



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI**

**İSTANBUL İLİ BEYLİKDÜZÜ İLÇESİNE BAĞLI İLK VE
ORTAOKULLARDA GÖREV YAPMAKTA OLAN ÖĞRETMENLERDE İŞ VE
YAŞAM DOYUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ**

DR. TAMER ÜÇÜNCÜ

Halk Sağlığı Uzmanlık Tezi

**Tez Danışmanı
PROF. DR. ETHEM ERGİNÖZ**

**İSTANBUL
2019**



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI**

**İSTANBUL İLİ BEYLİKDÜZÜ İLÇESİNE BAĞLI İLK VE
ORTAOKULLARDA GÖREV YAPMAKTA OLAN ÖĞRETMENLERDE İŞ VE
YAŞAM DOYUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ**

DR. TAMER ÜÇÜNCÜ

Halk Sağlığı Uzmanlık Tezi

**Tez Danışmanı
PROF. DR. ETHEM ERGİNÖZ**

**İSTANBUL
2019**

TEŞEKKÜR

Cerrahpaşa'ya geldiğim ilk günden uzmanlık eğitimimi tamamladığım son güne kadar, bana emek veren, bilgisini, görgüsünü, hoşgörüsünü örnek aldığım, tez çalışmamda desteğini ve katkılarını esirgemeyen, kıymetli danışman hocam; Sayın Anabilim Dalı Başkan Prof. Dr. Ethem Erginöz'e;

Uzmanlık eğitimim devamında bana emeği geçen başta Prof. Dr. Mehmet Sarper Erdoğan olmak üzere, Doç. Dr. Günay Can'a, Yrd. Doç. Dr. Selçuk Köksal'a ve Doç. Dr. Eray Yurtseven'e, Prof. Dr. Işıl Bavunoğlu'na,

Uzmanlık eğitimim ilk dönemlerinde Halk Sağlığı felsefesini ve uygulamasını öğrenmemde emekleri olan Kocaeli Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı'ndaki değerli Hocalarım'a,

Beraber çalışmaktan mutluluk duyduğum tüm doktor arkadaşlarıma, özellikle tez çalışmam sırasında sağladıkları destekleri için; Dr. Deniz Seçkin'e, Uzm. Dr. Sıdika İpek Akdeniz'e, Uzm. Dr. Gülnaz Çığ'a, Dr. Barış İnan'a, Dr. Enes Çamcıoğlu'na, Dr. Murat Tuğberk Bakar'a, Dr. Pınar Gez'e,

Tez veri toplama sürecinde ziyarette bulunduğum okullarda yardımcı olan, emek ve sabır gösteren, en başta müdür ve müdür yardımcıları olmak üzere tüm kıymetli öğretmenlere,

Canımdan öte ailem; annem Kibirya Üçüncü'ye, babam Caner Üçüncü'ye ve kardeşim Yunus Emre Üçüncü'ye,

Her zaman yanımda olan eşim Uzm. Dr. İlke Karadağlı Üçüncü'ye,

Teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	İİ
İÇİNDEKİLER	İİİ
TABLolar LİSTESİ.....	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	İX
SEMBOLLER VE KISALTMALAR.....	X
ÖZET.....	Xİ
ABSTRACT.....	Xİİİ
1.GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
1.1. GİRİŞ	1
1.2. AMAÇ.....	2
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ TARİHÇESİ	3
2.2. NİTELİKLİ ÖĞRETMEN VE KALİTELİ EĞİTİMİN ÖNEMİ.....	5
2.3. EĞİTİM SİSTEMİNDE MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLER VE ÖĞRETMENLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	8
2.4. ÖĞRETMENLERİN YAŞADIĞI ZORLUKLAR	10
2.5. ÖĞRETMENLERDE İŞ DOYUMU	11
2.5.1. İş Doyumu Kavramı.....	11
2.5.2. İş Doyumunun Bileşenleri	13
2.5.3. İş Doyumunun Önemi	13
2.5.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	15
2.5.4.1. Bireysel Faktörler	16
2.5.4.2. Çevresel (Örgütsel) Faktörler.....	16
2.5.5. İş Doyumuyla İlgili Kuramlar ve Teoriler	17
2.5.5.1. İhtiyaç (İçerik) Teorileri.....	17
2.5.5.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	18
2.5.5.2. Süreç Teorileri.....	23
2.5.5.3. İş Doyumu Durum Modelleri.....	26
2.6. ÖĞRETMENLERDE YAŞAM DOYUMU	26
2.6.1. Yaşam Doyumu Kavramının Ortaya Çıkışı	27

2.6.2. Yaşam Doyumunun Tanımı	31
2.6.3. Yaşam Doyumunun Bileşenleri	32
2.6.4. Yaşam Doyumunun Önemi.....	34
2.6.5. Yaşam Doyumu ile İlgili Teoriler	35
2.6.5.1. Ereksel Kuramlar	35
2.6.5.2. Aktivite Kuramları	35
2.6.5.3. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları.....	36
2.6.5.4. Bağ Kuramları	36
2.6.5.5. Yargı Kuramları	36
2.6.5.6. Duyuşsal, Bilişsel ve Birleşik Kuramlar	36
2.6.5.7. Gereksinim Kuramları.....	37
2.6.5.8. Diğer Kuramlar	37
2.7. İŞ VE YAŞAM DOYUMU	38
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	41
3.1. Araştırmanın Yeri	41
3.2. Araştırmanın Evreni.....	41
3.3. Araştırmanın Örneklemi	41
3.3.1. Araştırmanın Akışı.....	45
3.4. Araştırmanın Değişkenleri	46
3.4.1. Bağımsız değişkenler	46
3.4.2. Bağımlı değişkenler	46
3.5. Araştırmanın Tekniği	46
3.6. Veri Toplama Aracı	46
3.6.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)	46
3.6.2. Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale).....	47
3.7. Araştırmanın Analizi.....	48
3.8. Araştırmanın Zaman Çizelgesi	49
3.9. Araştırmanın İzni	49
3.10. Araştırmanın Kısıtlılıkları	49
4. BULGULAR.....	51
5. TARTIŞMA	96
6. SONUÇ.....	117
7. ÖNERİLER.....	120

8. KAYNAKLAR	123
FORMLAR.....	130
İZİNLER.....	135
ÖZGEÇMİŞ.....	138



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1:Örnekleme Dahil Edilen, Beylikdüzü İlçesine Bağlı, Devlet ile Özel İlk ve Ortaokulların Öğretmen Sayılarının Dağılımı	43
Tablo 2: Araştırma Raporunun Hazırlanması Sürecinin Aylara Göre Dağılımı	49
Tablo 3:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı	51
Tablo 4: Araştırma Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Kademesine Göre Dağılımı	52
Tablo 5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı.	52
Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı	53
Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı	53
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kadro Durumlarına Göre Dağılımı	54
Tablo 9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Özel Ders Verme Durumlarına Göre Dağılımı	54
Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmet İçi Kursa Katılma Durumlarına Göre Dağılımı	54
Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Lisansüstü Eğitim Görme Durumlarına Göre Dağılımı	55
Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İdari Görevde Bulunma Durumlarına Göre Dağılımı	55
Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Gelir Düzeyi Algılarının Dağılımı.....	56
Tablo 14: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleklerinin Toplum İçinde Hak Ettiği Yerde Olma Durumuyla İlgili Görüşlerinin Dağılımı	56
Tablo 15: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuyla İlgili Görüşlerinin Dağılımı	56
Tablo 16: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Emekliliği Rahatlama Dönemi Olarak Görme ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı	57
Tablo 17: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sağlıklı Uyku Düzenine Sahip Olma ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı	57
Tablo 18: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Düzenli Fiziksel Aktivitede Bulunma ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı	58
Tablo 19: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kronik Hastalık Sahibi Olma Durumlarına Göre Dağılımı.....	58

Tablo 20: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Kendilerini Öğrencilerin Davranışlarını ve Eğitimlerini Yönetmek Açısından Stres Altında Hissetme Durumlarıyla İlgili Görüşlerinin Dağılımı	58
Tablo 21: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kendilerini Aşırı Ders Yükü Açısından Stres Altında Hissetme Durumlarıyla İlgili Görüşlerinin Dağılımı	59
Tablo 22: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kendilerini Okullardaki Şiddet Açısından Stres Altında Hissetme Durumlarıyla İlgili Görüşlerinin Dağılımı	59
Tablo 23: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslek Hayatlarında Öğrenci ya da Velisi Tarafından Sözel veya Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumlarının Dağılımı ...	59
Tablo 24: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri.....	60
Tablo 25: Araştırmaya Katılan Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Bulguları (n=378).....	60
Tablo 26: Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı Bulguları (n=378)..	62
Tablo 27: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyum Türlerine Göre Alınan Puanlar, İlgili Maddeler ve Ortalamaların Dağılımı	64
Tablo 29: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının, İş Doyumu Gruplarına Göre Dağılımının Tanımlayıcı Bulguları (n=378).....	66
Tablo 30: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyumu Gruplarının Bazı Demografik Verilere Göre Dağılımı (n=378)	67
Tablo 31: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyumu Gruplarının Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Dağılımı (n=378)	70
Tablo 32: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyumu Gruplarının Meslekle İlgili Görüş Değişkenlerine Göre Dağılımı (n=378)	72
Tablo 33: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyumu Gruplarının Sağlıkla İlgili Değişkenlere Göre Dağılımı (n=378)	73
Tablo 34: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyumu Gruplarının Mesleki Duygu ve Deneyim Değişkenlerine Göre Dağılımı (n=378)	75
Tablo 35: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşam Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Bulguları (n=378).....	76
Tablo 36: Yaşam Doyum Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı Bulguları (n=378)	76
Tablo 37: Yaşam Doyum Ölçeği Puanlarının Yaşam Doyumu Gruplarına Göre Tanımlayıcı Bulgularının Dağılımı (n=378).....	77

Tablo 38: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Bazı Demografik Verilere Göre Dağılımı (n=378)	79
Tablo 39: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Dağılımı (n=378)	82
Tablo 40: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Meslekle İlgili Görüş Değişkenlerine Göre Dağılımı (n=378)	84
Tablo 41: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Sağlıkla İlgili Değişkenlere Göre Dağılımı (n=378)	85
Tablo 42: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Mesleki Duygu ve Deneyim Değişkenlerine Göre Dağılımı (n=378)	87
Tablo 43: Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş ve Yaşam Doyum Gruplarının Kadro Durumlarına Göre Dağılımı (n=178)	88
Tablo 44: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Minnesota İş Doyumu Ölçeği İş Doyumu Gruplarına Göre Dağılımı (n=378)	89
Tablo 45: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Faktörlerin Çok Değişkenli Analiz İle Değerlendirilmesi** (n=378)	91
Tablo 46: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Düzeyini Etkileyen Faktörlerin Çok Değişkenli Analiz İle Değerlendirilmesi** (n=378)	93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kaliteli Öğretmen Eksikliğinin Eğitim ve Öğretimi Engelleme Durumu	6
Şekil 2: Öğretmenlerde İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Çevresel (Örgütsel) Faktörler.....	17
Şekil 3: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi	19
Şekil 4: Herzberg'in Çift Faktörlü Teorisi - Hijyen Teorisi.....	21
Şekil 5: Near, Rice ve Hunt'ın Yaşam Doyumu ve Bileşenlerine Ait Modeli.....	33
Şekil 6: 2017 Yılı Dünya Mutluluk Düzeyi Raporuna Göre Türkiye Yaşam Doyumu Puanının Yıllara Göre Dağılımı	39
Şekil 7: 2017 Yılı Dünya Mutluluk Düzeyi Raporuna Göre OECD Ülkelerinin Yaşam Doyum Düzeylerinin Dağılımı	40

SEMBOLLER VE KISALTMALAR

UNESCO	:United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
ILO	:International Labour Organization
OECD	:The Organisation for Economic Cooperation and Development
TALIS	:The Teaching and Learning International Survey
PISA	:Programme for International Student Assessment
TTKB	:Talim Terbiye Kurul Başkanlığı
OKS	:Ortaöğretim Kurumları Seçme ve Yerleştirme Sınavı
SBS	:Seviye Belirleme Sınavı
TEOG	:Temel Eğitimden Orta Eğitime Geçiş Sınavı
MSP	:Merkezi Sınav Puanı
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
ERG	: Existence Relatedness Growth
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AB	:Avrupa Birliği
MİDÖ	:Minnesota İş Doyum Ölçeği
YDÖ	:Yaşam Doyum Ölçeği
%	:Yüzde
n	:Sayı
GA	:Güven Aralığı
OR	:Odd's Ratio

ÖZET

Üçüncü T. (2019). İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi'ne Bağlı İlk ve Ortaokullarda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerde İş ve Yaşam Doyumunun Değerlendirilmesi. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı. Tıpta Uzmanlık Tezi. İstanbul.

Amaç: Bu çalışmanın amacı; İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi'nde bulunan devlet ve özel ilk-orta okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum, yaşam doyum düzeylerinin tespit edilmesi, her iki doyum çeşidi için etkili olabileceği düşünülen faktörlerin etki düzeylerinin ölçülmesi ve iş ile yaşam doyum arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesidir.

Gereç ve Yöntem: Kesitsel tipte bir çalışmadır. Bu çalışmanın verileri; İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi'nde bulunan, 4'ü ilkokul 4'ü ortaokul olmak üzere 8 adet devlet okulu, 8'i ilkokul 7'si ortaokul olmak üzere 15 adet özel okul, yani toplamda 23 okuldan toplanmıştır. Nisan-Mayıs 2018 tarihleri arasında, sosyodemografik bilgiler soru formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği kısa formu ve Yaşam Doyum Ölçeği formu yüz yüze görüşme ile uygulanmıştır.

Bulgular: Çalışmamızda öğretmenlerin %46,8'inin yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerden, erkek olanların, 21-30 yaş arasında olanların, bekar olanların, çocuk sahibi olmayanların, ilkokulda çalışanların, özel okulda çalışanların, 0-10 yıllık mesleki kıdeme sahip olanların, sözleşmeli çalışanların, özel ders vermeyenlerin, kursa katılmayanların, lisansüstü eğitim sahibi olanların, idari görevi olmayanların, gelir düzeyi ile ilgili algısı yüksek olanların, mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünenlerin, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmiş olanların, emekliliği dönemini rahatlık olarak görenlerin, sağlıklı uyku düzenine sahip olanların, düzenli fiziksel aktivitede bulunanların, kronik hastalığa sahip olmayanların, öğrenci davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında bulunmayanların, aşırı ders yükü açısından stres altında bulunmayanların, okullardaki şiddetle ilgili stres altında bulunmayanların, bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddete maruz kalmayanların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu gözlenmiştir.

Yine; öğretmenlerin % 50,3'ünün yüksek yaşam doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Bu öğretmenlerden; kadın olanların, 31-40 yaş arasında olanların, bekar

olanların, çocuğu sahibi olanların, ilkokulda çalışanların, özel okulda çalışanların, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların, sözleşmeli çalışanların, özel ders verenlerin, kursa katılmış olanların, lisansüstü eğitim sahibi olmayanların, idari görevi olmayanların, gelir düzeyi ile ilgili algısı yüksek olanların, mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünenlerin, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmiş olanların, emeklilik dönemini rahatlık olarak görenlerin, sağlıklı uyku düzenine sahip olanların, düzenli fiziksel aktivitede bulunanların, kronik hastalığa sahip olmayanların, öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında bulunmayanların, aşırı ders yükü açısından stres altında bulunmayanların, okullardaki şiddetle ilgili stres altında bulunmayanların, bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddet maruziyeti yaşamayanların ve iş doyumunu yüksek olanların daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu gözlenmiştir.

Sonuç: Öğretmenlerin daha verimli ve daha mutlu olabilmesi adına; çalışma şartları ve toplum içindeki saygınlık iyileştirilmeli, öğretmenler velilerin ve bürokratların baskılarından uzak bir şekilde mesleklerini icra edebilmelidir. Onların İş ve yaşam doyumlarını arttırmaya yönelik daha fazla çalışma yapılmalı, bireysel ve örgütsel önlemler alınmalıdır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, yaşam doyumunu, öğretmen, eğitim, özel okul, devlet okulu.

ABSTRACT

Objective: The aim of this study was; Determining the job satisfaction and life satisfaction levels of teachers working in state and private primary and secondary schools in Beylikdüzü district of İstanbul province, measuring the effect levels of the factors which are thought to be effective for both types of satisfaction and evaluating the relationships between job and life satisfaction.

Materials and Methods: This is a cross-sectional study. The data of this study; A total of 23 schools in Beylikduzu district of Istanbul were collected. This number consists of 4 state primary schools, 4 state secondary schools, 8 private primary schools, 7 private secondary schools.

Research Data; Sociodemographic information questionnaire, Minnesota Job Satisfaction Scale short form and Life Satisfaction Scale form were collected through face-to-face interviews between April and May 2018.

Results: In our study, it was seen that 46.8% of teachers had high job satisfaction level. From the teachers participating in the research, men ,those between the ages of 21-30, those who are single, who have no children, employees in primary school, employees in private schools, those who have 0-10 years professional seniority, contracted employees, those who do not teach, who do not attend the course, those with a postgraduate degree, those without administrative duties, those with a high level of opinion about income level, those who think that the profession is in the place they deserve in the society, those who have chosen the profession of teaching, those who consider retirement as comfort, those who have a healthy sleep pattern, regular physical activity, those who do not have chronic disease, who are not under the stress of managing student behavior and training, those who are not under stress in terms of excessive course load, who are not under the stress of violence in schools, it was observed that those who were not exposed to verbal and / or physical violence by a student or his / her parent had higher job satisfaction.

Again; 50.3% of teachers had high life satisfaction level. These teachers; women, those between the ages of 31-40, those who are single, who have children, employees in primary school, employees in private schools, those who have 21 or more years of professional experience, contracted employees, private tutors, those who attended the

course, non-graduate students, those without administrative duties, those with a high level of opinion about income level, those who think that the profession is in the place they deserve in the society, those who have chosen the profession of teaching, those who consider retirement as comfort, those who have a healthy sleep pattern, regular physical activity, those who do not have chronic disease, those who are not under stress to manage their behaviors and training, those who are not under stress in terms of excessive course load, who are not under the stress of violence in schools, it was observed that those who did not experience verbal and / or physical violence by a student or his / her guardian and those with high job satisfaction had higher life satisfaction.

Conclusion: For teachers to be more productive and happier; working conditions and respect for the community should be improved; teachers should be able to practice their profession away from the pressure of parents and bureaucrats. Further work should be done to increase their job and life satisfaction, and individual and organizational measures should be taken.

Keywords: Job satisfaction, life satisfaction, teacher, education, private school, public school.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

1.1. GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği; tarihle yaşıt olan bir meslektir. Ayrıca sadece gelir sağlayan bir iş değil aynı zamanda, doktorluk, din adamlığı, hukukçuluk ve benzeri bazı meslekler gibi toplumda kanaat önderliği yapabilecek, saygı gören, sevilen, örnek alınan, sözü geçen ve bu mesleği icra edenler için, yaşam tarzına yansıyan bir meslektir.

Her ne kadar öğretmenlik zamanla: yapılış şekli, çalışma şartları, karşılaşılan zorluklar açısından değişikliğe uğramış olsa da, bu meslek hala çok kıymetlidir ve önemli bir vazifeye sahiptir. Bu vazife, gelecekte toplumu yönetecek insanların, sağlıkçuların, hukukçuların, mühendislerin kısaca işini yapabilmesi için eğitim alması gereken her meslekten insanın; sorumluluk sahibi, vatanını seven, yasalara riayet eden, insan yaşamına saygı duyan, faydalı birer vatandaş olarak yetiştirilmesini sağlamaktır.

Bu kadar kıymetli mesleği icra eden çalışanların da, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işinden ve yaşamından memnuniyet duyması, yaşakların sıkıntılarının tespit edilip çözüme kavuşturulması çok önemlidir ve hepimizin vazifesidir.

Durum tersten düşünöldüğünde; işinden ve yaşamından memnun olmayan öğretmenler, kendileri mutsuz olacağı gibi, etkileşimde olduğu tüm öğrencilere de katkısı azalacak, öğrencilerin hem kişisel gelişimlerine hem de bilgi düzeylerine yeterli faydayı sağlayamayacaklardır.

İş ve yaşam doyumunu birbiri içine geçmiş iki terimdir. Çünkü; insan yaşamında iş hatırı sayılır genişlikte yer kaplamaktadır, birinin kötü gitmesi durumunda diğerini etkilememesi, işin yaşamdan ayrı düşünölmesi beklenemez.

Bu nedenle öğretmenlik; ölkelerin gelişmesi, kalkınması içinde çok büyük paya sahip olan önemli bir meslek grubu olduğu için, bu meslek grubunun sıkıntıları dikkate alınmalı, iş yerinde mutlu olmaları için değişiklikler yapılmalı ve sorunlar giderilmeye çalışılmalıdır. Ancak bu şekilde öğretmenler tam anlamıyla işe verimini yansıtabilir, öğrencilere verebileceğinin en iyisini verebilir ve böyle güzide meslek grubuna mensup insanlar kendi hayatlarına daha mutlu şekilde devam edebilir.

Unutulmamalıdır ki öğretmenler büyük emeklerle yetişmektedir, onlar birer ustadır ve bozulan makine parçası gibi çıkarılıp yerine yenisi takılamaz. Onun yerine bu emekçilere gereken önem verilmeli, yöneticiler tarafından gerekli yatırımlar yapılmalı, kısıtlanmaları yerine özgürleştirilmeleri sağlanmalıdır ve uzmanlıkları dahilindeki tüm

konularda fikirlerine başvurulmalıdır. Bu şekilde onlar kendilerini daha iyi hissedecek, hem öğrencilerinden hem toplumdan gereken önem ve saygıyı görecek ve bu meslek ileride öğretmen olmak isteyen kişiler için daha cazip hale gelecektir.

1.2. AMAÇ

Bu çalışmanın amacı; İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi'nde bulunan hem devlet hem özel ilk ve orta okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu, yaşam doyumunu düzeylerinin tespit edilmesi, her iki doyum için de etkili olabileceği düşünülen değişkenlerin etki düzeylerinin ölçülmesi ve iş ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir.

Bu amaçlar doğrultusunda, araştırma evrenine genellenmek üzere; öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu yönünden bilgilendirilmenin sağlanması, iş doyumunu ile yaşam doyumunun önemine dikkat çekilmesi ve yapılabilecek değişiklikler için itici güç sağlanması hedeflenmektedir. Çünkü; eğitim sistemi ve çalışma şartları, iş doyumunu göz önünde bulundurularak düzenlenirse, iş ve yaşam doyumunu yükseltilebilir.

Bunlara dayanarak; sorunlara çözüm bulmaya çalışarak ve bu sayede öğretmenlerin verimlerinin artırılması sağlanarak, daha sağlıklı nesiller yetiştirilebileceğini ve daha eğitimli bir toplum için güçlü temeller atılabileceğini söylemek mümkün olacaktır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ TARİHÇESİ

Öğretmenlik mesleğinin tarihi kesin olarak bilinmemekle birlikte öğretme işi insanlıkla yaşittir ve bu durum öğretmenlik mesleğini insanlığın en eski mesleklerinden biri yapmaktadır.

İnsanlığın doğuşuyla başlayan öğretim faaliyeti ilk olarak aile büyükleri ve kanaat önderleri tarafından yürütülmüştür. Sonrasında öğretme işi bilgilerin de artmasıyla bu işte özelleşmiş kişiler tarafından özel bir kurumda yapılmaya başlanmıştır. İşte, öğretme işinde özelleşen bu kişiler öğretmenlerdir (1). Öğretmenlik hem dünyada hem de Türkiye’de 19. yüzyıldan itibaren meslek olarak nitelendirilmiştir. Bunun nedeni olarak; sanayileşmeyle birlikte insanoğlunun artan bilgi birikiminin bir getirisi olarak zorunlu eğitime geçilmesi gösterilebilir. Bu durum öğretmen ihtiyacının doğmasına sebep olmuştur.

Türkiye’de de 19. yüzyılın ortalarından itibaren artan okul sayısı ile birlikte iyi yetişmiş öğretmen ihtiyacı artmıştır. 1848 yılında Darulmuallimin ismiyle öğretmen yetiştiren ilk meslek okulu açılmıştır. Bu kurumun başına göreve getirilen Ahmet Cevdet Efendi, Darulmuallimin için bir nizamname hazırlamıştır. Bu nizamname Darulmuallimin için yasal ve eğitimsel düzenlemeler getirmiştir ve bu öğretmenlik mesleğinin temellerini oluşturmuştur. Bu nizamname, öğretmen adaylarının nasıl seçilmesi gerektiğinden mesleğe başlayana kadar geçen zaman aralığında hemen her konuda sınırları çizmiştir. Darulmuallimin nizamnamesi öğretmenliği Türkiye’de meslekleştirme yolunda çok önemli bir adımdır.

Darulmuallimin zamanla ihtiyaç duyulan öğretmen sayısını karşılayamaz olmuştur. Bunun sonucu olarak 1860 yılında Darulmuallimin dışında mezun olan kişilerin de öğretmen olarak ataması gerçekleştirilmiştir.

Diğer bir önemli yasal düzenleme; 1869 yılında çıkarılan Maarif-i Umumi Nizamnamesidir. Bu nizamnamede halka açık mekteplere öğretmen olma önceliğinin Darulmualliminden mezun olmuş öğretmenlerde olduğu belirtilmiştir. Fakat, bu aynı zamanda okullara öğretmen yetiştirmekle görevli Darulmuallimin dışında da öğretmenlik atamasının yapılabileceğinin yasalaştırılması anlamını taşımaktadır. Tanzimat döneminde olduğu gibi Mutlakiyet döneminde (1878-1908) de “Muallimlikte

Meslek-i İhtisas Tesisine Dair Talimat” başlıklı bir talimat yayınlanmış ve bu talimatta öğretmenlik mesleğine Darülmualimin mezunlarının dışında girişler yaşanmış, yükseköğretimde bir alanda ihtisas sahibi olanların aynı alanda öğretmenlik yapabileceği belirtilmiştir.

Diğer ülkeler öğretmenlik ihtiyacını aşmak için meslek kuruluşları ve öğretmen enstitülerinden yardım almıştır. Bu kurumlar öğretmen adaylarına eğitim olanakları tanımış ve seminerler vermiştir.

19. yüzyılın sonlarına doğru, bilimin ve özellikle psikolojinin gelişmesiyle birlikte, öğretmenlik, yeni standartlar ve değerler eşliğinde birçok ülkede bir meslek olarak tanımlanmaya başlanmıştır.

Eğitimciler 20. yüzyılda, öğretmenliğin yüksek bilgi ve yetenek gerektiren bir meslek olduğunu ve dolayısıyla doktorluk ve hukukçuluk gibi diğer mesleklerle aynı statüyü hak ettiğini iddia etmişlerdir. Türkiye’de de öğretmenlik üzerine tartışmalar yapılmış ve fakat ihtiyaç dönemlerinde öğretmenlik mesleğine yönelik eğitim almamış kişilerin öğretmen yapılması, öğretmenliği meslekleştirme çalışmalarını sıkıntıya sokmuştur.

Öğretmenlik mesleğinin tanımlanması ve yeniden yapılandırılması hususunda, çeşitli resmi ve sivil talepler sonucunda, 20. yüzyılın ikinci yarısında öğretmenliğin profesyonelliğini artırmaya yönelik reform çalışmalar yapılmıştır.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) ve ILO (International Labour Organization) gibi uluslararası kurumlar öğretmenliğin statüsünü önemli bir çalışma alanı olarak belirlemiş ve bu konuda izleme çalışmaları yapmıştır.

Çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalar, öğretmen kalitesi ve öğretmenliğin profesyonelleştirilmesi konusuna eğilmişlerdir. Çoğu sosyal ve ekonomik konu eğitimle ilişkilendirilmiş ve bunların sonucunda eğitiminin iyileştirilmesi çerçevesinde özellikle öğretmenlerin niteliğinin artırılmasının gerekliliği ön plana çıkmıştır. Bunların sonucunda, ABD gibi ülkelerde, öğretmenliğe kabul şartları ağırlaştırılmış ve eğitimde temel disiplinler daha fazla öğretilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti, kuruluşundan itibaren öğretmenlere hem yeni cumhuriyetin ideolojisinin aktarılması hem de modern toplumun inşası için önemli bir rol biçmiştir. Öğretmen yetiştirme yetkisinin üniversitelere aktarıldığı 1982 yılına kadar öğretmenlere mesleki kimlik kazandırılmaya çalışılmış, kaliteli öğretmen yetiştirmek adına önemli adımlar atılmış fakat ihtiyaç duyulan sayıda öğretmen yetiştirilememiştir. Her ne kadar öğretmen statüsü ve eğitimiyle ilgili önemli

adımlar atılsa da, öğretmen olabilme koşulları ile ilgili standardizasyonun sağlanamaması ve atamalardaki uygulamalar öğretmenlik statüsünü olumsuz etkilemiştir. Tüm bunlar normal uygulamalarla öğretmen açığının kapatılamamasından ileri gelmektedir.

Öğretmenlik mesleğini profesyonelleştirmek için hem ülkemizde hem de diğer ülkelerde önemli değişiklikler yapılmaktadır. Örneğin önceleri üniversiteler öğretmen yetiştirme adına devletin belirlemiş olduğu genel kurallara göre eğitim programı hazırlamaktayken artık devlet eğitim içeriğini ayrıntılı olarak bizzat belirlemektedir. 1980'lerden sonra birçok ülkede öğretmenlik eğitimini geliştirmeye yönelik önemli adımlar atılmıştır. Bu adımlar, öğretmenleri daha nitelikli ve memnun kılmak amacı altında atılmıştır. Oysa bu adımlar çelişkiler içermektedir. Nitelik ve memnuniyet amacıyla atılan bu adımlarda öğretmenler daha fazla sorumlu olarak tanımlanırken, öğretmenlerin iş yoğunluğu arttırılmış, daha az yetkili ve daha az özgür olacakları bir yapı inşa edilmeye başlanmıştır. Bu durum malesef halen devam etmektedir (2).

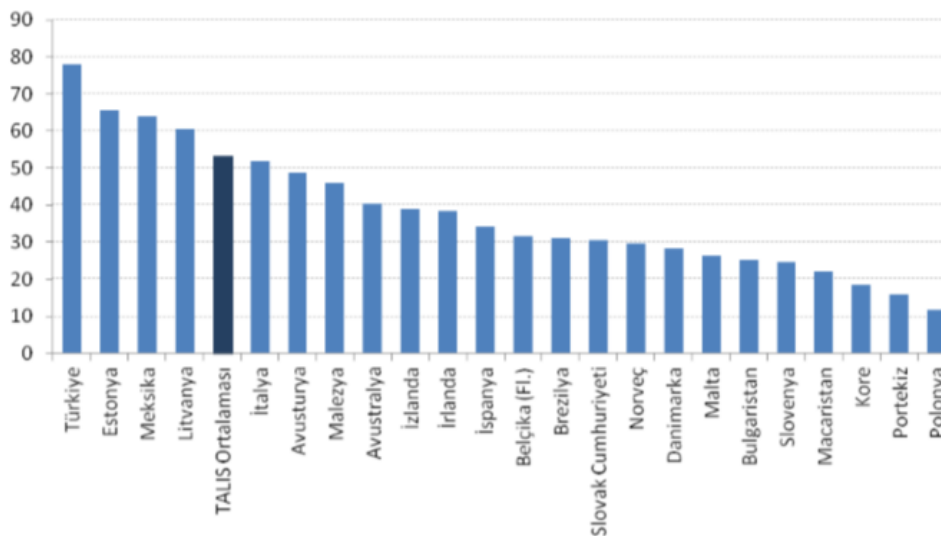
2.2. NİTELİKLİ ÖĞRETMEN VE KALİTELİ EĞİTİMİN ÖNEMİ

Nitelikli öğretmen eksikliği; özellikle gelişmekte olan ülkeler olmak üzere dünyada önemli bir sorundur. Öğrenci başarısı ve sosyoekonomik eşitsizliğin oluşturduğu dezavantajın azaltılması hususunda, gelişmiş ülkelerdeki eğitim sistemlerinin en temel ortak özelliğinin nitelikli öğretmen olduğu tespit edilmiştir. Fakat tüm bu tespitlerin ışığında fakir okullardaki çocukların da bu nitelikli öğretmenlere ulaşamadığı bir gerçektir.

OECD (The Organisation for Economic Cooperation and Development) tarafından yapılan TALIS (The Teaching and Learning International Survey) 2008 araştırmasında okul müdürlerine yönelik yapılan uygulamada, kaliteli öğretmen eksikliğinin eğitim-öğretimi etkileme durumu sorulmuştur.

Araştırmaya katılan ülkeler genelinde, kaliteli öğretmen eksikliğinin eğitim ve öğretimi “çok” ya da “belirli ölçüde” engellediğini belirten müdürlerin çalıştığı okullarda bulunan öğretmenlerin, araştırmaya katılan okullardaki toplam öğretmenler içindeki oranı %38,0 olarak tespit edilmiştir. Öğretmen açığının olduğu Türkiye’de bu açığın ücretli ya da branş dışı öğretmenler yoluyla giderilmesi, Türkiye’deki nitelikli öğretmen ihtiyacı sorununun öğretmen eksikliği ile ilgili değil idare kaynaklı olduğunu göstermektedir.

Şekil 1: Kaliteli Öğretmen Eksikliğinin Eğitim ve Öğretimi Engelleme Durumu



Kaliteli Öğretmen Eksikliğinin Eğitim ve Öğretimi “Çok” ya da “Belirli Ölçüde” Engellediğini Belirten Müdürlerin Çalıştığı Okullarda Bulunan Öğretmenlerin Oranı

Kaynak: OECD, 2009

TALIS araştırmasında müdürlerin kaliteli öğretmen ihtiyacına verdikleri yanıtlardan ortaya çıkan bir diğer önemli bulgu ise, PISA (Programme for International Student Assessment) gibi uluslararası araştırmalarda öğrenci başarısının en yüksek olduğu ülkeler arasında bulunan Güney Kore’de bu oranın %18,6 gibi nispeten çok düşük olmasıdır. Bu bulgu, öğretmen kalitesinin eğitim-öğretim için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Nitelikli öğretmenlerin eğitim sistemi içindeki kritik rolünden dolayı birçok ülke, en başarılı adayları öğretmenliğe çekmek için değişik çalışmalar yürütmektedir. Fakat yapılan araştırmalarda öğretmenlik yüksek başarı sahibi öğrenciler için cazip bir meslek olarak görülmemektedir ve özellikle talebin fazla olduğu branşlar için nitelikli öğretmen sağlanması konusunda endişe yaşanmaktadır.

Öyle ki; öğretmen adaylarına göre eğitim fakültelerinde gerçek sınıf ortamıyla baş edebilme yeteneklerinin kazandırılması ve bilgi-beceri konusunda eksik eğitim verilmektedir. Öğretmen yetiştiren kurumlar konu uzmanlığından ziyade pedagojik eğitime daha çok önem vermektedir. Bu durum öğretmen yetiştiren okullardaki eğitimcilerin periferdeki okul ve sınıfların durumundan uzak olmalarından ileri gelmektedir. Bunun sonucunda fakülteden mezun olan öğretmenler mesleğe başladıklarında, okul ve sınıftaki kötü çalışma şartlarıyla kendi başlarına mücadele

etmeye çalışmakta, okul yönetiminden destek bulamamakta, kendilerini geliştirememekte, kendilerini hazır hissedememekte ve mesleği terk edebilmektedirler. ABD’de öğretmenliğe yeni başlayan kişilerin yaklaşık yarısı ilk beş yılda mesleği bırakmaktadır. Eğitim kalitesiyle ilgili başka bir sorun ise tecrübeli öğretmenlerin okullara eşit dağılmamasıdır. Nitelikli öğretmenler zengin öğrencilerin bulunduğu okullarda çalışmaktadır. Çünkü nitelikli öğretmenleri yoksul bölgelere çekmek için teşvik edici mekanizmalar yetersizdir. Bu durum eğitimdeki fırsat eşitliğini engellemektedir, eğitim kalitesinin dağılımında eşitsizlik yaratmaktadır ve genel olarak eğitim kalitesini düşürmektedir. Bu durum tüm dünyada ve ülkemizde geçerlidir (2).

Bir eğitim sistemi genellikle gelişmekte olan bir ülkenin temel ilkesi olarak kabul edilir. Ülkelerde bilimsel bilginin gelişmesi, sosyoekonomik refah düzeyi yüksekliği, teknoloji kullanımının yüksek düzeyde olması ile eğitim sisteminin başarısı direkt ilişkilidir. Ülkelerin eğitim sistemine ayırdığı bütçe, yetiştirilen öğretmenlerin niteliği, zorunlu eğitim süresinin uzun olması gibi etkenler eğitimde kaliteyi arttıracaktır. Yani nitelikli öğretmen eğitimde kaliteyi arttıran temel faktördür ve eğitimde kalite ülkeler arası yarışta en önemli atışleyicidir (3, 4).

Eğitim üzerinde birçok öge etkili olmakla birlikte, en önemli öge öğretmendir. Öğretmen, öğrencinin en iyi şekilde öğrenmesini sağlayacak niteliğe sahip olan kişidir. Hiçbir eğitim modeli, öğretmenin niteliğinden daha etkili değildir. Bilim ve teknolojideki gelişmeler öğretmenlerin üzerindeki yükün daha da artmasına sebep olmaktadır. Bilgileri tazeleme, bu bilgileri aktarma becerisi ve yöntemdeki değişiklikler öğretmenin niteliğine kalmaktadır. Öğretmen eğitim sürecinde plan ve programları uygulayan kişi olduğu için, başarı ya da başarısızlığın uygulama kısmı ona bağlıdır. Eğitimde yenileşme çabalarından arzulanan başarının elde edilememesinin en önemli nedenlerinden biri öğretmen ögesidir.

Öğretmenler, çocukların aileden sonra sosyal hayata attıkları ilk adımlarda onlara refakat eder. Bu yüzden öğretmenin görevleri ülkeler için geleceğe giden yolda en stratejik öneme sahiptir.

