyişle mesleği sevme derecesi azaldıkça, iş doyumunu da düşer. Bu da çalışanların iş doyumlarının düşmesine neden olur. Bir işyerinin amacına ulaşması, çalışanların iş doyumunun sağlanması, çalışanların yaşam kalitesinin artırılması; çalışma şartlarının ve iş çevresinin düzenlenmesi, işgörenin psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma hayatından kaynaklanan sorunların en aza indirilmesi ile sağlanabilir (Özkara, 2016).

İş doyumunu, çalışanın işi ile ilgili sahip olduğu duygu ve tutumlardan oluşur. Belirli bir işin iyi kötü, olumlu ve olumsuz tüm yönleri doyum duygularının gelişimine katkıda bulunabilir. Küresel yaklaşıma göre iş doyumunu genel bir yapı olarak incelenmektedir. Özellik yaklaşımına göre ise iş doyumunu bireysel unsurlar ya da özelliklerden oluşur gibi incelemektedir (Özkara, 2016). İş doyumunu, yapılan işin özellikleri ile çalışan kişinin

beklenti ve isteklerinin kesişmesi sonucunda çalışanın işinden duyduğu hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk olarak ifade edilebilir (Silah, 2005). Miner (1992) e göre iş doyumunu çalışanın işi ve çalıştığı yeri hakkında genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Kısaca çalışanın çalıştığı yere yönelik beklentileri ve çalıştığı işe yönelik tutumunu ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile iş doyumunu, kişinin işi ile ilgili yaşantısını olumlu duygularla sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. İş doyumunu çalışan bireyin bedensel, zihinsel, fizyolojik ve ruhsal olarak da sağlıklı duyguların belirtisidir.

İş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraber çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı mutluluk olarak da tanımlanabilmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik 1998). Girma (2016), iş doyumunu, işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla iş doyumunun, işi tutkuyla yapmak, kararlara katılmak gibi toplumsal etkenlere bağlı olduğu anlaşılmaktadır (Yıldırım, 1995). Gün geçtikçe çalışanların işlerine yönelik ilgisinin artırılarak, doyuma ulaşmasını sağlayacak yeni güdüleme yaklaşımlarının gerektiğine inanan davranış bilimciler, giderek duygusallaşan çalışanların ortaya çıkaracağı sorunların çözümlenmesi için iş doyumuna daha fazla önem vermeye başlamışlardır. İş özellikleri kuramına göre; iş doyumunun sağlanmasında, işin beş temel özelliğinin bulunması gerektiği görüşü savunulmaktadır (Spector, 2000; Telman-Ünsal, 2004). Bunlar:

- İş ile ilgili beceri çeşitliliği,
- İşe özdeşleşme,
- İşin manası,
- İşte çalışana tanınan özerklik,
- Çalışanın performansı ile ilgili alınan geri bildirimler.

Yaşam alanında bir alt basamak olan iş doyumunun, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavram olduğu söylenebilir.. Yaşamın her alanında insanı geliştirmeye çalışma, doyumlu kılmaya çalışma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Her birey için bulunduğu çalışma ortamının yeteneğini geliştirme, becerisini geliştirme ve ilişki gibi özelliklerini geliştirme yolu ile kendi yaşamına anlamlı ve değerli katkılar sağlamaktadır. (Yetim, 2001).

2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu belirleyen ve etkileyen çok sayıda faktör vardır. İş doyumunu etkileyen bu faktörler bireyler arasıttoplumlar arasında ve kültürler arasında farklılık göstermektedir. Örneğin; ABD’de gerçekleştirilen bir araştırmada çalışanların doyumunu arttıran 16 iş özelliği tespit edilmiştir. Bu özelliklerin en önemlisi olarak pek çok insanla iletişim kurma şansına sahip olması, bağımsız çalışma olanağının olması ve işin ilginç olması sıralanabilir (Sperctor 1991).Ülkemizdeki çalışanların doyumunu arttıran iş özelliği ile ilgili yapılan çalışma Keser (2003), tarafından otomotiv sektöründe gerçekleştirilmiştir. bu çalışmadan çalışanlar ilk sıradada Başkaları üzerine etki sahibi olmaya imkan vermesi, İşin prestij sağlaması, işin ilginç olması sıralanabilir.

Alanyazın incelendiğinde, bireyi en çok motive eden beş faktörden bahsedilmektedir. Bu faktörler; “ücret”, ”işin özelliği”, “çalışma koşulları”, “yöneticilerin yaklaşımı” ve “çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler”dir. Bu boyutlardan “ücret” (araçsal fonksiyon) dışsal bir fonksiyon olarak ele alınırken, diğer faktörler bireyin iş doyumunda içsel faktörler olarak sıralanmaktadır (Rose, 2003).

2.1.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler; kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, meslek, kıdem, statü ve sosyo-kültürel çevre olarak sıralanabilir.

2.1.1.1.1. Kişilik Özellikleri

Her bireyi beklentileri değişkenlik gösterebilmektedir ve buna bağlı olarak çalışanın işten beklentilerinin karşılanması sonucunda elde ettiği haz iş doyumunu oluşturmaktadır. Bireyin yetiştiği çevre, aileden aldığı eğitim, arkadaşlarıyla olan ilişkileri, inançları, sosyal statüsü çalışma hayatında, iş arayışında bulunmasında ve tercihinde bu faktörler belirleyici olacaktır. İş doyumunu ve çalışanın kişilik özelliklerini inceleyen çalışmalarda; esnek ve kararlı karakter yapısına sahip çalışanların yüksek iş doyumuna ulaştığını, katı ve kararsız karakter yapısına sahip, aynı zamanda çevresinden çok etkilenen bir yapıya sahip çalışanların işinde doyum sağlayamadıkları sonucuna ulaşmışlardır (Bardavit, 2007). Çalışanların kişilik özellikleri bakımında kendi kişisel gelişimini tamamlayamamış olmaları, duygusal olgunlaşma sağlayamamış olmaları örgüt kültürüne uyum sağlamasını zorlaştıracığı için işletme adına yarar

sağlamayabilmektedir(Topal, 2008).

2.1.1.1.2. Yaş

İş doyumunu ile yaş arasında pozitif bir ilişkinin varlığı araştırmalarla tespit edilmiştir. Herzberg'in iş doyumunu ve yaş ilişkisini açıklarken kullanmış olduğu "U" şeklindeki bir eğriyle açıklanan tanıma göre; erken yaşlarda iş yaşamında yer alan işgörenin iş doyumunun yüksek olduğu, otuzlu yaşlara doğru doyumun düştüğü, daha ilerdeki yaşlarda edinilen tecrübeyle, doyumun giderek yükseldiği belirtilmiştir (Aksayan, 1990). Diğer bir tanıma göre; genç yaştaki işgörenlerin hayattan ve işten yüksek beklentileri, bireyin hayal gücünde oluşturduğu iş yaşamı kuralları, iş görüşmesi yapan yöneticinin işin kapsam ve olanaklarını fazla abartmasından dolayı iş doyumları düşmektedir (Maden ve Turgut, 2010). Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişki büyük oranda pozitif yönlü iken, bazı durumlarda da negatif yönlü olabilmektedir.

2.1.1.1.3. Cinsiyet

İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. Kadınların fiziki koşullarının, işin fiziki koşullarıyla uyumlu olması durumunda iş doyumunun yüksek olduğu gözlenmiştir. Bazı araştırmalarda ise kadınların iş doyumunun erkeklere göre çok düşük olduğu gözlenmiştir. Nedeni ise, kadının iş hayatı dışında çok fazla rolünün olmasıdır. Annelik rolü, eş rolü, ev düzeni sağlama rolü, akrabalarla ilişkileri düzenleme rolü iş hayatlarını etkilemektedir. İş yaşamında kadınların negatif ayrımcılığa uğramaları ve düşük ücretlerle daha düşük vasıflı işlerde görevlendirilmeleri de iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Aksayan, 1990). Japonya'da yapılan bir araştırmaya göre, erkeklerin iş sürelerinin kadınlardan daha uzun olması, işgören olarak erkeklerin tercih edilmesine neden olmaktadır (Boyles, 2009). II. Dünya Savaşı sonrası erkek nüfusunun azalmasıyla birlikte, iş gücünde sıkıntılar yaşanmıştır. Bu durumu avantaja dönüştürmek için, kadınların da iş hayatına katılması kanunlarla meşrulaştırılmış ve fırsat eşitliği adına maddeler konulmuştur. İş hayatında, erkek ve kadın için önceliklerin birbirinden farklı olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Sürek, 2007).

2.1.1.1.4. Medeni Durum

İş doyumunu, medeni duruma göre farklılaşmaktadır. Bekar bir işgörenin evlenerek medeni durumunun değişmesinin, iş doyumunu pozitif yönde etkilediği yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir. Çünkü evlilik sonrası alınan sorumluluklar ve maddi ödüllendirmenin önem arz etmesi, iş doyumunda etkili olmaktadır. İşgörenlerin evlendikten sonra çocuk edinme arzusu maddi kazancın önem derecesini yükseltir ve işe olan bağımlılığı arttırır. Çocuk sayısının fazla olması ve aile-iş arasında yaşanan sorunlar ise işgörenin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Sürek, 2007). Yasalarda yer alan bazı maddeler, genç nüfusu arttırmak için doğum oranlarını yükseltmede destekleyici politikalar hedeflemiş, bireylerin iş ve aile yaşamını dengede tutabilecek iş koşulları geliştirmişlerdir. Bu tür değişimler iş yaşamına katılımı olumlu yönde etkilemiştir (Mccarahr, 2004). Öğretim elemanları üzerinde yapılan bir araştırmaya göre; evli olan çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğu, bekar işgörenlerin işlerinde doyumsuzluk yaşadıkları saptanmıştır (Baştemur, 2006).

2.1.1.1.5. Eğitim

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden biri de eğitimidir. Bireyin aldığı eğitim ailesinde başlar, okulda devam eder ve hayatı boyunca da değişim ve gelişim gösterir Bireyin sosyal statüsünde aldığı eğitimin belirleyici olduğu söylenebilir. Alınan mesleki eğitim bireyin yaptığı iş ile benzerlik göstermezse iş doyumunu gerçekleştirdiğini söylemek zor olabilir. Meslek seçimi yapılırken, her birey kendi kişisel yetenek, değer, özelliklerinin farkında olmadan ailesi ya da yakın çevresi tarafından etkilenerek bir karar verebilmektedir. Bu durum bireyin hayatında süresince işinde mutsuz olmasına neden olabilmektedir. Böylece çalışanın iş doyumuna ulaşması imkânsızlaşabilir (Sürek, 2007). Bireylerin eğitim düzeyinin artması, iş ile ilgili beklenti düzeyinin de artması anlamına gelmektedir. Beklenti düzeyleri karşılanmayan çalışanın işine karşı olumsuz tutum göstermesine neden olabilmektedir. İngiltere'deki bir araştırma da bu sonucu destekler niteliktedir. Eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin, daha düşük eğitim seviyesine sahip işgörelere oranla iş doyumsuzluğunu daha çok yaşadıkları gözlemlenmiştir (Baştemur, 2006).

2.1.1.1.6. Meslek

İş doyumunun belirlenmesi aşamasında farklı meslek alanlarının farklı özellikleri olduğu ve bu özelliklerin 4 faktöre göre sınıflandırıldığı açıklanmıştır. Bu faktörler

(Topal, 2008):

1. Meslekte saygınlık,
2. İş denetimi,
3. İşgörenler arası bütünleşik yapı,
4. Meslek örgütleridir.

Herkes tarafından kabul gören bir işte çalışmak, yakın çevre tarafından takdir edilen bir işte görev almak iş doyumunu sağlayabilir. Yapılan bir araştırmaya göre; öğretim üyesi hekimlerin; hemşirelere, pratisyenlere ve araştırma görevlilerine göre yüksek iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir. Mesleğin ilgi çekici yönü, mesleki bilgiye sahip olma, yetkinlik ve tecrübe, mesleki doyumunu sağlayan faktörlerdendir. Bu amaçla mesleğini geliştirmek isteyen bireylere yönelik meslek toplantıları yapılmalı, eğitim seminerleri verilmesi önemlidir (Keser, 2003).

2.1.1.1.7. Kıdem

Kıdem iş doyumunda büyük önem taşımaktadır. İşte tecrübe kazanıldıkça iş doyumunun da artacağı tespit edilmiştir. Çünkü;

1. İşgörenin işinde yıllarını geçirmesinin işinde daha başarılı olacağı hissini yaratması,
2. Örgüt kültürüne uyumu daha çok sağlayacak olması,
3. İşgörenin örgüt ve çalışanlarla iyi ilişkiler kurması,
4. Çalışılan sürenin artmasıyla işletmenin işgörenlerine daha fazla imkânlar sunması iş doyumunu arttıracak faktörler olarak gösterilmiştir.

İşcan ve Timuroğlu(2007), yaptıkları çalışmada kıdem ve iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tecrübeli olanlar, yeni mezun iş arayanlara göre daha kolay iş sahibi olabilmektedir. Bu da kıdemın iş hayatında ne kadar önemli olduğunu gösterir niteliktedir (Sürek, 2007).

2.1.1.1.8. Statü

İş doyumunu üzerinde etkisi olan bir faktör de statüdür. Üst kademede görev alanların daha düşük kademede görev alanlara göre daha fazla doyum sağladığı görülmüştür. Bunun nedeni ise alt kademe işgörelere oranla daha özgür hareket alanının bulunması, astlarına emredebilme ayrıcalığı olarak açıklanabilir. Bu bağlamda başkalarını emri altına alan üst konumundaki yönetici bireyler daha çok iş doyumunu yaşayabilmektedir (Aksayan, 1990). Bazı araştırmalarda da yüksek statülü bireylerin iş doyumunda eksiklikler yaşadığı tespit edilmiştir. Nedenlerine bakıldığında; işin prestiji, ücret farklılıkları ve özerklik olduğu görülmüştür. Keser'de yaptığı bir çalışmada; otomotivde çalışan mavi yaka çalışanların beyaz yaka çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mavi yaka çalışanlar yüksek ücret ve iş güvencesi gibi beklentiler içine girerken, beyaz yaka çalışanlar yüksek makam beklentisine girmektedirler (Keser, 2005). Kariyerlerinde ilerleme hedefi olan işgörel işlerinde daha çok başarı göstererek iş doyumunu sağlarlar. Üst kademelerde bulunan yöneticiler ilerleme konusunda kendi çizgilerini daha net çizebilirler (Erdoğan, 1999).

2.1.1.1.9. Sosyo-kültürel Çevre

İş doyumunda bireysel faktörlerden biri de sosyo-kültürel çevredir. Çalışan bireyin makam ve mevki, çalışan kadın bireylerin çocuklarının yaşları, aile bireylerinin gelir seviyeleri, aile kültürü gibi faktörler iş doyumunda etkili faktörlerdir. Bireyin iş ve aile yaşamı benzerlik gösteriyorsa iş doyumunu sağlar (Aksayan, 1990). Ülkemizde faaliyet gösteren bazı firmalar, farklı kültürlere sahip işgöreleri de bünyelerinde barındırmaktadırlar. Yabancı ortaklı bu firmalar, ülkemizde işgörelere yönelik sosyal ve kültürel ortamı sağlamalı ve etnik yapımızla ilgili bilgi sahibi olmalıdırlar. İşletmelerin iş doyumunu için işgörelere tanıdığı haklar ve sosyal yardımlar da iş doyumunu üzerinde etkilidir. Yapılan bir çalışmada; siyahi işgörel ve beyaz işgörel olarak etnik ayrıma tabi olunan iş yerlerindeki iş doyum düzeyine bakıldığında, siyahilerin iş doyumlarının daha düşük olduğu saptanmıştır (Keser, 2003).

2.1.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu, bireysel faktörlerin yanında işin yapıldığı örgütten kaynaklanan faktörler de belirlemektedir. Örgütten kaynaklanan faktörler; işin kendisi, ücret, iş güvenliği, terfi, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları, örgüt kültürü ve stres olarak sıralanabilir

2.1.1.2.1. İşin Özelliği

İş doyumunu belirleyen önemli unsurlardan birisi de, “işin özelliği”dir. Çalışanın işi hakkında alınan geribildirim, işin anlamı, işini benimseme, iş ile ilgili beceri çeşitliliği, işi ile ilgili çalışana tanıdığı bağımsızlık duygusu gibi unsurlar işin kendisini oluşturan unsurlardır. Çalışan kişiyi motive eden önemli faktörlerin başında işin sıkıcı ve monoton olmaması bulunmaktadır (Luthans, 1992). Çalışan işini zevli bir iş olarak algılaması bu işine yönelik tutumunun olumlu olması şeklinde düşünülmektedir. İş doyumunda bireyin işe yönelik algısı önemli bir yer tutar. Rutin çalışma şekline sahipilerde, yani monoton iş özelliği, çalışanın işinden memnun olmamasına yol açmaktadır ve bu durum çalışanın iş doyumunu etkilemektedir. (Silah, 2005). Çalışanın yaptığı işin tekrarlı yani rutin işler olması işinden sıkılmasına dolayısıyla kişide olumsuz ruh hali, depresyon, yalnızlık, umutsuzluk ve dalgınlık gibi psikolojik eğilimlere neden olabilmektedir (Aslan, 2006).

Yapılan bir çalışmada farklı meslek gruplarına ait çalışanlarda çalışanların doyumunu ile işten sıkılma düzeylerine bakılmıştır. Buna göre bireyin sıkılma düzeyi düştükçe, doyum düzeyi artmaktadır şeklinde anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur (Macdonald ve MacIntyre, 1997). Çalışanın işini anlamlı bulması, işini sevmesi kişinin işine yüklediği anlamla ilişkilidir. Kişinin işinden zevk alması, işini severek yapması, işini günlük yaşamında anlamlı bir yere oturtması bireyin işini benimsemesine yani işten aldığı doyumun yüksek olmasına yol açacaktır. Çalışana özerklik tanıma, iş özelliğinin bir unsuru olarak iş doyumunu arttırabilmektedir. Bireyin çalıştığı işte az da olsa karar verme yetkisinin olması işten aldığı doyumunu etkilemektedir. Böylece çalışan kişi fikirlerinin önemsendiğini ve üretimin içine dahil olduğu algısına sahip olacak ve işten aldığı haz artacaktır. Kişinin yaptığı işe kendi bilgi deneyim ve tecrübelerini katmaması bireyin işe yabancılaşmasına, yani ürettiği ürüne yabancılaşmasına yol açabilecektir. Üretime dolaylı olarak örgüte katkı sağlayan çalışan yaptığı işe fikirleri, bilgi ile katılmış olursa kendini iyi hissedecek ve iş doyumunu arttırabilecektir. Özerkliğin yüksek olduğu çalışma ortamında iş doyumunda yüksek olacağını beklemek mümkündür (Özkara, 2016).

2.1.1.2.2. Ücret

Birey çalışarak hayatını sürdürebileceği bir kazanç elde etmeye çabalar. Kaliteli

bir yaşam hedefine, iyi bir sosyal statüye ulaşmak isteyen işgören bunu gerçekleştirebilmek için yüksek ücret almak ister.

Yapılan çalışmada iş doyumunu belirleyen özellikler sıralamasında ücret faktörünün ilk sırada yer almaması iş doyumunda çok önemli bir faktör olmadığı görüşünü destekler niteliktedir (Keser, 2003). Buna rağmen kişinin işten aldığı doyumda ücretin payı küçümsenmeyecek boyutta önemlidir. İyi ücret, iş hayatına yeni girecek bireylerin çalışma koşullarında öncelikli sırada yer alabilmektedir. Bu durum kişinin elde edeceği geliri direkt olarak bireyin yaşam standardını, yaşam kalitesini, yaşam doyumunu etkilemesi açısından doğal karşılanmaktadır. Her ne kadar ücret, iş doyumunda çok önemli unsur olarak yer almasa da belirleyici unsurlar arasında yer almaktadır (Eğinli, 2009).

2.1.1.2.3. Çalışma Koşulları

İş doyumunda önemli bir değişkende çalışma koşullarıdır. Çalışma koşulları çalışan kişinin işlerini rahat bir ortamda ve rahat koşullarda yapıp yapmadığını açıklayan bir kavramdır. İş doyumunu sağlamasında çalışanın bulunduğu ortamda kendini rahat hissetmesi önemlidir. Luthans (1996)'a göre bireyin çalıştığı yerin temiz, çarpıcı ve etkileyici özellikte olması iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Çalışanın sağlık koşullarında çalışmayan, özellikle beden gücüne bağlı “ağır sanayi” ve “yeraltında çalışma” gibi işlerde çalışan kişilerin iş doyum düzeyinin düşük olduğu sıkça görülmektedir (Camkurt, 2007). Çalışılan ortamın aşırı sıcak ya da soğuk olması bireyde çalışma temposunu düşüreceği gibi strese yol açabilmektedir. İş doyumunda çalışma ortamının ısı düzeyi, ışıklandırma şekli dikkate değer bir faktördür. Sabuncuoğlu ve Tüz (2005)'e göre gürültülü ortamda çalışan bireylerin yoğun kızgınlık hali içine girdikleri ve bu davranışların iş yaşamı dışında da devam edebildiği sonucu bulunmuştur. Yine risk altında ve fazla iş yükü altında çalışan bireylerin iş doyum düzeyinin düştüğü bilinmektedir. Yapılan bir araştırmada ağır iş yüküne sahip olan bireylerin kendi işlerinde mutsuz olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Özkalp ve Kirel'e (2001) göre çalışan çalışma ortamından memnun ise doyum yüksek, memnun değilse doyum düşük olabilmektedir..

2.1.1.2.4. Yöneticilerin Yaklaşımı

Yöneticilerin çalışanla olan ilişkisi çalışanın işyerinde mutluluğunda önemli bir

kavramdır. Yöneticinin çalışanına ulaşabilmesi onunla iletişime geçmesi iş doyumunda önemlidir. Yöneticinin mesafeli olması, iletişime kapalı olması, otoriter tutum sergilemesi gibi davranışlar çalışanın gerektiğinde yöneticisine ulaşmasının önüne geçecektir. Yöneticinin tavırlarının tutarlı olması ve her çalışanına eşit mesafede durması çalışanlarında haksızlığa uğradığına yönelik algının oluşmasına izin verilmemesi önemlidir. Yöneticilerin kişilere yönelik yaklaşımlarında mesafeyi iyi ayarlamak çalışanın iş doyumuna olumlu yansıyacaktır (Erdem, 2016)

2.1.1.2.5. Çalışma Arkadaşları

İş hayatında geçirilen zaman bireyin hayatında önemli bir kısmı kaplamaktadır. Çalışan kendi ailesi ile geçirmediği zamanı çalıştığı yerde çalışma arkadaşları ile geçirmektedir. Çalışma arkadaşları ile geçirilen zamanın uzun bir zaman dilimini kapsadığını düşünürsek, kişinin iş arkadaşı ile ilişki iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan çalışmada Çalışma arkadaşı ile iyi iletişim kuran kişilerin anlamlı düzeyde işte doyum sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Örücü ve ark., 2006). Yöneticinin çalışanlarına özverili yaklaşımı, işgörenler arası sorunların çözümü için uğraşması, işgörenlerin sağlık ve mutluluklarına yönelik iyileştirici politikalar benimsemesi ve adil bir yaklaşım sergilemesi iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Keser, 2005)

Siloh (2005)'e göre çalışma grubu ile benzer bilişsel yapıya sahip olmak, onlar tarafından kabul görmek ve yardımlaşmak çalışanın iş doyumunu açısından olumlu bir etkiye sahip olmaktadır. Çalışma grubu seven çalışanın doyum düzeyi yüksekken, çalışma grubunu sevmeyen çalışanın doyum düzeyi düşük olacaktır (Özkalp ve Kirel, 2001).

2.1.1.2.6. İş Güvencesi Yoksunluğu

Çalışan kişinin iş güvencesinin olmaması iş doyumunu etkileyen başlıca unsurlardan biridir. Yapılan çalışmada iş doyumunu açıklamada “algılanan iş güvencesi yoksunluğu” önemli kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Akademik olarak yapılan araştırmalarda iş güvencesi yoksunluğu kavramını içine almaları konunun ne kadar anlamlı olduğu göstermektedir. Çalışan kişilerin fiziksel ve psikolojik iyi oluşları, performansları, işe devamsızlıkları, işten ayrılmaları gibi konuları iş güvencesi ile ilişkilendirilmektedir (Park, 2002).

İş güvencesi yoksunluğu kavramı, bir algı olarak beş öğeden oluşmaktadır. İşin

devamlılığına yönelik tehdidin algılanan önemi,terfi etme, işten çıkarılma ve güçsüzlük kavramlarının dışında tüm bu değişikliklerin birey için önemi iş güvencesi yoksunluğunu oluşturmaktadır (Yıldırım, Akyüz, Akyüz, Alevli, 2016).

Kişinin çalıştığı yerde iş güvencesinin düşük veya yüksek olarak algılanması iş doyumunu etkilemektedir. Telman ve Ünsal (2004) yaptığı araştırmada iş güvencesinin düşük olarak algılayan çalışanların iş motivasyonlarının düştüğü dolaylı olarak işten aldıkları doyumun azaldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

2.1.1.2.7. Örgüt İklimi

1990'lı yıllarda taşımacılık sektöründeki örgütlerde yapılan, işgörenlerin iş- grup bağlılığı ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerinin incelendiği bir araştırmaya göre; bürokrasinin iş doyumunu üzerinde çok etkili olmadığı saptanmıştır (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Örgütün belirli bir kurala göre planlanması, örgüt çalışanlarının iş doyumunu artırır. Örgüt kültürünün güçlü ve zayıf yanları, iş doyumunu üzerinde doğrudan etkilidir (Scholz, 1993). Yine başka bir çalışmada örgütsel iklim ve çalışan tatmini konulu araştırmada okul idarecileri ve öğretmenlerden elde edilen verilerde örgütsel iklim değişkenleri (sosyal saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi) ile üst düzey gereksinim alanları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Çetinkanat, 2000).

