

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
YÖNETİCİLERİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(Niğde İli Örneği)**

Sevda KUBİLAY

**Tezi Yöneten
Yrd. Doç. Dr. Semra DEMİR**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ
PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nisan 2013
KAYSERİ**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Sevda KUBİLAY



YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI

“Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi (Niğde İli Örneği)” adlı Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesine uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Sevda KUBİLAY



Danışman

Yrd. Doç. Dr. Semra DEMİR



Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN

Yrd. Doç. Dr. Semra DEMİR danışmanlığında Sevda KUBİLAY tarafından hazırlanan “Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi (Niğde İli Örneği)”adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı’nda **yüksek lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

22./03/2013

JÜRİ:

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Semra DEMİR

Üye: Doç. Dr. İsmail Aydoğan

Üye: Yrd. Doç. Dr. Abdullah İbikli

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 28/03/2013 tarih ve 10. sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet SAHİN
Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ

Hayatı anlamlandırabilmek... Yüzyıllardır belki de hep aynı sorunun yanıtını aramaktayız. Tecrübelerimiz, paylaşımlarımız, girişimlerimiz, vazgeçişlerimiz, mücadelemiz ve yaptığımız ya da yapacağımız eylemlerin hepsi yaşamı daha anlamlı kılmak, yaşamdan doyum almak içindir. Yaşamımızı şekillendiren, hayat çizgimizin yönünü belirleyen mesleğimiz de bu doyumun en büyük belirleyicilerindedir. Araştırmam, ürünü insan olan eğitim sisteminin yöneticilerinin iş doyumları ile yaşam doyumları üzerinedir. Yeni bir nesli dünyaya hazırlayan eğitimcilerin ve yöneticilerin işlerinden doyum alması önemlidir. Bu araştırmada da, iş doyumunu ve yaşam doyumuna etki eden faktörler incelenmiş, iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Tez çalışmamı tamamlamamda göstermiş olduğu anlayış ve desteği için tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Semra DEMİR'e teşekkürü borç bilirim. Araştırmamın her aşamasını izleyen ve beni yönlendiren, manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen çok değerli hocam Sayın Doç. Dr. İsmail AYDOĞAN'a, verdiği destek ve sunduğu bilgiler için teşekkür ederim. Araştırma verilerine ulaşmam konusunda yardımcı olan meslektaşım Sayın İsmail BAYAZIT'a, Ayşe ve Fatih ATABEK'e, Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğü personeli Sayın Habib OCAK'a, verilerin analizi sırasında bilgisine ve desteğine başvurduğum Niğde Üniversitesi öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Murat TOKSARI'ya, yüksek lisans eğitimim süresince hayatı benim için daha anlamlı hale getiren, güler yüzünü ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili dostlarım Fatma BAŞARIR, Şerife ÜNAL ve Fatma Özgür YAĞIZ'a teşekkürlerimi borç bilirim.

Elbette, araştırmanın başından beri beni destekleyen, varlığından güç aldığım sevgili aileme zorlu çalışma sürecinde gösterdikleri ilgi ve sabırdan dolayı özellikle teşekkür ederim.

Sevda KUBİLAY

Kayseri, Nisan 2013

EĞİTİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİLERİN İŞ VE YAŞAM DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (Niğde İli Örneği)

Sevda KUBİLAY
Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi Nisan 2013
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Semra DEMİR

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan yöneticilerin iş doyum seviyeleri ile yaşam doyum seviyelerinin incelenmesi, iş ve yaşam doyum arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bazı demografik ve kurumsal değişkenlerin iş ve yaşam doyum üzerindeki etkisinin ortaya koyulmasıdır.

Araştırma Niğde ili ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Niğde ili sınırları içerisinde görev yapan 275 okul yöneticisinden oluşmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak, eğitim yöneticilerinin demografik özelliklerini ve çalıştıkları eğitim kurumuna ait bazı bilgileri öğrenmek için “Kişisel Bilgi Formu”, iş doyumlarını ölçmek için “Minnesota İş Doyum Ölçeği”, yaşam doyumlarını ölçmek için Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan “Yaşam Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizi bilgisayarda SPSS 17,00 istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Verilerin analizi sonunda, iş ve yaşam doyum arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışma ortamının fiziki şartları ve ekonomik durum algısının iş doyum seviyesi üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Yaş, eğitim seviyesi, yönetici olarak okulda üstlenilen görev, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci sayısı, okulda pansiyon bölümünün olup olmaması gibi değişkenler iş doyum seviyesini farklılaştırmamaktadır. Cinsiyet değişkeninin dışsal iş doyum; mesleki kıdem, medeni durum ve okul türü değişkenlerinin içsel iş doyum üzerinde etkisi mevcuttur. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, yöneticinin okuldaki görevi, okulun pansiyon bölümünün olup olmaması, öğrenci sayısı, okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenleri yaşam doyum seviyesinde farklılık oluşturmamaktadır. Mesleki kıdem, çalışılan okul türü, çalışma ortamının fiziki şartları ve ekonomik durum algısı yaşam doyum seviyesini etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim yönetimi, iş doyum, yaşam doyum

**ANALYSIS OF THE JOB AND LIFE SATISFACTION LEVELS OF
THE ADMINISTRATORS WORKING IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS
(Sample of Niğde)**

Sevda KUBİLAY
Erciyes University Institute of Educational Sciences
Master's Thesis April 2013
Thesis Consultant: Assist. Prof. Semra DEMİR

ABSTRACT

This study aims to investigate the job and life satisfaction levels of educational administrators by determining the relationship between life and job satisfaction and searching out the effects of some demographic and institutive variables on job and life satisfaction.

The sample of the research was consisted of 275 school principals and deputy heads of schools working in Niğde. In order to collect data for the research; "Personal Information Form" was used to determine sosyo-demographic traits of the participants and features of the schools; "Minnesota Job Satisfaction Scale" was used to determine the job satisfaction level of the educational administrators and "Life Satisfaction Scale", that was developed by Diener and his friends, to determine the life satisfaction level of the educational administrators. Data were computerized and analyzed by using SPSS 17.00 for Windows.

According to the results of the analyses, it's been found out that there is a positive relationship between life and job satisfaction. Physical conditions of the working environment and the perception of economic situation have an effect on the job satisfaction of the educational administrators. The status, age, educational background of the administrators, location of the school, number of the students in the school, being a boarding school or not are the variables which have no effect on the level of job satisfaction. However, gender variable has a positive effect on extrinsic job satisfaction in favor of the women administrators; marital status, vocational seniority and type of the school has an effect on intrinsic job satisfaction. As for life satisfaction, the variables of gender, age, marital status, educational background, status at school, being a boarding school or not, number of the students, the location of the school don't make any change in the level of life satisfaction. The type of school, vocational seniority, the physical

conditions of the working environment and the perception of economic situation have an effect on the job satisfaction of the educational administrators.

Keywords: educational administrators, job satisfaction, life satisfaction.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK SAYFASI	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI.....	ii
KABUL ONAY SAYFASI.....	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Tezin Amacı	5
1.1.1. Alt Problemler.....	5
1.2. Tezin Önemi	7
1.3. Tezin Varsayımları	8
1.4. Tezin Sınırlılıkları	9
1.5. Tanımlar	9
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	10
2.1. İş Doyumu	10
2.1.1. İş Doyumu Kavramı.....	10
2.1.2. İş Doyumunun Önemi.....	13
2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	15
2.1.3.1. Kişisel Faktörler.....	15
2.1.3.1.1. Yaş ve Mesleki Kıdem.....	15
2.1.3.1.2. Cinsiyet ve Medeni Durum.....	16
2.1.3.1.3. Eğitim Seviyesi.....	17
2.1.3.1.4. Kişilik Özellikleri.....	18
2.1.3.2. Örgütsel Faktörler.....	19
2.1.3.2.1. İşin Niteliği.....	19
2.1.3.2.2. Birlikte Çalışılan İş Arkadaşları.....	20
2.1.3.2.3. Çalışma Koşulları.....	21

2.1.3.2.4.	Yönetim Tarzı ve Denetim.....	22
2.1.3.2.5.	Takdir Edilme Duygusu ve Ödüllendirme.....	23
2.1.3.2.6.	Ödeme/ Ücret.....	24
2.1.3.2.7.	Terfi ve İlerleme İmkamı.....	25
2.1.3.2.8.	Örgüt Kültürü.....	26
2.1.4.	İş Doyumu ve Sosyo-Kültürel Çevre.....	27
2.1.5.	İş Doyumu Kuramları.....	27
2.1.5.1.	Kapsam Kuramları.....	28
2.1.5.1.1.	Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı.....	28
2.1.5.1.2.	Alderfer'in VİG (ERG) Kuramı.....	30
2.1.5.1.3.	Herzberg'in Çift Etmen Kuramı.....	31
2.1.5.1.4.	McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	32
2.1.5.2.	Süreç Kuramları.....	33
2.1.5.2.1.	Wroom'un Beklenti Kuramı.....	33
2.1.5.2.2.	Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı.....	34
2.1.5.2.3.	Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	35
2.1.5.2.4.	Locke'in Amaç Kuramı.....	36
2.1.6.	İşten Doyumsuzluk ve Sonuçları.....	37
2.1.6.1.	Birey Açısından Sonuçları.....	38
2.1.6.1.1.	Saldırganlık.....	38
2.1.6.1.2.	Duyarsızlaşma.....	39
2.1.6.1.3.	Geriye Dönüş Davranışları.....	39
2.1.6.2.	Örgüt Açısından Sonuçları.....	39
2.1.6.2.1.	Performans Üzerine Etkisi.....	39
2.1.6.2.2.	Devamsızlık Üzerine Etkisi.....	40
2.1.6.2.3.	Personel Devri (İşten Ayrılma) Üzerine Etkisi.....	41
2.1.6.2.4.	İş Kazaları/ Hata Yapma Üzerine Etkisi.....	42
2.1.6.2.5.	Grev ve Lokavt Üzerine Etkisi.....	42
2.2.	Yaşam Doyumu.....	43
2.2.1.	Yaşam Doyumu Kavramı.....	43
2.2.2.	Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	45
2.2.2.1.	Uluslararası Farklılıklar ve Eğilimler.....	46
2.2.2.2.	Genetik, Kişisel ve Demografik Özellikler.....	46

2.2.2.2.1. Genetik Faktörler.....	47
2.2.2.2.2. Kişilik Özellikleri.....	47
2.2.2.2.3. Cinsiyet ve Medeni Durum.....	48
2.2.2.2.4. Yaş.....	49
2.2.2.3. İş ve Ekonomik Faktörler.....	50
2.2.2.3.1. Bireysel Gelir.....	50
2.2.2.3.2. İşsizlik.....	51
2.2.2.3.3. Eşitsizlik.....	51
2.2.2.4. Eğitim ve Sağlıkla İlgili Faktörler.....	52
2.2.2.4.1. Sağlık.....	52
2.2.2.4.2. Eğitim.....	53
2.2.2.5. Sosyal Çevre ve Toplumsal İlişkiler.....	54
2.2.2.6. Devlet Yönetimi ve Politik Faktörler.....	55
2.3. İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki	55
2.3.1. Yayılma Modeli	56
2.3.2. Telafi Modeli.....	57
2.3.3. Ayrıştırma Modeli.....	58
2.3.4. Dağılma Modeli.....	58
3. YÖNTEM.....	59
3.1. Araştırmanın Modeli	59
3.2. Evren ve Örneklem.....	59
3.3. Veri Toplama Araçları.....	60
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	60
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği	61
3.3.3. Yaşam Doyum Ölçeği.....	63
3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması	64
3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	66
4. BULGULAR	67
4.1. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular	67
4.1.1. Eğitim Yöneticilerinin Cinsiyete Göre Dağılımları	67
4.1.2. Eğitim Yöneticilerinin Yaşlarına Göre Dağılımları.....	68
4.1.3. Eğitim Yöneticilerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	68

4.1.4. Eğitim Yöneticilerinin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları.....	69
4.1.5. Eğitim Yöneticilerinin Okulda Üstlendikleri Yöneticilik Görevlerine Göre Dağılımları.....	69
4.1.6. Eğitim Yöneticilerinin Yöneticilik Sürelerine Göre Dağılımları.....	70
4.1.7. Eğitim Yöneticilerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimine Göre Dağılımları.....	70
4.1.8. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımları.....	71
4.1.9. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştıkları Okulun Pansiyonlu Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı.....	71
4.1.10. Eğitim Yöneticilerinin Görev Yaptıkları Okulun Öğrenci Mevcuduna Göre Dağılımları.....	72
4.1.11. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştıkları Okulun Fiziki Şartlarına Dair Algıları.....	72
4.1.12. Eğitim Yöneticilerinin Kendi Ekonomik Durumlarına Dair Algıları.....	73
4.2. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular.....	74
4.2.1. Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri.....	74
4.2.2. Eğitim Yöneticilerinin Cinsiyetlerine Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	74
4.2.3. Eğitim Yöneticilerinin Yaşlarına Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	76
4.2.4. Eğitim Yöneticilerinin Medeni Durumlarına Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	77
4.2.5. Eğitim Yöneticilerinin Eğitim Seviyelerine Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	79
4.2.6. Eğitim Yöneticilerinin Okuldaki Yöneticilik Görevlerine Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	80
4.2.7. Eğitim Yöneticilerinin Yöneticilikte Geçirdikleri Süreye Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	81
4.2.8. Eğitim Yöneticilerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimine Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	83
4.2.9. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	85

4.2.10. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştığı Okulun Pansiyon Durumuna Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	87
4.2.11. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştığı Okulun Öğrenci Mevcuduna Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	88
4.2.12. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştıkları Okulun Fiziki Durumuna Dair Algılarına Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	90
4.2.13. Eğitim Yöneticilerinin Ekonomik Durumlarına Dair Algılarına Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi.....	92
4.2.14. Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	95
5. TARTIŞMA	99
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	109
6.1. Sonuçlar	109
6.2. Öneriler.....	110
KAYNAKÇA	113
EKLER.....	132
EK-1. Kişisel Bilgi Formu	132
EK-2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	133
EK-3. Yaşam Doyum Ölçeği	134
ÖZGEÇMİŞ.....	135

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Güvenirlilik Analizi	64
Tablo 2.	İş Doyumu Ölçeğinin Değerlendirme Kriterleri.....	65
Tablo 3.	Yaşam Doyumu Ölçeğinin Değerlendirme Kriterleri.....	65
Tablo 4.	Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	67
Tablo 5.	Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	68
Tablo 6.	Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	68
Tablo 7.	Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	69
Tablo 8.	Örneklem Grubunun Okuldaki Yöneticilik Görevlerine Göre Dağılımı	69
Tablo 9.	Örneklem Grubunun Yöneticilikte Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımı.....	70
Tablo 10.	Örneklem Grubunun Çalışmakta Olduğu Yerleşim Birimine Göre Dağılımı	70
Tablo 11.	Örneklem Grubunun Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı.....	71
Tablo 12.	Örneklem Grubunun Çalışmakta Olduğu Okulun Pansiyonunun Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı.....	71
Tablo 13.	Örneklem Grubunun Çalışmakta Olduğu Okulun Öğrenci Mevcuduna Göre Dağılımı.....	72
Tablo 14.	Örneklem Grubunun Çalışmakta Olduğu Okulun Fiziki Şartlarına Dair Algısının Dağılımı.....	73
Tablo 15.	Örneklem Grubunun Ekonomik Durum Algılarına Göre Dağılımı.....	73
Tablo 16.	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Ortalamaları.....	74
Tablo 17.	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	75
Tablo 18.	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	76
Tablo 19.	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması.....	77

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması.....	79
Tablo 21. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Okuldaki Görevlerine Göre Farklılaşması	80
Tablo 22. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yöneticilikte Geçirdikleri Süreye Göre Farklılaşması.	82
Tablo 23. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimine Göre Farklılaşması.	83
Tablo 24. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşması.....	85
Tablo 25. Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Okullarında Pansiyon Bölümünün Olup Olmama Durumuna Göre Farklılaşması.....	87
Tablo 26. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Çalıştıkları Okulun Öğrenci Mevcuduna Göre Farklılaşması	88
Tablo 27. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin, Yöneticilerin Fiziki Şartlara Dair Algılarına Göre Farklılaşması	90
Tablo 28. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yöneticilerin Ekonomik Durumlarına Dair Algılarına Göre Farklılaşması	93
Tablo 29. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	95

1. GİRİŞ

Yönetim, insan ve madde kaynaklarının örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçirilebilmesi süreci olarak tanımlanabilir (Yıldırım, 2008, 113). Yönetim kuramlarının insan kaynaklarına bakışı tarih sürecinde değişime uğramıştır. Klasik yönetim kuramcıları insanı ekonomik bir varlık olarak görüp maddi doyumunu ön plana çıkarırlarken; neoklasik ve modern yönetim kuramcıları insanı ekonomik bir varlık olarak ele almamış, maddi doyum yanında maddi olmayan faktörlerle de ilgilenmişlerdir (Ağırbaş; Çelik; Büyükkayıkçı, 2005, 330).

Yönetimin insana bakışındaki en büyük değişim on sekizinci yüzyılın ilk çeyreğinde başlayan Endüstri Devrimi ile son çeyreğindeki Fransız Devrimi ile olmuştur. Bu gelişmeler insanların dolayısıyla çalışanların haklarına kavuşmalarının başlangıcıdır. İşgörenlere haklarının verilmesinin gereği ve bu haklara denk verim alma isteği, yöneticileri işgörenlerin davranışları üzerinde düşünmeye itmiştir (Başaran, 2008, 35). Bu dönemde yeni üretim sistemi sonunda ortaya çıkan yığın üretim, yeni ekonomik doktrin ve yeni fabrika sistemi yönetimin bilimsellik kazanmasında etkili olmuştur. Aydınlanma akımının etkisiyle, birçok alanda olduğu gibi, yönetim alanında da yeni arayışlar başlamıştır (Özalp; Şahin; Geylan vd. 2003, 24). Bu dönemde örgütlerin ürünlerini çoğaltmaları ve çağın koşullarına uygun olarak toplumun gereksinmelerini karşılamaları gerekmektedir. Sadece teknik, parasal ve ekonomik iş ve işlemleri yürütmek örgütleri istenen noktaya getirmiyordu. İşgörenlerin davranışlarını tanımak ve örgütün amaçlarına yönelmelerine sağlamak için yeni yöntemler bulmak gerekliydi (Başaran, 2008, 36).

Yirminci yüzyıla gelindiğinde, yaşanan savaşlar örgütlerin süregelen sorunlarının üzerine daha ağır sorunlar yükledi. Yirminci yüzyılın ilk yarısında 'üretim faktörlerinden biri olarak emek sonsuz arza sahiptir ve istenildiğinde kolaylıkla temin edilebilir' anlayışı hâkimdi. 1980'li yıllardan sonra bu anlayış değişti ve günümüzde tüm dünya ülkelerinin ulaşmayı hedefledikleri sürdürülebilir kalkınma terimi içinde

'insan unsurunun potansiyelinden mümkün olduğunca yararlanabilmek için insana yatırım yapılması' anlayışı önem kazandı (Ağırbaş; Çelik; Büyükkayıkçı, 2005, 347).

Tüm bu gelişmelerle birlikte, hızla değişen ve küreselleşen dünyada, işletmelerin başarısı ve bu başarının devamlılığı şüphesiz onun her yönden, çağdaş ve akılcı yönetimine bağlı olmuştur. Yoğun bir rekabet içerisinde faaliyet gösteren işletmelerin başarı unsurları içerisinde, insan faktörü ön plana geçmiştir. Buna bağlı olarak, günümüzde işletmelerin başarı düzeyleri, insan kaynaklarını organize edebilme ve faaliyetlerini iş doyumu yüksek personelle yürütebilme kabiliyetleri ile açıklanabilmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, 333).

Örgütsel yapılarda insan faktörü ön plana çıkmakla birlikte, motivasyonla ilgili çalışmalara önem verilmiştir. Açık ve sosyal bir sistem olarak eğitimin ürünü de başlı başına insanın kendisidir ve okul ise bu sistemin temelini oluşturmaktadır (Doğan, 2005, 2). Okulu diğer kurumlardan ayıran temel özellik, okulun insan üzerinde çalışması ve onu farklılaştırma yeteneğidir. Bu anlamda okullar da birer sosyal örgüttür (Çelik, 2008, 122). Bu sosyal örgütün yapı ve işleyişindeki yetersizliklerin aşılabilesinin, yetkin eğitim yönetiminin varlığıyla mümkün olduğu savunulmaktadır (Yılmaz ve Altınok, 2009, 451).

Eğitim yönetimi, yönetim biliminin kuramsal temellerinin eğitime uygulanmasıdır. Eğitim yönetimi, eğitim sisteminin amacını gerçekleştirebilmek için, eğitim örgütlerinde yer alan insan gücü, sermaye, zaman, malzeme ve yer unsurlarının daha verimli, daha ekonomik ve daha iyi bir biçimde kullanılabilmesi anlamına gelir (Çelikten, 2008, 129). Yönetici konumunda olan insanlar çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda hareket etmelerini sağlamakla görevlidirler. Okul yönetiminde de en önemli işlerden biri insan kaynaklarının yönetimidir. İnsan kaynakları yönetimi; örgütlerde çalışan bireylerin ihtiyaçları, eğitim ve geliştirilmeleri gibi konulara odaklanmış olup insan odaklı bir anlayışı benimsemektedir (Ada, 2008, 143). Bu bağlamda, okullardaki başarının büyük oranda okul yöneticilerine bağlı olduğu ileri sürülmüştür. Yöneticilerin kurumsal başarıda belirleyici bir güce sahip olması, onların sahip olduğu bazı psikolojik özellikleri de ön plana çıkarmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, mutlu, neşeli ve hayata olumlu bakan yöneticilerin bu duygusal özelliklerinin örgüt ortamına da olumlu yansıdığı tespit edilmiştir (Yılmaz ve Altınok 2009, 451).

Yönetimin işgörenler üzerinde oluşturacağı etki, yöneticinin işe bakışından etkilenecektir. Öyle ki, yöneticinin yaptığı işten ve çalışma ortamından doyum alması, diğer işgörenler üzerinde etki yaratacaktır. Bu gelişmelerden yola çıkarak, iş doyumunu çağdaş yönetim anlayışının önemli bileşenlerinden biri olmuştur. İş doyumunu sağlamak sosyal bir sorumluluk haline gelmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005, 55).

Tarihi gelişim süreci içerisinde, iş doyumunu kavramının temelleri ilk defa 1911'de Taylor ve Gilbert tarafından atılmış ve "en az gerginlik ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak" olarak tanımlanmıştır (Tomrukçu, 2010, 14). İlk kez 1920'li yıllarda Hawthorne araştırmalarının da etkisiyle tartışılmaya başlanan iş doyumunu kavramı, yaşam alanının bir alt alanı haline gelmiştir (Gümüş, 2006, 26).

İş doyumunun, örgütsel davranış araştırmacılarının ilgi merkezi haline gelmesinin en temel nedeni, işe yönelik olumlu ve olumsuz eğilimlerin örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmasıdır. Kişinin işine karşı tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden, çalışanları elde tutmanın temel faktörlerinden biri de iş doyumunu olmaktadır (Erdoğan, 1996, 231). Bunu sağlamanın yolu ise, işgörenlerin yaptıkları işi anlamlı bulacakları, kendilerini yetkin ve inisiyatif sahibi hissedecekleri ve çıktığı etkileyecekleri bir çalışma ortamı sağlamaktan geçer (Erdil; Keskin; İmamoğlu vd. 2004, 17-18).

Çalışma ortamında doyuma ulaşma düzeyi, işgörenin özel yaşamını ve sağlığını olumlu yönde ya da olumsuz yönde etkileyecektir (Akıncı, 2002, 7). İş doyumunu pek çok farklı değişkenden etkilenen dinamik bir kavramdır. İş doyumuna ilişkin çalışmalarda genellikle bu değişkenler bireysel ve örgütsel olarak iki grupta incelenmiştir (Dilsiz, 2006, 46). Bireysel faktörleri; personelin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, hizmet süresi, etnik kökeni, beklentileri, kişiliği, iş tecrübesi, deneyimleri, yetenekleri, bilgi düzeyi oluşturmaktadır. Örgütsel faktörleri ise, işin zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanakları, ödüllendirme sistemi, işyerindeki beşeri ilişkilerin düzeyi, yöneticilerinin kurum üzerindeki kontrol gücü gibi faktörler oluşturmaktadır (Baştumur 2006; Örkün, 2011; Tomrukçu, 2010; Turgut, 2010).

Birey yaşamının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiği için, iş yaşamına dair olumlu ya da olumsuz tecrübeleri ailesine, sosyal çevresine yansımaktadır. Benzer biçimde

ailesiyle veya arkadaşlarıyla yaşadığı güzel anların yahut olumsuzlukların izlerini de işine taşımaktadır. Bu bakımdan iş ve yaşam, sanki bir puzzle gibi birbirinin içerisine girerek bir bütünü oluşturmakta, birbirini tamamlamaktadır (Dikmen, 1995b, 115). Bu bağlamda, iş doyumuyla birlikte yaşam doyumunu kavramı gündeme gelmektedir.

Yaşam doyumunu, çağlar boyunca insanlığın ilgi odağı olmuş konulardan biridir (Donovan ve Halpern, 2002, 5). İlk olarak 1960'lı yıllarda tanımlanan kavram, genel olarak kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın tüm boyutlarını ifade eder. Yaşam doyumunu, sadece sınırlı bir alana ya da duruma ilişkin doyumdan bahsederken kullanılan bir kavram değildir, tüm yaşantıları içeren geniş bir kavramdır (Vara, 1999, 38). Günümüzde, iş yaşantımız “merkezi bir önem” arz etmektedir, bu da iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığını güçlendiren önemli bir unsurdur (Keser, 2005, 81).

Yaşam doyumunu etkileyen faktörler üzerine yapılan araştırmalar sonunda şu başlıklara ulaşılmıştır (Donovan ve Halpern 2002, 8):

- Uluslararası farklılıklar ve eğilimler
- Genetik, kişisel ve demografik faktörler
- Ekonomik ve işle ilgili faktörler
- Eğitim ve sağlıkla ilgili faktörler
- Sosyal yaşam ve toplumsal ilişkiler
- Devlet yönetimi ve politik faktörler

1957 yılında Brayfield, Wells ve Strate genel yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasındaki fonksiyonel ilişkinin araştırılmasının gerekliliğini dile getirmiştir. Ardından gerçekleştirilen uzun soluklu araştırmalar iş doyumunun, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlara ve nihayet yaşam doyumuna yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmiştir (Chacko, 1983, 163). İşgörenin çalışma ortamında beceri ve yeteneklerini geliştirme fırsatı bulması, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olması, onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli bir etkidir (Yetim, 2001, 163). Çalışma hayatı, bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tuttuğu için yaşam doyumunun artmasında önemli bir yere sahiptir (Örkün, 2011, 3). İşten elde edilen doyumun ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamın

bütünü olumlu etkilediği gözlenmiştir (Chacko, 1983, 164). Nitekim Rus yazar Maksim Gorki, yüzyılın başında yaşam ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi fark ederek bu ilişkiyi “iş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda, yaşam esarettir” sözleriyle açıklamıştır (Aşan ve Erenler, 2008, 206).