Öğretmen öğrencilerine ahlaki olarak; tarafsız olmayı, kamu yararına uygun hareket etmeyi, etik yönden örnek davranış sergilemeyi, vatandaşlık bilincini, güçlü ve saygılı bir karaktere sahip olmayı, bilimsel olarak ise; en güncel bilgileri, başarılı öğretim tekniklerini kullanarak öğretmeyi başarmalıdır. Tüm bunları yaparken kendisi de her zaman vitrindedir ve mesleğini hayatının her alanında taşımakla yükümlüdür.

Öğretmenlik mesleği mesai saatlerine sıkıştırılmayan mesleklerdendir. Nitelikli bir öğretmen kaliteli bir eğitim verebilmek için sürekli kendini geliştirmeli ve rol model olmalıdır.

Bir çalışmaya göre; öğretmen; alanında öğretim uzmanı, lider, yönetici, rol model, rehber, güdüleyici ve çevre mühendisi olmalıdır.

Tüm bunlara sahip öğretmenler; çocuklara okulları sevdirebilir, kurallarla yaşamayı öğretir, öğrenme zevki kazandırır, bilgi aktarır, beceri kazandırır ve çocukların ailelerine rehber olur, onları yönlendirir. Bu görev ve rollerin yerine getirilmesi, kaliteli eğitimin sağlanması ve bunun doğal bir sonucu olarak ülkelerin gelişmişlik düzeyini arttırmak için; öğretmenlerin mesleki açıdan iyi yetiştirilmeleri, güdülenmeleri, mesleki sıkıntılarının çözümleri aranmalı, iş ve yaşam doyumu sağlanmalıdır (5).

2.3. EĞİTİM SİSTEMİNDE MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLER VE ÖĞRETMENLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Bilim ve teknoloji geliştikçe toplumu etkilemektedir ve bu değişim eğitim sistemlerinde de değişimi zorunlu hale getirmektedir. Yaşanan değişim bazı sorunlara çözüm getirirken birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunların aşılmasında en etkin olması gereken yapı eğitim sistemidir. Eğitim sistemi tüm bu değişikliklere ayak uydurup değişikliklerin getirdiği sorunların çözülmesine yardımcı olurken, kendi bir sorun olmamalı ve kendi içindeki sorunları halletmiş olmalıdır. Fakat ülkemizdeki eğitim sistemi, hem değişimlere ayak uydurmakta güçlük çekmekte ve sorun yaratmakta hem de kendi içindeki sorunlara çözüm getirememektedir.

Dünyada ve Türkiye’de eğitim sistemi en güncel ve kaliteli eğitimi verebilmek için sürekli değişiklik ve reform çalışmalarına maruz kalmaktadır. Bu değişikliklerin amacı; yaşanan sorunları çözebilmek, toplumun geleceğini daha sağlam temellere oturtmaktır. Fakat bunun için; sistem üzerinde uzunca düşünülmeli, en mantıklı, en güncel ve en uygulanabilir değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Sık sık değişiklik yapılması, yeni değişikliğe yeterince zaman tanınmadan, tekrar değişiklik yapılması, değişikliklerin uygulanabilir olmaması eğitim sisteminde uyumsuzluğa neden olabilir ve eğitim kalitesini düşürebilir. Bu sorunların yaşanmaması için eğitim sisteminin ve eğitimin uygulayıcıları olan öğretmenlerin sorunlarının en doğru yerlerden toplanan bilgilerle araştırılıp ortaya konulması, bu konuda çalışmaların artırılıp desteklenmesi gerekmektedir.

Eğitim sisteminin sağlam temeller üzerine oturtulmaması, sistemin yarattığı sorunlar ve bunu düzeltmek için yapılan iyi planlanmamış değişiklikler başta eğitimciler ile öğrencileri ve sonuç olarak tüm toplumu etkileyecektir (6).

Ülkemizde eğitim alanındaki değişiklikler özellikle 2003 ve 2009 PISA sonuçlarından sonra hızlanmıştır. Türkiye; PISA sonuçlarına göre tüm ülkeler içinde çok geride kalmıştır ve bu durum eğitim programlarında ve yapısında değişikler yaşanmasına neden olmuştur. İlk olarak; Talim Terbiye Kurul Başkanlığı (TTKB)'nce 2005-2006 eğitim-ğretim yılında ilköğretim 1-5. sınıf programları yenilenmiş ve uygulamaya konulmuştur. Bu program davranışçı yaklaşımın yerini bilişsel ve yapılandırıcı yaklaşımın almasını sağlamış ve ğrenci merkezli etkinliklerle dolu dersleri beraberinde getirmiştir. Sonrasında sekiz yıllık zorunlu eğitimi takiben 4+4+4 sistemi ile zorunlu eğitim 12 yıla çıkarılmıştır ve eğitime başlama yaşı 60 aya indirilmiştir fakat bir sene sonra bu zorunluluk kaldırılmıştır.

Okuma yazma ğretimi dik yazıdan, bitişik eğik yazıya değiştirilmiştir. Öte yandan orta öğretimde kredili sistemden vazgeçilip, liselere girişte önce Ortaöğretim Kurumları Seçme ve Yerleştirme Sınavı (OKS) sonra Seviye Belirleme Sınavı (SBS) sonra Temel Eğitimden Orta Eğitime Geçiş Sınavı (TEOG) ve son olarak da Merkezi Sınav Puanı (MSP) gibi sınavların getirilmesi gibi değişiklikler yapılmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından öğretmenlere kılavuz kitaplar verilmektedir. Hangi konunun işleneceğinden, hangi kitapların kullanılacağına ve konuların nasıl aktarılacağına kadar her konuda bilgi veren sistem öğretmenlerin meslekte özerkliğini yitirmesine neden olmaktadır. MEB tarafından öğretmenlere hizmet öncesi ve hizmet içi kurslar verilmekteyse de bu durum öğretmenlerin kendi programlarını geliştirip, bilgileri kendi programlarıyla aktarmasına olanak vermemektedir.

Fakat değişikliklerin sürekli olması, öğretmenlerin sistemle ilgili yeterli bilgi düzeyi ve deneyime sahip olamamasına sebep olmaktadır. Her ne kadar hizmet içi kurslar verilse de değişiklerin sıklığı nedeniyle bu kurslar yetersiz kalmaktadır. Bu değişiklerden öğretmenler sonradan haberdar olmakta ve bu durum eğitimsel sorunlar yaratmakta eğitimin kalitesini düşürmektedir.

Sistem değişikliğine gidilmeden önce oluşabilecek sosyal, kültürel ve ekonomik engeller öngörülmelidir. Sistem için eğitimcilerin görüşlerine başvurulmalı, sistem ithal edilmemeli ve yeni sistem her bölgede her okulda uygulanabilir olmalıdır (7).

2.4. ÖĞRETMENLERİN YAŞADIĞI ZORLUKLAR

Öğretmenler, sistemdeki değişiklikleri takip edememekten, geç haberdar olmaktan, sistemin sık değiştirilmesinden, kendilerine danışılmamasından, yeni sisteme şans verilmeyip tekrar değiştirilmesinden, sistemin kötü olmasından, alt yapının hazır olmamasından, eğitim kitaplarının yetersiz olmasından ve bu durumların öğretmenlik statüsüne zarar vermesinden şikayet etmektedir (7).

Bunlara ek olarak öğretmenlerin başka sıkıntıları da mevcuttur. Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştay Raporu'na göre; öğretmenlerde ücret artışı yapılmalı, sözleşmeli öğretmenlerin kadroya geçirilmesi ve atanamayan öğretmenler için istihdam yaratılması sağlanmalıdır (2).

Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada; öğretmenlerin maddi koşulların zorlaşması ve maaşın yetersizliği, mesleki saygınlığın azalması, eğitim politikalarının sürekli değişmesi ve kadrolaşma, özlük haklarının iyileştirilmemesi, öğretmen görüşlerinin dinlenmemesi, çağın gerisinde kalan eğitim sistemi ve kurumlarda uygulanan mobbing gibi konularda sorunlar yaşandığı belirtilmiştir. Ayrıca saygınlığın azalması ve beklentilerin yüksek olmasının doğal sonuçları olarak; öğretmen üzerindeki veli ve toplum baskısı, öğretmenin katkı ve çabalarının veli ve toplum tarafından yeterince desteklenmemesi, takdir edilmemesi gibi sorunlar da mevcuttur (8, 9).

Oysaki; öğretmenlik dünyadaki en asil mesleklerden biridir. Hemen hemen tüm eğitim komisyonları ve komiteleri, öğretmenlerin rol ve görevlerinin yanı sıra çalışma koşullarına odaklanmıştır. Öğretmenler toplumun omurgasıdır. Onların rolü sayısız ve son derece önemlidir. Bireylerin yaşamındaki bir öğretmenin katkısı ömür boyu sürer. Kothari Eğitim Komisyonu (1964-1966); öğretmenlerin niteliklerinin; eğitimin kalitesini ve ulusal kalkınmaya olan katkısını etkileyen tüm faktörler içerisinde en önemlisi olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin eğitim sistemindeki önemi, topluma yaptığı katkılar ortada iken, onların sorunlarına eğilmek, çalışma ve yaşam şartlarını iyileştirmek gerekmektedir (10).

Öğretmenlik mesleğinin önemine inanmakla, uygulamalar arasında tutarsızlıklar olması; toplumda öğretmenliğe verilen değeri azaltmakta; öğretmenler arasında mesleğe, çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin yakınmaları arttırmakta, huzursuzlukların yaygınlaşmasına, öğretmenliğin çekiciliğini yitirmesine ve en son tercih edilen mesleklerden birisi haline gelmesine neden olmaktadır (5).

2.5. ÖĞRETMENLERDE İŞ DOYUMU

Geleceğe en büyük yatırım olan kaliteli eğitimin nitelikli öğretmenlerden geçtiğini, öğretmen yetiştirme'nin önemli olduğunu, öğretmenlerin sorunlarının çözülmesi için çalışmalar yapılması gerektiğinden bahsedildi. Sorunların çözülmesi dışında öğretmenlerin çalışma ve yaşam şartları iyileştirilmelidir. Görevlerini yerine getiren öğretmenlerin işlerini severek yapabilmesi ve işlerini yaparken mesleki anlamda doyum sağlaması çok önemlidir. Çünkü bu olumlu duygular öğrencilere ve öğretmenlerin hayatlarına olumlu anlamda etki edecektir. İnsan yetiştirme'nin sorumluluğunu üstlenen öğretmenlerin, işlerinden duydukları tatmin düzeyi artırılıp, iş stres düzeyi azaltılabilirse daha verimli olabilecekleri söylenebilir (11, 12).

Gelişen teknoloji ve bilim ile birlikte öğretmenlerin bilgi yükünün arttığını ve öğretmenlerin kendilerini tazelemeleri gerektiğini anlatmıştık. Yüksek bir eğitim sistemi, öğretmenlerden yüksek performans beklendiği için öğretmenlik mesleğini son derece zorlaştırmıştır. İşlerinden memnun olan öğretmenler genellikle yüksek derecede profesyonel yeteneklere sahiptir ve başarısızlık durumunda bile bu öğretmenlerin belirli görevleri ve davranışları yönetebilecekleri, organize edebilecekleri ve gerçekleştirebilecekleri düşünülmektedirler (3).

Eğitim açısından bakıldığında öğretmenler için iş doyum; öğretmenin işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olması onların ruhsal yönden düşük olmasına, hayat doyumlarının düşmesine, işe devamsızlık yapmasına ve fırsatını bulan öğretmenin işini değiştirmesine sebep olmaktadır (13).

Öğretimin kalitesini arttırmak ve öğretmen eksikliği azaltmak için, öğretmenlerde yüksek iş doyumunu sağlamak çok önemlidir (14).

2.5.1. İş Doyumu Kavramı

İş doyumunu birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Çünkü iş doyumunu meydana getiren birçok faktör vardır ve tanımlamalar faktörlere göre değişiklik gösterebilmektedir.

İş doyumunu, tutumsal ve duyuşsal bir özellik olarak; öğretmenlerin işlerinden beledikleri ile mesleğin kendilerinde yarattığı duygular arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır (15).

Araştırmacılar, iş doyumunu ile kendini gerçekleştirme ve yerine getirme duygusu arasında doğrudan bir ilişki bulmuşlardır. Bu temelden, çalışanın iş ortamındaki genel memnuniyet deneyimini kolektif olarak bağlayan; fiziksel, psikososyal, duygusal ve ekonomik faktörlerle ilgili çok çeşitli boyutlara odaklanılmaktadır (16).

Aslında, iş doyumunun çalışma koşulları kavramına karşı bir iç tepki olduğuna inanılmaktadır. İş doyumunun, çalışma ortamı için yapılan genel değerlendirme olduğu da iddia edilmiştir. Bu genel değerlendirme yüksek düzeyde motivasyon ve verimlilik ile ilişkilendirilmiştir. İş doyumunu bireyin normları, değerleri ve beklentileri ile ilgilidir. Dahası araştırmacılar bir kişinin işinden memnun olup olmadıklarını kontrol etmek için iş doyumunu bir ölçü olarak tanımlamıştır. Öğretmenlerin mesleki prestij, benlik saygısı, işteki özerklik ve meslekte kendini geliştirme konusundaki algıları kullanılarak iş doyumunu tanımlanmaya çalışılmıştır (3).

İş doyumunu çalışanların işle ilgili duygularını, tutumlarını ve seçimlerini ifade eder ve işteki deneyimlerin sonucunda ortaya çıkar. Olumlu tutumlar olması iş doyumunu, olumsuz tutumlar ise iş doyumsuzluğunu ifade eder (4, 17).

İş doyumunu duygusal bir kavramdır ve pek çok bileşeni vardır bu nedenle ölçülmesi zordur. Ölçülmesi için hangi değişkenlerin kullanılması gerektiğine karar verilirken iş doyumunun yüksek olması durumunda yarattığı olumlu duygular üzerinden soru sorulabileceği gibi iş doyumunun düşük olması durumunda meydana gelen olumsuz göstergeler de iş doyum düzeyi tespiti için kullanılabilir. İş doyumunun düşük olması; isteksizlik, verim düşüklüğü, işten kaytarma çabaları ve işi terk etme olarak kendini gösterebilir (18).

İş doyumunun yüksek olması; çalışanların fiziksel, ruhsal hatta sosyal yönden iyi olması demektir. Yani sağlığa katkısı olan bir durumdur. Kişiler işten beklentilerini ne oranda karşılıyorsa veya çalıştığı kurum çalışanların önemseydiği konuları ne kadar dikkate alıyorsa iş doyumunu o kadar yüksek olacaktır. Dolayısıyla çalışanların beklentileri kişiden kişiye değişeceği için iş doyum düzeylerinin aynı olması beklenemez.

İş doyumunu; işin niteliği, iş koşulları, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler, yöneticilerle olan ilişkiler, maaş gibi değişkenleri de içermektedir. Tüm bunlardan anlaşılacağı gibi iş doyumunu işle ilgili olumlu ve olumsuz tüm algılamaları kapsamakta ve çalışanların işlerinde ne hissettikleri pek çok değişkene bağlı olabilmektedir (19).

2.5.2. İş Doyumunun Bileşenleri

Bir çalışmaya göre; iş doyumunu karmaşık bir yapıdır ve iş ortamı ile ilgili etkenlerin yanı sıra bireyin tutumsal özelliklerinden de etkilenir. Bu faktörler, dışsal ve içsel faktörler olarak iki boyuta göre düzenlenmiştir. Dışsal faktörler; maaş, terfi fırsatları, organizasyonel politika, yönetim, denetim, iş ilişkileri, çalışma koşulları, iş güvenliği ve adalet gibi unsurları içerir. Dışsal iş doyumunu kaynakları, çalışanın kontrolünün ötesinde olan koşullara göre belirlenir.

İçsel faktörler; kişilik, eğitim, zeka, yetenekler, yaş ve medeni durumu içermektedir. İçsel faktörler, kişinin yeteneğini kullanma, meydan okuma, başarı duygusu hissetme, takdir edilme, olumlu tanınma, özenli ve saygılı bir şekilde davranılma gibi psikolojik ödüllerle ilgilidir. Psikolojik ödüller genellikle yöneticilerin eylemleri ve davranışları tarafından belirlenebilir. Aynı zamanda, herhangi bir dış baskıya dayanmak yerine, bireyin kendisinin bir çıkar ya da keyfi tarafından yönlendirilen ve birey içinde var olan motivasyonu ifade eder. İçsel doyum, ödül için çalışmaktan ziyade bir aktiviteden keyif almayı temel alır. Bireyin doğrudan görevini yerine getirmenin karşılığı olarak aldığı olumlu bir sonuçtur, başka bir kişinin veya kaynağın katılımını gerektirmez (20).

Öğretmenlik mesleğinde dışsal faktörler için çalışan çok az öğretmen bulunmaktadır. Öğretmenlerin çoğu, özellikle içsel faktörlerden dolayı bu mesleği tercih etmektedir. Bununla birlikte, içsel faktörler kişinin özellikle öğretmen olma seçiminde etkiliyken, dışsal faktör özellikle öğretmenlerin iş doyumunu ve olası kariyer değişikliği üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilmektedir. Sonuç olarak dışsal ve içsel faktörlerin genellikle iş doyumunu etkilemek için birlikte çalıştığı belirtilmektedir (12).

2.5.3. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu, çalışanların işlerinden ne istedikleri ile ne hissettiklerini anlamaları arasındaki uyumu yansıtan, iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan duygusal bir durumdur. Bu nedenle iş doyumunu; iş motivasyonu ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırarak bireysel performansı; tükenmişlik, ilgisizlik ve devamsızlık gibi olumsuz örgütsel davranışlarla ilişkili maliyetleri azaltarak kurumsal performansı arttırabilir. Ayrıca, iş tatmini çalışanların ruh sağlığının ve genel olarak refahının önemli bir unsurudur. İş tatmininin mutluluk ve esenlik üzerindeki etkisi yadsınamaz. İş sadece

temel bir gelir kaynağı değil, aynı zamanda başka yollarla da önemli bir yaşam alanıdır (20).

İş, çalışanların gününün büyük bir bölümünü kaplar, sosyal konumunu belirler, kişinin kim olduğunu tanımlar ve kişinin sağlığını hem fiziksel hem de zihinsel olarak etkiler. Çalışmanın birçok insanın yaşamında oynadığı merkezi rol nedeniyle, genel olarak iyi olmada kişinin işinden memnuniyeti önemli bir bileşendir. Bir çalışanın iş doyumunu seviyesi, sadece kendi refahı için değil, aynı zamanda örgüt kültürü ve hem de kuruluşların liderleri ve takip eden bireyler tarafından belirlenen hedefler için de önemlidir.

İş doyumunu, örgüt kültürü ve algılanan liderlik arasındaki ilişkiyi sağlamada, etkili ve motive olmuş bir işgücü yaratmada yardımcı olduğu ve bir örgütün genel hedeflere daha iyi ulaşabilmesini sağladığından önemlidir.

Araştırmacılar iş doyumunun öğretmenlerin işlerine bağlı kalmasına ve istikrar sağlamasına yardımcı olduğunu, öğrencilerin okulda ilerlemesini sağladığını ve bunun sayesinde okullarda verilen eğitimi de çok etkili kıldığını ileri sürmektedir. Diğer bir deyişle iş doyumunu; eğitimin, öğrenmenin ve öğretmenlerin iyileştirilmesine katkıda bulunur (20, 21).

Bir çalışmada belirtildiği üzere; iş doyumunu yüksek ve motive olmuş öğretmenler eğitim sistemi için önemlidir. Öğretim bileşeni ile iş doyumunun önemli sonuçları vardır. İş doyumunun yüksek olması; öğretmenlerin mutlu, adanmış ve kararlı olmaları, işe giderken zorlanmamaları, iş yerinde olmaktan zevk almaları, aynı zamanda onların ortama yenilikler getirme çabasında olmaları, okullarına en iyi niteliklerini sunmaları, böylece öğrencilerin, ebeveynlerin ve toplumun onların hizmetlerinden faydalanabilmeleri anlamına gelmektedir (22, 23).

Unutmamak gerekir ki; eğitim sisteminin başarısı ya da başarısızlığı temel olarak iş doyumunu yüksek öğretmenlere ve okul yöneticilerine bağlıdır. Bu nedenle, öğretmenlik kariyeriyle ilgili memnuniyet, sadece öğretmenlerin hayatlarında önemli bir rol oynamamakta, aynı zamanda öğrencilerin ve ebeveynlerin yaşamlarında ve kaliteli eğitimin büyük ölçüde devam ettirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (22).

İş doyumunun sağlanamaması; kişilerde hayal kırıklığı yaratmakta, kişisel olgunluğun oluşmasını engellemektedir. Ayrıca işten soğuma, işe devamsızlık, işe geldiği zamanlar içinde zamanı özel işler için kullanma, uzun molalar verme, iş yapmaksızın meşgul görünme, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etme, işi

geciktirme, düşük moral, stres, fiziksel ve psikolojik sağlıkta bozulmalar, düşük verimlilik, kurum içi sosyal uyumu bozucu olumsuz hareketler olarak ortaya çıkabilmektedir. Bireylerin bu tepkilerin birini ya da birkaçını seçmelerinde kişisel geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri, işyeri politikaları gibi değişkenler etkili olabilir. Tüm bunlar sağlıklı bir topluma gidişin temelini oluşturmaktadır (11, 19, 24).

Bu durumda iş doyumsuzluğunu da değerlendirmek doğru olacaktır. İş doyum düşüklüğüne yol açan çeşitli nedenler vardır. Birincisi, rol belirsizliğidir. Bu durumu işçilerin işyerindeki rollerinde davranış veya performans beklentileri konusunda belirsizlik olması durumu olarak tanımlayabiliriz. Bazı araştırmalar, çalışanların belirli bir rolün yerine getirilmesi için gerekli olan eylemlerin açık bir tanımından yoksun olmaları halinde, iş doyum düzeylerinin olumsuz etkilenebileceğini göstermiştir. Ayrıca, iş arkadaşlarıyla olan kişilerarası kötü ilişkiler, işten duyulan memnuniyetsizliğin başka bir nedenidir. Zayıf ya da destekleyici olmayan ilişkiler, meslektaşlar veya denetçilerle olan çatışmalar, iş doyum düşüklüğü ile sonuçlanabilmektedir.

Sonuç olarak iş doyumunu açısından genel memnuniyet; öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirir, iş stresini azaltır, kendi kendini gerçekleştirmelerini sağlar, zihinsel ve fiziksel sağlığını geliştirir ve yaşam kalitesini yükseltir (3, 20, 21).

2.5.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, farklı insanlar için farklı anlamlara gelebilen ve farklı etkenler kümesinden etkilenen karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır. Fakat insanların demografik özelliklerini ve çalışma koşullarını sorgulayarak mesleklerinde ne ölçüde doyuma sahip olduklarını veya doyumsuz olduklarını anlamaya çalışabiliriz. Sorgulanacak noktalara çalışma koşulları, kişilerarası ilişkiler, ücret, yükselme olanakları ve iş içerikleri gibi işle alakalı ya da cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi sosyokültürel özellikler, kişilik ve buna benzer kişi ile alakalı değişkenler örnek verilebilir.

Literatürde farklılıklar olabilmekle birlikte; iş doyumunu etkileyen faktörler iki kategoride değerlendirilmiştir. Bunlar kişi ile ilgili bireysel faktörler ve çalışma ortamı- iş içeriği ile ilgili çevresel (örgütsel) faktörlerdir (22).

2.5.4.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu kişisel bir algı olduğuna göre; her kişinin karakteristik özelliklerden etkilenebilmekte ve kişiden kişiye değişebilmektedir. Kişilerin geçmişleri, yetiştiği kültür, tecrübe, sosyoekonomik durum kişilerin algılarını ve yargılarını etkileyebilir dolayısıyla işten beklentilerini değiştirebilir. Bunlara yaş, cinsiyet, kişilik, eğitim düzeyi, zeka gibi diğer bireysel değişkenler de katılabilir (25).

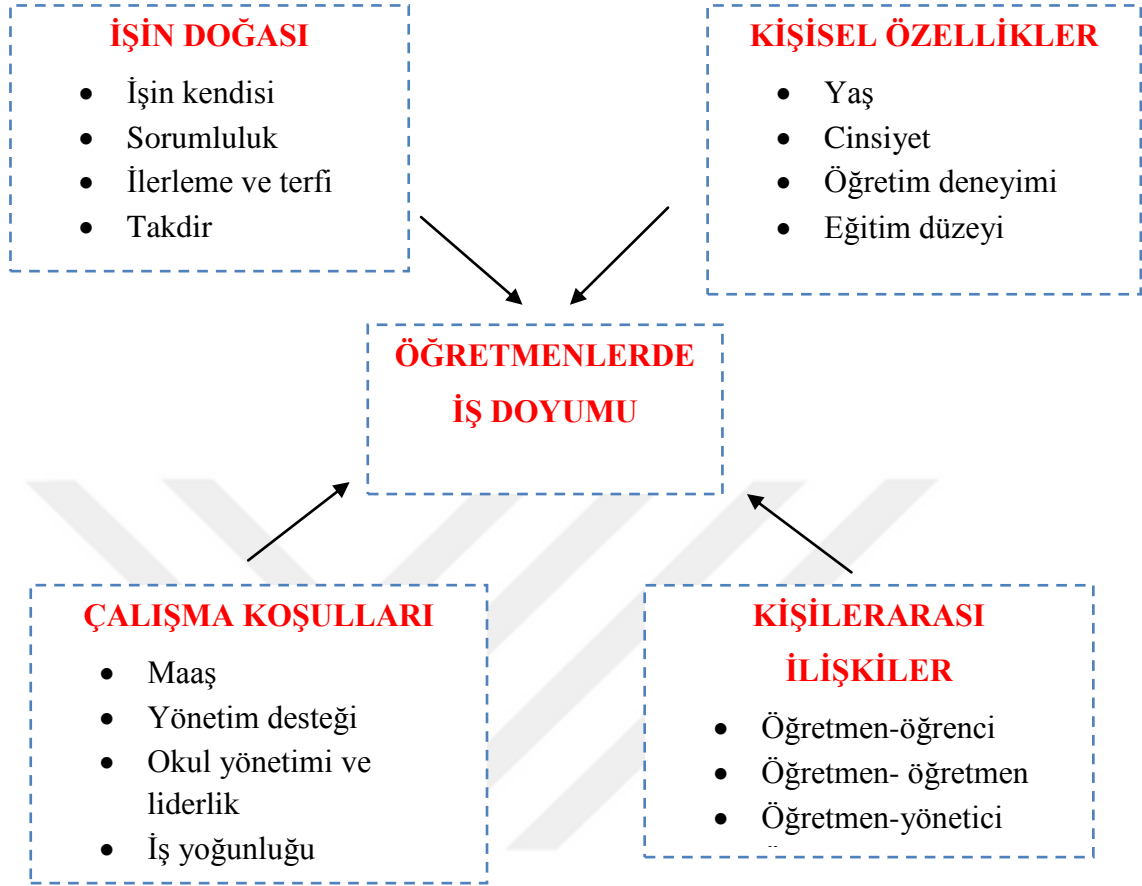
Yapılan araştırmalarda bireylerin iş doyumunu düzeyleri zaman içinde tekrarlanarak ölçülmüş ve sabit bulunmuştur. Bu durum iş doyumunun sadece işle ilgili değil bireysel faktörlerle de ilgili olabileceğini düşündürmüştür. Bunlar üzerinden insanlar aynı iş yerinde aynı şartlarda çalışsa bile iş doyumları farklı olabilir sonucu çıkarılabilir (26).

2.5.4.2. Çevresel (Örgütsel) Faktörler

İş doyumunu etkileyen bir diğer etken ise çevresel (örgütsel) etkenlerdir. Çalışma koşulları olarak; maaş, yan haklar, adalet duygusu, idari destek, okul yönetimi ve liderlik tarzı, fiziksel koşullar ve iş yükü, kişilerarası ilişkiler olarak; öğretmen-öğrenci, öğretmen-öğretmen, öğretmen-yönetici ve öğretmen-ebeveyn ilişkileri; işin doğası olarak; işin kendisi, sorumluluk, takdir, denetim, ilerleme ve terfi gibi değişkenler çevresel (örgütsel) faktörlere örnek verilebilir.

Bu değişkenlerin en üst düzeye ulaşması, çalışanın mutlu olmasını, işyeriyle ve mesleğiyle bütünleşmesini sağlayacak ve iş doyumunu arttıracaktır. Bu nedenle çevresel faktörlerin dışarıdan müdahalelerle düzeltilerek, iş doyumunun yükseltilmesi mümkün olabilmektedir (22, 25, 26).

Şekil 2: Öğretmenlerde İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Çevresel (Örgütsel) Faktörler



2.5.5. İş Doyumuyla İlgili Kuramlar ve Teoriler

Literatürde; iş doyumunu ihtiyaç (içerik) teorileri, süreç teorileri ve iş doyumunu durum modelleri olmak üzere üç teorik çerçevede değerlendirilmektedir.

2.5.5.1. İhtiyaç (İçerik) Teorileri

(Maslow, 1954; Herzberg, 1966) temel olarak özel ihtiyaçların (yiyecek, barınak, temiz hava dinlenme gibi) ya da değerlerin (saygı, tanınma ve başarı) iş tatmini için en uygun olanının belirlenmesine odaklanır.

Araştırmacılara göre ihtiyaç (içerik) teorileri; davranışı başlatan, yönlendiren, sürdüren ya da durduran her bireyin içindeki bireysel faktörlere odaklanır. İhtiyaç teorisyenleri, bireyin kendi işinden memnun olması için tatmin edilmesi gereken belirli ihtiyaçları veya elde edilmesi gereken değerleri şart koşmaya çalışır (27).

2.5.5.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Harold Maslow'a göre kişilerin yaşam amaçlarının temelinde ihtiyaçlar bulunmaktadır ve kişiler bu ihtiyaçları gidermek için çalışmaktadırlar. Maslow insan gereksinimlerini temel fizyolojik ihtiyaçlardan başlamak üzere hiyerarşik olarak gruplamıştır (24).

İnsan ihtiyaçlarının karşılanması durumunda tatmin olur. Onun teorisinin üç varsayımı vardır; bunların ilki insan ihtiyaçları asla bitmez, ikincisi bir ihtiyaç gerçekleştiğinde bir sonraki ihtiyaç hiyerarşisinin en kısa sürede karşılanması gerekir ve son olarak insani ihtiyaçlar önemine göre çeşitli düzeylere bölünebilir. Bir sonraki ihtiyaç hiyerarşisine geçebilmek için; bir önceki ihtiyaç hiyerarşisinin yerine getirilmesi gerekir.

Araştırmacılar; Abraham Harold Maslow'un hiyerarşik insani ihtiyaç modelinin, iş doyumunu etkileyen faktörleri tanımlamak için kullanılabileceğini düşünmektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi beş ayrı bireysel ihtiyaç düzeyi tanımlar. Bu ihtiyaçlar en alt tabakadan başlanarak; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olarak tanımlanmıştır.

Fizyolojik ihtiyaçlar; temel biyolojik ihtiyaçlar olan tüm insan ihtiyaçlarının en temelini temsil etmektedir. Bunlar arasında; yiyecek, su, barınma ve giyinme yer alıyor. Maslow'un teorisine göre, insanlar bir sonraki ihtiyaç seviyelerine geçmeden önce bu ihtiyaçların karşılanmasını isterler.

Güvenlik ihtiyaçları; günlük yaşamın fiziksel ve kişilerarası olaylarında güvenlik, korunma ve istikrar ihtiyacını içerir. Bu teoriye göre insanlar güvende, güvenli ve korkusuz hissetmek isterler. Bu bakımdan istikrar ve düzene ihtiyaçları vardır. İşyerinde, iş güvenliği ve yan haklar, şiddetten uzak bir çevre ile birlikte, bu ihtiyaçları karşılar. Teori; bireylerin güvenlik ihtiyaçlarını, yalnızca temel biyolojik ihtiyaçları karşılandığında tatmin etmek isteyeceklerini yinelemektedir.

Sosyal ihtiyaçlar; sevgiye, başkalarıyla olan ilişkilerde aidiyet duygusuna ihtiyaç duyulmasını içerir. Araştırmacılar bu ihtiyacı; arkadaşlarının, ailelerinin sosyal kabul ve sevgiye dayalı yakınlık ihtiyacını gözlemlenmeleriyle açıklamıştır. İşyerinde bu ihtiyaç, çalışanlar arasında ve işçiler ile yöneticiler arasında iyi ilişkilere sahip çalışma gruplarına katılımı karşılanmaktadır.

Saygınlık ihtiyaçları arasında; statü, takdir edilme ve başarıya duyulan ihtiyaç da vardır. İnsanlar başkalarından saygı görmeyi isterler ve yararlı, yetkin ve önemli olarak

görölmek isterler. İnsanlar ayrıca benlik saygısı isterler ve iyi bir benlik imajına ihtiyaç duyarlar. İşyerinde artan sorumluluk, yüksek statü ve katkıların takdir edilmesi bu ihtiyaçları karşılar.

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre en yüksek motivasyon seviyesidir. Bu ihtiyaç; varoluş yeteneğini daha fazla kazanmak için tam potansiyellerini gerçekleştirme arayışı içinde çalışan insanları içerir. İşyerinde insanlar yaratıcı olmak, eğitim almak veya zorlu ödevleri kabul ederek bu ihtiyacı karşılamaktadır.

Şekil 3: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi



Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi; ihtiyaçları yüksek bir seviyeye getirmeden önce, düşük ihtiyaçları karşılamaya motive eden, aşağıdan yukarıya doğru belirli bir sırada ihtiyaçlarını karşılayan insan kavramını gösterir. Bir ihtiyaç giderildiğinde artık onun güçlü bir motivasyon özelliği kalmamaktadır ve bir sonraki ihtiyaç basamağı bireyi motive etmektedir. Böylece kişiler her zaman aktif bir ihtiyaca sahip olmaktadır. Bu nedenle çalışanlarda kalıcı iş doyumunu mümkün olmamaktadır. Bu teoriye göre, farklı insanlar farklı koşullarda motive olmaktadır (24, 27).

Maslow piramidinde alt basamaktan üst basamaklara çıktıkça memnuniyet artmaktadır. Maslow'un teori basamaklarının kullanılması, her bireyin ihtiyaç seviyesinin karşılanmasını sağlayarak çalışanlarda iş doyumunu ve motivasyonunu sağlayabilir. Bu ihtiyaçlardaki memnuniyet, uygun ödüller sunularak sağlanabilir. Örneğin yöneticiler; konaklama ve personel kantini sağlayarak çalışanın fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilir.

Benzer şekilde, çalışanlara maaş, emeklilik maaşı ve sağlık yardımı sağlanmasıyla çalışanların güvenlik ihtiyaçları karşılanabilir. Sosyal ihtiyaçlar için yöneticiler, çalışanlar arasında sosyal etkileşimi teşvik ederek çalışanların iş doyumunu sağlayabilirler. Yöneticiler, çalışanların saygınlık ihtiyaçlarını karşılamak için zorlu işleri tasarlayabilir, sorumluluğu devredebilir ve karar alma sürecine katılımı teşvik edebilir. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları; yönetici eğitiminin sağlanması, zorlukların aşılması ve yaratıcılığın teşvik edilmesi yoluyla karşılanabilir. Yöneticiler doyum sağlayıcı ihtiyaçların sürekli karşılandığından emin olarak çalışanlarında iş doyumunu arttırabilirler (27).

2.5.5.1.2. Herzberg'in Çift Faktörlü Teorisi - Hijyen Teorisi

Herzberg (1959), işin kendisi ile ilgili olan ve çalışanlara doyum sağlayan faktörleri “motive edici faktörler”, işin çalışma koşulları ile ilgili olan faktörleri de “hijyen faktörleri” olarak tanımlamıştır.

Bazı araştırmacılara göre; Herzberg'in çift faktörlü teorisi, memnuniyet ve memnuniyetsizliğin farklı değişkenler tarafından yönlendirildiğini savunur. Memnuniyet motivasyon faktörlerinden etkilenirken, memnuniyetsizlik hijyen faktörlerinden etkilenmektedir.

Bir işte insanların iyi performans göstermesini ve onların iş doyumunu yükseltmesini sağlayan motivasyon faktörleridir. Örneğin; başarı, kişisel gelişim, takdir edilme, çalışma ve sorumluluk gibi motivasyon faktörleri bireyler üzerinde kontrol etkisine sahip olabileceğinden iş için içsel faktörler olarak kabul edilir.

Hijyen faktörleri ise; kişinin ücret, yönetim politikaları, denetleyici uygulamalar ve diğer çalışma koşulları ile ilgili olan işin dışsal yönlerini içerir. Çift faktörlü teoriye göre; hijyen faktörleri işten memnuniyetsizliği yaratan, işin vazgeçilmez özellikleridir. Dışsal faktörler olarak da adlandırılırlar, çünkü bireyin bu faktörler üzerinde kontrolü yoktur.

Şekil 4: Herzberg'in Çift Faktörlü Teorisi - Hijyen Teorisi



Motivatörler veya içsel faktörler, işin içeriği ile ilgilidir. Motivatörler, çalışanların daha iyi başarılar elde etmek için çaba göstermelerini teşvik eden, iş doyumuna ve yüksek motivasyona kavuşmalarını sağlayan iş içsel faktörleridir. Çalışanların kendileri ve çalışmaları hakkındaki algılarını veya duygularını etkileyen faktörlerdir ve onları daha çok daha verimli çalışmaya motive ederler. Bazı araştırmacılar; sorumluluk, bir işin zorlu doğası ve başarı gibi içsel motivasyonların bir insanın içinden gelen motivasyonlar olduğunu belirtmektedir.

Herzberg'in çift faktörlü teorisi Maslow'un ihtiyaçlar teorisi hiyerarşisine bağlanmıştır. Herzberg ve arkadaşlarına (1959) göre; Maslow'un üst düzey ihtiyaçlarının, Herzberg'in doyum sağlayan faktörlerine ve Maslow'un düşük düzeydeki ihtiyaçlarının, Herzberg'in hijyen faktörlerine benzemektedir. Motivasyon faktörleri; yüksek mertebedeki ihtiyaçlarla ilişkili içsel faktörlerdir ve işe girme, başarıyı yakalama, işte ilerleyebilme, işteki sorumlulukları içerir. İçsel faktörlerin ya da motivatörlerin varlığı, iş doyumunu sağlar, ancak onların yokluğu, iş doyum memnuniyetsizliğine yol açmaz.