2.1.1.2.8. Stres

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden olan stres, bireylerin fiziksel ve psikolojik dengesini bozarak çalışanın işe olan yaklaşımını etkiler. İş stresi kaynakları:

1. Çalışılan ortamın ışıklandırma ve temiz hava bakımından yeterli olmaması,
2. Çalışma ortamının gürültülü olması,
3. İşgörelere yüklenen ağır işler, görev tanımının belirsizliği, özerklikteki eksiklikler,
4. A tipi kişilik, yetenekler ve gereksinimler gibi faktörlerdir (Yüksel, 2003).

İş hayatı bireyin psikolojisi üzerinde büyük etkiye sahiptir. İş, bireylerin beklenti ve isteklerini karşılayamadığı takdirde, monotonluk ve işten soğuma gibi sonuçlar oluşur. İşinden bıkan işgören mutlu olamaz, iş doyumuna ulaşamaz. Bu koşullar hem psikolojik hem de fizyolojik hastalıklara kadar ilerleyebilir (Gökdelek ve Çiçek, 2005).

2.2.1. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Bireyin işinde mutlu olması, iş yerinde huzurlu ve güvenli olduğunu hissetmesi onun iş doyumunu tanımlar. İstek ve beklentilerin karşılanmaması ise davranış bozukluğu olarak ortaya çıkar. Duygusal çöküntüler, uykusuzluğun verdiği yorgunluk, iştahın kaçması, dalgınlık gibi birçok rahatsızlık iş doyumumsuzluğunun sonuçlarındandır (Baştemur, 2006). İş doyumumsuzluğu, hem işletme için, hem de işgören için olumsuz birçok sonuçla kendini gösterir.

2.2.1.1. İş doyumumsuzluğunun Bireysel Sonuçları

İşgören işinde mutluya ve olumlu tutum gösteriyorsa iş doyum artar, işgören işe karşı huzursuz, güvensiz ve mutsuzsa iş doyum düşer (Türk, 2007). Beden sağlığının kötüleşmesi, ruh halinin olumsuz belirtiler göstermesi ve işten soğuma davranışı iş doyumumsuzluğunun bireysel sonuçları olarak sayılabilir. Beden Sağlığına Etkisi: İşgörenin işinden doyuma ulaşamaması; nefes darlığı, panik atak, baş ağrısı, iştahın kapanması, dalgınlık, baygınlık, terleme, üşüme, tansiyon değişiklikleri, baş dönmesi, kalp rahatsızlığı v.b. fiziksel rahatsızlıklara yol açabilir. Bu hastalıklar da işgörenin kaliteli bir yaşam sürmesinin önündeki engeller olarak hayatını negatif yönde etkileyebilir (Türk, 2007, Sürek, 2007). Ruh Sağlığına Etkisinde Bireyin ruh sağlığının yerinde olması onun hayatını daha güvenli kontrol etmesini sağlar. İş doyumumsuzluğu sonucu ruh sağlığı bozulan bireyler; endişe, korku, kaygı, elem, saldırganlık, içe kapanıklık gibi psikolojik problemlerle karşı karşıya kalabilirler (Türk, 2007, Baştemur, 2006). İşgören iş yerinde olumsuz koşullar oluştuğunda işe gitmek istemez. Bu olumsuz tutumlar sonucu işe gitmek işgören için büyük bir sorun oluşturur (Türk, 2007).

2.2.1.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

İş doyumumsuzluğu iş yerinde, iş devamsızlığı, iş kazaları veya işten ayrılma gibi birçok sorun yaratabilir. Bu da örgüt düzeni için büyük tehdit oluşturur ve verimlilik düşürür (Baştemur, 2006). Çalışanın işine olan bağlılığı işini benimsemesini, bu da iş verimliliğinin artmasını ve iş doyumunun yaşanmasını sağlayabilmektedir (Kök, 2006). İş doyumumsuzluğu yaşayan işgörenlerde en sık görülen durumlar; izin almaları, işe geç gelmeleri ve mesai saati içerisinde işlerini aksatmalarıdır. Örgüte olan bağlılık ve iş devamsızlığı konulu birçok inceleme yapılmıştır. Bu incelemeler sonucu, uyumlu iş

arkadaşlığı olan işgörenlerin daha az izin kullandığı; işe bağlılığı az olan işgörenlerin ise iş doyumuzluğu yaşadıkları ve buna bağlı olarak da sürekli işten ayrılma, izin alma gibi sorunlar ortaya çıkardıkları tespit edilmiştir (Çetinkanat, 2000). İş kazası, maddi veya bireysel hasara yol açan, üretimin kısa ya da uzun süreli durmasına neden olan kaza türüdür (Kaynak ve ark. 2000). İş kazaları dikkat dağınıklığı ya da iş konusunda hâkimiyet sağlanamaması durumunda daha sık görülebilir. İş kazaları, iş doyumuna ulaşamayan işgörenlerin dalgınlık ve dikkatsizlik sonucu yaptıkları hatalar sonucu yaşanabilir. İşine yeterli bağlılık göstermeyen işgörenlerin hata payı daha yüksek olması beklenen bir durumdur. İşletmede çalışan devir hızının yüksek olması istenmeyen bir durumdur. İstikrar sağlamayı hedefleyen işletmeler, çalışan gereken eğitimleri vererek ve iş doyumunun artırılması yönünde tedbirler alarak motivasyonun yüksek tutulması için çaba sarf etmelidirler. İşten ayrılan çalışanın yerine yenilerinin alınması ve işe uyumunun sağlanması yerine yenilerinin alınması ve işe uyumunun sağlanması uzun zaman alacağı için bu durum işletmeler için olumsuz sonuçlar doğuracağı söylenebilir (Baştemur, 2006).

2.3.1. İş Doyumu Kuramları

Üretimde etkin olan insanın değişen sosyo-ekonomik yapıdan dolayı insan kaynaklarına bağlıoluşan bir bölümün varlığının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Değişen sosyo-ekonomik düzende örgütlerin amaçlarına ulaşmasında önemi gittikçe artan insan faktörünün, kişisel amaçlarının örgütlerin amaçları ile uzlaşma sağlaması gereği ortaya çıkmıştır. Bu araştırmalar ışığında iş doyumunu ile ilgili kuramlar geliştirilmiştir. İş doyumunu kuramları çalışanların motivasyonunu artırarak yönetim süreçlerinin gelişmesini sağlayabilmek amacıyla ortaya konmuştur (Erdem, 2016).

2.3.1.1. Süreç Kuramları

Süreç teorisi içinde yer alan güdülenme, davranışının meydana geldiği durumların nasıl çalıştığını gözlemler, oluştuğu süreçte ortaya çıkan değişkenleri açıklar ve güdülenme davranışının ortaya çıkmasında ortaya çıkan süreçler arasındaki bağlantıyı incelemektedir. Süreç kuramalarında bu davranışları başlatanın ne olduğu, bu davranışları sürdürebilmek için etkili olanın ne olduğu ve bu etkiyi sonlandırmanın ortaya çıkışını tanımlamayı hedefler. Araştırmacılar tarafından süreç kuramları olarak belirtilen kuramlar; Locke'un Amaç Kuramı, Vroom'un Beklenti Kuramı ile Eşitlik Kuramı'dır (Koçel, 2010).

2.3.1.1.1. Locke'un Amaç Kuramı

Locke'un amaç kuramında insanların bir işe karşı güdülenmesinin nedenini; insanların kendileri için belirledikleri hedefleri gerçekleştirmek, hedefi gerçekleştiren kişi için başarmanın ödülü olacağı düşüncesidir. (Eren, 2011). Kuram iki önerme ortaya koyar; Birincisi, davranışları yönlendirirken kişinin varmak istediği nokta ve gerçek niyeti çalışma sırasında başarıyı elde etmesinde belirleyici olan faktörlerdir. İkincisi ise; çalışanın çalıştığı örgüt tarafından çalışanın işe karşı ilgisini, isteğini arttırıcı etmenlerdir. Locke'un amaç kuramı çalışanın bulunduğu ortamı tanıması ve anlamlandırması çalışanın hedef, niyet ve performansında etkileyici unsur olabilmektedir (Onaran, 1981).

2.3.1.1.2. Vroom'un Beklenti Kuramı

Çalışma yaşamında etkin ve başarı sağlamak isteyen çalışanlar kendi özellikleri ile ilgi beklenti oluşturabilirler. Vroom'un beklenti kuramı çalışanın ittirici bir güce ihtiyaç duymaması ile açıklanabilir (Orhan, 2013). Vroom Beklenti Teorisi'ne göre çalışanların kişilik özellikleri ile bağlantılı olarak farklı istek, ihtiyaç halindedir ve aynı zamanda elde etmek istediği arzu, istekleri vardır. Böylece farklı kişilik özellikler ve farklı istekleri olan çalışanların farklı davranış biçimlerine göre seçim yapmaları gerekebilir (Şahal, 2005).

2.3.1.1.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Her çalışan maddi veya manevi yaptığı işin karşılığında emeği ile ilgili bir sonuç elde etmek ister burada yapılan işin boyutu ve emeğine karşılık eşit bir tutum sergilenmesi önemlidir. eğer örgütler çalışanları arasında eşit olmayan bir tutum sergilerse bu durum iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir (Türk, 2011). 1960 yıllarında geliştirilen eşitlik kuramında kendisi ile aynı işte çalışan , aynı emeği veren insanlarla sosyal yönden eşit ve adil bir şekilde ödüllendirilmek çalışanın için motivasyon ve işine odaklanma için etkili olabilmektedir (Kanbay, 2010).

2.3.1.2. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları en genel haliyle her bireyin eyleme geçmesini sağlayan, eylemlerin yönünü belirlemeye yardımcı olan kişisel faktörleri inceleyen kuramlar olarak

yer almaktadır. Kapsam kuramları işlerin motivasyonunu etkileyen içten gelen kişisel faktörleri içinde barındırır. Kapsam Kuramları'nın, bazıları, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Etken (Hijyen – Motivasyon) Kuramı, Alderfer'in ERG Kuramı, Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı'dır.

2.3.1.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham H. Maslow, bireylerin ihtiyaçlarını incelemiş ve bu ihtiyaçları piramit şeklinde ifade etmiştir. Bu pramidin ilk basamağında insanların en temel, en önemli ihtiyacı olan fizyolojik gereksinimler yer almaktadır. En üst absamakta ise kendini gerçekleştirmeye gereksinimi yer almaktadır. Maslow, bireyin en alt basamağında ihtiyaçların karşılanmadan diğer basamakta ihtiyacı geçmesinin zor olacağını ifade eder. Her birey alt gereksinimlerden üst gereksinimlere çıkma ihtiyacı içindedir. En alt gereksinimde yeme ihtiyacını karşılayan bir kişinin kendini koruyacak bir alangüvende hissedecek bir alanın oluşturulması ihtiyacının başarıyla doyurulması gerekebilecektir. Maslow'un ihtiyaçlar piramidifizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi-ait olma ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı şeklinde beş basamak olarak belirlenmiştir..

- a) Fizyolojik Gereksinimler: ilk basamakta yer alan fizyolojik gereksinimler en temel gereksinimlerdir. fizyolojik gereksinimler arasında yeme-içme, dinlenme gibi doğduğumuz andan itibaren ihtiyacımız olan gereksinimlerdir. Karşılanmadığında durumlarda bireylerde olumsuzluk yaratır.
- b) Güvenlik Gereksinimleri: her bireyin kendisine ve kendine ait olan eşyalarını koruması ile ilgili ihtiyaçlardır. İnsanın kendisine ait olarak yer alan varlıkları elinde tutma gereksinimi ile ortaya çıkar.
- c) Ait Olma ve Sevgi Gereksinimi: ait olma ve sevgi ihtiyacı yeme-içme ve güvenlik ihtiyacından sonra gelen başkaları tarafından sevilme ve bir yere ait olma ihtiyacıdır.
- d) Saygınlık Gereksinimi: başkaları tarafından değer göre , sevmeye ihtiyacı giderilen bireyler toplum tarafından gerek yatığı iş ile gerek başarısı ile saygı duyulmak isteği içindedir. Bu basamakta saygı duyulma gereksinimi ortaya çıkar.

- e) Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: saygınlık gereksinimi karşılayan kişiler gerek yetenek gerekse becerilerini etkileyici şekilde kullanarak kendilerini ifade etme ihtiyacı içindedir. Bu bağlamdaki ihtiyaç temel ihtiyaçlardan, ait olma, sevilme ihtiyacından sonra geldiği için zaman gerektiren ihtiyaçtır.

2.3.1.2.2 Herzberg'in Çift Etken Kuramı

Herzberg'in çift etken kuramında önemli görülen koruma ve güdüleme faktörlerinin varlığından söz edilebilir. İş doyumsuzluğunu azaltmayı hedef alan koruma faktörleri, alınan ücret, çalışma yerindeki konum gibi faktörleri kapsamaktadır. Koruma faktörleri dış etkenleri göstermektedir. Güdüleme faktörleri ise bireyin yaptığı işten daha fazla doyum sağlamasına yöneliktir. Güdüleme faktörleri olarak tanınma, saygınlık, saygı görme gibi faktörler sıralanabilir. (Çakan, 2013). Herzberg ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada bireylerin çalışma hayatında bazı faktörler doyum sağlamalarını desteklerken bazı faktörlerin doyumsuzluk yaşamasına neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yaptıkları bu çalışmada çalışanların çalışma şartlarının elveriş düzeyi incelenmiş olup çalışma koşullarını olumlu değerlendirenlerin doyum düzeyi yüksektir sonucuna ulaşılmıştır. Herzberg görevle birebir ilgisi olmayan faktörleri incelemiş ve bunlara dış etmen yani hijyen etmeni olarak ifade etmiştir. Çalışan bireyin çalışma koşulları, çalışma politikası, çalışma karşılığı alınan para gibi faktörler hijyen etmenleri olarak değerlendirilmiştir. (Tietjen ve Myers, 1998). Herzberg'in çift etken kuramı doğrultusunda yapılan pek çok çalışma iş doyumsuzluğuna neden olabilecek dış faktörler ile ilgilenmiş ve hijyen olan etmenlerin farklı yönleri ile irdelenmeye çalışılmıştır (Tapınak, 2013; Steingrimsdóttir, 2012).

2.3.1.2.3. Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme İhtiyacı (ERG) Kuramı

Var olma, ilişki kurma ve gelişme ihtiyacı kuramı bireylerin ihtiyaçlarından yola çıkarak Maslow'un ihtiyaçlar kuramında örnek alınmış ancak daha basit haliyle ifade edilmeye çalışılmıştır. (Anar, 2011). Alderfer'in kuramı bireylerin ihtiyaçlarını sıraya koymasına gerek görmeden her insanın aynı anda hepsine ihtiyaç duyabilmesi durumundan hareketle oluşturulmuştur. ERG kuramı, Maslow'un hiyerarşisinin aksine ihtiyaçlar arasında yükselme veya düşme durumunu savunmamaktadır. (Anar, 2011).

- a) Varoluş Gereksinimi: bireylerin çalışma karşılığında para kazanması,

bedensel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, çalışma yerinde güvenliğinin sağlanması gibi durumlarının karşılanması gereksinimidir.

- b) İlişki Kurma Gereksinimi: her birey kendi ailesinde başarılar sosyal çevre ile iletişim kurma ihtiyacındadır. Sağlıklı, gerçekçi kurulan iletişim gerek çalışma hayatı gerek sosyal çevre ile önemli bir hal almaktadır.
- c) Gelişme Gereksinimi: bireysel gelişim, var olma isteğini keşfetme ve saygınlık kazanma ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Birey saygınlık kazandıkça daha fazlasına isteyecektir ve bu durum tamamlanmayan bir doyum durumdan bahsedilebilir. (Derin, 2007; Karakışla, 2012; Anar, 2011).

2.3.1.2.4. Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramı (David McClelland Kuramı)

Öğrenilmiş ihtiyaçlar kuramına göre bireyin elde edeceği başarı da motivasyon önemlidir. bireylerin istek ve arzularının dış motivasyondan çok içsel motivasyonu ön planda tutmaktadır. David McClelland Kuramına göre başarılı olmak isteyen bireyler doyum sağlama anlamında daha memnun olacaktır (Çökük, 2013; Uğur, 2015). Öğrenilmiş ihtiyaçlar kuramında yapılan araştırmalara konu olan faktörler bulunmaktadır.

- a) Başarı Gereksinimi: bireylerin yaşadıkları yerde ekonomik, sosyo-kültürel faktörlere bağlı olarak başarıya ihtiyacının ortaya çıkmasından bahsetmektedir. yaptığı işe sürekli odaklanma ve başarıya arzusu ile birlikte yer almaktadır.
- b) Güç Gereksinimi: her bireyin bir başkasını kontrolü altına alma isteği içindedir ve böylece kendi gücünü yayma gereksinimindedir..
- c) İlişki Kurma Gereksinimi: insan yapısı gereği kendisinden başka insanların ihtiyacı içinde olabilir. Böylece birey sağlıklı ilişki kurarak kendisi daha iyi hissedecektir. (Derin, 2007).

2.4. Yaşam Doyumu İle İlgili Kuramsal Açıklamalar

Yaşam doyumu en genel hali ile bireylerin beklentilerinin, isteklerinin yerine getirilmesi durumunu ifade eder. Yani yaşam doyumu bireyin genel yaşamını içine alan bir kavramdır. (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 1999). Yaşam doyumu, bir tutum olup, bireyin çalışma hayatının haricinde kalan yaşamının tamamıdır. Başka bir tanımda yaşam doyumu bireyin kendini mutlu hissetmesi, yaşamının genelinde hedefi olan kaliteli

zamana ulaşmasıdır (Dikmen, 1995). Alanyazın incelendiğinde yaşam doyumu tanımlamasının üç sınıflandırma şeklinde yapıldığı söylenebilir. Birinci sınıflamada yaşam doyumu, bireyin huzura ulaşmasında iyilik, erdem gibi faktörlerinin etkisini savunmaktadır. (Gümüş, 2006). İdeal tanımın kültürler ve bölgeler arası değişiklik göstereceğini savunmuş olan çalışmalarda mutluluğun tanımında, subjektif olmayan objektif durumu barındıran daha genelleşebilen bir niteliği olan kavramdan bahsedilir (Şahin, 2008). İkinci sınıflamada yapılan tanımlarda yaşam doyumu, iyi oluş kavramını içine alan yaşamda olumlu yönleri kapsayan şekilde tanımlanmaktadır (Köker, 1991). Üçüncü sınıflamada yaşam doyumu, bireyin yaşadığı olumlu duyguların baskın olması halinin hayata yansması şekline tanımlanmaktadır Olumlu duyguların baskın olması doyum ve mutluluğu da beraberinde getirir. Olumsuz duyguların baskın olması ise doyumсузлук yaratır. Mutlu birey, yaşam doyumuna ulaşmış huzurlu kişidir ve bu hayatının her gününe yansır (Yetim, 1991). Bireyler, yaşamları içinde objektif ve subjektif koşullarda olumlu ve olumsuz duygular yaşarlar. Olumlu duyguların baskın olması doyum ve mutluluk oluştururken, olumsuz duygular bireylerde doyumсузлук ve mutsuzluk oluşturur. Dolayısıyla bireyin yaşama karşı tutum ve davranışları yaşam bütününe iyi ya da kötü olması olarak önüne çıkar. Birey yaşamın anlamını kavrarken, öznel iyi oluş kuramını göz önünde bulundurduğunda, doyumun bilişsel yönünü kavrar ve mutluluğun devamlılığı sağlanabilir (Gündoğar, Gül, Uskun, Demirci ve Keçeci, 2007).

2.4.1. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Yaşam doyumunun alanyazında bakıldığında dünya çapında kapsamlı araştırılan bir konu olduğu için yaşam doyumuna etki eden pek çok faktör bulunmaktadır. bu faktörlerin çok olması aşağıdaki gibi sınırlanması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. (Turgut, 2010):

1. Özgürlüklerin yaşandığı bir ülkede yaşama isteği,
2. Politika ile ilgili konularda istikrarın sağlanması,
3. Azınlık tarafında değil çoğunluk tarafında yer almak,
4. Toplumda yüksek sosyal statü tabakasında yer almak,
5. Evli olmak veyakın çevresiyle samimi ilişkiler kurmak,
6. Fizyolojik ve psikolojik olarak sağlıklı olmak,

7. Fikirlerini bağımsızca ifade edebilmek,
8. Kendi hayatına hükmetme yetkisini kendinde bulabilmek,
9. Sosyal yaşamın içinde,maddi değerlere sahip olmak.

Yaşam doyumu faktörleri genel olarak 4 ana başlıkta toplanabilir. Bunlar; kişisel, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörlerdir.

2.4.1.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler yaşam doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birtanesidir. Her bireyin kişilik özelliği yaşadığı olaylara olumlu veya olumsuz yaklaşımının belirleyicisi olabilmektedir. Yaşam doyumunda bireylerin aileden başlayarak aldığı eğitim, yetiştiği çevre etkili olabilmektedir (Baştemur, 2006). Yaşadığı her olaya olumlu yaklaşım, huzurlu olmak isteyen birey stresten de uzak kalmaya çalışır. Hayata olumsuz yaklaşan bireyin hoşnutsuzluk duygusu hayatını kaplamaya başlar (Özdevecioğlu, 2003). Medeni durum, cinsiyet farklılığı gibi değişkenlerin yaşam doyumu için anlam ifade etmediğini bulan çalışmalar bulunmaktadır (Keser, 2003;Özdevecioğlu, 2003).

2.4.1.2. İş İle İlgili Faktörler

İş ile ilgili faktörler yaşam doyumundan bağımsız olarak düşünülemeyen bir değişken olarak karşımıza çıkar. Çünkü bireyin genel yaşamının büyük bir kısmına da iş hayatı kapsamaktadır. Hayatının önemli kısmının iş hayatında geçiren bireyler için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz. Yaşam doyumunu etkileyen iş ile ilgili faktörler arasında otonomi, çalışanın yüklendiği iş, işin sıradan oluşu, ücret gibi faktörler yer almaktadır. Birçok araştırmada yaşam doyumunun gelir düzeyi arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine çalışan bireylerin elde ettiği gelirin yüksek oluşu ile kaliteli yaşam arasında anlamlı ve olumlu yönde pozitif ilişki bulunmuştur(Keser, 2003). İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye bakıldığında bireylerin iş yaşamında yaşadığı bir sıkıntı çoğu zaman günlük yaşamına da yansımaktadır. Bu nedenle iş doyumu yaşam doyumu kavramına göre daha baskın olarak düşünülebilir. Yine birey çalışma yaşamında yaşadığı sıkıntıları gidermek için eşi, dostu gibi yaşamından yer edinen kişilerden destek alabilecektir (Polat, 2014).

2.4.1.3. Çevresel Faktörler

Çalışanların bulunduğu kurum haricinde sendikalar aracılığıyla başka iş alanlarında iş bulabilmesi de yaşam doyumuna etki edebilmektedir. Çalışanın çalışma hayatında haklara sahip olması çevresel faktörler olarak görülebilir (Özdevecioğlu, 2004). Çevresel faktörlerden birisi de enflasyondur ve yüksek enflasyona sahip olan ülkelerde alım gücü düşük olduğu için bu bireylerin yaşamdan aldığı hazzı da etkilemektedir (Baştemur, 2006). Kubilay (2003), yaptığı çalışmalarda bireylerin sosyal çevre ile iletişiminin daha fazla olmasının öznel iyi oluşa katkı sağlayacağını ve sosyal sermayenin insan hayatındaki önemli etkisinden bahsetmektedir. Özellikle iletişim kurarken insanlarla iletişimin iyi olması aileden, akrabalarından destek göremek, mesleki yeterliliğe sahip olma gibi birçok faktör yaşam doyumumuzu olumlu olarak etkilemektedir (Kubilay, 2013).