Eğitim yöneticilerinin ve yönetim biriminin iş yerini ödüllendirici, en azından sıkıntısız hale getirmeleri gerekmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, 55). Ancak, eğitim yöneticilerinin, işgörenler için olumlu bir örgüt iklimi yaratabilmesi, onların iş doyumlarını yüksek tutabilmesi için öncelikle kendilerinin iş doyum seviyeleri yüksek olmalıdır. Bu araştırmada, anaokulu, ilköğretim, ortaöğretim düzeylerinde, kamuya bağlı okullarda görev yapan eğitim yöneticilerinin, iş doyumları ile yaşam doyum seviyeleri incelenmiştir.

1.1. Tezin Amacı

İş ve yaşam doyumunu zayıf olan eğitim yöneticilerinin, hem meslektaşları hem de okul personeli için büyük bedelleri olabilir. Dolayısıyla, söz konusu yöneticilerin iş ve yaşam doyumununun araştırılması önem arz etmektedir.

Bu noktadan hareketle, araştırmanın temel amacı eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyum düzeylerini belirleyerek, bu düzeylerin çeşitli değişkenler bakımından farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Bununla beraber, bu araştırmada, iş ve yaşam doyumlarının birbirleriyle ilişkisi de araştırılmıştır. Araştırmada bu amaca yönelik olarak belirlenen alt problemler aşağıdaki gibidir.

1.1.1. Alt Problemler

1. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyum düzeyleri nedir?
2. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyum düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
3. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyum düzeyleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

4. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
5. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılaşmakta mıdır?
6. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri okuldaki yöneticilik görevlerine göre farklılaşmakta mıdır?
7. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri yöneticilikte geçirdikleri süreye göre farklılaşmakta mıdır?
8. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri görev yaptıkları yerleşim birimine göre farklılaşmakta mıdır?
9. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri çalışmakta oldukları okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?
10. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri okulun pansiyon bölümünün olup olmama durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
11. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri çalışmakta oldukları okulun öğrenci mevcuduna göre farklılaşmakta mıdır?
12. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri yöneticilerin okulun fiziki durumuna dair algılarına göre farklılaşmakta mıdır?
13. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri yöneticilerin ekonomik duruma dair algılarına göre farklılaşmakta mıdır?
14. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumu ile yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2. Tezin Önemi

Günümüz yönetim anlayışlarında, örgütün en temel kaynağı olan insan faktörünün etkili kullanılmasının, örgütün başarı ve başarısızlığına etki eden önemli faktörlerden birisi olduğu kabul edilmektedir. Bu yüzden, çalışanların işe karşı tutumları ve işten aldıkları doyum düzeyi araştırmalara konu olmuştur (Taşdan ve Tiryaki 2008, 56).

İş doyum kavramı, örgütsel davranış alanlarında önemli bir araştırma konusudur, çünkü kavram, sorumluluk, görev çeşitliliği ya da iletişim gerekleri gibi konularla bağlantılıdır. Bunun yanı sıra, işe devamsızlık, dalgalanma, örgütsel yetersizlik gibi değişkenlerin sonuçları ile ilgili açıklamalarda temel teşkil etmektedir. Bunun nedeni, mesleki doyumsuzluğun benzer sorunların ana sebebi olarak görülmesidir. Bu bağlantılar, iş doyumunu, iş ve örgütsel davranış konularının merkezine getirmiştir (Dormann ve Zapf 2001, 483).

Örgütler rekabet güçlerini artırmak, verimliliklerini yükseltmek, işgörenlerinin performanslarını ve örgüte bağlılıklarını artırmak isterler. İş doyum, işgörenlerin verimliliği, iş bırakma ve devamsızlık gibi iş gücü piyasa davranışlarıyla ilgili olduğu için örgütlerin önem verdiği bir konudur. Bu bağlamda, örgütler ve işgörenler açısından bu derece öneme sahip iş doyum belirleyicilerinin neler olduğunun araştırılması gerekmektedir (Wilson, 1991, 2).

Eğitim örgütlerinde, çalışanların iş doyum ve yaşam doyum konuları önem kazanmaktadır. Bu boyutu dikkate alan eğitim politikacıları, sadece eğitimcilerin değil, aynı zamanda eğitim yöneticilerinin de tatminine ve icra ettikleri işin onlar için önemine dikkat etmek durumundadırlar. Bu sayede, eğitim alanında yaptığı işi seven ve önemseyen bireylerin olması eğitim çıktıları için de büyük getiri sağlayacaktır.

Toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak amacıyla oluşturulmuş olan sistemde önemli bir unsur olan eğitim yöneticilerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin belirlenmesi, sistemin geliştirilip yenilenmesine katkı sağlayacaktır. Okul yöneticilerinin yaptıkları işten doyum alamamaları, zaman içerisinde yaşam doyumlarını da olumsuz etkileyecektir. Bu yüzden iş doyum düzeylerinin araştırılması, okulun etkililiği kadar, yöneticinin kişisel mutluluğu bakımından da önemlidir. İşinde

ve yaşamında düşük doyum sağlayan yönetici, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesine daha az katkı sunacaktır.

Literatür incelendiğinde, iş doyumunu ve yaşam doyumunu konularında gerek endüstri kuruluşlarında gerekse eğitim sektöründe pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların büyük bir kısmı iş doyumunun ya da yaşam doyumunun farklı değişkenlerle ilişkisini ele almıştır. Tek bir çalışmada hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu farklı değişkenlerle ele alan çalışmaların çoğunluğu sağlık, bankacılık, tekstil, güvenlik ya da özel sektörlerindeki çalışanlara uygulanmıştır. Eğitim sektöründe öğretmenlerin iş doyumları ile yaşam doyumlarını inceleyen araştırmalar sınırlıdır.

Ancak okul yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisini birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, okul yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu çeşitli değişkenler eşliğinde ele alan ilk çalışma olacağı için önem taşımaktadır. Bu araştırmanın, gelecekteki diğer araştırmalara kaynak oluşturması beklenmektedir. Bu çalışma ile eğitim yöneticilerinin doyum seviyeleri belirlenecektir, buradan yola çıkarak onların istek ve beklentilerinin daha iyi anlaşılması sağlanmış olacaktır.

1.3. Tezin Varsayımları

- Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin kişisel bilgi formunda istenilen bilgileri doğru bir biçimde yanıtladıkları,
- İş doyumunu ve yaşam doyumunu ölçeklerini, kendilerine uygun şekilde içtenlikle yanıtladıkları varsayılmaktadır.

1.4. Tezin Sınırlılıkları

- Araştırmadan elde edilen veriler, Niğde İli sınırları içindeki anaokulları, ilköğretim ve ortaöğretim kurumları ile sınırlıdır.
- Araştırmadan elde edilen veriler, 2011-2012 Eğitim-Öğretim yılında, Niğde İlinde görev yapan ve araştırmaya katılan eğitim yöneticileri ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

İş Doyumu: Bireyin işi ve iş yeriyle ilgili genel duygu ve düşüncesidir. Çalışanın iş yerinden beklentilerini ve işine karşı tutumunu tanımlamaktadır (Keser, 2007, 226).

Yaşam Doyumu: Bireyin beklentileri (ne istediği) ile elinde olanların karşılaştırılması neticesinde (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur (Özer ve Karabulut, 2003, 72).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Doyumu

Bu bölümde iş doyumu kavramının tanımı ve önemi ile iş doyumuna etki eden faktörler üzerinde durulacak ve iş doyumunu açıklamaya yönelik güdülenme kuramları ele alınacaktır.

2.1.1. İş Doyumu Kavramı

Doyuma ulaştırma, insanoğlunu geliştirme ve zenginleştirme çabaları tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinlik olmuştur. Genel olarak doyum kavramı, sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanabilir (Çam; Akgün; Gümüş vd. 2005, 214).

Davranış bilimciler, çalışanın işini sevmesi, işine daha çok ilgi duyması ve sonucunda iş doyumuna ulaşması için yeni güdüleme yaklaşımlarının gerektiğine inanmışlardır. Bu nedenle giderek duygusallaşan çalışanların yaşayacakları sorunların çözümlenmesi için iş doyumuna daha fazla önem vermeye başlamışlardır (Keser, 2005, 78). İş doyumunu kavramı ilk kez 1911’de Taylor ve Gilbert tarafından ortaya atılmış ve “en az gerginlik ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak” olarak ifade edilmiştir (Tomrukçu, 2010, 14).

Çalışan motivasyonu ve iş doyumunu gibi kavramlar özellikle 1930’lu yıllardan sonra çalışanın değerinin daha iyi anlaşılmasına başlanması ile ortaya çıkan kavramlardır. Bu bağlamda, çalışanın işinden duyduğu memnuniyet ve bu memnuniyetin çalışma performansına ve verimliliğine yansımaları araştırmacıların ilgi odağı olmuş ve bu alanda pek çok çalışma yapılmıştır (Erdil; Keskin; İmamoğlu vd. 2004, 17-18). Hawthorne

araştırmaları ile başlayan döneme iş yaşamının hümanistleştirilmesi, çalışma hayatının kalitesi gibi yaklaşımlar damgasını vurmuştur. Bu sayede örgütler işgörenleri sadece ekonomik bir faktör olarak görmekten vazgeçip, onların psiko-sosyal ihtiyaç ve isteklerine de odaklanmışlardır (Keser ve Yürür, 2011, 166).

Örgütlerde insan kaynağı, örgütün başarisında çok önemli bir yere sahiptir (Yavuz, 2010, 302). Bu nedenle örgütsel davranış ve yönetim bilimleri yazınında en çok çalışılan ve ölçümü yapılan kavramlardan biri iş doyumudur. Bu kavrama gösterilen yoğun ilgi işe devamsızlık, örgütsel bağlılık, iş hacminin azalması, çalışan performansı gibi diğer örgütsel çıktılarla olan bağından kaynaklanır (Zainalipour; Fini; Mirkamali, 2010, 1987).

Örgütsel verimliliğin arttırılması, büyük oranda çalışanların performans artışıyla doğru orantılıdır. İşveren için önemli olan, kaliteli işgücünü örgüt içinde tutmak ve böylece yüksek performans sağlamaktır. Bu bağlamda iş doyumunu, çalışma performansının artmasına etki eden önemli bir faktördür (Erkuş; Turunç; Yücel, 2011, 249).

Porter, Lawler III ve Heckman iş doyumunu personelin işine ve örgütsel üyeliğe karşı geliştirdiği bir tepki olarak tanımlar. İş görenin belirli girdiler karşılığında aldığı çıktı miktarı ile almayı beklediği çıktı miktarı arasındaki fark iş doyumunun başlıca belirleyicisidir (Balcı, 1987, 5).

İş doyumunun teorik olarak tanımlanmasında ya değerlendirmeci ya da beklentiye dayanan yaklaşımlar söz konusudur. Örneğin, Locke iş doyumunu, bireyin işini ya da iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan memnun edici duygusal durum olarak tanımlamıştır. Benzer biçimde Mottaz, iş doyumunu, iş durumunun değerlendirmesinden kaynaklanan duygusal tepki olarak ele alır. Yaygın olarak kabul gören anlayış ise iş doyumunun işle ilgili ödüller ve değerlerin bir sonucu olduğudur. Francies ve Milbourn iş doyumunun farklı tanımlarından yola çıkarak şöyle bir özetleme yapmıştır: Genel olarak iş doyumunu bireyin neye ihtiyaç olduğu ile iş yaşantısından ne elde ettiği algısının bir sonucudur. Bu tanıma dayanarak iş doyumunun farklı boyutları saptanmıştır. Ivencevich, Matteson ve Toposky'e göre iş doyumunu ödeme, terfi imkanları, yönetici ve meslektaşlar gibi mesleğin farklı boyutlarından etkilenir (Zainalipour; Fini; Mirkamali, 2010, 1987).

Literatürde iş doyumu, bireyin işine karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz duygusal tepki ve bireyin genel olarak işinden duyduğu memnuniyet (Baştemur, 2006, 4); işgörenin örgütünden ve işinden beklentileri ile elde ettiği gerçekleştirmeler karşısında, içinde bulunduğu örgüte ve yaptığı işe karşı verdiği duygusal yanıtların toplamı (Eryaman ve Sönmezer, 2008, 192); bireyin mesleğini, çalışma ortamını ve koşullarını değerlendirmesi sonunda ortaya çıkan duygusal bir tepkime, kişinin yaptığı işten genel olarak elde ettiği maddi çıktılar ile birlikte çalışmaktan zevk aldığı meslektaşları ile bir eser ortaya koymanın verdiği mutluluk olarak tanımlanabilir (Lee ve Wilbur, 1985, 783).

Tanımlardan yola çıkarak genel olarak şöyle bir kaniya varılabilir; eğer birey işinden, çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden memnunsu ve mevcut ücret politikası ile işyerlerindeki terfi olanaklarını yeterli görüyorsa yaptığı işten memnun olur, kendisini mesleğine adan ve mesleğini bırakmayı düşünmez (Özer ve Günlük, 2010, 463). Diğer bir deyişle, iş doyumu; çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesi ile gerçekleştirilebilir (Akçamete; Kaner; Sucuoğlu, 2001, 8).

İş doyumu kavramı insanların meslekleri hakkındaki tutumlarını ve hislerini ifade eder. Bireylerin mesleklerine dair olumlu tutumları iş doyumunu gösterirken; olumsuz tutumları da doyumсуuzluğu gösterir (Akhtar; Hashmi; Naqvi, 2010, 4223). Bireyin iş doyumu, çalışma ortamında karşılaştığı sorunları ne oranda hoş görebildiği ve bu sorunlarla baş etmede gösterdiği girişim ve isteklilikle ilişkilidir (Blandford ve Grundy, 2000).

İş görenin işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği açısından iş doyumu önemli bir unsurdur (Baş ve Ardıç, 2002, 73). Aynı zamanda iş doyumu, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir (Dağdelen, 2008, 12).

Çalışma koşullarından memnun olan insanlar diğer insanlara karşı daha olumlu, daha anlayışlı ve duyarlı tavırlar sergilerler. Kişilerarası duyarlılık ve anlayış özellikle sağlık, eğitim ve pazarlama gibi nispeten daha fazla iletişim gerektiren mesleklerin

yönetiminde daha fazla önem arz etmektedir. Bu nedenle, bahsedilen alanlarda iş doyumunu, çalışma alanındaki verimliliğin önemli bir belirleyicisidir (Motowidlo, 1984, 912). Öyle ki, çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri, onların işlerinden yeterince doyum sağlamalarıyla mümkündür (Toker, 2007, 92).

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

Günümüzde, çalışma koşulları bireylerin hayatlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmelerine neden olmaktadır, bu nedenle bireyler gün içinde en çok “işgören” rolü ile hareket etmektedir (Örkün, 2011,12). İş dünyasının günden güne karmaşık bir hale gelmesi sonucunda kimi insanlar yaptıkları işten memnun olurken, kimileri işlerini sıkıcı bulmakta ve kendilerini gerçekleştiremediklerini düşünmektedirler (Demir, 1998, 3).

Bireyin çalıştığı kurumdaki tatmin düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumunun yüksek olmasının bireyin mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, bireyin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002, 7).

İş doyumunu çalışma yaşamında önemli hale getiren iki neden bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, iş doyumunun işgören üzerindeki etkileridir. Yapılan işe karşı hissedilen duygular, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığı açısından önem arz eder. İkinci neden ise örgüt açısından değerlendirilebilir. Örgütsel açıdan iş doyumunun örgütsel çıktılar üzerinde etkili bir unsur olduğu görülmüştür (Keleş, 2006, 5).

İş doyumunun yeterli düzeyde olmaması çalışanların örgüte bağlılığını azaltabilmekte, örgüt içi ve örgütler arası personel hareketliliğine yol açabilmektedir (Demir, 1998, 3). Öyle ki, bir örgüt ancak örgütteki bireylerin gösterdiği performans kadar iyi olabilir. İş görenlerin iyi bir performans sergilemelerinde, yaptıkları işten aldıkları doyum önemlidir. Diğer bir deyişle, örgütün başarısı, bireysel doyumun artırılmasıyla doğru orantılıdır (Erdil; Keskin; İmamoğlu vd. 2004, 17-18). İş doyumunu, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir. İş doyumunu yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir (Çam; Akgün; Gümüş, vd. 2005, 214).

İş görenlerin algılarına, tutumlarına ve davranışlarına yön veren önemli bir faktör de yöneticilerin işgörenlere yönelik davranışlarıdır (Karakuş, 2008, 4). Yönetimin en önemli görevlerinden biri örgüt içinde işgörenlerin tatmin olmasını sağlamaktır. İş doyumuna ulaşma beraberinde güveni, bağlılığı ve nihayetinde iyileştirilmiş kaliteyi getirir. Fakat iş doyumunu sağlamak basit değildir, bu nedenle yöneticiler iş doyumunu yaratacak stratejilere odaklanmalıdırlar (Tietjen ve Robert, 1998, 226). Bunu sağlamanın yolu ise, bireylere yaptıkları işi anlamlı bulacakları, kendilerini yetkin ve inisiyatif sahibi hissedecekleri ve çıktığı etkileyebilecekleri bir çalışma ortamı sağlamaktan geçmektedir (Erdil; Keskin; İmamoğlu vd. 2004, 17-18).

Yöneticilerin iş doyumunu ile ilgilenmelerinde birkaç neden yatar: İlk olarak, bazı yöneticiler verimlilik üzerinde doğrudan etkisi olduğunu düşündükleri için iş doyumuna odaklanırlar. Bu şekilde düşünen yöneticiler doyuma ulaşmış çalışanların daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı davranacaklarını ve diğerlerine göre daha gayretli olacaklarını düşünürler. Diğer taraftan bazı yöneticilerin iş doyumunu ile ilgilenmesindeki sebep devamsızlık ve işten ayrılmalarda azalmanın anahtarı olarak iş doyumunu görmelerindedir (Çetinkanat, 2000, 2).

Hızla değişen ve gelişen teknoloji eğitim alanında da değişimler meydana getirmektedir. Bu değişimler yeni ihtiyaçları doğurmuştur. Bu ihtiyaçlara cevap veren bir çalışma ortamı eğitimcileri motive edip işlerinde doyuma ulaşmalarını sağlayacaktır (Bilir, 2007, 21). İş doyumunu düşük ve mutsuz eğitimcilerin çalıştığı bir okulun başarılı olmasını beklemek olanaksızdır (Karşlı, 2006, 250). Bu nedenle eğitim yöneticileri öğretmenlerin düşüncelerine önem vermeli ve onları değerli bireyler olarak görmelidir. Öğretmenleri ilgilendiren değişimlerde onların fikirleri alınmalı ve sürece katılımları sağlanmalıdır. Bu sayede öğretmen ile okul veya yöneticiler arasında amaç bakımından uyumsuzluk yaşanmayacak, öğretmenlerin duyguları önemsenererek iş doyumları artırılabilir (Hargreaves, 2004, 298-302).

Kısaca ifade edecek olursak, iş insan yaşamının önemli bir parçasıdır. Bireyin işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsan, kendine göre önemli bulduğu alandaki duygularını diğer alanlara da yansıtarak genelleştirir. Bireyin doyuma ulaştığı bir iş yaşantısının onun hem bedensel hem de ruhsal sağlığına olumlu etki yapması muhtemeldir (Başaran, 2008, 268). İnsan yaşamında bu kadar önemli bir yere sahip olan

iş hayatında doyumuna ulaşmak önemlidir ve iş doyumuna ulaşılması için öncelikle iş doyumuna etki eden faktörlerin bilinmesi gerekmektedir. Araştırmanın bu bölümünde iş doyumuna etki eden faktörler tek tek ele alınacaktır.

2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumuna etki eden faktörler üzerinde yapılan çalışmalar, genellikle bu faktörleri iki alt ana başlıkta ele almışlardır. Bu faktörler kişisel ve örgütsel olmak üzere gruplandırılmıştır.

2.1.3.1. Kişisel Faktörler

İş doyumunu etkileyen kişisel faktörler arasında işgörenin yaşı, mesleki kıdemi, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim seviyesi ve kişilik özellikleri sayılabilir.

2.1.3.1.1. Yaş ve Mesleki Kıdem

İş doyumunu ile yaş ve mesleki deneyim arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır, ancak bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda yaş ilerledikçe doyum seviyesinin arttığı saptanırken; diğer çalışmalarda yaş ilerledikçe doyum seviyesinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır (Baştemur, 2006, 13).

Bireylerin yaşları ilerledikçe işlerinden doyum sağlama düzeylerinin arttığı görülmektedir. Bu duruma getirilecek açıklama yaşla birlikte gelen deneyimin uyumu arttırması olabilir. Bu alanda, Michigan Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından (1974), beş ayrı ülkede gerçekleştirilen çalışma, bireylerin daha ileri yaşlarında iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Davis, 1984, 99).

Yeni mezun olup ideallerle işe başlayan işgörenlerin beklentilerinin yüksek olması onları hayal kırıklığına itebilmekte ve iş doyumlarını azaltabilmektedir. Diğer taraftan çalışma süresi arttıkça çalışma koşullarını ve örgütü kanıksayan bireyler bir süre sonra ideallerinden vazgeçmekte ve çalışma şartlarına alışmaktadır; bu da iş doyum düzeylerinin daha yüksek olmasına yol açmaktadır (Aksu; Acuner; Tabak, 2002, 278).

2.1.3.1.2. Cinsiyet ve Medeni Durum

Cinsiyet değişkeninin iş doyumunda etkili bir faktör olduğunu gösteren ve cinsiyet rol algıları ile yüksek iş doyumunu arasında ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcut olduğu gibi, iş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı yönünde bulgular da bulunmaktadır.

Cinsiyet faktörü ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalara göre kadın eğitimcilerin erkeklere göre çalıştıkları işte kendilerini daha çok gerçekleştiriyor olmaları ve işlerinden daha fazla doyum sağlamaları, genellikle ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için iş yaşamına ilişkin beklentilerinin aynı koşullardaki erkek öğretmenlere göre daha az olmasına ve daha kolay iş doyumunu sağlayıp, sonuçta kendilerini daha çok gerçekleştirmelerine bağlanabilir (Akçamete; Kaner; Sucuoğlu, 2001, 59).

Clark (1997), çalışmasında kadınların iş doyum seviyelerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadınların iş doyum seviyelerinin yüksek olmasından, onların yaptığı işin erkeklerinkine göre daha iyi olduğu anlamı çıkarılamaz, aksine kadınlar geçmişte çok daha kötü mesleklere sahip olmuşlardır ancak beklentileri düşük olduğu için iş doyumları yüksektir.

İş doyumunun cinsiyet ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğu söylenebilir. (Kırel, 1999, 118). Kadın ve erkeklerin çalışma şartları konusunda öncelikleri farklılık arz etmektedir. Ödeme ve terfi gibi konular erkekler için en önemli boyutlardan olurken; kadınlar için iş güvenliği ve iş ortamındaki ilişkiler ilk önceliklidir (Clark, 1997, 362). Öğretmenlik mesleğinde yükselmenin göstergesi olarak ele alınan karar, yönetim ve denetim konularına geçiş, kadınlar için hala çok sınırlı olarak gerçekleşmektedir (Tezcan, 1997, 266).

Sosyal ilişkiler bireyin mutlu olmasında önemli rol oynarlar. Yakın arkadaşlara sahip olma, destekleyici akrabalık ilişkileri, iş arkadaşları bireyin iş ve yaşam doyumunu etkiler. Ancak, ilişkiler bağlamında, en büyük rolü kişinin eşi ve evliliği oynar. Medeni durum ve mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar genel olarak evli bireylerin bekarlardan, boşanmış, ayrı yaşayan ya da dul insanlardan daha mutlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Elde edilen bu sonuç kültürler arasında bir farklılık göstermemiştir, hatta

farklı yaş grupları ve farklı gelire sahip insanlar ele alındığında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Diener; Suh; Lucas vd. 1999, 289). Cinsiyet bağlamında eşlerden hangisinin evlilikten daha fazla fayda sağladığı konusu net değildir ancak evlilik üzerine yapılan pek çok araştırma evliliğin erkeklerin ruh sağlığına büyük oranda olumlu etki sağladığını ortaya koymuştur (Argyle, 1987). Bu durum, kadınların eşlerine çok daha fazla sosyal destek sağlaması ve sorunların paylaşımında daha etkin bir rol oynaması ile açıklanabilir (Vanfossen, 1981, 130). Ancak sadece evli olmak yeterli değildir, birlikteliğin, paylaşımın niteliği de önemlidir. Güney Londra'da yapılan ünlü bir araştırmaya göre, kadınlar ne kadar çok stresli olay yaşarsa yaşasınlar, eşleri onların sıkıntılarını paylaştığı sürece bunalıma girme ihtimalleri düşük olmuştur (Brown ve Harris, 1978).

2.1.3.1.3. Eğitim Seviyesi

Eğitim seviyesi ile iş doyumu arasında bir ilişkinin var olduğu açıktır. Eğitim seviyesi yükselen bireyin bilgi ve kültür seviyesi artmakta, hayata bakış açısı farklılaşmakta ve böylece beklenti düzeyi değişmektedir. Ancak bu değişimin pozitif ve doğrusal yönde olduğunu belirtmek her zaman mümkün olmamaktadır (Baştemur, 2006, 15).

İşgörenlerin eğitim düzeyleri yükseldikçe elde ettikleri gelir, çalışma şartları ve iş koşulları da iyileşmektedir. İş doyumu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin yönünü işgörenlerin aldıkları eğitim ile istihdam koşulları arasındaki uyuma ilişkin algıları belirlemektedir. Başka bir deyişle, istihdam koşulları, işgörenlerin aldıkları eğitim düzeyinden kaynaklanan beklentilerini karşıladığı takdirde iş doyumu da yükselmektedir (Vila, Garcia -Mora, 2005). Öğrenim ve bilgi düzeyi yükseldikçe sorumluluk alma ve bağımsız karar verme ve uygulama olanağı artar ve böylece işe olan bağlılık artarken devamsızlık azalır (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 116).