Öğretmenlik mesleğinde içsel faktörler, bireyleri mesleğe katılmaya motive etmede önemli bir rol oynar. Herzberg ve ark. (1959)'a göre; insanları işlerine teşvik etme, insanların doyumlarını yükseltme ve motive olmaları isteniyorsa; işin kendisi, kişisel gelişim, takdir edilme, sorumluluk ve başarı gibi doğrudan işten elde edilen sonuçlarla ilişkili faktörlere yatırım yapılmalıdır. Böylelikle, işin içsel yönleriyle tatmin

uzun ömürlü olur ve bu sayede öğretmenlerin motivasyonlarını uzun bir süre boyunca sürdürmeleri sağlanır.

Herzberg, düşük düzeydeki ihtiyaçlarla ilişkili dışsal faktörler için hijyen terimini kullanır ve dışsal iş özelliklerin; işin yapılacağı ortamla ilgili olduğunu ve işin gerçekleştirilmesiyle elde edilen sonuçları yansıttığını söyler.

Öğretmenlerle ilgili olarak, maaşının yeterli olmadığını düşünen, ancak maaşı iyileştirilen bir öğretmen iş doyumuna kavuşmaz. Benzer şekilde, öğretmenler çalışma koşullarının (hijyen faktörleri) iyi olduğunu düşündüklerinde, tıpkı maaş gibi iş doyumunu tam olarak sağlanamaz fakat iş tatminsizliğinin nedenlerini ortadan kaldırılmaya yardımcı olur.

Herzberg'in kuramının Maslow'un fikirlerine dayandığını ve bu fikirleri işyerinde daha uygulanabilir hale getirdiğini belirten çalışmalar mevcuttur. Herzberg'in çift faktörlü teorisi, çalışanların motivasyonunda iş merkezli faktörlerin önemine dikkat çekmiştir ayrıca işi zenginleştirme ve işin yeniden yapılanma çalışmalarına ilginin artmasını sağlamıştır (20).

2.5.5.1.3. Clayton Alderfer-Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme (Existence-Relatedness-Growth) (ERG) Teorisi

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisini modernize etmiştir ve ihtiyaçları adında anlaşılacağı üzere üç kategoriye ayırmıştır: Varoluş ihtiyaçları, ilişki kurma ihtiyaçları ve gelişme ihtiyaçları.

1.Varoluş ihtiyaçları: Yaradılış gereği insanın biyolojik ihtiyaçları ve kendini güvende hissetme ihtiyaçlarıdır. Beslenme, barınma, su, güvenli ortam sayılabilir.

2.İlişki kurma ihtiyaçları: Çevredeki insanlarla sosyal etkileşimlerde bulunma ihtiyaçlarıdır.

3.Gelişme ihtiyaçları: Kişisel olarak kendini geliştirme, yeteneklerini artırma ihtiyaçlarıdır.

ERG Teorisi, Maslow'dan farklı olarak ihtiyaçların sırayla giderilmesini değil, birbirlerini tamamladıklarını savunur ve bir ihtiyacın bireyi motive etmesi için hiyerarşik düzende altta yer alan ihtiyacın giderilmesinin şart olmadığını ifade eder (24).

2.5.5.1.4. Mc Clelland 'ın Başarı-Güç Kuramı

McClelland'ın bu kuramı başarıma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlılık kurma ihtiyacını içermektedir.

İnsanlar başarıya açtır ve başarı kazanmayı önemsemektedir, başarıma ihtiyacı buradan ileri gelmektedir. Kişiler kendileri için bir hedef koyarlar ve onun için çaba sarfederler. Bu hedefe ulaşırken elde edeceği başarıyı bazen eline geçecek kazançtan daha fazla önemseyebilmektedirler. Hatta başarıyı kazanmışken en iyisini yaparak işi tamamlamak isterler.

Güç ihtiyacı; insanları etkileyebilme, kendinden bahsettirme, saygınlık kazanma ve sözünün geçmesi gibi ihtiyaçların bir sonucudur. Güç hayatın her alanında herkese karşı kullanılabilir bir silah olduğu için insanlar onu elde etmek adına içgüdüsel savaşırlar. Rekabet yaratır. Rekabeti kazanmak için insanların belli kurallar çerçevesinde her yola başvurabildiğini görmek mümkündür.

Bağlılık kurma ihtiyacı ise, başkaları ile sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade etmektedir. Kişilerle ilişkileri geliştirebilme, yalnızlıktan uzaklaşma isteğidir (24).

2.5.5.2. Süreç Teorileri

Bu teori, çalışanların iş sonuçlarına ulaşmak için belirli davranışsal özellikleri neden seçmeleri gerektiğini araştırmaktadır. Burada iş doyumunu değerler, beklentiler ve ihtiyaçlardan ve bunların etkileşiminden yola çıkarak araştırmaktadır. Bireyin davranışlarını onun dışından kaynaklanan faktörlerle açıklamaya çalışmaktadır.

Adams (1965) ve Vroom (1964); davranışın nasıl başlatıldığı, yönlendirildiği, sürdürüldüğü ve durduğıyla ilgili süreçleri açıklar. Süreç teorileri, çalışanın motivasyonunu ve memnuniyetini arttırmada zihinsel düşünce süreçlerini vurgular. Bireylerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarıyla ve olayları yorumlama ve anlama biçimleriyle ilgilenirler.

Süreç teorileri; motivasyon ve iş doyumunu oluşturan; ihtiyaçlar ve beklentiler gibi değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya çalışır. Süreç teorisyenlerine göre genel iş doyumunu; ihtiyaçlar ve beklentiler arasındaki etkileşimle belirlenirler. İş doyumunun üçüncü teorik çerçevesi ise durumsal özellikler ve durumsal olaylar olmak üzere iki faktörle belirlenmektedir. Kuruluşlara katılmak isteyen çalışanlar, bir işi kabul etmeden önce durumsal özellikleri (ücret, çalışma koşulları, promosyon fırsatları, iş özellikleri vb.) değerlendirmeye çalışırlar (27).

2.5.5.2.1. Vroom'un Beklenti Değer Teorisi

Beklenti Teorisi ilk olarak Vroom (1964) tarafından formüle edilmiştir. Bu Kuram, bireylerin farklı hedeflere sahip olduklarını ve belirli beklentileri varsa motive olabileceğini belirtmektedir. Çalışanlar önceki deneyimlerinden, iş performanslarının düzeyi ile ilgili beklentiler geliştirmeye eğilimlidirler. Daha sonra, ödüllendirilmek için ne yapmaları gerektiğini ve işi yapmadan önce ödülün kendileri için ne anlama geldiğini düşünürler.

Beklenti Teorisi, çaba, performans, motivasyon ve sonuçlardan meydana gelmektedir. Teori, iş doyumunu arttıran motivasyonların; bireyin çabaları, performansı ve performansa bağlı sonuçların arasındaki ilişkinin bir yansıması olduğunu öne sürmektedir. Daha fazla çaba sarf etmek, iş performansını arttıracak, yüksek bir performans düzeyi, karşılığında, iyi bir ödül getirecektir.

Üç değişken (çaba, performans ve sonuç) yüksek olduğunda, motivasyon ve memnuniyetin yüksek olmasını bekliyoruz. Ancak, tek başına çaba mutlaka yüksek bir performansa yol açmayacaktır. Kişinin karakteri, bilgisi, becerileri, deneyimi gibi büyük performansı arttıran ya da denetleyenin algıları gibi büyük performansı engelleyen diğer değişkenler de vardır. Nitelikli beceri ve deneyime sahip olmayan bireyler, daha fazla bir çaba göstererek, performanslarında başarılı olamayacaktır.

Bu teoriye göre, motivasyon şu üç faktörün bir ürünü olmaktadır: Beklenti, değer, araçsallık.

Beklenti; bir alternatif seçiminin gerçekten istenen bir sonuca varılacağına dair kesinlik derecesidir. Bireyler arzu edilen sonuçların maksimize edilmesine dayanan özel bir alternatif eylem seçerler. Beklenti; bir iş performansının elde edilip edilemeyeceğine dair bir kişinin inancının gücüdür. Basitçe söylemek gerekirse, bu bir eylem-sonuç ilişkisidir.

Bu ilişki olasılıklar cinsinden ifade edilir. Sıfır (0) değeri, bir eylemin bir sonuca varma olasılığının sıfır olduğunu, yani eylem ve sonucun ilişkili olmadığını gösterir. Bir (1) değeri ise; eylemin sonuca varma olasılığının yüksek olduğunu, eylem ve sonucun yüksek ilişkilere sahip olduğunu gösterir. Böylelikle, bireylerin işlerinde elde edebilecekleri ödülleri kazanma beklentisi ne kadar büyük olursa yani yaşayama olasılıkları ne kadar yüksek olursa, yüksek düzeyde iş doyumunu yaşarır.

Değer; insanların belirli sonuçlar hakkında sahip olduğu duygudur. Elde edilen sonuçlardan hissedilen memnuniyettir. Elde edilen sonuçlarla ilgili bu duygu olumlu

veya olumsuz olabilir. Sonuç olumlu ve ödüllendirici ise, bireyler daha iyi performans için daha fazla çaba gösterecektir.

Araçsallık, eğer bireyler bir şey yaparsa, bir başkasına yöneleceğine inanır. Sonuç-sonuç ilişkisidir. İlk sonucun ve mükemmel iş performansının, onu ikinci sonucun ödüllüne ulaştıracağına olan inançtır.

Beklenti Kuramı'nın temel ilkesi, bireyin amaçları doğrultusunda çaba ile performans, performans ile ödül ve ödüllendirme ile bireyin iş doyumunu arasındaki ilişkidir. İnsanlar, çabalarının olumlu sonuçlar üreteceğine inanırlarsa, sonuca yönelik olarak motive olurlar ve doyum sağlarlar ve bunu değer verilen bir ödül takip eder, bu da çabanın harcanmasına yardımcı olur (20).

2.5.5.2.2. Adam'ın Eşitlik Teorisi

Adam'ın (1963) eşitlik teorisi, bireylerin işe verdikleri ile işte kazandıkları arasında karşılaştırma kurma eğilimine sahip olduklarını ifade eder. Bu da iş yüküyle; alınan maaş, ikramiye ve çalıştıkları çalışma saatlerini karşılaştırdıkları anlamına gelir. Verilen ve alınan arasındaki oran eşit olmadığında; bireyler memnuniyetsiz olma eğiliminde olduğundan ve iş doyumunu düşüklüğü yaşanır.

Kural olarak bireyler, bir grup kategorisinde olduğunu düşündükleri arkadaşları arasında karşılaştırma yapma eğilimindedirler. Öte yandan, verilen ve alınan arasındaki oran eşit olduğunda ve işçiler için daha iyi bir kazanç elde etmek için verilen seviyesini yükseltecek bir yol olduğu zaman iş doyumunu yaşarlar (20).

Araştırmacıların eşitlik teorisinden anladığı gibi, ana fikir sağladıkları hizmet ile kazandıkları fayda arasındaki dengedir. Kazanılan ödül çalışanları teşvik eder, fakat kazandıkları ödülü hem kendi kazandığı diğer ödüllerle hem de ödül kazanan diğer insanlarla kıyaslatır. Bu durum onlarda bir eşitlik veya eşitsizlik algısı oluşturur. Buna göre eşitsizlik varsa bunu ortadan kaldırmaya çalışır. Eşitlik veya eşitsizlik algısına göre de iş doyumunu şekillenir(24).

2.5.5.2.3. Locke'un Değer Teorisi

Locke'a göre, çalışanlar kendileri için belirledikleri veya yöneticiler tarafından belirledikleri amaçların yerine getirildiğini düşündüklerinde, bağlılıkları ve üretkenliği artacaktır. Amaçlanan hedefe başarılı bir şekilde erişilmesi, bireyin iş doyumunu sağlayacaktır. Belirlenen hedeflerin aşılması doyumunu artırır.

Locke (1969) iş doyum düşüklüğünün; amaçlanan ve gerçek başarı arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olduğunu belirtmiştir.

Farklı değişkenler, hedefe yönelik başarının elde edilmesini etkiler. Bu değişkenler çaba, örgütsel destek, bireysel yetenekler ve kişisel özellikleri içerir. Hedef belirleme çalışmasında; denetim otoritesi aracılığıyla örgütsel destek sağlamanın ve çalışanların hedef belirlemeye katılmalarının iş tatminini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Çalışanların performanslarını iyileştirmenin, geri bildirim verilmesinin, yöneticilerden destek almanın, düşük seviyelerde hedef çatışmasına sahip olmanın için iş doyumunu olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

Öğretmenler gibi diğer tüm bireyler de kendileri için önemli ve anlamlı olan hedefleri takip ederken; iş güçlükleriyle karşılaştıklarını hissedersen, işyerinde başarı duygusu geliştirirler ve bu durum iş doyumunu artırır.

Lock'un (1976) değer teorisi, işin; bireyin beklentisi ile bireyin verdiği arasındaki ilişki ile ilgili olduğunu açıklar. İş doyumunun değeri, kazanılanın istenen sonuca yakınlığıyla daha da artmaktadır, ancak bireylerin Herzberg'in teorisi ile açıkladığı gibi bir sonuca varmak için temel ihtiyaçlar olması zorunlu değildir. Bu, işin; işle ilgili olan herhangi bir şey olabilir (20).

2.5.5.3. İş Doyumu Durum Modelleri

Bireyler işi kabul ettikten sonra durumsal olaylar devreye girer. Durumsal olaylar olumlu veya olumsuz olabilir. Olumlu durumsal olayların örnekleri arasında, işin iyi yapılması, çalışanlara saygı duyulması, kahve ve çay molaları verilmesi ve övgüler şeklinde ödüller verilmesi sayılabilir. Olumsuz durumsal olaylar ise; çalışanlara meslektaşlarının önünde hakaret etmek ya da yardım gerektiğinde cevap vermemektir. Aynı kuruluştaki yer alan ve benzer işi yapan maaş ve çalışma koşullarına sahip bireyler, durumsal olaylardaki farklılıklardan dolayı farklı memnuniyet seviyelerine sahip olabilirler. Durumsal modeller teorisine göre genel iş doyumunu; tek faktöre göre her iki durumsal olaylar üzerinden daha iyi tahmin edilebilir (27).

2.6. ÖĞRETMENLERDE YAŞAM DOYUMU

Yaşam doyumunun yüksek olması, dünyadaki her insanın en önemli arzularındandır. Her birey, arka planlarına bakılmaksızın, yaşamdan tatmin olmanın bu doğal ihtiyacına sahiptir. Genel olarak, insanların ihtiyaçları her zaman doyumsuz olmuştur. Yaşam doyumunu bu ihtiyaçların merkezinde yer almaktadır.

Öğretmenlerin yaşam doyumunu çok önemlidir. Bunun nedeni, öğretmenlerin bir ülkenin eğitim hedeflerinin genel başarısında çok önemli bir rol oynamasıdır.

Öğretmenlerden toplumdaki tüm çocukların eğitimini etkin bir şekilde uygulama açısından çok şey bekleniyor. Bireylerin ortaokuldayken ergenlik döneminde çoğu yaşam becerileri ve yetenekleri oluşturulmaktadır, bu nedenle öğretmenlerin bu aşamada oynadıkları roller aşırıya kaçamaz. Öğretmenler, her ülkenin eğitim sektöründeki kilit aktörler olduklarından, yaşam doyumlarının yüksek olması ya da düşük olması konusu büyük önem taşımaktadır.

Bu açıktır ki, hayatlarının durumu, eğitim verdikleri öğrencilerin hayatları üzerinde olumsuz ya da olumlu bir etki yaratabilir. Yaşam doyumunun olmayan bir öğretmenin, eğitim verdiği öğrencilerin hayatlarını olumsuz etkilemesi muhtemeldir. Tersine, yaşam doyumunun olan bir öğretmen için de doğrudur. Öğretmenlerin yaşam memnuniyeti çok önemlidir, çünkü iş doyumunu ne kadar yaşam doyumunu etkiliyorsa yaşam doyumunu da o kadar iş doyumunu etkiler ve bu durum öğrencilere yansır (28).

2.6.1. Yaşam Doyumu Kavramının Ortaya Çıkışı

Yaşam doyumunu; bilimsel anlamda özellikle son elli yıldır tartışmalarda ve araştırmalarda ihmal edilmiştir.

Yaşam doyumunu; yaygın olarak yaşam kalitesi olarak adlandırılan daha geniş bir araştırma alanından doğmuştur. Bu alandaki en önemli nokta; “iyi yaşam” için kriterler geliştirmektir. Asıl amaç, gerçeğin bu standartlara ne derece uyduğunu ve ideale yaklaşmak için neyin gerekli olacağını tespit etmektir.

İdeolojik olarak bu araştırma konusu; 18. yüzyıl aydınlanma dönemine kök salmıştır. Bu pencereden bakıldığında; varlığın amacı kral ya da tanrıya hizmet etmek değil hayatın kendisidir. Bu görüşe göre; özgünleşme ve mutluluk, merkezi değerlerdir. Toplum; vatandaşlara iyi bir yaşamın gerekliliğini sağlama aracı olarak görülmektedir.

19. Yüzyılda; Faydacı İnanç Felsefesi’ni savunanlar; en fazla sayıda toplumun en üst düzeyde mutluluğunun sağlanmasının toplum için en iyisi olduğunu savunmuştur. Bu görüş; 20. yüzyılda sosyal reformda büyük ölçekli girişimlere ilham vermiş ve Refah Devleti'nin gelişimini etkilemiştir. Daha iyi bir toplum yaratmaya yönelik çabalar; cehalet, hastalık ve yoksulluğun olumsuzluklarına karşı mücadelede kendini göstermiştir. Sonuç olarak; okuryazarlık, salgın hastalığın kontrolü ve açlığın ortadan kaldırılması gibi ilerlemeler kaydedilmiştir. Bu alanlardaki ilerlemenin ne ölçüde gerçekleştiğini kaydetmek için sosyal istatistikler geliştirilmiştir. Bu sosyal hastalıkların mücadelesindeki ilerlemeleri; herkes için iyi bir yaşam, özellikle de iyi bir maddi yaşam

standardı sağlayan Refah Devletler’i yaratma çabaları izlemiştir. Bu alandaki ilerlemenin boyutu; maddi kazanımlar, gelir güvencesi ve gelir-eşitlik derecesi cinsinden ifade edilmiştir. Bu durum, bugün hl büyük bir araştırma alanı olan yoksulluk ve sosyal eşitlikler hakkında çok sayıda sosyal araştırma yapılmasına sebep olmuştur.

1960'larda, çoğu batılı ulusların geniş Refah Devletleri’ne sahip olduğu zaman, “ekonomik büyümeye” yönelik yeni sınır teması politik gündemde ortaya çıkmış ve değerler “post-materyalizme” dnşmştir. Bu durum, iyi yaşamın ve onun ölümünün daha geniş açıdan kavramsallaştırılması için çağrıda bulunmuştur. Sonuç olarak, “yaşam kalitesi” terimi tanıtılmıştır. Bu kavramın ilk kullanımı, maddi refaha göre insan varlığının daha önemli olduğunu savunanmaktır.

Geleneksel ekonomik refah kriterlerine olan inancın azalması, sosyal göstergelerin gelişmesini sağlamıştır. Ekonomik göstergeler ekonomik politikaya yn verdiğinden, sosyal politikalara rehberlik etmek için sosyal göstergelerin gerekli olduğu iddia edilmiştir. Ekonomik refahın göstergelerini araştırma işi 1970'lerde başlamıştır. OECD, BM gibi uluslararası ajanslar uzman konferanslar düzenlemiştir. Birçok batı ülkesinde ABD ve Hollanda’da olduğu gibi ya yarı devlet vakıfları olarak; İsveç’te olduğu gibi ya büro istatistikleri olarak, Almanya olduğu gibi ya da üniversitelerde, sosyal gösterge çalışma merkezleri ortaya çıkmıştır.

Bazı ülkelerde yaşam kalitesi anketleri uygulanmaya başlamıştır. Örneğin İsveç’te; “Yaşam Kalitesi Anketi”, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’de “Genel Sosyal Anketi” ve Avrupa Birliği (AB)’nde iki yılda bir “Eurobarometre” bölümleri uygulanır. Bu tür faaliyetlerden elde edilen sonuçlar, Hollanda’daki üç yıllık “Sosyokültürel Rapor” gibi sosyal gösterge raporlarında düzenli olarak sunulmaktadır. Bu gelişmelere genellikle “Sosyal Gösterge Hareketi” denir. 1975-1976 ve 1980-1982’deki ekonomik durgunluklar ve buna bağlı olarak kitlesel işsizliğin artması, kısa zamanda dikkatleri ekonomik olmayan hedeflerden uzaklaştırmıştır. Politikanın payı ve fonlamanın azalmasına karşın, bu alan bilimsel olarak olgunlaşmıştır. 1970’lerin başında başlayan çalışmaların meyveleri 1980’lerde toplanmaya başlanmıştır. Bu alanda 'Amerikan Yaşamının Kalitesi', 'Sağlığın Sosyal Göstergeleri', 'Ulusların Toplumsal Gelişimi' gibi birçok önemli kitap yayınlanmıştır.

Bugün sosyal gösterge araştırmaları; birçok iyi bilinen sosyal bilimsel uzmanlıktan biri olarak nitelendirilebilir. Ekonomistler, sosyologlar ve psikologların

katkılarını yayınlayan "Sosyal Göstergeler Araştırması" adlı uluslararası bir dergi vardır. Ayrıca, "Sosyal Gösterge Ağı" başlıklı uluslararası bir haber bülteni bulunmaktadır. Çeşitli ülkelerden uzmanlar, Sosyal Göstergeler konusunda aktif bir çalışma grubu olan Uluslararası Sosyoloji Derneği'nin konferanslarında düzenli olarak buluşmaktadırlar.

Yaşam kalitesi terimi iki anlam ifade etmektedir: Birincisi iyi bir yaşam için gerekli görülen şartların varlığı ve ikincisi bu şartlar altında iyi yaşam pratiğidir. Toplum düzeyinde kullanıldığında, sadece eski anlam geçerlidir. Bir ülkede yaşayan insanların yaşam kalitesinin kötü olduğunu söylendiğinde, yeterli gıda, barınma ve sağlık bakımı gibi temel şartların eksik olduğu anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle ülke, vatandaşları için yaşanabilir değildir. Bireysel düzeyde, yaşam kalitesi terimi her iki anlamı da içermektedir. Bir kişinin iyi bir yaşamı olmadığını söylememiz, onun vazgeçilmez kabul ettiği ve bu kişinin henüz görmediği imkanlardan yoksun olduğu anlamına gelir. Bir kişi zengin, güçlü ve popüler olabilir, ama yine de sorunlu olabilir. Öte yandan, yoksul, güçsüz ve izole biri, yine de hem zihinsel hem de fiziksel olarak gelişebilir. Bu varyantlar sırasıyla şöyle sıralanabilir: varsayılan yaşam kalitesi ve belirgin yaşam kalitesi. İşte; yaşam doyumu kavramı, belirgin yaşam kalitesi göstergelerinden biridir.

Zihinsel ve fiziksel sağlık göstergeleriyle birlikte, insanların ne kadar iyi durumda olduklarını gösterir. Yaşam doyumu ile ilgili veriler çeşitli amaçlar için kullanılmaktadır. Yaşam doyumu verilerinin en temel kullanımı, bir ülke veya belirli bir sosyal grup içindeki refah düzeyinin tahmin edilmesidir. Bu genellikle bir sosyal problemin ya da sorunun kapsamını değerlendirmek ve olası politika müdahalelerine öneride bulunmak için yapılır. Yüksek yaşam doyumu; ilgili toplumdaki refahın iyi olduğunu göstermektedir. Düşük doyum, ciddi eksikliklere işaret etmektedir.

Yaşam doyumu verileri; politika etkilerini özellikle de sosyal politikanın refahtaki gelişmelere yönelik etkilerini değerlendirmek için kullanılmıştır. Müdahalelerin etkileri; öncesi ve sonrası doyum değişiklikleri veya yararlanıcılar ile yararlanıcı olmayanlar arasındaki doyum farklılıkları ile ölçülebilir.

Bu tür kontroller, ideolojik ön yargıları ve kazanılmış çıkarları aşmaya çalışan herhangi bir politika için hayati önem taşımaktadır. Bu türden dikkate değer bir çalışma, Batı'nın ekonomik düzenini yaşam doyumu üzerindeki etkileriyle değerlendirmeyi amaçlayan Lane'in (1991) "Pazar deneyimi" dir. Yaşam doyumunu değerlendiren çoğu

çalışma, gelir, eğitim ve istihdam durumu gibi sosyoekonomik farklılıkları incelemektedir. Bu vurgu, sosyal politikada bu konuların öneminden kaynaklanmaktadır. Örneğin, sosyoekonomik açıdan yoksun vatandaşlar yaşamdan daha az zevk alırsa, bu eşitlikçi müdahaleler için bir argümandır. Bununla birlikte, sosyoekonomik farklılıklar yaşam doyumu ile büyük ölçüde alakasız gibi görünmektedir; en azından modern sanayileşmiş uluslarda bu böyledir. Yaşam doyumundaki en büyük farklar, yakın ilişkiler ve zihinsel sağlık gibi sosyoduygusal konularda olma eğilimindedir.

Yaşam doyumu ile ilgili literatür, daha fazla sayıda insan için daha fazla mutluluk yaratmayı savunan Faydacı Görüş ardından ortaya çıkan sorular aracılığıyla özetlenebilir. İlk soru, yaşam doyumunun tam olarak ne olduğudur. Kişi, mutluluğun açık bir tanımı olmadan daha büyük mutluluk yaratamaz. Daha sonra, yaşam boyu doyumun ölçülüp ölçülmeyeceğine dair bir ön metodolojik soru gelmektedir. Değilse, hayatı daha keyifli hale getirme çabaları, öznel bir inanç meselesi olmaya devam edecektir. Bu sorular olumlu bir şekilde cevaplanabilirse, o zaman asıl soru, insanların ne kadar doyum sağlamış olduğudur ve insanların doyum derecelerinde farklılık gösterip göstermediğidir. Eğer herkes yaşamdan doyum sağlamış olursa, o zaman doyum düzeylerinin geliştirilebileceği yolları araştırmaya gerek yoktur. Dahası, eğer insanlar farklılık göstermiyor olsaydı, o zaman yaşam doyumunun nasıl geliştirilebileceğine dair hiçbir ipucu olmazdı. Bu yüzden; eğer insanlar hayatlarından eşit olarak doyum sağlamazlarsa sorusu bir sonraki önemli sorudur.

Yaşam doyumu belirleyicileri iki seviyede araştırılabilir; dış koşullar ve iç psikolojik süreçler. İnsanların doyum sağlama eğiliminde olduğu dışsal durumları tanımlanabilirse, potansiyel olarak herkes için bu koşullar yaratılmaya çalışılabilir. Öte yandan, yüksek düzeyde yaşam doyumu elde etmek için gerekli olan zihinsel süreçler anlaşılabilseydi, kişilerin bunu elde etmelerine yardımcı olmak teorik olarak mümkün olabilirdi. Her iki yaklaşımın da uzun bir geleneği vardır. İlgili önemli bir soru, yaşam doyumu düzeylerinin kalıcı olarak yükseltilip yükseltilemeyeceğidir. Belirleyicileri ile ilgili iki teori, bunu yapamayacağını öne sürmektedir. İlk teori, yaşam doyumunun göreliliği yönündedir. Bu teoriye göre, yaşam koşullarındaki iyileştirmeler, yaşam doyumunu sadece geçici olarak arttıracaktır, çünkü karşılaştırmanın temel aldığı standartlar basitçe değişecektir. İkinci teori; yaşam doyumunun, değişken bir özellik olmasından ziyade değişmez bir özellik olduğudur; insanlar; durumlarına bakılmaksızın

doyum sağlamış ya da doyum sağlayamamıştır. Bu perspektiften, refahtaki gelişmelerin yaşam doyumuna yansıması pek olası değildir. Eğer bu teoriler gerçekse, daha fazla sayıda insan için daha fazla mutluluk elde etmeye çalışmak anlamsızdır. Sonuç olarak bu teoriler, yaşam doyumunu çalışmalarının sınırlı kullanımı olduğunu ifade ederler (29).

2.6.2. Yaşam Doyumunun Tanımı

Yaşam doyumunu kavramı, yaşamın genel bir değerlendirmesini ifade etmektedir. Fakat bu değerlendirmeye göre; örneğin yaşamın heyecan verici olması, mutlaka doyum sağlandığı anlamına gelmemektedir. Yaşamda çok fazla heyecan olabilir ama diğer yaşanmışlıklar belki de çok azdır.

Yaşamın genel değerlendirmesi, bireyin zihnindeki tüm ilgili kriterleri içermektedir. Örneğin; yaşamın ne kadar iyi hissettirdiği, beklentilerin ne kadar iyi karşılandığı ve çeşitli faktörlerin ne kadar uygun olduğu vb.

Yaşam doyumunu için değerlendirme nesnesi hayattır. Bu; belirli bir yaşam alanı değil, hayatın her alanı olabilir. Örneğin çalışma hayatı, işten zevk alma, yaşam doyumuna katkıda bulunabilir, ancak onu oluşturan tek öge değildir (10).

Yaşam doyumunu soyut nitelikli bir kavramdır. Soyut kavramlar, geniş bağlantılı kavramlardır. Bu nedenle yaşam doyumunu değerlendirilirken hem öznel hem de nesnel öğelerin yaşam doyumunu değerlendirmesine katılması gerekmektedir (30).

Yaşam doyumunu; toplumun gelişmesinde önemli bir rol oynayan, istenen bir sonun elde edilmesi ve temel şartların yerine getirilmesi ile ilgili olan bir terimdir (10). Yaşam doyumunu, kişisel hedeflerin kişisel başarılarla ne kadar iyi eşleştiğine dayalı olarak yaşamın bir değerlendirmesidir. Bireyin mevcut yaşam memnuniyeti; fiziksel, sosyal ve psikolojik yönlerinin öznel ve genel bir değerlendirmesidir. Aslında kişilerin yaşamlarına değer biçmesidir (28).

Yaşam doyumunu bilişsel kurama göre; öznel iyi oluşun alt kümesi olarak tanımlanmıştır. Bu ifadeye göre; öznel oluşun bilişsel ve duygusal iki bileşeninden bilişsel kısmını yaşam doyumunu, duygusal kısmını ise olumlu veya olumsuz tüm duygular oluşturmaktadır (31).

Yaşamın geneline ilişkin bilişsel algılamalar olarak ifade edilen yaşam doyumunu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, bireyin yaşamını dışarıyla kıyaslayarak iyi olma halidir, ikinci bölüm, kendi yaşamını yargıladıktan sonra meydana gelen duyu halidir, son bölüm ise günlük ilişkilerden duyulan memnuniyet halidir (32).

Duyuşsal kurama göre ise; yaşam doyumu bireyin olumlu duygularının olumsuz duygularına baskınlığına ilişkin bilinçli deneyimidir (30).

Yaşam doyumu, deneyimler, ilişkilerin niteliği, günlük yaşamdan alınan mutluluk, yaşama yüklenen anlam, ekonomik gelir durumu, eğitim düzeyi, yapılan iş, amaçlara ulaşma konusundaki başarı düzeyi gibi birçok faktörden etkilenebilir. Genel mutluluğa giden faktörleri içeren bir formül tanımlanmıştır. Buna göre; kalıcı mutluluk düzeyi (H); yaşam alanı (S) + yaşam koşulları (C) + kontrol altındaki faktörler (V)'den meydana gelmektedir (10, 32).

2.6.3. Yaşam Doyumunun Bileşenleri

Yaşam doyumu, öznel iyi oluşun bilişsel bir bileşeni olarak kavramsallaştırılmıştır. Yüksek doyum, ilgili toplumda yaşam kalitesinin iyi olduğunu göstermektedir öte yandan düşük doyum bir tür ciddi eksikliklerdir.

Yaşam doyumu; hem temel ihtiyaçların ne ölçüde karşılandığını, hem de hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını yansıtır. Bu perspektiften bakıldığında, daha fazla hedefin gerçekleşmesiyle hayattan memnuniyetin de artacağı düşünülmektedir. Literatüre göre yaşam doyumu, daha iyi fiziksel ve zihinsel sağlık, uzun ömür ve doğada olumlu olduğu düşünülen diğer sonuçlarla ilişkilidir ve gelişmiş yaşam doyumu düzeylerinin gelecekte daha iyi bir sağlığa katkıda olabileceğini öne sürmektedir (33).

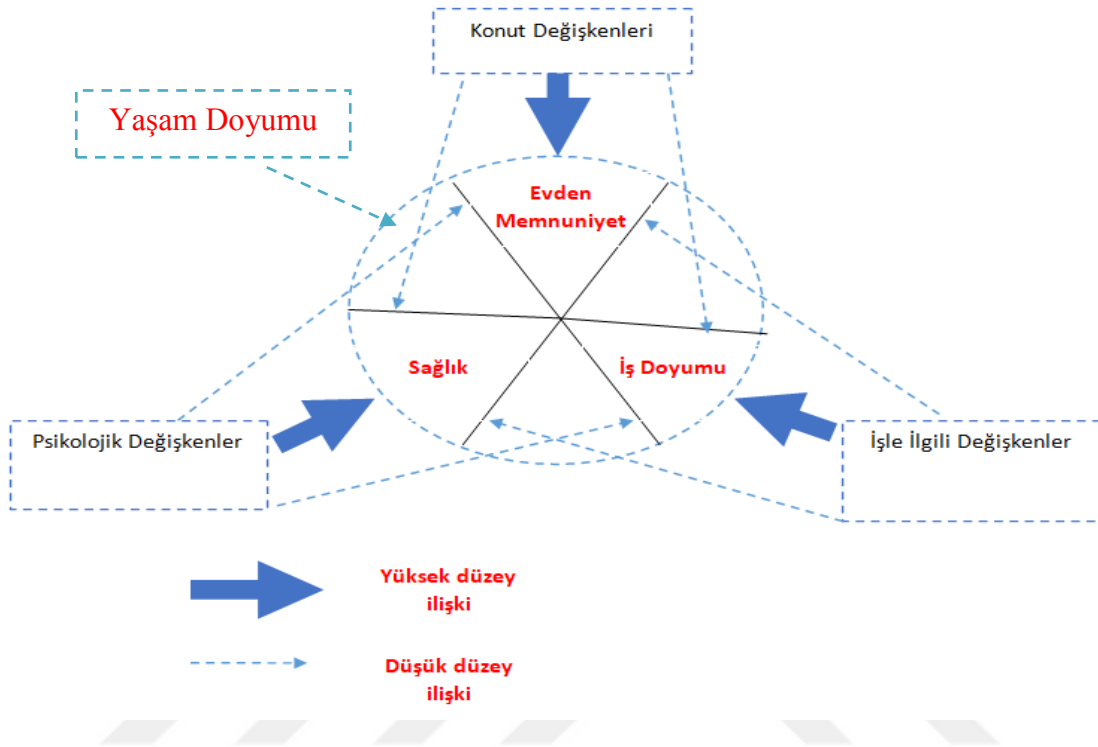
Literatürde yaşam doyumu ve gelir düzeyi ilişkisi de araştırılmıştır ve gelir düzeyi önemli bir bileşen olarak tespit edilmiştir. Gelir düzeyine ek olarak; sağlıklı olmak, iş doyumu düzeyi ve eğlence doyumu yaşam doyumunu oluşturan en önemli bileşenler olarak görülmektedir.

Ayrıca yaşam doyumuyla algılanan stres düzeyi arasında ters yönde ilişki tespit edilmiştir.

Near, Rice ve Hunt'un (1978) yaşam doyumu ve ilişkili, birinci-ikinci derece etkileyici faktörlerin çoklu bileşen modeli, yaşam doyumunu belirleyen bileşenleri analiz etmek için yararlı bir çerçeve sunmaktadır. Bu çerçeve bir şekil ile gösterilmektedir. Buna göre; tüm daire genel yaşam doyumunu temsil eder. İş doyumu, sağlık ve eve ait memnuniyet gösteren bölümler ise yaşam doyumunu etkileyen en güçlü ve en doğrudan bileşenler olarak görülmektedir. Model, ilk seviye belirleyicileri ile birlikte, yaşam doyumunun sadece üç bileşenini listeleyerek basitleştirilmiştir. Kalın okla gösterilen yüksek düzey etkiyi, ince oklarla gösterilen düşük düzey etkiyi

göstermektedir. Bu model; tezimizin de konusu olan iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi de göstermektedir (34).

Şekil 5: Near, Rice ve Hunt'ın Yaşam Doyumu ve Bileşenlerine Ait Modeli



Yaşam doyumu doğrudan gözlenemeyen teorik bir kavramdır. Neugarten, Havighurst ve Tobin'in kuramsal çerçevesi, yaşam doyumuyla ilgili beş bileşeni tanımlamış ve yaşam doyumunun sınırlarını çizmiştir.

1.İlgi Düzeyi: Genel olarak, herhangi bir spesifik sosyal veya entelektüel aktiviteyle ilgili olma ve yaşamsal cevap verme coşkusuyla bağlantılıdır. Hem fiziksel enerji hem de entelektüel enerji, yaşam doyumunda yüksek puanlara katkıda bulunmuştur.

2.Karar ve Tutum: Bireylerin, kişisel sorumluluklarının yaşamları için aktif olarak kabul edilmesini ölçer.

3.İstenen ve Elde Edilen Hedefler Arasındaki Konvansiyon: İstenen ve ulaşılan hedefler arasındaki göreceli farkı ölçer, bu derecelendirme yaşamda doyuma veya doyumsuzluğa neden olur.

4.Benlik: Kişinin mevcut fiziksel, duygusal ve entelektüel boyutlarından oluşur. Kendilerini duygusal yönden güçlü ve mutlu hisseden, görünüşleriyle ilgilenen ve

çoğunlukla kendilerini bilge ve yetkin olarak değerlendiren bireyler, bu bileşen bazında daha yüksek puan almaktadır.