2.4.1.4. Toplumsal Faktörler

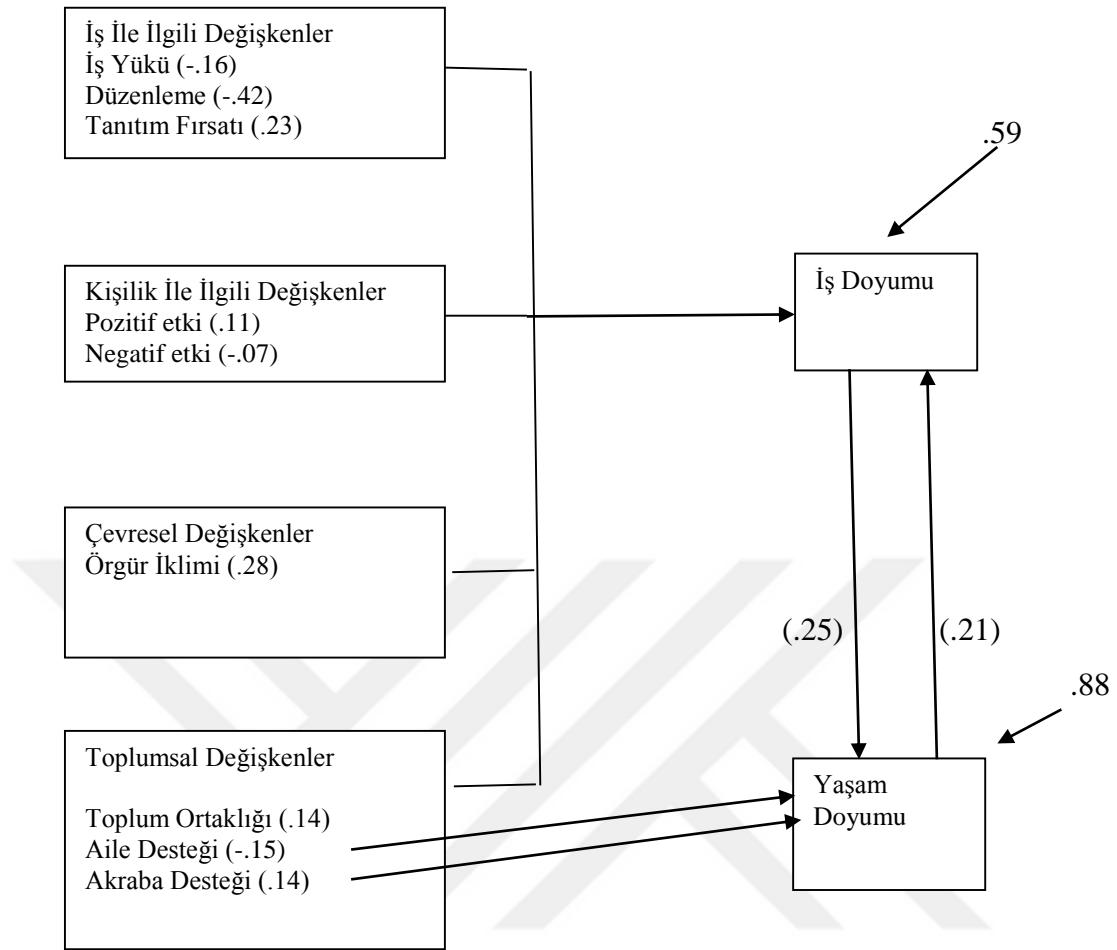
Yaşam doyumunu etkileyen toplumsal faktörler arasında dernek ve kulüp gibi toplumu içine alan yerlere üye olmak, bu alanlarda yakın çevre ile ilişkiler kurmak yer almaktadır. Bireyin gerek aile gerekse toplum ile ilgili sorumlulukları yaşam doyumunu etkileyebilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Günlük yaşamında spor yapan, sosyal sorumluluk olarak yardım etmeye gönüllü olan kişilerin, yaşamdan aldıkları doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örnek olarak geniş arkadaş çevresi olan, iş arkadaşları ile iyi iletişim içinde olan ve ailesinden destek alan bireylerin yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna yapılan çalışmada ulaşılmıştır (Baştemur, 2006). Montpetit, Nelson ve Tiberio (2017), Rubin, Ewans ve Wilkinson (2016) yaptıkları araştırmalarda, çalışma arkadaşları ile kaliteli, olumlu zaman geçiren bireylerin, öznel iyi oluş düzeyleri ile arkadaş ile geçirilen zaman arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu bahsedilebilir. Yine başka bir çalışmada arkadaşlık ve dostluk gibi kavramlarının yaşam doyumunu ile ilişki olduğu çalışma bulunmaktadır. Çevresi ile yakın ilişki içinde olan bireylerin bulunduğu çevre ile uyum sağlamasından kaynaklı doyum sağlanabilmektedir (Yetim, 2001). Wan ve Accard (1996) yaptıkları çalışmada sosyal destek gören bireylerin yaşamdan aldıkları doyum arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

2.5. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu İlişkisi

İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin alanyazın incelendiğinde 1950

yıllarında itibaren çalışılmaya başıldığı söylenebilir. Çalışmalarda iş doyumunun bireyin çalışma yaşamı dışında genel yaşamı ile ilgili doyumunu da etkilediğini söylenebilmektedir. Eğer çalışan işinden olumlu geribildirim aldıysa bu iş hayatının yanı sıra yaşam hayatını da olumlu etkileyebilmektedir (Keser, 2003). Başka bir ifade ile çalışan işine yönelik olumsuz bir tutum içindeyse bu olumsuzluk iş dışında hayatına yansıtacak ve yaşam doyumunu olumsuz etkileyebilecektir(Kök; 2006). Çalışma yaşamında yaşanan mutsuzluk, isteksizlik, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular bireyin yaşamdan aldığı hazzı da etkileyerek olumsuz yaşam doyumuna neden olabilecektir. Böylece yaşam doyumunu olumsuz etkilenen kişi, fiziksel ve ruhsal sıkıntılar yaşayarak sağlığı olumsuz etkilenecektir (Çetinkanat, 2000).





Şekil 1. Yaşam doyumu, İş Doyumu İlişki Modeli.

Kaynak: Iverson ve Maguire (1999)

2.5.1. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiyi Açıklamaya Yönelik Modeller

Ülke genelinde ve yurt dışında yapılan birçok araştırma iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışmalarda gerek yurt içi gerek yurt dışı iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde ilişki bulunduğu gibi, hiçbir ilişkinin bulunmadığı ya da aralarında negatif yönlü ilişkinin bulunduğu araştırmaların varlığından söz edilebilir (Özdevecioğlu, 2003). Özellikle yakın dönemde iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin derecesi ölçülmüş ve kuramsal boyutlar şeklinde ele alınmıştır (Dikmen, 1995). Ele alınan boyutlar en temel haliyle sırasıyla aşağıdaki gibidir:

1. Taşma veya yayılma modeli

2. Dengeleme veya telafi etme modeli
3. Ayırıştırma modeli
4. Dağılıma modeli

2.5.1.1. Yayılma Modeli

Yayılma modeli en genel hali ile yaşam doyumundan iş doyumuna, iş doyumundan yaşam doyumuna etki olduğundan bahsetmektedir. Bu modele göre iş doyumun ve yaşam doyumunu arasında karşılıklı yayılma vardır. Bir çalışan iş yerinde olumlu yaşantılar geçirip doyum sağladıysa genel yaşamında da doyum sağlama eğilimindedir. (Özdevecioğlu, 2003). Alanyazında iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu ifade edilebilmektedir (Baştemur, 2006). Gerek çalışma hayatında geliştirilen tutumların gerekse genel yaşamda geliştirilen tutumların birbirine doğru yayılması söz konusu olabilmektedir (Dikmen, 1995).

2.5.1.2. Dengeleme Modeli

Dengeleme modeline göre eğer yaşam doyumunu yüksekse düşük olan iş doyumunu tarafından dengelenebilecektir. Başka ifade ile eğer iş doyumunu yüksekse düzeyi düşük olan yaşam doyumunu tarafından dengelenecektir şeklinde ifade edilmektedir (Keser, 2003). Bu modele göre çalışanın çalıştığı iş yeri bireyleri sosyal etkinlik yönünden desteklemiyorsa, bu kişiler günlük yaşamında olabildiğince sosyal etkinlik kapsamına girmeye çalışabilecektir (Dikmen, 1995). İş yaşamında başarısız olan çalışan bunun telafisini yaşamında farklı şekillerde başarı sağlayarak gerçekleştirecektir. Dengeleme modeline göre bu model iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğunu savunmaktadır (Keser, 2003).

2.5.1.3. Ayırıştırma Modeli

İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında bir ilişki olmadığını savunmaktadır. Ayırıştırma modelinde iş doyumunu ve yaşam doyumununun ilişkinin bulunmaması zor gibi görülsede bunu sağlayabilen bireylerin olduğu belirlenmiştir (Özdevecioğlu, 2003; Keser, 2003). Çağımızda gelişen toplumlarda çalışma hayatı ile çalışma alanı dışında genel yaşam alanının birbirine etkilemesinin önüne geçebildiği görülmüştür. Böylelikle hem çalışma yaşamının hem de iş yaşamının birbirini etkilemediği ve bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Keser, 2003).

2.5.1.4. Dağılma Modeli

Dağılma modeli yakın tarihlerde özellikle yayılma, dengeleme ve ayrıştırma modelinden sonra çalışmalarda açıklanamayan durumlar için geliştirildiği savunulmaktadır. Her bireyin genel yaşam doyumuna ulaşması için iş yerinde sürekli olarak bilgi ve becerisini geliştirmelidir ve böylece bu alanda başarısını arttırmalıdır düşüncesinden yola çıkmıştır (Dikmen, 1995). Dağılma modeli kuralı her ne kadar işin birey için önem durumuna göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisinde aynı anda bulunabileceğini savunsada bütün modeller değerlendirildiğinde gerçekçi model olarak yayılma modelinin olduğu ifade edilebilir (Baştemur, 2006).

2.6. Benlik Saygısı İle İlgili Kuramsal Açıklamalar

2.6.1. Benlik

Benlik kavramını, kişinin kendisine bakış açısı ve zihninde kendini temsil ediş biçimi olarak tanımlanabilir. Benlik kavramını, kişinin kendisi ile ilgili algılamalarının, kişisel atf (yüklemelerinin) ve geçmiş yaşantılarının, gelecekle ilgili hedeflerinin, sosyal rollerinin zihninde temsil edilmişinin kavramsal olarak odaklaşmasıdır (Aydın, 1996). Bireyin farklı özellikteki kendini değerlendirmesi ve kendi fiziksel, psikolojik, sosyal yönden düşüncelerinin bütün halinde algılanmasıdır (Gültekin, 2003). Benliğin bireyin kişiliğini nasıl aldıldığı ile ilgili bir takım kişilik özelliklerini içerdiği söylenebilmektedir. Kendi özelliklerinin, yeteneklerinin ve isteklerinin farkında olması ve algılayış biçimi olarak ifade edilebilir (Can, 1990). Benlik, bireyin kendi ile ilgili farkında oluşudur ve kişinin kendisi ile ilgili tavrını bize anlatır (Kağıtçıbaşı, 2010). Benlik, içine doğduğu toplumdan ve kültürden etkilenmektedir. Benlik, öğrendiğimiz ve yaşadığımız her şeyin sonucudur. Kişiler yaşadıkları, öğrendikleri ve bu öğrendiklerinin pekiştirilmesiyle kendilerini tanımlar, 'ben' kavramları geliştirir böylece bütünsel bir benlik yapısına ulaşmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2010).

2.6.2. Benlik Saygısı

Benlik saygısının duygusal, bilişsel, toplumsal ve bedensel öğeleri vardır. Kendini değerli hissetme, yeteneklerini, bilgi ve becerilerini ortaya koyabilme, başarma, beğenilir olma, kabul görme, sevilme, kendi bedensel özelliklerini kabul ve benimseme, benlik

saygısının oluşması ve gelişmesinde önde gelen etkenlerdir (Yörükoğlu, 1986). Rosenberg (1965), benlik saygısının bireyin kendini değerlendirmesinin bir sonucu olarak ortaya çıktığını belirtmiş ve benlik saygısını bireyin kendisine karşı, olumlu ve olumsuz tutumu olarak tanımlamıştır. Bireyin kendine ilişkin değerlendirmeleri sonucunda ulaştığı yargı, benlik saygısının düzeyi için belirleyici olmaktadır. Benlik saygısı, bireyin benlik kavramına ilişkin ulaştığı değerlilik yargısıdır. Benlik saygısı, bireyin bağımsızlığını elde etmesi, genel yaşamında doyum sağlaması, amaca yönelik etkinlikte bulunması, yakın çevresi ile güvenilir ilişkiler kurabilmesi ve gelecek ile ilgili sağlam adımlar atabilmesi gibi pek çok yönden önemli olarak nitelendirilebilir (Aşçı 1999).

Cüceloğlu'na (1997) göre kuramcıların benlik saygısı tanımlamalarında birkaç ortak nokta vardır. Bunlardan ilki, bireylerin benlik saygılarını oluşturan, kendileri hakkında edindikleri bilgilerin subjektif olduğudur. İkincisi benlik saygısının bir değerlendirme süreci olduğudur. Üçüncüsü ise, kişinin yaptığı bu subjektif değerlendirmeler sonucunda kendisiyle ilgili bir değerlilik yargısına vardığıdır. Benlik saygısı, üstünlük (diğerlerinden daha iyi olduğuna inanmak) veya mükemmellik gibi duygulardan çok kendini kabul etme, kendini beğenme ve kendine saygı duyma duygusunu ifade eder.

2.6.4. Düşük Benlik Saygısı- Yüksek Benlik Saygısı

Yüksek benlik saygısına sahip olan bireylerin önemli kişilik özellikleri arasında kendine güven, başarılı olma isteği, iyimser olma, zorluklarla mücadele edebilme gibi olumlu özelliklerin yanınada kendini saygın hissetme eğilimi gösterebilmektedir. Benlik saygısı düşük olan bireylerde olumsuz kişilik özelliklerinin hakim olduğu söylenebilir. Örneğin; benlik saygısı düşük olan birey sosyal ilişkilerde başarısız, kendini suçlama eğilimi, güvensiz ilişkiler içinde olabilmektedir (Aksoy ve Mağden, 1993). Sahip olduğu özellikler ile ilgili olumlu düşüncelere ve yeterli düzeyde özgüvene sahip olan bireylerin sağlıklı arkadaşlık ilişkileri kurma ve başarılı olma şansları daha fazladır. Sağlıklı benlik saygısına sahip olabilmek için sağlıklı bir bakış açısına da sahip olunması gerekir. Benlik saygısı düzeyi düşük olan bireylerin benliğinin dengesiz olduğu yüksek düzeyde benlik sahibi olan bireylere kıyasla kendilerini yalnız hissettikleri ve hassas oldukları söylenebilir. Bireylerin benlik saygıları sosyal yaşantılarından ve öğrenmelerinden etkilenir. Kendileri hakkında yeterince olumlu düşünemeyen ve kendilerine güveni

olmayan bireyler, yakın çevrelerinin dışına çıkıp deneyim elde etmede güçlük çekerler. Bu bireyler kendilerine güvenen ve inanan bireylere oranla, daha az mücadele etme eğilimindedirler ve buna bağlı olarak daha az riski göze alırlar. Yüksek benlik saygılı bireyler başarılı olma isteği içindedirler ve başarısızlıktan nefret ederler. Başarısız oldukları zaman bu durumdan kurtulmak için uğraşırlar, fakat eğer bu kaçış olanaksızsa daha çok uğraşırlar ve ısrarla başka çözüm yolları denerler. Bunun aksine düşük benlik saygılı bireyler fazla mücadele etmezler ve orta düzeyde bir başarıyla yetinirler. Yüksek benlik saygısına sahip insanlar başarılı olma beklentisi içindedirler. Başarı beklentisi, başarısızlık durumunda hemen vazgeçme eğiliminde olan düşük benlik saygısına sahip insanlardan daha uzun sürebilmektedir (Aiken, 1993).

2.6.5. Benlik Saygısına Etki Eden Faktörler

Bireylerin benlik saygıları oluşurken sosyal ortamlardan ve kişilerarası ilişkilerden etkilenmektedir. Rosenberg (1965) de insanların benlik algılarının aile, öğretmenler, iş arkadaşları, yakın sınıf arkadaşları ve çevre gibi pek çok faktörden sürekli olarak etkilenebileceğini belirtmiştir. Buna göre aslında kişinin sahip olduğu benlik saygısını düzeyini anlamak için, aile, arkadaş, iş ve çevre ilişkilerine bakmak yeterlidir. Kişinin sağlıklı benlik saygısı, hayatı boyunca rol oynayacak, çevresinden gelen şartlandırılmamış olumlu tutumlar sonucu gelişir. Benlik saygısı ve benlik kavramının her ikisi de bireyin algılarından etkilenir ve yükseltilebilir ya da düşürülebilir. Birey kontrol edemediği davranışlarından kendini sorumlu tutabilir. Bu, kişisel başarısızlıklar kadar başarıları da içerir. Bu algılar, benlik kavramı ile başarı arasındaki ilişkiyi etkileyebilir (Nixon, 1995). Erkan, (1986), benlik saygısını bireyin yetenekli, önemli, başarılı olarak algılanma derecesi olarak tanımlamış, benlik saygısının kişiliğin önemli ve olumlu bir boyutu olduğunu söylemiştir. Coopersmith'e göre benlik saygısına olumlu etkide bulunan dörtetken:

1. Yaşamda başka insanlar tarafından gördüğü ilgi, saygı gibi davranışların tekrarlanma sıklığı,
2. Kişinin başarıları, sahip olduğu pozisyon ve sahip olduğu statü,
3. Kişinin hedefleri ile elde ettiklerinin palelellik gösterip göstermemesi,
4. Kişinin başkalarının kendisi için yaptığı yorumlarla başa çıkma tarzıdır.

Yapılan araştırmalar, cinsiyet faktörünün de benlik saygısı üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan çalışmada benlik saygısının 3 boyutundan söz edilmektedir: Yeterlilik, değer ve kontrol. Yeterlilik, bireyin görevlerini başarmaya ve amaçlarına ulaşmaya olan inancıdır. Değer, kendine değer verme ve kendini sevme olan takdir duygusu olarak nitelenir. Kontrol ise bireyin çevredeki olayları etkileyebilirliğini hissetme derecesidir. (Henniger, 1999). Öğretmen, tüm bu boyutlarda çocuğun erken benlik gelişiminde kritik rol oynar. Yapılan başka bir çalışmada çalışanların mesleki uyum ve doyumunun ön koşulu olarak benlik saygısı olduğu ifade edilmektedir (Arıcak ve Dilmaç, 2003).

2.7. Alan Araştırmaları

2.7.1. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009), tarafından yapılan çalışmada lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri bunu etkileyen etkenler araştırılmıştır. Sivas merkez ilçede bulunan resmi liseler de görev yapan 482 öğretmenin katılımıyla gerçekleşen araştırmada öğretmenlerin işlerinden orta düzeyde doyum almış oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Genel doyum puanının öğretmenlerin çeşitli özelliklerine göre farklılıkları incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin sadece çalışma süreleri, meslekte yükselme olanağına sahip olma ve kurumun işleyişinden memnun olma durumlarına göre anlamlı farklılıklar ulaşılmıştır. Bu veriler doyum düzeyini bireysel ve kurumsal etkenlerin birlikte belirlediğini ortaya koduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Mousavi, Yarmohammadi, Nosrat, Tarasi (2012) tarafından yapılan araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarını incelenmiştir. Araştırma, 2008-2009 döneminde Zanjañ Eyaleti'ndeki tüm beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda, duygusal zeka ile iş doyumunu arasında ve sosyal beceriler, empati ve motivasyon ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı olduğubulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, duygusal zekanın beş bileşeni arasında sosyal becerilerin, empati ve motivasyonun öğretmenin iş doyumunun yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin mesleki doyumları, duygusal zekayı eğitmek ve geliştirmek, imkanlar sunmak ve ihtiyaçlarını karşılamak suretiyle arttırılabilir yorumu yapılmıştır.

Yörük, ankaya, Büyükalın ve Kızılkaya (2013) yaptıkları araştırmada yapılan araştırma Ankara ve Afyonkarahisar illerindeki çalışan öğretmenlerin iş doyumunu örgütsel faktörler açısından incelenmiştir. Araştırmaya 2011-2012 eğitim-öğretim yılı

Bilim Sanat Merkezlerinde görev yapan toplam 16 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel faktörlerini inceleyen çalışmanın sonucuna göre öğretmenlerin aldıkları ücreti yetersiz buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yaptığı işin ücretini yetersiz bulmasının yanı sıra mesleki statü konusunda olumsuzluklar yaşadıkları ve yükselme olanağı gibi faktörlerin olmamasının iş doyumunu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okul yöneticilerin tutumlarını olumlu bulmaları iş doyumunu açısından değerlendirilmiştir. Okul yöneticilerin kendi görev ve sorumluluklarını yerine getirdiği ve yönetici ile ilişkilerinin olumlu olduğunu vurgulamışlardır. Öğretmenlerin bulunduğu okuldaki çalışma şartları değerlendirilmiş ve olumlu, yeterli sonucuna ulaşılmıştır.

Liu ve ark. (2013) tarafından yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumunu ve iş ile ilgili değişkenleri incelenmiş. Hemşirelerin yarısından fazlası işlerinden doyum aldıklarını bildirmiştir. 10-20 mesleki yıllık tecrübesi ve tüm tatil hakkı almış olan hemşirelerde iş doyumunu yüksek seviyelerde olduğu belirlenmiştir. Uygulama ortamı, duygusal tükenme, kişisel başarı ve olumlu başa çıkma tarzı bağımsız değişkenleri iş doyumunu varyansın yaklaşık % 55'ini açıkladığı bulunmuştur.

Dinçer, (2015) tarafından yapılan çalışmada Sakarya İli Temel Eğitim Kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin karar verme stillerinin, öğretmenlerin iş doyumuna etkisi araştırılmıştır. öğretmen ve okul yöneticilerinin iş doyumunu düzeyleri arasında; yaş, eğitim durumu, branş, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı fark bulunmazken; cinsiyet, kıdem ve görev değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmuştur. Karar verme stilleri değerlendirildiğinde ise okul yöneticileri tarafından en çok Rasyonel Karar Verme Stilinin kullanıldığı, en az ise Kaçınmacı Karar Verme Stilinin kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yöneticilerinin karar verme stillerine yönelik görüşleri arasında eğitim durumu ve branş değişkenlerine göre fark bulunmazken; cinsiyet, yaş, görev, kıdem, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karar verme stilleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde Genel İş Doyumu ile; Rasyonel Karar Verme Stili arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki, Sezgisel Karar Verme Stili ve Bağımlı Karar Verme Stili ile pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki ve Kaçınmacı ve Kendiliğinden/Anlık Karar Verme Stilleri ile negatif yönlü orta düzey ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda yöneticilerin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Neill ve Maria (2016) tarafından yapılan çalışmada bir ilçede görev yapan 13

öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelemek ve öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkili faktörleri tespit etmek amaçlanmıştır. Veriler Dr. Paul Spector (1985) tarafından hazırlanan İş Doyumu Anketi kullanılarak toplanmıştır. Ücret, terfi, gözetim, işin niteliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, iletişim, yan ödemeler ve koşullu ödülleri içeren dokuz alt ölçekte iş doyumunun dışsal veya içsel faktörler olarak sınıflandırılmıştır. Araştırma sonucunda, çeşitli öğretmen grupları arasındaki farklılıkların, içsel motivasyondan ziyade dışsal motivasyon ile ilişkili olduğuna ulaşılmıştır. Örneğin, en genç öğretmen grubu, dışsal motivasyon konusunda en eski öğretmen grubundan daha yüksek puan aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Grup farklılıklarının anlamlı olduğu durumlarda, bu farklılıklar avantajlar, promosyon ve ek motivasyon değişkenleri ile ilişkili olma eğilimindeydi. Böylece, çalışma örneği ile Spector tarafından sağlanan öğretmen normları arasındaki toplam on karşılaştırma yapıldı. Bu karşılaştırmalardan Ücretlendirme, Tanıtım, Denetim, Çalışma Koşulları, İş arkadaşları, İletişim gibi normların önemli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Özel (2016), tarafından yapılan çalışmada anadolu liselerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ve iş doyumlarını incelemiştir. Ayrıca yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarının ve tükenmişliklerinin cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu, branş değişkenlerine göre nasıl değiştiği de incelenmiştir. Araştırmaya Tekirdağ İli Çerkezköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olarak devlet okullarında çalışan 36 yönetici, 224 öğretmen toplam 270 çalışan katılmıştır. Katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin orta derecede oldukları belirlenmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük derecede, kişisel başarılarının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin görev değişkenine göre incelendiğinde idarecilerin iş doyumunu düzeyinin öğretmenlerden daha yüksek olduğu, duygusal tükenmenin öğretmenlerde, kişisel başarıda azalmanın ise yöneticilerde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde 31-40 ile 50 ve üstü yaş grubunda olanlar diğerlerine, cinsiyet değişkenine göre ise erkekler kadınlardan kişisel başarıda daha fazla azalma yaşamaktadırlar. Eğitim durumu değişkenine göre lisans mezunları yüksek lisans mezunlarına kıyasla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin branş değişkenine göre incelendiğinde Güzel Sanatlar branşındaki öğretmenlerin iş doyumunu diğer branşlardan düşük, Fen Bilimleri branşındaki öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri yüksek, Güzel sanatlar ve diğer dersler branşındaki öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri düşük, kişisel başarı alt boyutunda

diğer dersler grubundaki öğretmenlerin kişisel başarıda azalma düzeyleri ise daha yüksektir. 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin diğerlerine göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. 11-15 yıllık öğretmenlik kıdemine sahip olanlar daha düşük düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları, kişisel başarı alt boyutunda, 1-5 yıllık öğretmenlik kıdemine sahip olanların ise kişisel başarıda azalmayı daha düşük düzeyde yaşadıkları tespit edilmiştir.

Kırdök ve Sarpkaya (2016) tarafından yapılan çalışmada okulda çalışan okul psikolojik danışmanlarının duygusal zeka düzeylerinin iş doyumunu düzeylerini yordayıp yordamadığını incelenmiştir. Ayrıca araştırmada okul psikolojik danışmanlarının cinsiyete ve medeni duruma göre iş doyum düzeylerini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmaya 282 (195 kadın ve 87 erkek) okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Verilerin toplanmasında minesota iş doyum ölçeği, duygusal zeka özelliği ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verileri çözümlmek için çoklu doğrusal regresyon analizi, t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının duygusal zeka alt ölçeklerinden aldığı puanlar iş doyumunu ölçeği puanına ilişkin toplam varyansın %22'sini açıkladığı bulgusuna ulaşmıştır. İyi oluş alt ölçeği iş doyumunun en güçlü yordayıcısı olup bunu duygusallık izlemiştir. Okul psikolojik danışmanlarının kademe düzeylerine, cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş doyumunun farklılaşmadığı bulunmuştur.

Sargın (2016) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve doyum ilişkisi araştırılmıştır. Bu çalışmada çoklu doğrusal regresyon analizi, tek yönlü anova kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarında dışadönüklük kişilik özelliği ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duygusal alt boyutlarının iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığına ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu puanları yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir. Hizmet yılı bir-beş yıl arasında olan öğretmenlerin iş doyum alt ücret faktöründe anlamlı düzeyde farklılaşma tespit edilmiştir. Belias, Kyriakou, Koustelios, Varsanis ve Aspridis (2017) tarafından yapılan çalışmada Yunan çalışanlarının mesleki doyum düzeylerini araştırılmış ve belirli kişisel özelliklerin bu seviyelerde iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelenmiştir. Örneklem 252 erkek ve 235 kadın olmak üzere farklı banka çalışanlarından oluşmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda genel olarak Yunan banka çalışanlarının mesleklerinden memnun olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca, manova ve anova sonrası analizlerinde, banka çalışanlarını kişisel özelliklerinin, cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu ve iş doyum düzeyleri gibi farklı yönlerini etkilediği sonucuna varılmıştır. Bulgular, çalışanların iş

doyum düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu göstermiştir. çeşitli öğretmen grupları arasındaki farklılıkların, içsel motivasyondan ziyade dışsal motivasyon ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş doyumunu değişkenin demografik değişkenlerde yaş, cinsiyet, medeni durum vb. ile ilişkisinin önemli olduğu çalışmaların olduğu bulunmuştur.

Agha, Azmi ve İrfan (2017) tarafından yapılan çalışmada yükseköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulguları, çalışma girişiminde bulunmayla iş-yaşam dengesi ve iş doyumuyla negatif bir ilişki içindeydi, çalışmak ve kişisel yaşamda iş doyumunda pozitif bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece, iş ve yaşamın, iş-yaşam dengesi girişimleri aracılığıyla kuruluşlar tarafından bütünleştirilmesi ve dengelenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır..