Eğitim seviyesi yükseldikçe bireylerin mesleklerine ilişkin beklentilerinin artması olağandır ancak çalışanlar eğitim düzeylerini mesleki yaşamları boyunca da geliştirebilmekte fakat her zaman beklentileri doğrultusunda ücret artışı ya da terfi alamamaktadırlar (Efeoğlu, 2006, 28).

Diğer taraftan Clark, Oswald ve Warr (1996) demografik ve diğer kişisel karakteristik özellikler arasında bayan çalışanların iş doyumunu en çok etkileyen değişkenin eğitim

seviyesi olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle, yüksek eğitsel niteliklere sahip bayanların daha düşük eğitim seviyesine sahip bayanlara göre işlerinde daha az mutlu oldukları bulgusuna ulaşmışlardır. Şaşırtıcı da olsa, eğitim seviyesi yükselen, evli ve çocuklu bayanların iş ile aile arasında sorunlar yaşama ihtimali yüksektir.

2.1.3.1.4. Kişilik Özellikleri

İnsanın davranış örüntüsünde genetik yapının, çevre şartlarının ve öğrenme sürecinin etkisi vardır; ancak insan, genlerinin veya çevre şartlarının basit bir kuklası değildir. Davranış örüntülerinin oluşumunda kişisel seçimlerin de önemli rolü vardır. Sonuç olarak, insan kendisini büyük ölçüde kendisi inşa eder (Dökmen, 2008, 126).

Bireyin dünyayı yorumlamasında, olayları yargılamasında kişilik özellikleri birer süzgeç görevi görür. İşgören, örgütün göreve ilişkin kurallarını, değerlerini bu süzgeçten geçirir ve bunlara kişiliğinin elverdiği ölçüde karşılık verir. Başka bir deyişle, insanın kişiliği örgüte karşı tutumunun da kaynağıdır; örgütle özdeşleşmesinde ya da örgüte yabancılaşmasında kişiliğinin etkisi büyüktür (Başaran, 2008, 68).

Stres ile iş doyumunu arasında güçlü ve ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Batıgün ve Şahin, 2006, 37). Stres yaşama sıklığı hem çalışma koşulları hem de bireyin kişiliği ile ilgilidir. Örneğin A-Tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler başarı yönelimlidir, hızlı çalışırlar, fazla sorumluluk yüklenirler ve zamanla yarış içindedirler. Bu bireylerin olayları normalden daha fazla stresli olarak ele alıp, sık sık panik duyguları yaşamaları olasıdır. Dikkatlerini işlerine odaklayamayabilirler ve zaman zaman sabırsız ve öfkeli olabilirler, bu özelliklerinden dolayı bazen performanslarının düştüğü ve iş doyumlarında azalmalar olduğu görülmüştür (Motowidlo; Packard; Manning, 1986, 620).

B-Tipi bireyler ise daha rahat ve uysaldırlar, rekabet ve saldırganlık duyguları daha azdır. Bu bireyler daha az stres yaşarlar ve zorlanmalar karşısında daha az paniğe kapılırlar (Batıgün ve Şahin, 2006, 33).

Stres belirtileri azaldıkça iş doyumunu artar, stresle etkili başa çıkma yöntemleri arttıkça iş doyumunda artış gözlenmiştir. Benzer şekilde iş doyumunu arttıkça strese yatkınlık da azalmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006, 43). İş doyumuna yönelik olarak, psikolojik

dayanıklılıkları yüksek kişilerin işlerine yönelik tatmin duygularının da yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlamda, psikolojik dayanıklılık kapasitesi yüksek kişilerin kendilerine yönelik algıları yüksektir, gelecekle ilgili iyimser bir bakış açısına sahiptirler, sosyal ilişkiler bakımından çevreleri geniştir. Hem sosyal çevrelerinden hem de yakın çevresi olarak ailelerinden destek görürler, bununla birlikte özgüven ve öz disiplin seviyeleri yüksektir. Bu özellikleri işlerinden tatmin olma duygularını da olumlu yönde etkilemektedir (Çetin ve Basım, 2011, 89).

Kısacası, güven duygusu yüksek, öz benlik duygusunu gerçekleştiren işgörenler, bu özelliklerini geliştiremeyenlerden daha çok doyum sağlayabilirler. Çalışanın kişilik özelliklerinin niteliği yükseldikçe işten doyumunun da yükseleceği, bu durumun tersi olduğunda, işten doyumun düşeceği birçok yönetim kuramınca savunulur (Başaran, 2008, 268).

2.1.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler arasında yapılan işin niteliği, birlikte çalışılan iş arkadaşları, çalışma koşulları, yönetim tarzı ve denetim, takdir edilme duygusu ve ödüllendirme, iş karşılığında alınan ücret, terfi ve ilerleme imkanı, örgüt kültürü gibi faktörler yer almaktadır.

2.1.3.2.1. İşin Niteliği

İşin niteliği, iş doyumunu açısından en önemli özelliklerden biridir. İşin kendisi beş ayrı iş özelliğini temel almaktadır (Türk, 2007, 76):

- *Otonomi*, işin yapılması sırasında çalışanın işi hakkında karar verme özgürlüğünü ifade eder.
- *Görev kimliği*, çalışanın işini başından sonuna kadar götürüp götürmediği ile ölçülen bir özelliktir.
- *Görevin önemi*, yapılan işin iş arkadaşları ile müşteri tarafından ne kadar önemli görüldüğüdür.
- *Beceri çeşitliliği*, işin kaç çeşit faaliyeti ve beceriyi gerektirdiğini gösteren bir özelliktir.

- *Görev yeri bildirim*i, işgörenin işteki performansının ne kadar iyi ya da zayıf olduğu konusunda aldığı geribildirim ne kadar açık ve net olduğunun ifadesidir.

İşgörenin yaptığı işi beğenmesi için yukarıda özellikleri sayılan işte, yeteneklerini kullanabiliyor olması, işin yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması ve sorun çözmeye dayanması gereklidir (Başaran, 2008, 266). Sürekli aynı işi tekrarlamamanın, tekdüzeliğin getirdiği monotonluk, yaptığı işte ortaya somut bir eser koyamama düşüncesi, işgörenin iş doyumunu olumsuz olarak etkilemektedir. İş doyumunu doğrudan etkileyen etmenler arasında, işin tek kişi tarafından yapılabilirliği, alternatif çalışma programlarının varlığı, esnek çalışma saatlerinin uygulanabilirliği, işgörenin yaratıcılığını kullanabilmesi, iş rotasyonu ve işi zenginleştirmenin mümkün olup olmaması sayılabilir. Diğer taraftan, işgörene fazla sorumluluk ve rol yükleyen işler de işgören üzerinde strese ve zihinsel anlamda tükenmişliğe yol açabilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, 125).

2.1.3.2.2. Birlikte Çalışılan İş Arkadaşları

İş görenler, etkin bir örgütsel iletişim ile örgütsel konular hakkındaki tartışmalara ve karar sürecine aktif olarak katılırlar. Kişiler birbirleriyle daha fazla iletişim kurar ve ortak bir anlayış geliştirirler. Paylaşılmış anlayış da örgüt üyelerinin örgütün kimliğiyle ilgili düşüncelerini ortaya çıkarmayı sağlayacak ve üye özdeşleşmesini beraberinde getirecektir (Tüzün ve Çağlar, 2008, 1023).

Örgütteki ilişkiler, genellikle işgörenlerin birbirlerine karşılıklı hizmet etmesine dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki, karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır ve bu ilişkilerin iyi olması işgörene doyum sağlar (Başaran, 2008, 267).

Örgüt içinde çalışanlar arasında olumlu ilişkiler kurulduğunda, bilinçli bir iş bölümü oluşturulur ve eğer sosyal bir bütünlük gerçekleştirilirse, üretim artışları ve verimlilik sağlanacağı gibi aynı zamanda işgörenlerin duygu, düşünce ve örgütsel kültür noktasında birleşmesi ile iş doyumunu ve çalışma mutluluğu sağlanmış olacaktır (Sabuncuoğlu, 2001, 42). İş görenlerin birlikte çalıştıkları kişilerin özelliklerinden ötürü işlerine karşı büyük bir heyecan duydukları görülmüştür. Ancak sağlıklı iş ilişkileri

yüzünden hasta olan insanlar da mevcuttur. Yetersiz ilişkilerin sonucunda güvensizlik, sorunların çözümüne karşı ilgisizlik gibi belirtiler ortaya çıkabilir. Sağlıklı ilişkilerin olmadığı örgütlerde, iş tatminsizliği, işle bağıntılı kuşkular, güvensizlikler artar, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi zorlaşır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, 275).

Çalışanların psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmak için, yönetimin iş yerindeki sosyal ilişkileri güçlendirmeye yönelik çaba göstermesi iş doyumunu ve performansı artırmada etkili olacaktır. Çalışma ortamı açısından eğitimcilere bakıldığında, diğer iş dallarıyla kıyaslandığında, sosyal ilişkilerin oldukça kuvvetli ve birbirlerini destekler nitelikte olduğunu görmek mümkündür. Kamu kurumlarında bireysel bir performans değerlemenin (müfettiş denetimleri hariç) uygulanmıyor olması ve buna bağlı olarak kişiler arası rekabetin oluşmaması bu arkadaşlık ilişkilerini kuvvetlendirmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, 5).

Diğer taraftan, aynı kurumdaki eğitimciler arasında iletişim etkin olmasına karşın okullar arasında ve üst kademe yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişimin çok sağlıklı olduğu söylenemez. Kurumlar arası bilgi ağları olmadığı için farklı okullarda çalışan öğretmenler arasında etkili veri alış verişi sağlanamamaktadır. Eğitim kalitesinin artırılması için kurumlar arası iletişimin etkinliğinin sağlanması önemlidir. Bu iletişim ağı ile çalışanların istek ve ihtiyaçlarını üst yönetime iletmeleri bireyin iş doyumunu için faydalı olacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, 4).

2.1.3.2.3. Çalışma Koşulları

İşgörenler genellikle çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerlerini tercih ederler. Pek çok işgören, iş yerlerinin evlerine yakın olmasını, binasının yeni ve temiz olmasını, iş için gerekli olan araç gereçlerin kullanılabilir durumda olmasını ister. Çalışanların, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları, amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de iş doyumunu içindir (Başaran, 2008, 267).

Günümüzde iş dünyasındaki hızlı değişim, işverenleri, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruyucu koşulları hazırlamaya zorlamıştır. Aslında bu zorunluluk işverenin yerine getirmesi gereken sosyal bir sorumluluktur. İşveren bu şekilde iş gücü verimliliğini de artırmayı hedefler. Bu gelişmelerle birlikte, çalışma koşulları

iyileştirilmeye başlanmış, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır (Bingöl, 2003, 454).

Ayrıca, çalışma koşullarını iyileştirme adına işletmeler, işgörenlerinin boş zamanlarını geçirebilecekleri kantin, lokal ve spor salonu gibi sosyal tesisler de kurmaktadırlar (İşcan ve Timuroğlu, 2007, 126).

2.1.3.2.4. Yönetim Tarzı ve Denetim

İş doyumu, zihinsel değil duygusal bir kavramdır ve kişiseldir, bu sebeple yöneticinin yapacağı en önemli şey, işgörenlerine uygun bir seviyede doyuma ulaşmaları noktasında yardım etmektir (İşcan ve Timuroğlu 2007, 125). İş doyumu, örgütün iyi yönetilmesinin bir sonucu olarak da ifade edilebilir. İş doyumu, temelde etkili bir yönetimle ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple, örgütte çalışma koşullarının kötüye gittiğini gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük seviyede olmasıdır (Örücü; Yumuşak; Bozkır, 2006, 50). Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütlerle işgörenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri, işgörelere yüksek doyum sağlar (Başaran, 2008, 267).

İş görenlerin tutum ve davranışları yöneticilerin izledikleri yaklaşımlar ve sergiledikleri rol modellerden etkilenir. Son derece katı, taviz vermeyen bir yöneticilik yaklaşımı ile hoşgörölü, yol gösterici bir yöneticilik yaklaşımı aynı tepkileri doğurmaz. Bu bağlamda, otokratik, demokratik, yenilikçi ya da karizmatik liderlik gibi yönetimde farklı yaklaşımlar irdelenmektedir (Ertürk, 2009, 153).

Yönetici ve işgören ilişkilerinde yöneticinin nazik ve samimi olması, bireylerin iş ve iş dışı sorunlarıyla ilgilenmesi, bireylere güven ve önem vermesi, işgörenin sözlerini dikkate alması, olayları açıklayıcı olması, bireye işinin gerekliliğini hissettirmesi personelin iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005, 397).

Ülkemizde eğitim sisteminin merkeziyetçi bir anlayışla yönetilmesi ve yerel yöneticilerin uygulayıcı olarak görülmesi ve yine okullarda alınan kararlarda daha çok idarecilerin etkili olması eğitim sektöründe tatminsizliğe yol açabilmektedir. Eğitim camiasında, bireylerin kendi bilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygulamalarını

gerçekleştirmelerinin sağlanması için yetki devrinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İş doyum seviyesinin artırılması için emir verici ve cezalandırıcı bir yönetim tarzı yerine, katılımcı ve yol gösterici bir yönetim tarzının benimsenmesi etkili olacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, 4).

Denetim ve iş doyumunu ilişkisine bakıldığında, işgören merkezli bir denetim söz konusu olduğunda iş doyumunun arttığı gözlenmiştir. Denetim, işgören merkezli olduğu zaman, yönetim astlarına güven duyar ve işgören merkezli bir denetimle örgüt merkezli bir yapıdan arınmış olur. Bu sayede işgörenler fikirlerini çekinmeden ifade edebilirler ve karar sürecine katılabilirler (Altunkılıç, 2008, 33).

Eğitimde denetim anlayışı, yönetime ilişkin yaklaşım ve kuramlara uygun bir değişim ve gelişim göstermiştir. Günümüzde denetim, kontrol etmekten öte geliştirme odaklı bir işlev içinde görülmektedir. Denetim, bireyler ve gruplarla çalışmayı içerir ve örgütün güç kaybetmesini önler (Aydın, 2008, 3). Denetim süreci, düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda işgörenlerin işten doyumlarına engel olur. Bu nedenle, bireyler demokratik denetime, özellikle de özdenetime yer veren örgütlerde çalışmayı tercih ederler (Başaran, 2008, 267).

2.1.3.2.5. Takdir Edilme Duygusu ve Ödüllendirme

İşgörenler yaptıkları işin niteliğinden ve niceliğinden dolayı takdir edilmek ister; ancak gerçeğe uymayan övgülerden ve olumsuz eleştirilerden hoşnut kalmaz. Diğer taraftan, övgü iş değerlemesiyle birlikte yapıldığında iş doyumunu destekler (Başaran, 2008, 266). Doğru zamanda ve uygun bir biçimde methedilen, çalışmaktan dolayı takdir gören bir çalışanın iş doyumunu bu durumdan etkilenecektir. Takdir edilme, manevi yönü ağır basan bir iş doyum unsurudur (Erdil; Keskin; İmamoğlu vd. 2004, 21).

Birey örgütüyle etkileşim halindedir. Çalışan hangi gereksinimlerle güdülenmiş olursa olsun, örgüt bu davranışı ödüllendirmiyorsa, bu davranış uzun süre devam edemez, örgütün ölçütlerine göre bu kişi başarılı da sayılamaz. Kendini gerçekleştirme ihtiyacıyla güdülenen kişilerin başarılı iş çıkardıkları, ama bu durumun ancak bu davranışı destekleyen, ödüllendiren bir örgütte olanaklı olacağı araştırmalarda elde edilmiştir (Onaran, 1981, 33).

Eğitim kurumlarında başarıların takdir edilmesi konusunda bireysel performans değerleme mevcut değildir. Ücret artışları, kıdeme göre ve genel olarak yapılmaktadır. Eğitim kurumlarında çalışan işğörenlerin başarıları genellikle üst yönetim tarafından maddi olmasa da manevi ödüllerle takdir edilebilmektedir. Bu da çalışanın iş doyumuna ve motivasyonuna yansımaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, 5).

2.1.3.2.6. Ödeme/ Ücret

Ekonomik, politik ve sosyal yaşamı etkileyen faktörler arasında ilk sırada iş karşılığında alınan ücret yer alır. Literatürde, ücret şu şekilde tanımlanmaktadır: Bir üretim faaliyetine bedensel veya düşünsel çaba harcayarak katkıda bulunan kişiye, emeği karşılığı olarak üretim miktarı, zaman veya başka bir ölçüye göre; belli bir yöntemle hesaplanarak ödenen paradır (Şimşek, 1997, 293).

Bireylerin gelirleri toplumda başarılı olmanın bir göstergesi olarak değerlendirilir. Nitekim, varlıklı bireyler pek çok mal ve hizmeti satın alabilirler. Bu da büyük ihtimalle yaşam kalitelerinin yükselmesini sağlar. Tüm bunları sağlayan mesleklerin bireyleri fazlaca tatmin etmiyor olması ilk bakışta şaşırtıcı gelebilir.

Yapılan çalışmalar, işten alınan maddi kazanç seviyesi ile iş doyumunu arasında çok az bir bağlantı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu da göstermektedir ki, bir kurum içinde fazla kazanan grubun tatmin seviyesi, onlara göre çok daha az kazanan grubun tatmin seviyesinden biraz fazladır, aralarında çok büyük bir fark söz konusu değildir. Örneğin, bu alanda yapılan bir çalışmada, yılda ortalama 148000 dolar kazanan avukatların iş doyumunu seviyeleri, yılda 23500 dolar kazanan çocuk bakımı çalışanlarının iş doyumunu seviyelerinden daha düşük çıkmıştır. Tabi ki, yüksek bir kazancın işten alınan doyumunu artırdığını gösteren örnekler de vardır, ancak genel olarak, işten elde edilen maddi kazanç ile kişinin iş doyumunu arasında oldukça az bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Judge; Piccolo; Shaw vd. 2010, 162).

Örgüt tarafından işğörenin emeği karşılığında yapılan ödeme, işten doyumunun sağlanmasında üretilen ürünün niteliği kadar önem taşır. Ödeme, yalnız emeğin, edimin karşılığı olarak değil, işteki başarının karşılığı olarak da görülür. İş gören ödemeyi yetersiz görürse, bu hem işğörenin işten doyumunu azaltır hem de işğörenin denklik duygusunun azalmasına neden olur (Başaran, 2008, 266).

İş doyumunu ile alınan ücret üzerine yapılan araştırmalarda, alınan ücretin çalışanlar için önemli olduğu vurgulanmıştır. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlara göre mutlak ücretten ziyade nispi ücret önem taşımaktadır. Nispi ücret yaklaşımına göre çalışan kendisine uygulanan ücretin diğer çalışanlarla kıyaslandığında dengeli olmasını ister (Taşkaya, 2009, 40). Örgütteki işgören, aldığı ücreti hem kendi çalıştığı kurum içinde hem de diğer işletmelerde benzer işlerde çalışan işgörenlerin ücreti ile karşılaştıracaktır. Bu bağlamda, ücretin yeterliliği yanında adil olması da gerekmektedir. Aksi takdirde, çalıştığı işyerinde ücret adaletsizliği olduğuna inanan işgören, tatminsizlik eğilimi gösterir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, 126).

Ücret, ülkemizde adeta bir itibar unsurudur, pek çok durumda kişiler, aldıkları ücret ölçüsünde saygınlık kazanmaktadır (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, 344). Eğitim sektörünün en sıkıntılı konularından bir tanesi de ücrettir. Özellikle ücretlere yapılan artışların azlığı ve piyasada benzer işlere ödenen ücretle kıyaslandığında kamu alanında çalışan eğitimcilerin ücretlerinin düşük seviyede kalması önemli bir tatminsizlik unsurudur. Çalışanın verimli olabilmesi için ücret adaletinin sağlanması kaçınılmazdır. İşgören aldığı ücretin verdiği emeği karşılamadığı duygusuna kapılırsa iş doyumunu azalacaktır, bu da beraberinde verim düşüşünü getirecektir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, 6).

2.1.3.2.7. Terfi ve İlerleme İmkani

İşgörenin örgüt içerisinde daha üst kademedeki bir işe atanması terfi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma açacak olursak, işgörenin hâlihazırda bulunduğu görev kademesinden daha fazla sorumluluk gerektiren, daha yüksek ücretli, daha fazla ayrıcalıklı, daha geniş yetki ve hareket özgürlüğü tanıyan ve daha az gözetimin söz konusu olduğu bir üst pozisyona atanmasıyla, terfi olayı gerçekleşmiş olmaktadır (Bingöl, 2003, 440). Genellikle, insanlar çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler, çünkü terfi, elde edilen ücreti arttırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da olumlu yönde etkileyebilmektedir (Karadal, 1999, 83). Belirli bir süre çalışmaya devam eden işgörenler için terfi ihtiyaç haline gelmektedir. Örgüt, terfiler gerçekleştirerek, işgörenlerin beceri ve yeteneklerinden daha etkili bir biçimde yararlanabilir. Benzer biçimde, ilerleme fırsatı

da bireylerin kapasitelerini ve başarılarını daha fazla iyileştirmeleri için bir dürtü görevi görebilir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, 127).

Terfi ve ilerleme olanağı, işgörenlerin algılamasına göre değişiklik gösterebilir. Yükselme bir işgörene mesleğinde gelişme anlamına gelirken, kimi işgörenlere ise denkliğin sağlanması, daha fazla para kazanılması, daha yüksek konum, makam elde edilmesi, bir yarışın kazanılması gibi anlamlar ifade edebilir (Başaran, 2008, 266).

İşgörenler terfi olanağı elde ettiklerinde işlerine olan bağlılıkları ve çalışma arzuları artar, ancak kariyer sisteminin açıkça belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin var olmadığı işletmelerde çalışanlarda tatminsizlik sorunu gözlenir. Eğitim kurumlarında çalışanların kariyer sistemleri kıdeme dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Bireysel bir başarı değerlendirme ve bunun neticesi olarak bir kariyer ilerlemesi yoktur. Kariyerde ilerleme fırsatının herkese eşit ve adil olarak uygulanması açısından meslekte uzmanlık sınavları yapılmıştır ancak uygulanış sistemi açısından adaletsiz olduğu eleştirilerine maruz kalmıştır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, 6).

2.1.3.2.8. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, işletmenin çalışma biçiminden ücret ve maaş yönetimi biçimine, işgörenlerine yaklaşımına kadar pek çok olguyu içinde barındırır. Örgüt kültürü, baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, örgüt içindeki hikayeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapıdır (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 27). Örgüt kültürünün işgörenlerce anlaşılması, benimsenmesi ve paylaşılması iş doyumuna önemli katkı sağlar. İşgörenlerce paylaşılan ortak değerler, normlar, davranış biçimleri, çalışanların örgüte bağlılığını geliştirir ve işgörenler arasında birliktelik duygusu oluşturur (Türk, 2007, 104). Bireyler örgüt ortamı ve mesleklerinin özellikleriyle uyum içerisindeyse, ortama karşı olumlu duygular geliştirecekler, diğer bir deyişle iş doyum seviyeleri artacaktır (Erkmen ve Şencan, 1994, 124).

Örgütsel kültür, örgütün üyelerinin örgüt toplumunda yaşamlarını biçimlendiren, toplumun kültürüne uymakla birlikte ondan farklılaşan ve işgörenlerce üretilen değer ve düzgülerin örüntüsüdür (Başaran, 2008, 396).

Örgüt kültürünün güçlü olması, örgüt üyelerinin örgüt amaçlarını kendi amaçları gibi görmesi, örgütün kural, norm, değer ve davranışlarını benimsemesini sağlar. Bu da işletmelerin yaşamlarını sürdürmesinde, gelişmesinde, verimliliğinde ve iş doyumunda önem taşır (Türk, 2007, 34).

2.1.4. İş Doyumu ve Sosyo-Kültürel Çevre

İşgörenlerin sosyal kişilikleri ve beşeri ilişkilerindeki canlılıkları, iş yaşamlarına da yansımaktadır. Bu bağlamda, sosyal yaşamında doyumlu bir kişinin iş hayatında da daha uyum içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, 344).

Çalışma hayatında geniş sosyal ağın içinde yer alan bireylerin iş dışındaki genel yaşamlarında da bu çevreleri ile sosyal yaşamlarını devam ettirdikleri gözlenmekte ya da sosyalliklerini iş dışı yaşamlarına taşıdıkları görülmektedir. Öyleyse, bireylerin genel yaşam doyumunda iş yaşamlarında oluşmuş yapının olumlu etkisi vardır denebilir (Keser, 2005, 93).

Birey yaptığı işten aldığı ücret ve sahip olduğu statü açısından doyum sağlıyor olsa bile, işinin toplumda nasıl algılandığından etkilenir. Toplumda saygın bir mesleğe sahip olma isteği tüm işgörenler tarafından hissedilir. Yapılan işin sosyal çevre tarafından algılanma biçimi kişide olumsuz tepkiler de yaratabilir. Böyle bir durum da kişinin işine ve işyerine karşı olumsuz tepkisine, yeni arayışlar içine girmesine neden olacaktır (Açıkalın, 2011, 239).

2.1.5. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu konusunda yöneticilerin başvurabileceği çeşitli kuramlar ve modeller geliştirilmiştir. Bu modellerin bir kısmı bireylerin ihtiyaçlarını ifade eden motiflere, başka bir deyişle kişinin içinde olan, içsel faktörlere bir kısmı ise teşviklere yani kişinin dışında olan, kişiye dışarıdan verilen faktörlere ağırlık vermektedir (Türk, 2007, 82).

Çağdaş modeller, motivasyonu daha karmaşık koşullarda görüp pek çok faktörün bireysel davranışı etkileyebildiğini ortaya koymuştur. Sistemin teşvik edici yapısı, sosyal etkiler, işin yapısı, denetleme biçimi ve kişinin iş çevresi ile ilgili algıları bu faktörler arasında sayılabilir (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 104).

Yapısal örgüt ve yönetim kuramlarına göre, örgütün fiziksel çalışma koşulları, işgörene sağlanan ödeme işgörenin işten doyumunu için yeterlidir (Başaran, 2008, 268).

Davranışsal örgüt ve yönetim kuramlarına göre ise, işgörenin işten tatmini için iyi düzenlenmiş ve yakın arkadaşlardan oluşan grup çalışması, üst yönetmenin önderliğine dayanan denetim ve ast ilişkilerinde dostça davranmak yeterlidir. Bu faktörlere daha sonradan işgörenin beceri, yeterlilik ve sorumluluğunu geliştirecek olanakların sağlanması, sorunlarla mücadele edebileceği bir çalışma ortamına sahip olması da eklenmiştir (Başaran, 2008, 268). İş doyumuna farklı açılardan yaklaşan kuramları “kapsam teorileri” ve “süreç teorileri” olarak iki grupta toplamak mümkündür.