5.Ruh Rengi: Mutluluk, iyimserlik ve diğer olumlu duygusal tepkilerle ilgilidir. Bireyler üzüntü, depresyon, yalnızlık, kötümserlik ve sinirlilik nedeniyle daha az doyum yaşar (35).

Yaşam memnuniyetini etkileyen diğer koşullar arasında demografik, çevresel ve kişilerarası faktörler bulunmaktadır (33).

2.6.4. Yaşam Doyumunun Önemi

Yaşam doyumunu, mutluluk insan yaşantısındaki en önemli hedeflerdendir. Bu nedenle hem arttırıcı ve azaltıcı faktörlerin, hem de yüksek doyum ve düşük doyum sonuçları itibariyle araştırılması gereken bir konudur. Son zamanlarda literatürde yaşam doyumunu çalışmalarının sayısı artmış olsa da genele bakıldığında çok tartışılmış bir konu değildir.

Yaşam doğumu, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üstte yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacının bir karşılığı olarak görülmektedir. Yaşam doyumuna ulaşmak, kişinin tüm potansiyelini, becerisini, bilgisini kullanarak ulaşabileceği son noktaya ulaşmasıdır. Kişi kendini gerçekleştirdiğinde; eksiklik hissetmeyecek ve mutluluğa giden yolda en büyük adımını atmış olacaktır.

Eğer kişinin kendini gerçekleştirmesi, doyuma ulaşması ve mutlu olması bir dağın zirvesine ulaşmaya benzetilirse; bu yolculuk emek, bilgi, donanım gerektirmektedir. Bu yolda atılacak adımlar cesaret istemekte fakat adım attıkça aynı zamanda kişi hem mutlu hem güçlü hissedecektir. Bu yol zorlu engeller içerebilmektedir ve zor olmasının sebebi herkesin kendi yolunda tek başına olmasıdır.

Bazı insanlar bu dağın zirvesine çıkmak için üst düzeyde çaba sarfeder ve bu çaba onun kendini geliştirmesini sağlar. Bazıları ise ömürlerinin sonuna yaklaşmış olmalarına karşın pek çok sebeple daha adım bile atamamış olur.

Oysaki; kişiler bunu başarmayı istemeli, potansiyellerinin ve becerilerinin farkında olmalı ve ekipmanı eksiksiz bir dağcı misali zirveye tırmanmaya çalışmalıdırlar. O zaman hedefe yaklaşabilecek, kendini gerçekleştirmiş ve doyuma ulaşabilmiş olacaktırlar. Her insan farklıdır ve her insanın zirvesi farklıdır. Sadece doyuma giden yolda kişiler, becerilerinin farkında olmalı, bunu devreye sokacak

mekanizmaları harekete geçirmelidir. Ancak bu sayede mutluluğa ulaşmak mümkün olacaktır.

Yaşam doyumu; kişinin sahip olduğu donanımını ve gücünü tanınmasını sağlayan bir kavramdır. Teorik olarak yeterli olmak; entelektüel yeterlilik, ahlaki yeterlilik ve pratik çaba ile yaşam doyumu yükseltilir ve kişi kendini gerçekleştirebilir.

Yaşam doyumu, beraberinde getirdiği mutluluk dışında başka sonuçlarla da önemli bir kavramdır. Sosyalliği arttırması, kişiye kendini güçlü hissetirmesi, kişilerarası ilişkileri güçlendirmesi, topluma katılımı arttırması, psikolojik ve sosyal yönden sağlıklı olmayı sağlaması, iş verimini arttırması bu kavramın sonuçlarından sayabileceğimiz birkaçıdır.

Yaşam doyumunun yüksek olması, insanları sağlıklı ve kendine yeter yapacaktır. Sağlıklı bir toplum yapısı için ekonomik iyileşme kadar, yaşam doyumunun yükseltilmesi yöneticilerin ve politikacıların hedefinde olmalıdır. Yaşam doyumunun hem bir hedef hem de sonuç teşkil ettiği, bireysel ve toplumsal getirileri olduğu ve bu olumlu sonuçların katlanarak farklı alanlarda devam ettiği düşünülmektedir (30).

2.6.5. Yaşam Doyumu ile İlgili Teoriler

2.6.5.1. Ereksel Kuramlar

Ereksel kurama göre; ihtiyaçlar giderildiğinde ya da ihtiyaçların doğal sonucu olarak ortaya konan hedeflere ulaşıldığında yaşam doyumu yüksek olmaktadır. Felsefeciler isteklerin giderilmesi ya da bastırılması ile yaşam doyumunun sağlandığı üzerinde tartışmışlardır. Fakat Ereksel kurama göre; ihtiyaçlar herkes için aynı da olsa farklı da olsa sadece ihtiyaçların giderilmesi yaşam doyumunu yükseltecektir (36).

2.6.5.2. Aktivite Kuramları

Ereksel kuramdan farklı olarak; yaşam doyumu sağlamak için hedefe ulaşmanın değil, hedefe ulaşmak için yapılan aktivitelerin önemli olduğunu savunmaktadır. Bu teoriye göre; hedefe ulaşmak için yapılan aktivitelerin zor olması ve kişinin aktiviteleriyle sorunun üstesinden gelmesi doyumu ve hazzı arttıracaktır. Aktivite çok kolay ise sıkıntı çok zor ise korku yaratır, fakat beceri düzeyi ile aktivite zorluğu denk ise doyum gerçekleşecektir. Bu kurama göre; mutluluk davranışlarla elde edilmektedir (36).

2.6.5.3. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları

Aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramları, yaşam doyumunu açıklarken; tümevarım ve tümdengelim tekniğini kullanmıştır. Buna göre aşağıdan yukarı kuramı; insanın yaşam alanlarında yaşadığı tüm duyguların birleşerek bir genel yaşam doyumunu meydana getirdiğini ve dünya görüşünü ortaya çıkardığını, artık olayları bunun üzerinden yorumladığını savunmaktadır ve tümevarımcı bir görüştür. Yukarıdan aşağı kuramı ise; insanın bir genel yaşam doyumunu olduğunu ve yaşam alanındaki küçük durumlara bu genel doyumun verdiği yaklaşım tarzıyla yaklaştığını ve aldığı hazzın buna göre şekillendiğini savunmaktadır. Genel yaşam doyumunu ile yaşam alanlarındaki doyum arasında iki yönlü ve karşılıklı nedensel ilişki mevcuttur (30, 36).

2.6.5.4. Bağ Kuramları

Bağ kuramına göre; insanlar şimdiki duygu durumuna göre geçmişle bağlantı kurar ve hislerini yaşar. Yaşam doyumunun hafızayla bir bağlantısının olduğunu, yaşam doyumunu yüksek kişilerin geçmişte birbiriyle olumlu bağlantıları olan duygularının olduğunu ve bu bağlantıların yaşam doyumunu yükselttiğini savunur. Olumlu bağlantılara sahip olan birey, olaylara olumlu şekilde tepki vermektedir (36).

2.6.5.5. Yargı Kuramları

Bu kurama göre; bireylerin kendine ait sınırlar ile gerçekleri kıyaslaması durumu söz konusudur. Eğer gerçekler belirlenen sınırları aşarsa mutluluk ve yaşam doyumunu oluşur. Bu kıyaslama bilinçli de olabilir, bilinçdışı da olabilir. Kişinin standartları yüksekse, yaşadığı hayatı o standartlara taşıması gerekir eğer hedefin altında kalırsa, mutsuz olur ve yaşam doyumunu düşer (36).

2.6.5.6. Duyuşsal, Bilişsel ve Birleşik Kuramlar

Duyuşsal kuramlar, iyi olmayı ve yaşam doyumunu duygular üzerinden açıklar ve olumlu duyguların olumsuz duygulara üstün gelmesi olarak tanımlanmaktadır.

Bilişsel kuramlar, değerlendirmeye duyguyu katmaz ve yaşamı değerlendirirken bilişsel karar sürecinde iyi olmayı yaşam doyumunun yüksek olması olarak tanımlamaktadır.

Birleşik kuramlar ise bilişsel ve duyuşsal kuramların birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. Bireyin yaşamını hem olumlu değerlendirmesi hem de olumlu hissetmesi olarak tanımlanmaktadır.

Yaşam doyumu daha çok bilişsel boyutta sınıflandırılmakta ve bilişsel kuramlarla açıklanmaktadır. Çünkü, yaşam doyumu duygudan dolayı etkilenmekte, kendisi duyguları etkilemekte ve duygular gibi hızlı değişkenlik göstermemektedir. Genel yaşam doyumu bilişsel kararlarla şekillenmekte, duygu ve yaşam şartlarından da etkilenmektedir (30).

2.6.5.7. Gereksinim Kuramları

Maslow'un ihtiyaçlar teorisi ve dengelenmiş yaşam modeli, yaşam doyumunu ihtiyaçlar üzerinden değerlendirmektedir. Maslow, gereksinimleri sınıflamış ve hiyerarşi tanımlamıştır. Alt düzeydeki ihtiyaçtan bir üstteki ihtiyaca geçmek için önce alttaki ihtiyacın giderilmesi gerektiğini savunmuştur.

Bir çalışmada ise dengelenmiş yaşam modeli ile yaşam doyumunda hiyerarşi yerine bütün gereksinimlerin dengeli olarak karşılanmasının doyum için önemli olduğunu savunulmuştur. Bireyin tek yaşam alanından sağlayacağı yüksek doyum yerine birçok yaşam alanından doyum sağlamanın daha önemli olduğunu savunmuştur.

Geniş perspektifteki ihtiyaçların giderilmesi, birçok yaşam alanıyla mümkün olur ve bu çokluk yüksek yaşam doyumuna daha fazla katkı sağlar. Denge, daha geniş bir yaşam penceresinden gereksinimlerin doyumudur (30).

2.6.5.8. Diğer Kuramlar

Ekonomik kuramlar; gelir düzeyi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Gelir düzeyi arttıkça yaşam doyumunun bir noktaya kadar arttığı tespit edilmiştir. Ama bu artış sonsuza kadar sürmemektedir. Zengin bireylerde de doyum düşüklüğü olabilmektedir. Fakat bir düzeye kadar yoksulluk; yaşam doyumu düşüklüğü için bir etkidir. Bu, temel ihtiyaçların karşılanması konusunda yaşanan problemlerden kaynaklı olabilir.

Din, kötü özellikleri törpüleyerek, aşkın özneye kavuşma ya da evrenle bütünleşme gibi hedeflerle kişileri dinginleştirmektedir ve onların mutluluklarına katkıda bulunmaktadır. Doyuma mutluluk üzerinden ulaşmaya çalışmaktadır.

Biyoloji kuramları; serotonin, endorfin, melatonin gibi duygudurum düzeyine etki eden hormonlarla ilgilidir. Hormonlardan, doyum giden yolu aydınlatmaya çalışmaktadır.

Sosyoloji kuramları; yaşam doyumu ile toplumsal ve kültürel kökenler arasında bağlantı olduğunu savunmaktadır. Kültür kişilerin yetiştiği toplumun değerleri, mensup olunan inanç sistemi ve tüm normları kapsamaktadır. Kişiler doyuma giden yolda tercihlerini yaparken sözü geçen tüm filtreleri kullanır ve yaşam doyum düzeyi buna göre şekillenir (30).

2.7. İŞ VE YAŞAM DOYUMU

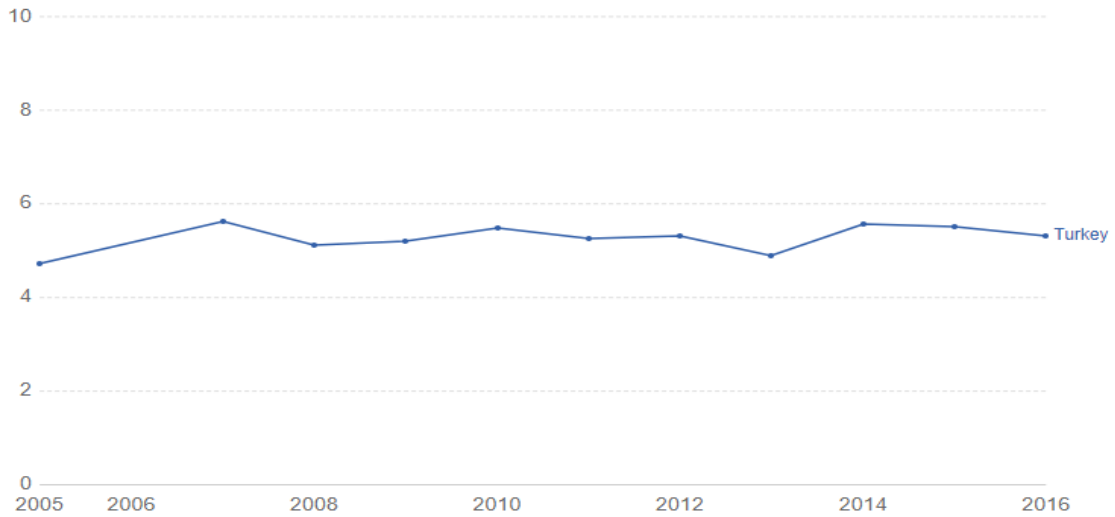
İş insanların hayatlarında önemli bir yer tutan, günün en az üçte birinin geçirildiği bir çeşit faaliyettir. Nasıl ki insanların işlerinde başarılı olması, işini eksiksiz yapması, devamlılık ve istikrar göstermesi, kendini geliştirmesi, terfi alması gibi işin mekanik ve teknik boyutları dikkate alınmıyorsa, aynı şekilde insanların iş yerinde mesleklerini icra ederken yaşadığı doyum, mutluluk gibi duyguların da dikkate alınması gerekir. İnsanları, üretim mekanizmasının sadece bir parçası gibi görmek, onların hata yapmaması için şartları sıkılaştırıp, zor durumda onlara sadece teknik destek vermek hatalıdır. Aynı zamanda çalışanların bu üretim esnasında yaşadığı duyguları iyileştirme yönünde de çabalar göstermek gerekmektedir. Unutmamak gerekir ki, insanlar makine değildir. Çünkü, makinelerin kapasitesi bellidir ve arıza durumlarında teknik destek verildiği sürece makineler verimlerini en üst düzeyde sürdürür, bozulduğunda ise tamir edilir veya yerine yenisi alınabilir. Fakat insan öyle değildir. İnsan motive edilmeli, işini sevmeli, işinde mutlu olmalıdır ancak bu şekilde verimini üst düzeylere taşıyabilir. Tüm teknik destekler verilse bile insanda verim düşüklüğü olabilir. Bu eksiklik; parça değişimiyle giderilemez, başka faktörleri de devreye sokmak gereklidir. Ya da işini iyi yapan tecrübeli bir çalışan, verimi düştüğünde bozulan makine gibi atılıp yenisi alınmaz. Çünkü geçmişinde bir uyum süreci ve bir tecrübe vardır (4).

Tüm bunlara ek olarak; bireylerin işini yaparken mutlu olması şu açıdan da çok önemlidir. İnsanlar günün en verimli saatlerini iş yerinde geçirir ve bunu emekli oluncaya kadar yıllarca yapar. Mesaisi biten birisi evine gidip ailesiyle vakit geçirdiğinde o gün iş yerinde nasıl vakit geçirdiyse onun devamı olarak gününe devam eder ve bu duygular etrafına yansır. İş yerinde çok mutlu olan biri, mesai biter bitmez bu mutluluktan kesilmez ya da tam tersi işyerinde kötü bir olay yaşayan biri, bunu mesai bitiminde hemen geride bırakamaz. Bu nedenle bir insanın yaşamından mutlu olabilmesi için iş yerinde de mutlu olabilmesi gerekir. Çünkü iş ve yaşam birbirine giriftir (4, 37-39).

Kişilerin iş yerinde mutlu olabilmesi için en temel ihtiyaç iş doyumunun yüksek olmasıdır. İş doyumunun yüksek olması; çalışanları hem fiziksel hem de psikolojik açıdan iyi hissettirir, onların üretimde yer almalarına, kendilerini başarılı hissetmelerine, kendilerini geliştirmesi ve gerçekleştirmelerine yardımcı olur ve tüm bunlar kişilerin yaşamlarına anlam ve kalite katar dolayısıyla yaşam doyumunu yükseltir (4).

Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki iş doyumunu ile gelen verim yüksekliği ve başarı ekonomik olarak da yükselmeye katkıda bulunabilir. Ekonomik yükselme; yaşam doyumunu arttırıcı bir etki de bulunabilir. OECD ülkeleri üzerinde yapılan 2017 yılı Dünya Mutluluk Düzeyi Raporu'na göre; genel doyumlar 0'dan 10'a kadar olan bir ölçekte değerlendirilmek istendiğinde, Türkiye halkı ortalaması 5.5 puan, OECD genelinde ortalama 6.5 puan olarak bulunmuştur ve Türkiye ortalaması OECD ortalamasından düşük çıkmıştır. Ancak yaşam doyumunu, OECD genelinde eşit olarak paylaşılmamaktadır. Yunanistan, Macaristan, Portekiz ve Türkiye vb. ortalama 5.5 veya daha az puan ile genel olarak düşük yaşam doyumunu düzeyine sahipken; Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Norveç ve İsviçre'de skorlar 7.5 puana kadar ulaşabilmektedir (40).

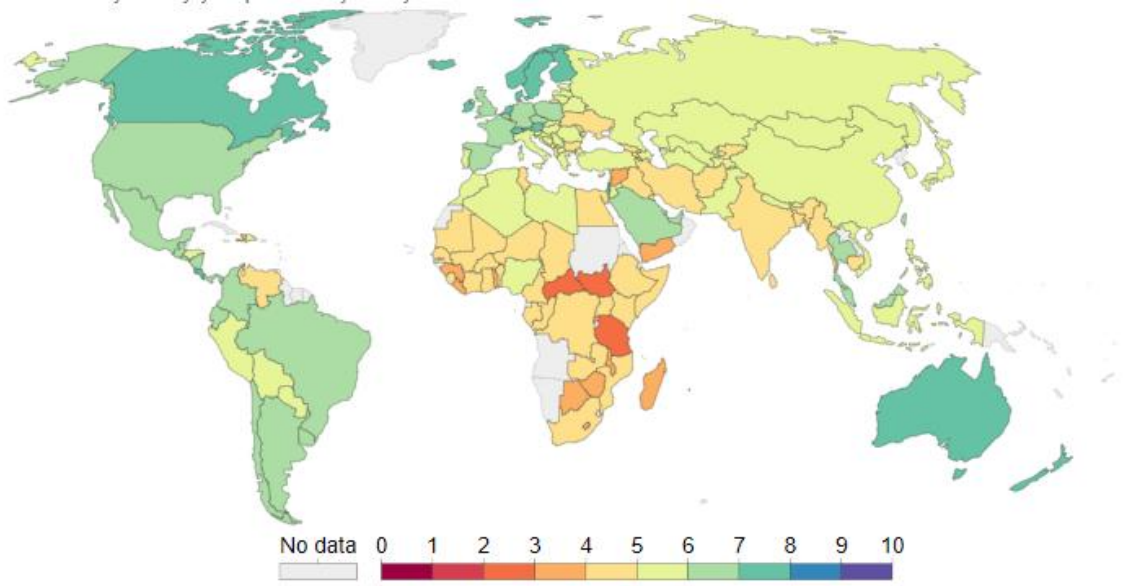
Şekil 6: 2017 Yılı Dünya Mutluluk Düzeyi Raporuna Göre Türkiye Yaşam Doyumu Puanının Yıllara Göre Dağılımı



Kaynak: World Happiness Report (2017)

Bu grafiğe göre; yaklaşık son 10 (on) yıldır Türkiye'de yaşam doyum düzeyi büyük değişimler göstermeksizin ve yükselme olmaksızın 5.5 puan düzeyinde seyretmiştir.

Şekil 7: 2017 Yılı Dünya Mutluluk Düzeyi Raporuna Göre OECD Ülkelerinin Yaşam Doyum Düzeylerinin Dağılımı



Kaynak: World Happiness Report (2017)

Şekilde görüldüğü üzere; ülkelerin yaşam doyumu düzeyleri puan olarak gösterilmiştir. Buna göre genel yaşam doyumu düzeyinin İskandinav ülkeleri, Kanada ve Avustralya gibi refahın ve sosyal devlet yapısının en güçlü olduğu ülkelerde daha yüksek, Afrika ülkelerinde, İran, Afganistan ve Hindistan gibi ülkelerde ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan üç model vardır. Bunlar (a) yayılma modeli, (b) telafi modeli ve (c) segmentasyon modelidir.

(a) Yayılma modeli: İş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu öngörmektedir. Bir bireyin yaşamının bir alanından memnun olmanın diğerine yayılacağını öne sürmektedir.

(b) Telafi modeli: İş doyumu ve yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Buna göre; sıkıcı işi olan bir kişi, bunu telafi etmek için ilginç bir iş dışı yaşamı arar. Ayrıca, sıkıcı yaşam aktivitelerine sahip bir birey, işini yaparken meydan okumaya ve işyerinde başarılı olmaya çalışacaktır.

(c) Segmentasyon modeli: İş doyumu ve yaşam doyumu arasında sıfır korelasyon olduğunu savunmaktadır. Yani, insanlar yaşamlarını iş hayatı ve iş dışı hayatı faaliyetleri olarak bölüştürmeye çalışmaktadırlar. Bu iki etkinlik arasında hiçbir ilişki veya karşılıklı bağımlılık yoktur (41).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yeri

İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi'nde yer alan ilk ve ortaokullardır. 2017 yılı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün verilerine göre Beylikdüzü'nde; 20'si devlet, 25'i özel olmak üzere toplam 45 ilkokul; 19'u devlet, 25'i özel olmak üzere toplam 44 ortaokul bulunmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni

İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi'nde; 2017 İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün verilerine göre; mevcut hem devlet hem de özel ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan 89 okulda, toplam 2705 öğretmen çalışmanın evrenini oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Çalışmanın örnekleme; % 80 güç hesaba katılarak, yüksek iş ve yaşam doyum düzey prevalansı %60 alınarak evreni bilinen çalışmalarda örneklem hesabı formülünden 437 kişi olarak hesaplanmıştır. Örneklem sayısı devlet ve özel olarak tabakalandığında; 191 öğretmenin devlet ilk ve ortaokullarından, 246 öğretmenin ise özel ilk ve ortaokullarından seçilmesi planlanmıştır. Yine aynı şekilde devlet ilk ve ortaokulları kendi içinde tabakalandırıldığında; devlet okullarından seçilecek 191 öğretmenden; 98'i devlet ilkokullarından, 93'ü devlet ortaokullarından, özel okullardan seçilecek 246 öğretmenden ise; 123'ü özel ilkokullarından, 123'ü ise özel ortaokullarından seçilecek şekilde hesaplanmıştır.

Öğretmenler seçilirken mevcut orantılar göz önünde bulundurulmuş olup; tüm okullar arasından basit rastgele örnekleme yöntemiyle, örnekleme seçilen okullarda hedeflenen örneklem sayısına ulaşılmaya çalışılmıştır.

Bazı okulların öğretmen nüfusları, örneklem sayısı için yüksek sayılabilecek düzeyde öğretmene sahip olduğundan, basit rastgele yöntemde örnekleme dahil olurlarsa, evreni oluşturan 89 okuldan sadece birkaç tanesi ulaşmayı hedeflediğimiz 437 sayısına bizi ulaştıracak ve bu durum temsiliyeti azaltacaktır. Bunu durumun önüne geçmek için evren (2705) ile örnek (437) arasındaki 1/5 oranı esas alınmış olup, bu orantı okul sayılarına da uygulanmıştır. Buna göre; (20/5) 4 devlet ilkokul ile (19/5) 4 devlet ortaokul ve (25/5) 5 özel ilkokul ile (25/5) 5 özel ortaokulu örnekleme dahil

edilerek temsiliyetin arttırılması amaçlanmıştır. Buna göre toplam 89 okuldan 18 okul araştırmaya dahil edilmiştir.

Özetle; önce örneklem hesaplanmış, sonra örneklem devlet ve özele okul sayılarına göre ağırlıklandırılmış, bunun üzerinden de ilkokul ve ortaokul sayılarına göre ağırlıklandırılmıştır. Örneklem için hedef nüfus olan 437 öğretmenin bu ağırlıklandırmalar üzerinden; 191'ine devlet okullarından (98 ilk ve 93 ortaokul) 246'sına özel okullardan (123 ilk ve 123 ortaokul) ulaşılması hedeflenmiştir.

Ulaşılması hedeflenen okul sayısına evren ile örneklem arasındaki 1/5 orantısı dikkate alınarak; rastgele seçim yöntemiyle; (20/5) 4 devlet ilkokul ile (19/5) 4 devlet ortaokul ve (25/5) 5 özel ilkokul ile (25/5) 5 özel ortaokulu olacak şekilde karar verilmiştir. Bu hesap ile amaç temsiliyeti geniş tutmaktır. Bu seçim okulların her biri küme kabul edilerek rastgele seçim ile tamamlanmıştır.

Örnekleme rastgele seçilen okullardan ise kaç öğretmen seçileceğine o okulun, dahil olduğu örneklem grubundaki ulaşılması hedeflenen nüfus içindeki ağırlığına bakılarak karar verilmiştir.

Araştırmada hedeflenen 437 kişilik örneklem grubunun 378 (%86,5)'ine ulaşılabildiği görülmüştür.

Mevcut verilerle yapılan analizde; 2705 kişilik evren, %80 güç, %10 hata payı, %95 güven aralığı esas alındığında, ulaşılmış olan 378 kişi için yeniden hesaplanan prevalans değeri, başlangıçta hesaba katılan % 60 prevalans değerinden farklı olarak % 65 olarak hesaplanmıştır. Ulaşabildiğimiz örneklem için; yeniden hesaplanan % 65 prevalans değeri; literatürdeki hem yüksek iş doyumunu hem de yüksek yaşam doyumunu prevalans aralıklarına uygun düşmektedir.

Tablo 1:Örnekleme Dahil Edilen, Beylikdüzü İlçesine Bağlı, Devlet ile Özel İlk ve Ortaokulların Öğretmen Sayılarının Dağılımı

DEVLET OKULLARI					
İlkokul					
			TÖS	HÖS	UÖS
98 (98)	1.	A İlkokulu	40	24	24
	2.	B İlkokulu	41	24	24
	3.	C İlkokulu	41	24	24
	4.	D İlkokulu	43	26	24
Ortaokul					
			TÖS	HÖS	UÖS
93 (85)	1.	E Ortaokulu	30	19	19
	2.	F Ortaokulu	18	11	11
	3.	G Ortaokulu	57	36	31
	4.	H Ortaokulu	42	27	24
Toplam			312	191	183
İlkokul					
			TÖS	HÖS	UÖS
123 (100)	1.	J İlkokulu	18	13	11
	2.	K İlkokulu	6	5	2
	3.	L İlkokulu	12	9	9
	4.	M İlkokulu	11	9	8
	5.	N İlkokulu	25	20	17
	6.	O İlkokulu	38	29	24
	7.	P İlkokulu	28	20	13
	8.	R İlkokulu	23	18	16
Ortaokulu					
			TÖS	HÖS	UÖS
123 (95)	1.	S Ortaokulu	15	9	7
	2.	T Ortaokulu	19	11	11
	3.	U Ortaokulu	16	9	6
	4.	W Ortaokulu	18	11	8
	5.	X Ortaokulu	27	17	16
	6.	Y Ortaokulu	30	17	17
	7.	Z Ortaokulu	58	34	30
Toplam			444	246	195

TÖS: Toplam Öğretmen Sayısı

HÖS: Hedeflenen Öğretmen Sayısı

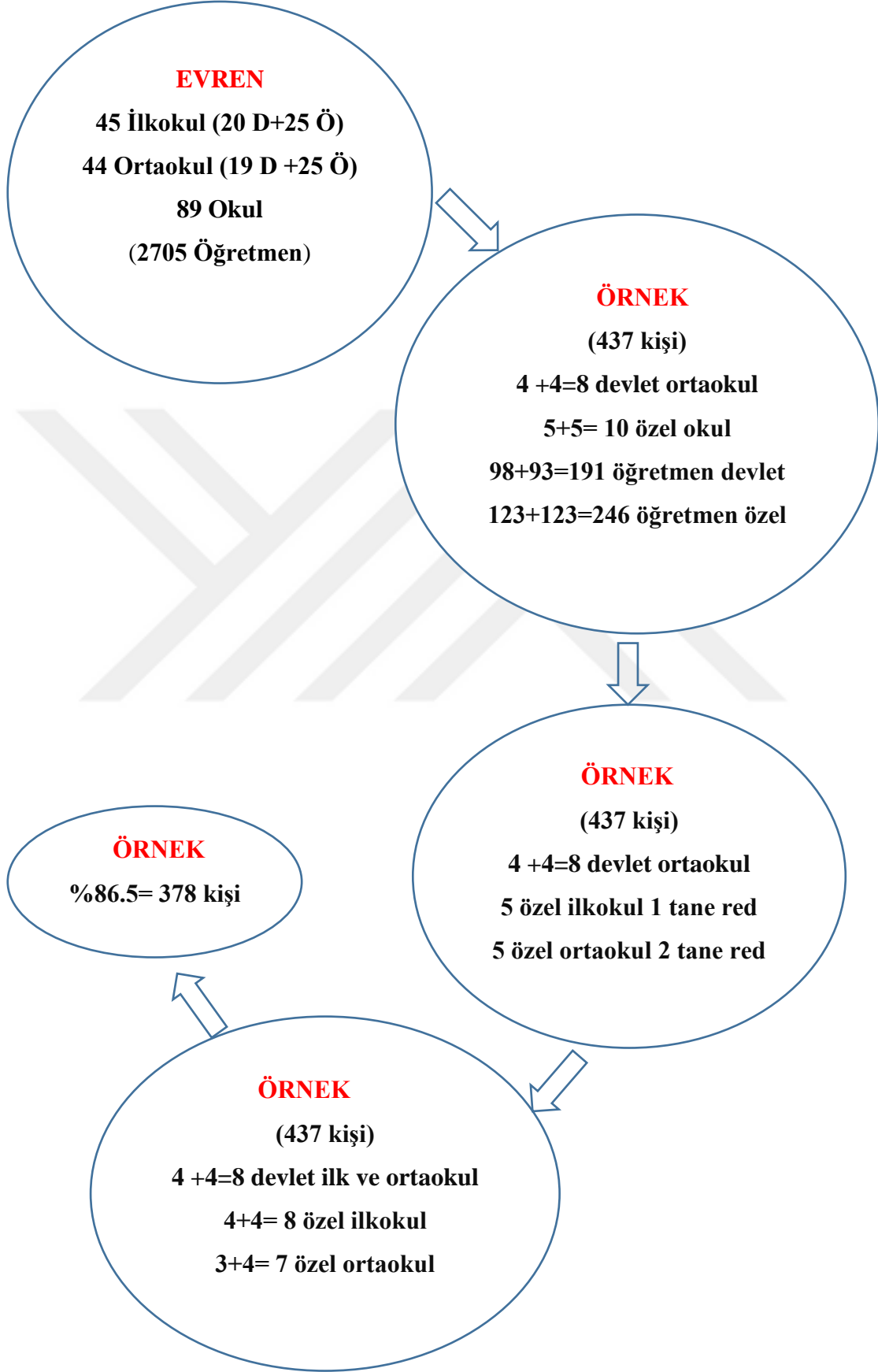
UÖS: Ulaşılan Öğretmen Sayısı

Veriler toplanırken, hedeflendiği üzere basit rastgele seçilen 4 ilkokul-4 ortaokul olmak üzere toplam 8 devlet okulundan veriler toplanmış ve okul yöneticileriyle izin konusunda herhangi bir problem yaşanmamıştır. Ancak hedeflendiği üzere basit rastgele seçilen 5 ilkokul-5 ortaokul olmak üzere toplam 10 özel okuldan, 1'i ilkokul 2'si ortaokul olmak üzere toplam 3 özel okulun yöneticilerinden, çalışmanın İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izni olmasına rağmen izin alınamamıştır. Bunun üzerine izin alınamayan bu okullar listeden çıkarılmış ve çıkarılan okullardaki toplam öğretmen sayısına ulaşmak için, özel okullar listesinden; ilkokul listesinden ilkokul, ortaokul listesinden ortaokul basit rastgele olarak seçilmiştir. Listedene çıkarılmak zorunda kalınan ve nüfusu diğer okullara göre yüksek sayılabilecek 1 özel ilkokul yerine öğretmen sayısına yakın olan toplam 4 özel ilkokul daha listeye eklenmiştir. Buna göre hedeflediğimiz 5 özel ilkokul yerine, (5 ilkokuldan 1'i onay vermeyince okul sayısı 4'e düştü, onay vermeyen 1 okul yerine de 4 tane okul daha listeye eklenilmek zorunda kalınarak) 8 özel ilkokuldan veri toplanmıştır.

Yine aynı şekilde, izin alınamayan 2 ortaokul listeden çıkarılmış ve çıkarılan okullardaki öğretmen sayısına ulaşılan kadar, özel ortaokul listesinden basit rastgele yöntem ile özel ortaokullar seçilmiştir. Listedene çıkarılmak zorunda kalınan ve nüfusu diğer okullara göre yüksek olan bu 2 ortaokul yerine 4 özel ortaokul daha listeye eklenmiştir. Buna göre hedeflediğimiz 5 özel ortaokul yerine, (5 ortaokuldan 2'si onay vermeyince 3'e düştü, onay vermeyen 2 okul yerine de 4 tane okul daha listeye eklenilmek zorunda kalınarak) 7 özel ortaokuldan veri toplanmıştır. Yani izinlerde yaşanan problemler nedeniyle özel okullarda ulaşmayı hedeflediğimiz toplam 10 okul yerine, 15 okuldan veri toplanmıştır.

Veri toplamak amacıyla ulaşılan okullarda, okul yöneticilerine öncelikle izinler üzerinden araştırma ile ilgili gerekli bilgiler verilip onam alınmıştır. Veri toplama yeri okuldan okula değişmek üzere; bazı okullarda öğretmenler odasında, bazı okullarda araştırmacıya ayrılan odaya öğretmenler davet edilerek; bazı okullarda müsait zamanda sınıflar gezilerek ulaşılan öğretmenlere; araştırma ile ilgili bilgi verilip, sorular yanıtlanmış, katılımcı olmayı kabul eden öğretmenlere soru formları yüzyüze görüşme metoduyla uygulanmış ve hedeflenen öğretmen sayısına ulaşılan kadar öğretmenler araştırmaya dahil edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada kişisel bilgilerin korunması amacıyla, katılımcıların ve okulların isimleri paylaşılmamış ve kod isim kullanılmıştır.

3.3.1. Araştırmanın Akışı



3.4. Araştırmanın Değişkenleri

3.4.1. Bağımsız değişkenler

Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, okul kademesi, okul türü, mesleki kıdem, mesleki branş, kadro durumu, özel ders verme durumu, hizmet içi kursa katılma durumu, lisansüstü eğitim durumu, idari görev durumu, gelir düzeyi algısı, Öğretmenlik mesleğinin toplum içinde hak ettiği yerde bulunma durumu, mesleği isteyerek seçme durumu, emekliliği rahatlama dönemi olarak görme durumu, sağlıklı uyku düzenine sahip olma durumu, düzenli fiziksel aktivite yapma durumu, kronik hastalığa sahip olma durumu, kendilerini öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında hissetme durumu, kendilerini aşırı ders yükü açısından stres altında hissetme durumu, kendilerini okullardaki şiddet açısından stres altında hissetme durumu, meslek hayatlarında öğrenci ya da velisi tarafından sözel veya fiziksel şiddete maruz kalma durumu, iş doyumu.

3.4.2. Bağımlı değişkenler

İş doyumu, yaşam doyumu.

3.5. Araştırmanın Tekniği

Araştırmanın tekniği kesitseldir.

3.6. Veri Toplama Aracı

Araştırmacı tarafından literatürden yararlanılarak oluşturulan kişisel veri formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

3.6.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

Minnesota Doyum Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeler birleştirilerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirilmiştir (Weiss ve diğ., 1967). Baycan (1985) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonunda Cronbach Alpha değeri 0,77 olarak bulunmuştur (136).

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Alınan puan ile doğru orantılı olarak iş doyumu da artmaktadır.

Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Soru sayısı ise ölçeğin 100 soruluk uzun formunun süzülmesiyle kısa formda 20 soruya düşürülmüştür.

Ölçeğin “içsel iş doyumunu” ve “dışsal iş doyumunu” olmak üzere iki alt boyutu vardır. İş tatminini etkileyen içsel faktörler; “faaliyet, serbestlik, değişiklik, ahlaki değerler, başkalarına yardım, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, takdir edilme, başarı ve toplumda saygınlık” ifadelerini içeren 12 maddeden oluşmaktadır. Dış faktörler ise; “terfi imkânı, kurum politikası ve uygulamalar, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ücret, yöneticinin yönetim anlayışı, yöneticinin teknik desteği ve iş garantisi” ifadelerini içeren 8 maddeden oluşmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

İçsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20, dışsal doyum 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19, Genel doyum ise 20 sorunun tüm maddelerini içermektedir Ölçekten elde edilen puanlar ortalamalar üzerinden değerlendirilebildiği gibi toplam puanlar üzerinden de değerlendirme yapılabilmektedir.

Ölçeği geliştiren araştırmacılar, Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967), 20-25 puan aralığının düşük doyum düzeyini, 26-75 puan aralığının ortalama doyum düzeyini, 76 ve üstü puan aralığının yüksek doyum düzeyini temsil ettiğini belirtmişlerdir (42).

Bu araştırmada; 76 ve üzeri iş doyum puanına sahip öğretmenler yüksek iş doyumuna sahip gruba, 75 ve aşağısında puan alan öğretmenler de düşük iş doyum puanına sahip öğretmenler grubuna dahil edilmiştir (42).