Özetle, iş doyumunu kavramının pek çok meslek grubuyla yapıldığını söyleyebiliriz. Ayrıca yapılan çalışmalarda iş doyumunu değişkeni ile birlikte, iş performansı, medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi değişkenlerle ilişksine bakıldığı görülmektedir.

2.7.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Araştırmalar

Heler ve ark. (2006) yaptığı çalışmada 127 öğrencilerden iki hafta süreyle günlük yazmaları talep edilmiştir. Günlükleri değerlendiren araştırmacılar, bireye yeteneği ve alanı ölçüsünde özerklik sağlanmasının ve bununla beraber ana ihtiyaçlarının karşılanmasının bireylerde psikolojik açıdan sosyal gereksinimlerinin sağlandığı hissini oluşturduğu ve bunun da yaşam doyumunu olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Aelterman, Engels, Petegem ve Verhaeghe (2007) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iyi oluşunu destekleyici okul kültürünün önemi incelenmiş, öğretmenler arasında bazı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıkların bir kısmı, cinsiyet, yaş, işlev, öğretim yöntemleri veya okuldaki karakteristik özelliklerin (örneğin, öğrenci sayısı, hedef grup öğrencilerinin varlığı) ile ilgili anlamlı farklılıklar bulunmuştur. “Okul” faktörü aslında öğretmenlerin refahında önemli bir rol oynamaktadır ve okul kültürü ile öğretmenlerin iyi oluşu arasında ilgi bulunmaktadır; Alt ölçeklere bağlı olarak, okul faktörü, öğretmenin refahındaki toplam varyansın % 34.6'sını açıklar. Araştırmada bu durum Okul müdürü tarafından verilen destek ve mesleki gelişim desteği yerel okul yönetiminin konuları arasında görülmektedir şeklinde yorumlanmıştır. Ayrıca Müdür tarafından destek, meslektaşlardan destek ve mesleki gelişim için destek velilerle olan

ilişkiyi etkileyen faktörlerdir. Öğretmenler birlikte çalıştıklarında ve öğretim ekibi içinde bir güven duygusu olduğunda, öğretmenlerin hizmet içi eğitim almaları teşvik edilir ve öğretmenlerin yaptıkları çabaları takdir eder, daha sonra öğretmenler daha iyi oldukları için kendilerini daha iyi hissederler şeklinde yorumlanmıştır.

Şimşek (2011) yaptığı çalışmada öğretim görevlilerinin örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkilerini araştırmıştır. Araştırmada adlı araştırm Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının örgütsel iletişim doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam alanlarında bulunan faktörlerin doyum düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre öğretim elemanlarının hepsinde kişilik özelliklerine göre yaşam doyum düzeyleri orta düzeydedir bulgusuna ulaşmıştır. Yaşam doyumunun alt alanı olan örgütsel iletişim doyumunu ve kişilik özellikleriyle yaşam doyumunu (genel yaşam doyumunu, yaşam alanlarındaki doyum) arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın verilerine göre, çalışanların örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumunu farklılaşmaktadır. Örgütsel iletişim doyumunun, yaşam doyumunu (genel yaşam doyumunu ve yaşam alanlarındaki doyum) açıklama düzeyi yüksektir sonucu bu araştırmada elde edilmiştir.

Vinson ve Ericson (2012) yaptıkları çalışmada bireylerin yaşam doyumunu ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki ve yaşam doyumunu ve mutluluğu etkileyen faktörleri incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre yaşam doyumunu değişkeninin cinsiyet demografik özelliğine göre farklılık göstermediğini; ancak yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, evli olanların, evli olmayan insanlara göre yaşam doyumlarının daha yüksek düzeyde olduğu sonucu bulunmuştur.

Recepoğlu (2013) tarafından öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasında orta düzeyde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyi ile yaşam doyumları arasındaki incelenmiş, öğretmenlerin yaşam doyumları ile iş yerindeki yalnızlıkların duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutu ile negatif yönde ters ilişki bulunmuştur (Yılmaz ve Aslan, 2016).

Koç-Çakan (2013) yaptığı çalışmada konut sektöründe beyaz yaka çalışanlarda duygusal zekâ ve iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Beyaz yaka çalışanların yaşam doyumlarının demografik özellikler açısından bir farklılık olup olmadığını araştırmak çalışmanın başka amacını oluşturmuştur. Çalışmanın amacı doğrultusunda, çalışmaya İstanbul'da konut sektöründe çalışan 150 çalışanı olan özel bir firmada görev alan toplam 119, şirketin organizasyon

şemasına göre beyaz yaka, çalışanı katılmıştır. Araştırmada yaşam doyumunun duygusal zekâ ve iş doyumunu ile ilişkisini ayrı ayrı ele alınarak, her ikisinin de regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında pozitif; yaşam doyumunu ve duygusal zekâ arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal zekâ düzeyi yaş ve eğitim durumu; iş doyumunu toplam çalışma süresi ve eğitim durumu açısından farklılık gösterirken, yaşam doyumunu hiçbir demografik değişkenden etkilenmemektedir sonucuna ulaşılmıştır.

Çivitçi (2013) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinde genel yaşam doyumunu ve psikolojik ihtiyaçlar arasında ilişki bakılmıştır. Yaşam doyumunu yüksek olan öğrencilerde başarıya ihtiyacı yaşam doyumunu düşük olanlardan fazladır sonucuna ulaşılmıştır.

Loewe ve Bagherzadeh, Araya-Castillo, Thieme, Batista-Foguet (2014) Şili çalışanların yaşam doyumunun öznel öncüllerini incelenmiştir. 'Bottom up' bir perspektif benimseyerek, birden çok yaşam alanından doyumun genel yaşam doyumuna etkisini değerlendirilmiştir. Ülke çapındaki 530 Şilili çalışanın örneklemini temel alarak yapılan çalışmada, yaşam doyumunu ve öznel iyilik hali mevcut modellerinde sürekli olarak yer alan yedi yaşam alanı tatmininin etkilerini aynı anda test edilmiştir. Bunlar, sağlık, maddi durum, sosyal ilişkiler, kişisel değer, boş zaman, aile ve iş doyumunu oldu. Yaş ve cinsiyete göre kontrol edilen sonuçlara göre, kişinin maddi durumundan doyum duygusunun işçilerin genel yaşam doyumunun baskın belirleyicisi olmuştur. Ayrıca kişinin öz-değer, boş zaman ve sosyal ilişkilerinden doyumunun yaşam doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

Sürücü (2016) tarafından yapılan çalışmada otel işletmelerinde görev yapan çalışanların iş görenlerin iyimserlik, yaşam doyum ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışanların iyimserlik, yaşam doyumunu ve mutluluk değişkenlerini incelemek için çalışmaya 397 otel işletme çalışmanı dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda otel çalışanlarının orta düzeyde iyimserliğe, yaşam doyumuna ve mutluluğa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda ayrıca otel çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile yaşam doyumunu, iyimserlik düzeyleri mutluluk düzeyleri arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Otel çalışanlarının yaşam doyumunu ve mutluluk düzeyleri arasında da güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre otel işletmesinde çalışan çalışanların iyimserlik düzeyi arttıkça yaşam doyumunu ve mutluluk düzeyleri artmaktadır bulgusuna ulaşılmıştır.

Öztürk (2014), sınıf öğretmenlerinin değer tercihleri ile yaşam doyumunu arasındaki

ilişkiyi incelemiştir. Sınıf öğretmenlerinin yaşam doyumları ile demografik özellikleri, değer tercihleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu araştırma sonuçları ile ortaya konmuştur. Araştırmanın sonucuna göre sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre yaşam doyumu düzeyleri arasında farklılaşma olduğu sonucu elde edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinden evli olanların bekar olan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek yaşam doyum düzeyine sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin değerler ölçeği alt boyutları ile yaşam doyumu ölçeği toplam puanları arasında anlamlı ve olumlu ilişki bulunması araştırmanın sonuçlarında ortaya konmuştur. Son olarak sınıf öğretmenlerinin yaşam doyumu ve değer tercihleri alt boyutunda yer alan güç, başarı, hazcılık, uyarılma, öz-denetim, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyum ve güvenlik alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur..

Abbott Wallace, Lin, Haerpfer (2016) tarafından yapılan çalışmada Çin'de gün geçtikçe artan ekonomik büyüme ile hızla modernleşmesi nedeniyle bu durumun yüksek bir yaşam doyumuna yol açacağı düşünülmüştür. 2012-2013 yılları arasında Dünya Değerler Araştırması'nın yaşam doyumunu etkileyen faktörlere bakılmıştır. Sosyo-ekonomik güvenlik, sosyal uyum, sosyal içerme ve toplumsal güçlendirme üzerine odaklanarak sosyal kalite modelinden türetilen analiz için bütüncül bir çerçevede ele alınan çalışmada toplumsal yaklaşım, Çin'deki öznel iyi oluşu varyansının% 33'ü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal kalitenin dört alanından üçü önemlidir, ancak toplumsal güçlenme duygulara en büyük katkı olarak görülmüştür. Çin'de yaşanan ekonomik değişimlerin, toplumsal normları bireyselleştirme yönünde ve kişisel ajans duygusu içinde hareket etmesine yardımcı olabileceğini ve bu ayarlamayı yapanların yaşam doyumlarını artırdığı yorumu yapılmıştır.

Valente ve Berry (2016) tarafından yapılan çalışmada Amerika'da yaşan Amerikalılar ve Latin Amerikalılar arasında çalışma saatleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Mutluluğun pek çok belirleyici belirleyicisinin olduğu ancak çalışılan saatler bunlar arasında olmaması çalışmanın yapıllış amacıdır. Çalışmanın sonucunda evli Latin Amerikalı erkeklerin daha az çalışmalrına uzun çalışma saatine sahip evli Amerikalı erkeklerinden yaşam doyum düzeyleri daha düşük çıkmıştır. Kültürel değerlerdeki farklılıklar, özellikle toplulukçuluk (ailesevcilik) ile toplumsal kalkınma teorisinin temelini oluşturan bireycilik arasındaki ayırım, daha kısa süre çalışan evli Latin Amerikalı erkeklerin evli Amerikalı erkeklerden daha uzun saatler çalışırken daha az mutlu olmasının nedenlerinden olabilir şeklinde yorumlanmıştır. Ayrıca evli kadınlarda ya da evlenmemiş kişiler arasında çalışma saatleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide

farklılar görünmemektedir.

Yıldız (2016) çalışmasında öğretmenlerin meslek etik ilkelerine uygun davranma algılarının işe yabancılaşma, yaşam doyumu ve bazı demografik özellik değişkenleri açısından incelenmiştir. Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli yöntemi kullanılmıştır. Çalışmaya 2014/2015 eğitim öğretim yılı içerisinde Sivas il sınırları içinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise de görev yapan öğretmenler katılmıştır.. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin kendilerini mesleğin etik ilkelerine uygun davrandıkları yönünde algıladıklarını bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin, orta düzeyde yaşam doyumuna sahip oldukları ve düşük düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları sonucu bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre işe yabancılaşma düzeylerinde herhangi bir farklılaşma olmadığı ve bayan olanlarının erkek olanlarına göre mesleğin etik ilkelerine daha fazla önem verdikleri araştırma sonucunda ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak öğretmen meslek etiğine uygun davranma değerlendirilmesi ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde; öğretmen meslek etiğine uygunluk ve yaşam doyumu arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Son olarak öğretmenlerin öğretmen meslek etiğine uygun davranma değerlendirmelerinin maaş ve emeklerinin karşılığını alıp almadıklarına ilişkin değerlendirmelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmazken; meslek saygınlığı ve mesleğini değiştirmeye yönelik düşüncelerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Noda ve Ito (2016) tarafından yapılan çalışmada iş-yaşam dengesi politikasının uygulanmasının yaşam doyumunu arttırdığı varsayılmıştır. İş-yaşam dengesi ile yaşam doyumunu arasındaki korelasyon, çok açık olmaması nedeniyle uluslararası kesitsel verileri kullanarak iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu çalışmanın sonucunda artan iş-yaşam dengesinin hem erkek hem de kadınlar arasında yaşam doyumunu üzerinde pozitif bir etki olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, erkeklerin yaşam-doyum davranışlarının iş-yaşam dengesi esnekliği kadınlardakinden daha fazladır. Geçmişte, iş-yaşam dengesi meselesi ağırlıklı olarak erkekler yerine kadınlarla ilgiliydi. Bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak kadınların yanı sıra erkeklerin iş-yaşam dengelerini de yeterince içeren kurumsal tasarımın, insanların yaşam doyumunu artırmak için önemli olduğunu ortaya koymaktadır yorumu getirilmiştir.

Çelik, Sanberk ve Deveci (2017), yaptıkları çalışmada formasyon eğitimi gören öğretmen adaylarının yaşam doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik dayanıklılık ve umutsuzluk düzeylerini incelemiştir. Bu çalışmada Yaşam Doyumu Ölçeği, Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık ölçeği ve Beck Umutsuzluk Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmaya Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü'nde formasyon eğitimi alan 140 (63 kız, 77 erkek) aday öğretmen katılmıştır. Araştırmada değişkenlerin ilişkisini incelemek için Pearson Momentler Çarpımı korelasyon kullanılmıştır. Ayrıca yaşam doyumunu yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre yaşam doyumunu ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaşam doyumunu ve umutsuzluk ile arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, aday öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve umutsuzluğun yaşam doyumunu yordadığı bulgusu elde edilmiştir.

Genel olarak gerek yurtdışı gerek yurtiçi araştırmalarında yaşam doyumunu yaş, eğitim düzeyi, duygusal zeka gibi değişkenlerle incelenmiştir. Çalışma hayatında yaşanan olumlu faktörlerin yaşam doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir.

2.7.3. Benlik Saygısı ile İlgili Araştırmalar

Aslan ve Akyol (2006) tarafından yapılan çalışmada okulöncesi öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları incelenmiştir. Araştırmaya Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda birinci ve ikinci öğretim programlarında öğrenim gören olan toplam 120 üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencisini katılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğrenim gördükleri sınıf düzeyinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve mesleki benlik saygısından alınan puanlar üzerinde anlamlı farklılık yaratmadığı bulgusu elde edilmiştir. Araştırmaya ek olarak öğretmenliği tercih sebebinin her iki ölçekten alınan puanlar üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu saptanmıştır. Ayrıca ailede öğretmen olan öğretmen adaylarının mesleki benlik saygısı ailede öğretmen olmayanlara göre anlamlı farklılık yarattığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Özkan ve Özen (2008) tarafından yapılan çalışmada öğrenci hemşirelerde boyun eğici davranışlar ve benlik saygısı arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkileri değerlendirmektir. Araştırma 322 Akdeniz Üniversitesi hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularında Öğrencilerin boyun eğici davranışlar ortalamaları 34.88 ve benlik saygısı ortalamaları 74.78 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte öğrencilerin %47'sinin boyun eğici davranışlar puanı ortalamasının üstünde yani boyun eğici olduğu, %65'inin yüksek benlik saygısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi ile boyun eğici davranışlar ve benlik saygısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Sala Razi, Kuzu, Yıldız, Çamkuşu-Arifoğlu (2009) tarafından yapılan çalışmada çalışan gençlerin benlik saygısı, iletişim becerileri, baş edebilme becerileri incelenmiştir. Zonguldak Meslek Eğitim Merkezi'nde 2004-2005 eğitim öğretim yılında 15-24 yaş arasındaki 79 işçi ve ihtisas öğrencisinden oluşmuştur. Araştırmada "İletişim Bozukluklarını Değerlendirme Ölçeği", "Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği", "Stres Ölçeğiyle Başa Çıkma" kullanılmıştır. Araştırmanın yaş ortalaması 20.87 olup yaş ve iletişim becerileri arasında; karar verme ve benlik saygısı arasında, kendine güvenme ve itaatkar tutumlar arasında; çalışma süresi ile benlik saygısı arasında ve kendine güvenme ile para kullanma arasında ve kendine güvenen tutum ve stresle baş etme arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Erşan, Doğan ve Doğan (2009) yaptığı çalışmada beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin benlik saygıları ile bazı sosyo-demografik özellik açısından ilişkisini araştırmışlardır. Yaptıkları çalışmaya 286 Cumhuriyet Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencisi katılmıştır. Öğrencilere bilgi formu ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada benlik saygısı ortalama puanı 1.27 olduğu sonucu elde edilmiştir. İnsanlara güvenme ve düş kurma alt ölçeği yirmi bir yaş ve altındakilerde daha büyük yaş grubundakilere göre yüksektir sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre kendilik kavramının sürekliliği, psikosomatik belirtiler ve anne-baba ilgisi anlamlı ve yüksek düzeyde bulunmuştur. Erkeklerde kızlara göre insanlara güven duyma ve tartışmalara katılabilme düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Takım sporu yapan öğrencilerde insanlara güven duyma bireysel spor yapanlardan anlamlı düzeyde yüksek, kişilerarası ilişkilerde tehdit hissetme ve babayla ilişki düşük bulunmuştur. Üçüncü sınıf öğrencilerinde belirgin olarak psikosomatik belirtilerin düzeyi diğer sınıfta bulunan öğrencilere göre daha yüksektir sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada genel olarak öğrencilerin benlik saygısının orta-yüksek düzeyde olduğu, yaşla arttığını, takım sporu yapanlarda ve gelir düzeyi yüksek olanlarda daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Kararımak ve Siviş-Çetinkaya'nın (2011) yaptıkları çalışmada, bireylerde psikolojik sağlamlılık değişkeninin benlik saygısı düzeyi, olumlu duygular ve denetim odağı değişkeni ile ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgular bireyin kendine verdiği değer artarkengelişimsel krizleri çözmede, travmatik yaşantılardan sonra uyum sağlamada ve zorlu yaşam koşulları ile başa çıkmada kolaylaşmaktadır sonuçlar arasında yer almaktadır. Araştırmanın diğer sonucuna göre benlik saygısının geliştirmek ve gelişim dönemlerinde yaşanan sorunlar karşısında bu sorunlara karşı kendini daha iyi

hissetmesine erken yaştan başlayarak önemini vurgulamıştır. Düşük benlik saygısı olan bireyler ise çoğunlukla anlama yetersizliğine sahip ve sosyal içe kapanma gibi özellikler gösterirken ayrıca yüksek düzeyde bir yöneticinin söylediklerine daha kolay inanma eğilimi içinde olmaktadır.

Van Ecker, Gaidys, Martin (2012) Almanya'da hemşireler üzerine yaptığı çalışmada pek çok sağlık sistemi nitelikli hemşirelerin sayıca azalmasıyla karşı karşıya kalmaktadır ve yeterli eğitim gören ve genç personel almaya ve elinde bulundurmaya elverişli stratejiler araması nedeniyle çalışmayı yapmıştır. Bu çalışmada Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği kullanmıştır ve 212 Alman hemşiredeki benlik saygısı düzeyini incelenmiştir. Akademik dereceye sahip hemşireler, akademik eğitim almayan hemşirelerden istatistiksel olarak daha yüksek bir benlik saygısı gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Bu nedenle, mesleki eğitim türü, benlik saygısını doğrudan etkileyebilir, böylece hem hemşire ile hastalar için sayısız potansiyel yarar sağlayabilir yorumu yapılmıştır. Benlik saygısı, bu mesleğe ilişkin bir kalitedir ve bu alandaki araştırmaların bulguları, hemşire eğitim müfredatının tasarımında yansıtılmalıdır önerisi getirilmiştir.

Yıldız ve Baytemir (2016) yaptıkları çalışmada ilişkisel nitelikteki yaptıkları çalışmada evli bireylerin evlilik doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolünün incelemiştir. Araştırma çalışma grubuna 294 evli bireyin katılımı ile gerçekleşmiştir. Araştırmanın sonucuna göre evlilik doyumu ile yaşam doyumu arasında benlik saygısının aracılık rolü istatistiksel açıdan anlamlı olduğubulunmuştur. Yapısal eşitlik modelinin anlamlı düzeyde olduğu ve yaşam doyumundaki toplam varyansı yüksek düzeyde açıkladığı sonucu elde edilmiştir.. Benlik saygısı kavramı, evlilik doyumu ile ilişkili olarak belirlenmiş ve yaşam doyumunun önemli belirleyicilerinden birisi olarak görülmüştür. Evlilik doyumunu ve benlik saygısını arttırmaya yönelik müdahale programların daha çok yaygınlaştırılması önerisi getirilmiştir.

Bleidom, Arslan, Denissen, Rentfrow, Gebauer, Potter (2016) yapılan çalışmada benlik saygısında toplumsal cinsiyet ve yaş farklılıkları üzerine araştırma ve kuramsallaştırma ön planda bir rol oynamıştır. İnternet üzerinden 48 farklı ülkelerdeki 985 kişi ile ilk büyük ölçekli sistematik kültürlerarası incelemeyi sağlamak için benlik saygısında cinsiyet ve yaş farkları incelenmiştir. Araştırma sonucunda Ergenlik çağının sonlarından orta yetişkinliğe kadar öz saygınlığının yaşla ilişkili olarak arttığını ve erkekler kadınlara göre daha yüksek benlik saygısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu geniş alana rağmen Kültürler arası benzerlikler, kültürler arası farklar, Cinsiyet, Yaş,

benlik saygısı etkilemektedir sonucuna ulaşmıştır. Bu farklılıklar kültürel farklılıklar ile ilişkilendirilmiştir. Sosyo-ekonomik, sosyodemografik, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kültürel değer göstergeleri Benlik saygısı üzerinde etkilidir yorumu yapılmıştır.

Saygılı, Kesecioğlu, Kırıkaş, (2015) yaptığı çalışmada üniversitede farklı düzeylerde (hazırlık, lisans, yüksek lisans, doktora) eğitim gören öğrencilerin benlik saygısının çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelenmiştir. Araştırmaya Süleyman Demirel Üniversitesi'nde eğitim gören 285 öğrenci gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmaya hazırlık, lisans, yüksek lisans, doktora düzeyinde eğitim görmekte olan öğrenciler katılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerin benlik saygısı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca ek olarak , kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha yüksek düzeyde benlik saygısına sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Yine diğer bulguya ilave olarak evli olan öğrencilerin bekâr olan öğrencilere göre daha yüksek düzeyde benlik saygısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benlik saygısının yaş düzeylerine göre puanları bakıldığında 18-20 yaş grubu öğrencilerin en düşük, 27 ve üzeri yaş grubu öğrencilerinin en yüksek benlik saygısına sahip olduğu sonucun elde edilmiştir. Ayrıca hazırlık sınıfı öğrencilerinin en düşük benlik saygısına sahip olurken ve doktora öğrencilerinin ise en yüksek benlik saygısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bulgular ışığında araştırmaya katılan öğrencilerin katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça benlik saygısının da arttığı söylenebilir. Son olarak bireylerin eğitim seviyesinin yükselmesi ile benlik saygısı arasında olumlu yönde ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Karaca ve ark. (2016) tarafından yapılan çalışmada okulöncesi öğretmen adaylarının problem çözme becerileri ile benlik saygısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada öğretmen adaylarının problem çözme becerileri ile benlik saygısı arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Yurt içi ve yurt dışı çalışmalarda benlik saygısının en fazla üniversite öğrencileri ile ilgili yapılan çalışmalarda yer aldığı iş yaşamında farklı değişkenlerle kullanılmadığı görülmektedir. Ayrıca yapılan çalışmalarda yüksek benlik saygısının iş hayatında başarı, motivasyonu arttırdığı görülmektedir

2.7.4. İş Doyumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki İle İlgili Araştırmalar

Judge, Bono ve Locke, (2000) tarafından yapılan çalışmada kişilik ve iş doyumu arasındaki ilişkide iş karakterinin aracı rolü araştırılmıştır. Temel benlik değerlendirmesi

(core self-evolutions) bu çalışmada 4 kişilik özelliği olduğunu varsaymaktadır. Bunlar benlik saygısı, öz-yeterlik, kontrol odağı, nevrotizmdir. Bu çalışmada birinci model algılanan iş özelliğinin ve iş karmaşıklığının, temel benlik değerlendirmelerinin ve iş doyumunu arasında ilişkiye aracılık edeceği savunulmuş ve bu sonuç destek bulmuştur. İkinci modelde ise çocukluk ve erken yetişkinlikte ölçülen temel benlik değerlendirmelerinin orta yetişkinlikte ölçülen iş doyumunu ile bağlantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bayrak ve Erdönmez (2004), Bu araştırma okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ve benlik tasarımları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya Ankara ili merkez ilçelerinden Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Keçiören, Mamak, Sincan, Yenimahalle ilçelerinde görevli okul öncesi eğitimi öğretmenleri katılmıştır. Araştırmada, toplanan verilerin analizinde İki Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, benlik tasarımı yüksek olan öğretmenlerin iş doyumlarının, tüm kriterlerde, benlik tasarım düzeyi orta ve düşük olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, iş doyumunun, öğretmenlerin yaşma, çalıştıkları okul türüne, mezun oldukları bölüme, meslekteki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterirken; çalışma saatlerine, öğrenim durumlarına, çalıştıkları okuldaki kıdemlerine göre anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Erbil ve Bostan (2004) tarafından yapılan çalışmada benlik saygısı düzeyleri ile bunları etkileyen sosyo-demografik özellikler ve bireylerin meslek özelliklerini belirlenmiştir. Ebe ve hemşirelerin katılımıyla gerçekleşen çalışmada, ebe ve hemşirelerin yüksek oranda işinden memnun olduğu, içsel iş doyumunu düzeyi dışsal iş doyumuna göre daha yüksek oranda olduğu, benlik saygısı puan ortalamalarının ise her iki meslek çalışanlarında da birbirine çok yakın olduğu belirlenmiştir. Çalışanların iş doyumunu ile mezun olunan okul, arkadaşlar arasındaki ilişkilerden memnun olma ve medeni durum arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca benlik saygısı ile yaş, arkadaşlar arasındaki ilişkidee memnun olma, medeni durum ve çocuk sahibi olma sayısı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İçsel ve genel doyum olarak bakıldığında iş doyumunu ile benlik saygısı arasında pozitif yönde ancak güçsüz ilişki bulunmuştur.