2.1.5.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, insanların nasıl ve neden böyle davrandıkları sorularına cevap bulmaya çalışmışlardır (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 105). Bu kuramlar, insan davranışlarının bir amacı olduğu ve bu amacı elde etmek için çaba sarf ettikleri varsayımına dayanır ve insanları çalışmaya yönelten unsurları ortaya koymaya çalışırlar (Türk, 2007, 83).

Kapsam kuramları genel olarak, Maslow’un gereksinimler hiyerarşisi kuramı, Alderfer’in V.I.G. kuramı, Herzberg’in çift-etmen kuramı ve McClelland’ın başarı gereksinimi kuramını içerir.

2.1.5.1.1. Maslow’un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

Abraham H. Maslow, insan gereksinimlerini ilk kez bilimsel biçimde ele alıp incelemiş ve güdüleme konusuna ışık tutmuştur (Eren, 2001, 30). Maslow’a göre insanlar belirli davranışlarına yön veren bir takım gereksinimlerle dünyaya gelirler. Bu gereksinimler hiyerarşik bir düzen içinde aşağıdan yukarıya doğru sıralanırlar ve tatmin edilinceye kadar insan davranışlarını etkilerler. Alt-düzey gereksinimler tatmin edildikçe, üste doğru ilerlenebilmekte ve doyuma ulaştırılan gereksinim artık davranışı etkileyememektedir (Özer ve Topaloğlu, 2008, 2). Alt basamaktaki gereksinimler karşılanmadan bir üst basamağa geçilemez. Doyurulmamış gereksinimler davranışları oluşturduğu için, gereksinim doyurulduğunda güdüleyiciyi özelliğini kaybeder. Maslow’un gereksinimler hiyerarşisi kuramının çıkış noktası budur (Sabancı, 1999, 29).

Klinik gözlemlerden yararlanan Maslow, insanların gereksinimlerini beş grupta toplamıştır. Bunlar fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, sevgi gereksinimi, saygı gereksinimi ve kendini gerçekleştirme gereksinimidir (Türk, 2007, 83). İlk iki sıradaki gereksinimler temel (birincil) gereksinimler; diğer gereksinimler ise sosyo-psikolojik gereksinimlerdir (Özer ve Topaloğlu, 2008, 3).

1. Temel Fizyolojik Gereksinimler: Yeme, içme, giyinme, barınma, dinlenme, varlığını ve neslini sürdürme ihtiyacıdır (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 105).
2. Güvenlik Gereksinimi: İnsanın kendisini güvende hissetme ihtiyacıdır. Kendini koruma, istikrar, güven duyma, korkudan, kaygıdan ve karmaşadan kaçınma; planlama, düzen, kural, limit gereksinim ve koruyuculuğun devamlılığı gibi pek çok faktör ile kategorize edilebilir (Özer ve Topaloğlu, 2008, 3).
3. Sevgi Gereksinimi: Bu gereksinimler aynı zamanda “toplumsal bütünleşme gereksinimi” veya “toplumsal ilişkiler gereksinimi” olarak da adlandırılırlar (Türk, 2007, 84). Kabul görme, ait olma hissi, sevgi ve anlayış, grup içinde yer alma ve grupla dayanışma halinde olma ihtiyacıdır (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 105).
4. Saygınlık Gereksinimi: Bu gereksinimleri iki ayrı alt gruba ayırmak mümkündür. Birinci grupta güçlü olma, başarı elde etme, olgunlaşma, ustalaşma, kendine güven duyma, bağımsızlık, özgürlük gibi ihtiyaçlar yer alır. Diğer grupta ise, tanınma, beğenilme, önem verilme, statü gibi gereksinimleri içine alan başkalarının saygısını kazanma ihtiyacı vardır (Türk, 2007, 84). Benlik saygısı ve özgüvene ulaşan birey sosyal bir kimlik de sahiplenebilecektir (Doğan, 2005, 11).
5. Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: Bireyin gizil gücünün ve yeteneklerinin bilincine varıp, kapasitesini en üst seviyeye çıkarma ve yeteneklerini geliştirme ihtiyacını ifade eder (Başaran, 2008, 98). Birey bir bakıma kendini tanımaya çalışır, yapıcı, yaratıcı etkinliklere ulaşmak için uygun güdülerin tetiklenmesini yaşar (Doğan, 2005, 11).

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramının bazı noktaları eleştiriye maruz kalmıştır. Araştırmacılar, gereksinimleri tanımlamanın, gereksinimleri sınıflara ayırmanın güçlüğü ve gereksinimler arasındaki birbirlerine geçmeler dolayısıyla, bu

kuramın uygulanmaya ve nesnel sonuçlar çıkarmaya pek elverişli olmadığını ifade etmişlerdir (Türk, 2007, 84).

Gereksinimler hiyerarşisine göre, işgören görevini yaparken gereksinimlerini doyuma ulaştırma imkanı elde eder. İş görenin gereksinimlerini doyurma şansı, örgütün yönetim biçimine ve ortamına göre azalıp çoğalabilir (Başaran, 2008, 98).

2.1.5.1.2. Alderfer'in VİG (ERG) Kuramı

Clayton Aldefer'in, Maslow'un ihtiyaçlar tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır. Burada ihtiyaç sıralaması daha basittir, ancak Maslow sınıflaması gibi bir ihtiyaç sıralaması esastır (Koçel, 2003, 643).

Alderfer, Maslow'un modelini modern durumlara uyarlayarak üç temel gruba ayırmıştır (Turgut, 2010, 30) :

- Varolma (Existence) ihtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçlar ile güvenlik ihtiyacı,
- Aidiyet - ilişki Kurma (Relatedness) ihtiyacı: Başkaları ile bir arada olma, sosyal ilişkilerde bulunma ihtiyacı,
- Gelişme (Growth) ihtiyacı: Kişisel olarak kendini geliştirme, yeteneklerini artırma ihtiyacıdır.

Bu kuram, İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak ERG kuramı adını almıştır: Existence, Relatedness, Growth (Turgut, 2010, 30). ERG kuramına göre, her bir basamağın tatmini, artan bir biçimde soyut ve zor duruma gelmektedir (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 109).

Alderfer'in kuramına göre, yaşam alt basamaktaki ihtiyaçlardan üst basamaktaki ihtiyaçlara doğru bir gelişme izlemez. Kimi ihtiyaçlar dönemsel olarak bireyde kendini gösterirken, kimisi de yaşam boyu sürekli varlığını hissettirir. Alderfer, ihtiyaçları "dönemsel" ve "sürekli" olarak ayırmakta ve aynı anda birden fazla ihtiyacın ortaya çıkabileceğini ileri sürmektedir (Pekel, 2001, 15).

2.1.5.1.3. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Bu kuram Herzberg'in çalışmalarına dayanmaktadır. 1950'li yıllarda 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde yapılan çalışmada, araştırmaya katılanlardan şöyle bir açıklama istenmiştir: "İşinizde ne zaman kendinizi son derece iyi, ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız" (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 106). Bu kurama göre, motivasyon kişisel gelişimin bir sonucudur ve yoğun bir gelişme ihtiyacı üzerine kuruludur. Yönetim, çalışanları gerçekten motive edemez ancak sadece onların kendi kendilerini motive edecekleri çevre şartlarını oluşturabilir (Pekel, 2001, 13).

Herzberg araştırmalar doğrultusunda elde ettiği verilere dayanarak, işgörenleri etkileyen etmenleri iki grupta toplamıştır. Birinci gruptaki etmenler, koruyucu (maintenance, hygiene); ikinci gruptakiler ise güdüleyici (motivating) etmenlerdir (Başaran, 2008, 99).

1. Koruyucu-Hijyen Etmenler: Bir örgütte bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bu etmenler olmadan işgöreni motive etmek mümkün değildir, fakat koruyucu etmenlerin varlığı motivasyon için gerekli ortamı sağlar. Motivasyonun gerçekleşmesi ancak güdüleyici etmenlerin sağlanmasına bağlıdır (Koçel, 2003, 642). Bu etmenler, işgörenlerin doyumsuzluk ve motivasyon eksikliğinin sebepleri hakkındaki açıklamalardan yola çıkılarak geliştirilmiştir. Bu etmenler: ücret, iş güvenliği, çalışma koşulları, denetimin düzeyi ve niteliği, örgüt politikası ve yönetimi, kişilerarası ilişkilerdir (Özer ve Topaloğlu, 2008, 11).

2. Motive Edici Etmenler: Bu etmenler işgörene içsel etki sağlarlar ve bireyleri özgerçekleştirmeye ulaştırırlar. İşgörenler çalıştıkları örgütte bu faktörleri gördükleri zaman işlerinde doyuma ulaşırlar. Ancak bu etmenlerin yeterince bulunmaması işgörenleri doyumsuz yapmaz, yalnızca doyuma ulaşmamış yapar (Başaran, 2008, 100). Motive edici etmenler de başarı duygusu, tanınma, sorumluluk, işin kendisi, kişisel gelişim, yükselme gibi faktörleri içerir (Özer ve Topaloğlu, 2008, 11).

Herzberg'in kuramını sınavan pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bir kısmı kurama eleştiriler yöneltmiştir. Bu eleştirilerden biri, kuramın ekonomik güdüleme faktörlerinden ücret, çalışma şartları ve çevresel şartları ikinci plana indirgemiş olması ve böylece evrensel boyutlarda geçerliliğini yitirmiş olmasına yöneliktir. Diğer

eleştiriler ise, araştırmaya dahil edilen grup sayısına ve araştırmada sorulan soruya yöneliktir (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 106).

2.1.5.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland, bu kuramında insanların ihtiyaçlarını öğrenme yoluyla sonradan kazandıklarını savunmuş ve kazanılan bu ihtiyaçları sınıflamıştır (Pekel, 2001, 13). Buna göre, çalışma yaşamında etkili olan üç temel güdüden söz eder. Bunlar (Türk, 2007, 87):

- Başarı güdüsü
- Erk (iktidar) güdüsü
- Bağlanma güdüsüdür

Birey, eğer zamanı yönetme konusunda disiplinli bir tutum içindeyse daha çok başarı güdüsü; eğer zamanını ailesi ve arkadaşlarıyla geçiriyorsa bağlanma güdüsü; eğer örgüt yöneticisinin yetki ve sorumluluklarını eleştiriye tabi tutuyorsa erk güdüsü taşımaktadır (İncir, 1990, 14).

McClelland'e göre, bu üç güdü içinde bireyi ve toplumu en çok etki altında bırakan başarı güdüsüdür (Eren, 2001, 502). Başarma güdüsüne sahip olan bir işgören, daha gerçekçi, daha iradeli ve daha fazla sorumluluk sahibidir. İşine daha sıkı sarılır ve ileriye dönük çalışmalar yapar, işiyle ilgili yerinde değerlendirmeler yapar ve yüksek başarıya daha fazla ihtiyaç duyar (Başaran, 2008, 102). Başarılı olmayı arzulayan birey, aynı zamanda başarısız olma ihtimaline karşılık korku ve çekingenlik hissine kapılabilir. Bu duygular bireyin girişimlerde bulunmasına engel olabilir (Eren, 2001, 502).

İktidar güdüsü, bireylerin çevreleriyle olan ilişkilerinde, bütün etkileme araçlarını ellerinde bulundurma ve bunlar aracılığıyla çevrelerine egemen olma isteklerini ifade eder (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 108). İktidar elde etme ihtiyacı kuvvetli olan kişi, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını sergiler (Turgut, 2010, 30). Örgüt hiyerarşisinde yüksek mevkilere ulaşma arzusu da bu güdü ile ilişkilidir. McClelland'ın uzun soluklu araştırmaları, üst seviye çalışanların yarıdan fazlasının yüksek derecede güç ihtiyacı duyan kişiler olduğunu ortaya koymuştur. Ancak, başarı ihtiyacı, güç ihtiyacından fazla olan

yöneticilerin kariyerlerinin daha kısa sürede sonlandığı gözlemlenmiştir (Pekel, 2001, 14).

Güdüsel örüntüsü bağlanma olan kişiler için başka insanların varlığı gereklidir. Bu bireyler başkalarıyla iletişimde bulunmak, onların duygularını anlamak isterler. Kişilerarası iyi ilişkilerden kurulu bir ortam içinde rahat ederler (Onaran, 1981, 215). Başkalarının arkadaşlığını, yardımını, kılavuzluğunu aramaya daha meyilli olan bu bireyler, çevrelerinden gelen övgülere, öğütlere daha açıktırlar. Bir gruba ait olma isteği duyarlar, üyesi oldukları grubun kendilerini korumalarını daha çok gerekserler, bu grubun değerlerini örgütün değerlerinden daha üstün tutarlar, sorumluluk ve yükümlülük alınacaksa, bunu başkalarıyla paylaşmak isterler (Başaran, 2008, 102). Kabul görme ihtiyacı yüksek olanlar başarılı birer kaynaştırıcıdırlar ve örgüt içindeki birkaç departman arasında entegrasyonu sağlayabilirler (Pekel, 2001, 14).

2.1.5.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, kapsam kuramlarının aksine ihtiyaç ve güdüler üzerinde durmak yerine, insan ihtiyaçlarını karşılamada kullanılan dışsal birtakım faktörler üzerinde durur (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 109). İş görenin işten doyumunun nedenlerini, nasıl olduğunu araştırır (Türk, 2007, 87). “Belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması (veya tekrarlamaması) nasıl sağlanabilir” sorusu süreç kuramlarının cevaplamaya çalıştığı temel sorudur (Koçel, 2003, 644).

Süreç kuramları arasında, Wroom’un Bekleyiş Kuramı, Lawler ve Porter’ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Adams’ın Eşitlik Kuramı, ve Edwin Locke’ın Amaç Kuramı sayılabilir.

2.1.5.2.1. Wroom’un Beklenti Kuramı

Bireyin içinde yaşadığı çevre, işgörenin ihtiyaçları, hedefleri ve beklentileri ile uyum içindeyse birey motive olabilir (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 110). Bu kurama göre, bir insanın işini yapması için öncelikle çaba harcamayı tercih etmesi gerekmektedir (Başaran, 2008, 104). Başarı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur ancak bunun için öncelikle birey kendisine verilecek bu ödülü istemelidir. Göstereceği çabanın kendisini beklenen başarıya ulaştıracağına dair inancı olmalıdır. Bir insanın

ileriye ait ümitleri ile bir işten elde edeceği ödüllerin değeri onun güdülenmesinin temellerini oluşturmaktadır (Eren, 2001, 514-515). Kuramın temel kavramları şu şekilde ifade edilebilir (Aksayan,1990, 12-13):

- Valans: Bireyin belirli bir çaba harcayarak ulaşacağı amacı arzulama derecesi,
- Beklenti: Belirli bir çabanın belirli bir sonuca ulaştırması konusunda algılanan olasılık,
- Güdülenme: Bireyin belirli bir çabanın belirli bir ödüle ulaşabilmek için gerekli olduğuna inanmasıdır.

Kişiler, istedikleri ve ulaşma beklentisi yüksek olan amaçlar için çaba harcarlar, ancak istedikleri halde sonuç beklentisi zayıf olan amaçlar için çaba göstermezler. Diğer taraftan, sonuç beklentisi kuvvetli olan ancak pek istenmeyen amaçlar için de çaba harcamazlar (Türk, 2007, 88).

2.1.5.2.2. Lawler ve Porter’ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Bu kuram daha çok Wroom’un beklenti kuramı üzerine kurulmuştur ve L. W. Porter ile E. E. Lawler tarafından geliştirilmiştir (Turgut, 2010, 32). İhtiyaçlar hiyerarşisi ve çift etmenli güdülenme kuramlarını tamamlayıcı özelliktedir. Etki-tepki bağlantısının yerine umma-sonuç bağlantısını getirmiştir, geleceğe yönelik bir özellik taşır (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 110). Kuramın getirdiği değişkenler şöyle sıralanabilir (Başaran, 2008, 108):

- Umma (anticipation): Birey, davranışların sonuçlarını önceden kestirmek ve umduğu sonucun çekiciliği ölçüsünde çaba harcamak ister.
- Çaba (effort): Beklenen sonuca ulaşmak için harcanan bilişsel, devimsel ve duygusal gücün toplamını ifade eder. Çabanın artmasıyla birlikte, işgörenin edimi, umduğu ödül ve iş doyumunu artırabilir.
- Edim (performance): İşgörenin, göstermiş olduğu çaba ile elde ettiği ürünün nesnel olarak ölçülebilen kısmıdır. İşgörenin ediminin artması, elde edeceği ödülü ve doyumunu artırabilir.
- Ödül (reward): İşgörenin eylemi sonunda ulaşacağı haz verici ve doyurucu neticedir. Ödülün artması, işgörenin göstereceği çabayı ve elde edeceği doyumunu artırır.

- Doyum (satisfaction): Beklenen ödül ile gerçekleşen ödülün birbirine denk olması durumunda duyulan hazdır.
- Dönüt (feedback): Bireyin eylemleri sonunda ulaştığı doyumun, beklentisine, çabasına ve edimine yansıyan düzeltici, yönlendirici, hızlandırıcı, kimi zaman da yavaşlatıcı etkisi olarak tanımlanabilir.

Bu kuramda, istek ve çabanın her zaman beklenen başarıya götürmeyeceği dile getirilir. Başarı için beklentinin yanı sıra yeterli bilgi ve beceriye sahip olmanın gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca algılanan rol de kuramda önemli bir yere sahiptir. Bireyin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olması ile örgütün kendisine yüklediği role dair uygun bir rol anlayışına sahip olması önemlidir. Aksi takdirde, rol çatışması kaçınılmaz hale gelir. Rol çatışmaları, bilgi ve yetenek yetersizliği ile birleşince, başarısızlığı getirir (Kaplan, 2007, 47).

2.1.5.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Eşitlik kuramında iki önemli değişken vardır: girdiler ve çıktılar. Geçmişteki iş deneyimleri, eğitim geçmişi ve işteki çaba düzeyi girdileri oluşturur. Çıktılar ise, parasal anlamdaki ödemeleri, yan ödemeleri ve kazanılan statüleri içerir (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 112). Kuram, insan davranışlarını bir alış-veriş süreci olarak nitelendirir (İncir, 1990, 13).

İşgören, örgüte katkıları ile örgütten kazandıkları arasındaki oranı, diğer çalışanların katkıları ve kazanımları ile kıyaslar. Bu kıyas sonunda, eşitsizlik durumu ortaya çıkabilir. Böyle bir durum karşısında, birey önce ödülleri, kazanımlarını artırmak için çaba gösterir. Eğer ödülleri artırmayı başaramazsa, katkılarını azaltma yolunu seçebilir (Türk, 2007, 90).

İşgörenin emeğine karşılık örgütten aldıklarını, kendisiyle denk olarak düşündüğü diğer çalışanlarınkine kıyasla, az bulması sonucu işgörende denksizlik duygusu gelişir. Bazen de denksizlik duygusu, işgörenin kendisine verileni çok bulmasıyla oluşabilir (Başaran, 2008, 110). Kişinin bu karşılaştırma sonucu algılayacağı her eşitsiz durum, kişinin bu eşitsizliği giderici bir davranış göstermesi ile sonuçlanacaktır (Kaplan, 2007, 49).

Bazen bu denksizlik inancı, işgörende uyumsuzluk, tutarsızlık, adaletsizlik gibi duyguların oluşmasına neden olabilir. Sonuç olarak, işgören stres yaşamaya başlar ve bu da örgütten kaçma eğilimini tetikler (Başaran, 2008, 110).

2.1.5.2.4. Locke'ın Amaç Kuramı

Edward Locke tarafından geliştirilen kuramın ana düşüncesi, kişilerin motivasyon derecelerinin, kendileri tarafından belirlenen amaçlardan etkilendiği yönündedir. Ulaşılması zor ve yüksek hedefler belirleyen kişiler, erişilmesi daha kolay hedefler belirleyenlere göre daha fazla motive olurlar. Hedefleri yüksek olduğu için daha fazla performans sergilerler (Türk, 2007, 89).

Gerek bireysel ve gerekse örgütsel amaçlar, varılmak istenen sonucu ifade eder. Amaçlar bireysel ve örgütsel olabilir (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 114). İş gören işine ilişkin amacı kendisi belirlemelidir, bu bağlamda başlangıçta üstlerin yönlendirmesi gerekebilir (Başaran, 2008, 108). Örgüt içindeki bireysel amaçlar iyi tanımlanmalı ve örgütün amaçlarına ters düşmeyecek bir biçimde hazırlanmalıdır (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 114).

Amaç kuramına göre, amaca ilişkin beş özellikle iş başarımı arasında aşağıdaki ilişkiler vardır (İncir, 1990, 12) :

- Amaçlar açıkça belli olduğunda, iş başarımı artar.
- Amaçlar zorlaştıkça, daha fazla çaba harcanır ve iş başarımı yükselir.
- Amaçların işgörenlerce benimsenip kabullenilmesi, iş başarımının artmasını sağlar.
- İşgörenlerin karara katılması, onların güdülenmesini sağlar böylece iş başarımı artar.
- İşgörene, yaptıkları işin sonucuyla ilgili bilgi verilmesi, iş başarımını artırır.

Yönetim uygulamaları da amaç belirlemenin önemi üzerinde durmuştur. Yönetici açısından ele alındığında, örgütsel amaçlarla bireysel amaçların uyuşması büyük önem taşır. Bu nedenle örgütsel amaçlar belirlenirken astların da katılımı gereklidir. Kararların üstler ve astların katılımı ile alınması, karar sürecine katılan herkesin kararlardan sorumlu kılar (Kaplan, 2007, 49).

2.1.6. İşten Doyumsuzluk ve Sonuçları

Gittikçe rekabetin arttığı bir iş hayatı içerisinde kısıpaca giren çalışanların etkinlik ve verimliliklerini yüksek tutabilmek için onları mutlu ve makul seviyelerde tatmin edilmiş hale getirmek gerekmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, 91). İşgörenin işinden doyum almaması, onun işinden memnun olmamasını ve iş yerinde rahatsız ve mutsuz olmasını ifade etmektedir (Eroğlu, 1986, 153). İşten doyumumsuzluk, bireyin yaptığı işten haz almamasıdır ve işine karşı isteksizlik duyması, işinden uzaklaşmasıdır (Altinkılıç, 2008, 36).

İş doyumunun düşük olması ile personel değişim hızı, performansın düşmesi, işe devamsızlık, doyumumsuzluğu pekiştirici iş ortamı, çalışma ekibi ile ilgili zorluklar, kurumsal engeller gibi faktörler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Çam; Akgün; Gümüş vd. 2005, 214). İş görenin yaptığı işten tatmin olmaması ya da hoşlanmaması işine karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma duygusu duyması iş doyumumsuzluğunu ifade eder. İşten doyumumsuzluk, işgörene elem vericidir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. Örneğin, ruhsal açıdan işgörende kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve işgörende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt için istenmeyen davranışlar görülebilmektedir (Aksu; Acuner; Tabak, 2002, 272). İş doyumunu yaşayamayan kişinin sosyal ve ailevi hayatı da bu olumsuzluktan etkilenebilir (Açıkalin, 2011, 239).

İşten doyumumsuzluğun işgörenlerde psikosomatik rahatsızlıklara yol açtığı dile getirilmiştir. Rekabet, ivedilik, yetkincilik, yetersizlikle birleşen doyumumsuzluk, bazı kardiyolojik rahatsızlıklara neden olabilir. Bunun yanın sıra mide hastalıkları, kasılmalar ve sancılar uyumsuzlukta olduğu gibi doyumumsuzlukta da görülebilir (Başaran, 2008, 268). Ayrıca çalışma koşullarının sebep olduğu sağlık sorunlarının bir kısmı kaygı, depresyon, öz-güven eksikliği, kendisinden ve çevreden hoşnutsuzluk ve kendini iyi hissetmeme gibi ruhsal sorunlardır. Diğer kısmı ise, bu sorunlara bağlı olarak ortaya çıkan somatik şikâyetler ve fiziksel sağlık sorunlarıdır (Dağdelen, 2008, 34).

Yaşanılan olumsuzluklar işten ayrılma ile sonuçlanabilmekte, işletmelerde personel devir oranlarının fazla olması da maliyetleri artırabilmekte, nitelikli çalışan sayısını olumsuz etkileyebilmektedir (Öcal, 2008, 72).

2.1.6.1. Birey Açısından Sonuçları

İçinde bulunduğumuz 21. yüzyılın zorlayıcı, rekabetçi, yoğun çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı ve özel yaşam alanı, iş yerinde stresin daha yoğun yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışma saatlerinin uzaması, vardiya usulü çalışma, iş güvenliğinin azalması, sorumluluğun artması, işsiz kalma korkusu gibi pek çok etken, sağlık sorunu olarak strese yol açmaktadır (Dağdelen, 2008,1).

2.1.6.1.1. Saldırganlık

Saldırganlık eğilimi doğuştan gelebilir, ancak insanlar, içinde yaşadıkları kültürün ve kişisel yaşantılarının zihinlerinde oluşturduğu şemaların etkisiyle saldırganlık sergilerler. Kişilerarası saldırganlık, insanların birbirlerini ve aralarındaki ilişkiyi tahrip etmeleridir. Gerek fiziksel gerekse sözel saldırganlık, hem biyolojik hem psikolojik yapıyı olumsuz yönde etkiler. Araştırma sonuçlarına göre saldırganlığın önemli bir nedeni engellenmedir. (Dökmen, 2008, 149).

Örgüt içindeki bir işgören için en belirgin engelleme terfi etmeyi beklerken, önünün kesilmesidir. Zaman sınırlaması ile çalışan ve belli bir zaman içinde bir işi bitirmesi beklenen bireyin karşılaştığı tüm aksaklıklar engellenme kaynağıdır. Bu tür bir engellenme ile karşılaşan birey, tipik engellenme tepkileri göstermekle birlikte, engellenmeyi uzun süreli yaşadığında ciddi sorunlarla da karşılaşabilmektedir. Birlikte çalışılan işgörenler arasında yaşanan rekabet ve kıskançlık da bireylerin engellenme ile karşılaşmalarına sebep olabilir. (Gümüştakin ve Öztemiz 2005, 278).