3.6.2. Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale)

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin 1985 yılında yaşam doyumunu incelemek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak geliştirmiştir. Yaşam doyumunu ölçeği tek boyutlu, 5 maddelik ve likert tipinde 7’li derecelendirmeden oluşan bir ölçme aracıdır. Her bir madde 7’li derecelendirilmiş cevaplama sistemine (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 7: Tamamen Katılıyorum) göre değerlendirilmektedir.

İlgili ölçek daha önce Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve 7’li derecelendirme olarak Türkiye’de değişik araştırmacılar tarafından kullanılmıştır. Köker (1991) ölçeğin üç hafta arayla uygulanan test tekrar test tutarlılık katsayısının

0,85 olduğunu saptamıştır. Yetim (1991) de düzeltilmiş split-half değerini 0,75 ve Kuder Richardson-20 değerini ise 0,79 olarak hesaplamıştır.

Bu araştırmada ise 5'li likerte sahip olan ve Abidin Dağlı ve Nigah Baysal tarafından geliştirilen, dil ve yapı geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılan ölçek kullanılmıştır. Basamak sayısı beşe indirilince de ilgili ölçek tekrar İngilizceden Türkçeye uyarlanmıştır. Yapılan araştırmada bu sistemde ölçekteki ifadelerin puanlanması; “Hiç katılmıyorum (1), Çok az katılıyorum (2), Orta düzeyde katılıyorum (3), Büyük oranda katılıyorum (4) ve Tamamen katılıyorum (5)”, şeklindedir. Yapılan bir çalışmada ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alfa katsayısını 0,88 olarak hesaplamıştır (43).

Bu araştırmada yaşam doyum puanlarına ait medyan değeri olan 15 puan sınır değeri kabul edilmiş olup 16 ve üzeri yaşam doyum puanına sahip olan öğretmenler yüksek yaşam doyum grubuna, 15 ve altında yaşam doyum puanına sahip olan öğretmenler düşük yaşam doyum grubuna dahil edilmiştir.

3.7. Araştırmanın Analizi

Araştırmanın veri girişi ve analizi SPSS 20.0 ile yapılmıştır.

3.8. Araştırmanın Zaman Çizelgesi

Tablo 2: Araştırma Raporunun Hazırlanması Sürecinin Aylara Göre Dağılımı

	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Ocak (2018)	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim
Sorunun Belirlenmesi, Kavranması, Sistematize Edilmesi	X													
Literatür Taranması	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Hipotez	X													
Araştırma Tekniğinin Belirlenmesi	X													
Veri Toplama Tekniğinin Belirlenmesi	X													
Veri Toplama								X	X					
Verileri Çözümleme										X	X	X	X	X
Çözümlemenin Yorumlanması												X	X	X
Rapor														X

3.9. Araştırmanın İzni

Araştırmanın gerekli izinleri İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ve Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır.

3.10. Araştırmanın Kısıtlılıkları

- Araştırma İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi'nde bulunan devlet ve özel ilk-ortaokul kurumları arasında elde edilen bulgularla sınırlı olacaktır.
- Araştırmada elde edilecek bulgular katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlar ile sınırlı olacaktır. Öğretmenlerin araştırmaya olan ilgisi ve soru formlarına cevap verme isteklilikleri de yanıtları etkileyebilir.

- Araştırma katılımcıların Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) ile ölçülen işin yirmi boyutuna ilişkin yanıtlar ile sınırlıdır, bu nedenle diğer özel doyum ve doyumsuzluk alanları ortaya çıkmamış olabilir.
- Öğretmenlerin sorulara verdiği cevaplar; meslekleriyle ilgili işten uzaklaştırılma, ceza alma gibi korkular nedeniyle esas verebilecekleri cevaplardan farklı olarak verilmiş olabilir.



4. BULGULAR

Araştırmada İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi'ne Bağlı devlet ve özel, ilk-ortaokullarında çalışan toplam 378 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyodemografik özellikleri, iş doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler, yaşam doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler, iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 31,0'ı erkek, % 69,0'ı kadındır. Yaş gruplarına göre; 21-30 yaş grubunda olanların yüzdesi % 32,8, 31-40 yaş grubunda olanların yüzdesi % 37,0, 41-50 yaş grubunda olanların yüzdesi % 20,4 ve ≥ 51 yaş grubunda olanların yüzdesi % 9,8'dir. Medeni duruma göre dağılımlara bakıldığında % 29,9'u bekar, % 70,1'i evlidir ve % 60,3'ü çocuk sahibidir, % 39,7'si çocuk sahibi değildir (Tablo 3).

Tablo 3:Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Cinsiyet	378		
Erkek		117	31,0
Kadın		261	69,0
Yaş	378		
21-30		124	32,8
31-40		140	37,0
41-50		77	20,4
≥ 51		37	9,8
Medeni Durum	378		
Bekar		113	29,9
Evli		265	70,1
Çocuk Sahibi Olma Durumu	378		
Evet		228	60,3
Hayır		150	39,7

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 49,7'si ilkokul kademesinde, % 50,3'ü ortaokul kademesinde çalışmaktadır (Tablo 4).

Tablo 4: Araştırma Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Kademesine Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Okul Kademesi	378		
İlkokul		188	49,7
Ortaokul		190	50,3

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 47,1'i devlet okullarında, % 52,9'u özel okullarda görev yapmaktadır (Tablo 5).

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Okul Türü	378		
Devlet Okulu		178	47,1
Özel Okul		200	52,9

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde; 0-5 yıllık olanların yüzdesi %27,0, 6-10 yıllık olanların yüzdesi %21,4, 11-15 yıllık olanların yüzdesi %17,7, 16-20 yıllık olanların yüzdesi %14,3, 21-25 yıllık olanların yüzdesi %10,6, 26 yıllık ve üzeri olanların yüzdesi %9,0'dur (Tablo 6).

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Mesleki Kıdem	378		
0-5 yıl		102	27,0
6-10 yıl		81	21,4
11-15 yıl		67	17,7
16-20 yıl		54	14,3
21-25 yıl		40	10,6
≥26 yıl		34	9,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 36,5'i sınıf öğretmeni, % 8,7'si Türkçe öğretmeni, % 9,0'u matematik öğretmeni, % 7,1'i fen bilimleri öğretmeni, % 5,6'sı sosyal bilimler öğretmeni, %4,8'i beden eğitimi öğretmeni, % 1,6'sı resim öğretmeni, % 1,9'u müzik öğretmeni, % 12,2 yabancı dil öğretmeni, % 3,7'si din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni, % 9,0'u diğer (güzel yazma ve okuma, bilgisayar vb.) branşlara ait öğretmenlerdir (Tablo 7).

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Öğretmenin Branşı	378		
Sınıf Öğretmeni		138	36,5
Türkçe		33	8,7
Matematik		34	9,0
Fen Bilimleri		27	7,1
Sosyal Bilimler		21	5,6
Beden Eğitimi		18	4,8
Resim		6	1,6
Müzik		7	1,9
Yabancı Dil		46	12,2
Din Kültürü		14	3,7
Diğer*		34	9,0

*(Rehber öğretmeni, bilgisayar öğretmeni vb.)

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 44,4'ü kadrolu, % 55,6'sı sözleşmelidir (Tablo 8).

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kadro Durumlarına Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Kadro Durumu	378		
Kadrolu		168	44,4
Sözleşmeli		210	55,6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 23,3'ü özel ders vermekte iken % 76,7'si özel ders vermemektedir. (Tablo 9).

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Özel Ders Verme Durumlarına Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Özel Ders Verme Durumu	378		
Özel Ders Veriyor		88	23,3
Özel Ders Vermiyor		290	76,7

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 72,2'si hizmet içi kursa katılmış, % 27,8'i ise hizmet içi kursa katılmamıştır (Tablo 10).

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmet İçi Kurs Katılma Durumlarına Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Hizmet İçi Kurs Katılma Durumu	378		
Katılmış		273	72,2
Katılmamış		105	27,8

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 19,0'unun lisansüstü eğitiminin olduğu % 81,0'nin ise lisansüstü eğitiminin olmadığı gözlemlenmiştir (Tablo 11).

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Lisansüstü Eğitim Görme Durumlarına Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Lisansüstü Eğitim Görme Durumu	378		
Lisansüstü Eğitim Var		72	19,0
Lisansüstü Eğitim Yok		306	81,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 17,2'si idari görevde bulunmaktadır, % 82,8'si ise idari göreve sahip değildir (Tablo 12).

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İdari Görevde Bulunma Durumlarına Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
İdari Görevde Bulunma Durumu	378		
İdari Görevi Var		65	17,2
İdari Görevi yok		313	82,8

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 20,1'i gelir düzeyini düşük olarak değerlendirirken, % 78,3'ü orta, % 1,6'sı ise yüksek olarak değerlendirmiştir (Tablo 13).

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Gelir Düzeyi Algılarının Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Gelir Düzeyi Algısı	378		
Düşük		76	20,1
Orta		296	78,3
Yüksek		6	1,6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 5,6'sı öğretmenlik mesleğinin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünürken, % 94,4'ü mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olmadığını düşünmektedir (Tablo 14).

Tablo 14: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleklerinin Toplum İçinde Hak Ettiği Yerde Olma Durumuyla İlgili Görüşlerinin Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Toplum İçinde Hak Ettiği Yerde Olma Durumu	378		
Evet		21	5,6
Hayır		357	94,4

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 88,9'u öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmiş, % 11,1'i ise mesleği istemeyerek seçmiştir (Tablo 15).

Tablo 15: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuyla İlgili Görüşlerinin Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	378		
Evet		336	88,9
Hayır		42	11,1

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 27,0'si emeklilik dönemini rahatlama dönemi olarak görmekte iken % 73,0'ü bu dönemi rahatlama dönemi olarak görmemektedir (Tablo 16).

Tablo 16: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Emekliliği Rahatlama Dönemi Olarak Görme ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Emekliliği Rahatlama Dönemi Olarak Görme	378		
Evet		102	27,0
Hayır		276	73,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 53,2'si sağlıklı uyku düzenine sahip olduğunu ifade etmişken, %46,8'i sağlıklı uyku düzenine sahip olmadığını ifade etmiştir (Tablo 17).

Tablo 17: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sağlıklı Uyku Düzenine Sahip Olma ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Sağlıklı Uyku Düzenine Sahip Olma	378		
Evet		201	53,2
Hayır		177	46,8

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 36,0'sı düzenli fiziksel aktivite yapmakta iken % 64,0'ü düzenli fiziksel aktivite yapmamaktadır (Tablo 18).

Tablo 18: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Düzenli Fiziksel Aktivitede Bulunma ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Düzenli Fiziksel Aktivitede Bulunma	378		
Evet		136	36,0
Hayır		242	64,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 13,5'i kronik hastalık sahibiyken % 86,5'i kronik hastalık sahibi değildir (Tablo 19).

Tablo 19: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kronik Hastalık Sahibi Olma Durumlarına Göre Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Kronik Hastalık Sahibi Olma	378		
Evet		51	13,5
Hayır		327	86,5

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 50,5'i kendilerini öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında hissederken, % 49,5'i stres altında hissetmemektedir (Tablo 20).

Tablo 20: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, Kendilerini Öğrencilerin Davranışlarını ve Eğitimlerini Yönetmek Açısından Stres Altında Hissetme Durumlarıyla İlgili Görüşlerinin Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Stres Altında Hissetme Durumu	378		
Evet		191	50,5
Hayır		187	49,5

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 37,8'i kendilerini aşırı ders yükü açısından stres altında hissederken, % 62,2'si stres altında hissetmemektedir (Tablo 21).

Tablo 21: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kendilerini Aşırı Ders Yükü Açısından Stres Altında Hissetme Durumlarıyla İlgili Görüşlerinin Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Stres Altında Hissetme Durumu	378		
Evet		143	37,8
Hayır		235	62,2

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 37,0'si kendilerini okullardaki şiddet açısından stres altında hissederken, % 63,0'ü stres altında hissetmemektedir (Tablo 22).

Tablo 22: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kendilerini Okullardaki Şiddet Açısından Stres Altında Hissetme Durumlarıyla İlgili Görüşlerinin Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Stres Altında Hissetme Durumu	378		
Evet		140	37,0
Hayır		238	63,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 33,6'sı meslek hayatlarında öğrenci ya da velisi tarafından sözel veya fiziksel şiddete maruz kalmıştır, % 66,4'ü ise böyle bir durumla karşılaşmamıştır (Tablo 23).

Tablo 23: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslek Hayatlarında Öğrenci ya da Velisi Tarafından Sözel veya Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumlarının Dağılımı

Özellik	n	Sayı	%
Veli Öğrenci Şiddeti	378		
Evet		127	33,6
Hayır		251	66,4

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)'nin çalışma grubu için Cronbach alfa değeri genel doyum için 0,887'dir. Araştırmada öğretmenlere uygulan bir diğer ölçek olan Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ)'nin çalışma grubu için Cronbach alfa değeri 0,884 olarak saptanmıştır (Tablo 24).

Tablo 24: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri

	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
Minnesota İş Doyum Ölçeği	0,887	20
Yaşam Doyum Ölçeği	0,884	5

Araştırmaya katılan çalışanların genel iş doyumunu ortamları 73,11±13,45 olup en az 20,0, en çok 100,0 puandır (25-75. çeyreklikler 64-81; medyan 75), MİDÖ maddelerine verilen puanların ortalamalarının ortalaması tüm maddeler göz önüne alındığında 3,66±0,67, en az 1 en çok 5'ti. (25-75. Çeyreklikler 3,20 - 4,05; medyan 3,75) (Tablo 25).

Tablo 25: Araştırmaya Katılan Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Bulguları (n=378)

	Ort.±SS	Min.	Maks.	Yüzdellik		Medyan
				25	75	
MİDÖ Genel Doyum Puanlarının Ortalaması*	73,11±13,45	20,0	100,0	64,0	81,0	75,0
MİDÖ Genel Doyum Madde Ortalamalarının Ortalaması	3,66±0,67	1,0	5,0	3,2	4,05	3,75

*Ölçek boyutlarında yüz üzerinde standardize edilmiş puanlar

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin maddeleri tek tek incelendiğinde; maddeler, katılımcılar tarafından verilen yanıtların ortalama ve standart sapmaları Tablo 26'da verilmiştir. Maddeler arasında en az puan alan maddenin 2,65±1,17 ortalama ile "Şimdiki işimden yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" bakımından memnuniyeti

sorgulayan 13. madde, en yüksek puan ortalaması ise $4,22\pm0,79$ olup "Şimdiki işimden başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından" memnuniyeti sorgulayan 9. madde olarak görülmüştür (Tablo 26).



Tablo 26: Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı Bulguları (n=378)

Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddeleri	Ortalama	±SS
1. Şimdiki işimden "beni her zaman memnun etmesi" bakımından	3,65	0,98
2. Şimdiki işimden "tek başıma çalışma olanağı olması" bakımından	3,71	0,96
3. Şimdiki işimden "ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı" bakımından	3,64	1,03
4. Şimdiki işimden "toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi" bakımından	3,43	1,19
5. Şimdiki işimden "yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı" bakımından	3,78	0,99
6. Şimdiki işimden "yöneticimin karar vermedeki yeteneği" bakımından	3,74	0,98
7. Şimdiki işimden "vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması" bakımından	3,81	1,0
8. Şimdiki işimden "bana sabit bir iş sağlaması" bakımından	3,94	0,86
9. Şimdiki işimden "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi" bakımından	4,22	0,79
10. Şimdiki işimden "kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma" bakımından	3,85	0,93
11. Şimdiki işimden "kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması" bakımından	4,00	0,97
12. Şimdiki işimden "iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması" bakımından	3,60	0,99
13. Şimdiki işimden "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" bakımından	2,65	1,17
14. Şimdiki işimden "iş içinde terfi olanağımın olması" bakımından	3,15	1,17
15. Şimdiki işimden "kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi" bakımından	3,54	1,01
16. Şimdiki işimden "işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi" bakımından	3,89	0,93
17. Şimdiki işimden "çalışma şartları" bakımından	3,40	1,06
18. Şimdiki işimden "çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları" bakımından	3,83	1,00
19. Şimdiki işimden "yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme" bakımından	3,42	1,12
20. Şimdiki işimden "yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi" bakımından	3,88	0,98

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin genel, içsel, dışsal doyum iş doyum çeşitleri, öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre incelendiğinde; iş doyum çeşidine göre en çok puan alan madde, en az puan alan madde ve ortalamaları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Buna göre; devlet okulunda çalışan öğretmenlerde genel doyum türünde tüm maddeler içerisinde; en çok madde puanını 4,20 ile 9. madde "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi" en az madde puanını 2,33 ile 13. madde "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" almıştır ve tüm maddelerin ortalaması $3,46 \pm 1,01$ 'dir.

Devlet okulunda çalışan öğretmenlerde içsel doyum türünde tüm maddeler içerisinde; en çok madde puanını 4,20 ile 9. madde "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi" en az madde puanını 2,95 ile 4. madde "toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından" almıştır ve tüm maddelerin ortalaması $3,63 \pm 1,00$ 'dir.

Devlet okulunda çalışan öğretmenlerde dışsal doyum türünde tüm maddeler içerisinde; en çok madde puanını 3,78 ile 18. madde "çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları" en az madde puanını 2,33 ile 13. madde " yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret " almıştır ve tüm maddelerin ortalaması $3,20 \pm 1,02$ 'dir.

Özel okullarda çalışan öğretmenlerde genel doyum türünde tüm maddeler içerisinde; en çok madde puanını 4,24 ile 9. madde " başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi " en az madde puanını 2,93 ile 13. madde "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" almıştır ve tüm maddelerin ortalaması $3,84 \pm 0,95$ 'dir.

Özel okullarda çalışan öğretmenlerde içsel doyum türünde tüm maddeler içerisinde; en çok madde puanını 4,24 ile 9. madde " başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi" en az madde puanını 3,76 ile 15. madde "kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi" almıştır ve tüm maddelerin ortalaması $3,95 \pm 0,91$ 'dir.

Özel okullarda çalışan öğretmenlerde dışsal doyum türünde tüm maddeler içerisinde; en çok madde puanını 3,96 ile 5. madde "yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı" en az madde puanını 2,93 ile 13. madde "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" almıştır ve tüm maddelerin ortalaması $3,67 \pm 1,01$ 'dir (Tablo 27).

Tablo 27: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyum Türlerine Göre Alınan Puanlar, İlgili Maddeler ve Ortalamaların Dağılımı

Minnesota İş Doyum Türlerine Göre Alınan Puanlar, İlgili Maddeler ve Ortalamalar					
Özellik	En Çok Puan Ort.	İlgili Madde	En Az Puan Ort.	İlgili Madde	Madde Ortalamalarının Ort.±SS
Devlet Okulları					
Genel	4,20	9.Madde	2,33	13.Madde	3,46±1,01
İçsel	4,20	9.Madde	2,95	4. Madde	3,63±1,00
Dışsal	3,78	18.Madde	2,33	13.Madde	3.20±1,02
Özel Okullar					
Genel	4,24	9. Madde	2,93	13. Madde	3,84±0,95
İçsel	4,24	9. Madde	3,76	15.Madde	3,95±0,91
Dışsal	3,96	5. Madde	2,93	13. Madde	3,67±1.01

Minnesota İş Doyum Ölçeği genel, içsel, dışsal puan türlerine göre en yüksek ve en düşük puan ortalamasına sahip maddelerinin okul türüne göre dağılımı incelendiğinde; "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi" ile ilgili madde puanı için devlet okullarının ortalaması $4,20 \pm 0,85$, özel okulların ortalaması $4,24 \pm 0,75$ 'tir ve aradaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$), "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" ile ilgili madde puanı için devlet okullarının ortalaması $2,33 \pm 1,07$, özel okulların ortalaması $2,93 \pm 1,19$ 'dur ve aradaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$), "çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları" ile ilgili madde puanı için devlet okullarının ortalaması $3,78 \pm 0,94$, özel okulların ortalaması $3,88 \pm 1,05$ 'tir ve aradaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$), "kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi" ile ilgili madde puanı için devlet okullarının ortalaması $3,30 \pm 1,01$, özel okulların ortalaması $3,76 \pm 0,97$ 'dir ve aradaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0001$), "yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı" ile ilgili madde puanı için devlet okullarının ortalaması $3,57 \pm 0,97$, özel okulların ortalaması $3,96 \pm 0,96$ 'dır ve aradaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı olarak bulunmuştur ($p < 0,0001$) (Tablo 28).

Tablo 28: Minnesota İş Doyum Ölçeği Genel, İçsel, Dışsal Puan Türlerine Göre En Yüksek ve En Düşük Puan Ortalamasına Sahip Maddelerinin Okul Türüne Göre Dağılımı

Minnesota İş Doyum Ölçeği "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi" İle İlgili Madde Puanı				
	Ort±SD	Min. – Maks.	Medyan	P*
Okul Türü				
Devlet	4,20±0,85	1-5	4	>0,05
Özel	4,24±0,75	2-5	4	
Minnesota İş Doyum Ölçeği "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" İle İlgili Madde Puanı				
	Ort±SD	Min. – Maks.	Medyan	P*
Okul Türü				
Devlet	2,33±1,07	1-5	2	<0,0001
Özel	2,93±1,19	1-5	3	
Minnesota İş Doyum Ölçeği "çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları" İle İlgili Madde Puanı				
	Ort±SD	Min. – Maks.	Medyan	P*
Okul Türü				
Devlet	3,78±0,94	1-5	4	>0,05
Özel	3,88±1,05	1-5	4	
Minnesota İş Doyum Ölçeği "kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi" İle İlgili Madde Puanı				
	Ort±SD	Min. – Maks.	Medyan	P*
Okul Türü				
Devlet	3,30±1,01	1-5	4	<0,0001
Özel	3,76±0,97	1-5	4	
Minnesota İş Doyum Ölçeği "yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı" İle İlgili Madde Puanı				
	Ort±SD	Min. – Maks.	Medyan	P*
Okul Türü				
Devlet	3,57±0,97	1-5	4	<0,0001
Özel	3,96±0,96	1-5	4	

*Mann Whitney U Testi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 46,8'inin yüksek iş doyum düzeyine, % 53,2'sinin ise düşük iş doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Minnesota İş Doyum Ölçeği gruplarının puan ortalamaları, yüksek iş doyum grubu (n=177) için $83,97 \pm 7,05$ (en az:76, en çok:100, 25-75. Çeyreklikler: 78-89, medyan:81), düşük iş doyum grubu için (n=201) $63,54 \pm 10,0$ olarak bulunmuştur (en az:20, en çok:76, 25-75. Çeyreklikler: 59-72, medyan:65) (Tablo 29).

Tablo 28: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının, İş Doyumu Gruplarına Göre Dağılımının Tanımlayıcı Bulguları (n=378)

	n	%	Ort.±SS	Min.	Maks.	Yüzdeler		Medyan
						25	75	
MİDÖ								
Yüksek İş Doyumu	177	46,8	$83,97 \pm 7,05$	76,0	100,0	78,0	89,0	81,0
MİDÖ Düşük İş Doyumu	201	53,2	$63,54 \pm 10,0$	20,0	75,0	59,0	72,0	65,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum gruplarının cinsiyet gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; erkeklerin %48,7'sinin (n=57), kadınların ise %46,0'sinin (n= 120) yüksek düzey iş doyum grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Erkek ve kadınların yüksek düzey iş doyum grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,622) (Tablo 30).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum gruplarının yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin %56,5'nin (n=70), 31-40 yaş arasındakilerin %45,7'sinin (n=64), 41-50 yaş arasındakilerin %35,1'nin (n=27), 51 yaş ve üzerindeki %43,2'sinin (n=16) yüksek düzey iş doyum grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Yaş gruplarına göre yapılan bu karşılaştırmada iş doyum grupları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p=0,027). Farklılığı yarattığı düşünülen gruplar teker teker analiz dışında bırakılarak testler tekrarlandığında, 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin daha yüksek oranda yüksek iş doyum grubuna dağıldığı gözlemlenmiştir. 51 yaş ve üzerindeki ise daha az oranda yüksek düzey iş doyum grubunda olduğu gözlemlenmiştir (Tablo 30).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının medeni durum gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; bekar olanların %57,5'nin (n=65), evli olanların %42,3'nün (n=112) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Bekar olanların, evli olanlara göre yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,006) (Tablo 30).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının çocuk sahibi olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; çocuğu olanların %42,1'nin (n=96), çocuğu olmayanların %54,0'nün (n=81) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Çocuğu olmayanların, çocuğu olanlara göre yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,023) (Tablo 30).

Tablo 29: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyumu Gruplarının Bazı Demografik Verilere Göre Dağılımı (n=378)

Minnesota İş Doyumu Grupları						
Özellik	Yüksek İş Doyumu		Düşük İş Doyumu		Ki-Kare	P*
	n	%**	n	%**		
Cinsiyet						
Erkek	57	48,7	60	51,3	0,244	> 0,05
Kadın	120	46,0	141	54,0		
Yaş Grupları						
21-30 yaş	70	56,5	54	43,5	9,152	< 0,05
31-40 yaş	64	45,7	76	54,3		
41-50 yaş	27	35,1	50	64,9		
≥ 51 yaş	16	43,2	21	56,8		
Medeni Durum						
Bekar	65	57,5	48	42,5	7,407	< 0,01
Evli	112	42,3	153	57,7		
Çocuk Sahibi Olma Durumu						
Evet	96	42,1	132	57,9	5,141	< 0,05
Hayır	81	54,0	69	46,6		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının okul kademesi ile MİDÖ gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; ilkokul öğretmenlerinin % 48,9'unun (n=92), ortaokul öğretmenlerinin ise % 44,7'sinin (n=85) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yüksek düzey iş doyumunu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,413) (Tablo 31).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının okul türü ile MİDÖ gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; devlet okulu öğretmenlerinin % 32,6'sının (n=58), özel okul öğretmenlerinin ise % 59,5'inin (n=119) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Özel okul öğretmenlerinin, devlet okul öğretmenlerine göre yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 31).

Araştırmadaki mesleki kıdem değişkenine ait sınıflandırma istatistiksel değerlendirme zorluğu sebebiyle, 0-5 yıl ve 6-10 yıl olan değişkenler birleştirilerek 0-10 yıl olarak, 11-15 yıl ve 16-20 yıl olan değişkenler birleştirilerek 11-20 yıl olarak, 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri yıl olan değişkenler birleştirilerek 21 yıl ve üzeri olarak değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının mesleki kıdem ile MİDÖ gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; 0-10 yıllık olanların % 54,6'sının (n=100), 11-20 yıllık olanların %41,3'nün (n= 50), 21 yıllık ve üzeri olanların ise %36,5'nin (n= 27) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki kıdem gruplarına göre yapılan bu karşılaştırmada iş doyumunu grupları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p=0,01). Farklılığı yarattığı düşünülen gruplar teker teker analiz dışında bırakılarak testler tekrarlandığında, 0-10 yıllık olanların daha yüksek oranda yüksek iş doyumunu grubuna dağıldığı gözlenmiştir. 11-20 yıllık olanların ise daha az oranda yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlenmiştir (Tablo 31).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının kadro durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; kadrolu öğretmenlerin % 31,5'inin (n=53), sözleşmeli öğretmenlerin ise % 59,0'unun (n=124) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Sözleşmeli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere göre yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 31).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının özel ders verme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; özel ders verenlerin % 42,0'sinin (n=37), özel ders vermeyenlerin ise % 48,3'ünün (n=140) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Özel ders veren ve vermeyen öğretmenlerin yüksek düzey iş doyumunu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,305) (Tablo 31).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının hizmet içi kursa katılma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; hizmet içi kursa katılmış olanların % 46,5'inin (n=127), hizmet içi kursa katılmayanların ise % 47,6'sının (n= 50) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Hizmet içi kursa katılmış ve katılmamış olanların yüksek düzey iş doyumunu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,848) (Tablo 31).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının lisansüstü eğitilmiş olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; lisansüstü eğitilmiş olanların % 54,2'sinin (n=39), lisansüstü eğitilmiş olmayanların ise % 45,1'inin (n= 138) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Lisansüstü eğitilmiş olanların ve olmayanların yüksek düzey iş doyumunu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,165) (Tablo 31).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının idari görev sahibi olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; idari görevi olanların % 46,2 'sinin (n=30), idari görevi olmayanların ise % 47,0'sinin (n=147) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. İdari görevi olanların ve olmayanların yüksek düzey iş doyumunu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,905) (Tablo 31).

Tablo 30: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyumu Gruplarının Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Dağılımı (n=378)

Minnesota İş Doyumu Grupları						
Özellik	Yüksek İş Doyumu		Düşük İş Doyumu		Ki-Kare	P*
	n	%**	n	%**		
Okul Kademesi						
İlkokul	92	48,9	96	51,1	0,669	> 0,05
Ortaokul	85	44,7	105	55,3		
Okul Türü						
Devlet Okulu	58	32,6	120	67,4	27,40	< 0,001
Özel Okul	119	59,5	81	40,5		
Mesleki Kıdem						
0-10 yıl	100	54,6	83	45,4	9,14	≤ 0,01
11-20 yıl	50	41,3	71	58,7		
≥21 yıl	27	36,5	47	63,5		
Kadro Durumu						
Kadrolu	53	31,5	115	68,5	28,34	< 0,001
Sözleşmeli	124	59,0	86	41,0		
Özel Ders Verme Durumu						
Evet	37	42,0	51	58,0	1,05	> 0,05
Hayır	140	48,3	150	51,7		
Hizmet İçi Kursa Katılma Durumu						
Katılmış	127	46,5	146	53,5	0,04	> 0,05
Katılmamış	50	47,6	55	52,4		
Lisansüstü Eğitimli Olma Durumu						
Lisansüstü Eğitim Var	39	54,2	33	45,8	1,925	> 0,05
Lisansüstü Eğitim Yok	138	45,1	168	54,9		
İdari Görev Sahibi Olma Durumu						
Var	30	46,2	35	53,8	0,014	> 0,05
Yok	147	47,0	166	53,0		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Gelir düzeyi ile ilgili algı değişkeni, sayı dağılımlarına ait dengesizlik nedeniyle, orta ve yüksek gruplar birleştirilerek yüksek gruba dahil edilmiştir. Gelir düzeyi düşük ve yüksek grup olarak iki kategoride değerlendirilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının gelir düzeyi ile ilgili algı dağılımları incelendiğinde; düşük olanların % 30,3'ünün (n=23), yüksek olanların ise %51,0'inin (n= 154) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Gelir düzeyini yüksek bulanların, gelir düzeyini düşük bulanlara göre yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,001) (Tablo 32).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olma durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünenlerin % 76,2'sinin (n=16), mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünmeyenlerin ise % 45,1'inin (n= 161) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünenlerin, düşünmeyenlere göre yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,006) (Tablo 32).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının mesleği isteyerek seçme durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; mesleği isteyerek seçenlerin % 49,7'sinin (n=167), mesleği isteyerek seçmeyenlerin ise % 23,8'inin (n= 10) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Mesleği isteyerek seçenlerin, mesleği isteyerek seçmeyenlere göre yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,002) (Tablo 32).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının emekliliği rahatlama dönemi olarak görme durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; emekliliği rahatlama dönemi olarak görenlerin % 48,0'inin (n=49), emekliliği rahatlama dönemi olarak görmeyenlerin ise % 46,4'ünün (n= 128) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Emekliliği rahatlama dönemi olarak görenlerin ve görmeyenlerin yüksek düzey iş doyumunu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,774) (Tablo 32).

Tablo 31: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyumu Gruplarının Meslekle İlgili Görüş Değişkenlerine Göre Dağılımı (n=378)

Özellik	Minnesota İş Doyumu Grupları				Ki-Kare	P*
	Yüksek İş Doyumu		Düşük İş Doyumu			
	n	%**	n	%**		
Gelir Düzeyi ile İlgili Algılar						
Düşük	23	30,3	53	69,7	10,480	≤ 0,001
Yüksek	154	51,0	148	49,0		
Mesleğin Toplum İçinde Hak Ettiği Yerde Olma Durumu İle İlgili Görüşler						
Evet	16	76,2	5	23,8	7,701	< 0,01
Hayır	161	45,1	196	54,9		
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu İle İlgili Görüşler						
Evet	167	49,7	169	50,3	10,052	< 0,01
Hayır	10	23,8	32	76,2		
Emekliliği Rahatlama Dönemi Olarak Görme Durumu İle İlgili Görüşler						
Evet	49	48,0	53	52,0	0,083	> 0,05
Hayır	128	46,4	148	53,6		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının sağlıklı uyku düzenine sahip olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; sağlıklı uyku düzenine sahip olanların % 56,2'sinin (n=113), sağlıklı uyku düzenine sahip olmayanların ise % 36,2'sinin (n=64) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Sağlıklı uyku düzenine sahip olanların, sağlıklı uyku düzenine sahip olmayanlara göre yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 33).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının düzenli fiziksel aktivitede bulunma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; düzenli fiziksel aktivitede bulunanların %58,1'inin (n=79), düzenli fiziksel aktivitede bulunmayanların

ise %40,5'inin (n=95) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Düzenli fiziksel aktivitede bulunanların, düzenli fiziksel aktivitede bulunmayanlara göre yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,001) (Tablo 33).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının kronik hastalığa sahip olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; kronik hastalığa sahip olanların % 35,3'ünün (n=18), kronik hastalığa sahip olmayanların ise % 48,6'sının (n=159) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Kronik hastalığa sahip olanların ve olmayanların yüksek düzey iş doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,076) (Tablo 33).

Tablo 32: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyum Gruplarının Sağlıkla İlgili Değişkenlere Göre Dağılımı (n=378)

Minnesota İş Doyumu Grupları						
Özellik	Yüksek İş Doyumu		Düşük İş Doyumu		Ki-Kare	P*
	n	%**	n	%**		
Sağlıklı Uyku Düzenine Sahip Olma						
Evet	113	56,2	88	43,8	15,21	< 0,0001
Hayır	64	36,2	113	63,8		
Düzenli Fiziksel Aktivitede Bulunma						
Evet	79	58,1	57	41,9	10,82	≤ 0,001
Hayır	98	40,5	144	59,5		
Kronik Hastalığa Sahip Olma						
Evet	18	35,3	33	64,7	3,148	> 0,05
Hayır	159	48,6	168	51,4		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %33,0'ünün

(n=63), stres altında bulunmayanların ise %61,0'inin (n=114) yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 34).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna gruplarının aşırı ders yükü açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %28,0'inin (n=40), stres altında bulunmayanların ise %58,3'ünün (n=137) yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 34).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna gruplarının okullardaki şiddet açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %29,3'ünün (n=41), stres altında bulunmayanların ise %57,1'inin (n=136) yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 34).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna gruplarının bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddete maruz kalma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; maruziyet yaşayanların %33,1'inin (n=42), maruziyet yaşamayanların ise %53,8'inin (n=135) yüksek düzey iş doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 34).

Tablo 33: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyum Gruplarının Mesleki Duygu ve Deneyim Değişkenlerine Göre Dağılımı (n=378)

Özellik	Minnesota İş Doyumu Grupları				Ki-Kare	P*
	Yüksek İş Doyumu		Düşük İş Doyumu			
	n	%**	n	%**		
Öğrencilerin Davranışlarını ve Eğitimlerini Yönetmek Açısından Stres Altında Hissetme Durumu						
Evet	63	33,0	128	67,0	29,71	< 0,0001
Hayır	114	61,0	73	39,0		
Aşırı Ders Yüğü Açısından Stres Altında Hissetme Durumu						
Evet	40	28,0	103	72,0	32,836	< 0,0001
Hayır	137	58,3	98	41,7		
Okullardaki Şiddet Açısından Stres Altında Hissetme Durumu						
Evet	41	29,3	99	70,7	24,473	< 0,0001
Hayır	136	57,1	102	42,9		
Bir Öğrenci ya da Velisi Tarafından Sözel ve/veya Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumu						
Evet	42	33,1	85	66,9	14,532	< 0,0001
Hayır	135	53,8	116	46,2		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam doyumu ortamları $15,27 \pm 4,39$ olup en az 5,0, en çok 25,0 puandır (25-75. çeyreklikler 12-19; medyan 15), Yaşam Doyum Ölçeği maddelerine verilen puanların ortalamalarının ortalaması tüm maddeler göz önüne alındığında $3,05 \pm 1,06$, en az 1 en çok 5'ti (25-75. Çeyreklikler 2,4-3,8; medyan 3,0) (Tablo 35).

Tablo 34: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşam Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Bulguları (n=378)

	Ort.±SS	Min.	Maks.	Yüzdeler		Medyan
				25	75	
Yaşam Doyum Ölçeği Puanları*	15,27±4,39	5,0	25,0	12,0	19,0	15,0
Yaşam Doyum Ölçeği Madde Ortalamalarının Ortalaması	3,05±1,06	1,0	5,0	2,4	3,8	3,0

*Ölçek boyutlarında yirmibeş (25) üzerinden standardize edilmiş puanlar

Yaşam Doyum Ölçeği'nin maddeleri tek tek incelendiğinde; maddeler, katılımcılar tarafından verilen yanıtların ortalama ve standart sapmaları Tablo 34'te verilmiştir. Maddeler arasında en az puan alan maddenin 2,69±1,07 ortalama ile "Yaşam koşullarım mükemmeldir." memnuniyeti sorgulayan 2. madde, en yüksek puan ortalaması ise 3,40±0,98 olup "Yaşamımdan memnunum" bakımından memnuniyeti sorgulayan 3. madde olarak görülmüştür (Tablo 36).

Tablo 35: Yaşam Doyum Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı Bulguları (n=378)

Yaşam Doyum Ölçeği Maddeleri	Ortalama	±SS
1. İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	3,06	1,05
2.Yaşam koşullarım mükemmeldir.	2,69	1,07
3.Yaşamımdan memnunum.	3,40	0,98
4.Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	3,33	1,00
5.Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiç bir şeyi değiştirmezdim.	2,78	1,18

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 50,3'ünün yüksek yaşam doyum düzeyine, % 49,7'sinin ise düşük yaşam doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Yaşam Doyum Ölçeği gruplarının puan ortalamaları, yüksek yaşam doyum grubu (n=188) için $18,81 \pm 2,45$ (en az:16, en çok:25, 25-75. Çeyreklikler: 17-20, medyan:19), düşük yaşam doyum grubu için (n=190) $11,77 \pm 2,78$ olarak bulunmuştur (en az:5, en çok:15, 25-75. Çeyreklikler: 10-14, medyan:12) (Tablo 37).