Gürbüz, Erkuş ve Sığı (2010) tarafından yapılan çalışmada temel benlik değerlendirmesinin, çalışanların iş doyumunu ve iş performansı ile ilişkisi incelemiştir. Araştırmaya Ankara'da bilişim sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli üç ayrı işletmede çalışan toplam 112 beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Araştırma sonucuna göre, temel benlik değerlendirme kavramı çalışanların iş doyumunu ve iş performansını anlamlı

düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında, temel benlik değerlendirmenin iş doyumunu açıklama düzeyinin, çalışma performansına göre daha fazla olduğu bulunmuştur.

Ghafari ve Samii (2013) tarafından yapılan çalışmada Aliabad Üniversitesi'nde akademisyenlerin iş doyumları ve benlik saygısı arasındaki ilişkiyi araştırılmıştır. Sonuçlar akademisyenlerin iş doyumunu ve benlik saygısı arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Devlet üniversitesinde çalışanların iş doyumunu ve benlik saygısı özelde çalışan akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Chen, Ho, Lin, Chung, Chao, Chou, Li (2016) tarafından yapılan çalışmada işte kalma niyetinde iş doyumunu, sosyal destek ile ilişkisinde mesleki benlik saygısının aracı rolü araştırılmıştır. 791 hemşire üzerinde yapılan çalışmada sosyal destek, iş stresi, iş doyumunu ve mesleki benlik saygısının işte kalma niyeti anlamlı ve pozitif yönde ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca sosyal destek ve iş doyumunun doğrudan ve dolaylı olarak işte kalma niyetiyle etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sosyal destek ve iş doyumunu arasındaki ilişkide mesleki benlik saygısının dolaylı ve anlamlı etkisi gözlenmiştir.

Literatüre bakıldığında hem yurt içi hemde yurt dışı çalışmalarında iş doyumunu ve benlik saygısı ilişkisi öğretmen meslek grubu üzerinde araştırma konusu olmağı görülmektedir. Ancak yapılan bazı çalışmalarda iş doyumunu ve benlik saygısı arasında ilişki olduğu görülmektedir.

2.7.5. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasında İlişki ile İlgili Araştırmalar

Özdevecioğlu'nun çelik kapı sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırma, yaşam doyumunu ile çalışma hayatına bağlı doyumun anlam ifade eden bir ilişki durumunda olduğunu göstermiştir. Kadınların erkeklere oranla çalışma hayatından sağladıkları doyum miktarının oldukça fazla olduğu saptanmıştır. Medeni halin, doyum açısından anlamlı bir farklılaşma durumu saptanamamıştır. Söz konusu işletmenin çalışanlarında, çalışma saatlerine göre iş doyum oranında anlamlı farklılık bulunmuş, yaşam doyumuna göre anlamı saptanamamıştır (Özdevecioğlu, 2003).

Baştemur'un 2006 yılında Kayseri Emniyet Müdürlüğünde görevli polisler ile ilgili yaptığı çalışmada; iş hayatlarındaki doyum ile yaşam doyumları arasında anlam ifade eden olumlu bir ilişkinin varlığını saptamıştır. Çalışma, polis akademisinden mezun olanların olmayanlara göre daha yüksek düzeyde çalışma hayatına bağlı doyum elde ettiğini göstermiştir. Buna sebep olarak da akademiden mezun olanların yönetici

pozisyonunda çalışmaları gösterilmiştir.

İran'da 387 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırma; kadınların erkekler ile birlikte çalışmak durumunda kalmalarının, çalışmada geçen saatlerin fazlalığının ve iş-aile etkileşim durumlarının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Söz konusu çalışma toplumdaki yaşam şekillerinin kadınların çalışma şartlarını negatif yönde etkilediğini göstermektedir (Karimi, 2009). Lent ve ark. (2011) tarafından iş doyumunu, yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi sosyal bilişsel model aracılığıyla incelenmiş, yapılan çalışmada öğretmenlerin, iş doyumunun beş belirleyicisinden üçünün (elverişli çalışma koşulları, etkinlik açısından önemli destekler ve pozitif duygulanım) iş doyumunda dahil ederek modelleyen ve araştırmacılara kapsamlı bir analizdeki birbiri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akgündüz (2013), yaptığı çalışmada konaklama işletmelerinde çalışanların iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilikleri arasındaki ilişki incelenmek amaçlanmıştır. Kuşadası bölgesindeki konaklama işletmelerinde çalışanların katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada elde edilen bulgulara göre konaklama işletmelerinde iş doyumunu ile yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasında anlamlı pozitif yönde anlamlı bir ilişki, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide öz yeterliliğin kısmi aracılık etkisi olduğu araştırmanın bulgusu olarak belirlenmiştir.

Kubilay (2013) tarafından yapılan çalışmada 275 okul yöneticisi ile yaptığı incelenmede iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkisi bazı demografik ve kurumsal değişkenlerin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonucuna göre yöneticilerin, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma ortamının fiziki şartları ve ekonomik durum algısı değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada demografik özellikler olan yaş değişkeni, eğitim seviyesi değişkeni, yönetici olarak okulda üstlenilen görev, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci sayısı, okulda pansiyon bölümü gibi demografik değişkenlerin iş doyum seviyesini farklılaştırmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak yöneticilerin kadın ve erkek olmasından başka iş doyum; mesleki kıdem, evli-bekar olma ve okul türü değişkenlerinin iş doyum üzerinde etkili olduğu da tespit edilmiştir.

Çevik ve Korkmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada iş-yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin iki değişkenli probit modelinin kullanıldığı çalışmada sonucuna göre iş ile yaşam doyumunu arasında nedensel bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunun artması ile

çalışanların yaşam doyumunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özel (2015), Konaklama işletmelerinde otel çalışanlarının katılımıyla yaptığı araştırmada çalışanların yaşam doyum ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre çalışanların iş doyum düzeyi arttıkça yaşam doyum düzeyi artmakta olup, yaşam doyum düzeyi arttıkça iş doyum düzeyi artmaktadır bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada demografik özelliklere göre ; yaş ve cinsiyet değişkenlerinde, yaşam doyum düzeyleri anlamlı olarak farklılaşma bulunurken, iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir. Medeni durum özelliklerine ve sektörde çalışılan süre değişkenleri göre yaşam ve iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar olmadığı sonucu elde edilmiştir. Demografik değişken olarak eğitim, aylık gelir ve çalışılan,departman özelliklerine göre ise iş ve yaşam doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.

Yeşilyaprak ve Boysan (2015), ülke genelinde yaptıkları bir çalışmada iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi iki gizil modelin karşılaştırılması yoluyla değerlendirmişlerdir. Sonuç olarak iş doyumunu ve yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde birbirleriyle ilişkili ve bu iki psikolojik yapının birbirleriyle iç içe olduğu görülmüştür

Ergün (2016) yapılan çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi incelenmiştir. 400 öğretmenin katıldığı araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna ek olarak iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile demografik özellikler olan yaş, cinsiyet, kıdem, okul türü, medeni durum, çocuk sahibi olma, mesleğini isteyerek seçme değişkenleri açısından farklılıkları olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkiye rastlanmasına içinde buldukları kurum ve yönetici açısından özendirici uygulamaları gerçekleştirmek amacıyla bir gösterge olarak ifade edilmiştir. Gök, Erdem ve Kurtuluş (2016) yaptıkları çalışmada dış kaynaktan yararlanma yoluyla çalıştırılan personelin iş doyum ve yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların iş doyum düzeylerinin orta düzey veya daha düşük, yaşam doyum düzeylerinin ise orta düzeyin altında olduğu sonucu elde edilmiştir. Yapılan çalışmada ayrıca iş doyumunun tüm alt boyutlarıyla yaşam doyumunu düzeyi arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca iş doyumuna bağlı örgütsel doyum olan yönetim tutumunun yaşam doyumunu üzerinde en ve tek etkili tutumu olduğu tespit edilmiştir.

Çoban (2017) yaptığı çalışmada kamu-özel sektörde çalışan bireylerinin iş doyum ve yaşam doyumları ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; kamu sektöründe ve

özel sektörde çalışan bireylerin iş doyumları arttıkça; yaşam doyumları da artmaktadır bulgusu elde edilmiştir. Çalışmada gerek özel sektörde gerekse de kamu sektöründe çalışan bireylerin eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olanların diğer çalışanlara oranla iş doyumunu düzeyinin ve yükselme olanaklarını içeren iş doyumunu değişkeninin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özel sektörde çalışan erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla iş doğasını içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kamu sektöründe çalışan çalışanlarda ise kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla iletişimi içeren iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özel sektörde 8-saat üzeri çalışan bireylerin 6-8 saat arası çalışan bireylere oranla iş doyumunu düzeyleri ve iş prosedürü içeren iş doyumunu düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe çalışan bireylerden gelirinden memnun olanların gelirinden memnun olmayan çalışanlara oranla iş doyumlarının, yaşam doyumunu düzeylerinin ve ödemeyi kapsayan iş doyumunu düzeylerinin, daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özel sektörde çalışan evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla yükselme olanaklarını içeren iş doyumlarının daha yüksek, yan hakları içeren iş doyumunu düzeylerinin ise daha düşük olduğu saptanmıştır. Son olarak araştırmada medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur, medeni durum ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Özetle ülkemiz genelinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında iş doyumunu ve yaşam doyumunu konusu çok araştırılan bir konu olmakla birlikte yapılan çalışmalarda aralarındaki ilişki düzeyinin de anlamlı ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

2.7.6. Yaşam Doyumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki ile İlgili Araştırmalar

Eryılmaz (2012) tarafından yapılan çalışmada öğrenciler ile yapılan çalışmada, yaşam doyumunu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağı değişkenlerinin psikolojik sağlamlığı yordama gücü incelenmiştir. Ayrıca araştırmada, psikolojik sağlamlık puanlarının cinsiyet, yaş ve fakülte düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Psikolojik sağlamlık ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin gücü test edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, yaşam doyumunu, benlik saygısı ve iyimserlik değişkenlerinin, psikolojik sağlamlığı yordamada istatistikî açıdan anlamlı yordamaktayken, ancak kontrol odağı değişkeninin katkısının tek değişkenin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Ancak kontrol odağı değişkeni, psikolojik sağlamlığı

anlamada, tek başına anlamlı bir katkı yapmazken, diğer bütün değişkenlerle birlikte değerlendirildiğinde, modele anlamlı katkı yapmaktadır. Araştırmada ek olarak, psikolojik sağlamlıkla yaşam doyumu, benlik saygısı, kontrol odağının ilişkisine bakıldığında düşük ve orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu gözlenmiştir. Son olarak, psikolojik sağlamlık, yaşam doyumu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağı değişkenleri cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Demografik özelliklerden Fakülte değişkenine göre ise yaşam doyumu, benlik saygısı ve kontrol odağı değişkenlerinin farklılaştığı tespit edilmiştir.

Şahin, (2015) tarafından yapılan bu çalışma ortopedik engeli olan bireylerin sürekli öfke ve öfke ifade biçimlerini, benlik saygısı ve yaşam doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Materyal ve Metot: Bu çalışma Türkiye Sakatlar Derneği Erzurum Şube Başkanlığı'na kayıtlı gönüllü 194 üye ile yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında; Rosenberg Benlik Saygısı, Yaşam Doyum Ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ortopedik engelli bireylerin; öfke düzeyinin ve öfke ifade biçimlerinin, benlik saygılarının ve yaşam doyumlarının engeli olmayan bireylerle benzerlik gösterdiği, ancak eğitim, ekonomik durum, sosyal güvence varlığı ve medeni durum gibi bireysel özelliklerin bu değişkenler üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Kirişoğlu, (2016) tarafından yapılan çalışmada bireylerin aile yapılarının, kişilerin benlik saygısı ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 18-35 yaş aralığında olan genç yetişkin bireyler katılmıştır. Araştırmada bireylerin "Aile Yapısı" ile "Benlik Saygısı" ve "Yaşam Doyumu" arasındaki ilişki korelasyon analizi yoluyla incelenmiştir. Araştırma sonucunda aile yapısı, benlik saygısı ve yaşam doyumu çeşitli sosyodemografik özelliklerle ilişkisi ve bazı değişkenler ile anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aile yapısı ile benlik saygısı arasında alt ölçeklerinde anlamlı bir ilişki bulunurken; aile yapısı ile yaşam doyumu arasında tüm alt ölçeklerinde de anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca benlik saygısı ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kurt (2016) tarafından yapılan çalışmada gelişimsel düzenleme modelleri kapsamında yetişkinlik dönemini hedef belirleme perspektifinden incelemiş ve bu modellerin sentezi sonucunda öhedef belirleme perspektifi sürecindeki bireyin iyilik hali arasındaki ilişkileri değerlendirilmiştir. Çalışmada gelişimsel düzenleme modelleri çerçevesinde geliştirilen ölçeklerin yanı sıra, Yaşam Görüşü, Benlik Saygısı, Yaşam Doyumu ölçekleri kullanılmıştır. Bireyin gelecekteki ve geçmişteki hedefleri de

değerlendirildiği çalışmada niteliksel veri analizi uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarında, yetişkinlerin geleceğe yönelik en çok meslek, eğitim ve aileyle ilgili hedeflere sahip olduğunu; geçmişe yönelik ise en çok eğitim ve meslekle ilgili hedeflere sahip olduklarını ortaya konulmuştur. Gelişimsel hedefler perspektifinde elde edilen sonuçlar, genç bireylerin içinde buldukları gelişim döneminin özelliklerine uygun olan hedefleri belirlediklerine işaret etmektedir. Ayrıca, yaşı daha büyük olanların aile ve meslekle ilgili; nişanlı-evli olan ve bir işte çalışanların aileyle ilgili hedeflerini daha fazla ifade ettiklerini ortaya koyarken; herhangi bir işte çalışmayan bireylerin yetişkinlerin meslekle ilgili hedefleri daha sıklıkla ifade ettikleri ortaya konulmuştur. Beliren yetişkin döneminde olan bireylerin en çok eşleriyle/kız-erkek arkadaşlarıyla hedefleri ile ilgili konuşarak fikir alışverişinde buldukları da belirlenmiştir. Aynı şekilde beliren yetişkinlerin büyük kısmının geçmiş zaman ile ilgili belirlediği hedeflere ulaştıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın genel sonucuna bakacak olursak, benlik odaklı hedef içeriğiyle iyilik hali arasında bir ilişki bulunmazken; hedefle ilgili olumlu duyguların bireyin iyilik haliyle pozitif; olumsuz duyguların ise (hedefin bireyde uyandırdığı olumsuz duygular) bireyin iyilik hali ile negatif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır..

Ekşi, Summermatter ve Kahraman (2017) tarafından yapılan bu çalışmada, kamu kurumlarında çalışan danışmanları analiz etmek için örgütsel bağlılığın yaşam kalitesinin ve benlik saygısının düzeyine göre tahmin edildiğini belirlemek amacıyla yol analizi yöntemini yapısal eşitlik analizi kullanılmıştır. Bu amaca ulaşmak için, İstanbul'un Anadolu yakasında çalışan 207 danışmanın katılımıyla bir çalışma yürütülmüş ve edinilen verileri incelemek için Pearson korelasyon katsayısı ve yol analizi kullanılmıştır. Kurulan örgütsel bağlılık modeli, mesleki yaşam kalitesinin doğrudan örgütsel bağlılığı öngörürken, benlik saygısı dolaylı olarak mesleki yaşam kalitesini öngörür sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, mesleki yaşam kalitesi için en güçlü öngörücünün şefkat yorgunluğu olduğu ve tükenmenin anlamlı bir şekilde yordamadığı tespit edilmiştir.

Martí, Luisia ve Willibald (2017) tarafından yapılan çalışmada pozitif etki, öz yeterlik, iyimserlik, sosyal destek, benlik saygısı, yaşam doyumu değişkenlerin ilişkisi ve sosyodemografik değişkenlerin etkisi araştırılmıştır. 363 yetişkin üzerinde yapılan çalışmada duygusal, kişilerarası, entelektüel, kısıtlayıcı ve teolojik güç olarak yorumlanabilecek beş faktör çıkarıldı. Tüm güçlü faktörler, teolojik güçler haricinde esneklik ile anlamlı pozitif korelasyon sağlamıştır. Hiyerarşik bir gerileme, sosyodemografik değişkenlerin, pozitif etkinin, öz-yeterlik, iyimserlik, sosyal destek, benlik saygısı ve yaşam doyumunda esneklik varyansının% 3'ünü açıkladığı sonucuna

ulaşmıştır.

Ülkemiz genelinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında yaşam doyumu ve benlik saygısı kavramı birbiri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Ancak bu değişkenlerin ikisinin bir arada kullanıldığı çalışmaların üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu iki değişken iş doyumu değişkeni ile kullanılsa da sınırlı olduğu ifade edilebilir.

2.7.7. İş doyumu, Yaşam Doyumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki ile İlgili

Araştırmalar

Carmel (1997), İsrail’de çalışan hekimler üzerinde yaptıkları çalışmaya 2 bağımsız farklı grup üzerinde çalışma yapmıştır. Bu çalışmada hekimlerin mesleki benlik-saygılarının, iş ve yaşam doyumu ile pozitif, tükenme ile negatif ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından yapılan çalışmada iş ve yaşam doyumunda duygusal etki, temel benlik değerlendirmelerinin aracı rolü incelenmiştir. Bu araştırmada temel benlik değerlendirmeleri kavramı benlik saygısı, özyeterlik, kontrol odağı ve nevrotilik kavramından oluşmaktadır. Bu modelde iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde temel benlik değerlendirmesinin dolaylı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Temel benlik değerlendirmesi duygusal etki olarak iş doyumu ve yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak tutarlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Judge, Bono, Erez ve Cooke (2005), tarafından yapılan çalışmada iş doyumu, yaşam doyumu, benlik saygısı ilişkisinde kişisel uyum ve başarının aracı rolü araştırılmıştır. Bu çalışmada temel benlik değerlendirmeleri (pozitif kendine güven) ile iş-yaşam doyumu ile nasıl bağlantılı olduğu açıklanmıştır. Veriler iki farklı örneklem grubundan toplanmıştır. Her iki çalışmada da temel benlik değerlendirmeleri kişisel uyum ve başarı ile ilişkili bulunmuştur. Ayrıca her iki çalışmada da iş, yaşam doyumu ve benlik saygısı ilişkisinde başarı ve kişisel uyum aracı rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bulgular ışığında ülkemizde ve yurtdışı çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkisinde benlik saygısının aracı rolünü kapsayan bir çalışma olmadığı görülmektedir. Yurt dışında yapılan çalışmalarda sadece iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkisinde temel benlik değerlendirmesi ile ilgili çalışma bulunmaktadır.



BÖLÜM III

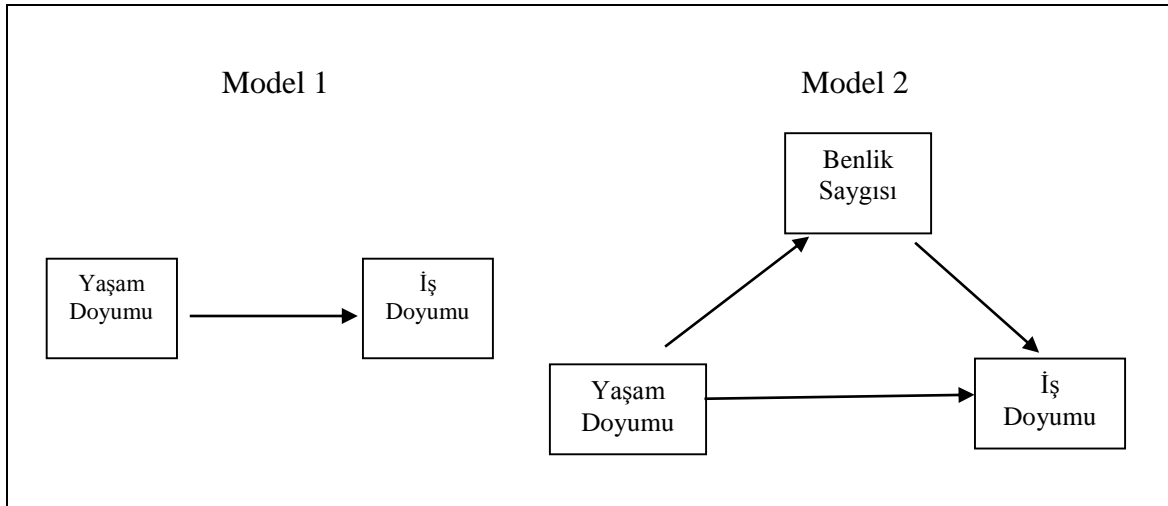
YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada kullanılacak model, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanma sürecine ilişkin plan ve toplanacak verilere uygulanacak istatistiksel teknikler üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide benlik saygısının rolünü incelemeye yönelik ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın değişkenleri olan yaşam doyumunu (bağımsız değişken), benlik saygısı (aracı değişken) ve iş doyumunu (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiler aracılık analizleri ile yapılmıştır. Bu amaçla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli; değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı ilişkileri belirleme imkânı sağlamaktadır. Kuramsal yapılar arasındaki etkileşimleri, yapılara ölçme hatalarını ve hatalar arasındaki ilişkileri dahil ederek modelleyen çok değişkenli istatistiksel bir yaklaşımdır (Yılmaz ve Çelik, 2009). Çoklu bağımsız ve bağımlı yapılar arasındaki ilişkileri eş zamanlı olarak modelleyerek araştırmacılara sistematik ve geniş kapsamlı bir analizdeki birbiri ile ilişkili araştırma sorularını yanıtlama imkânı sağlamaktadır (Gefen, Straub ve Boudreau, 2000).

Bu araştırma, öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisinde benlik saygısının aracı rolünü incelemeye yönelik ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Şekil 2’de araştırmanın modelleri gösterilmektedir:



Şekil 2. Araştırma modelleri

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Adana ili Yüreğir ve Sarıçam'da 2016-2017 eğitim öğretim dönemi içerisinde görev yapan 527 sınıf öğretmeninden oluşturmuştur. Örneklemi, Yüreğir ve Sarıçam ilçelerinde görev yapan katılmaya gönüllü 363 (%67.8) kadın ve 164 (%32.2) erkek toplam 527 sınıf öğretmeninden oluşmuştur. Örneklem grubunun belirlenmesinde uygun örnekleme yöntemi (convenient sampling) kullanılmaktadır. Uygun örnekleme, bir araştırmada ölçme araçlarını yanıtlamak için kolay ulaşılabilen bireyler arasından seçilmesi işlemidir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007).

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Sosyo-demografik özellikler	Frekans	Yüzde
Yaş grubu	24-38	26.9
	39-45	46.7
	46-65	26.4
Cinsiyet	Kadın	64.1
	Erkek	35.9
Medeni durum	Evli	89.6
	Bekar	10.4

Örnekleme alınan öğretmenler 24-65 yaş arasında olup, yaş ortalaması 40.85, standart sapması (Ss) 2.02'dir. Tablo 1 incelendiğinde görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan toplam 527 sınıf öğretmenin 144'ü erkek ve 238'i kadındır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 37.7'sinin erkek ve % 62.3'ünün kadın olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 527 sınıf öğretmenin medeni durumunun 472 si evli, 55'i bekar olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına dönük olarak kullanılan veri toplama araçları şunlardır: İş Doyum Ölçeği (Minnesota, 1983), Yaşam Doyum Ölçeği (Köker,1991), Rosenberg benlik saygısı ölçeği (Çuhadaroğlu, 1986) ve araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu.

3.3.1. Minnesota Doyum Ölçeği

Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilmiştir. İş doyum ölçeği ilk kez Oran (1989) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. 5'li likert tipte hazırlanan maddeler katılımcıların hoşnutluk derecesine göre şıklardan ibarettir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20'dir. Orta noktaya düşen nötr doyum ise 60 puana karşılık gelmektedir. 20'ye yakın puanlar düşük iş doyumunu 100'e yakın puanlar ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir. Minnesota doyum ölçeğini İngilizce'den Türkçeye çevirisi Hacettepe Üniversitesinde Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Yurt içinde yapılan araştırmada iç tutarlık değeri .90, yurt dışında yapılan araştırmalarda ise .82 ile .92 aralarında Cronbach Alfa katsayıları bulunmuştur.

1. Alt Boyut (İçsel doyum): İçsel doyum alt faktörünün madde numaraları: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 şeklindedir. İçsel doyum genel olarak; başarı, takdir edilme, terfi, görev değişikliği, sorumluluk vb. işin içsel niteliğini ilgilendiren durumları ifade etmektedir.

2. Alt Boyut (Dışsal doyum): Dışsal doyum alt faktörünün madde numaraları: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 şeklindedir. Dışsal doyum; çalışma koşulları, ücret, politikaları, üstler ile olan ilişki, denetim şekli vb. dış faktörlerden oluşan durumları ifade etmektedir.

Genel doyum ölçeğinde bulunan tüm maddeler 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 şeklindedir.

Genel Doyum: İçsel ve dışsal doyum faktörlerinin birleşiminden meydana gelmektedir. Küçük (2014) tarafından yapılan güvenilirlik ve faktör yükleri incelediğinde Cronbach Alfa değerini 0.88 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında cronbach alfa değeri .92 bulunmuştur.

3.3.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener ve ark. (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği, bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumunu belirlemek amacıyla geliştirilmiş, 5 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Köker (1991) tarafından kullanılan ölçeğin "yüzeysel geçerlik" tekniğiyle geçerlik çalışmasının yapılması için, psikoloji alanında uzman beş kişiden yardım istemiştir. Uzmanlardan ölçeği Türkçe'ye çevirmeleri istenmiş, beş uzmanın ortak olarak tanımladıkları cümleler birleştirilerek ölçek oluşturulmuştur.

Test tekrar test tekniği ile güvenilirlik hesaplaması yapılmış ve iki uygulama arasındaki korelasyonun .85 olduğu belirtilmiştir. Ölçek puanı hesaplanırken ölçekteki soruların toplam puanı alınmıştır. Ölçek puanının artması yaşam doyumunun arttığını göstermektedir (Kubilay, 2013). Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları sonucunda; test-tekrar test güvenirliliği $r = .85$, madde-test korelasyonları ise .71 ile .80 arasında hesaplanmıştır. Yetim (1991) ise düzeltilmiş split-half değerini .75 ve Kuder Richardson-20 değerini ise .78 olarak belirlemiştir. Bu araştırma kapsamında ölçeğin cronbach alfa değeri .89 bulunmuştur.