Bireylerin yaşamış oldukları psikolojik tatminsizlik onları saldırganlığa itebilir ve en sık rastlanan saldırganlık olayları da şöyle sıralanabilir: yönetimin tutumundan devamlı olarak şikayet edilmesi, alet makine ve teçhizatların tahrip edilmesi, iş arkadaşları ile geçimsizlik, işe devamsızlık mücadeleciler sendikalara üye olma gibi durumlardır (Baştemur, 2006, 50).

2.1.6.1.2. Duyarsızlaşma

Duygusal kaynakların azalmasına bağlı olarak, bireyin çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutumlar ve duygular geliştirmesi duyarsızlaşma olarak adlandırılır. Duyarsızlaşma, genellikle bireyin rahatsızlığının artması ve işle ilgili idealinin kaybolması ile ortaya çıkmaktadır (Akçamete; Kaner; Sucuoğlu, 2001, 3).

Hak ettiği değeri bulamadığını düşünen işgörenlerin cesaretleri kırılır ve bir süre sonra rahat bir tutum sergilemeye başlayıp işleri olurlarına bırakırlar (Altıncılıç, 2008, 43).

2.1.6.1.3. Geriye Dönüş Davranışları

Psikolojik tatminsizlik yaşayan bireyin kendisine olan güveni azalır. Bir süre sonra kendini eksik görmeye başlar. Uzun süreli stres dönemi sonunda bireyde ümitsizlik duygusu ağır basar. Bu duygular, bireyde iş yapacak istek ve enerji bırakmaz (Altıncılıç, 2008, 43).

2.1.6.2. Örgüt Açısından Sonuçları

Örgütlerin başarıları veya başarısızlıkları şüphesiz ki çalıştırdığı insanların başarılı veya başarısız olmaları ile doğrudan ilgilidir. Çalışanların başarıları örgütü başarıya götürecektir (Gümüştekin ve Öztemiz 2005, 286). İş doyumsuzluğu yaşayan birey ya negatif bir davranış olan örgütten ayrılma ya da pozitif bir davranış olan sorunları dile getirme ve çözüm bulma gibi aktif davranışlar sergileyecektir. Bunların yanı sıra sadakat gösterme ve sorunu görmezden gelme gibi pasif davranışlara da rastlanabilir. Sadakat, bireyin iyimser bir şekilde fakat pasif olarak şartların iyileşmesini beklemesidir. Sorunu görmezden gelme ise, pasif bir şekilde şartların giderek daha kötüye gidişini, örneğin hata oranlarının ve devamsızlığın artması gibi durumları önemsemeyen izlemektir (Çekmecelioğlu, 2005, 29).

2.1.6.2.1. Performans Üzerine Etkisi

İş doyumu ile çalışan performansı arasındaki ilişki örgütsel davranış yazınında fazlaca tartışılmıştır. İş tutumları ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi Hawthorne araştırmalarına kadar uzanır ve hatta günümüzde de konu ile ilgili pek çok çalışma yapılmaktadır (Özcan, 2011, 118). Genel beklenti, iş doyumu artan bireyin

performans ve verimliliğinin de artacağı yönünde olmaktadır. Çalışanların performans ve verimliliğinin artması, örgütün performans ve verimliliğini de artıracaktır (Erdil; Keskin; İmamoğlu vd. 2004, 17).

İş doyumunu ile performans arasında güçlü ilişkiler olduğu savunulmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak yapılan bazı çalışmalarda, iş doyumunu ile performans arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilebilmesi için çalışanların kişilik özellikleri ve bunun yanında ödül beklentisi ve eşitlik duygusu gibi diğer destekleyici unsurların da olması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca iş doyumunu yüksek çalışanların, iş doyumunu düşük olan çalışanlara oranla daha fazla performans göstereceği belirtilmektedir (Özcan, 2011, 118).

Bireyin performansını olumlu yönde etkileyen diğer bir etmen de kişinin örgütüne karşı hissettiği aidiyet duygusudur. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların şikayet etme, işe geç gelme ve işe devamsızlık gibi olumsuz tutumlarının azaldığı gözlenmiştir. Birey örgütün çıkarları için daha fazla çaba gösterme eğilimine girmekte, buna bağlı olarak örgüt de çalışanlarını maddi ve manevi yönden tatmin etme yoluna gitmektedir. Böylece birey ile örgüt karşılıklı olarak birbirlerinin ihtiyaçlarına yanıt vermeye çalışırlar (Açıkalın, 2011, 238).

2.1.6.2.2. Devamsızlık Üzerine Etkisi

Devamsızlık, işgörenin geçerli bir nedeni olmaksızın sık aralıklarla işe gelmemesi şeklinde tanımlanabilir. Bu tanımda önemli olan nokta, çalışanın herhangi bir geçerli nedeni olmadan işini aksatması durumudur (Özcan, 2011, 120).

İş doyumunu ile devamsızlıklar arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sonuçlarının bazıları bu iki değişken arasında önemli bir ilişki olmadığına yönelik bulgulara ulaşırken, büyük bir kısmı da bu iki değişken arasında negatif yönlü, önemli bir ilişki saptamıştır. Bu bağlamda, iş doyumunu düşük olan çalışanların devamsızlıklarının daha yüksek olduğu kanısı genel olarak kabul görmektedir (Özcan, 2011, 121). Yine araştırma sonuçlarına göre orta yaş grubuna giren işgörenlerdeki devamsızlık oranı genç yaşlara göre daha azdır. Cinsiyet açısından bakıldığında, kadın işgörenlerin erkeklere göre daha fazla devamsızlık yaptığı tespit edilmiştir (Şimşek; Çelik; Akgemci, 1998, 116).

İş doyumu düşük olan işgörenlerin psikolojik rahatsızlık bahanesiyle istirahat almaları, hastalık ya da kişisel nedenlerle sürekli izin almaları ya da işe geç gelmeleri sık sık rastlanılan bir davranış haline gelir. İşgörenin geç gelmesiyle baş edebilmenin en iyi yollarından biri çalışanların beklentilerine uygun, tatmin edici bir ortam oluşturmaktır (Türk, 2007, 98).

2.1.6.2.3. Personel Devri (İşten Ayrılma) Üzerine Etkisi

Bir örgütün elemanı olarak çalışanlar, örgütlerinde üretime katkıda buldukları sürece bir karşılık beklerler. Ancak örgüte sundukları hizmete karşılık, örgütten beklentilerinin karşılığını da görmek isterler (Türk, 2007, 98).

İşten ayrılma niyeti, devamsızlığın belirtisi olarak görülmekte ve işletmeye ciddi maliyetlere sebep olmaktadır. İşten ayrılma niyetiyle iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu gösteren çeşitli çalışmalar mevcuttur. Genellikle iş doyumu yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu ortaya koyulmuştur (Özcan, 2011, 122). İş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirleyen en önemli unsurlardan biri başarıdır. Başarılı olan çalışan, işletmede kalmak isterken başarılı olmayan çalışan yönetim tarafından da istenmemekte ve işten ayrılmaya itilmektedir. Ayrıca, yüksek başarı gösteren çalışanın alacağı terfi, fazla ücret gibi ödüller, bireyin işinden ayrılmaması için önemli bir etkidir (Özcan, 2011, 122).

İşin kariyer gelişimine açık olması, bireyin işini anlamlı bulması ve yapılan işin kişiye heyecan vermesi, işten ayrılmaları azaltan faktörlerdir. Bunların dışında çalışma ortamı ve iş yerindeki insanlar da önemlidir, birey kendisini bir takımın parçası olarak görürse işinden zevk alır ve iyi işler ortaya çıkarır. Ayrıca iş tanımının düzgün yapılmış olması, yetkinlik sahibi olmak ve yapılan işi kontrol etmek, çalışma saatlerinin esnek olması işten ayrılma niyetini azaltan faktörlerdir (Purcell, 2003).

Diğer taraftan işini sevmeyen bir çalışanın işinden uzak kalmak istemesi doğaldır. İşten ayrılma yalnızca kurumu ve işten ayrılan bireyi değil, diğer çalışanları da olumsuz etkileyebilir; normal çalışma düzenini aksatabilir, diğer çalışanların moralini bozabilir (Türk, 2007, 98).

İşgörenin işten ayrılmasının örgütler üzerindeki maliyetinin dışında, tecrübe gerektiren işler için bu hiç istenmeyen bir durumdur. Örgüt yetişmiş elemanını kaybettiği zaman, yeni işgörenini yetiştirmek ve kalifiye hale getirmek zorunda kalacaktır. Yeni personeli işe alma ve yetiştirme maliyetinin yanı sıra, tecrübesiz personelin işe uyumu sırasında yapacağı hatalar ve neden olacağı verim düşüklüğü de örgüte zarar verecektir (Lambert, 2006, 77). Bu durumda yöneticiler işgörenlerini kaybetmemek ve onları kurumda tutabilmek için, işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olan doğrudan ya da dolaylı faktörleri belirleyip bunların üzerinde dikkatle durmalıdır (Lambert, 2006, 78).

2.1.6.2.4. İş Kazaları / Hata Yapma Üzerine Etkisi

İş doyumsuzluğunun önemli etkilerinden biri de, işgörenlerde dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığına neden olmasıdır. İşini severek yapmayan bir birey kendisini yeterince işine veremez, bu da dikkatinin çabuk dağılmasına sebep olur. Çalışanın yaşadığı bu dikkat dağınıklığı işlemlerde hata yapmasına ya da iş kazalarına sebebiyet verebilir. Hata yapan birey öz-güven kaybına uğrayabilir, güven kaybı hata yapma korkusunu pekiştirebilir. Bunun dışında birey çalışmakta olduğu örgüte de zarar verebilir. Hatanın önemine ve büyüklüğüne göre örgüt para ve zaman kaybı yaşayabilir (Türk, 2007, 98).

2.1.6.2.5. Grev ve Lokavt Üzerine Etkisi

İşgören ile işveren arasındaki huzursuzluklar tatminsizlikleri doğurur ve grev, lokavt gibi eylemlere sebebiyet verebilir. Grev, işgörenlerin aralarında anlaşarak topluca işi bırakmaları olarak tanımlanabilir ya da bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmama kararı alması üzerine bu karara uyararak iş bırakma durumudur. İş doyumsuzluğu sonucunda işgörenler bu eylemler yoluyla çalışma şartlarının kendi lehlerine değiştirileceğini düşünür ve daha iyi çalışma imkanlarına kavuşmayı umut eder (Altıncılık, 2008, 41).

2.2. Yaşam Doyumu

Araştırmamızın bu bölümünde bireyin yaşama karşı genel tutumunu yansıtan yaşam doyumu kavramı ele alınacaktır. Bu bağlamda yaşam doyumu kavramının tanımı ve yaşam doyumuna etki eden faktörler üzerinde durulacaktır.

2.2.1. Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşamdan zevk almak, doyum sağlamak çağlar boyunca insanlığın ilgisini uyandıran bir konu olmuştur (Özer ve Karabulut, 2003, 72). Yaşam doyumu kavramını anlamak için öncelikle doyum kavramının tanımını yapmak yerinde olacaktır. Doyum kavramı dürtülerin, güdülerin, ihtiyaçların ve beklentilerin karşılanması olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle, bireylerin isteklerinin ne derece karşılandığına ilişkin bilişsel değerlendirmeleridir (Mannell, 1989, 288). Yaşam doyumu kavramı ise, farklı tanımlamalarla ele alınmıştır. Bu tanımların bir kısmına aşağıda yer verilmiştir.

Yaşam doyumu kavramı, genel anlamda, bireyin yaşama gösterdiği duygusal tepki olarak ifade edilmektedir (Keser, 2005, 92). Öyle ki, burada yaşam kavramıyla ifade edilmek istenen, bireyin çalışarak geçirdiği zaman ile iş dışındaki zamandır. Yaşam doyumu ise kişinin beklentileri ile sahip oldukları arasında yaptığı karşılaştırmadır. Yaşam doyumu bireyin yaşamdan beklentileri karşılandığı ölçüde gerçekleşir (Christopher, 1999, 143).

Yaşam doyumu, bireylerin yaşama bakışları, yaşamdan istedikleri ve bunların karşılanma düzeylerinin neden olduğu psikolojik bir özelliktir (Yılmaz ve Altınok, 2009, 456).

Yaşam doyumu, kişinin mutluluğunun ve refahının öznel ve açık bir değerlendirmesidir (Donovan ve Halpern, 2002). Bazı teorilere göre mutluluk temel ihtiyaçların karşılanmasıyla ortaya çıkar. Ancak, modern, bireyselliğin ön planda olduğu toplumlarda vatandaşların büyük bir çoğunluğunun temel ihtiyaçları karşılanmıştır. Böyle toplumlarda yaşam doyumu temel ihtiyaçların ötesindeki hedeflerin gerçekleştirilmesiyle ilişkilidir (Veenhoven, 1999).

Yaşam doyumu bireyin belirlediği hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlanabilir. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması paralel olarak yaşam doyumunu da artırır (Şener, 2002, 35).

Yaşam doyumu, bireylerin kendi yaşam örüntüleri ve standartları ile ilişkili süreçlerin bir bütünü olarak tanımlanabilir (Avşaroğlu; Deniz; Kahraman, 2005, 118).

Yaşam doyumu kavramının tanımları yapılırken bazı kavramlarla çok yakın olup iç içe girdiği görülmüştür. Bu kavramlar: yaşam kalitesi, mutluluk ve öznel iyi-oluşur (Şener, 2002, 36). Yaşamın bir bütün olarak öznel değerlendirilmesi olan yaşam kalitesi bireyden bireye, gruptan gruba, toplumdan topluma ve konuya bakış açısına göre değişebilmektedir (Kaya, 2004, 12). Genel bir ifadeyle, yaşam kalitesi, tatmin edildiğinde ya da karşılandığında bireye ya da gruba mutluluk ve doyum verecek olan istek ve ihtiyaçlar seti olarak tanımlanabilir (Dündar, 1993, 50). Mutluluk kavramı belli bir hedefe, ileride ulaşılması beklenen şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Mutluluk ifadesinde her zaman geleceğe yönelik umut söz konusudur. Son olarak öznel iyi-oluş kavramı ise, daha çok fiziksel ve ruhsal sağlık göstergeleriyle ilgilidir. Bireyin kendisini fiziksel ve ruhsal olarak ne kadar iyi hissettiğini ifade etmektedir (Dikmen, 1995b, 119).

Öznel iyi-oluş, bireyin geçmiş duygusal yaşantılarının bir toplamı olarak görülmektedir. Belli bir zaman dilimine dair doyum değil de, “bezmiş”, “eğlenceli”, “zirvede” gibi ifadelerle değerlendirilen anılara ve geçmişteki duygu durumlarına ilişkin verilerin ışığında yapılan değerlendirmelerin sonucudur (Sahranç, 2007, 97). Yaşam doyumu, öznel iyi-oluşun bilişsel bileşeni olup kişinin kendi belirlediği kriterlere uygun olarak tüm yaşamını değerlendirmesi olarak da ifade edilebilir (Çeçen, 2008, 21).

Yaşam doyumu önemli bir kavramdır. Bu kavram uzun süre filozofları, yazarları, ekonomistleri meşgul etmiştir ve üzerine pek çok çalışma yapılmıştır (Heller; Watson; Ilies, 2004). Yaşam doyumu üzerine yapılan ilk araştırmalar kişinin geliri, sağlık durumu, eğitim seviyesi gibi yaşam kalitesinin objektif göstergelerine odaklanmış olsalar da, artık araştırmacılar dikkatlerini daha çok öznel iyi-oluş gibi diğer boyutlara yönlendirmişlerdir (Frisch, 2000, 208). Örneğin, Veenhoven (1988), yaşamdan doyum almanın ne kadar önemli olduğunu destekleyen deneysel sonuçlar elde etmiştir. Yaşam doyumu üzerine yapılan uzun süreli araştırmalar ile insanın ruh hali üzerine yapılan

deneysel çalışmalar sonunda, yaşama pozitif bir yaklaşımın bireylerin algılarının genişlemesine, aktif bir hayat için cesaretlenmelerine, sosyal bağlantılarının artmasına, sağlık seviyelerinin yükselmesine ve yaşam süresinin uzamasına etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yaşam doyumunu bağlamında ülkeler arasında farklılıklar olduğu gibi, aynı ülke içindeki bireylerin yaşam doyum seviyeleri de farklılık gösterir (Heller; Watson; Ilies, 2004). Ancak, yaşam doyumuna ilişkin pek çok çalışma göstermiştir ki, evli bireyler, kadınlar, beyaz ırka mensup kişiler, iyi-eğitilmişler, kendi işlerinin sahibi olanlar ve emekliler arasında yaşam doyum seviyesi yüksektir. Yaşam doyumunu, zaman içerisinde U şeklinde bir seyir izler. Bu sonuçlar yalnızca psikoloji literatüründeki bulgularla değil aynı zamanda farklı ülkeler ve zaman dilimlerindeki uygulamalarla da tutarlılık göstermiştir (Powdthavee, 2008, 1461).

2.2.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumunu kavramı ülkeden ülkeye, toplumdaki topluma, bireyden bireye farklılık göstermektedir. Nitekim yaşam doyumuna ilişkin ilk çalışmalarda yaşam doyumunu etkileyen yüzlerce öge tespit edilmiştir (Dikmen, 1995b, 118). Yaşam doyumunun belirleyicileri arasında yaş, stres düzeyi, fiziksel sağlık durumu, yaşam tarzı ve kişilik özellikleri gibi birçok değişken rol oynamaktadır (Chow, 2005, 140).

Yaşam doyumunu üzerine 32 ülkelerde yapılan 245 çalışmanın bulgularından yola çıkarak yaşam doyumuna etki eden faktörler arasında ülkede politik istikrarın varlığı ve demokrasinin uygulanması, ülkenin milli geliri, sosyal statü, medeni durum, sosyal ilişkiler, fiziksel ve ruhsal sağlık, özgürlük ve öz-kontrol hissi, bireysel gelir ve toplumda azınlıktan ziyade çoğunluğun bir parçası olmak gibi faktörlerin yer aldığı görülmüştür (Dockery, 2004).

Yaşam doyumunu etkileyen öğeleri incelemek için yapılan çalışmalardan yola çıkarak bu faktörler şu altı başlık altında toplanabilir (Donovan ve Halpern, 2002, 13):

- Uluslararası farklılıklar ve eğilimler
- Genetik ve demografik faktörler ile kişilik özellikleri
- Ekonomik ve işle ilgili faktörler

- Eğitim ve sağlıkla ilgili faktörler
- Sosyal çevre ve toplumsal ilişkiler
- Devlet yönetimi ve politik faktörler

2.2.2.1. Uluslararası Farklılıklar ve Eğilimler

Yaşam doyum seviyesi ülkeler arasında dikkate değer bir farklılık gösterir. Bu durum Avrupa Birliği'ne üye gelişmiş ülkeler arasında bile görülmektedir. Yaşam doyumunu zengin ülkelerde en yüksek seviyeye ulaştırırken, tarihsel süreçte Komünizmin yaşandığı ülkelerde en düşük seviyededir (Donovan ve Halpern, 2002, 9). Geçmişte komünist rejimlerle yönetilen ülkelerin insanları, düşünce ve ifade özgürlüğünü öznel iyi oluşu etkileyen anahtar faktörler arasında görmektedirler. Bireysel özgürlüklere daha fazla önem verirken, hayatlarında istikrar ve öngörülebilirlik olmasını bireysel mutluluğa katkı yapan önemli bir faktör olarak değerlendirirler (Eurobarometer, 2011, 28).

Gelişmekte olan ülkelerde ulusal gelir ile yaşam doyum seviyesi arasında belirgin bir ilişki söz konusudur, ancak bu ilişki ülkeler belirli bir gelişim seviyesine ulaştığında geçerliliğini yitirir (Donovan ve Halpern, 2002, 9). Yaşam doyumuna ilişkin olarak yapılan sosyolojik çalışmalar göstermektedir ki, genel olarak Avrupalıların %80'i hayatından memnundur (Sebre ve Anda, 2010, 1471). Avrupa dışındaki ülkelere bakıldığında, pek çok ülkenin 1981-2000 yılları arasında yaşam doyum seviyesinin sabit bir seyir izlediği ortaya konulmuştur. Ancak küçük bir grup ülke Macaristan, Arjantin veya Meksika gibi ülkelerde yaşam doyum seviyesinin düştüğü ya da dalgalandığı belirlenmiştir. Bu dalgalanmaların ekonomik değişimlerden ziyade bu süre zarfında yaşanan ani sosyal ve anayasal değişimlerden kaynaklandığı ileri sürülmüştür (Donovan ve Halpern, 2002, 13).

2.2.2.2. Genetik, Kişisel ve Demografik Özellikler

Bu kısımda genetik kodlar, karakter, yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özelliklerin yaşam doyum seviyesi üzerindeki etkisi ele alınacaktır.

2.2.2.2.1. Genetik Faktörler

Genetik faktörlerin yaşam doyumu üzerinde etkili olduğuna dair güçlü bulgular bulunmaktadır. Bu alanda yapılan bir çalışma, bireylerin mutlu olma eğilimlerinin %80 oranda genetik yapılarından kaynaklandığı iddiasına yol açmıştır. Daha sonra yapılan araştırmalar bu oranın abartılı olduğunu ortaya koysa da, genlerin bireyin psikolojik iyi-oluş seviyesinde dikkate değer bir etkisinin olduğunu onaylamışlardır. Nöroloji uzmanları mutlulukla ilişkilendirilen serotonin ve dopamin seviyelerinin düzenlenmesinde genlerin etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Çift yumurta ve tek yumurta ikizleri üzerinde yapılan araştırmalarda psikolojik iyi-oluş seviyelerinin benzerliği de bu hipotezi doğrulamıştır (Donovan ve Halpern, 2002, 13).

Her ne kadar genetik olarak aktarılabilirliği ve istikrarlılığına dair bulgular mevcut olsa da, doyum seviyesinin nesnel ve dışsal şartlardan etkilendiğine dair belirtiler de bulunmaktadır. Örneğin, Inglehart ve Klingemann (2000) toplumdaki yaşam koşulları değiştiğinde, oradaki insanların yaşam doyum seviyelerinin de değiştiğini gösteren bulgular elde etmişlerdir. Bu düşüncüyü destekleyen diğer bir çalışma Fujita ve Diener (2005) tarafından yapılmıştır. 17 yıl süren ve Alman ulusu üzerinde yapılan uzun vadeli bu çalışma göstermiştir ki, araştırmaya katılanların %24 oranında bir kısmının yaşam doyum seviyesi ilk beş yıldan (1984-1988) son beş yıla kadar (1996-2000) büyük bir düşüş göstermiştir. Araştırmacılar, yaşam doyum seviyesinin uzun bir zaman dilimi içinde gösterdiği istikrarın ancak makul bir seviyede olduğu sonucuna ulaşmışlardır ve bu zaman dilimi içerisinde bazı bireylerin önemli ve kayda değer değişimler yaşayabileceğini dile getirmişlerdir.

2.2.2.2.2. Kişilik Özellikleri

Kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkisini araştıran pek çok çalışma özellikle içe-dönük ve dışa-dönük kişilik özellikleri üzerinde durmuştur. Genel olarak, dışa dönük kişilik yapısı ile yaşam doyumu arasında pozitif bir bağ bulunurken, içe dönük karakter yapısı ile negatif bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Garretto, 2000, 18).

Bazı insanlar, kişilik yapıları gereği, diğerlerine göre daha kolay mutlu olma eğilimi gösterirler. Mutluluk ve kişilik özellikleri üzerine yapılan bir çalışma, pozitif ve negatif duygular ile yaşam doyumu üzerinde kişilik özelliklerinin durumsal faktörlere göre

daha güçlü bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Yaşam doyumu ile güçlü bir ilişkisi olduğu düşünülen kişilik özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Diener ve Larson, 1984, 877):

- İyimserlik
- Öz-saygı
- Dışadönük olma, sosyallik
- Zeka
- Planlama ve organize etme yeteneği
- Düşük seviyede nevrozizm

İyimser ya da kötümser kişilik özelliklerine sahip olmak bireyin kendi hayatına bakışını ve öznel iyi oluşunu etkileyen önemli bir değişkendir (Eurobarometer, 2011, 31). Bunun yanı sıra, aktiviteler yoluyla dışa dönük bir kişilik özelliği geliştirilebilir ve böylece insanlara canlılık ve neşe kazandırılabilir, bunların sonucunda da bireylerin yaşam doyum seviyeleri artırılabilir (Kovacs, 2007, 109).

2.2.2.2.3. Cinsiyet ve Medeni Durum

Yaşam doyumu seviyesinin genellikle kadınlar arasında erkeklere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmektedir. Dikmen tarafından (1995a) 173 kamu personeli üzerinde yapılan bir araştırmada, kadınların hem iş doyumu hem de yaşam doyumu düzeylerinin erkeklere göre anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Benzer şekilde, 16 ulus üzerinde, 6 yıldan fazla süren bir çalışmanın sonunda kadınların % 24'ü "çok mutlu" olduğunu ifade ederken, erkeklerin yalnızca %21'i böyle bir ifade kullanmıştır. Fakat kadınların aynı zamanda depresyona girme eğilimi de daha fazladır. Cinsiyetler arasındaki bu farkı açıklamaya yönelik bir açıklama, kadınların pozitif ve negatif duyguları erkeklere göre daha kuvvetli olarak hissetmeleri ya da ifade etmeleridir. Diğer bir açıklama ise, kadınların sosyal bağlarının daha kuvvetli olduğu için yakınlarının ya da sevdiklerinin memnuniyetlerine ya da hayal kırıklıklarına daha fazla maruz kalmalarıdır (Donovan ve Halpern, 2002, 14).

Medeni durum söz konusu olduğunda, evlilik bireyin iyi-oluş seviyesine olumlu etki eden bir değişkendir; karşılıklı güven duygusu, denge, istikrar, zor zamanlarda anlayış

ve destek, kendisini aileye adama, stresle baş etme sürecinde yardımcı olma, huzurlu olma ve paylaşma duygusu bireyin mutluluğuna etki eden etmenlerdir (Eurobarometer, 2011, 44).