Tablo 36: Yaşam Doyum Ölçeği Puanlarının Yaşam Doyumu Gruplarına Göre Tanımlayıcı Bulgularının Dağılımı (n=378)

	n	%	Ort. \pm SS*	Min*	Maks*	Yüzdeler*		Medyan*
						25	75	
Yüksek Yaşam Doyumu	188	50,3	18,81 \pm 2,45	16,0	25,0	17,0	20,0	19,0
Düşük Yaşam Doyumu	190	49,7	11,77 \pm 2,78	5,0	15,0	10,0	14,0	12,0

*Ölçek boyutlarında yirmibeş (25) üzerinden standardize edilmiş puanlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyum gruplarının cinsiyet gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; erkeklerin % 38,5'inin (n=45), kadınların ise % 54,8'inin (n= 143) yüksek düzey yaşam doyum grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Kadın olanların, erkek olanlara göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,003) (Tablo 38).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyum gruplarının yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin %48,4'ünün (n=60), 31-40 yaş arasındakilerin %54,3'ünün (n=76), 41-50 yaş arasındakilerin %44,2'sinin (n=34), 51 yaş ve üzerindeki %48,6'sının (n=18) yüksek düzey yaşam doyum grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Yaş gruplarının yaşam doyum grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,527) (Tablo 38).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının medeni durum gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; bekar olanların %52,2'sinin (n=59), evli olanların %48,7'sinin (n=129) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Bekar olanlar ile evli olanların yaşam doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,529) (Tablo 38).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının çocuk sahibi olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; çocuğu olanların %50,0'sinin (n=114), çocuğu olmayanların %49,3'ünün (n=74) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Çocuğu olmayanlar ile çocuğu olanların yaşam doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,899) (Tablo 38).

Tablo 37: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Bazı Demografik Verilere Göre Dağılımı (n=378)

Özellik	Yaşam Doyumu Grupları				Ki-Kare	P*
	Yüksek Yaşam Doyumu		Düşük Yaşam Doyumu			
	n	%**	n	%**		
Cinsiyet						
Erkek	45	38,5	72	61,5	8,615	< 0,01
Kadın	143	54,8	118	45,2		
Yaş Grupları						
21-30 yaş	60	48,4	64	61,6	2,226	> 0,05
31-40 yaş	76	54,3	64	45,7		
41-50 yaş	34	44,2	43	55,8		
≥ 51 yaş	18	48,6	19	51,4		
Medeni Durum						
Bekar	59	52,2	54	47,8	0,396	> 0,05
Evli	129	48,7	136	51,3		
Çocuk Sahibi Olma Durumu						
Evet	114	50,0	114	50,0	0,016	> 0,05
Hayır	74	49,3	76	50,7		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının okul kademesi gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; ilkokul öğretmenlerinin % 54,3'ünün (n=102), ortaokul öğretmenlerinin ise % 45,3'ünün (n= 86) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. İllkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yüksek düzey yaşam doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,080) (Tablo 39).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının okul türü gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; devlet okulu öğretmenlerinin % 42,1'inin (n=75), özel okul öğretmenlerinin ise % 56,5'inin (n=113) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Özel okul öğretmenlerinin, devlet okul öğretmenlerine göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,005) (Tablo 39).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının mesleki kıdem gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; 0-10 yıllık olanların % 49,7'sinin (n=91), 11-20 yıllık olanların %47,1'inin (n= 57), 21 yıllık ve üzeri olanların ise %54,1'inin (n=40) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki kıdem grupları ile yapılan bu karşılaştırmada yaşam doyumu grupları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,642) (Tablo 39).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının kadro durumları gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; kadrolu öğretmenlerin % 42,9'unun (n=72), sözleşmeli öğretmenlerin ise % 55,2'sinin (n= 116) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Sözleşmeli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,017) (Tablo 39).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının özel ders verme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; özel ders verenlerin % 51,1'inin (n=45), özel ders vermeyenlerin ise % 49,3'ünün (n= 143) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Özel ders veren ve vermeyen öğretmenlerin yüksek düzey yaşam doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,764) (Tablo 39).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının hizmet içi kursa katılma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; hizmet içi kursa katılmış olanların % 50,9'unun (n=139), hizmet içi kursa katılmayanların ise % 46,7'sinin (n= 49) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Hizmet içi kursa katılmış ve katılmamış olanların yüksek düzey yaşam doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,459) (Tablo 39).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının lisansüstü eğitimi olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; lisansüstü eğitimi olanların % 48,6'sının (n=35), lisansüstü eğitimi olmayanların ise % 50,0'sinin (n= 153) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Lisansüstü eğitimi olanların ve olmayanların yüksek düzey yaşam doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0,832$) (Tablo 39).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının idari görev sahibi olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; idari görevi olanların %47,7'sinin (n=31), idari görevi olmayanların ise % 50,2'sinin (n= 157) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. İdari görevi olanların ve olmayanların yüksek düzey yaşam doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0,717$) (Tablo 39).

Tablo 38: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Dağılımı (n=378)

Özellik	Yaşam Doyumu Grupları				Ki-Kare	P*
	Yüksek Yaşam Doyumu		Düşük Yaşam Doyumu			
	n	%**	n	%**		
Okul Kademesi						
İlkokul	102	54,3	86	45,7	3,056	> 0,05
Ortaokul	86	45,3	104	54,7		
Okul Türü						
Devlet Okulu	75	42,1	103	57,9	7,774	< 0,01
Özel Okul	113	56,5	87	43,5		
Mesleki Kıdem						
0-10 yıl	91	49,7	92	50,3	0,886	> 0,05
11-20 yıl	57	47,1	64	52,9		
≥ 21 yıl	40	54,1	34	45,9		
Kadro Durumu						
Kadrolu	72	42,9	96	57,1	5,723	< 0,05
Sözleşmeli	116	55,2	94	44,8		
Özel Ders Verme Durumu						
Evet	45	51,1	43	48,9	0,090	> 0,05
Hayır	143	49,3	147	50,7		
Hizmet İçi Kursa Katılma Durumu						
Katılmış	139	50,9	134	49,1	0,548	> 0,05
Katılmamış	49	46,7	56	53,3		
Lisansüstü Eğitimli Olma Durumu						
Lisansüstü Eğitim Var	35	48,6	37	51,4	0,045	> 0,05
Lisansüstü Eğitim Yok	153	50,0	153	50,0		
İdari Görev Sahibi Olma Durumu						
Var	31	47,7	34	52,3	0,131	> 0,05
Yok	157	50,2	156	49,8		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Gelir düzeyi ile ilgili algı değişkeni, sayı dağılımlarına ait dengesizlik nedeniyle, orta ve yüksek gruplar birleştirilerek yüksek gruba dahil edilmiştir. Gelir düzeyi düşük ve yüksek grup olarak iki kategoride değerlendirilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının gelir düzeyi ile ilgili algı dağılımları incelendiğinde; düşük olanların % 27,6'sının (n=21), yüksek olanların ise %55,3'ünün (n=167) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Gelir düzeyini yüksek bulanların, gelir düzeyini düşük bulanlara göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 40).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olma durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünenlerin % 71,4'ünün (n=15), mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olmadığını düşünenlerin ise % 48,5'inin (n= 173) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünenlerin, düşünmeyenlere göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,041) (Tablo 40).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının mesleği isteyerek seçme durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; mesleği isteyerek seçenlerin % 52,1'inin (n=175), mesleği isteyerek seçmeyenlerin ise % 31,0'inin (n= 13) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Mesleği isteyerek seçenlerin, mesleği isteyerek seçmeyenlere göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,010) (Tablo 40).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının emekliliği rahatlama dönemi olarak görme durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; emekliliği rahatlama dönemi olarak görenlerin % 54,9'unun (n=56), emekliliği rahatlama dönemi olarak görmeyenlerin ise % 47,8'inin (n= 132) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Emekliliği rahatlama dönemi olarak görenlerin ve görmeyenlerin yüksek düzey yaşam doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,222) (Tablo 40).

Tablo 39: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Meslekle İlgili Görüş Değişkenlerine Göre Dağılımı (n=378)

Özellik	Yaşam Doyumu Grupları				Ki-Kare	P*
	Yüksek Yaşam Doyumu		Düşük Yaşam Doyumu			
	n	%**	n	%**		
Gelir Düzeyi ile İlgili Algılar						
Düşük	21	27,6	55	72,4	18,591	< 0,0001
Yüksek	167	55,3	135	44,7		
Mesleğin Toplum İçinde Hak Ettiği Yerde Olma Durumu İle İlgili Görüşler						
Evet	15	71,4	6	28,6	4,186	< 0,05
Hayır	173	48,5	184	51,5		
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu İle İlgili Görüşler						
Evet	175	52,1	161	47,9	6,668	≤ 0,01
Hayır	13	31,0	29	69,0		
Emekliliği Rahatlama Dönemi Olarak Görme Durumu İle İlgili Görüşler						
Evet	56	54,9	46	45,1	1,492	> 0,05
Hayır	132	47,8	144	52,2		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının sağlıklı uyku düzenine sahip olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; sağlıklı uyku düzenine sahip olanların % 59,2'sinin (n=119), sağlıklı uyku düzenine sahip olmayanların ise % 39,0'unun (n=69) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Sağlıklı uyku düzenine sahip olanların, sağlıklı uyku düzenine sahip olmayanlara göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 41).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının düzenli fiziksel aktivitede bulunma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; düzenli fiziksel aktivitede bulunanların %57,4'ünün (n=78), düzenli fiziksel aktivitede bulunmayanların

ise %45,5'inin (n=110) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Düzenli fiziksel aktivitede bulunanların, düzenli fiziksel aktivitede bulunmayanlara göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,026) (Tablo 41).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının kronik hastalığa sahip olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; kronik hastalığa sahip olanların % 47,1'inin (n=24), kronik hastalığa sahip olmayanların ise % 50,2 (n= 164) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Kronik hastalığa sahip olanların ve olmayanların yüksek düzey yaşam doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,681) (Tablo 41).

Tablo 40: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Sağlıkla İlgili Değişkenlere Göre Dağılımı (n=378)

Özellik	Yaşam Doyumu Grupları				Ki-Kare	P*
	Yüksek Yaşam Doyumu		Düşük Yaşam Doyumu			
	n	%**	n	%**		
Sağlıklı Uyku Düzenine Sahip Olma						
Evet	119	59,2	82	40,8	15,394	< 0,0001
Hayır	69	39,0	108	61,0		
Düzenli Fiziksel Aktivitede Bulunma						
Evet	78	57,4	58	42,6	4,931	< 0,05
Hayır	110	45,5	132	54,5		
Kronik Hastalığa Sahip Olma						
Evet	24	47,1	27	52,9	0,169	> 0,05
Hayır	164	50,2	163	49,8		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %41,4'ünün

(n=79), stres altında bulunmayanların ise %58,3'ünün (n=109) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Stres altında bulunmayanların, stres altında bulunanlara göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,001) (Tablo 42).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının aşırı ders yükü açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %40,6'sının (n=58), stres altında bulunmayanların ise %55,3'ünün (n=130) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Stres altında bulunmayanların, stres altında bulunanlara göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,005) (Tablo 42).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının okullardaki şiddet açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %37,1'inin (n=52), stres altında bulunmayanların ise %57,1'inin (n=136) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Stres altında bulunmayanların, stres altında bulunanlara göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 42).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddete maruz kalma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; maruziyet yaşayanların %38,6'sının (n=49), maruziyet yaşamayanların ise %55,4'ünün (n=139) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Maruziyet yaşamayanların, maruziyet yaşayanlara göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,002) (Tablo 42).

Tablo 41: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Mesleki Duygu ve Deneyim Değişkenlerine Göre Dağılımı (n=378)

Özellik	Yaşam Doyumu Grupları				Ki-Kare	P*
	Yüksek Yaşam Doyumu		Düşük Yaşam Doyumu			
	n	%**	n	%**		
Öğrencilerin Davranışlarını ve Eğitimlerini Yönetmek Açısından Stres Altında Hissetme Durumu						
Evet	79	41,4	112	58,6	10,830	≤ 0,001
Hayır	109	58,3	78	41,7		
Aşırı Ders Yükü Açısından Stres Altında Hissetme Durumu						
Evet	58	40,6	85	59,4	7,747	< 0,01
Hayır	130	55,3	105	44,7		
Okullardaki Şiddet Açısından Stres Altında Hissetme Durumu						
Evet	52	37,1	88	62,9	14,104	< 0,0001
Hayır	136	57,1	102	42,9		
Bir Öğrenci ya da Velisi Tarafından Sözel ve/veya Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumu						
Evet	49	38,6	78	61,4	9,516	< 0,01
Hayır	139	55,4	112	44,6		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin devlet okullarında çalışanlarının kadro durumları grupları ile MİDÖ ve YDÖ gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; kadrolu olanların %31,5'inin (n=53), sözleşmeli olanların ise %50,0'sinin (n=5) yüksek iş doyumu grubunda olduğu, yine kadrolu olanların %42,9'unun (n=72), sözleşmeli olanların ise %70,0'inin (n=7) yüksek yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Kadrolu olanların ve sözleşmeli olanlara göre yüksek düzey iş doyumu grubuna göre dağılımları aralarındaki fark (p=0,298) ve yüksek düzey yaşam doyumu

grubuna göre dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,522) (Tablo 43).

Tablo 42: Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş ve Yaşam Doyum Gruplarının Kadro Durumlarına Göre Dağılımı (n=178)

Minnesota İş Doyumu Grupları						
Devlet Okulları	Yüksek İş Doyumu		Düşük İş Doyumu		Ki-Kare	P*
	n	%**	n	%**		
Kadro Durumu						
Kadrolu	53	31,5	115	68,5	1,463	> 0,05
Sözleşmeli	5	50,0	5	50,0		
Yaşam Doyumu Grupları						
Devlet Okulları	Yüksek Yaşam Doyumu		Düşük Yaşam Doyumu		Ki-Kare	P*
	n	%**	n	%**		
Kadro Durumu						
Kadrolu	72	42,9	96	57,1	0,640	> 0,05
Sözleşmeli	7	70,0	3	30,0		

* Fisher Exact Test **Satır yüzdesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının iş doyumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; iş doyumu yüksek olanların %70,6'sının (n=125), iş doyumu düşük olanların ise %31,3'ünün (n=63) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. İş doyumu yüksek olanların, iş doyumu düşük olanlara göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 44).

Tablo 43: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Gruplarının Minnesota İş Doyumu Ölçeği İş Doyumu Gruplarına Göre Dağılımı (n=378)

Özellik	Yaşam Doyumu Grupları				Ki-Kare	P*
	Yüksek Yaşam Doyumu		Düşük Yaşam Doyumu			
	n	%**	n	%**		
İş Doyumu Grupları						
Yüksek	125	70,6	52	29,4	58,083	< 0,0001
Düşük	63	31,3	138	68,7		

*Pearson Ki-Kare **Satır yüzdesi

Cinsiyet ve yaş kontrol değişkeni alınarak araştırmaya dahil olan öğretmenlerin; medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu, çalıştıkları okul türü, mesleki kıdemleri, kadro durumları, lisansüstü eğitim alma durumları, gelir düzeyi ile ilgili algıları, mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olma durumu ile ilgili görüşleri, mesleği isteyerek seçme durumu ile ilgili görüşleri, sağlıklı uyku düzenine sahip olma durumları, düzenli fiziksel aktivitede bulunma durumları, kronik hastalığa sahip olma durumları, öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında hissetme durumları, aşırı ders yükü açısından stres altında hissetme durumları, okullardaki şiddet açısından stres altında hissetme durumları, bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddete maruz kalma durumları ile ilgili bağımsız değişkenlerinin, yüksek düzey iş doyumu bağımlı değişkenine etkileri çok değişkenli analizle değerlendirildi.

Analize anlamlı olup olmadığına bakılmaksızın yaş ve cinsiyet değişkenleri, iş doyumu düzeyi ile anlamlı sonuç veren değişkenler ve p değeri 0,25'ten düşük olan değişkenler dahil edilmiştir (44).

Gelir düzeyi ile ilgili algı değişkeni, sayı dağılımlarına ait dengesizlik nedeniyle, orta ve yüksek gruplar birleştirilerek düşük ve yüksek grup olarak iki kategoride değerlendirilmiştir.

Çok değişkenli analiz için oluşturulan model, omnibus test sonucu anlamlı ($p=0,000$) ve Hosmer & Lemeshow test sonucu anlamsız ($p= 0,313$) olduğundan geçerli bir modeldir. Nagelkerke R^2 0,323 olup, model toplamda yüksek düzey iş doyumunun %71,4'ünü açıklamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerde, gelir düzeyi ile ilgili algı değişkeni için yüksek düzey gelir düzeyi algısına sahip olmak, düşük düzey gelir düzeyi algısına sahip olmaya göre yüksek düzey iş doyumunu 2.40 kat (Güven Aralığı (GA) =1,270 - 4,540), mesleği isteyerek seçme durumu ile ilgili görüş değişkeni için isteyerek seçme görüşüne sahip olmak, istemeyerek seçme görüşüne göre yüksek düzey iş doyumunu 2.65 kat (GA=1,121 - 6,272), sağlıklı uyku düzenine sahip olma durumu değişkeni için sağlıklı uyku düzenine sahip olmak, sağlıklı uyku düzenine sahip olmamaya göre yüksek düzey iş doyumunu 1,76 kat (GA=1,055 - 2,919), aşırı ders yükü açısından stres altında hissetme durumu değişkeni için stres altında hissetmemek, stres altında hissetme durumuna göre yüksek düzey iş doyumunu 2.64 kat (GA=1,515 - 4,603), bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddete maruz kalma durumu değişkeni için maruziyet yaşamamak, maruziyet yaşamaya göre yüksek düzey iş doyumunu 1,83 kat (GA=1,085 - 3,084) arttırmaktadır (Tablo 45).

Tablo 44: Minnesota İş Doyum Ölçeği İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Faktörlerin Çok Değişkenli Analiz İle Değerlendirilmesi (n=378)**

Özellik	Beta	p	OR***	%95 GA
Cinsiyet				
Kadın (R)				
Erkek	0,170	0,542	1,185	0,687 - 2,045
Yaş				
21-30 yaş (R)		0,974		
31-40 yaş	0,120	0,763	1,127	0,518 - 2,454
41-50 yaş	0,078	0,894	1,081	0,344 - 3,398
≥ 51 yaş	0,254	0,726	1,289	0,311 - 5,345
Medeni Durum				
Evli (R)				
Bekar	0,451	0,228	1,570	0,754 - 3,269
Çocuk Sahibi Olma Durumu				
Hayır (R)				
Evet	0,197	0,630	1,218	0,546 - 2,717
Okul Türü				
Devlet Okulu (R)				
Özel Okul	0,691	0,340	1,995	0,484 - 8,229
Mesleki Kıdem				
≥21 yıl (R)		0,651		
11-20 yıl	0,564	0,373	1,757	0,509 - 6,065
0-10 yıl	0,422	0,406	1,525	0,564 - 4,121
Kadro Durumu				
Kadro (R)				
Sözleşmeli	0,104	0,893	1,110	0,242 - 5,086
Lisansüstü Eğitimli Olma Durumu				
Eğitim Yok (R)				
Eğitim Var	0,290	0,364	1,336	0,715 - 2,495
Gelir Düzeyi ile İlgili Algılar				
Düşük (R)				
Yüksek	0,876	0,007	2,401	1,270 - 4,540
Mesleğin Toplum İçinde Hak Ettiği Yerde Olma Durumu İle İlgili Görüşler				
Hayır (R)				
Evet	0,763	0,202	2,145	0,665 - 6,919

Mesleği İsteyerek Seçme Durumu

Hayır (R)

Evet 0,975 **0,026** 2,652 1,121 - 6,272**Sağlıklı Uyku Düzenine Sahip Olma Durumu**

Hayır (R)

Evet 0,562 **0,030** 1,755 1,055 - 2,919**Düzenli Fiziksel Aktivitede Bulunma Durumu**

Hayır (R)

Evet 0,373 0,149 1,452 0,874 - 2,411

Kronik Hastalığa Sahip Olma Durumu

Hayır (R)

Evet 0,067 0,865 1,069 0,495 - 2,306

Öğrencilerin Davranışlarını ve Eğitimlerini Yönetmek Açısından Stres Altında Hissetme Durumu

Evet (R)

Hayır 0,391 0,152 1,479 0,866 - 2,524

Aşırı Ders Yükü Açısından Stres Altında Hissetme Durumu

Evet (R)

Hayır 0,971 **0,001** 2,640 1,515 - 4,603**Okullardaki Şiddet Açısından Stres Altında Hissetme Durumu**

Evet (R)

Hayır 0,073 0,806 1,076 0,599 - 1,932

Bir Öğrenci ya da Velisi Tarafından Sözel ve/veya Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumu

Evet (R)

Hayır 0,604 **0,024** 1,829 1,085 - 3,084

*Referans Gruplar (R) ile belirtilmiştir.

**Binary Logistik Regresyon Analizi (Enter metodu)

*** OR (Odd's Ratio)

Cinsiyet ve yaş kontrol değişkeni alınarak araştırmaya dahil olan öğretmenlerin; çalıştıkları okul kademesi, çalıştıkları okul türü, gelir düzeyi ile ilgili algıları, mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olma durumu ile ilgili görüşleri, mesleği isteyerek seçme durumu ile ilgili görüşleri, sağlıklı uyku düzenine sahip olma durumları, düzenli fiziksel aktivitede bulunma durumları, öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında hissetme durumları, aşırı ders yükü açısından stres altında hissetme durumları, okullardaki şiddet açısından stres altında hissetme durumları, bir

öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddete maruz kalma durumları, iş doyum düzeyleri ile ilgili bağımsız değişkenlerinin, yüksek düzey yaşam doyumuna bağımlı değişkenine etkileri çok değişkenli analizle değerlendirildi.

Analize anlamlı olup olmadığına bakılmaksızın yaş ve cinsiyet değişkenleri, yaşam doyum düzeyi ile anlamlı sonuç veren değişkenler ve p değeri 0,25'ten düşük olan değişkenler dahil edilmiştir (44).

Gelir düzeyi ile ilgili algı değişkeni, sayı dağılımlarına ait dengesizlik nedeniyle, orta ve yüksek gruplar birleştirilerek düşük ve yüksek grup olarak iki kategoride değerlendirilmiştir. Çok değişkenli analiz için oluşturulan model, omnibus test sonucu anlamlı (p=0,000) ve Hosmer & Lemeshow test sonucu anlamsız (p= 0,258) olduğundan geçerli bir modeldir. Nagelkerke R² 0,330 olup, model toplamda yüksek düzey yaşam doyumunun %74,9'unu açıklamaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerde, kadın olmak erkek olmaya göre yüksek düzey yaşam doyumunu 2.48 kat (GA=1,451 - 4,230), ilkökul kademesinde görev yapmak ortaokul kademesinde görev yapmaya göre düzey yaşam doyumunu 1.84 kat (GA=1,099 - 3,079), gelir düzeyi ile ilgili algı değişkeni için yüksek düzey gelir düzeyi algısına sahip olmak, düşük düzey gelir düzeyi algısına sahip olmaya göre yüksek düzey yaşam doyumunu 2.36 kat (GA=1,249 - 4,449), yüksek düzey iş doyumuna sahip olmak düşük düzey iş doyumuna sahip olmaya göre yüksek düzey yaşam doyumunu 4.1 kat (GA=2,435 - 6,895) arttırmaktadır (Tablo 46).

Tablo 45: Yaşam Doyum Ölçeği Yaşam Doyumu Düzeyini Etkileyen Faktörlerin Çok Değişkenli Analiz İle Değerlendirilmesi (n=378)**

Özellik	Beta	p	OR	%95 GA
Cinsiyet				
Erkek (R)				
Kadın	0,907	0,001	2,477	1,451 – 4,230
Yaş				
21-30 yaş (R)		0,168		
31-40 yaş	0,702	0,030	2,018	1,069 - 3,808
41-50 yaş	0,272	0,500	1,313	0,595 - 2,895
≥ 51 yaş	0,430	0,372	1,537	0,598 - 3,948
Okul Kademesi				
Ortaokul (R)				
İlkokul	0,609	0,020	1,839	1,099 – 3,079

Okul Türü

Devlet Okulu (R)

Özel Okul 1,560 0,054 4,759 0,974 – 23,267

Kadro Durumu

Sözleşmeli (R)

Kadrolu 1,474 0,080 4,368 0,838 – 22,762

Gelir Düzeyi ile İlgili Algılar

Düşük (R)

Yüksek 0,858 **0,008** 2,357 1,249 – 4,449**Mesleğin Toplum İçinde Hak Ettiği Yerde Olma Durumu İle İlgili Görüşler**

Hayır (R)

Evet 0,788 0,190 2,199 0,676 – 7,151

Mesleği İsteyerek Seçme Durumu

Hayır (R)

Evet 0,385 0,340 1,470 0,666 – 3,241

Sağlıklı Uyku Düzenine Sahip Olma Durumu

Hayır (R)

Evet 0,484 0,053 1,622 0,993 – 2,651

Düzenli Fiziksel Aktivitede Bulunma Durumu

Hayır (R)

Evet 0,116 0,658 1,122 0,674 – 1,871

Öğrencilerin Davranışlarını ve Eğitimlerini Yönetmek Açısından Stres**Altında Hissetme Durumu**

Evet (R)

Hayır 0,134 0,635 1,143 0,659 – 1,982

Aşırı Ders Yükü Açısından Stres Altında Hissetme Durumu

Evet (R)

Hayır 0,053 0,852 1,054 0,605 – 1,837

Okullardaki Şiddet Açısından Stres Altında Hissetme Durumu

Evet (R)

Hayır 0,211 0,485 1,235 0,683 - 2,232

Bir Öğrenci ya da Velisi Tarafından Sözel ve/veya Fiziksel Şiddete Maruz**Kalma Durumu**

Evet (R)

Hayır 0,540 0,052 1,715 0,996 – 2,953

İş Doyum Düzeyi

Düşük (R)

Yüksek 1,410 **0,000** 4,097 2,435 – 6,895

*Referans Gruplar (R) ile belirtilmiştir. **Binary Logistik Regresyon Analizi (Enter metodu)



5. TARTIŞMA

Araştırmanın bazı kısımlarında da vurgulandığı üzere öğretmenlik bir toplumun temellerinin sağlam atılmasında ve geleceğinin şekillendirilmesinde, muassır medeniyetler seviyesine ulaştırılmasında çok önemli katkıları olan bir meslektir.

Fakat teknolojinin gelişmesi, sosyal ilişkilerin değişmesi, eğitim sisteminde meydana gelen değişiklikler öğretmenlik mesleğinin yükünü arttırdığı gibi, uygulamalarında da sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin önemi ve bu değişiklikler sebebiyle çalışma grubu olarak öğretmenler seçilmiştir.

Öğretmenler meslek hayatları boyunca değişen iş ve yaşam doyumu düzeyine sahiptirler. İş ve yaşam doyumu, öğretmenlerin mesleklerini yaparken verimli olabilmesi, kendini geliştirmesi, işine kendini adanması ve işten çıktığında ise bunun da getirdiği mutlulukla, insan yaşamında işin önemli bir yer tutması sebebiyle yaşantısında da mutlu olabilecek ve doyuma yaklaşabilecektir.

Fakat öğretmenlerin hepsi aynı şartlar altında çalışmamakta ve bazı faktörlerden dolayı herkeste eşit iş ve yaşam doyum düzeyi olmamaktadır. Örneğin merkezi yerde çalışan bir öğretmen ile köy okulunda birleştirilmiş sınıflarda çalışan öğretmenin, devlet okulu ile özel okulda çalışan öğretmenin, iş garantisi olan bir öğretmenle her yıl sözleşme sıkıntısı yaşayan bir öğretmenin, çalıştığı okul kademesi farklı olan öğretmenlerin, evli ve eşi ile çocuklarının sorumluluğunu taşıyan öğretmenle bekar bir öğretmenin işten aldıkları doyum da yaşamdan aldıkları doyum da farklı olabilir.

Bu nedenle araştırmamızda öğretmenlerin yaşadıkları sorunların bir kısmı, bazı konulardaki görüşleri, iş doyum düzeyleri, yaşam doyum düzeyleri, bunları etkileyen faktörler ve iş ile yaşam doyumu arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Araştırmamızda kullanılan ölçeklerin Cronbach alfa değerleri Minnesota İş Doyumu Ölçeği genel doyum için 0,887, Yaşam Doyum Ölçeği toplam puanı için 0,884 bulunmuş olup ölçeklerin güvenilirliği için yeterli düzeydedir.

Araştırma grubunda MİDÖ toplam puan ortalaması $73,11 \pm 13,45$ olup, tüm madde ortalamalarının ortalaması $3,66 \pm 0,67$ olarak bulundu. Çalışma grubunun tümü değerlendirildiğinde, grubun işinden düşük düzeyde memnun olduğu görülmüştür (42).

Ayrıca içsel doyum madde ortalamalarının ortalamaları dışsal ve genel doyum ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Abdullah'ın yaptığı çalışma, çalışmamızla benzer sonuçlara sahiptir (41).

Literatürde, genel iş doyum düzeylerine ait ortalamaları 3,15-3,72 arasında değişmekle birlikte bizim çalışmamızla benzer sonuçlara sahip çalışmalar mevcuttur (13, 45-53).

İş doyum ölçeğinden elde edilen verilerin ortalaması öğretmenlerin işlerinden ortaya yakın düzeyde memnun olduklarını göstermektedir. Bunun dışında ortalama olarak yakın değerlerde olsalar da, ortalamaları 3,77-3,89 arasında değişen ve çalışmamıza göre yüksek ortalamalara sahip çalışmalar da mevcuttur (54-59).

İş doyum düzeyinin öğretmenlerin bürokratik çekincelerle iyimser yanıtlar vermeyi tercih etmeleri nedeniyle daha yüksek çıkmış olabilir (60).

Yapılan bir çalışmada; öğretmenlerin düşük düzeyde doyuma sahip olmaları durumunda; hem kendileri, hem öğrencileri ve hem de okulları için çalışma isteklerinin düşük olacağı; yüksek düzeyde doyuma sahip olmaları durumunda ise mesleklerine karşı daha istekli ve verimli olacakları tespit edilmiştir (13).

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin maddeleri incelendiğinde; maddeler arasında en az puan alan maddenin; "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" memnuniyeti ile ilgili olan maddenin olduğu görülmüştür. Ücret çalışanlar için önemli motivasyon kaynaklarından biridir. Özellikle ülkemiz için düşünüldüğünde öğretmen maaşları; stratejik öneme sahip ve cazip hale getirilmesi gereken bir meslek grubu için düşük seviyelerdedir. Bu durum mesleğin tercih edilme sıklığını düşürdüğü gibi mesleği icra edenler için demotivasyon yaratabilir (22). Mengistu'nun yaptığı çalışma, çalışmamızla benzer sonuçlara sahiptir (22).

Devlet ve özel okullara göre genel, içsel ve dışsal doyum madde ortalamalarına bakıldığında; genel doyumda en yüksek puanı hem devlet okullarında hem de özel okullarda "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı" ile ilgili memnuniyet maddesi almıştır ve her iki okul türüne göre "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı" ile ilgili memnuniyet maddesi ortalaması özel okullarda biraz daha yüksek olsa da arada istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Buna göre; çalışılan okul türüne bağlı olmaksızın, öğretmenler en fazla doyumunu, öğrencilerine faydalı olabilmek üzerinden yaşamaktadırlar.

Genel doyumda en düşük puanı hem devlet okullarında hem de özel okullarda; "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" ile ilgili memnuniyet maddesi almıştır ve her iki okul türüne göre "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" ile ilgili memnuniyet maddesi ortalaması özel okullarda biraz daha yüksek olup arada istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bunun sebebi; özel okul öğretmenlerinin sorulara işini kaybetme gibi bazı endişeler sebebiyle olduğundan daha yüksek puan vererek cevap vermiş olması olabilir.

İçsel doyumda en yüksek puanı hem devlet okullarında hem de özel okullarda "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı" ile ilgili memnuniyet maddesi almıştır.

İçsel doyumda en düşük puanı devlet okullarında "toplumda saygın bir kişi olma şansını" ile ilgili memnuniyet maddesi almıştır. Buna göre; içsel doyum açısından özel okul öğretmenlerinin devlet okulu öğretmenlerine göre toplumdan daha fazla saygı gördükleri söylenebilir. Ayrıca özel okuldaki öğretmenler, okula gelen veli profilinden daha fazla saygı gördüğü için daha yüksek ortalamaya sahip olmuş olabilir. Bunun sebebi çocuklarını okula ücretle gönderen velilerin eğitim konusunda özel okullardaki öğretmenlerden daha fazla geri dönüş bekleyip bununla birlikte bu süreçte de özel okul öğretmenlerine daha fazla saygı ve ilgi gösteriyor olmaları olabilir.

İçsel doyumda en düşük puanı özel okullarda "kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi" ile ilgili memnuniyet maddesi almıştır ve her iki okul türüne göre; "kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi" ile ilgili memnuniyet maddesi ortalaması özel okullarda biraz daha yüksek olup arada istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre; içsel doyum açısından özel okullarda öğretmenlerin kendi kararlarını uygulama konusunda devlet okulundaki öğretmenlere göre daha rahat oldukları söylenebilir. Bunun sebebi devlet okullarının daha katı kurallarla yönetiliyor olup kişilerin kararlarını uygulama konusunda özel okullara göre daha fazla kısıtlanıyor olması olabilir.

Dışsal doyumda en yüksek puanı devlet okullarında "çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları" ile ilgili memnuniyet maddesi almıştır ve her iki okul türüne göre; "çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları" ile ilgili memnuniyet maddesi ortalaması özel okullarda biraz daha yüksek olup arada istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Dışsal doyumda en yüksek puanı özel okullarda "yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı" ile ilgili memnuniyet maddesi almıştır ve her iki okul türüne göre; "yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı" ile ilgili memnuniyet maddesi

ortalaması özel okullarda biraz daha yüksek olup arada istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre; dışsal doyum açısından özel okullardaki öğretmenler devlet okulundaki öğretmenlere göre yöneticilerinden daha memnun bulunmuştur. Bunun nedeni devlet okullarında öğretmenlerin amirleri ile aralarındaki ilişki ve amirlerin yönetim tarzı, kurumların devlet kurumu olması sebebiyle aşırı resmi olması ve bunun yarattığı gerginlik olabilir, fakat bunun yanında özel okuldaki öğretmenler iş kaybı endişesiyle bu soruya daha olumlu cevaplar vermiş olabilir.

Dışsal doyumda en düşük puanı hem devlet okullarında hem de özel okullarda "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" ile ilgili memnuniyet maddesi almıştır. Her iki okul türüne göre madde ortalaması; özel okullarda biraz daha yüksek tespit edilmiştir.

Çalışmamıza göre araştırma grubundaki öğretmenlerin %46.8'i yüksek düzey iş doyumuna sahiptir. Literatüre bakıldığında çalışmamızla benzer sonuçlara sahip çalışmalar mevcuttur (16, 61-64). Bunun dışında yüksek iş doyum düzeyi yüzdesi çalışmamıza göre yüksek olan çalışmalar da mevcuttur (65). Bahsi geçen çalışmada; yüksek iş doyumunu yüzdesi %82,0 olarak hesaplanmıştır. Araştırmamızın sonuçlarına göre; bu sonuç yüksektir. Bunun nedeni; çalışmanın yapıldığı yerde şartların daha iyi olması ya da bürokratik kaygılardan dolayı cevapların etkilenmiş olabileceği olabilir.

Yapılan bir çalışmada; iş doyumunu ile ilgili olarak farklı sonuçların elde edilmesinin, öğretmenlerin iş doyumlarının farklı kültür ve örgütlerde farklı değişkenlerden etkilenmesinden kaynaklanabileceği belirtilmiştir (66).

Araştırma grubunda YDÖ toplam puan ortalaması $15,27 \pm 4,39$ olup, tüm madde ortalamalarının ortalaması $3,05 \pm 1,06$ olarak bulundu. Çalışma grubunun tümü değerlendirildiğinde, grubun yaşam doyumunun (16 ve üzeri yüksek düzey kabul ettiğimiz için) düşük düzeyde memnun olduğu görülmekteydi. Literatürde çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar mevcuttur (10, 39, 50, 52, 58, 59)

Yaşam doyum ölçeği madde ortalamalarına göre büyükten küçüğe sırasıyla; " Yaşamımdan memnunum." 3,40, "Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum." 3,33, "İdeallerime yakın bir yaşantım vardır." 3,06, "Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiç bir şeyi değiştirmedim." 2,78, "Yaşam koşullarım mükemmeldir." 2,69 olarak bulunmuştur. Buna göre geçip giden zamanla ve gelinen son durumla ilgili maddelerin puanları yüksek bulunmuştur. Halinden mutlu olma veya şükür etme durumu söz konusu olabilir. Fakat en düşük iki ortalama dikkate

alındığında, aslında her şeye yeniden başlamak ve tasarlayabilmek mümkün olsaydı katılımcıların şu an ki durumlarını değiştirmek istedikleri veya daha iyi şartlarla reel bir kıyaslama yapıldığında şartlarının mükemmel olmadığını düşündükleri görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin esas aldığımız sınır değere göre (16 ve üzeri) %50,3'ü yüksek düzey yaşam doyumuna, %49,7'si düşük düzey doyuma sahiptir.

Ayrıca iş doyumunun ölçeğinin tüm madde ortalamalarının ortalaması $3,66 \pm 0,67$ olarak, yaşam doyum ölçeğinin tüm madde ortalamalarının ortalaması ise $3,05 \pm 1,06$ bulunmuştur. Bu durum, çalışanların yaşam doyum sorularında gerçek düşüncelerini yansıttıklarını, iş doyum sorularında ise daha kısıtlı cevaplar vermiş olabileceklerini düşündürebilir. Keser'in yaptığı çalışma, çalışmamızla benzer sonuçlara sahiptir, katılımcıların yaşam doyum düzeyini iş doyumundan düşük bulmuştur (59).