3.3.3. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği

Katılımcıların kendilerine verdikleri değeri ölçmek için alan yazınında oldukça sık kullanılan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (Kısa Form, 1965) kullanılmıştır Ölçeğin uyarlama çalışması Çuhadaroğlu (1986) tarafından yapılmıştır.

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin, bireylerin benlik saygısı düzeylerini belirlemek için Türkçeye uyarlama çalışmalarını Çuhadaroğlu (1986) yapmıştır Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin on alt testi bulunmaktadır. Ölçeğin ilk alt testi benlik saygısını ölçmek için kullanılmaktadır. Benlik saygısı tek yönlü bir kavram (Corwyn, 2000) olarak kabul edildiği için toplam puan kullanılmıştır. Toplam on maddeden oluşan

bu testin beş maddesi olumlu ifadelerden oluşurken 5 maddesi ise olumsuz ifadelerden oluşmaktadır.

Bu çalışmada ölçeğin benlik saygısını ölçen bu alt testi kullanılmıştır. Ölçek dörtlü likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçekte maddeler karışık olarak yerleştirilmiştir. Ölçekte bulunan ilk üç madde kendi aralarında, dördüncü ve beşinci maddeler kendi aralarında, dokuzuncu ve onuncu maddeler kendi aralarında puanlanmaktadır. Altıncı, yedinci ve sekizinci maddeler ise ayrı ayrı puanlanmaktadır. İşaretleme sonucu bireyin kendisini olumsuz değerlendirmesi “1” ile, olumlu değerlendirmesi ise “0” ile puanlanmaktadır. Bu değerlendirme sonucunda alınan puanlar “0” ile “6” arasında değişmektedir. Benlik saygısı alt kategorisinde 0-2 puan yüksek, 2-4 puan orta, 5-6 puan ise düşük kendilik saygısına işaret etmektedir (Çuhadaroğlu 1986). Benlik saygısı alt ölçeğinde ise yanıtlar 0-6 puan ile değerlendirilir. Bu çalışmada benlik saygısı ölçeğinin cronbach-alfa değeri .78 bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama işlemi araştırmacı tarafından İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından gerekli izinler alındıktan sonra okul ortamında gruplar halinde gerçekleştirilmiştir. Ölçekler öğretmenlerden verilerin toplanmasına yardımcı olmayı kabul eden öğretmenler tarafından belirlenen ders saatlerinde, toplu olarak uygulanmıştır. Uygulamalar bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin sıralaması, İş Doyum Ölçeği, Yaşam Doyum Ölçeği ve Benlik Saygısı Ölçeği şeklindedir. Tüm ölçekleri doldurma süresi ortalama 15-20 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Toplanan verilere öncelikle SPSS 22’de temel istatistiksel analizler uygulanmış daha sonra gerekli analizler yapılmıştır. Araştırma verileri Betimsel İstatistiksel teknikleri, t testi, Varyans Analizi (Anova) ve Korelasyon Analizi ile hesaplanmıştır. Araştırmanın hata payı 0.05 olarak kabul edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmış ve cronbach’s alpha değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan 3 adet ölçeğin AMOS programında doğrulayıcı faktör analizleri ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde, ölçeklerin tek faktörlü olmasını doğrulamak amacıyla AMOS 22 istatistik programında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. DFA çeşitli uyum indeksi sonuçlarına göre modelin teori ile uyumlu olup olmadığı kararı verilir.

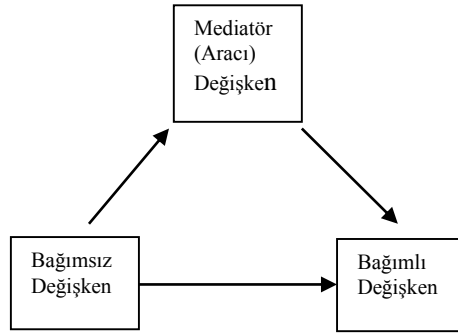
Modelde maddelerin faktör yükleri çok iyi çıksa bile uyum indeksleri normal değerleri yakalayamayabilir. Bu uyum indeksleri χ^2 , χ^2/sd , GFI, CFI, RMSEA, RMR, SRMR gibi isimler alır. Uyum indeksleri (goodness-of-fit) çok çeşitlidir hangi parametrelerin kullanılması gerektiği hakkında bir fikir birliği olmasa da tüm parametrelerin birlikte kullanılması tavsiye edilmemektedir. (Munro 2005; Şimşek 2007). En azından üç uyumluluk test grubundan birer adet kullanılmalıdır (Garson, 2009). Literatürde en çok kullanılan uyum istatistik değerleri şunlardır: $\chi^2, \chi^2/df$, RMSEA, CFI, GFI, SRMR değeridir (Uryan 2010; Kula 2011). Uyum indeksleri ve normal değerleri Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2

DFA’da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Normal Değerleri, İndeks Normal Değer Kabul Edilebilir Uyum Değerleri

No	Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
1	χ^2	-	-
2	χ^2/sd	$0 < \chi^2/df < 2$	$2 < \chi^2/sd < 5$
3	RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.08$
4	GFI	$0.90 < GFI < 1.00$	$0.85 < GFI < 0.90$
5	CFI	$0.95 < CFI < 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$
6	SRMR	$0 < SRMR < 0.05$	$0.05 < SRMR < 0.10$

Kaynak: Chi-square value χ^2 , a root-mean-square error of approximation (RMSEA) ≤ 0.08 (Geuens, ve De Pelsmacker, 2002), Comparative fit index (CFI) ≥ 0.90 , (Hair, Sarstedt, Ringlei 2011), Goodness-of-fit statistic(GFI) ≥ 0.85 (Marsh, Balla, ve McDonald, 1988; Sümer, 2000). Standardized root-mean-square residual (SRMR) ≤ 0.08 (Jöreskog ve Sörbom, 2001)



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmada kullanılan Yapısal Eşitlik Modelleme birkaç değişkenin aynı anda yapısal bir modelde ilişki açısından analiz edilmesini sağlayan ve ölçüm hatalarını hesaba katan bir analiz metodudur (Wan, 2002). Yapısal Eşitlik Modellerinde doğrudan etkilerin yanı sıra dolaylı etkilerden de bahsedilir. Aracılık ve aracı değişken kavramları dolaylı etki söz konusu olduğunda ortaya çıkan bir kavramdır. Aracılık testleriyle araştırılmaya çalışılan temel sorun, iki değişken arasındaki ilişkinin, aslında bir başka değişkenin varlığını tamamen (ya da en azından bir dereceye kadar) şart koşmasıdır. Bir başka deyişle, doğada zaten aşikar olduğunu gördüğümüz bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisinin bir başka aracı değişken tarafından sağlandığını keşfetmek, görünürdeki ilişki dinamiklerinin ötesinde bir durumun keşfedilmesi anlamına gelmektedir (Şimşek, 2007). Baron ve Kenny'e (1986) göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için üç şartın var olması gerekmektedir :

- a. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
- b. Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.
- c. Aracı değişken ikinci adımdaki regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide benlik saygısının rolüne ve sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri ile iş doyumuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir

4.1. Ölçeklerin Geçerliliğine Yönelik Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklere uygulanan doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Yaşam Doyum Ölçeği ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	X ²	X ² /df	RMSEA	GFI	CFI	SRMR
İş Doyumu	632.96	3.88	.074	.89	.91	.059
Yaşam Doyumu	16.39	4.10	.077	.99	.99	.024
Benlik Saygısı	9.04	2.26	.049	.99	.99	.018

Tablo 3'de görüldüğü gibi Minnesota İş Doyum Ölçeğinin bu araştırmanın örnekleminde uygunluğunu test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, iki alt boyutlu ölçeğin model analizi sonucu $\chi^2/df=632.96$ bulunduğundan modelin geçerliliği kabul edilebilir sınırlar içindedir. Modelin uyum indeks değerleri ise; RMSEA (0.074) GFI (0.89) CFI (0.91), ve SRMR (0.059) olarak hesaplanmıştır. Bu değerler DFA analizinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir.

Yaşam doyumu ölçeğinin bu araştırmanın örnekleminde uygunluğunu test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, tek boyutlu ölçeğin model analizi sonucu $\chi^2/df=16.39$ bulunduğundan modelin geçerliliği iyi uyum değerleri içindedir. Modelin

uyum indeks değerleri ise; RMSEA (0.077) GFI (0.99) CFI (0.99), ve SRMR (0,024) olarak hesaplanmıştır. Bu değerler DFA analizinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir.

Benlik saygısı ölçeği bu araştırmanın örnekleminde uygunluğunu test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, toplam 6 madde ve tek boyuttan oluşan benlik saygısı ölçeğinde bir madde faktör yük değeri (<0.50) olduğundan analizden çıkarılmıştır. Tekrar yapılan beş maddeli tek boyutlu model analizi sonucu $\chi^2/df=1.594$ bulunduğu modelin geçerliliği kabul edilebilir sınırlar içindedir. Modelin uyum indeks değerleri ise; RMSEA (0.049) GFI (0.99) CFI (0.99), ve SRMR (0.018) olarak hesaplanmıştır. Bu değerler DFA analizinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir.

4.2. İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu, yaşam doyumu ve benlik saygısı puanları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı hesaplanmış ve sonuçlar tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4

Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyonlar

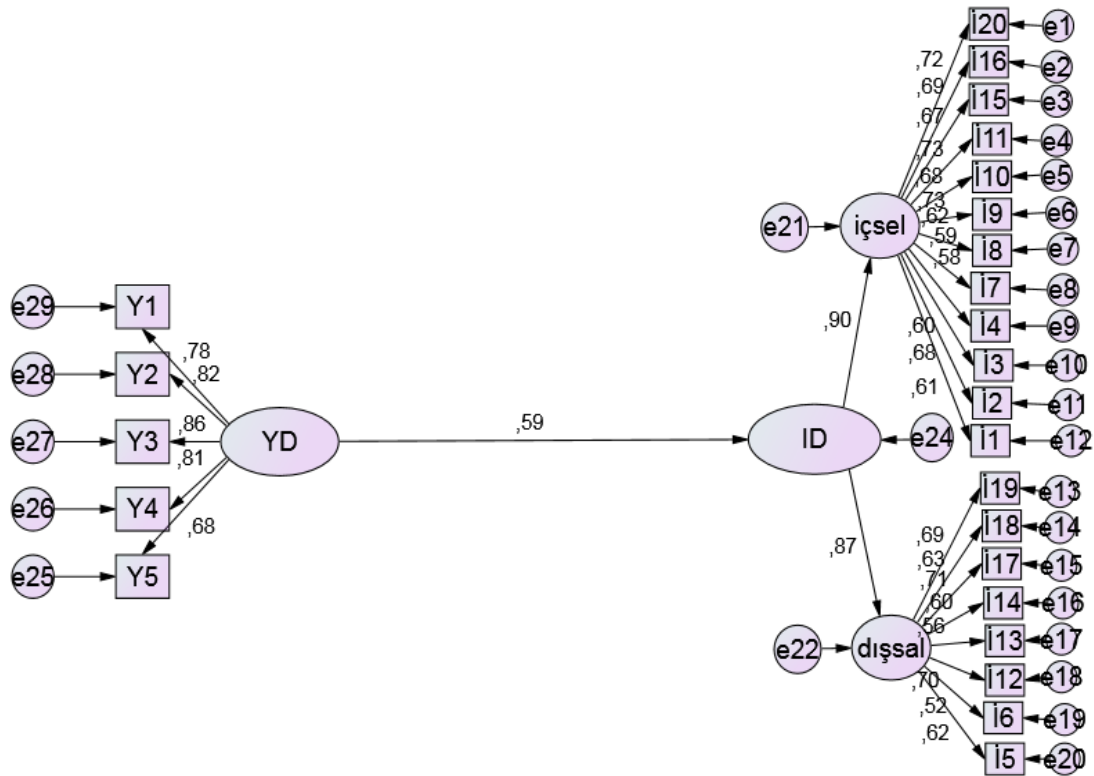
Değişken	N	1	2	3
İş Doyumu	527	1		
Yaşam Doyumu	527	.512**	.1	
Benlik Saygısı	527	.135*	.199**	1
X		73.19	23.02	3.75
Ss		12.80	6.42	1.32

*p< .05 **p< .01

Tablo 4'deki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; iş doyumu ile yaşam doyumu ($r=0.512$; $p< 0.01$), iş doyumu ile benlik saygısı arasında ($r=0.135$; $p<0.05$) ve yaşam doyumu ile benlik saygısı arasında ($r=0.199$; $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

4.3. Yaşam Doyum Puanlarının İş Doyum Puanlarını Yordamasına Yönelik Bulgular (Model 1)

Yaşam doyumunun iş doyumu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla şekil 4'deki model oluşturulmuştur ve yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir.

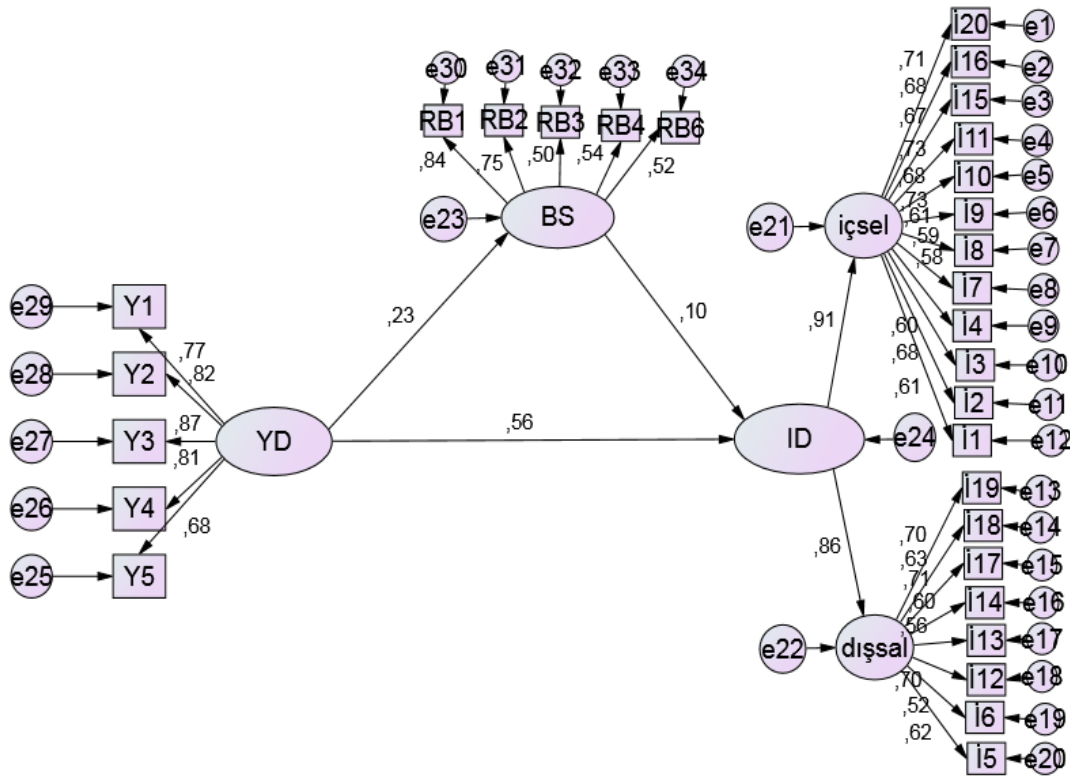


Şekil 4. Yaşam doyumu değişkeni, iş doyumu değişkeni ilişkisi (Model 1)

Yaşam Doyumu değişkeninin İş Doyumu değişkeni üzerinde etkisinin araştırıldığı modelde model test değerleri χ^2 (1076.58), χ^2/df (2.73) bulunduğundan modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Uyum indeks değerleri **GFI** (.88), **CFI** (.91), **RMSEA** (.057) ve **SRMR** (.059) bulunduğundan modelin kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığı anlaşılmaktadır. Yaşam Doyumu değişkeninin iş doyumu üzerindeki etkisinin araştırıldığı modelin hem ki-kare sonucuna göre hem de iyi uyum değerleri açısından geçerli olduğu anlaşılmıştır. Estimate (tahmin) değerlerinde yaşam doyumu değişkeninin iş doyumu değişkenine etkisinde bulunan regresyon katsayısı (.59) $p < 0.01$ bulunduğundan etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu etkiye göre öğretmenlerin iş doyumu değerleri arttıkça yaşam doyumu değerlerinin de arttığı söylenebilir.

4.4. Yaşam Doymu Değişkeninin İş Doymu Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Aracılık (Mediator) Rolü (Model 2)

Yaşam doymu değişkeninin iş doymu arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolünü incelemek amacıyla model 2 oluşturulmuştur (Şekil 5) ve yapısal eşitlik modeli yoluyla test edilmiştir.



Şekil 5. Yaşam doymu değişkeninin iş doymu değişkeni ile ilişkisinde benlik saygısının aracılık rolü (Model 2)

Yaşam Doymu değişkeninin İş Doymu değişkeni ile ilişkisinde Benlik Saygısı değişkeninin aracılık etkisinin araştırıldığı modelde model test değerleri χ^2 (406.57), χ^2/df (1.865) bulunduğundan modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Uyum indeks değerleri **GFI** (.901), **CFI** (.953), **RMSEA** (.061) ve **SRMR** (.0638) bulunduğundan kabul edilebilir sınırlarda olduğu anlaşılmaktadır. Yaşam Doymu değişkeni tekil ilişkide İş Doymu değişkenini (.59) etkilerken, Yaşam Doymu ile İş Doymu arasına Benlik Saygısı alındığında Yaşam Doymu'nun İş Doymu değişkenine etkisi (.56) $p < 0.01$ anlamlı bulunmuştur. Etki değerinin (.59) değerinden (.56) değerine düşmesi Yaşam Doymu değişkeninin İş Doymu'nun Benlik Saygısı değişkenine etkisinde kısmi aracı olduğu anlaşılmıştır. Bununla beraber etki değerindeki bu düşüşün çok düşük

olduğu söylenebilir. Aşağıda model 1 ve Model 2'nin uyum ölçüt değerleri verilmiştir.

Tablo 5

Model 1 ve Model 2 Uyum Ölçüt Değerleri

	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	GFI	CFI	SRMR
Model 1	1076.58	2.73	.057	.88	.91	.059
Model 2	882.17	3.304	.066	.88	.91	.060

4.5. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre İş Doyumları

Araştırmanın üçüncü hipotezini sınamak için sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre iş doyumlarında farklılaşmanın incelenmesi amacıyla t-testi yapılmıştır. T-testine ilişkin bulgular tablo'6 da verilmiştir.

Tablo 6

Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin t Testi Sonuçları

Değişken	B	N	x	Ss	Sd	T	P
İçsel Doyum	Kadın	340	46.7706	6.96	.37719	1.201	.230
	Erkek	193	45.9637	8.27	.59527		
Dışsal Doyum	Kadın	339	26,2448	6.36	.34526	1.806	.071
	Erkek	193	27.3005	6.70	.48199		
Toplam İş Doyumu	Kadın	339	73.01	12.09	.65640	-.221	.825
	Erkek	84	73.98	12.54	1.00650		

Tablo 6'te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları arasında, hem ölçek toplam puanında ($t=-.22$, $p>.05$) hem de İçsel Doyum ($t=1.20$, $p>.05$) ve Dışsal Doyum ($t=1.80$, $p>.05$) alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı söylenebilir. Yani kadın ve erkek öğretmenler benzer iş doyum düzeyine sahiptir.

4.6. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşa Göre İş Doyumları

Araştırmanın dördüncü hipotezini sınamak için sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre iş doyumlarında farklılığı incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. varyans analizine ilişkin bulgular tablo'7 de gösterilmiştir.

Tablo 7

Sınıf Öğretmenlerinin Yaşa Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	kareler ortalaması	F	P
İçsel doyum	Gruplararası	191.4	2	95.71		
	Grupiçi	29497.60	530	55.51	1.724	.179
	Toplam	29609.00	532			
Dışsal Doyum	Gruplararası	115.28	2	57.64		
	Grupiçi	22289.03	529	42.13	1.368	.259
	Toplam	22404.31	531			
Toplam İş Doyumu	Gruplararası	469.63	2	234.8		
	Grupiçi	86446.90	529	163.42	1.437	.239
	Toplam	86916.52	531			

Tablo 7’de varyans analizi sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin yaş değerleriyle iş doyumunu genel toplam puanı $F(2,529)=1.437$; $p>0,05$) içsel doyum puanı $F(2,530)=1.724$; $p>0,05$ ve dışsal doyum puanı $F(2,529)=1.437$; $p>0,05$ açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Farklı yaşlarda olan öğretmenlerin genel iş doyum, içsel iş doyum ve dışsal iş doyum bakımından anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.7. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumuna Göre İş Doyumları

Araştırmanın beşinci hipotezini sınamak için sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyumlarında farklılığı incelemek amacıyla t testi yapılmıştır. T testinin sonuçları tablo'8 de gösterilmiştir.

Tablo 8

Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin t Testi Sonuçları

Değişken	B	N	X	Ss	Sd	T	P
İçsel	Evli	477	46.67	7.42	.34	1.703	.09
Doyum	Bekar	55	44.88	7.67	1.03		
Dışsal	Evli	477	26.81	6.51	.30	1.857	.06
Doyum	Bekar	55	25.09	6.22	.88		
Toplam	Evli	477	73.47	12.80	.59	1.971	.05
İş Doyumu	Bekar	55	69.89	12.48	1.68		

*p<.05

Tablo 8 'de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre, iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları arasında ölçeğin İçsel Doyum ($t=1.70$, $p>.05$), Dışsal Doyum ($t=1.85$, $p>.05$) alt boyutlarında ve İş Doyum Toplam Puanında ($t=1.97$, $p>.05$) anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından genel iş doyumu, içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumu yönünden anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

V. BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUM

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkide, benlik saygısının aracı rolüne ilişkin elde edilen bulgular bu bölümde tartışılmıştır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni duruma göre iş doyum puanlarına ilişkin bulgular araştırma amaçları çerçevesinde tartışılmıştır.

5.1. Sınıf Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Araştırmanın birinci hipotezi sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve benlik saygısı puanları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu şeklindeydi. bu hipotezi sınamak için yapılan korelasyon analizi sonucunda hipotez doğrulanmıştır. Bu bulgu alanyazın ile tutarlık göstermektedir. Yapılan çalışmalarda iş doyumunun yaşam doyumunu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu da görülmektedir. Çalışanların çalışma hayatlarında aldıkları doyumun, yaşam doyumunu yordaması oldukça beklenir görülmektedir. İş doyumunu, genel yaşam doyumunun bir alt alanı olarak değerlendirildiği, iş ortamında geçirilen zaman dilimi ve pek çok kişinin yaşam merkezinde iş hayatının olması gibi faktörler göz önüne alındığında iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki yüksek ilişkinin varlığı şaşırtıcı olmayacaktır (Çetinkanat, 2000). Araştırmacılar tarafında iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiş, ele alınmış ve yapılan çalışmaların çoğunda iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Schmitt ve Pulakos, 1985; Avşaroğlu ve ark., 2005; Bryant ve Constantine, 2006; Tomrukçu, 2010). Bryant ve Constantine (2006) kadın psikolojik danışmanlarda çoklu rol dengesi, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, iş doyumunu düzeyinin yaşam doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşarak, yaşam ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu bildirmiştir.

İş yaşamı, insanların işinden beklentileri ile ilişkilidir. Çalışma hayatı ile ilgili olumlu tutuma sahip olan bireylerin yaşamdan aldığı doyumun daha fazla olması açıklanabilir bir durumdur. Öğretmenlerin iş doyumları ve yaşam doyumları arasında bir ilişkiye rastlanmış olması, içinde buldukları kurum ve yöneticileri açısından özendirici uygulamaları gerçekleştirmek amacıyla önemli bir gösterge olarak söylenebilir. Diğer

yandan bireylerin iş yaşamındaki doyum düzeylerinin yaşam doyumlarını doğrudan etkilemesi de hem bireysel hem de örgütsel açıdan dikkate alınması gereken bir sonuç olarak söylenebilir.

Araştırmada yaşam doyumunu ile benlik saygısı değişkenleri arasında ilişki bulunması yaşam doyumunu ve benlik saygısı değişkeninin birbiri ile bağlantısının önemine dikkat çekmektedir. Araştırmada korelasyon bağlamında benlik saygısı ve yaşam doyumunu arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benlik saygısı değişkeninin farklı psikolojik yapı ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Neticede bireyin kendisini nasıl algıladığı ve kendisi için tanımladığı değer bireyin uyumunu, yaşamdan aldığı doyumunu ve motivasyonu etkilemektedir (Guindon, 2009). Yüksek benlik saygısı, öznel iyi oluşun aynı zamanda en güçlü yordayıcı olduğu ifade edilmektedir (Diener, 1984). Uluslararası yapılan bir çalışmada benlik saygısı ile yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Diener ve Diener, 2009). Doğan ve Eryılmaz (2013), yaptıkları çalışmada bireylerin benlik saygısının yaşam doyumunun anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer bir şekilde alan yazında Hang ve Giannakopoulos (1994), yetişkinler üzerinde yaptığı çalışmada benlik saygısının yaşam doyumunun yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yaşam doyumunu ve benlik saygısı bireyin kendinden memnum olma durumu ile ilgili olduğu için bazı çalışmalarda bu iki değişkeninin birbirinden ayrı veya benzer olduğu tartışılması söz konusudur (Diener ve Diener, 1995; Lyubomirsky ve ark., 2006).