Ballesteros ve arkadaşlarının (2001) sosyo-demografik ve psikolojik faktörlerin yaşam doyumuna etkisini araştırdıkları çalışmalarında, evli ya da bekar bireylerin dul ya da boşanmış bireylere nazaran yaşam doyum seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca çalışma sonunda, evli bireylerin diğer gruplara göre çok daha yüksek seviyede yaşam doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

Evlilikte çiftlerin her ikisi de kariyer sahibi ise, bireyler rolleri paylaştıkları ve sorumlulukları belli bir cinsiyete yüklemedikleri sürece yaşam doyumuna olumlu katkıda bulunurlar. Bu tip evliliklerde, bayanlar bağımsız bir kimlik, yüksek bir öz-güven ve geniş bir sosyal çevreye sahiptirler ve bu da onların yaşamdan daha fazla doyum almalarını sağlar (Barnett ve Baruch, 1985). Erkekler ise, ailenin maddi sorumluluğunu paylaşarak bu konuda üzerlerinde daha az baskı hissederler ve ailelerine daha fazla zaman ayırabilirler böylece yaşamdan daha fazla doyum alabilirler (Barnett ve Rivers, 1996). İş ve aile dengesini kurabilen ve başarılı bir biçimde uzlaşabilen çiftler mutlu bir birlikteliğe, yüksek bir öz-güvene sahiptirler ve daha az psikolojik sıkıntıyla karşılaşır, genel iyi-oluş seviyeleri yüksektir ve iş doyumları fazladır, tüm bunlar da yaşam doyum seviyesinin yüksek olduğunun göstergeleridir (Perrone ve Worthington, 2001).

2.2.2.2.4. Yaş

Yaş ile iyi-oluş arasında çok belirgin bir ilişki söz konusu değildir. Araştırmalarını geniş gruplara uygulayan araştırmacılar ortalama yaşam doyumunun en yüksek olduğu dönem olarak 25 yaş altını belirlemişlerdir. 25 yaşından itibaren yaşam doyumunda gerileme başlar ve orta yaşlara (45-55) kadar devam eder. Ardından, yaşam doyum seviyesinde yeniden yükselme gerçekleşir. Fakat bu konuda uluslar arasında önemli farklılıklar mevcuttur. Örneğin, Japonya gibi yaşlı insanların büyük saygı gördüğü toplumlarda, yaşam doyumunun 65 yaş ve üstü olan insanlarda en yüksek olduğu tespit edilmiştir. Macaristan'da ise tersi bir durum gözlenmiştir, yaşam doyumunu en yüksek olanlar gençler iken yaşlı neslin yaşam doyumunu en düşüktür (Donovan ve Halpern, 2002, 14).

Avrupa Birliği'ne üye on beş ülkede gerçekleştirilen araştırmada, 45 yaş ve üstü katılımcılar yaşam doyumlarına etki eden faktörler arasında en fazla ekonomi, emeklilik ve devlet yönetimiyle ilgili maddeleri vurgulamışlardır. Bu grup bireysel iyi-oluş ile dışsal faktörler arasında yakın bir ilişki olduğunu düşünmektedir. Daha genç katılımcılar ise iyi-oluş üzerinde finansal durumlarının yanı sıra eğitim imkanlarının ve mesleki konumlarının da etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Genç katılımcılar yaşamdan keyif almaya ilişkin faktörleri daha fazla dile getirirken, yaşça olgun grup daha çok istikrar, rahatlık ve sağlık üzerinde durmuştur. Daha çok genç katılımcılar tarafından dile getirilen faktörler: bireyin kendisine vakit ayırması, şans, beslenme biçimi ve dış görünüm şeklinde özetlenebilirken; yaşlı katılımcılar: istikrar, güvenlik ve rahatlık üzerine vurgu yapmışlardır (Eurobarometer, 2011, 27).

2.2.2.3. İş ve Ekonomik Faktörler

İş ve ekonomik faktörler arasında bireysel gelir, işsizlik ve eşitsizlik konuları ele alınacaktır.

2.2.2.3.1. Bireysel Gelir

Rahat bir yaşam sağlayacak gelire sahip olma durumunun, düşük gelire hayatını idame ettirme durumuna kıyasla yaşam doyumunu ile ilişkisi yüksek düzeydedir. Ancak bu yüksek gelire sahip olmanın doğrudan mutluluğu getirdiği anlamına gelmez (Stewart, 1976, 106).

Yüksek gelire sahip bireyler düşük gelirli olanlara kıyasla yaşamdan daha fazla doyum almaktadırlar. Bireylerin gelir seviyesindeki artış onların doyum seviyelerinde de artış sağlamaktadır. Araştırmacılar ekonomik büyüme oranındaki artış ile kişi başına düşen gayri safi milli hasılanın artışının yaşam doyumunun yükselmesiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Ancak son 30 yıldan fazla bir süredir İngiltere'nin ulusal gelirinde artış olmasına rağmen, yaşam doyum seviyesinde beklenen artışın gerçektelemediği görülmüştür. Bu durum, farklı faktörlerin devreye girebileceği ihtimali ile açıklanmaya çalışılmıştır (Donovan ve Halpern, 2002, 14).

2.2.2.3.2. İşsizlik

İş yaşantısı her ne kadar bireylerin hayatına stres ve doyumsuzluk hisleri getirirse de, işsizlik durumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisi çok daha güçlüdür. İşsiz bireyler diğerler insanlarla kıyaslandığında yaşamdan çok daha az doyum sağlamaktadırlar (Banks ve Jackson, 1982, 791). Yaşam doyumu ile meslek sahibi olma arasındaki ilişkinin incelendiği ve Avustralya’da uygulamaya konulan bir araştırmanın sonuçlarına göre işsiz olarak geçirilen sürenin yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkisi vardır. İşsiz kalan bireylerin genel olarak yaşam doyum seviyelerinin düşük olduğu ortaya konulmuş olup meslek sahibi olanların yaşam doyumu tespit edilirken de yapılan mesleğin kalitesinin dikkate alınmasının gerekli olduğu belirtilmiştir (Dockery, 2004, 19-20).

İşsizlik sadece işi olmayan bireylerin değil aynı zamanda daha geniş bir nüfusun yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir. Çünkü işsizlik oranındaki artış bireylerde işlerini kaybetme korkusu ve iş güvensizliği hissi oluşturmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002, 22). İşsizliğin yarattığı mutsuzlukta en büyük pay sosyal statünün ve sosyal ağlarla olan ilişkinin yitirilmesinden kaynaklanır, maddi kayıplar ikinci planda yer alır. Bu nedenle işsiz bireylerin etrafında kendileri gibi işsiz insanlar varsa, o zaman bireyler kendilerini daha az mutsuz hissederler (Donovan ve Halpern, 2002, 23).

2.2.2.3.3. Eşitsizlik

Eşitsizlikle birlikte gelen mutsuzluk hissi ideolojik ve sosyo-ekonomik gruplar arasında farklılık göstermektedir. Avrupa ülkeleri ile Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan araştırmalara göre, Avrupa’da düşük gelire sahip insanların eşitsizlikten daha çok etkilendikleri belirlenirken, varlıklı kesimin kayıtsız kaldığı belirlenmiştir. ABD’de ise tersi bir durum gözlenmiştir, varlıklı insanlar eşitsizliklerden biraz etkilenirken, yoksul kesim etkilenmemiş görünmektedir. Avrupa’da yoksul kesimin eşitsizlikten ABD’de olduğundan daha fazla etkilenmiş olması göstermektedir ki, yüksek oranda sosyal mobilite algısı eşitsizliğin sebep olduğu mutsuzluğu azaltmakta rol oynayabilir (Donovan ve Halpern, 2002, 23).

2.2.2.4. Eğitim ve Sağlıkla İlgili Faktörler

Yaşam doyumu, bireylerin psikolojik iyi-oluşlarını, günlük yaşantılarında mutlu olmalarını ve büyük hedeflerini gerçekleştirmiş olmalarını içerir. Ayrıca, Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık tanımında yer alan önemli bir bileşendir (Fernandez-Alonso; Tralalon Pastor; Vara vd. 2012, 88).

2.2.2.4.1. Sağlık

Sağlık kavramı ile yalnızca fiziksel sağlık değil, aynı zamanda bireyin ruhsal ve psikolojik sağlığı da ifade edilmektedir. Ruhsal sağlık, bireyin işi, yaşadığı ortam ve ailesel ilişkilerinden etkilenir (Eurobarometer, 2011, 38). Pek çok çalışmada, sağlık yaşam doyumunun en güçlü belirleyicilerinden biri olarak tespit edilmiştir. Sağlık durumundaki bir kötüleşme bireyin yaşam doyum seviyesini aşağılara çekmektedir, nitekim evlilik ya da mesleki anlamdaki olumsuz değişimler bile yaşam doyumunu sağlık kadar etkilememektedir (Donovan ve Halpern, 2002, 24).

Yaşam doyumu ve mutluluk seviyesi ile sağlıklı olma arasında bir ilişki vardır, fakat sağlık durumunun kötü olması ile mutsuzluk arasındaki ilişki çok daha kuvvetlidir. Öyle ki, bireyler sağlıklı iken mutlu olduklarını pek dile getirmezken, sağlık problemleri yaşadıklarında mutsuzluklarını daha kolay ifade ederler. Bu durumda, sağlık durumunun mutlulukla değil de, mutsuzluk düzeyiyle daha yüksek düzeyde ilişkili olduğu söylenebilir (Stewart, 1976, 106).

Kaza sonucu felce uğrayan bireyler üzerinde yapılan bir araştırma göstermiştir ki, felç olan hastaların yaşam doyum seviyeleri kontrol grubundakilere oranla çok düşüktür (Brickman; Coates; Bulman, 1978, 923). Ancak, sağlık kaybının yaşam doyumunu üzerinde kısa vadede yarattığı etki, uzun vadede ulaşılan sonuçların etkisinden daha büyüktür çünkü insanlar ilk etapta yoğun mutsuzluklar yaşasa da, zamanla yeni sağlık durumlarına alışırlar ve yeni akran grupları bulurlar (Breetvelt ve Van Dam, 1991, 985). Diğer taraftan, insanlar yaşlandıkça, sağlık, iyi-oluş seviyelerini etkileyen daha önemli bir faktör haline gelir. Bireylerin iyi-oluş seviyeleri kendi sağlıklarının yanı sıra yakın aile üyelerinin sağlık durumundan da etkilenir (Eurobarometer, 2011, 38).

2.2.2.4.2. Eğitim

Farklı pek çok çalışma, eğitim ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Eğitim düzeyi ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Buna göre, eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin yaşam doyumlarının da yüksek olacağı ileri sürülmüştür (Ballesteros; Zamarron; Ruiz, 2001). Ancak bu ilişki eğitim seviyesi artan bireyin gelirinin de arttığı, buna bağlı olarak sağlık seviyesinin ve sosyal sermayesinin de arttığı gerçeği ile açıklanmıştır. Bu faktörler kontrol altına alındığında eğitim ile yaşam doyumu arasındaki ilişki azalmış ya da yok olmuştur (Diener; Suh; Lucas vd. 1999, 291).

Eğitimsel kazanım ile bireysel iyi-oluş arasında çeşitli bağlantılar mevcuttur. İyi eğitilmiş bireylerin daha bağımsız oldukları, öz-güvenlerinin daha yüksek olduğu, kendi ihtiyaçlarına daha fazla önem gösterdikleri, daha iyi iş fırsatları elde ettikleri ve daha iyi maaşlar aldıkları, sahip olduklarıyla daha fazla doyuma ulaştıkları ve sosyal statülerine daha fazla değer verdikleri söylenebilir. Bu da bireylerin hayatlarından daha fazla doyum almasına yardımcı olur (Eurobarometer, 2011, 36).

Gardner ve Oswald (2002) tarafından yapılan bir araştırmada elde edilen sonuçlar ise, eğitim seviyesi ile yaşam doyumu arasında paralel bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde daha az ruhsal stres yaşadıklarını belirten çalışmada eğitilmiş bireylerin kendi hayatlarını daha fazla kontrol edebildikleri ve kendilerini daha güvende hissettikleri ifade edilmiştir, bu durum da onların psikolojik durumlarına olumlu olarak yansımaktadır. Ancak, şaşırtıcı bir bulgu ise eğitim seviyesi hayli yüksek olan bireylerin iş doyum seviyelerinin düşük olmasıdır. Araştırmacılar bu durumu eğitilmiş kişilerin amaçlarının ve arzularının daha büyük olmasına bağlamışlardır. Benzer şekilde bazı durumlarda yaşam seviyesi ile eğitim seviyesi arasında ters bir orantının olduğu gözlenmiştir ki, bu da yine büyük beklentilerin varlığı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin yaşam doyum seviyelerinin düşük olduğu tespit edilirken, kalifiye olarak değerlendiremeyeceğimiz eğitim seviyesi düşük bireylerin yaşamdan daha fazla doyum sağladıkları ifade edilmiştir. Orta seviyede bir eğitim geçmişi olan bireylerin ise yaşam doyumları ile eğitim seviyeleri arasında bir ilişki tespit edilememiş fakat eğitim seviyesi

ile yaşam doyumu arasındaki bu negatif ilişkinin erkek katılımcılarda daha belirgin olduğu ifade edilmiştir.

2.2.2.5. Sosyal Çevre ve Toplumsal İlişkiler

Hayatın her alanında bireyin içinde bulunduğu durum ve koşullara uyum sağlamasında etkili iletişimin çok özel bir yeri vardır (Bolton, 1986). Diğer bireylerle kurduğumuz ilişkiler yaşamdan zevk almamızı ve mutlu olmamızı etkiler ve bu etkinin derecesi ne kadar iyi bir iletişim içinde olduğumuza göre değişir (Matthews, 1993). Kişilerarası ilişkilerdeki becerilerin yetersiz olması ise yalnızlık, aile problemleri, mesleki yetersizlik, tatminsizlik, stres ve fiziksel hastalıklar gibi birçok yaşamsal alanımızı olumsuz etkileyebilmektedir (Bolton, 1986).

Son dönemde yapılan araştırmalar yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olan sosyal sermaye kavramını vurgulamıştır. Sosyal sermayenin öznel iyi oluşa büyük ölçüde katkıda bulunduğu ortaya koyulmuştur. Pek çok araştırma, sosyal çevrelerinde zengin iletişim ağına sahip olan insanların hayatlarından daha mutlu olma eğilimi gösterdiğini tespit etmiştir. Bu bulgulara getirilen bir açıklama, bireyin önemli meselelerini konuşabileceği insan sayısı arttıkça mutluluk derecesinin de artacağı yönündedir (Powdthavee, 2008, 1461).

Taylor, Chatters, Hardison, ve Riley (2001) tarafından sosyal sermaye ve mutluluk arasındaki ilişkiye yönelik deneysel çalışmada, araştırmacılar Siyah Amerikalılar üzerinde ulusal bir anket çalışması yaparlar. Bu çalışma ile araştırmacılar, kişisel mutluluk değerlendirmesi ile yaşam doyumu skorlarının demografik ve ekonomik faktörlerin yanı sıra sosyal ilişkiler ve sosyal ağlara önemli ölçüde bağlı olduğunu ortaya koymuşlardır. Sosyal ağ faktörleri arasında, sübjektif aile yakınlığı, aileden alınan destek, sahip olunan arkadaş sayısı, akrabalık ilişkileri, kiliseye gitme alışkanlığı ve komşularla iletişim sıklığı gibi etmenler sayılabilir.

Sosyal aktiviteler, spor ve egzersiz, bahçe işleri yüksek yaşam doyumu ile ilişkilendirilen faaliyetlerdir. Televizyon izlemek, sinemaya gitmek gibi daha pasif aktiviteler ile yaşam doyumu arasında zayıf ya da negatif bir ilişki tespit edilmiştir (Donovan ve Halpern, 2002, 26).

Aile ve sosyal ilişkilerin beklenilenden daha az tatminkâr olduğunda yalnızlık hissi oluşmaya başlar. Genel olarak yalnızlık, duygusal destek eksikliği, yetersiz öz-saygı, depresyon, uyku düzensizliği ve olumsuz sağlık sorunları ile ilişkilendirilen ciddi bir sosyal problemdir (Fernandez-Alonso; Trabalon Pastor; Vara vd. 2012, 88).

2.2.2.6. Devlet Yönetimi ve Politik Faktörler

Bir ülkenin devlet yönetiminin kalitesi bireylerin yaşam doyumları üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. Devlet yönetimi üzerine yapılan bir araştırmada, istikrar, hukukun egemenliği, düzenleyici çerçeve ve yolsuzluğun kontrolü gibi yönetsel özellikler ile halkın yaşam doyumu seviyesi arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu analizde elde edilen sonuçlar, ülke içinde insanlar arasındaki güvensizliğin nedenleri üzerinde yapılan başka bir araştırma tarafından desteklenmiştir. Kamusal alandaki yolsuzluklar, insanların güven duyguları üzerinde büyük olumsuz etki yaratmaktadır. Genel bir güvensizlik atmosferinin hakim olduğu toplumlarda insanların yaşam doyum seviyeleri düşüş göstermektedir (Helliwell, 2002).

Yaşam doyumu ile bir ülkenin gayri safi milli hasılası arasında bir ilişki vardır, bu ilişki özellikle daha az gelişmiş ülkelerde belirgindir. Ekonomik gelişmeler ekonomik ve politik özgürlükleri getirdiğinde yaşam doyumu seviyesi olumlu etkilenir. Politik ve ekonomik özgürlükler ile yaşam doyumu ilişkisini daha detaylı bir biçimde ele alan çalışmalarda, milli zenginlik değişkeni kontrol altına alındığında, politik özgürlüğün yaşam doyumu üzerinde çok büyük bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak, ülkelerin milli gelirleri arttıkça ve ülkeler zenginleştikçe politik özgürlük yaşam doyumu üzerinde daha belirgin bir rol oynamaya başlamaktadır (Diener; Suh; Lucas vd. 1999).

Buraya kadar iş doyumu ve yaşam doyumu kavramları tek tek ele alındı. Bu bölümden sonra iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi açıklamaya çalışan modeller üzerinde durulacaktır.

2.3. İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

İnsan sosyal bir varlıktır. Duyguların, düşüncelerin, inançların, değerlerin ve yaşadığı kültürün etkisinde kalır. İnsan yaşamının vazgeçilmez bir parçası olan iş yaşamı da bu

etkilenmeden payını alır. “İş hayatında duygulara yer yoktur” şeklindeki bir yaklaşım, artık yerini “insan duygusal bir varlıktır” yaklaşımına bırakmıştır. Yaşam kalitesini arttırmanın yollarından biri iş yaşamındaki kaliteyi arttırmaktır. Birey yaptığı işte mutlu olduğu zaman, bu mutluluk sosyal yaşamına da yansiyacaktır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, 2). İş sahibi olma, yüksek öz-güven ve yeterlik duygusu, sosyal çevre gibi pek çok değişkenin mutlulukla olumlu yönde ilişkisi mevcuttur (Sahraç, 2007, 100).

Yaşam doyumu kavramı iş yaşamıyla birlikte ele alınmalıdır. Yaşam doyumunu etkileyen faktörler arasında iş yaşamının önemli bir yeri vardır. Yaşam doyumu bireylerin tüm yaşam alanlarını içerir, buna göre bireyler ya genel olarak doyuma ulaşmış ya da genel bir doyumsuzluk yaşıyor demektir (Dağdelen, 2008, 13). İş ve yaşam doyumu arasında bir bağlantı mevcuttur. Bireyler iş ortamlarının dışındaki olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş ortamında yaşadıkları ve iş doyumu da iş dışındaki hayatını, duygu ve davranışlarını etkiler (Saari ve Judge, 2004, 399). İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan araştırmalar mevcuttur. Rice ve arkadaşları (1985) bu bağlamda yapılmış 23 çalışmayı değerlendirmiş ve çalışmaların çok büyük bir bölümünde iş ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz edildiğini belirtmişlerdir.

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır (Chacko, 1983). İş ve yaşam doyumunu birlikte ele alan çalışmalarda bu ilişkinin yönüne dair farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bazı araştırmacılar yaşam doyumunun iş doyumunu etkilediğini ileri sürerken (Near; Rice; Hunt, 1978); diğerleri tam tersini belirtmişler, iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediğini ileri sürmüşlerdir (Chacko, 1983; Orpen 1978). Literatürde, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklayan üç rakip model bulunmaktadır (Wilensky, 1960). Bu modeller “yayılma (spillover)” modeli, “telafi (compensation)” modeli ile “ayrıştırma (segmentation)” modelleridir. Ancak daha sonraları bir model daha eklenmiştir. Bu modele “dağılma” modeli ismi verilmiştir.

2.3.1. Yayılma Modeli

İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan bu modelde, bireyin yaşamının bir alanında sağladığı doyum hissini diğer alanlara yayılacağı ileri

sürülmektedir. Yayılmanın yönü iş doyumundan yaşam doyumuna ya da yaşam doyumundan iş doyumuna doğru olabilmektedir. İş ve yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz eden yayılma modeli, iş yerinde doyuma ulaşan bireylerin iş dışındaki yaşamlarında da mutlu olacaklarını; iş doyumunu sağlayamayanların ise iş hayatı dışında da mutsuz olacağı fikrini ortaya koymaktadır (Aşan ve Erenler, 2008, 207). Bu modele göre, kişi iş hayatında edindiği tutum ve davranışları iş dışı yaşamında da devam ettirme eğilimindedir. Örneğin, iş yaşantısında zaman öldürmeyi alışkanlık haline getirmiş bir kişi ise bu davranışını iş dışı yaşamında da devam ettirebilir (Uyguç; Arbak; Duygulu vd. 1998, 195). Sosyal etkileşimin olmadığı bir ortamda çalışan birey, iş yaşamı dışında da çok az sosyal beceri gerektiren faaliyetlerde bulunma eğilimi gösterecektir (Dikmen, 1995b, 124). İş yaşamında geniş sosyal ağın içinde yer alan bireyler ise, iş dışındaki yaşamlarında ya bu çevreleri ile sosyal etkinliklerde bulunmakta ya da genel olarak sosyal yaşamlarını devam ettirmektedirler. İş yaşamında sosyal anlamda aktif olan bireylerin sosyalliklerini iş yaşamı dışına taşıdıkları söylenebilir (Keser, 2005, 93).

Iris ve Barrett (1972) iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları çalışmada, yayılma modeli ile tutarlı birçok deneysel bulgu elde etmiştir.

2.3.2. Telafi Modeli

Bu modelde yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişkinin var olduğu düşünülür. Buna göre bireyler yaşamlarının bir alanında yaşadıkları doyumsuzluğu başka bir alanda doyuma ulaşılarak telafi etme eğilimi gösterirler. İş yaşantısında doyuma ulaşamayan birey enerjisinin çoğunu iş dışındaki aktivitelere yönlendirirken, iş dışındaki yaşamında tatmin olmayan birey ise çabalarını iş hayatına yönlendirir (Garretto, 2000, 10). Örneğin, birey çalışma ortamında sosyal açıdan aktif bir rol oynamak isteyip, çalışma ortamının buna elverişli olmaması durumunda, kişi iş dışındaki yaşantısında sosyal açıdan aktif roller oynamaya çalışacaktır (Uyguç; Arbak; Duygulu vd. 1998, 195). Özellikle yaptıkları işi sıkıcı bulan bireyler iş dışındaki yaşamlarında daha heyecan verici aktivitelere katılmak isterler. Modelin ortaya çıkışında bireylerin savunma mekanizmalarının önemli bir yeri vardır (Özdevecioğlu, 2003, 698).

2.3.3. Ayrıştırma Modeli

Bu modelde ifade edilen düşünce iş ve yaşam deneyimlerimizin birbirinden ayrı olduğudur. İş ve yaşam doyumunu arasında herhangi bir ilişki olmadığı ve birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirilmeleri gerektiği belirtilir (Aşan ve Erenler, 2008, 208). Ayrıştırma modeline göre, iş doyumunu ile yaşam doyumunu işlevleri birbirinden bağımsız olarak ortaya çıkmaktadır, bu nedenle de ayrı ayrı değerlendirilmeye alınır (Özdevecioğlu, 2003, 698).

2.3.4. Dağılma Modeli

Dağılma modeline göre, yaşam doyumunu kavramını çeşitli tutumlardan yola çıkarak tek düzeye indirgemek doğru olmayabilir. İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında aynı anda çoklu bir ilişkiye rastlanabilir (Baştemur, 2006, 82). Bireyin yaşam doyumuna ulaşabilmesi için, bilinçli bir şekilde iş yaşamında bilgi ve becerilerini geliştirmesi ve bu alanda elde ettiği başarılarını devam ettirmesi gereklidir (Dikmen, 1995b, 125). Bu düşünceden yola çıkarak yazarlar iki varsayım daha öne sürmüşlerdir. Bunlar, çatışma (conflict) ve araçsallık (instrumentality) yaklaşımlarıdır. Çatışma yaklaşımına göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu elde etme ihtiyacı birbiriyle sürekli rekabet halindedir. Her iki gereksinim de kişiye kendisini en yoğun biçimde hissettirdiği için birbiriyle kolay kolay uzlaşmazlar. Araçsallık yaklaşımına göre, bir alanda doyumuna ulaşmak için diğer alan araç olarak kullanılır. Yani, birey özel yaşamında doyum sağlayabilmek için bilinçli ve kararlı bir şekilde becerilerini, başarı düzeyini vb. geliştirmesidir (Burke, 1986).

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel analizler ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Kamuya bağlı eğitim kurumlarında görev yapan eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyumu düzeylerinin araştırıldığı bu çalışmada, Niğde ili örnek seçilmiştir. Devlet okullarında görev yapan okul müdür ve müdür yardımcılarının iş doyum düzeyleri ve yaşam doyum düzeyleri ile belirlenen değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak amacıyla “betimsel nitelikte ilişkisel tarama” modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modelleri, geçmişte ya da hala var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Birey ya da kurumlar kendi koşulları içerisinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır, herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2009, 77).

Çalışmanın yazın araştırmasında “eğitim, eğitim yönetimi, iş doyumu, yaşam doyumu” ile ilgili olarak daha önce yayınlanmış kitap, makale, tebliğ, tezler ve internet tabanından elde edilen verilerden faydalanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Niğde İli sınırları içinde bulunan resmi anaokullarında, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 580 okul müdürü ile müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü, %95 güven düzeyi ile örneklem hesaplamasında 230 olarak belirlenmiş ve 275 kişiye uygulanmıştır. Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile ortak bir çalışma yürütülerek veri toplama araçları e-postalar aracılığıyla tüm okullara gönderilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu (EK-1), Minnesota İş Doyum Ölçeği (EK-2) ve Yaşam Doyum Ölçeği (EK-3) kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmamızın amacı eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyum seviyelerini belirlemektir. Bu bağlamda iş ve yaşam doyumuna etki eden faktörler açıklanmıştır. Veri toplama araçlarımız iş ve yaşam doyumunu ölçeklerini içermektedir. Kişisel bilgi formu ise araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin demografik özellikleri ile yöneticilerin çalıştıkları okullara ilişkin soruları içermektedir. Formda doyum seviyeleri üzerinde etkisi olabileceği düşünülen değişkenlere yer verilmiştir.