Bu araştırmada belirlenen bazı bağımsız değişkenler öncelikle iş doyumunu ile karşılaştırılmıştır. Sonrasında aynı bağımsız değişkenlere iş doyum düzeyi de eklenerek yaşam doyum düzeyi ile karşılaştırılmıştır.

Cinsiyet

Araştırmanın evrenini oluşturan 378 kişilik öğretmen grubunun % 31,0'i erkek, % 69,0'ı kadındır. Cinsiyet değişkeni açısından çalışmamızla benzer dağılıma sahip çalışmalar mevcuttur (67, 68).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum gruplarının cinsiyet gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; erkeklerin % 48,7'sinin (n=57), kadınların ise % 46,0'sının (n= 120) yüksek düzey iş doyum grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,622).

Literatürde araştırmamızın sonuçları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar mevcuttur (11, 13, 18, 19, 24, 46-48, 53-60, 68-86).

Cinsiyet değişkeni üzerinden yapılan değerlendirmede kadın ile erkek arasındaki farkın çok az olması ve bu farkın anlamsız olması; son zamanlarda işgücüne katılan kadınların sayısında önemli bir artış olması ve öğretmenlik mesleğinde kadın ve erkekler için işyerinde şartların benzer ve standartlaştırılmış olması, bu sebeple de okullarda iş doyumunu etkileyebilecek unsurların bütün öğretmenler için aynı şekilde algılanması gibi bazı faktörlerle açıklayan çalışmalar mevcuttur (13, 22).

Bunun dışında yüksek iş doyum düzeyini kadınlarda daha fazla bulan çalışmalar mevcuttur (4, 5, 34, 51, 62, 64, 65, 87-91). Yüksek iş doyum düzeyini erkeklerde daha fazla bulan çalışmalar da mevcuttur (26, 49, 75, 92-101).

Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişki kapsamlı olarak araştırılmış olmasına rağmen, bugüne kadar yapılan çalışmaların sonuçları birbirleriyle tutarsız bulunmuştur.

Öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının cinsiyet gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; erkeklerin % 38,5'inin (n=45), kadınların ise % 54,8'inin (n= 143) yüksek düzey yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,003). Araştırmamızın sonuçlarıyla benzer olarak; yüksek yaşam doyum düzeyini kadınlarda daha fazla bulan çalışmalar mevcuttur (32, 43, 52, 58, 59, 68, 76, 91, 102-105). Bu durumunun sebebi öğretmenlik mesleğinin genellikle kadınlara atfedilmesi olabilir.

Farklı olarak yüksek yaşam doyum düzeyini erkeklerde daha fazla bulan çalışmalar da mevcuttur (75, 106). Bazı çalışmalar arada istatistiksel olarak fark bulamamıştır (10, 30, 34, 36, 39, 55, 71, 77, 78, 89, 107-115).

Yaş

Araştırmamız için yaş gruplarına göre; 21-30 yaş grubunda olanların yüzdesi %32,8, 31-40 yaş grubunda olanların yüzdesi % 37,0, 41-50 yaş grubunda olanların yüzdesi % 20,4 ve ≥ 51 yaş grubunda olanların yüzdesi % 9,8'dir. Ünal'ın yaptığı çalışmadaki yaş dağılımı, çalışmamızla benzerlik göstermektedir (68).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin %56,5'nin (n=70), 31-40 yaş arasındakilerin %45,7'sinin (n=64), 41-50 yaş arasındakilerin %35,1'nin (n=27), 51 yaş ve üzerindeki %43,2'sinin (n=16) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve aradaki bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p=0,027). Buna göre; mesleğinin ilk dönemlerindeki öğretmenlerde üniversiteden yeni mezun olmuş olmanın verdiği idealistlik ve yüksek hedefler ayrıca atama zorluklarını aşarak mesleğe başlayabilmenin verdiği mesleğin kıymetini bilme durumu nedeniyle başlangıçta iş doyumunu yüksek düzeyde olmuş olabilir. Daha sonra yaşla birlikte monotonluk ve mesleğin zorluklarıyla karşılaştıkça doyum da düşme yaşanmış ve belli bir yaştan sonra örgütün çalışma şartlarına adaptasyonun da artmasıyla bu doyum tekrar yükselmeye başlamış olabilir. (47) Herzberg de iş doyumunu ve yaş arasındaki ilişkiyi "U" şeklinde bir eğriyle açıklamıştır. Çalışmamız bu teoriyle uyumaktadır.

Literatürde çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar mevcuttur (4, 22, 47, 64, 68, 88, 92, 116).

Fakat, literatürde iş doyumunu ile yaş arasında kesin bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Literatürde iş doyumunun yaşla birlikte paralel olarak arttığını bulan çalışmalar (17, 24, 35, 82, 83, 93) mevcuttur.

Ayrıca yaş ile yüksek düzey iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuca ulaşamayan çalışmalar da mevcuttur (19, 23, 48, 53, 56, 74, 77, 78, 80, 81, 86, 94, 98, 117-120).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin %48,4'ünün (n=60), 31-40 yaş arasındakilerin %54,3'ünün (n=76), 41-50 yaş arasındakilerin %44,2'sinin (n=34), 51 yaş ve üzerindeki %48,6'sının (n=18) yüksek düzey yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve aradaki bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,527).

Literatürde araştırmamızla benzer sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur. (50, 68, 78, 103, 105, 110, 115, 116, 118, 121, 122). Ayrıca; yüksek düzey yaşam doyumunun artan yaşla azaldığını bulan çalışmalar da mevcuttur (34, 36, 76, 91, 102, 112). Yine yaşam doyumunun yaşla birlikte paralel olarak arttığını bulan çalışmalar da mevcuttur (17, 35).

Medeni Durum

Medeni duruma göre dağılımlara bakıldığında % 29,9'u bekar, % 70,1'i evlidir, medeni durum değişkeni açısından; Küçükbiş 'in yaptığı çalışma, çalışmamızla benzer medeni durum dağılımına sahiptir (50).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının medeni durum gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; bekar olanların %57,5'nin (n=65), evli olanların %42,3'nün (n=112) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark anlamlı bulunmuştur (p=0,006). Buna göre bekar olanlar evli olanlara göre, evli olmanın getirdiği sorumlulukları taşımadığı için işine daha fazla eğiliyor, daha fazla hedef koyuyor ve karşılığında daha fazla doyum yaşıyor olabilir. Deregözü 'ün yaptığı çalışma, çalışmamızla benzer sonuçlara sahiptir (72).

Fakat literatür incelendiğinde; iş doyumunu ile medeni durum arasındaki ilişkiyi evli olanlar lehine bulan çalışmalar mevcuttur (5, 35, 51, 75, 123). Ayrıca iş doyumunu ile medeni durum arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak anlamsız bulan çalışmalar da mevcuttur (52, 55, 58, 77, 79, 80, 89, 119).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının medeni durum gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; bekar olanların %52,2'sinin (n=59), evli olanların %48,7'sinin (n=129) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve aradaki bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,529). Bu sonuca göre bekar olanlar sosyal hayatlarına ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri için evli olanlara göre biraz daha yüksek yaşam doyumuna sahip olmuş olabilirler, fakat aradaki fark çok değildir, evli olanlar da; aile olma, çocuk sahibi olma gibi duygularla yaşam doyumunu farklı boyutlardan yaşıyor olabilirler. Bu değerlendirmelerle birlikte bu çalışmada; bu aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ve literatüre baktığımızda çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar mevcuttur (39, 41, 55, 71, 77, 107, 122). Ayrıca; yüksek yaşam doyumu düzeyini evli olanlar lehine bulan çalışmalar mevcuttur (34, 35, 43, 75, 89, 104). Atasoy yüksek yaşam doyumu düzeyini bekar olanlar lehine bulmuştur (112).

Çocuk Sahibi Olma Durumu

Çocuk sahibi olma durumlarına göre dağılımlara bakıldığında % 60,3'ü çocuk sahibi, % 39,7'si çocuk sahibi değildir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının çocuk sahibi olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; çocuğu olanların %42,1'nin (n=96), çocuğu olmayanların %54,0'nün (n=81) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,023). Buna göre çocuk sahibi olmayanlar; kendilerine motivasyon kaynağı olarak işi seçmiş ve işlerine daha fazla zaman ayırıp, iş doyumunu yüksek düzeyde yaşıyor olabilirler. Literatürde; çalışmamızdan farklı olarak, çocuk sahibi olma ile yüksek düzey iş doyumu arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak anlamsız bulan çalışmalar da mevcuttur (19, 71, 72).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının çocuk sahibi olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; çocuğu olanların %50,0'sinin (n=114), çocuğu olmayanların %49,3'ünün (n=74) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,899). Çoban'ın yaptığı çalışma çalışmamızla benzer sonuca sahiptir (71). Farklı olarak Abdullah'ın yaptığı çalışmada, yaşam doyumu yüksekliği çocuk sahibi olmayanlar lehine bulunmuştur (41).

Okul Kademesi

Görev yapılan okul kademesine göre dağılımlarına bakıldığında %49,7'si ilkokul, %50,3'ü ise ortaokulda görev yapmaktadır. Ünal'ın çalışması, okul kademesi dağılımı açısından çalışmamız ile benzer özellik göstermektedir (68).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum puanlarının okul kademesi ile MİDÖ gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; ilkokul öğretmenlerinin % 48,9'unun (n=92), ortaokul öğretmenlerinin ise % 44,7'sinin (n= 85) yüksek düzey iş doyum grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,413). Sonuç anlamlı bulunmamış olmasına karşın; ilkokul öğretmenlerinde iş doyum yüksekliğinin daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Bir çalışmada; ilkokul öğretmenlerinin öğrencileriyle daha uzun zaman geçirmeleri, farklı farklı derslere girerek monotonluktan kurtulmaları bunun nedeni olarak gösterilmiştir (19).

Literatürde iş doyum yüksekliğini ilkokul kademesi lehine bulan çalışmalar mevcuttur (34, 57, 68, 85, 88, 101). Ayrıca arada istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulamayan çalışmalar (51, 73, 81, 124) mevcuttur. Yine; Erdamar çalışmasında yüksek iş doyum düzeyini ortaokul kademesi lehine bulmuştur (58).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyum gruplarının okul kademesi gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; ilkokul öğretmenlerinin % 54,3'ünün (n=102), ortaokul öğretmenlerinin ise % 45,3'ünün (n= 86) yüksek düzey yaşam doyum grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,080). Barret çalışmasında benzer sonuca ulaşmıştır (34).

Okul Türü

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 47,1'i devlet okullarında, % 52,9'u özel okullarda görev yapmaktadır ve bu öğretmenlerin iş doyum puanlarının okul türü ile MİDÖ gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; devlet okulu öğretmenlerinin % 32,6'sının (n=58), özel okul öğretmenlerinin ise % 59,5'inin (n= 119) yüksek düzey iş doyum grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p=0,000). Bir çalışmada; özel okullarda arkadaşlar arasındaki ilişkilerin ve yöneticilerle olan ilişkilerin, fiziki şartların, sosyal imkanların daha iyi olması ve memuriyetin getirdiği sorumlulukların daha az olması buna sebep olarak gösterilmiştir (24).

Bu durum özel okullar adına öğretmen veriminin yüksek olmasını sağlayabilir ve devlet okulları da bu noktada payına düşeni almalıdır. Çünkü, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin çoğu kadrolu çalışmasına, iş garantisi taşımaya ve özel okullardaki öğretmenlerin her yıl sözleşme yenileme stresi olmasına rağmen aradaki yüksek düzey iş doyum sıklığı farkı ayrıca düşünülmesi gereken bir ayrıntıdır. Bu negatif durum beklenmedik şekilde iş doyum düzeyini yükseltiyor görünmektedir. Ayrıca; özel okuldaki öğretmenlerin çalışmamıza verdiği cevaplar işini kaybetme endişesi sebebiyle gerçekte olduğundan yüksek çıkmış olabilir.

Literatüre bakıldığında çalışmamızla benzer sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (11, 26, 88, 97, 125). Tersini sonuca ulaşan çalışmalar da mevcuttur (13, 58, 74).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının okul türü gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; devlet okulu öğretmenlerinin % 42,1'inin (n=75), özel okul öğretmenlerinin ise % 56,5'inin (n= 113) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p=0,005).

Bu sonuç; iş doyum yüksekliğinin veya özel okullarda sosyal imkanların yarattığı rahatlığın bir sonucu olabilir. Aynı şekilde söylemek gerekir ki bu yükseklik; özel okuldaki öğretmenlerin işini kaybetme endişesi sebebiyle verdiği cevaplar kaynaklı olabilir.

Literatüre bakıldığında; Şahin'in yaptığı çalışma, çalışmamızla benzer sonuca ulaşmıştır (36). Tersini sonuca ulaşan çalışmalar da mevcuttur (108, 126). Demirel yaptığı çalışmada arada istatistiksel olarak fark bulamamıştır (52).

Mesleki Kıdem

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum puanlarının mesleki kıdem ile MİDÖ gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; 0-10 yıllık olanların % 54,6'sının (n=100), 11-20 yıllık olanların %41,3'nün (n= 50), 21 yıllık ve üzeri olanların ise %36,5'nin (n= 27) yüksek düzey iş doyum grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (p=0,01). Buna göre meslekte geçirilen hizmet süresi arttıkça iş doyumunun düştüğü görülmektedir. Daha önce de belirttiğimiz gibi mesleğe başlandığında; henüz geride bırakılmış atama zorlukları, yüksek düzey idealistlik ve mesleği icra etme hevesi, mesleğe başlanılan dönemlerde yüksek olup zaman geçtikçe yerini alan yorgunluk ve monotonluk bunun sebebi olabilir.

Literatüre baktığımızda; çalışmamızla benzer sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (47, 69, 97, 116). Ayrıca mesleki kıdem arttıkça yüksek düzey iş doyum yüksekliği sıklığına ulaşan çalışmalar mevcuttur (22, 88, 92, 93, 127, 128). Yine mesleki kıdeme göre; arada istatistiksel olarak anlamlı fark bulamayan çalışmalar da mevcuttur (4, 14, 63, 80, 86).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının mesleki kıdem gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; 0-10 yıllık olanların % 49,7'sinin (n=91), 11-20 yıllık olanların %47,1'inin (n= 57), 21 yıllık ve üzeri olanların ise %54,1'inin (n= 40) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,642). Literatüre baktığımızda çalışmamızla aynı sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (50, 68, 76-78, 91, 110, 116, 118, 122). Ayrıca mesleki kıdem arttıkça yüksek düzey yaşam doyum yüksekliği sıklığına ulaşan çalışmalar mevcuttur (30, 75, 102, 104, 113, 115). (22, 88, 92, 93, 127, 128). Yine mesleki kıdeme göre; arada istatistiksel olarak anlamlı fark bulamayan çalışmalar da mevcuttur (112).

Kadro Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının kadro durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; kadrolu öğretmenlerin % 31,5'inin (n=53), sözleşmeli öğretmenlerin ise % 59,0'unun (n= 124) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,000). Buna göre sözleşmeli olan öğretmenler çoğunlukla özel okullarda görev yaptıkları için iş ortamı açısından doyum yaşıyor olabilirler ya da sözleşmeli öğretmenler iş kaybı endişesi nedeniyle araştırmamıza iyimser cevaplar vermiş olabilirler. Literatüre baktığımızda; Chamundeswari yaptığı çalışmada, sözleşmeli çalışanların, istihdam durumları üzerinde daha az kontrol sahibi olmaları nedeniyle daha az iş doyumu yaşadıkları sonucuna varmıştır (129). Farklı olarak; aradaki farkı istatistiksel olarak anlamlı bulmayan çalışmalar da mevcuttur (39, 77, 122).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının kadro durumları gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; kadrolu öğretmenlerin % 42,9'unun (n=72), sözleşmeli öğretmenlerin ise % 55,2'sinin (n= 116) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,017). Literatüre baktığımızda çalışmamızla benzer sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (77, 122).

Özel Ders Verme Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının özel ders verme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; özel ders verenlerin % 42,0'sinin (n=37), özel ders vermeyenlerin ise % 48,3'ünün (n= 140) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,305). Araştırmamızda özel ders veren öğretmen yüzdesi % 23,3 olarak saptanmıştır. Bu yüzde; bazı endişelerle verilen cevaplar nedeniyle, olduğundan daha düşük bulunmuş olabilir ve bu düşük yüzde istatistiksel anlamlılık düzeyini etkilemiş olabilir. Ayrıca özel ders verenler iş yükünün artması sebebiyle, okullarda verdiği ders onlara daha sıkıcı gelebilir. Literatüre baktığımızda çalışmamızla benzer sonuca ulaşan çalışmalar (19, 50) mevcuttur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının özel ders verme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; özel ders verenlerin % 51,1'inin (n=45), özel ders vermeyenlerin ise % 49,3'ünün (n= 143) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,764).

Hizmet İçi Kursa Katılma Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının hizmet içi kursa katılma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; hizmet içi kursa katılmış olanların % 46,5'inin (n=127), hizmet içi kursa katılmayanların ise % 47,6'sının (n= 50) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,848). Literatüre baktığımızda çalışmamızla benzer sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (23, 51, 82, 125).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının hizmet içi kursa katılma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; hizmet içi kursa katılmış olanların % 50,9'unun (n=139), hizmet içi kursa katılmayanların ise % 46,7'sinin (n= 49) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,459).

Lisansüstü Eğitim Alma Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının lisansüstü eğitilmiş olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; lisansüstü eğitilmiş olanların % 54,2'sinin (n=39), lisansüstü eğitilmiş olmayanların ise % 45,1'inin (n= 138) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aralarındaki fark istatistiksel

açından anlamlı bulunmamıştır ($p=0,165$). Literatürde çalışmamızla benzer sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (4, 23, 49, 60, 70, 77, 84, 86, 119, 120).

Çalışmamızda sonuç istatistiksel olarak anlamsız bulunmuş olsa da lisansüstü öğretmenlerin iş doyum düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Bazı çalışmalar; lisansüstü eğitim alan öğretmenlerde kariyer hedeflerinin daha yüksek olduğunu, motivasyonların daha yüksek olduğunu ve bu durumun iş doyumunu arttırdığını savunmaktadır (68, 94, 116, 130).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının lisansüstü eğitilmiş olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; lisansüstü eğitilmiş olanların % 48,6'sının ($n=35$), lisansüstü eğitilmiş olmayanların ise % 50,0'sinin ($n= 153$) yüksek düzey yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0,832$). Literatüre baktığımızda Dalkıran yaptığı çalışmada, çalışmamızla benzer sonuca ulaşmıştır (77). Ayrıca yaşam doyumunu yüksekliğini lisansüstü lehine bulan çalışmalar mevcuttur (68, 114). Yine lisansüstü eğitim alanlarda yaşam doyumunu daha düşük bulan çalışmalar da mevcuttur (30, 34, 104, 113).

İdari Görevde Bulunma Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının idari görev sahibi olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; idari görevi olanların % 46,2 'sinin ($n=30$), idari görevi olmayanların ise % 47,0'sinin ($n= 147$) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0,905$). Literatüre baktığımızda iş doyumunu idari görevde bulanlar lehine yüksek bulan çalışmalar mevcuttur (79, 116, 129).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının idari görev sahibi olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; idari görevi olanların %47,7'sinin ($n=31$), idari görevi olmayanların ise % 50,2'sinin ($n= 157$) yüksek düzey yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0,717$). Literatüre baktığımızda çalışmamızla benzer sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (102, 121).

Gelir Düzeyi Algısı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının gelir düzeyi ile ilgili algı dağılımları incelendiğinde; düşük olanların % 30,3'ünün ($n=23$), yüksek olanların ise %51,0'inin ($n= 154$) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve

bu aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak yüksek saptanmıştır ($p=0,001$). Buna göre mesleki gelir düzeyini yüksek düzeyde algılamak, motivasyonun düşük olmasını engelliyor ve bu durum iş doyumunu yükseltiyor olabilir.

Literatüre baktığımızda çalışmamızla benzer sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (22, 24, 35, 79). Farklı olarak Barret; düşük düzeyde ekonomik gelir düzeyine sahip olduğu algısına sahip olanlarda daha yüksek iş doyumunu olduğu sonucuna ulaşmıştır (34). Yine gelir düzeyi algısına göre; arada istatistiksel olarak anlamlı fark bulamayan çalışmalar da mevcuttur (50, 54, 55, 82, 117, 122, 130, 131).

Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının gelir düzeyi ile ilgili algı dağılımları incelendiğinde; düşük olanların % 27,6'sının ($n=21$), yüksek olanların ise %55,3'ünün ($n=167$) yüksek düzey yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı saptanmıştır ($p=0,000$). Literatüre baktığımızda; çalışmamızla benzer sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (35, 43, 105, 107, 111, 115, 121). Ayrıca gelir düzeyi algısına göre arada istatistiksel olarak anlamlı fark bulamayan çalışmalar da mevcuttur (17, 28, 34, 55).

Mesleğin Toplum İçinde Hak Ettiği Yerde Olma Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olma durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünenlerin % 76,2'sinin ($n=16$), mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünmeyenlerin ise % 45,1'inin ($n= 161$) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,006$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olma durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünenlerin % 71,4'ünün ($n=15$), mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünmeyenlerin ise % 48,5'inin ($n= 173$) yüksek düzey yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,041$).

Öğretmenler için mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünme durumu; çalıştıkları ortam itibariyle mesleğin hakkı olan ve ihtiyaç duydukları saygıyı görmelerine bağlı olabilir. Doğal olarak bu saygınlık iş doyumunu ve yaşam doyumunu yükseltmiş olabilir. Literatüre baktığımızda; Mengistu çalışmamızla benzer sonuca ulaşmıştır (22).

Mesleği İsteyerek Seçme

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının mesleği isteyerek seçme durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; mesleği isteyerek seçenlerin % 49,7'sinin (n=167), mesleği isteyerek seçmeyenlerin ise % 23,8'inin (n= 10) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p=0,002). Zaten; öğretmenlik gibi; toplum için geleceğe yatırımın en önemli ayaklarından olan eğitimin uygulayıcıları olmaları sebebiyle önem arz eden, emek ve sabır gerektiren, sadece meslek olarak kalmayıp kişilik özelliği olarak da meslek sahiplerine sorumluluk yükleyen, alınan ücretin nispeten düşük olan bir mesleği, isteyerek seçmiş olmak geelmektedir. Literatüre baktığımızda çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar mevcuttur (4, 11, 56). Farklı olarak aradaki ilişkiyi istatistiksel olarak anlamlı bulamayan çalışmalar da mevcuttur (51, 71, 72).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının mesleği isteyerek seçme durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; mesleği isteyerek seçenlerin % 52,1'inin (n=175), mesleği isteyerek seçmeyenlerin ise % 31,0'inin (n= 13) yüksek düzey yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p=0,010). Bu durum; işini isteyerek seçen bir insanın, işini icra ederken duyduğu mutluluğun, yaşam doyumuna bir yansıması olabilir. Literatüre baktığımızda; Şahin yaptığı çalışmada çalışmamızla benzer sonuca ulaşmıştır (36).

Emekliliği Rahatlama Dönemi Olarak Görme

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının emekliliği rahatlama dönemi olarak görme durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; emekliliği rahatlama dönemi olarak görenlerin % 48,0'inin (n=49), emekliliği rahatlama dönemi olarak görmeyenlerin ise % 46,4'ünün (n= 128) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,774).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının emekliliği rahatlama dönemi olarak görme durumu ile ilgili görüş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; emekliliği rahatlama dönemi olarak görenlerin % 54,9'unun (n=56), emekliliği rahatlama dönemi olarak görmeyenlerin ise % 47,8'inin (n= 132) yüksek

düzyer yaşaam doyumuu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,222$).

Her iki doyum çeşidi için de istatistiksel olarak anlamlı sonuç bulunmamıştır. Fakat çalışmamız için dikkat edilmesi gereken esas husus; araştırmaya katılan öğretmenlerin %73,0'ü emeklilik dönemini rahatlama dönemi olarak görmemektedir ve öğretmenlerin çoğu emekli olmak istememektedir. Çünkü öğretmenlerin emeklilik maaşları, emekli olmadan önce kazandıkları maaşa göre daha düşüktür. Bu durum emeklilik yaşında olan öğretmenlerin meslekte kalmalarını uzatmaları nedeniyle, genç ve atanmayı bekleyen öğretmenler için de bir engel teşkil etmektedir.

Sağlıklı Uyku Düzeni

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuu gruplarının sağlıklı uyku düzenine sahip olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; sağlıklı uyku düzenine sahip olanların % 56,2'sinin ($n=113$), sağlıklı uyku düzenine sahip olmayanların ise % 36,2'sinin ($n=64$) yüksek düzey iş doyumuu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşaam doyumuu gruplarının sağlıklı uyku düzenine sahip olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; sağlıklı uyku düzenine sahip olanların % 59,2'sinin ($n=119$), sağlıklı uyku düzenine sahip olmayanların ise % 39,0'unun ($n=69$) yüksek düzey yaşaam doyumuu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$).

Uyku en önemli fizyolojik ihtiyaçlardan biridir. Düzenli uyku uyumamak hem fiziksel hem de psikolojik problemlere neden olabilir. Uyku düzeninde problem yaşayan kişiler, güne daha zinde ve motive başlarlar. Algıları açık olur ve verimleri daha yüksek olur. Okul gibi hem bedeni yoran hem de gürültü, kalabalık vb. uyanların fazla olduğu ortamlarda bulunan kişilerde sağlıklı uyku düzenine sahip olmamak verimi düşürebileceği gibi psikolojik rahatsızlıklara sebep olabilir. Araştırmamızın sonuçlarında da görülmüştür ki, sağlıklı uyku düzenine sahip olmak ile hem yüksek iş doyumuu hem de yüksek yaşaam doyumuu arasında anlamlılık gözlemlenmiştir.

Literatüre baktığımızda; Doğan yaptığı çalışmada araştırmamızla benzer sonuca ulaşmıştır (132).

Düzenli Fiziksel Aktivitede Bulunma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının düzenli fiziksel aktivitede bulunma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; düzenli fiziksel aktivitede bulunanların %58,1'inin (n=79), düzenli fiziksel aktivitede bulunmayanların ise %40,5'inin (n=95) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının düzenli fiziksel aktivitede bulunma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; düzenli fiziksel aktivitede bulunanların %57,4'ünün (n=78), düzenli fiziksel aktivitede bulunmayanların ise %45,5'inin (n=110) yüksek düzey yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,026).

Spor yapmak kişileri hem zihnen hem bedenen yenileyen ve forma sokan bir aktivite olduğu için düzenli spor yapanlarda işe ve hayata daha yüksek bir motivasyonla baktıklarını düşünmek mantıklı olabilir. Araştırmamızda düzenli fiziksel aktivitede bulunanlarda hem yüksek iş doyumunu hem de yüksek yaşam doyumunu gözlemlenmiştir. Literatüre baktığımızda, Öztürk yaptığı çalışmada araştırmamızla benzer sonuca ulaşmıştır (23).

Kronik Hastalığa Sahip Olma Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu gruplarının kronik hastalığa sahip olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; kronik hastalığa sahip olanların % 35,3'ünün (n=18), kronik hastalığa sahip olmayanların ise % 48,6'sının (n= 159) yüksek düzey iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,076).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının kronik hastalığa sahip olma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; kronik hastalığa sahip olanların % 47,1'inin (n=24), kronik hastalığa sahip olmayanların ise % 50,2 (n= 164) yüksek düzey yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p=0,681).

Her ne kadar hastalığın hem iş hem de yaşam konforunu ve verimini düşüreceğini beklemiş olsak da sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Kronik hastalık konusu biraz daha ayrıntılı olarak incelenmesi gereken bir konudur. Çünkü kronik hastalıkların çeşidi, işlev kaybı düzeyi farklılık gösterebilmektedir. Biz bu çalışmada, düzenli ilaç kullanmayı gerektiren bir hastalık sorguladığımız için işlev

kaybı düzeyleri arasındaki farkı tespit edememiş olabiliriz bu durum aradaki anlamlılık durumunu etkilemiş olabilir. Ayrıca çalışmamızda kronik hastalığı olanların sayısının çok düşük olması da bunun nedeni olabilir. Bu sebeple, bu değişkenin başka araştırmalarda, başka popülasyonlar üzerinde ve daha geniş bir nüfusta daha ayrıntılı olarak sorgulanması gerekebilir. Literatüre baktığımızda Deregözü yaptığı çalışmada, araştırmamızla benzer sonuca ulaşmıştır (72).

Öğrencilerin Davranışlarını ve Eğitimlerini Yönetmek Açısından Stres Altında Hissetme Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları gruplarının öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %33,0'ünün (n=63), stres altında bulunmayanların ise %61,0'inin (n=114) yüksek düzey iş doyumları grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,000).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumları gruplarının öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %41,4'ünün (n=79), stres altında bulunmayanların ise %58,3'ünün (n=109) yüksek düzey yaşam doyumları grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001).

Öğretmenlik mesleği bir toplumun inşasında en önemli etkiye sahip meslektir. Fakat mesleklerini icra ederken; öğrenci ve veli davranışları, bürokratik baskılar, ücret düşüklüğü, eğitim verirken verimli olma endişesi, sistemde meydana gelen değişikliklerin yarattığı problemler gibi çok fazla değişkene maruz kalabilmektedirler. Öğrencilerin hem karakterlerine hem de eğitim düzeylerine katkıda bulunmak isteyen öğretmenler bunu mesleğin bir gereği olmaktan öte stres boyutunda hissettiklerinde, bu durum onların işini doğru yapmasını kısıtlayabilir, bu stres onların iş ve sosyal yaşantısını etkileyebilir. Araştırmamıza göre bu durumu stres boyutunda yaşamayanların hem iş hem yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu yüksek düzey anlamlılıkla tespit edilmiştir. Literatüre baktığımızda Hamama yaptığı çalışmada; çalışmamızla benzer sonuca ulaşmıştır (133).

Aşırı Ders Yükü Açısından Stres Altında Hissetme Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının aşırı ders yükü açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %28,0'inin (n=40), stres altında bulunmayanların ise %58,3'ünün (n=137) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,000).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının aşırı ders yükü açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %40,6'sının (n=58), stres altında bulunmayanların ise %55,3'ünün (n=130) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,005).

Bunun nedeni aşırı ders yükünün öğretmenleri hem zihnen hem de fiziksel olarak yorması olabilir. Bu durumun sonucu olarak; aşırı yorulan öğretmenler mesai bitimi ardından kendilerine, sosyalleşebilecek enerjiyi bulamayabilirler. Ayrıca çocuk sahibi iseler ya da başka sorumlulukları var ise kendilerine zaman ayırıp dinlenemeyebilirler ve ertesi güne daha düşük bir enerjiyle çıkabilirler. Bu durum sürerlilik gösterdiğinde; kişilerde tükenmelere sebep olabilir. Literatüre baktığımızda araştırmamızdan farklı sonuçlar elde eden çalışmalar mevcuttur (36, 113).

Okullardaki Şiddet Açısından Stres Altında Hissetme Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gruplarının okullardaki şiddet açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %29,3'ünün (n=41), stres altında bulunmayanların ise %57,1'inin (n=136) yüksek düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,000).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu gruplarının okullardaki şiddet açısından stres altında hissetme durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; stres altında bulunanların %37,1'inin (n=52), stres altında bulunmayanların ise %57,1'inin (n=136) yüksek düzey yaşam doyumu grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Stres altında bulunmayanların, stres altında bulunanlara göre yüksek düzey yaşam doyumuna sahip olma oranı anlamlı olarak yüksek saptanmıştır (p=0,000) (Tablo 41).

Değişen zamanla birlikte toplumun eğitime ve eğitimciye olan bakış açısı da değişmeye başlamıştır. Bu duruma değişen eğitim sistemi de etki de bulunmuş olabilir. Eskiden, saygınlığı daha fazla olan, sözü daha fazla geçen, kanaat önderi olarak görülen

öğretmenler; günümüzde daha çok ödenen vergilerle maaşı ödenen, ders anlatmak dışında herhangi bir konuya dahil edilmek istenmeyen, bir sorun olduğunda suçlanan kişiler olarak görülmeye başlanmıştır. Bürokratik baskılara, sistemin dayatmalarına, işini yaparken pek çok kişinin manipülasyonuna maruz kalan, şikayet edilmesi için şikayet hattı oluşturulan, veliyi ve öğrenciyi bilgisi ve tecrübesiyle yönlendirmesi gerekirken bu yetkisi elinden alınmaya çalışılan bir meslek olmuştur.

Tüm bu nedenlerden dolayı öğretmenler okullarda artık veli ve hatta öğrenci şiddetiyle karşılaşabilmektedir. Bu durumu toplumla genellemekle birlikte, bu olaylardaki sıklığın arttığı da bir gerçektir. İşte tüm bu sebepler, öğretmenlerin mesleklerini yaparken çok fazla baskı ve strese maruz kalmasına sebep olmakta iş ve yaşam doyum düzeylerini etkileyebilmektedir. Araştırmamızda da bu stresi hissedenlerde iş ve yaşam doyumunu düzeyi düşük çıkmıştır ve anlamlılık düzeyi yüksek bulunmuştur. Literatüre baktığımızda Mengistu yaptığı çalışmada, çalışmamızla benzer sonuca ulaşmıştır (22).

Bir Öğrenci ya da Velisi Tarafından Sözel ve/veya Fiziksel Şiddete Maruz Kalma Durumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları gruplarının bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddete maruz kalma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; maruziyet yaşayanların %33,1'inin (n=42), maruziyet yaşamayanların ise %53,8'inin (n=135) yüksek düzey iş doyumları grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,000).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumları puanlarının bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddete maruz kalma durumu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; maruziyet yaşayanların %38,6'sının (n=49), maruziyet yaşamayanların ise %55,4'ünün (n=139) yüksek düzey yaşam doyumları grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,002).

Bu durumu daha önce okullardaki şiddet açısından stres altında hissetme durumu değişkeniyle ilgili bölümde değerlendirmiştik. Bu durum faaliyete döktüğünde öğretmenlerde telafisi zor travma sonrası stres bozukluklarına sebep olabilir. Beklenildiği üzere; iş ve yaşam doyumları sözel ve/veya fiziksel şiddete maruz kalan öğretmenlerde düşük saptanmıştır ve bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Devlet Okullarındaki Öğretmenlerin Kadro Durumu

Araştırmaya katılan devlet okullarında öğretmenlerin kadro durumları grupları ile MİDÖ ve YDÖ gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; kadrolu olanların %31,5'inin (n=53), sözleşmeli olanların ise %50,0'sinin (n=5) yüksek iş doyumunu grubunda olduğu, yine kadrolu olanların %42,9'unun (n=72), sözleşmeli olanların ise %70,0'inin (n=7) yüksek yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (sırası ile $p=0,298$ ve $p=0,522$).

Bunun sebebi çalışma grubumuzda devlet okullarındaki sözleşmeli öğretmenlerin sayısının kadrolu olanlara göre çok düşük düzeyde olması olabilir.

İş Doyumunun Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu gruplarının iş doyumunu gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; iş doyumunu yüksek olanların %70,6'sının (n=125), iş doyumunu düşük olanların ise %31,3'ünün (n=63) yüksek düzey yaşam doyumunu grubunda olduğu gözlemlenmiştir ve bu aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$).

İş; kişilerin hayatında kapladığı zamanın büyüklüğü, günün devamını etkileyebilmesi, sosyallığın parçası olabilmesi, geçinmek için gerekli olan maddi kaynakların sağlanabilmesi nedeniyle ve başarılı, faydalı hissedilebilmesi gibi amaçlara araç olabilmesi sebebiyle önem arz etmektedir.

Bu nedenle herhangi bir mesleği icra etmek önemlidir, kişilerin istedikleri işi yapması, yeteneklerini kullanarak faydalı ve başarılı olduğunu hissetmesi önemlidir. Bunun karşılığını takdir edilerek, terfi ettirilerek, iyi düzeyde ücret alarak, saygı görerak almalıdır. O zaman iş yerinde ihtiyaç duyduğu doyuma ulaşacaktır ve Maslow'un toorisinde de belirtildiği gibi sonrasında giderilmesi gereken başka ihtiyaçlara sıra gelecektir. Sosyal ilişkilerinde başarılı olabilecek, kendine zaman ayırabilecek, ailesi ve çevresiyle geçirdiği zamanlarda mutlu olabilecek ve yaşamında da tam doyuma yaklaşabilecektir.

Çalışmamızda iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki anlamlılık düzeyi yüksek bulunmuştur. Literatüre baktığımızda çalışmamızla aynı sonuca ulaşan çalışmalar mevcuttur (28, 34, 41, 50, 52, 55, 58, 59, 68, 71, 75-77, 89, 104, 116, 118, 122, 123, 134, 135).

6. SONUÇ

Araştırmada İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi'ne bağlı 4'ü ilkokul ve 4'ü ortaokul olmak üzere 8 adet devlet okulu, 8'i ilkokul ve 7'si ortaokul olmak üzere 15 adet özel okul olmak üzere toplam 23 okuldan 378 öğretmen değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 31,0'i erkek, % 69,0'ı kadındır. Yaş gruplarına göre; 21-30 yaş grubunda olanların yüzdesi % 32,8, 31-40 yaş grubunda olanların yüzdesi % 37,0, 41-50 yaş grubunda olanların yüzdesi % 20,4 ve ≥ 51 yaş grubunda olanların yüzdesi % 9,8'dir. Medeni duruma göre dağılımlara bakıldığında % 29,9'u bekar, % 70,1'i evlidir ve % 60,3'ü çocuk sahibidir, % 39,7'si çocuk sahibi değildir.