İş doyumunu ve benlik saygısı arasındaki korelasyonda iş doyumunu ve benlik saygısı arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonuca göre çalışanların işten aldıkları doyum düzeyi arttıkça benlik saygısı düzeyleri de yükselmektedir. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) meslek lisesi öğretmenleriyle, Tomrukçu (2010) özel ve kamuda görev yapan ilköğretim öğretmenleriyle yaptıkları araştırma bulguları da bu sonucu destekleyici niteliktedir. Öğretmenlerle yapılan bir başka çalışmada öğretmenlerin benlik saygısının yüksek olmasıyla işten doyum sağlamları fazla olacağı bulgusu ortaya konulmuştur (Ahmed, 2012). Giffith (2004), öğretmenlerin iş doyumunu ve benlik saygıları ile ilişkisini incelediği çalışmada, iş doyumunu ve benlik saygısı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre öğretmenlerin; doğru, sağlıklı ve koordineli bir iletişimle, takım inancını yaşayarak ve güven duygusu hâkimiyetinde aktif bir şekilde çalışmalarını için motivasyonları ve iş doyumları arttırılmalıdır. Çalışma hayatı içinde öğretmenlerin planlama, problem çözebilme ve işleri ile ilgili özgürce kararlar alması için benlik saygısının bireyler için

önemi inkar edilemez. (Giffith, 2004). Çalışma ortamlarında yeterlikleri çerçevesinde değerlendirilen öğretmenler, bundan memnuniyet duyarak benlik saygılarını sağlamlaştırırlar. Öğretmenlerin gelişime olan desteği ve inancı, potansiyellerinin en üst seviyeye çıkarılmasında oldukça önemlidir. Çalışanların birbirleriyle iyi ilişkiler kurması işyerinde ahengin sağlanması yönünden önemlidir. Çalışma arkadaşlarının çeşitliliğin az olduğu okul gibi ortamlarda oluşturulan arkadaşlıkların aile kavramını karşılayabileceği söylenebilir. Aile ile ilişkilerin iyi olması çalışanların işine ve günlük yaşamına yansımaları beklenecektir..

5.2. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunun Yordayıcı Olarak Yaşam Doyumuna İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Bu araştırmada öncelikle yaşam doyumunun iş doyumunu ne düzeyde yordadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Genel olarak bakıldığında yaşam doyumunu değişkeninin iş doyumunu yordadığı görülmektedir. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin yaşam doyumunu iş doyumunun yordayıcısı mıdır? sorusunun yanıtının sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun yordayıcısı olarak yaşam doyum olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bazı çalışmalarda yaşam doyumunun iş doyumunu yordadığı görülürken, bazı çalışmalarda iş doyumunun yaşam doyumunu yordadığı görülmektedir. Güney Suudi Arabistan'da araştırmacıların iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı olarak incelemişlerdir. İş ve yaşam doyumları arasında demografik ve sosyoekonomik değişkenlerin etkisini kontrol edilmiştir. İş ve yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Hiyerarşik regresyon analizi, diğer değişkenleri kontrol ettikten sonra bile bu ilişkiyi doğrulamıştır. Dahası, hiyerarşik regresyon analizinin sonucu, iş ve yaşam doyumları arasında çift yönlü bir korelasyon olduğunu önermiştir. Yani, iş doyumları, yaşam doyumunu önemli derecede etkilemiş ve yaşam doyumları, yaşam doyumunu önemli ölçüde etkiliyordu. İş doyumunun yaşam doyumları üzerindeki etkisi yaşam doyumunun iş doyumları üzerindeki etkisinden biraz ve anlamlı derecede daha güçlü bulunmuştur (Alghamdi ,2015). Bu çalışma bu yönüye yayılma modelini desteklemektedir (Heller, Judge ve Watson, 2002; Judge ve Klinger, 2008; Mafini, 2014). İş ile yaşam doyumları ilişkileri üzerine yapılan önceki çalışmalara paraleldir. İşlerinden memnun olduğunu bildiren çalışanların yaşamlarından memnun olduklarını söyleyebiliriz.

5.3. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doymu ve Yaşam Doymu İlişkisinde Benlik Saygısının Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Araştırmanın üçüncü sorusu sınıf öğretmenlerinin iş doymu ve yaşam doymuları ilişkisinde benlik saygısının rolü var mıdır şeklindeydi. Bu soruyu sınamak için yapısal eşitlik modellemesi yapılmış ve analiz sonucunda sınıf öğretmenlerinin iş doymu ve yaşam doymu ilişkisinde benlik saygısının aracı rolü kısmen doğrulanmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre iş doymu aracı değişken olan benlik saygısının anlamlı olarak etkilediği ve aracı değişken olan benlik saygısının yaşam doymu değişkenine doğrudan etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Aracılık analizinde aracı değişken araya girdiğinde öncül değişken olan yaşam doymu ile sonuç değişken olan iş doymu arasındaki doğrudan ilişkinin azaldığı ancak bu ilişkinin anlamlı düzeyde kalmaya devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmenlerin iş doymu ve yaşam doymu ilişkisine benlik saygısının kısmi aracı olduğunu söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin iş doymu ve yaşam doymu ilişkisinde, benlik saygısının kısmi aracı rolü düzeyini saptanması, çalışanların iş doyumsuzluğu yaşadıkları alanlara dikkat çekilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. İstatistiksel açıdan benlik saygısının kısmi aracı olduğu bulgusuna ulaşılsa da düşük bir düzeyde olduğu için iş doymu ve yaşam doymu ilişkisinde başka önemli değişkenlerin aracılık rolünün olduğunu söyleyebiliriz. Bu çalışmayı destekler bir çalışmada da Edward, Deci, Gagne, Leone, Usunov ve Kornazhev (2001), çalışanların kültürlerarası iş doymu, iyi oluş ve benlik saygısı ile ilgili yapısal eşitlik modelini kullanılmıştır. Araştırmada sanayileşmiş olmasına rağmen teknolojik olarak çok daha az ilerleme kaydeden Bulgaristan, ekonomik açıdan önemli fark olan ABD çalışanları üzerinde uygulanan çalışmada değişkenlerin kültürler arası eşdeğerliliği incelenmiştir. Bu çalışmada iş doymu ve benlik saygısı arasındaki ilişki anlamsız bulunmuştur. Yine Bulgar çalışanların benlik saygısı düzeyi Amerikalı çalışanlara kıyasla daha düşük bulunmuştur. Amerikalı çalışanlardan farklı olarak Bulgar çalışanların işyerinde ihtiyaç duydukları iş doymu deneyimi, yönetsel iklim ve daha ziyade akran ilişkileri gibi diğer faktörlere bağlı olabileceği görüşü savunulmuştur. Öğretmenlerin deneyimini etkileyen sosyokültürel faktörler iş doymunda önemli olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bu bulgular bazı çalışmalarla tutarlılık gösterirken bazı çalışmalarla tutarsızlık göstermektedir. Judge ve ark, (2005) yaptıkları çalışmada iş doymu ve yaşam doymu arasındaki ilişkide temel benlik değerlendirmelerinin rolü ile

ilgili yapılan çalışmadan temel benlik değerlendirmelerinin aracı rolü tespit edilmiştir. Temel benlik değerlendirmelerinin alt boyutları arasında öncelikli benlik saygısı, öz-yeterlilik, nevrotiklik gibi kavramlar yer almaktadır. Yani alt boyut olan benlik saygısının aracı rolü olduğu söylenebilir. İş doyumunu ve yaşam doyumunu ve benlik saygısı ilişkisini inceleyen başka çalışanlar ile yapılan başka bir çalışmada işe ve işle ilgili tutumlarını, toplumsal kültür açısından irdeleyen bazı araştırmacılara göre, toplulukçu kültürde iş doyumunu gibi tutumlar daha çok temel benlik değerlendirmesinden ziyade, bireysel faktörlerden çok iş ilişkilerine bağlı olduğu söylenebilir (Diener ve Diener, 1995; Oishi ve ark., 1999).

İş doyumunu nasıl artıracakını bilmek için, insanların mesleklerinde tam olarak nasıl bir şey hissettiklerini öğrenmek önemlidir. İş doyumunu ile ilgili bir çalışmada, Midwest üniversitesinden Finansal Planlamada derece ile mezun olan üniversite mezunları, işyerinden tamamen memnun olmaları için gerekli gördükleri faktörleri sıraladılar. Bu faktörler arasında şirket desteği, başkalarıyla olan ilişkiler ve ücretin gerçekleştirilmesi yer alıyordu. Bu araştırmanın sonuçları, iş doyumunun arkadaş ve çevre faktörler ile mutluluk arasında bir ilişki olduğunu gösterdiği için önemlidir (DeVaney ve Chen, 2003). Yine Güney Suudi Arabistan'da araştırmacıların iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı olarak incelemişlerdi. İş ve yaşam doyumunu arasında demografik ve sosyoekonomik değişkenlerin etkisini kontrol edilmiştir. Yapılan bu çalışmada iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkisinde kazanç, örgütsel destekleyici ilişki ağı sağlayarak yaşam doyumuna katkıda bulunabilir sonucuna ulaşılmıştır. Yaşam doyumuna katkı sağlamak için güçlü bir aile desteği, duygusal istikrar ve sosyal istihbarat sağlayarak iş doyumuna katkıda bulunabilir sonucun ulaşılmıştır. Yani örgütsel faktörlerin toplumsallaşma sürecinde iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisinde örgüt iklimi, hangi sektörde çalıştığının ve çalışan ilişkileri katkısı önemli görülebilir (Alghamdi ,2015).

Mevcut çalışmalar, insanların temel ihtiyaçları ve değerleri tatmin edildikleri ölçüde yaşamlarından memnun olduklarını göstermektedir. Maslow (1970) tarafından öngörüldüğü gibi, alt seviye ihtiyaçlarından ve güvenlik ihtiyaçlarının tatmin edildikten sonra sevgi ve saygı ihtiyaçlarından doyuma ulaşması yaşam doyumunda öngörülen bir değişiklik oluşması beklenebilir. Ancak daha da önemlisi, saygı ve saygınlık gereksinimleri küresel anlamda yaşam doyumunu sağlanmasında, kültürler arasında belirgin kültürel değerlere bağlı olarak değiştiği söylenebilir. Kültürler arası farklılıkları inceleyen çalışmalarda benlik saygısı ve özgürlük gibi benlik saygısı gereksinimlerinin, bireyci

kültürlerde yaşam doyumu seviyesi ile daha güçlü bir şekilde ilişkili olacağı; benlik saygısının karşılıklı bağımlılığın değerlendirildiği toplulukçu kültürlerden ziyade bireysellik toplumlarında çok değerlidir görüşünü savunan çalışmalar bulunmaktadır (Markus ve Kitayama, 1991; Schwartz, 1994; Triandis, 1996; Kitayama, Markus, Matsumoto ve Norasakkunkit, 1997;).

Türkiye’de benlik kavramı farklı kültürlerde yaşayan bireylerin benlik kavramları birbirinden farklı olabilmektedir. Benlik kavramının kişiler üzerindeki farklılıklar var olmasına karşın çoğunlukla bunların ayırımında değildir. Bunun sebebi olarak benliğimizin farkında olmamamız ve benliğimizin davranışlarımızı nasıl etkilediğini fark etmememizdir. Psikoloji temelinde benlik kavramı soyut bir kavram olup, başka benliklerle etkileşim halinde olduğu gözlenebilmektedir (İmamoğlu 1998; Kağıtçıbaşı 2001). Benlik kavramının toplumlar üzerinde eğilimleri konusunda belirgin açıklamaların Hofstede'den (2001) geldiği söylenebilir. Bireyci toplum, içinde yer alan gruplar, örgütler ve diğer topluluklardan duygusal olarak bağımsız olma şeklinde tanımlanırken; toplulukçu kültür, toplumunun aile, akrabalar, üyesi olunangrup ve giderek sosyal gruba bağımlılığı olarak tanımlanabilir (Ercan, 2008) . bireycilik eğiliminde yer alan kişiler, bireyci değerlere ve davranışlara sahipken, toplulukçu eğilimde yer alan kişiler için tersi durum geçerli olmaktadır. Bireyciliğin hakim olduğu topluluklarda bireyler içinde buldukları gruptan bağımsız ve özerktirler, grup amaçları yerine bireysel amaçlarına öncelik verirler ve adaletin sağlanması öncelikli sırada gelmektedir. Toplulukçu eğilimlerde bulunan kişiler ise içinde bulunduğu gruba (aile, kabile, ulus gibi) bağımlıdır, bireysel amaçlara öncelik vermek yerine grup amaçlarına öncelik verirler ve adalette çok ilişkiler öncelikli sıradadır. Kültürler arası ilişkilerde bireyci eğilime sahip toplumlarda çocuk yetiştirme konusunda bağımsız olma, yaratıcı olma, keşfetme ve kendine güvenme kavramlarına önem verilirken, toplulukçu eğilime sahip toplumlarda uyum sağlama, itaat etme, koruma gibi kavramlar ön planda tutulmaktadır (Triandis, 1995) .

Türkiye’de benlik saygısı ile yapılan çalışmaların birine benzeyen ya da birbirinden farklı sonuçlar gösterebilir genel olarak Türk toplumunun bireycilik ve toplulukçuluk eğilimleri sergilediğini söyleyebiliriz.. Benlik saygısının bireycilik-toplulukçuluk yönü ile ilgili çalışmaların büyük kısmının üniversitede okuyan öğrenciler üzerinde yapılmış olması farklı kesimlerden gruplara yapılacak araştırmaları gerekli hale getirmektedir (Dede, 2015). Sınıf öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışma bu yönüyle önemlidir. Türkiye’de toplulukçu eğilim içinde olan öğretmenlerin ortak hedeflere

ulaşmak için birlikte grup halinde çalıştığını söylenebilir. İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide benlik saygısının rolünün düşük düzeyde olmasını ülkemizdeki öğretmenlerin toplulukçu kültürde yetişen öğretmenlerden oluşması ile açıklanabilir. Yani yukarıda da ifade ettiği gibi toplulukçu kültüre sahip öğretmenler benlik kavramlarından bağımsız şekilde diğer toplumsal değerler yaşam doyumunu yoluyla iş doyumunu etkiliyor olabilir.

5.4. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılan b cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.. Bu araştırmanın sonucu yapılan bazı çalışmalar ile tutarlılık gösterdiği söylenebilirken bazı çalışmalar ile de tutarsızlık gösterdiği söylenebilir. Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde cinsiyetin iş doyum düzeyi ile anlamlı fark bulan çalışmaların yanında anlamlı fark bulmayan çalışmalarda mevcuttur. . Alan yazın araştırıldığında çalışan bireylerin cinsiyet değişkeninin iş doyum düzeyleri üzeri de önemli bir etkisi bulunmamıştır (Eskildsen, Kristensen ve Westlund, 2003; Şahin,2003;Yelboğa,2007) Yine başka bir çalışmada çalışma hayatında cinsiyet değişkeni tek değişkeni tek değişken olarak iş doyumunda anlamlı farklılığa yol açmamaktadır (Güler,1990),Alan yazında gerek yurt dışında gerekse yurt içinde erkeklerin ve kadınların iş doyumunda anlamlı farklılığa yol açtığını bulan çalışmalarda bulunmaktadır (Centers ve Bugental, 1966; Tezer, 1994; Clark, 1997; Bilgiç, 1998; Çarıkçı, 2004; Aslan, 2006; Okpara, 2006). Bu araştırmaların sonuçlarına göre, genel olarak kadınların ve erkeklerin iş doyumları arasındaki farklılıkların kaynağında, çalışma saatlerinin uzun olması, çalışma koşulların çalışan kadınları olumsuz etkilemesi, kadınların çalışma hayatı ile ilgili daha az beklenti içinde olması ve işteki sosyal faaliyetler aracılığı ile daha çok doyum sağladıkları söylenebilir. Ayrıca erkeklerin daha fazla risk almaları, kendilerini kanıtlamayafırsat bulabilmeleri, erkeklerin çalışma hayatında uzun süreden beri var olmaları gibi nedenler olabilmektedir..Yapılan çalışmaları değerlendirirken cinsiyet değişkeni ve iş doyumunu değişkenlerinin ülkelerdeki gelişmişlik düzeyini, sosyo-kültürel yapısını, kadınların istihdam edilmesi gibi etkenlerinde göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bu araştırmanın çalışma grubuna bakıldığında,

öğretmenlerden oluşan örneklemin hem erkeklerin hem de kadınların hepsinin memur olması ve memurların da benzer iş doyum düzeylerine sahip olması nedeniyle cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyumunda anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Ayrıca cinsiyet değişkeninin sınıf öğretmenlerinin iş doyumunda tek başına açıklayan bir faktör olarak değil başka iş doyumunu ile ilgili etkenlerle birlikte yordaması ve çalışma grubunun etkisiyle açıklanabilmektedir.

5.5 Sınıf Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkeninin iş doyum düzeyine ilişkin yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin yaş değişkeninin iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına göre iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırmayı destekleyen çalışmalar olduğu gibi desteklemeyen çalışmalarda bulunmaktadır. Çalışanların yaşlarına göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar yer almaktadır. Yaşlı veya genç çalışanın iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Bilgiç (1998), Siu (2002), Kılıç ve diğerleri (2004), Aslan (2006) ve Kayapınar (2006)). Dündar (2011), çalışanlar ile yaptığı çalışmada yaş değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Alan yazın incelendiğinde yaş seviyesi arttıkça iş doyumunun arttığı bulgusuna ulaşıldığı görülmektedir (Glenn, Taylor ve Weaver, 1977; Lee ve Wilbur, 1985; Sevimli ve İşcan, 2005; Samadov, 2006) Sonuç olarak araştırmalara bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin genç veya ileri yaşta dahi olsa çalışanların iş doyumlarının, değişim ve gelişimlere uyum sağlama, kazanılan ücret, statü gibi birçok faktörden de etkilendiği söylenebilir. Kamuda çalışan öğretmenlerin iş doyumunda yaş faktörünün anlamlı çıkmaması statünün değişmemesi, çalışma koşullarının aynı veya alınan ücrette çok büyük farkların olmaması gibi yaşla birlikte iş doyumuna bağlı faktörlere bağlanabilir.

5.6. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, medeni durum değişkenine göre iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında medeni durum değişkeninin iş doyum değişkenine etkisine ilişkin sonuçlar

bulunmaktadır. Özel (2015) tarafından yapılan evli ve bekar katılımcıların yaşam doyum ve iş doyum düzeyleri birbirine benzer düzeydedir sonucu bulunmuştur. bu çalışmada katılımcı işgörenlerin medeni durumları, iş doyum düzeyinde anlamlı farklılık yaratmadığı sonucu bu çalışmayı desteklemektedir. Araştırmamıza benzer olarak Küçük (2014) yaptığı çalışmada Akdeniz Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan laboratuvar teknikerleri için medeni hali iş doyumları düzeyleri için belirleyici bir faktör olmamıştır sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yapılan başka çalışmalarda da iş doyumunu ile medeni durum arasında farklılık yoktur sonucuna ulaşılmış çalışmamızı destekler nitelikte çalışmalar vardır (Erdem ve Demirel, 2009; Koustelios, 2001; Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Şahin ve Dursun,2009). Şahin 2013 öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili çalışmasında öğretmenlerin medeni durumunun iş doyumunu ilişkisinde anlamlı farklılık yaratmamaktadır sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın bazı çalışmalarda gözlenen değişkenler açısından iş doyumunu ile medeni durum arasında farklılık gözlenmiştir (Clark, 1996; Canbay, 2007). Herzberg'in çift etken kuramına göre medeni durum değişkeni iş doyumunu etkileyen hijyen faktörlerinden değildir. Çalışmamızda öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktör olarak medeni durum görülmemektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç ve öneriler kısmında sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolüne ilişkin bulgu ve sonuçlar genel olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve sosyo-demografik özelliklerine yönelik bulgu ve sonuçlar da genel olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmelerle birlikte yapılacak araştırmalara ve müdahalelere yönelik önerilerde bulunulmuştur.

6.1. Sonuç

Bu bölümde ilk olarak araştırma sonuçları daha sonra hem uygulamaya hem de gelecekteki araştırmalara ilişkin öneriler sunulmuştur.

Adana ilinde bulunan Yüreğir, Sarıçam ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenleri araştırmaya katılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu, yaşam doyumu ve benlik saygısı arasında anlamlı ilişki olup olmadığı durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin yaşam doyumu değişkeninin iş doyumunu yordayıp yordamadığı ile ilgili tespit edilmeye çalışılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolü durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonunda öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki; cinsiyet, yaş, medeni durumu gibi değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışmada iş doyumu ölçeğinin iki boyutu, yaşam doyumu tek boyutu ve rosenberg benlik saygısı tek boyutu ele alınmıştır. Öncelikle ölçme modeli doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek amacıyla modeldeki gizli değişkenlere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve sonuçlar incelenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve yaşam doyum düzeyleri ve benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkiler belirlenmek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeği ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinden yararlanılarak yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki olduğu, iş doyumu ve benlik saygısı ile anlamlı ancak düşük düzeyde bir ilişki olduğu, yaşam doyumu ve benlik saygısı arasında ise anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın diğer bir sonucuna göre iş doyumu yaşam doyumunu yordamaktadır. Yani öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri arttıkça iş doyum düzeyleri de artacaktır. Aynı şekilde iş doyum düzeyleri arttıkça yaşam doyum

düzeyleyide artacaktır. Aracılık analizi yapıldığında öncül değişken olan yaşam doyumu ile sonuç değişken olan iş doyumu arasındaki ilişkinin azaldığı ancak bu ilişkinin anlamlı değişken kalmaya devam ettiği görülmektedir. Son olarak araştırmanın sonucuna göre sınıföğretmenlerinin cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdem, medeni durum özelliklerine göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

6.2.1. Uygulamalara Yönelik Öneriler

1. Araştırma bulguları ve sonuçları incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki benlik saygısının aracı rolü kısmi olmakla beraber bu düzey düşük olarak görülmektedir. Bu nedensellik ilişkisini sağlayan kişilik özellikleri dışında iş ile ilgili değişkenlerle de çalışılması daha iyi sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. Öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olan dış faktörlerden örgütsel faktörlerin yükseltebilmek için sınıf öğretmenlerin okul ortamında fikirleri alınarak çalışma koşullarının, üst ilişkilerinin düzenlenmesi önerilmektedir.
2. Bu bulgular ışığında sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu yükseltmede benlik saygısı ve yaşam doyumu ayrı ayrı ele alınmalıdır. Benlik saygısı ve yaşam doyumuna yönelik müdahaleler iş doyumunu arttıracaktır.
3. Yaşam doyumuna yönelik müdahalelerde benlik saygısı çalışmalarına yer vermek yeterli olmayacaktır. Yaşam doyumuna yönelik evlilik doyumu, arkadaş ilişkileri gibi farklı müdahaleler yapılması gerekmektedir.

6.2.2. Yapılacak Araştırmalara Öneriler

1. Bu araştırma Adana Yüreğir ve Sarıçam merkez ilçelerinde bulunan sınıf öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma okullarda görev yapan branş öğretmenleri ile tekrarlanabilir.
2. Bu çalışmada iş doyumu, yaşam doyumu ve benlik saygısı açısından incelenmiştir. yapılan çalışma sonucunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde benlik saygısı aracılık rolünün düşük düzeyde olması, bu çalışmada olumlu kişilik özellikleri gibi içsel faktörlerden çok örgütsel faktörlerin etkili olabileceği ymnündedir. Bu nedenle araştırma örgütsel faktörleri kapsayan farklı değişkenlerle (örgüt iklimi, terfi, para

sevgisi v.b) incelenebilir.

3. Bu araştırmada iş doyumunu, yaşam doyumunu ve benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma farklı aracı etki oluşturması düşünülen değişkenlerle de tekrarlanabilir.
4. Gizil yapılar arasındaki nedensel ilişkilerin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesi çalışmalarının sayısı g¼n geçtikçe artmaktadır. Seçilen örnekleme ve uygulanan psikometrik ölçekler itibariyle örnek olabilecek olan bu çalışma ilerleyen çalışmalarda, öğretmenler üzerinde veya başka çalışanlar üzerinde iş doyum düzeylerini etkileyen başka faktörler belirlenerek geliştirilebilir.
5. Bu araştırmada çalışılan grup devlette çalışan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. Yapılacak başka çalışmalarda özel sektörde çalışan sınıf öğretmenleri ve farklı branşlardaki öğretmen grupları da çalışmaya dahil edilebilir.
6. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunda örgütsel faktörler arasında arkadaş ilişkileri ve yönetici tutumu gibi faktörler üzerine eğilerek iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında nedensel ilişki boyutunda araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbott, P. , Wallace,C.,Lin,K., & Haerpfer, C.(2016).The quality of society and life satisfaction in China. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary. Journal for Quality-of-Life Measurement*, 127(2), 653-670
- Abu-bader,S.H. (2000). Work satisfaction,burnout and turnover among social workers in Israel: A causel diagram. *International Journal Of Social Wel-Fare*, 9(3),20-42.
- Adams, J., Swain, J., & Clark, J. (2000). What's so special? Teachers' models and their realisation in practice in segregated schools. *Disability & Society*, 15(2), 233-245.
- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Pierre Verhaeghe, J. (2007). The well-being of teachers in Flanders: the importance of a supportive school culture. *Educational studies*, 33(3), 285-297.
- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164.
- Akandere, M., Acar, M., & Baştuğ, M.(2009). Zihinsel ve fiziksel engelli çocuğa sahip anne ve babaların yaşam doyumu ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumu, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11.1 .
- Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu etkenlerinin irdelenmesi. *Yayımlanmamış doktora tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Alavi, H. R., & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organization. *Public Personnel Management*, 32(4), 591-600.
- Alghamdi, S. F. (2015). Another look at job and life satisfaction among employees: Evidence from a developing country American. *Journal of Industrial and Business Management*, 5, 11-19
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.

- Anar, B. (2011). *Evli ve çalışan yetişkinlerin toplumsal cinsiyet rolleri ile evlilik doyumu ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Anderson, N., Öneş, D, S., Sinangil-Kepir, H. & Viswesvaran, C. (2009). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı* (2.Baskı), Personel Psikolojisi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Annak, B.B. (2005). *Sosyal destek, sosyal ağ, yaşam kalitesi ve yaşam doyumu: duygudurum ve anksiyete bozukluğu tanısı alan kişiler ve düzenli hemodiyaliz tedavisi gören hastalar açısından bir karşılaştırma*. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Arıcak, T., & Dilmaç, B. (2003). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin bir takım değişkenler açısından benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-8.
- Arslan Yürümezoğlu H. (2007). *Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin iş doyumları ve hastaların hemşirelik hizmetinden memnuniyeti*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Aslan, D.,Akyol K. (2006) Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 98-120.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aşık N. A. (2010) Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Avcı, S. (2013). *Farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. *Maltepe Üniversitesi, İstanbul*.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F., & Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.