Kişisel bilgi formunun 1. sorusunda eğitim yöneticilerine cinsiyetleri sorulmuştur. Eğitim yöneticilerinden cinsiyetlerini “(1) *Kadın* veya (2) *Erkek*” biçiminde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 2. sorusunda eğitim yöneticilerine yaşları sorulmuştur. Eğitim yöneticilerinden yaşlarını “(1) *20-30*, (2) *31-40*, (3) *41-50*,(4) *51 yaş ve üzeri*” uygun biçimde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 3. sorusunda eğitim yöneticilerine medeni durumları sorulmuştur. Eğitim yöneticilerinden medeni durumlarını “(1) *Evli*, (2) *Bekar*, (3) *Boşanmış*,(4) *Diğer*” uygun biçimde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 4. sorusunda eğitim yöneticilerine eğitim düzeyleri sorulmuştur. Eğitim yöneticilerinden bu soruyu “(1) *Eğitim Enstitüsü/ Ön Lisans*, (2) *Lisans*, (3) *Yüksek Lisans*,(4) *Doktora*” uygun biçimde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 5. sorusunda eğitim yöneticilerine okuldaki görevleri sorulmuştur. Eğitim yöneticilerinden okuldaki görevlerini“(1) *Okul Müdürü* veya (2) *Müdür Yardımcısı*” biçiminde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 6. sorusunda eğitim yöneticilerine yöneticilikte geçirdikleri süre sorulmuştur. Eğitim yöneticilerinden bu süreyi“(1) 1-5, (2) 6-10, (3) 11-15,(4) 16 yıl ve üzeri” uygun biçimde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 7. sorusunda eğitim yöneticilerine çalışmakta oldukları okulun bulunduğu yerleşim birimleri sorulmuş ve onlardan yerleşim yerlerini “(1) İl merkezi, (2) İlçe merkezi, (3) Köy ve (4) Kasaba” uygun biçimde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 8. sorusunda eğitim yöneticilerine çalışmakta oldukları okul türü sorulmuş ve onlardan okul türünü “(1) Anaokulu, (2)İlköğretim okulu, (3) Anadolu Lisesi, (4) Mesleki, Teknik Lise” uygun biçimde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 9. sorusunda eğitim yöneticilerine çalışmakta oldukları okulun pansiyon bölümünün olup olmadığı sorulmuştur. Soruyu “(1) Evet, (2)Hayır” uygun biçimde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 10. sorusunda eğitim yöneticilerine çalışmakta oldukları okuldaki öğrenci mevcudu sorulmuş ve onlardan öğrenci sayısını “(1) 10-100, (2)100-500, (3) 500-1000, (4) 1000 ve yukarısı” uygun biçimde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 11. sorusunda eğitim yöneticilerine çalışmakta oldukları okulun fiziki şartlarını nasıl buldukları sorulmuş ve onlardan bu durumu en iyi yansıtan seçeneği “(1) İyi değil, (2)Orta, (3) İyi, (4) Çok iyi” uygun biçimde kodlamaları istenmiştir.

Kişisel bilgi formunun 12. sorusunda eğitim yöneticilerine ekonomik durumlarını nasıl algıladıkları sorulmuş ve onlardan bu durumu en iyi yansıtan seçeneği “(1) İyi değil, (2)Orta, (3) İyi, (4) Çok iyi” uygun biçimde kodlamaları istenmiştir.

3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Verilerin toplanması amacıyla, ikinci bölümde Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (MSQ) kısa formu kullanılmıştır. R. V. Davis, D. J. Weiss, G. W. Engeland, L. H. Lofquist (1967) Minnesota Doyum Ölçeğinin (100 madde) uzun formundan iç ve dış doyum faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir (Altıncılık 2008, 49).

Bu ölçekte yer alan iş ve çevre koşullarına ait 20 maddeyi 2 ayrı bölümde özetleyebilmek mümkündür.

İç Faktörler:

- Faaliyet: Her zaman meşgul olma,
- Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı,
- Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme,
- Sosyal Statü: Toplumda saygın bir kişi olması,
- Ahlaki değerler (vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma,
- Tanınma: Saygı ve statü kazanma,
- Kendi kendine bir şeyler yapabilme: Diğer insanlara yardım edebilme şansı,
- Otorite: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı,
- Yeteneklerini kullanma: Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı,
- Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı,
- Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı,
- Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi.

Dış Faktörler:

- İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı,
- Şirket politikası ve pratiği: Şirket politikasının pratikte uygulanışı,
- Çalışma arkadaşları: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları,
- Çalışma şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu,
- Güvence: Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması,
- Ücret: İş karşılığında yapılan ödemeler,
- Yönetici-İnsan ilişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları,
- Yönetici ve teknik: Yöneticinin karar vermede ve işleri idare etmedeki yeteneği.

Bu sınıflamada görüldüğü gibi, iç faktörler kendi kendilerini temsil ederler ve gereklilikleri kendiliğinden oluşur. Bu faktörler kişisel gereksinimler ve saygınlık gibi yüksek derecedeki ihtiyaçların karşılanması ile ilgilidir. Bunlar kişilerin başarı, yetenek ve becerilerini kullanabilmeleri gibi Herzberg'in ortaya koyduğu motivasyon faktörlerini içerir. Dış faktörler ise; kişinin iş çevresi ile ilgili yönetim, teknik, iş arkadaşları, ödemeler, terfi ve ilerleme, tanınma gibi ihtiyaçları kapsar. Bunlar da Herzberg'in hijyen faktörlerinin karşılığı olarak sayılabilir (Eryaman ve Sönmezer, 2008, 195). MSQ'nun İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi Hacettepe Üniversitesi'nde Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Daha sonra başkaları tarafından çeviri yeniden Türkçe'ye çevrilerek, çevirinin yeterliliği kanıtlanmıştır. Boğaziçi Üniversitesi'nde, çeşitli örgütlerde çalışanların üzerinde denemesi yapılmıştır (Balcı, 2004, 73).

MSQ (kısa form) 20 sorudan oluşmaktadır. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluğu tanımlayan beşli Likert tipi bir dereceleme vardır. Bu şıklar; “hiç hoşnut değilim, hoşnut değilim, kararsızım, hoşnutum, çok hoşnutum” şeklindedir. Şıkların değerlendirilmesinde sırayla 1, 2, 3, 4, 5 puanlar verilmiştir. Ölçekteki alt boyutlar hesaplanırken alt boyutlardaki soruların aritmetik ortalaması alınarak puanlar hesaplanmıştır. Ölçekteki alınabilecek puan 1 ile 5 arasında değişmektedir. Puan arttıkça o boyuta ait iş doyumunu artar.

3.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Araştırmanın üçüncü bölümünde yaşam doyumunu saptamak amacıyla Diener, Emmons, Larsen, Griffin'nin geliştirdiği “Yaşam Doyumu Ölçeği” (The Satisfaction with Life Scale) kullanılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Denekler maddeleri “tamamen katılıyorum” (5)'dan “kesinlikle katılmıyorum” (1)'a doğru 5 basamaklı ölçekle değerlendirmişlerdir. Ölçeğin, Türkçe'ye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Köker (1991) tarafından kullanılan ölçeğin “yüzeysel geçerlik” tekniğiyle geçerlik çalışmasının yapılması için, psikoloji alanında uzman beş kişiden yardım istemiştir. Uzmanlardan ölçeği Türkçe'ye çevirmeleri istenmiş, beş uzmanın ortak olarak tanımladıkları cümleler birleştirilerek ölçek oluşturulmuştur. Test tekrar test tekniği ile güvenilirlik hesaplaması yapılmış ve iki uygulama arasındaki korelasyonun

,85 olduğu belirtilmiştir. Ölçek puanı hesaplanırken ölçekteki soruların toplam puanı alınmıştır. Ölçek puanının artması yaşam doyumunun arttığını göstermektedir.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin güvenilirlik analizi yapılmış ve Tablo 1’de yer alan değerlere ulaşılmıştır.

Tablo 1. Güvenirlik Analizi

Doyum Alanı	S.s
İçsel iş doyumu	0,860
Dışsal iş doyumu	0,766
Genel iş doyumu	0,885
Yaşam doyumu	0,819

Tablo 1’de görüldüğü üzere, içsel iş doyumu düzeyinin iç tutarlılığı incelendiğinde $\alpha=0,860$; dışsal iş doyumu düzeyinin iç tutarlılığı incelendiğinde $\alpha=0,766$, genel iş doyumu düzeyinin iç tutarlılığı incelendiğinde $\alpha=0,885$ ve yaşam doyumu düzeyinin iç tutarlılığı incelendiğinde $\alpha=0,819$ değerlerine ulaşılmıştır.

Cronbach’s Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri % 76 ile % 89 arasında değişmektedir. Ölçeklere ve alt boyutlara ait önermelerin iç tutarlılıklarının sağlandığı ve yüksek düzeyde güvenilir oldukları görülmektedir.

İş doyumu ölçeği değerlendirilirken kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuz kadar sıralanan seçeneklerden biriyle belirtmeleri istenmiştir.

Buna göre; (5) tamamen katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Tablo 2. İş Doyumu Ölçeğinin Değerlendirme Kriterleri

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
Katılmıyorum	2	1,80 - 2,59	Düşük
Kısmen Katılıyorum	3	2,60 - 3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

Yaşam doyumu ölçeği değerlendirilirkentoplam puan üzerinden kesme noktaları belirlenmiştir. Kesme noktalarının belirlenmesinde ölçek puanı $25.00-5.00=20.00$ puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Tablo 3. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Değerlendirme Kriterleri

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Kesinlikle Katılmıyorum	1	5,00 –9,00	Çok düşük
Katılmıyorum	2	9,00–13,00	Düşük
Kısmen Katılıyorum	3	13,00- 17,00	Orta
Katılıyorum	4	17,00 – 21,00	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	21,00 - 25,00	Çok yüksek

3.5.Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri için Kormogrov Smirnov-Normal Dağılım testi uygulanmıştır. Değişkenlerin normal dağılmadıkları tespit edilmiştir. Verilerin analizleri yapılırken parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri kriterlere göre değerlendirilmiştir. Buna göre, korelasyon katsayısı 0,00-0,25 aralığında ise ilişki seviyesi “çok zayıf”; korelasyon katsayısı 0,26-0,49 aralığında ise ilişki seviyesi “zayıf”; korelasyon katsayısı 0,50- 0,69 aralığında ise ilişki seviyesi “orta” olarak belirlenmiştir. İlişki seviyesinin “yüksek” olduğundan bahsedebilmek için korelasyon katsayısının 0,70- 0,89 aralığında olması gerekmektedir. Eğer korelasyon katsayısı 0,90-1,00 aralığında ise, o zaman ilişki seviyesinin “çok yüksek” olduğundan bahsetmek mümkündür (Kalaycı, 2006, 116).

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Açıklamalar bu bulgulara dayanılarak gerçekleştirilmiştir. Bulgular iki ayrı ana başlık altında incelenmiştir. Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin özelliklerine ilişkin bulgular ile araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular olarak ele alınmıştır. Bu iki ana başlık altında sistematik bir yol izlenmiştir.

4.1. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin demografik özellikleri ile çalıştıkları kuruma ilişkin özellikler ele alınmıştır. Eğitim yöneticilerinin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine ilişkin frekans ve yüzde bilgileri ile okuldaki görevlerinin, yöneticilik sürelerinin, çalıştıkları yerleşim biriminin, okul türünün, okulun pansiyon bölümünün olup olmama durumunun, okuldaki öğrenci sayısının, yöneticilerin fiziki çalışma şartlarına dair algıları ile ekonomik durumlarına dair algılarının dağılımları verilmiş ve tablolar halinde gösterilmiştir.

4.1.1. Eğitim Yöneticilerinin Cinsiyete Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin cinsiyetlerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	F	%
Kadın	36	13,1
Erkek	239	86,9

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 4'te incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 36'sı (% 13,1) kadın, 239'u (% 86,9) erkektir. Eğitim kurumlarında yöneticilik görevinin büyük oranda erkek eğitimciler tarafından üstlenildiği görülmüştür.

4.1.2. Eğitim Yöneticilerinin Yaşlarına Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşlarına göre dağılımları Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	F	%
20-30	18	6,5
31-40	140	50,9
41-50	69	25,1
51 ve üstü	48	17,5

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 5'te incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 18'inin (% 6,5) 20-30 yaş arası, 140'ının (% 50,9) 31-40, 69'unun (% 25,1) 41-50 yaş arası, 48'inin (% 17,5) 51 yaş ve üzeri yaşta olduğu görülmektedir.

4.1.3. Eğitim Yöneticilerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin medeni durumlarına ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	F	%
Evli	258	93,8
Bekar/boşanmış/diğer	17	6,2

Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 6'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 258'inin (% 93,8) evli, 17'sinin (% 6,2)

bekar/boşanmış/diğer medeni durumlarda olduğu görülmektedir. Örneklem grubunun büyük bir bölümü evli bireylerden oluşmuştur.

4.1.4. Eğitim Yöneticilerinin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin en son mezun oldukları okullara göre eğitim durumları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	F	%
Eğitim enstitüsü/ ön lisans	29	10,5
Lisans	213	77,5
Yüksek lisans	33	12,0

Örneklem grubunun eğitim düzeylerine göre dağılımı Tablo 7’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 29’unun (% 10,5) eğitim enstitüsü veya ön lisans, 213’ünün (% 77,5) lisans, 33’ünün (% 12,0) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Dağılıma bakıldığında, katılımcıların büyük bir bölümünün lisans mezunu olduğu görülmüştür, ancak doktora eğitimi alan katılımcıya rastlanmamıştır.

4.1.5. Eğitim Yöneticilerinin Okulda Üstlendikleri Yöneticilik Görevlerine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan eğitim yöneticileri çalıştıkları okullarda okul müdürlüğü, müdür başyardımcılığı ya da müdür yardımcılığı gibi görevler üstlenmişlerdir. Eğitim kurumlarındaki yöneticilik görevi okul müdürü ve müdür yardımcısı olarak iki seçenek altında toplanmıştır. Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yöneticilik görevlerine göre dağılımları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Örneklem Grubunun Okuldaki Yöneticilik Görevlerine Göre Dağılımı

Yöneticilik Görevi	F	%
Okul Müdürü	97	35,3
Müdür Yardımcısı	178	64,7

Örneklem grubunun okuldaki idarecilik görevlerine göre dağılımı Tablo 8’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 97’sinin (% 35,3) okul müdürü, 178’inin (% 64,7) müdür yardımcısı pozisyonunda çalıştığı görülmektedir.

4.1.6. Eğitim Yöneticilerinin Yöneticilik Sürelerine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan yöneticilere ne kadar süredir yöneticilik yaptıkları sorulmuştur ve bu süreyi yıl olarak ifade etmeleri istenmiştir. Örneklem grubunun yönetici olarak görev yaptığı süreye Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. Örneklem Grubunun Yöneticilikte Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımı

Yöneticilik Süresi (yıl)	F	%
1-5	117	42,5
6-10	65	23,6
11-15	48	17,5
16 ve üzeri	45	16,4

Katılımcılara yöneticilikte geçirdikleri süre sorulmuştur ve belirli yıl aralıklarıyla ifade etmeleri istenmiştir. Örneklem grubunun yöneticilikte geçen süreye göre dağılımı Tablo 9’da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 117’sinin (% 42,5) 1-5 yıl, 65’inin (% 23,6) 6-10 yıl, 48’inin (% 17,5) 11-15 yıl, 45’inin (% 16,4) 16 yıl ve üzeri süredir yönetici olduğu görülmektedir.

4.1.7. Eğitim Yöneticilerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinden görev yapmakta oldukları yerleşim yerlerini belirtmeleri istenmiştir. Dağılım Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Örneklem Grubunun Çalışmakta Olduğu Yerleşim Birimine Göre Dağılımı

Görev Bölgesi	F	%
İl merkezi	107	38,9
İlçe merkezi	101	36,7
Köy	23	8,4
Kasaba	44	16,0

Örneklem grubunun çalışmakta olduğu yerleşim yerine göre dağılımı Tablo 10'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 107'sinin (% 38,9) il merkezi, 101'inin (% 36,7) ilçe merkezi, 23'ünün (% 8,4) köy, 44'ünün (% 16,0) kasabalarda çalışmakta olduğu görülmektedir.

4.1.8. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinden görev yaptıkları okul türünü ifade etmeleri istenmiştir. Çalıştıkları okültürüne göre dağılımları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Örneklem Grubunun Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı

Okul Türü	F	%
Anaokulu	12	4,4
İlköğretim okulu	123	44,7
Anadolu Lisesi	48	17,5
Mesleki/ Teknik lise	92	33,5

Örneklem grubunun çalıştığı okul türüne göre dağılımı Tablo 11'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 12'sinin (% 4,4) anaokulu, 123'ünün (% 44,7) ilköğretim okulu, 48'inin (% 17,5) Anadolu lisesi, 92'sinin (% 33,5) mesleki/ teknik lisede çalıştığı görülmektedir.

4.1.9. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştıkları Okulun Pansiyonlu Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı

Yöneticilerin görev yaptıkları kurumlara ilişkin olarak çalıştıkları okulda yatılı öğrencilerin kalabileceği pansiyon bölümünün olup olmadığı sorulmuştur. Pansiyon bölümünün olup olmama durumuna ilişkin verilen yanıtların frekans ve yüzdeleri Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Örneklem Grubunun Çalışmakta Olduğu Okulun Pansiyonunun Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı

Pansiyon Durumu	F	%
Evet	69	25,1
Hayır	206	74,9

Örneklem grubunun çalışmakta olduğu okulun pansiyonunun olup olmama durumuna göre dağılımı Tablo 12'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 69'unun (% 25,1) çalışmakta olduğu okulun pansiyonunun olduğu, 206'sının (% 74,9) çalışmakta olduğu okulun pansiyonunun olmadığı görülmektedir.

4.1.10. Eğitim Yöneticilerinin Görev Yaptıkları Okulun Öğrenci Mevcuduna Göre Dağılımları

Eğitim kurumlarına yönelik olarak yöneticilerden görev yaptıkları okullardaki öğrenci mevcudunu belirtmeleri istenmiştir. Tablo 13'te okullardaki öğrenci mevcudu frekans ve yüzde olarak gösterilmiştir.

Tablo 13. Örneklem Grubunun Çalışmakta Olduğu Okulun Öğrenci Mevcuduna Göre Dağılımı

Öğrenci Sayısı	F	%
10-100	29	10,5
100-500	129	46,9
500-1000	70	25,5
1000 ve yukarısı	47	17,1

Örneklem grubunun çalışmakta olduğu okulun öğrenci sayısına göre dağılımı Tablo 13'te incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 29'unun (% 10,5) çalışmakta olduğu okulun 10-100 arası, 129'unun (% 46,9) 100-500 arası, 70'inin (% 25,5) 500-1000 arası, 47'sinin (% 17,1) 1000 ve daha fazla öğrencisi olduğu görülmektedir.

4.1.11. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştıkları Okulun Fiziki Şartlarına Dair Algıları

Eğitim kurumlarının özellikleri bağlamında, son olarak, yöneticilere çalıştıkları eğitim kurumunun fiziki şartları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Okullarının fiziki şartlarını ifade ederken “iyi değil, orta, iyi, çok iyi” ifadelerinden uygun olanı seçmeleri istenmiştir. Yöneticilerin görev yaptıkları okulların fiziki şartlarına dair algıları Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Örneklem Grubunun Çalışmakta Olduğu Okulun Fiziki Şartlarına Dair Algısının Dağılımı

Fiziksel şartlar	F	%
İyi değil	55	20,0
Orta	100	36,4
İyi	93	33,8
Çok iyi	27	9,8

Örneklem grubunun çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarına göre dağılımı Tablo 14'te incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 55'inin (% 20,0) çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarının iyi olmadığı, 100'ünün (% 36,4) orta, 93'ünün (% 33,8) iyi, 27'sinin (% 9,8) çok iyi olduğu görülmektedir.

4.1.12. Eğitim Yöneticilerinin Kendi Ekonomik Durumlarına Dair Algıları

Eğitim yöneticilerine ekonomik durumlarını nasıl algıladıkları sorulmuş ve ekonomik durumlarını ifade ederken “iyi değil, orta, iyi, çok iyi” ifadelerinden uygun olanı seçmeleri istenmiştir. Yöneticilerin verdiği yanıtların frekans ve yüzde bilgileri Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. Örneklem Grubunun Ekonomik Durum Algılarına Göre Dağılımı

Ekonomik Durum	F	%
İyi değil	26	9,5
Orta	147	53,5
İyi	94	34,2
Çok iyi	8	2,9

Örneklem grubunun ekonomik durum algılarına göre dağılımı Tablo 15'te incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin 26'sının (% 9,5) ekonomik durumunun iyi olmadığı, 147'sinin (% 53,5) orta, 94'ünün (% 34,2) iyi, 8'inin (% 2,9) çok iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

4.2. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyum seviyeleri tespit edilmiş bu seviyelerin çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı uygun istatistik teknikler kullanılarak analiz edilip tablolar halinde sunulmuştur.

4.2.1. Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerini ortaya koymak amacıyla içsel, dışsal ve genel iş doyum puanları ile yaşam doyum puanlarının ortalama değerleri hesaplanmıştır. İçsel, dışsal, genel iş doyum puanları ile yaşam doyum puanlarının alabileceği minimum ve maksimum değerler belirlenmiştir. Tablo 16'da bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Ortalamaları

Doyum Alanı	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
İçsel iş doyum	275	3,617	0,586	1,583	5,000
Dışsal iş doyum	275	3,323	0,626	1,500	5,000
Genel iş doyum	275	3,499	0,542	1,600	5,000
Yaşam Doyumu	275	15,531	3,618	6,000	25,000

Tablo 16'da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyum ortalaması $3,617 \pm 0,586$ olarak yüksek; dışsal iş doyum ortalaması $3,323 \pm 0,626$ olarak orta düzeyde; genel iş doyum ortalaması $3,499 \pm 0,542$ olarak orta düzeyde bulunmuştur. Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyum düzeyi ortalamasının $15,531 \pm 3,618$ olarak orta düzeyde olduğu görülmüştür.

4.2.2. Eğitim Yöneticilerinin Cinsiyetlerine Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. İş doyum düzeyleri belirlenirken "içsel, dışsal ve genel iş doyum" seviyeleri ayrı ayrı tespit edilmiştir ve bulgular Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
İçsel iş doyumunu	Kadın	36	3,600	0,552	4288,000	0,975
	Erkek	239	3,619	0,592		
Dışsal iş doyumunu	Kadın	36	3,635	0,441	2804,000	0,001
	Erkek	239	3,276	0,637		
Genel iş doyumunu	Kadın	36	3,614	0,474	3538,000	0,086
	Erkek	239	3,482	0,550		
Yaşam doyumunu	Kadın	36	15,167	4,742	3859,000	0,317
	Erkek	239	15,586	3,426		

Tablo 17 incelendiğinde, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin cinsiyet gruplarına göre iş ve yaşam doyumunu düzeyleri görülmektedir. İçsel iş doyumunu puan ortalamalarının erkek yöneticiler grubunda daha yüksek olduğu gözlenirken, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumunu açısından kadın yöneticilerin puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumunu puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=4288,000; p=0,975>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumunu puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=2804,00; p=0,001<0,05). Kadın okul yöneticilerinin dışsal iş doyumunu puanları (x=3,635), erkek okul yöneticilerinin dışsal iş doyumunu puanlarından (x=3,276) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumunu puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=3538,000; p=0,086>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=3859,000; p=0,317>0,05).

4.2.3. Eğitim Yöneticilerinin Yaşlarına Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18 Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İçsel iş doyumu	20-30 yaş arası	18	3,542	0,717	1,441	0,696
	31-40 yaş arası	140	3,612	0,561		
	41-50 yaş arası	69	3,558	0,678		
	51 yaş ve üzeri	48	3,743	0,445		
Dışsal iş doyumu	20-30 yaş arası	18	3,174	0,590	6,119	0,106
	31-40 yaş arası	140	3,391	0,643		
	41-50 yaş arası	69	3,214	0,631		
	51 yaş ve üzeri	48	3,339	0,567		
Genel iş doyumu	20-30 yaş arası	18	3,394	0,651	3,023	0,388
	31-40 yaş arası	140	3,524	0,548		
	41-50 yaş arası	69	3,420	0,567		
	51 yaş ve üzeri	48	3,581	0,425		
Yaşam doyumu	20-30 yaş arası	18	16,111	2,587	2,595	0,458
	31-40 yaş arası	140	15,271	3,956		
	41-50 yaş arası	69	15,507	3,142		
	51 yaş ve üzeri	48	16,104	3,556		

Tablo 18 incelendiğinde, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülür (KW=1,441; $p=0,696>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=6,119; $p=0,106>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,023; $p=0,388>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,595; $p=0,458>0,05$).

4.2.4. Eğitim Yöneticilerinin Medeni Durumlarına Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
İçsel iş doyumu	Evli	258	3,641	0,566	1392,000	0,012
	Bekar/boşanmış/diğer	17	3,245	0,758		
Dışsal iş doyumu	Evli	258	3,328	0,617	1997,000	0,536
	Bekar/boşanmış/diğer	17	3,257	0,762		
Genel iş doyumu	Evli	258	3,516	0,534	1553,000	0,044

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
	Bekar/boşanmış/diğer	17	3,250	0,612		
Yaşam doyumu	Evli	258	15,620	3,531	1665,500	0,095
	Bekar/boşanmış/diğer	17	14,176	4,667		

Tablo 19’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=1392,00; $p=0,012<0,05$). Evli eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanları ($x=3,641$), bekar/boşanmış/diğer medeni haldeki eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanlarından ($x=3,245$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=1997,000; $p=0,536>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=1553,00; $p=0,044<0,05$). Evli eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanları ($x=3,516$), bekar/boşanmış/diğer medeni haldeki eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanlarından ($x=3,250$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=1665,500; $p=0,095>0,05$).

4.2.5. Eğitim Yöneticilerinin Eğitim Seviyelerine Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin eğitim seviyelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 20’de gösterilmiştir. İş doyum düzeyleri içsel iş doyum, dışsal iş doyum ve genel iş doyum şeklinde ayrı ayrı puanlanmıştır.

Tablo 20 incelendiğinde, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyum puanı ortalamalarının eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülür (KW=1,449; p=0,485>0,05).