Çalışmamızdaki öğretmenlerin % 49,7'si ilkokul kademesinde, % 50,3'ü ortaokul kademesinde çalışmaktadır, % 47,1'i devlet okullarında, % 52,9'u özel okullarda görev yapmaktadır, % 48,4'ü 0-10 yıllık mesleki kıdeme sahip genç öğretmenlerdir, %36,5'i sınıf öğretmenlerinden olmak üzere çeşitli branşlardan öğretmenlerdir, % 44,4'ü kadrolu,% 55,6'sı sözleşmelidir, %23,3'ü özel ders vermektedir, %72,2'si hizmet içi kursa katılmıştır, %19,0'unun lisansüstü eğitimi vardır ve % 17,2'si idari görevde bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 98,4'ü gelir düzeyini yüksek olarak değerlendirmemiştir, % 94,4'ü mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olmadığını düşünmektedir, %88,9'u öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmiştir, %73,0'ü bu dönemi rahatlama dönemi olarak görmemektedir.

Yine çalışmamızdaki öğretmenlerin %46,8'i sağlıklı uyku düzenine sahip olmadığını ifade etmiştir, % 64,0'ü düzenli fiziksel aktivite yapmamaktadır, % 13,5'i kronik hastalık sahibidir, %50,5'i kendilerini öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında hissetmektedir, % 37,8'i kendilerini aşırı ders yükü açısından stres altında hissetmektedir, %37,0'si kendilerini okullardaki şiddet açısından stres altında hissetmektedir, % 33,6'sı meslek hayatlarında öğrenci ya da velisi tarafından sözel veya fiziksel şiddete maruz kalmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların genel iş doyumunu ortalamaları $73,11 \pm 13,45$ 'tür ve ölçeğin maddelerine verilen puanların ortalamalarının ortalaması tüm maddeler göz önüne alındığında $3,66 \pm 0,67$ 'dir.

Katılımcıların iş doyum ölçeğine verdiği cevaplardan tüm maddeler arasında en az puan alan maddenin $2,65 \pm 1,17$ ortalama ile "Şimdiki işimden yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret" bakımından memnuniyeti sorgulayan 13. madde, en yüksek puan ortalaması ise $4,22 \pm 0,79$ olup "Şimdiki işimden başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından" memnuniyeti sorgulayan 9. madde almıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 46,8'inin yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden, erkeklerin, 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin, bekar olanların, çocuk sahibi olmayanların, ilkokulda çalışanların, özel okul öğretmenlerinin, 0-10 yıllık mesleki kıdeme sahip olanların, sözleşmeli öğretmenlerin, özel ders vermeyenlerin, hizmet içi kursa katılmayanların, lisansüstü eğitilmiş olanların, idari görevi olmayanların, gelir düzeyi ile ilgili algısı yüksek olanların, mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde olduğunu düşünenlerin, mesleği isteyerek seçenlerin, emekliliği rahatlama dönemi olarak görenlerin, sağlıklı uyku düzenine sahip olanların, düzenli fiziksel aktivitede bulunanların, kronik hastalığa sahip olmayanların, öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında bulunmayanların, aşırı ders yükü açısından stres altında bulunmayanların, okullardaki şiddet açısından stres altında bulunmayanların, bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddet maruziyeti yaşamayanların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların yaşam doyum ortalamaları $15,27 \pm 4,39$ 'dur, ölçeğe verilen cevapların maddelerine verilen puanların ortalamalarının ortalaması tüm maddeler göz önüne alındığında $3,05 \pm 1,06$ 'dır.

Yaşam Doyum Ölçeği'nin maddeleri tek tek incelendiğinde; maddeler içerisinde en yüksek puan ortalaması 3. madde olan "Yaşamımdan memnunum" maddesi, en düşük puan ortalaması 2. madde olan "Yaşam koşullarım mükemmeldir" dir.

Katılımcı öğretmenlerin % 50,3'ünün yüksek yaşam doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden kadınların, 31-40 yaş arasındakilerin, bekar olanların, çocuğu olanların, ilkokul öğretmenlerinin, özel okul öğretmenlerinin, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların, sözleşmeli öğretmenlerin, özel ders verenlerin, hizmet içi kursa katılmış olanların, lisansüstü eğitilmiş olmayanların, idari görevi olmayanların, gelir düzeyi ile ilgili algısı yüksek olanların, mesleğin toplum içinde hak

ettiği yerde olduğunu düşünenlerin, mesleği isteyerek seçenlerin, emekliliği rahatlama dönemi olarak görenlerin, sağlıklı uyku düzenine sahip olanların, düzenli fiziksel aktivitede bulunanların, kronik hastalığa sahip olmayanların, öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında bulunmayanların, aşırı ders yükü açısından stres altında bulunmayanların, okullardaki şiddet açısından stres altında bulunmayanların, bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddet maruziyeti yaşamayanların ve iş doyumunu yüksek olanların daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırma sonucunda, yalnız grubu evreni için geçerli olmak üzere, yaş ve cinsiyet kontrol olarak alındığında; "yüksek düzey gelir düzeyi algısına sahip olmak", "mesleği isteyerek seçmek", "sağlıklı uyku düzenine sahip olmak", "aşırı ders yükü açısından stres altında hissetmemek", "bir öğrenci ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddet maruziyeti yaşamamak" yüksek düzey iş doyumunun belirleyicileri olarak saptanmıştır.

Yine aynı şekilde yalnız araştırma grubu için geçerli olmak üzere, yaş ve cinsiyet kontrol olarak alındığında; "ilkokul kademesinde görev yapmak", "yüksek düzey gelir düzeyi algısına sahip olmak", "yüksek düzey iş doyumuna sahip olmak" yüksek düzey yaşam doyumunun belirleyicileri olarak saptanmıştır.

Araştırma grubunda bazı değişkenler için iş doyumunu grupları arasında fark bulunmamıştır. Ancak araştırma örneğimiz bu farklılıkları bulmakta yetersiz kalmış olabilir.

Elde edilen verilerin ilgili literatüre katkı sağlayacağı ancak araştırmanın bazı kısıtlılıkları sebebi ile bazı ilişkilerin açığa çıkarılmasında yetersiz kalmış olabileceği düşünülmektedir. Araştırma sonuçları neden sonuç ilişkisini açıklamaktadır ve sonuçlar araştırma evreni dışındaki çalışanlara genellenmemelidir.

Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin iş doyumlarının çeşitli faktörlere göre değiştiğini, bazılarının dışarıdan müdahale edilerek iş doyumunun yükselmesine katkıda bulunulabileceği gözlemlenmiştir. İş doyumunun da yaşam doyumunun çok önemli bir parçası olduğu ve en azından işinden tam doyum sağlayan insanların mutlu olmak için diğer insanlardan daha avantajlı olacağı görülmüştür. Araştırma bulgularımızın tüm öğretmenlere genellenememekle birlikte bu konuda ileride yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

7. ÖNERİLER

Çalışmamızın sonucuna göre iş doyumunu, yaşam doyumunu arttırmaktadır. Öğretmenlerin hem işlerinden hem de yaşamlarından mutlu olabilmeleri ve bunu toplumun geleceği olacak insanlara yansıtabilmeleri için de öğretmenlerin yaşadığı sıkıntılar daha fazla araştırılmalı, ortaya çıkan sonuçlara göre pürüzlerin giderilmesi için adımlar atılmalıdır.

Araştırmamızın sonuçlarına göre yüksek iş ve yaşam doyumunu sıklığı düşük çıkmıştır. Bu düzeyin soru formlarımıza verilen cevapların bürokratik sebeplerle daha iyimser olabileceği, bu nedenle gözlemlenenden daha da düşük olabileceğine dikkat edilmelidir.

Çalışmamızda özel okullarda hem iş hem de yaşam doyumunu devlet okullarındaki öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Devlet okullarındaki işleyiş tarzı ve sosyal imkanlar özel okullar örnek alınarak yeniden düzenlenebilir.

Hem özel okullarda hem devlet okullarında öğretmenler maaşlarından memnun değildir. Öğretmenlerin aldıkları ücretler yeniden düzenlenip, hem konumlarına hem yaşam şartlarına daha uygun hale getirilebilir. Özel okul öğretmenlerine verilen maaş için devlet tarafından yasal asgari sınır belirlenmelidir.

Öğretmenlerin; başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı ile ilgili iş doyum maddelesinin yüksek puan aldığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin öğrencilere faydalı olabilmeleri ve yeteneklerini tam anlamıyla yansıtabilmeleri için; işleyiş tarzı esnetilmeli, bürokratik engellemelerin önüne geçilmeli, müfredatın öğretmenlerin isteklerine göre genişletilmeli ve şekillendirilmelidir.

Araştırmamıza göre mesleki kıdem artıkça iş doyumunu düşmektedir. Bunun sebebi mesleğin monotonlaşması ve öğretmenlerin kendi kendilerini tekrarlıyor gibi hissetmesi olabilir. Bu durumun sebepleri araştırılabilir ve ortadan kaldırılması için çalışmalar yapılabilir. Öğretmenler her sene farklı eğitim projeleriyle motive edilebilir ve sosyal çalışmalarla desteklenebilir.

Kadro durumu için bizim araştırmamızda sözleşmelilerin iş ve yaşam doyumunu yüksek çıkmış olmasına karşın bunun sebebi iş kaybı endişeyle cevapların iyimser

verilmiş olması veya bizim çalışma grubumuzla ilgili olabilir. Başka araştırmalarla bunun araştırılması gereklidir. Yine de öğretmenlerin iş garantisiyle, uygun ücretleri alarak çalışması, her sene sözleşme yenilemek ve bir işverenin manipülasyonuna maruz kalmak zorunda olmasından daha iyi olacaktır.

Özel ders verenlerde doyum daha düşüktür, ders yükünün artması, yorgunluk bunun sebebi olabilir. Kişilerin özel ders vermeye ihtiyacı olmayacak şekilde ekonomik düzeylerinin iyileştirilmesi sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin lisansüstü eğitim alması doyumlarını yükselttiği için bu konuda teşvik edilebilir ve ileri eğitim için zorunluluk getirilebilir. Bu durum onları daha donanımlı, motive, idealist ve verimli hale getirebilir.

Öğretmenlere hak ettikleri itibar geri kazandırılmalıdır.

Mesleği isteyerek seçenlerde doyum daha yüksektir. Bu durum her meslek için geçerlidir, bu nedenle eğitime yeni başlayan öğrencilere meslekler hakkında bilgiler verilmeli ve öğrenciler yetenek ile isteklerine göre doğru mesleklere yönlendirilmelidir.

Emeklilik şartları iyileştirilmelidir. Bu durum öğretmen atamalarındaki tıkanıklığı da açmaya yardımcı olacak gençlere istihdam yaratacaktır.

Öğretmenlere düzenli uykunun önemi ile ilgili eğitim verilebilir.

Düzenli fiziksel aktivite iş ve yaşam doyumunu yükseltmek için gereklidir. Öğretmenlere düzenli fiziksel aktivitenin önemi ile ilgili eğitim verilebilir. Yine; öğretmenleri fiziksel aktiviteye teşvik edecek çok amaçlı salonlar, öğretmenler arası turnuvalar yapılabilir.

Öğretmenler vazifelerini yaparken, kısıtlanmamalı ve yönlendirilmemelidir. Öğretmenler, üzerlerinde yönetici baskısı, veli baskısı olduğu zaman işini doğru yapamayabilir. Öğretmenlerin aldığı eğitime güvenilmeli, onların fikirlerine önem verilmelidir. Öğretmenlerin, öğrenci eğitim ve davranışlarını yönetirken herhangi bir baskı veyahut stres altında kalmaları engellenmelidir. Bu durum hem öğretmenlerin doğru bildiği işi huzurla yapmasını sağlayacak, hem de verimini arttırıp öğrencilerine faydalı olmasını sağlayacaktır.

Öğretmenlerin sözel ve/veya fiziksel şiddete uğrama sıklığı son dönemlerde artmıştır. Bu durumun normalleştirilmemesi gerekir. Bu sorun yöneticilerin ivedilikle önüne geçmesi gereken bir sorundur. Bu tip davranışların, hukuki yaptırımları olmalıdır ve caydırıcı cezalarla tekrarlanması engellenmelidir.

Şiddete maruz kalmış öğretmenlere, psikolojik destek verilmelidir.



8. KAYNAKLAR

1. Oktay A. Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Niteliği. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 1991 (3):187-93.
2. Türkiye ve Dünyada Öğretmenlik: Retorik ve Pratik. Memur- Sen Konfederasyonu Eğitim-Bir-Sen Eğitimciler Birliği Sendikası: 2013.
3. Gkolia A, Belias D, Koustelios A. Teacher's Job Satisfaction and Self-Efficacy: A Review. European Scientific Journal. 2014;10(22):321-42.
4. Kumaş V, Deniz L. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyinin İncelenmesi. MÜ Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 2010 (32):123-39.
5. Şahin İ., İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. 1999.
6. Yeşil R, Şahan E. Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin En Önemli Sorun, Neden ve Çözüm Yollarına İlişkin Algıları. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi. 2015;16(3):123-43.
7. Doğutaş A. Eğitim Sistemindeki Son Değişikliklerle İlgili Öğretmen Görüşleri. Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi. 2016;5(9):30-41.
8. [31.07.2018]. Available from: <http://egitimsen.org.tr/ogretmenlerin-sorunlari-acil-cozum-bekliyor/>.
9. Erdem AR. Sınıf Öğretmenlerinin Karşılaştığı Toplumsal Sorunlar ve Toplumsal Sorunların Performansına Etkisi Konusundaki Görüşleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2010 (28):147-63.
10. Kumar ACL. Life Satisfaction Of Higher Secondary School Teachers. International Journal of Interdisciplinary Research in Arts and Humanities. 2016;1(1):43-6.
11. Erken B. Özel Ve Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve İş Streslerinin Karşılaştırılması. In: Enstitüsü ETÜSB, editor. 2006.
12. Perševica A. The Significance Of The Teachers Job Satisfaction In The Process Of Assuring Quality Education,2011. 98-109 p.
13. Karademir N. Coğrafya Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Sakarya University Journal of Education. 2016;6(2):108-22.
14. Gu X. Teacher Job Satisfaction in Public Schools: The Relation to the Years of Teaching Experience. In: Buffalo SUoNYCa, editor. 2016.
15. Bentea CC, Anghelache V. Teachers' motivation and satisfaction for professional activity. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2012;33:563-7.
16. George E, Daniël L, Badenhorst G. Job satisfaction among urban secondary-school teachers in Namibia. South African Journal of Education. 2008;28:125-54.
17. Çavuş Ş. Kırgızistan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu. Turkish Journal of Education. 2014;3(3):11-24.
18. Yılmaz A., Boğa CÇ. İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 2011;17 (2):277-94.
19. Ertürk E, Keçecioglu T. Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. Ege Akademik Bakış. 2012;12(1):41-54.

20. Ayele D. Teachers' Job Satisfaction And Commitment In General Secondary Schools Of Hadiya Zone, In Southern Nation Nationality And People Of Regional State. In: Management Juioeapdsdoepa, editor. 2014.
21. Hosseinkhanzadeh AA, Hosseinkhanzadeh A, Yeganeh T. Investigate Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture Among Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2013;84:832 – 6.
22. Mengistu Gk. Job Satisfaction Of Secondary School Teachers In Ethiopia. In: Africa UOS, editor. 2012.
23. Öztürk A, Deniz ME. Analysis of Emotional Intelligence Job Satisfaction and Burnout Levels of Preschool Teachers According to Some Variables. In: Üniversitesi S, editor. 2008. p. 578-99.
24. Sat S. Örgütsel Ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. In: Enstitüsü ÇÜSB, editor. 2011.
25. Kavutçu R. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Merkezefendi İlçe Örneği). In: Enstitüsü PÜEB, editor. 2016.
26. Taşdan M, Tiryaki E. Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. 2008;33(147):54-70.
27. Ngimbudzi FW. Job Satisfaction Among Secondary School Teachers In Tanzania: The Case of Njombe District. In: Jyvasıyla DoESIoELUo, editor. 2009.
28. Shyim EC, Korb KA. Factors contributing to the life satisfaction of secondary school teachers in Jos North LGA. *Journal of Educational Foundations*. 2016;6(27-36).
29. Veenhoven R. comparative study of satisfaction with life in Europe1996.
30. Şimşek E., Örgütsel İletişim Ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri. In: Enstitüsü EAÜSB, editor. 2011.
31. Gündoğar D., Gül S. S., Uskun E., Demirci S., D. K. Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordayan Etkenlerin Yncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 2007 (10):14-27.
32. Yılmaz E., H. A. Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*. 2013;3(3):59-69.
33. Prasoon R., Chaturvedi K. R. Life Satisfaction: A literature Review. *International Journal of Management Humanities and Social Sciences*. 2016;1(2):25-32.
34. Barret Ian C. A Comparison of Life Satisfaction, Job Satisfaction, and Happiness using Demographic Variables. In: University COEB, editor. 1980.
35. Naz S. Relationship of Life Satisfaction and Job Satisfaction among Pakistani Army Soldiers. *Journal of Business Research*. 2015;7(1):7-25.
36. Şahin Ş. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri. In: Enstitüsü MÜSB, editor. 2008.
37. Kuzgun Y., Sevim S. A., Z. H. Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 1997;2(11):14-8.
38. Ho, C. L, Wing-Tung. . Teaching satisfaction scale: Measuring job satisfaction of teachers. *Educational and psychological Measurement* 2006;66(1):172-85.
39. Soba M. ; Babayiğit Ad, E. Yaşam Doyumu Ve Tükenmişlik; Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,. 2017;9(19):269-86.
40. [10.09.2017]. Available from: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/life-satisfaction/>.

41. Abdullah A., The relationship between job satisfaction and life satisfaction among Saudi Airline employees in the Jeddah area of the Kingdom of Saudi Arabia. In: University IS, editor. 1994.
42. Weiss D. J. , Dawis R. V. , England G. W., H. LL. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota studies in vocational rehabilitation. 1967.
43. Dağlı ABN. Investigating Teachers' Life Satisfaction. Universal Journal of Educational Research. Universal Journal of Educational Research. 2017;5(7):1250-6.
44. Hosmer D. W. LS, Sturdivant R. X. Applied Logistic Regression: Third Edition. 2013.
45. Köroğlu Ö., İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 2012;13(2):275 - 89.
46. Musaoğlu Z., Trakya Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Sağlıkla İlişkili Yaşam Kalitesi. In: Üniversitesi T, editor. 2008.
47. Karataş S. GH. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2010;3(2):74-89.
48. Aydın A.S. Akc, Yildirim İ., Köse Ş. İlk ve Orta Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi. International Journal of Economic and Administrative Studies. 2017;18:23-52.
49. Şentürken C., Ortaöğretim Öğretmenlerinin Özerklik Davranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. In: Enstitüsü DÜEB, editor. 2018.
50. Küçükbiş H. F., Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Yaşam Tatmin Düzeylerine Etkisi. In: Enstitüsü NÜSB, editor. 2013.
51. Akkaya R., Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. In: Enstitüsü AMÜSB, editor. 2015.
52. Demirel H., An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2014;116:4925 – 31.
53. Usta N., Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi (Ankara İli Çubuk İlçesi Uygulaması). In: Enstitüsü GÜEB, editor. 2015.
54. Göktaş Z., Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkinin İncelenmesi Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2007;1(1):13-26.
55. Boardman M. R., The Relationship Between Life Satisfaction and Job Satisfaction Among Teachers in Four Midwestern State. In: Nebraska TUo, editor. 1985.
56. Yılmaz M., Ortaokul Öğretmenlerinin Güdülenme ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. In: Enstitüsü AMÜSB, editor. 2014.
57. İdi A., İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. In: Enstitüsü DEÜEB, editor. 2017.
58. Erdamar G. DH. Job and Life Satisfaction of Teachers and the Conflicts They Experience at Work and at Home. Journal of Education and Training Studies. 2016;4(6):164-75.
59. Keser A., İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Çalışma ve Toplum Dergisi. 2005;4:77-96.
60. Ayan S. KF, Karakuş H. Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. Anadolu Psikiyatri Dergisi. 2009;10:18-25.

61. Akin U. KR. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki 2007. 353-70 p.
62. Özsüer S. V., Occupational Motivation and Job Satisfaction of Turkish Secondary School Teachers of English and Other Subjects. In: Üniversitesi Y, editor. 2016.
63. Acar F. M., Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. In: Enstitüsü ÇÜSB, editor. 2016.
64. Darmody M. SE. Job Satisfaction and Occupational Stress Among Primary School Teachers and School Principals in Ireland. 2009.
65. Boreham N. GP. Job Satisfaction among Newly Qualified Teachers in Scotland. 2006.
66. Demirtaş Z. AM. Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi. 2015;16(2):83-100.
67. Dikmen A. A., İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. SBF Dergis. 1995;50(3):116-40.
68. Ünal A., İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi. In: Enstitüsü OÜEB, editor. 2015.
69. Erbek A. B., Ortaokul Öğretmenlerinin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. In: Enstitüsü BÜEB, editor. 2017.
70. Yavuzkurt T., Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu ile İlişkisi (Aydın İli Örneği). In: Enstitüsü AMÜSB, editor. 2017.
71. Çoban F., Kamu ve Özel Kurumlarda Çalışan Kişilerin Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumlarının Karşılaştırılması. In: Enstitüsü NÜSB, editor. 2017.
72. Deregözü A., Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Benlik Saygısının İncelenmesi. In: Enstitüsü BÜSB, editor. 2016.
73. Kömürcü S. M., Öğretmenlerin Mesleki İş Doyumlarının ve Karşılaştıkları Zorlukların İncelenmesi. In: Enstitüsü YÜEB, editor. 2016.
74. Burhan T., Devlete Bağlı Anaokulu ile Özel Anaokulunda Çalışan Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnancı ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. In: Enstitüsü BÜSB, editor. 2016.
75. Aydın Tan B. KH. The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Study on Teachers. International Journal of Business and Social Science. 2016;7(10):72-80.
76. Özel K. N., İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. In: Enstitüsü THKÜSB, editor. 2015.
77. Dalkıran D., Halk Sağlığı Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Tatmini ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: İstanbul Örneği. In: Enstitüsü BÜSB, editor. 2015.
78. Kıvılcım P., Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması In: Enstitüsü TÜSB, editor. 2014.
79. Kılıç S. Ö., İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği). In: Enstitüsü SÜEB, editor. 2011.
80. Larson M., Job Satisfaction of Family and Consumer Sciences Teachers in Wisconsin. In: University IS, editor. 2011.

81. Karaköse T. Kİ. The Effect of Teachers' Expectations on Job Satisfaction and Motivation in Private and Public Schools. *Journal of Theory and Practice in Education*. 2006;2(1):3-14.
82. Koruklu N., Feyzloğlu B., Kıremi H. Ö., E. A. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2013 (25):119 - 37.
83. Demirtaş Z., Teachers' Job Satisfaction Levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2010:1069–73.
84. Yılmaz K., The Relationship between Primary School Teachers' Job Satisfaction Levels and Organizational Citizenship Behaviors. In: Üniversitesi D, editor. 2012.
85. Çiçek H. K., İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2017 (31):750-61.
86. Dorozynska A., Teacher Job Satisfaction In Primary Schools, The Relation to Work Environment. 2017.
87. Ma X., MacMillan B.R., Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction. *The Journal of Educational Research*. 1999;93(1):39-47.
88. Perie M. BDP. Job Satisfaction Among America's Teachers; Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation. 1997.
89. Dolan L S., Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of a Contingency Model with Social Demographic Moderators 1998.
90. Tasnim S., Job Satisfaction Among Female Teachers: A Study On Primary Schools In Bangladesh. In: Bergen Uo, editor. 2006.
91. Aydemir H., Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. In: Enstitüsü AİBÜEB, editor. 2013.
92. Crossman A. HP. Job Satisfaction of Secondary School Teachers 2006.
93. Bishay A., Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method. *Journal of Undergraduate Sciences*. 1996;3:147-54.
94. Aslan H., Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı Ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi. In: Enstitüsü AÜSB, editor. 2006.
95. Öztürk M., Akademisyenlikte İş Doyumu. *The Journal of International Social Research*. 2015;8(40):494-501.
96. Singh N., Study of Job Satisfaction of Secondary School Teachers in NCR, India. *International Journal of Trends in Business Administration*. 2012;1(6):120-7.
97. Akbulut B., Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. In: Üniversitesi H, editor. 2015.
98. Yılmaz F., Okul Dönüşümünün Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlişkisi. In: Enstitüsü İAÜSB, editor. 2015.
99. Kapar G., Lise Öğretmenlerinin Meslek Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van Örneği. In: Enstitüsü YYÜSB, editor. 2016.
100. Meral Ü., Demografik Faktörlerin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Alan Araştırması (Gaziantep İli Nizip İlçesi). In: Enstitüsü HKÜSB, editor. 2016.
101. Özkan A., İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği). In: Enstitüsü BÜSB, editor. 2017.
102. Özyürek A., Doğan S. Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. *International Journal of Human Sciences*. 2012;9(2):892-904.

103. Recepoğlu E., Analyzing the Relationship between Prospective Teachers' Life Satisfaction and Attitudes Concerning Teaching Profession. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2013;1:311-26.
104. Ünal S., Yoloğlu S. Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. Klinik Psikiyatri Dergisi. 2001;4:113-8.
105. Kaçay Z., Beden Eğitimi Öğretmenlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumuna Etkisi. In: Enstitüsü SÜSB, editor. 2015.
106. Popelkova M., Teacher's Satisfaction With Health, 2011.
107. Şahin E., İlköğretim Öğretmenlerinde Yaratıcılık, Mesleki Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumu. In: Enstitüsü SÜSB, editor. 2010.
108. Kumar M., Study of Life Satisfaction among Primary, Middle and Secondary Schools Teachers of District Kathua. International Journal of Research. 2014;1(5):492-8.
109. Gençay S., comparison of the life satisfaction and hopelessness levels of teacher candidates in Turkey. Academic Journals. 2011;6(2):182-6.
110. Ahammed S., An Examination of the Relationship Between Teaching Satisfaction and Life Satisfaction among University Teachers. Transformative Dialogues: Teaching & Learning Journal. 2011;4(3):1-19.
111. İnci Z., Aday Öğretmenlerin Duygusal Zekâ İle Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. In: Enstitüsü ÇOMÜEB, editor. 2014.
112. Atasoy D.G., Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ve Serbest Zamana Yönelik Tutumları. In: Enstitüsü KTÜEB, editor. 2014.
113. Özkul R., Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Doyum Düzeyleri. In: Enstitüsü İÜEB, editor. 2014.
114. Akgün E., Lİse Öğretmenlerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. In: Zirve Üniversitesi KSIÜSBE, editor. 2015.
115. Moran C., İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Duygusal Emek Davranışları İle Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. In: Enstitüsü ÇOMÜEB, editor. 2018.
116. Yiğit R. DB. İş Ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması Polis Bilimleri Dergisi. 2011;13(3):1-18.
117. Şahin H. DA. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2009;9(18):160-74.
118. Avşaroğlu S. D, M. E., Kahraman A. . Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2005 (14):115-29.
119. Bryan Q.J., The Job Satisfaction of Elementary Teachers and the Effects of Selected Professional Practices. In: Nevada Uo, editor. 2017.
120. Öztürk A., Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleği Tercih Etme Kararlılıklarının İş Doyumlarına Etkisi In: Enstitüsü IAÜSB, editor. 2017.
121. Öztürk G.Z., Sınıf Öğretmenlerinin Değer Tercihleri İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. In: Enstitüsü YÜSB, editor. 2014.
122. Fidan H., Ankara İlinde Çalışan Nakiş Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. In: Enstitüsü GÜEB, editor. 2014.
123. Kaplan H., İş Doyumu – Yaşam Doyumu İlişkisi (Denizli Servergazi Devlet Hastanesi Hemşire – Ebe Hemşireler Örneği). In: Enstitüsü BÜSB, editor. 2014.

124. Usta Ş., Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. In: Enstitüsü AÜSB, editor. 2017.
125. Bulu B. Özel Ve Resmî Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. In: Enstitüsü İAÜSB, editor. 2016.
126. Hasan I. BT, Fatima S., Life Satisfaction And Social Support Among Private And Government School Teachers. *European Journal of Business and Social Sciences*. 2015;4(8):100-5.
127. Shafi M., Job Satisfaction in College Teachers: A Survey Based Study of Government Colleges of Hyderabad, Pakistan *Journal of Hotel & Business Management*. 2016;5(1):1-5.
128. Grady T. L. The Relationship Between Job Satisfaction and Teacher Performance of Vocational Agriculture Teachers in Louisiana. In: University LS, editor. 1984.
129. Chamundeswari S., Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 2013;3(5):420-8.
130. Filiz Z. Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 2014;10(23):157-71.
131. Nyagaya P. A. Factors Influencing Teachers' Level Of Job Satisfaction In Public Primary Schools In Kayole Division, Embakasi Sub County, Kenya. In: Nairobi Uo, editor. 2015.
132. Doğan N. Öğretmenlerde Sirkadyen Tercihler, Uyku Kalitesi, Kişilik Özellikleri, Yaşam Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler. In: Enstitüsü YYÜEB, editor. 2016.
133. Hamama L, Ronen, T., Shachar, K., Rosenbaum, M. . Links between stress, positive and negative affect, and life satisfaction among teachers in special education schools *Journal of Happiness Studies*. 2013;14(3):731-51.
134. Arslan R. ABN. Yaşam Doyumu, İş Doyumu Ve Meslekî Tükenmişlik Kavramlarına Yönelik Akademisyenler Üzerinde BİR Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2013;18(3):281-98.
135. Zhai QG, Smyth, R., Nielsen, I., Luan, X. Y. . The role of positive and negative affectivity on job satisfaction and life satisfaction. *International Conference on Management Science and Engineering*. 2009:1184-9.
136. Baycan F.A., (1985), Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi, İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi.

FORMLAR

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Bir araştırma çalışmasına katılmanız istenmektedir. Çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Katılmak isteyip istemediğinize karar vermeden önce araştırmanın neden yapıldığını bilgilerinizin nasıl kullanılacağını çalışmanın neleri içerdiğini ve olası yararlarını, risklerini ve rahatsızlık verebilecek konuları anlamanız önemlidir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz.

Bu araştırma İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı tarafından yürütülmektedir. Araştırmada, İstanbul ili Beylikdüzü ilçesi ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerde; iş ve yaşam doyumunun sosyodemografik özelliklere göre değişiminin ve iş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmamızda, kişisel özellik formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği formu ve Yaşam Doyumu Ölçeği formu kullanılmaktadır. Bu soru formları araştırmacı tarafından sizinle yüz yüze görüşülerek uygulanacaktır. Anketlerin uygulanması yaklaşık 10 dakikanızı alacaktır. Araştırmada katılımcılara herhangi bir müdahalede bulunulmayacaktır. Katılımcıların isim ve diğer bilgileri üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Ankette belirttiğiniz bilgiler hiçbir şekilde aleyhinize kullanılmayacaktır.

Bu çalışma için size herhangi bir ücret ödenmeyecek sizden de herhangi bir ücret alınmayacaktır. Bağlı bulunduğunuz Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'ndan da bir ücret alınmayacaktır.

Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu'ndaki tüm açıklamaları okudum. Bana, yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen hekim tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum. Söz konusu araştırmaya, hiç bir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

<i>Katılımcı Kodu:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
------------------------	--	-----------------------

<i>Araştırmacı Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i> <i>Tel:</i>
--------------------------------	--	--------------------------------------

* Lütfen sorulara eksiksiz cevap veriniz.

Soru Formu No:

Kişisel Soru Formu

1. Lütfen cinsiyetinizi işaretleyiniz.
 Erkek Kadın
2. Yaşınız hangi yaş aralığında yer almaktadır?
 21-30 31-41 41-50 51 ≤
3. Lütfen medeni durumuzu işaretleyiniz.
 Bekar Evli
4. Çocuğunuz var mı?
 Evet Hayır
5. Lütfen çalıştığınız okul kademesini işaretleyiniz.
 İlkokul Ortaokul
6. Lütfen çalıştığınız okul türünü işaretleyiniz.
 Devlet Okulu Özel Okul
7. Mesleki kıdeminiz hangi yıl aralığında yer almaktadır?
 0-5yıl 6-10 yıl 11-15 yıl
 16-20 yıl 21-25 yıl 26≤ yıl
8. Lütfen mesleki branşınızı işaretleyiniz.
 Sınıf öğretmeni Türkçe Matematik Fen Bilimleri
 Sosyal Bilimler Beden Eğitimi Resim Müzik
 Yabancı Dil Din Diğer
9. Lütfen kadro durumunuzu işaretleyiniz.
 Kadrolu Sözleşmeli
10. Özel ders veriyor musunuz?
 Evet Hayır
11. Katıldığınız hizmet içi kurs var mı?
 Evet Hayır
12. Lisansüstü eğitim aldınız mı?
 Evet Hayır

13. Bulduğunuz herhangi bir idari görev var mı?
 Evet Hayır
14. Gelir durumu düzeyinizi hangi kategoride görüyorsunuz?
 Düşük Orta Yüksek
15. Öğretmenlik mesleğinin toplum içinde hak ettiği yerde bulunduğunu düşünüyor musunuz?
 Evet Hayır
16. Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?
 Evet Hayır
17. Emekliliği rahatlama dönemi olarak görüyor musunuz?
 Evet Hayır
18. Sağlıklı uyku düzenine sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?
 Evet Hayır
19. Düzenli fiziksel aktivite (haftada en az 4 gün hızlı tempoda yürümek vb. gibi) yapıyor musunuz?
 Evet Hayır
20. Kronik (sürekli ilaç kullanmak zorunda olunan ya da tanı almış bir hastalık diyabet, yüksek tansiyon, böbrek-kalp yetmezliği vb. gibi) hastalığınız var mı?
 Evet Hayır
21. Kendinizi öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek açısından stres altında hissediyor musunuz?
 Evet Hayır
22. Kendinizi aşırı ders yükü açısından stres altında hissediyor musunuz?
 Evet Hayır
23. Kendinizi okullardaki şiddet açısından stres altında hissediyor musunuz?
 Evet Hayır
24. Meslek hayatınızda bir öğrenciniz ya da velisi tarafından sözel ve/veya fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?
 Evet Hayır

MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ
(Minnesota Satisfaction Questionnaire- MSQ)

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen yönden işinizden ne derecede memnun olduğunuzu işaretleyiniz. Cevap verirken “bu yönden işimden ne derece memnunum” diye kendinize sorunuz.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi “bakımından					
Şimdiki işimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından					
Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından					
Şimdiki işimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından					
Şimdiki işimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından					
Şimdiki işimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından					
Şimdiki işimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından					
Şimdiki işimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından					
Şimdiki işimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından					
Şimdiki işimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından					
Şimdiki işimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından					
Şimdiki işimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından					
Şimdiki işimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından					
Şimdiki işimden “ iş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından					
Şimdiki işimden “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi “ bakımından					
Şimdiki işimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi “ bakımından					
Şimdiki işimden “ çalışma şartları” bakımından					
Şimdiki işimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından					
Şimdiki işimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından					
Şimdiki işimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından					

YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ

Soru Formu No:

Maddeler	Hiç Katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Büyük oranda katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
Yaşamımdan memnunum.					
Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.					
Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiç bir şeyi değiştirmezdim.					

İZİNLER



T.C.
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu



Sayı :83045809-604.01.02-
Konu :Uzm.Öğr.Dr.Tamer
ÜÇÜNCÜ'nün etik kurul kararı
A-24

HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Anabilim Dalımız öğretim üyesi Prof.Dr.Ethem ERGİNÖZ'ün danışmanlığında Uzm.Öğr.Dr.Tamer ÜÇÜNCÜ'nün yürütücülüğünde "İstanbul İli Beylikdüzü İlçesine Bağlı İlk ve Ortaokullarda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerde İş ve Yaşam Doyumunun Değerlendirilmesi" başlıklı (ANKET) çalışma hakkında ilgi yazınız ve ekleri 07 Kasım 2017 tarihinde toplanan Fakültemiz Klinik Araştırmalar Etik Kurulunca müzakere edilmiş olup; etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Özgür KASAPÇOPUR
Başkan

e-İmzalı
Prof. Dr. Hüsnüye YÜKSEL
Bölüm Başkanı

NOT: Yönetmelik gereği Sonuç Raporunun Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna iletilmesi gerekmektedir.

EK :
1 dosya elden teslim edilecektir.

Doğrulamak için: <http://194.27.128.66/envislon.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BEA5AEFNK>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Güler SOYDANER Dahili : 22300

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi 34303 Cerrahpaşa/ İSTANBUL
Tel : 0 (212) 414 30 00 21107- 21108 Faks : 0 (212) 632 00 33
e-posta : ctfpersonel@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr





T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.19977885
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

23.11.2017

Sayın: Tamer ÜÇÜNCÜ

- İlgi: a) 15.11.2017 tarihli ve 19294245 Gelen Evrak No'lu dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 22.11.2017 tarih ve 19883423 sayılı oluru.

"İstanbul İli Beylikdüzü İlçesine Bağlı İlk ve Ortaokullarda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerde İş ve Yaşam Doyumunun Değerlendirilmesi" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.19883423
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

22/11/2017

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 15.11.2017 tarihli ve 19294245 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 21.11.2017 tarihli tutanağı.

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak görev yapan Tamer ÜÇÜNCÜ'nün "İstanbul İli Beylikdüzü İlçesine Bağlı İlk ve Ortaokullarda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerde İş ve Yaşam Doyumunun Değerlendirilmesi" konulu tezin kapsamında, ilimiz Beylikdüzü ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmene; kişisel bilgi, minnesota iş doyumunu ölçeği ve yaşam doyumunu ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
22/11/2017

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212) 455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d4ed-d1ea-3bf2-a30e-7b50 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Tamer ÜÇÜNCÜ

Doğum Yeri : Kars

Yabancı Dil Bilgisi: İngilizce

EĞİTİM BİLGİLERİ

Mezun Olduğu Üniversite	Mezuniyet Yılı
Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi	2012

İŞ DENEYİMİ

No	Görevi	Kurum	Yıl
1.	Pratisyen Hekim	İstanbul Büyükçekmece Devlet Hastanesi Acil	2012
2.	Uzmanlık Öğrencisi	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı	2014
3.	Uzmanlık Öğrencisi	İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı	2017-