- Bagozzi, Richard P. (1980b). The nature and causes of self-esteem, performance, and satisfaction in the sales force: A structural equation approach. *Journal of Business*, 53, 315-31.
- Bardavit, M. (2007). *Kişilik yapılarının-stresi değerlendirme, stresle başa çıkma yaklaşımları, algılanan stres ve iş doyumunu üzerinde olan etkisinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Bayrak-Erdönmez, A. (2004). *Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile benlik tasarımları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Bek, H. (2007). İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme etkinliği (örnek bir uygulama). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 107-120.
- Belias, D., Kyriakou, D., Koustelios, A., Varsanis, K., & Aspridis, G. (2017). Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Banking Employees. In *Strategic Innovative Marketing* (pp. 65-71). Springer International Publishing.
- Bleidorn, W., Arslan, R. C., Denissen, J. J. A., Rentfrow, P. J., Gebauer, J. E., Potter, J., & Gosling, S. D. (2016). Age and gender differences in self-esteem—A cross-cultural window. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(3), 396-410
- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18.
- Bradley, D. E. & Roberts, J. A. (2004). Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of Small Business Management*, 42(1), 37-58.
- Bryant, R., & Constantine, M. (2006). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counseling*, 9(4),

265-271

- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(1),80-105
- Can, G. (1990). *Lise öğrencilerinin benlik tasarımlarını etkileyen etmenler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir
- Carmel S (1997) The Professional Self-esteem of Physicians Scale, structure, properties, and the relationship to work outcomes and life satisfaction. *Psychol Rep*, 80(2), 591-602.
- Centers, R., & Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50(3), 193.
- Cerit-Aksoy, A., & Mağden, D. (1993). Ankara devlet konservatuarında (HÜ) öğretim gören adölesan grubu öğrencilerin ruhsal uyum problemlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 17(88).
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Deeder, J., et al. (2014). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motiv. Emot.* 39, 216–236.
- Chughati, F. D. & Perveen, U. (2013). A study of teachers workload and job satisfaction in public And private schools at secondary level in Lahore city Pakistan. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 2(1), 202-214.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217
- Cohen, L. M., & Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6. Ed.). London and Newyork: RoutledgeFalmer.
- Corwyn, Robert Flynn. "The factor structure of global self-esteem among adolescents and adults." *Journal of Research in Personality* 34.4 (2000): 357-379.
- Çapri, B. ve Güler, M. (2016). Yaşam doyumunu düzeyleri farklı hemşirelerin mesleki ve eş tükenmişliklerinin incelenmesi. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7 (25), 55-69.
- Çarıkçı, İ. H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95.

- Çelik, M., Sanberk, İ. ve Deveci, F. (2017). Öğretmen adaylarının yaşam doyumlarının yordayıcısı olarak psikolojik dayanıklılık ve umutsuzluk. *e-İlköğretim Online (elektronik)*, 16, 654-662.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyum ve iş doyum arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Akdaş, K. (2016). İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: erzurum’da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-137.
- Çoban, F. (2017). *Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki doyum ve yaşam doyumlarının karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi. Nişantaşı Üniversitesi. İstanbul.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). *Adolesanlarda benlik saygısı*. Uzmanlık Tezi, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Ankara.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and social psychology bulletin*, 27(8), 930-942.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and social psychology bulletin*, 27(8), 930-942.
- Dede, E. (2015). *Psikolojik doğum sırasının bireyci – toplulukçu - ilişkisel benlik tipi üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul arel üniversitesi, İstanbul
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M., ve Oflazer, S. (2017). Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü Çalışanların İş ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 135-146.
- Demirel, H. (2014). An Investigation of the Relationship between Job and Life Satisfaction among Teacher. *Social and Behavioral Sciences*, 116(21), 4925-4931.
- Derin, N. (2007). *Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı, Yüksek

Lisans Tezi, Eskişehir.

- DeVaney, S. A. & Chen Z. (2003). Job satisfaction of recent graduates in financial services. *U. S. Department of Labor*, 2, 2004.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., & Diener, M. (2009). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. In *Culture and well-being* (pp. 71-91). Springer Netherlands.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81-84.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03).
- Dinçer, Ö. (2015). *Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Sakarya ili örneği) / The effect of school administrators' decision-making styles on teachers' job satisfaction (The case of Sakarya province)*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Dinham, S. & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Education Administration*, 36(4), 362-378.
- Doğan, T., & Eryılmaz, A. (2013). Benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 107-117.
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., de Abreu, E. C. M., & de Lucena, M. M. S. C. (2000). *Administração: princípios de gestão empresarial*.
- Durualp, E. & Kaytez, N. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının çocuk sevmeye düzeyleri ile bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(1), 97-112.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).35-51.
- Ekşi, H., Summermatter, A., & Kahraman, A. (2017). A study on guidance teacher's organizational commitment through path analysis with prediction intervals of professional quality of life and self-esteem. *Online Journal of Counseling & Education*, 6(2),18-25.
- Elliot, A. J., Sheldon, K. M., & Church, M. A. (1997). Avoidance personal goals and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(9), 915-927.

- Erbil, N., & Bostan, Ö. (2004). Ebe ve hemşirelerde iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 7(3), 56-66.
- Erdem, A. R., & Demirel, F. (2009). Sınıf öğretmenlerinin “denetim” boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(1).
- Erdem, İ (ed).(2016). *Örgütsel psikoloji*. (14.basımndan çeviri). Ankara: Nobel Yayınları.
- Ergün, B. (2016). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki: öğretmenler üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi.Gazi üniversitesi, Ankara.
- Ernst-Kossek, E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 29-38.
- Erşan, E.E., Doğan, O., & Doğan, S. (2009). Beden eğitimi veantrenörlük bölümü öğrencilerinde benlik saygısı düzeyi ve bazı sosyodemografik özelliklerle ilişkisi, *Klinik Psikiyatri*, 12, 35-42
- Eryılmaz, S. (2012). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlamlığı yordamada yaşam doyumunu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Muğla.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergen öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(4).
- Eskildsen, J., Westlund, A. H., & Kristensen, K. (2003). The predictive power of intangibles. *Measuring Business Excellence*, 7(2), 46-54.
- Gardner, D. G., Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 307-322.
- Geuens, M., & De Pelsmacker, P. (2002). Developing a short affect intensity scale. *Psychological reports*, 91(2), 657-670.
- Ghafari, S. H. H., & Samii, M. (2013). The relationship between job satisfaction and Self-esteem in teachers: A case study in Aliabad University. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 1702-1705.
- Girma, S. (2016). The relationship between leadership style, job satisfaction and culture of the organization. *IJAR*, 2(4), 35-45.
- Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189.
- Goetz, K., Jossen, M., Szecsenyi, J., Rosemann, T., Hahn, K., & Hess, S. (2016). Job

- satisfaction of primary care physicians in Switzerland: an observational study. *Family Practice*, 16(4),321.
- Gödelek,E., Çiçek, U. 2015. İş Doyumu, Monotonluk Otonomi ve Kazaya Yatkinlık. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*,6(21),36-44.
- Gök, G. A., Erdem, R., Yıldız, F. K. (2016). Dış Kaynaktan Yararlanma Yoluyla Çalıştırılan Personelin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 690.
- Griffith, J. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 333-356
- Guindon, M. H. (Ed.). (2009). *Self-esteem across the lifespan: Issues and interventions*. Taylor & Francis.
- Güler, M. (1990). Endüstri işçilerinin iş doyumunu ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. & Sığırı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 2.1
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the academy of marketing science*, 40(3), 414-433.
- Hamarta, E., Arslan, C., Saygın, Y., & Özyeşil, Z. (2009). Benlik saygısı ve akılcı olmayan inançlar bakımından üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma yaklaşımlarının analizi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(18), 25-42.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times: Teachers' work and culture in the postmodern age*. Teachers College Press.
- Heller, D., Judge, T. & Watson, D. (2002) The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835.
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2006). The dynamic process of life

- satisfaction. *Journal of personality*, 74(5), 1421-1450.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. & Woodman, R. W. (1998). *Organizational Behaviour*, (8th ed.). Cincinnati, Ohio: South-Western College
- Heppner, P. P., Wampold, B. E., & Kivlighan Jr, D. M. (2013). *Psikolojik danışmada araştırma yöntemleri* [Research design in counseling] (DM Siyez, Trans.). Ankara, Turkey: Mentis Yayıncılık.
- Herzberg, G. (1966). Electronic spectra of polyatomic molecule.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hong, S.M. & Giannakopoulos, E. (1994). The Relationship of Satisfaction with Life to Personality Characteristic. *Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 128, 5.
- Howell, R.D., Bellenger, D.N. & Wilcox, J.B. (1987). Self esteem, role stress and, job satisfaction among marketing managers. *Journal of Business Research*, 15, 71-84.
- Iverson, R.D. & Maguire, C. (1999). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Milli Prodüktivite merkezi..
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1).
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of applied psychology*, 71(4), 630.
- Johansson, U., & Bernspång, B. (2003). Life satisfaction related to work re-entry after brain injury: a longitudinal study. *Brain Injury*, 17(11), 991-1002.
- Joreskog, K., Sörbom, D., (2001). *Lisrel 8: User's Reference Guide*. Scientific Software International Inc.
- Judge T. & Klinger, R. (2008) Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In: Eid, M. and Larsen, R., Eds., *The Science of Subjective Well-Being*, Guilford Publications, New York, 393-413.
- Judge, T. A. & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual review of*

- psychology*, 63, 341-367.
- Judge, T. A., & Klinger, R. Y. A. N. (2008). Job satisfaction. *The science of subjective well-being*, 393.
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of applied psychology*, 90(2), 257.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17.
- Judge, T.A. & Locke, E.A. (1993). Effect of dysfunctional thought process on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475-490.
- Judge, Timothy A., et al.(2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of applied psychology*, 90(2), 257.
- Judge, Timothy A., Joyce E. Bono, & Edwin A. Locke (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of applied psychology*, 85(2), 237.
- K. Shariat Nia. (1994). *The study of the relationship between job satisfaction with the self-esteem among the male teachers of Tehran schools*. The Msc thesis of Allameh Tabatabai university, Tehran.
- Kagitçibaşı, C., Sunar, D., & Bekman, S. (2001). Erken müdahalenin uzun vadeli etkileri: Düşük gelirli anneler ve çocuklar. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 22 (4), 333-361.
- Kağan, M. (2005). Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye, Eğitim Bilimleri Bölümü*.
- Kağitçibaşı, Ç. (2010). *Benlik, aile ve insan gelişimi, kültürel psikoloji*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Kanbay A. (2010). *Hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı*. Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.

- Kaplan, H. (2014).*İş doyumu – yaşam doyumu ilişkisi (Denizli Servergazi Devlet Hastanesi hemşire– ebe örneği)*. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Karaca, N. H., Akyol, T., Karaca, L., & Münevver, C. Y. (2016). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Problem Çözme Becerileri ve Benlik Saygılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 199-220
- Kararınmak, Ö., & Çetinkaya, R. S. (2016). Benlik saygısının ve denetim odağının psikolojik sağlamlık üzerine etkisi: Duyguların aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(35).
- Karakışla, Y. (2012). *Kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve örgüt kültürü algılar*. Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Karimi, L. (2009). Do female and male employees in iran experience similar work-family interference. *Job and Life Satisfaction, Journal of Family*, 30 (1).19-26
- Kayapınar, E. (2006). *Ortaöğretim kurumları öğrenci seçme ve yerleştirme sınavı (OKS)'na hazırlanan ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kaygı düzeylerinin incelenmesi (Afyonkarahisar İli Örneği)*. Master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Keser, A. (2003). *Çalışmanın Anlamı, insan yaşamındaki yeri ve yaşam doyum üzerine uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Uludağ üniversitesi, Bursa.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-95.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77
- Kırdök, O. & Sarpkaya, A. (2016). Okul Psikolojik Danışmanlarının Duygusal Zeka Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerini Yordama Gücünün İncelenmesi. *1. avrasya pozitif psikoloji kongresi bildirisi*. İstanbul.
- Kış, A., Gürgür, H., & Akçamete, G. (2012). *Engelli Öğretmenlerin İş Doyumları ve Çalışma Koşulları*.
- Kirişoğlu Ş. (2016). *Genç yetişkinlerin aile yapıları ile benlik saygısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, Ankara.
- Kitayama, S., Markus, H. R., Matsumoto, H., & Norasakkunkit, V. (1997). Individual and collective processes in the construction of the self: Self-enhancement in the United States and self-criticism in Japan. *Journal of Personality and Social*

Psychology, 72, 1245-1267.

- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ., & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1), 13-22.
- Koç-Çakan, B. (2013). *Konut sektöründe beyaz yaka çalışanların iş doyumunu ve duygusal zekâlarının yaşam doyumları üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe üniversitesi, İstanbul.
- Koçel, T. (2010). İşletme yöneticiliği. *Beta Yayınevi, İstanbul (Aktaran: Çelik, A. (2010), "Toplam Kalite Yönetimi (Kalite Yönetim Sistemi ve Uygulamaları)", Gazi Kitabevi, 2. Baskı, Ankara.*
- Kohli, Ajay K. (1985). Some unexplored supervisory behaviors and their influence on salespeople's role clarity, specific self-esteem. *Job Satisfaction, and Motivation, Journal of Marketing Research*, 22 (November), 424-33
- Koustelios, A.D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal Of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
- Kubilay, S. (2013). *Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi (Niğde ili örneği)*. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kula, S. (2011). *Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members*. University of Central Florida. Orlando (unpublished dissertation).
- Kurt, D. (2016). *Elişimsel düzenleme modelleri çerçevesinde beliren yetişkinlerde gelişimsel hedefler ve iyilik halinin incelenmesi*. Doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz üniversitesi hastanesi laboratuvar teknikleri örneği)*. Yüksek lisans tezi. Beykent üniversitesi. İstanbul
- Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.

- Locke EA (1969). What is job satisfaction? organizational behaviour and human performance. *J. Appl. Psychol.* 4, 309-336.
- Loewe, N., Bagherzadeh, M., Araya-Castillo, L., Thieme, C., & Batista Foguet, J. M. (2014). Life domain satisfactions as predictors of overall life satisfaction among workers: evidence from Chile. *Soc. Indic. Res.* 118, 71–86.
- Loscocco, K. A., & Roschelle, A. R. (1991). Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2), 182-225
- Lukose, S., & Chaipoopirutana, S. (2015). A study on leadership styles, job related factors and organizational cultures towards job satisfaction of teachers in the Diocese of Diphu, India. *International Research E-Journal on Business and Economics*, 1(2).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). *The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?*
- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & DiMatteo, M. R. (2006). What are the differences between happiness and self-esteem? *Social Indicators Research*, 78, 363-404.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.
- Maden-Turgut, E. (2010). *İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi ve İstanbul'daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyat hastane hemşirelerine yönelik bir araştırma.*
- Mafini, C. (2014) The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: Empirical Evidence from Logistics Practitioners in a South African Steel-Making Company. *International Business & Economics Research Journal*, 13,453-462.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological review*, 98(2), 224.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological bulletin*, 103(3), 391.
- Martínez-Martí, Maria. Luisia., & Ruch, Willibard. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support,

- self-esteem, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 12(2), 110-119.
- Maslow, A. H.(1970). *Motivation and personality*, 2. Dündar, T. (2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Mishra, V.,Nielsen, I.,Smyth, R. ve Newman, A. (2014). *The job satisfaction-life satisfaction relationship revisited: using the lewbel estimation technique to estimate causal effects using cross-sectional data*. Department of Economics, Monash University
- Montpetit, A. M., Nelson A.,N., Tiberio, S. S., (2017). Daily Interactions and Affect in Older Adulthood: Family, Friends, and Perceived Support, *Journal of Happiness Studies*, 18(10),373-378.
- Msuya, W. O. (2016).Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 8(2), 9-16.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work* (Sixth Edition). USA:Wadsworth.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19.
- Naz, S. (2015). Relationship of Life Satisfaction and Job Satisfaction among Pakistani Army Soldiers. *Journal of Business Research Turk*, 7(1), 7-25.
- Nias, J. (1996). Thinking about feeling: The emotions in teaching. *Cambridge journal of education*, 26(3), 293-30
- Oishi, S., Diener, E. F., Lucas, R. E., & Suh, E. M. (1999). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personality and social psychology bulletin*, 25(8), 980-990.
- Okpara, J. O. (2006). Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy. *Women in Management Review*, 21(3), 224-240.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Oran-Başkaya, N. (1989), *Job Satisfaction of a Group of Academic Staff in Marmara University*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Overstreet, H. A. (1935). When work is like play. *The Vocational Guidance Magazine*, 13(5), 389-394.

- Örkün, Ü. (2011). *Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Örücü, E., Yumuşak, A. G. S., & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 39.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1, 90-97
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).
- Özel-Kubilay, N. (2015). *İş doyumu ve Yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi: konaklama işletmelerinde bir araştırma*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. *Anadolu Üniversitesi Yayını*, (149
- Özkan, İ. A., & Özen, A. (2008). Öğrenci hemşirelerde boyun eğici davranışlar ve benlik saygısı arasındaki ilişki. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 7(1), 53-58.
- Özkara, B.(ed), (2016). Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş. Nobel Yayınları.
- Öztürk, Z. G., (2014). *Sınıf öğretmenlerinin değer tercihleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N. & Locke, E. A. (2005). Core self - evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965- 684
- Pillay, H. K., Goddard, R., & Wilss, L. A. (2005). Well-being, burnout and competence: Implications for teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 30(2), 22-33.
- Rao, D. B. (2003). *Job Satisfaction of school teachers*. Discovery Publishing House.
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel*, (1), 311-326.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). *Acceptance and commitment therapy. Measures package*, 61, 52.
- Rubin, M., Evans, O., & Wilkinson, R. B. (2016). A longitudinal study of the relations

between university students' subjective social status, social contact with university friends, and mental health and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 35, 722-737.

- Samadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Programı.
- Saracaloğlu, A. S., Karademir, Ç. A., Dinçer, B., & Dedebali, N. C. (2017). Öğretmenlerin Öğretme Stilleri. *Özyeterlik ve İş Doyumlarının Belirlenmesi*, 12(1), 58-85.
- Sargent, L. D., & Terry, D. J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress*, 14(3), 245-261.
- Sargın, A. (2016). *Öğretmenlerde kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve iş doyumu / Personality traits, organizational cynicism and job satisfaction among teachers*. Yüksek lisans tezi. Beykent üniversitesi, İstanbul.
- Saygılı, G., Kesecioğlu, T., İ., Kırıktaş, H. (2015). Eğitim Düzeyinin Benlik Saygısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 4(2), 21.
- Schmitt, N., & Pulakos, E. D. (1985). Predicting job satisfaction from life satisfaction: Is there a general satisfaction factor? *International Journal of Psychology*, 20(2), 155-167.
- Schwartz, S. H. (1994). Beyond individualism and collectivism: New cultural dimensions of values. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. -C. Choi, & G. Yoon (Eds.), *Individualism-collectivism: Theory, method, and applications* (pp. 88-122). Newbury Park, CA: Sage.
- Shah, J., & Higgins, E. T. (2001). Regulatory concerns and appraisal efficiency: The general impact of promotion and prevention. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 693-705.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92(2), 67-73.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 546-557.
- Silah, M. (2005). *Sosyal psikoloji: davranış bilimi*. Seçkin
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, Psikoloji

- Penceresinden. İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627- 266.
- Steiner & Truxillo, D.D. Steiner, D.M. Truxillo, (1987). Another look at the job satisfaction–life satisfaction relationship: A test of the disaggregation hypothesis. *Journal of Occupational Behavior*, 8,71–77.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3, (6) 49-74
- Sürücü, Ö. (2016). İş yaşantısında iyimserlik, yaşam doyumu ve mutluluk; otel işletmelerinde çalışan iş görenlere yönelik bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 9(43), 127-143.
- Şahal, E. (2005). Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Şahin, G. (2015). *Yer bilgisi*. Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Şahin, H. & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri*. Doktora tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Şimşek, E., & Aktaş, H. (2014). Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2).
- Şimşek, Ö. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (1998). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tang, T. L. P. (2006). *Income and Quality of Life: Does the Love of Money Make a Difference?*. *Journal of Business Ethics*, 72(4), 375-393.
- Taylor, R. J., Chatters, L. M., Hardison, C. B., & Riley, A. (2001). Informal social support networks and subjective well-being among African Americans. *Journal of Black Psychology*, 27(4), 439-463.

- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management decision*, 36(4), 226-231.
- Tomrukçu, Ç. (2010). Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumunu düzeyleri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun*.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview
- Triandis, H. C. (1996). The psychological measurement of cultural syndromes. *American psychologist*, 51(4), 407.
- TUİK, (2016). *Çalışma saatleri istatistikleri raporu*. Türkiye.
- Tuğrul, C. (1999). Duygusal zeka. *Klinik Psikiyatri*, 1, 12-20.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uryan, Y. (2010), Organizational Safety Culture and Individual Safety Behavior: A Case Study of The Turkish National Police Aviation Department, University of Central Florida, Orlando (unpublished dissertation).
- Uslan, Y. U. (2016). Public employee'job satisfaction, life satisfaction and burnout levels' assessment by some socia-demographic factors Kamu çalışanlarının iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı sosyo-demografik unsurlara göre değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 123-148.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45(45), 109-127.
- Valente, R. R. & Berry, b. J.L. (2016). Working hours and life satisfaction: A cross-cultural comparison of Latin America and the United States. *Journal of Happiness Studie*, 17(3) , 1173–1204.
- Van Eckert S, Gaidys U, & Martin C. (2012). Self-esteem Among German Nurses: Does Academic Education Make a Difference, *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, Electronic Journal*, 19, 903-910.
- Vinson, T. ve Ericson, M. (2012). *Life satisfaction and happiness*. Richmond, Jesuit Social Services.
- Wan, T. T. H. (2002). Evidence-Based Health Care Management: Multivariate Modeling Approaches. Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.

- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173–194.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yeşilyaprak, B., Boysan, M. (2015). Latent class analysis of job and life satisfaction among school counselors: a national survey. *Journal of Happiness Studies* 16(1),1-15
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. Bağlam yayınları.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(01), 253-278.
- Yıldırım, İ., Akyüz, K. C., Akyüz, İ., & Alevli, C. (2016). Mobilya Sektöründe Çalışanlarının İş Güvenliği Algıları ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk-Teknik Dergisi*, 14(2), 171-184.
- Yıldız, E. (2016). *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerine uygun davranma algılarının işe yabancılaşma-yaşam doyumunu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Ahi-evran üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, M. A., & Baytemir, K. (2016). Evli bireylerde evlilik doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılığı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (2016). 17(1), 67-80
- Yılmaz, H. A., & Dönmez, A. (2013). İş doyumunu tayin eden bazı psikolojik ve demografik değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97.
- Yılmaz, V., & Çelik, H. E. (2009). *Lisrel ile yapısal eşitlik modellemesi-I: Temel kavramlar, uygulamalar, programlama*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yörük, S. Çankaya, Büyükalın, İ. ve Kızılkaya, H. (2013) . Bilim sanat merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının bazı örgütsel faktörlere göre incelenmesi: Ankara ve Afyonkarahisar örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 307-328.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi. *The Relation Between Happiness and Work Addiction*, 31, 95-112.



EKLER

EK 1. MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda belli haz ve doyumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyıp yaşamadığınızı düşünerek size en uygun sıklık sayısını aşağıdaki maddelere bakarak her cümlede en uygun rakamı (X) ile işaretleyiniz.

HANGİ SIKLIKTA?

1-İşimden Hiç Hoşnut Değilim, 2-İşimden Hoşnut Değilim, 3-İşimle İlgili Kararsızım, 4-İşimden Hoşnudum, 5-İşimden Çok Hoşnudum

1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Toplumda saygın bir kişi şansını bana vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Müdürümün karar vermedeki yeteneği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Müdürümün emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeme bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Çalışma şartları bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK 2. YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ

(YDÖ)

Aşağıda 5 ifade var. Bu ifadelerin size uygunluk derecesini belirlemek amacıyla 1'den 7'ye kadar seçenekler sunulmuştur. Bu ifadelerden size en uygun dereceyi (X) ile işaretleyiniz.

1. Hiç uygun değil
2. Uygun değil
3. Biraz uygun değil
4. Ne uygun ne uygun değil
5. Biraz uygun
6. Uygun
7. Çok uygun

1.	Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2.	Yaşam koşullarım çok iyi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
3.	Yaşamımdan hoşnudum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4.	Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
5.	Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

EK 3 ROSENBERG BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ

(RBSÖ)

Aşağıdaki maddeler, kendiniz hakkında ne düşünüp genel olarak nasıl hissettiğinize ilişkin olarak hazırlanmıştır.

Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyun ve kendiniz hakkında nasıl hissettiğinizi maddelerin karşısındaki a, b, c ve d'den uygun olan birini (X) ile işaretleyiniz.

a: Hiç katılmıyorum

b: Katılmıyorum

c: Katılıyorum

d: Tamamen katılıyorum

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen
1	Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum	(a)	(b)	(c)	(d)
2	Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum	(a)	(b)	(c)	(d)
3	Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim	(a)	(b)	(c)	(d)
4	Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim	(a)	(b)	(c)	(d)
5	Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum	(a)	(b)	(c)	(d)
6	Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim	(a)	(b)	(c)	(d)
7	Genel olarak kendimden memnunum	(a)	(b)	(c)	(d)
8	Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim	(a)	(b)	(c)	(d)
9	Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum	(a)	(b)	(c)	(d)
10	Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığını düşünüyorum	(a)	(b)	(c)	(d)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ayşe SARP KAYA

Doğum Yeri ve Tarihi : Seyhan / 1989

Telefon : 551 407 96 36

e-mail : ayseaslan01@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

2015– 2017 : Yüksek Lisans, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.

2008 – 2012 : Lisans, Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Adana.

2000– 2007 : Ortaokul ve Lise, Adana Anadolu Lisesi, Adana.

İŞ DENEYİMİ

2011 -2012: Özel Serdar Abi Spor Anaokulu, Adana.

2012-2014: MEB, Okul Psikolojik Danışmanı, Şanlıurfa.

2014–2017 : MEB ,Okul Psikolojik Danışmanı, Adana.