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İçsel iş doyum	Eğitim enstitüsü veya ön lisans	29	3,678	0,491	1,449	0,485
	Lisans	213	3,632	0,580		
	Yüksek lisans	33	3,465	0,687		
Dışsal iş doyum	Eğitim enstitüsü veya ön lisans	29	3,332	0,615		
	Lisans	213	3,333	0,629		
	Yüksek lisans	33	3,250	0,632		
Genel iş doyum	Eğitim enstitüsü veya ön lisans	29	3,540	0,485	0,981	0,612
	Lisans	213	3,512	0,532		
	Yüksek lisans	33	3,379	0,643		
Yaşam doyum	Eğitim enstitüsü veya ön lisans	29	16,448	3,291	2,358	0,308
	Lisans	213	15,484	3,651		
	Yüksek lisans	33	15,030	3,644		

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı ortalamalarının eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=0,674; p=0,714>0,05).

Eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı ortalamalarının eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=0,981; p=0,612>0,05). Eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı ortalamalarının eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,358; p=0,308>0,05).

4.2.6. Eğitim Yöneticilerinin Okuldaki Yöneticilik Görevlerine Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin okuldaki görevlerine yani okul müdürü ya da müdür yardımcısı olmalarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Okuldaki Görevlerine Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
İçsel iş doyumu	Okul müdürü	97	3,692	0,599	7492,000	0,070
	Müdür yardımcısı	178	3,575	0,577		
Dışsal iş doyumu	Okul müdürü	97	3,272	0,630	8096,500	0,393
	Müdür yardımcısı	178	3,351	0,623		
Genel iş doyumu	Okul müdürü	97	3,524	0,561	8111,000	0,407
	Müdür yardımcısı	178	3,486	0,532		
Yaşam doyumu	Okul müdürü	97	15,979	3,646	7765,000	0,167
	Müdür yardımcısı	178	15,287	3,589		

Tablo 21’de eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyumu düzeylerinin belirlenmesinde okul müdürü ya da müdür yardımcısı olarak görev yapmalarının farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanları ortalamalarının okuldaki görevlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=7492,000$; $p=0,070>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanları ortalamalarının okuldaki görevlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=8096,500$; $p=0,393>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanları ortalamalarının okuldaki görevlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=8111,000$; $p=0,407>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanları ortalamalarının okuldaki görevlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=7765,000$; $p=0,167>0,05$).

4.2.7. Eğitim Yöneticilerinin Yöneticilikte Geçirdikleri Süreye Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin yöneticilikte geçirdikleri süreye göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır. Anlamlı bir farklılaşma söz konusu olduğunda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını görmek için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yöneticilikte Geçirdikleri Süreye Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İçsel iş doyumunu	1-5 yıl	117	3,526	0,602	8,134	0,043
	6-10 yıl	65	3,692	0,587		
	11-15 yıl	48	3,561	0,609		
	16 yıl ve üzeri	45	3,804	0,464		
Dışsal iş doyumunu	1-5 yıl	117	3,326	0,611	1,026	0,795
	6-10 yıl	65	3,388	0,627		
	11-15 yıl	48	3,219	0,696		
	16 yıl ve üzeri	45	3,333	0,588		
Genel iş doyumunu	1-5 yıl	117	3,446	0,547	3,983	0,263
	6-10 yıl	65	3,571	0,543		
	11-15 yıl	48	3,424	0,584		
	16 yıl ve üzeri	45	3,616	0,457		
Yaşam doyumunu	1-5 yıl	117	14,786	3,523	8,323	0,040
	6-10 yıl	65	16,138	3,795		
	11-15 yıl	48	15,833	3,686		
	16 yıl ve üzeri	45	16,267	3,264		

Tablo 22’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumunu puanı ortalamalarının yöneticilikte geçen süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=8,134; $p=0,043<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yöneticilikte 6-10 yılı geçen eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumunu puanı, yöneticilikte 1-5 yılı geçen eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumunu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=3129,000; $p=0,048<0,05$). Yöneticilikte 16 ve daha fazla yılı geçen eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumunu puanı, yöneticilikte 1-5 yılı geçen eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumunu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=1956,000; $p=0,011<0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumunu puanı ortalamalarının yöneticilikte geçen süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,026; p=0,795>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumunu puanı ortalamalarının yöneticilikte geçen süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,983; p=0,263>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanı ortalamalarının yöneticilikte geçen süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=8,323; p=0,040<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yöneticilikte 6-10 yılı geçen eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanı, yöneticilikte 1-5 yılı geçen eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=3016,000; p=0,020<0,05). Yöneticilikte 16 ve daha fazla yılı geçen eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanı, yöneticilikte 1-5 yılı geçen eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=2051,000; p=0,029<0,05).

4.2.8. Eğitim Yöneticilerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimine Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin il içerisinde görev yaptıkları bölgelere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır. İl merkezi, ilçe merkezi, köy ya da kasabalarda görev yapıyor olmalarının iş doyumlarını ve yaşam doyumlarını etkileyip etkilemediğini görmek için yapılan testlerin sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Birimine Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İşsel iş doyumunu	İl merkezi	107	3,607	0,545	3,291	0,349
	İlçe merkezi	101	3,648	0,589		

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Dışsal iş doyumunu	Köy	23	3,467	0,530	4,136	0,247
	Kasaba	44	3,648	0,699		
	İl merkezi	107	3,395	0,519		
	İlçe merkezi	101	3,225	0,681		
	Köy	23	3,245	0,748		
Genel iş doyumunu	Kasaba	44	3,415	0,649	1,848	0,605
	İl merkezi	107	3,522	0,483		
	İlçe merkezi	101	3,479	0,573		
	Köy	23	3,378	0,559		
	Kasaba	44	3,555	0,598		
Yaşam doyumunu	İl merkezi	107	15,290	3,639	2,612	0,455
	İlçe merkezi	101	15,644	3,557		
	Köy	23	15,435	3,824		
	Kasaba	44	15,909	3,678		

Tablo 23'te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumunu puanı ortalamalarının çalıştığı kurumun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,291; p=0,349>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumunu puanı ortalamalarının çalıştığı kurumun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,136; p=0,247>0,05). Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumunu puanı ortalamalarının çalıştığı kurumun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,848; p=0,605>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı ortalamalarının çalıştığı kurumun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,612; p=0,455>0,05).

4.2.9. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Kruskal Wallis H-Testi ile Mann Whitney U testleri uygulanmıştır. Okul türünün iş doyumu ve yaşam doyumunu etkileyip etkilemediğini görmek için yapılan testlerin sonuçları Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İçsel iş doyumu	Ana okulu	12	3,715	0,818	7,981	0,046
	İlköğretim okulu	123	3,642	0,600		
	Anadolu lisesi	48	3,701	0,542		
	Mesleki teknik lise	92	3,526	0,552		
Dışsal iş doyumu	Ana okulu	12	3,240	0,662	2,377	0,498
	İlköğretim okulu	123	3,276	0,676		
	Anadolu lisesi	48	3,419	0,546		
	Mesleki teknik lise	92	3,346	0,592		
Genel iş doyumu	Ana okulu	12	3,525	0,738	3,367	0,338
	İlköğretim okulu	123	3,496	0,555		
	Anadolu lisesi	48	3,589	0,464		
	Mesleki teknik lise	92	3,454	0,53		
Yaşam doyumu	Ana okulu	12	16,000	2,730		
	İlköğretim okulu	123	15,829	3,577		
	Anadolu lisesi	48	16,063	3,872		
	Mesleki teknik lise	92	14,793	3,572		

Tablo 24 incelendiğinde, yöneticilerin görev yaptıkları okul türünün yaşam doyumları ve içsel iş doyumları üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanı ortalamalarının okul türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=7,981; $p=0,046<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; ilköğretim okulunda görev yapan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanı, mesleki teknik lisede görev yapan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=4626,000; $p=0,022<0,05$). Anadolu lisesinde görev yapan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanı, mesleki teknik lisede görev yapan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=1720,000; $p=0,032<0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı ortalamalarının okul türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,377; $p=0,498>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı ortalamalarının okul türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,367; $p=0,338>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı ortalamalarının okul türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=8,040; $p=0,045<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; ilköğretim okulunda görev yapan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı, mesleki teknik lisede görev yapan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=4568,500; $p=0,015<0,05$). Anadolu lisesinde görev yapan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı, mesleki teknik lisede görev yapan

eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney $U=1696,000$; $p=0,024<0,05$).

4.2.10.Eğitim Yöneticilerinin alıştığı Okulun Pansiyon Durumuna Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin görev yaptıkları okulda pansiyon bölümünün olup olmama durumuna göre farklılık göstermekte midir sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla gruplara Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Testlerin sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25. Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Okullarında Pansiyon Bölümünün Olup Olmama Durumuna Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
İçsel iş doyumunu	Evet	69	3,653	0,589	6670,000	0,444
	Hayır	206	3,604	0,586		
Dışsal iş doyumunu	Evet	69	3,420	0,561	6221,500	0,120
	Hayır	206	3,291	0,644		
Genel iş doyumunu	Evet	69	3,560	0,518	6334,000	0,176
	Hayır	206	3,479	0,549		
Yaşam doyumunu	Evet	69	15,739	3,984	6792,500	0,581
	Hayır	206	15,461	3,494		

Tablo 25'te grldği üzere, araştırmaya katılan yöneticilerinin büyük bir bölümü pansiyonu olmayan okullarda görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumunu puanları ortalamalarının çalışmakta oldukları okulun pansiyonunun olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=6670,000$; $p=0,444>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumunu ortalamalarının çalışmakta oldukları okulun pansiyonunun olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda

grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=6221,500; p=0,120>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu ortalamalarının çalışmakta oldukları okulun pansiyonunun olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=6334,000; p=0,176>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu ortalamalarının çalışmakta oldukları okulun pansiyonunun olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=6792,500; p=0,581>0,05).

4.2.11. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştığı Okulun Öğrenci Mevcuduna Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayısına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır. Öğrenci mevcudunun yöneticinin iş doyumu ve yaşam doyumunu etkileyip etkilemediğini görmek için yapılan testlerin sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Çalıştıkları Okulun Öğrenci Mevcuduna Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
İçsel iş doyumu	10-100 arası	29	3,621	0,631	3,302	0,347
	100-500 arası	129	3,629	0,626		
	500-1000 arası	70	3,629	0,523		
	1000 ve yukarısı	47	3,564	0,546		
Dışsal iş doyumu	10-100 arası	29	3,254	0,723	4,069	0,254
	100-500 arası	129	3,409	0,608		
	500-1000 arası	70	3,227	0,634		

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
Genel iş doyumu	1000 ve yukarısı	47	3,274	0,587	2,966	0,397
	10-100 arası	29	3,474	0,625		
	100-500 arası	129	3,541	0,543		
	500-1000 arası	70	3,468	0,523		
Yaşam doyumu	1000 ve yukarısı	47	3,448	0,521	2,598	0,458
	10-100 arası	29	15,966	3,213		
	100-500 arası	129	15,705	3,798		
	500-1000 arası	70	15,300	3,601		
	1000 ve yukarısı	47	15,128	3,411		

Tablo 26 incelendiğinde, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanı ortalamalarının çalıştıkları okulun öğrenci sayısı açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülür (KW=3,302; p=0,347>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı ortalamalarının çalıştıkları okulun öğrenci sayısı açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,069; p=0,254>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı ortalamalarının çalıştıkları okulun öğrenci sayısı açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,966; p=0,397>0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı ortalamalarının çalıştıkları okulun öğrenci sayısı açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,598; p=0,458>0,05).

4.2.12. Eğitim Yöneticilerinin Çalıştıkları Okulun Fiziki Durumuna Dair Algularına Göre İş ve Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin, görev yaptıkları okulun fiziki şartlarına dair algularına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Kruskal Wallis H-Testi ve Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin, Yöneticilerin Fiziki Şartlara Dair Algularına Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
İçsel iş doyumunu	İyi değil	55	3,458	0,723	6,470	0,091
	Orta	100	3,601	0,489		
	İyi	93	3,687	0,579		
	Çok iyi	27	3,756	0,586		
Dışsal iş doyumunu	İyi değil	55	3,057	0,740	11,832	0,008
	Orta	100	3,374	0,550		
	İyi	93	3,364	0,563		
	Çok iyi	27	3,537	0,712		
Genel iş doyumunu	İyi değil	55	3,297	0,638	10,499	0,015
	Orta	100	3,510	0,472		
	İyi	93	3,558	0,510		
	Çok iyi	27	3,669	0,592		
Yaşam doyumunu	İyi değil	55	14,164	3,726	10,339	0,016
	Orta	100	15,730	3,290		
	İyi	93	15,634	3,365		
	Çok iyi	27	17,222	4,552		

Tablo 27’de görüldüğü üzere, fiziksel çalışma koşulları yöneticilerin iş doyumları ve yaşam doyumları üzerinde farklılık yaratmaktadır.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumunu puanı ortalamalarının çalışmakta oldukları okulun fiziki şartları değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi

sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=6,470; $p=0,091>0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı ortalamalarının çalışmakta olduğu okulun fiziki şartları değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=11,832; $p=0,008<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “orta” düzeyde bulan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı, çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi değil” olarak değerlendiren eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=2026,000; $p=0,007<0,05$). Çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi” düzeyde bulan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı, çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi değil” olarak değerlendiren eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=1924,000; $p=0,012<0,05$). Çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “çok iyi” bulan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı, çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi değil” olarak değerlendiren eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=480,500; $p=0,010<0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı ortalamalarının çalışmakta olduğu okulun fiziki şartları değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=10,499; $p=0,015<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi” düzeyde bulan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı, çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi değil” olarak değerlendiren eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=1953,000; $p=0,016<0,05$). Çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “çok iyi” bulan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı, çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi değil” olarak değerlendiren eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=484,000; $p=0,011<0,05$). Çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “çok iyi” bulan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı, çalışmakta olduğu okulun

fiziki şartları “orta” olarak değerlendiren eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney $U=1010,500$; $p=0,045<0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı ortalamalarının çalışmakta olduğu okulun fiziki şartları değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=10,339; $p=0,016<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “orta” düzeyde bulan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı, çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi değil” olarak değerlendiren eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney $U=2130,500$; $p=0,020<0,05$). Çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi” düzeyde bulan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı, çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi değil” olarak değerlendiren eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney $U=2052,000$; $p=0,044<0,05$). Çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “çok iyi” düzeyde bulan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanı, çalışmakta olduğu okulun fiziki şartlarını “iyi değil” olarak değerlendiren eğitim yöneticilerinin yaşam doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney $U=459,000$; $p=0,005<0,05$).

4.2.13.Eğitim Yöneticilerinin Ekonomik Durumlarına Dair Algılarına Göre İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Analizi

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin, ekonomik durumlarına dair algılarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplara Kruskal Wallis H-Testi ve Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28 incelendiğinde, yöneticilerin ekonomik durumlarına dair algılarının önemli bir değişken olduğu göze çarpmaktadır. Eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyumları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratan ekonomik durum algısına dair saptamalara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 28. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin, Yöneticilerin Ekonomik Durumlarına Dair Algularına Göre Farklılaşması

Doyum Alanı	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İçsel iş doyumu	İyi değil	26	3,292	0,642	13,406	0,004
	Orta	147	3,603	0,524		
	İyi	94	3,716	0,634		
	Çok iyi	8	3,750	0,596		
Dışsal iş doyumu	İyi değil	26	2,813	0,746	26,424	0,000
	Orta	147	3,287	0,551		
	İyi	94	3,488	0,612		
	Çok iyi	8	3,719	0,716		
Genel iş doyumu	İyi değil	26	3,100	0,538	21,848	0,000
	Orta	147	3,477	0,491		
	İyi	94	3,625	0,560		
	Çok iyi	8	3,738	0,610		
Yaşam doyumu	İyi değil	26	13,308	3,824	30,405	0,000
	Orta	147	14,891	2,819		
	İyi	94	17,000	3,847		
	Çok iyi	8	17,250	6,205		

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanı ortalamalarının ekonomik durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=13,406; p=0,004<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; ekonomik durumu “orta” olan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanı, ekonomik durumu “iyi olmayan” eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=1336,500; p=0,014<0,05). Ekonomik durumu “iyi” olan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanı, ekonomik durumu “iyi olmayan” eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=731,000; p=0,002<0,05). Ekonomik durumu “iyi” olan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumu puanı, ekonomik durumu “orta” olan eğitim

yöneticilerinin içsel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=5643,500; p=0,016<0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı ortalamalarının ekonomik durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=26,424; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; ekonomik durumu “orta” olan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı, ekonomik durumu “iyi olmayan” eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=1138,000; p=0,001<0,05). Ekonomik durumu “iyi” olan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı, ekonomik durumu “iyi olmayan” eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=561,000; p=0,000<0,05). Ekonomik durumu “çok iyi” olan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı, ekonomik durumu “iyi olmayan” eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=38,500; p=0,008<0,05). Ekonomik durumu “iyi” olan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanı, ekonomik durumu “orta” olan eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=5189,000; p=0,001<0,05).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı ortalamalarının ekonomik durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=21,848; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; ekonomik durumu “orta” olan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı, ekonomik durumu “iyi olmayan” eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=1098,000; p=0,001<0,05). Ekonomik durumu “iyi” olan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı, ekonomik durumu “iyi olmayan” eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=588,000; p=0,000<0,05). Ekonomik durumu “çok iyi” olan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanı, ekonomik durumu “iyi olmayan” eğitim yöneticilerinin genel iş doyumu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney U=46,500; p=0,019<0,05). Ekonomik durumu “iyi” olan eğitim yöneticilerinin genel iş

doyumunu puanı, ekonomik durumu “orta” olan eğitim yöneticilerinin genel iş doyumunu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney $U=5515,000$; $p=0,008<0,05$).

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanı ortalamalarının ekonomik durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=30,405; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; ekonomik durumu “iyi” olan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanı, ekonomik durumu “iyi olmayan” eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney $U=636,500$; $p=0,000<0,05$). Ekonomik durumu “iyi” olan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanı, ekonomik durumu “orta” olan eğitim yöneticilerinin yaşam doyumunu puanından yüksek bulunmuştur (Mann Whitney $U=4367,500$; $p=0,000<0,05$).

4.2.14. Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyumunu düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki olup olmadığı ise korelasyon analizi yapılarak Tablo 29’da ortaya koyulmuştur.

Tablo 29. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

		İçsel iş doyumunu	Dışsal iş doyumunu	Genel iş doyumunu
Yaşam doyumunu	r	0,406	0,355	0,427
	p	0,000	0,000	0,000
	N	275	275	275

Tablo 29’den anlaşılacağı üzere, yaşam doyumunu ile içsel iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %40,6 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,406$; $p=0,000<0,05$). Buna göre yaşam doyumunu puanı arttıkça içsel iş doyumunu puanı da artmaktadır.

Yaşam doyumu ile dışsal iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %35,5 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,355$; $p=0,000<0,05$). Buna göre yaşam doyumu puanı arttıkça dışsal iş doyumu puanı da artmaktadır.

Yaşam doyumu ile genel iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %42,7 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,427$; $p=0,000<0,05$). Buna göre yaşam doyumu puanı arttıkça genel iş doyumu puanı da artmaktadır.

5. TARTIŞMA

Eğitim yöneticilerinin iş doyumları ile yaşam doyumlarının incelendiği bu araştırmada, yöneticilerin doyum seviyeleri bazı demografik ve kurumsal değişkenlere bağlı olarak tespit edilmiştir. Araştırma Niğde ili ile sınırlandırılmış olup 275 eğitim yöneticisine uygulanmıştır.

Araştırmada iş doyum ve yaşam doyum olekleri kullanılmıştır, bu oleklerde yer alan ifadelere katılımcıların verdikleri cevaplara göre, eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyumları tespit edilmiştir. Buna göre, eğitim yöneticilerinin işsel iş doyum seviyesi yüksek; dışsal iş doyum seviyesi orta ve genel iş doyum seviyesi de orta düzeyde tespit edilmiştir. İşsel iş doyum faaliyet, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değerler, tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, başarı hissi etmenlerini içerir. Buna göre işsel iş doyumunun yüksek olması eğitim yöneticilerinin manevi tatmin sağladıklarını gösterebilir. Dışsal iş doyum ise daha çok ödeme, terfi, ilerleme, çalışma arkadaşları, çalışma şartları ve yönetim ile ilgilidir. Grldği gibi, eğitim yöneticilerinde en fazla mesleki doyum manevi alanlarda yaşanırken, maddi imkanlar, terfi ve ilerleme konusunda orta seviye bir tatmin söz konusudur. Genel olarak, eğitim sektöründe kariyer fırsatları sınırlı olmaktadır. Bu durum, alanlarında uzmanlaşmak isteyen ya da eğitim seviyesini yükseltmek isteyen bireylerin motivasyonlarını kaybetmelerine neden olmaktadır. Eğitim hayatına devam eden ve akademik çalışmalar yapan bireyler bu çabalarının karşılığını alamamaktadırlar. Yaşam doyum oleğinden elde edilen bulgulara bakıldığında, eğitim yöneticilerinin yaşam doyum seviyesinin orta seviyede olduğu grlmştir.

Altıncılıç'ın (2008) İstanbul'daki 104 okulöncesi öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmasında, öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyumları incelenmiş ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler

en fazla ‐iş güvenliği‐ konusunda doyum sağlarken, en az ‐ücret‐ konusunda doyum sağladıklarını belirtmişlerdir. Araştırmacı, öğretmenlerin yaşam doyumunu en fazla etkileyen değişkenin ‐ücret‐ olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmamızda, ilk olarak eğitim yöneticilerinin demografik özellikleri ile iş ve yaşam doyum seviyeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre genel iş doyum ve yaşam doyum seviyesinde anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, kadın yöneticilerin dışsal iş doyum puanlarının erkek yöneticilerin puanlarından yüksek olduğu görülmüştür. İş doyum ölçेğindeki dışsal faktörler: terfi, alınan kararların pratikte uygulanması, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, güvence, ücret, yöneticinin idari yeteneği ve yönetici ile çalışanlar arasındaki uyum olarak belirlenmiştir. Buna göre, kadın yöneticiler bu alanlarda erkek yöneticilere göre daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Clark (1997), çalışmasında kadınların iş doyum seviyelerinin erkeklerden daha fazla olduğunu tespit etmiş ve bu durumu cinsiyetlerin iş konusundaki önceliklerinin farklı olmasına bağlamıştır. Buna göre kadınlar iş yaşamında öncelikli olarak iş güvenliği ve çalışma ortamındaki ilişkileri önemserler. Araştırma bulguları bu bağlamda Clark'ın çalışmasını destekler niteliktedir. Tomrukçu (2010) ilköğretim seviyesinde özel okullarda ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş ve yaşam doyumunu incelemiştir. Araştırmaya Samsun il merkezinde görev yapan 347 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, devlet okullarında çalışan bayan öğretmenlerin iş doyumunu erkek öğretmenlerden daha yüksek çıkarken; özel kurumlarda çalışan erkek öğretmenlerin iş doyumları bayarlardan daha yüksek çıkmıştır. Bu çalışmada da görüldüğü üzere, bayanlar daha çok iş güvenliği, çalışma ortamı, çalışma şartları ve iş arkadaşları konularına önem vermektedirler. Özel kurumlarda daha rekabetçi bir çalışma ortamının varlığı, iş güvenliğinin daha az olması bayan öğretmenlerin iş doyumunu azaltmaktadır. Ancak, ücret politikasının daha farklı olması ve ilerleme imkanlarının daha fazla olması erkek öğretmenlerin iş doyumunu artırmaktadır. Bu bağlamda cinsiyet değişkeni bireylerin beklentilerine ve çalışma şartlarına göre şekillenmektedir. Benzer şekilde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumları üzerine araştırma yapan Tunacan (2005) ile özel eğitim kurumlarındaki öğretmenleri ele alan Yiğit (2007), cinsiyet değişkeninin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmış ve kadın eğitimcilerin mesleklerinde daha fazla doyuma ulaştıklarını ortaya koymuşlardır.

Ancak genel iş doyumu ve yaşam doyumu seviyeleri incelendiğinde cinsiyet değişkeninin anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. Bu konuda farklı bulgular mevcuttur. Literatür incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu üzerine yapılan çalışmaların bir kısmında iş doyum seviyeleri ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır (Avşaroğlu; Deniz; Kahraman, 2005; Türkoğlu, 2008; Gençtürk, 2008; Gencay, 2007; Canbay 2007). İş ve yaşam doyumunu birlikte ele alan çalışmalara baktığımızda, Keser (2005), otomotiv sektöründe yaptığı araştırmasında iş ve yaşam doyumu arasında çift yönlü bir ilişki tespit ederken, kadınların yaşam doyum seviyelerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Dikmen (1995a), kadınların iş ve yaşam doyumlarının erkeklere nazaran daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan, araştırmamızda elde ettiğimiz bu sonuç, Aşan ve Erenler'in (2008) devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş ve yaşam doyumları üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisini inceledikleri çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir. Araştırmacılar iş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit ederken, cinsiyet faktörünün istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Cinsiyet değişkeninin anlamlı bir fark yaratmamasını, toplumda ve çalışma hayatında kadının rolünün daha etkin hale gelmesiyle açıklamışlardır. Buradan yola çıkarak, cinsiyet değişkeninin genel iş doyumu ve yaşam doyumu üzerinde belirleyici bir etkisinin olmaması, değişen toplumsal yapı, kadınların iş yaşamındaki aktif rolleri ve cinsel kimliğin belirleyici özelliğini yitirmesi ile açıklanabilir.

Araştırmada yaş değişkeni ile iş ve yaşam doyumu ilişkisi araştırılmıştır. Ancak katılımcıların % 50 gibi büyük bir oranı 31 ila 40 yaşları arasında bulunmaktadır, bu gruba %25 oranla 41-50 yaş grubu izlemektedir. Eğitim yöneticisi olmak için aranan kriterler arasında mesleki kıdemin bulunması, yöneticilerin belirli bir yaş grubu içinde toplanmalarına sebep olmuştur. Elde edilen bulgulara göre eğitim yöneticilerinin yaşları ile iş ve yaşam doyumları arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Tomrukçu (2010), araştırmasında yaş değişkenini ele almış ve benzer bir sonuç elde etmiştir. Yaş değişkeni devlet okullarında çalışan eğitimciler için bir farklılık yaratmamıştır. Ancak özel kurumlarda çalışanlar için farklılık yaratmıştır. 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyinin, diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerin yaşam

doyumunu düzeyinden daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum özel kurumlardaki yoğun çalışma temposu ve yüksek beklentiler ile açıklanabilir.

Diğer taraftan, mesleki kıdem ile iş ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Eğitim yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye paralel olarak içsel iş doyum seviyelerinin ve yaşam doyum seviyelerinin arttığı tespit edilmiştir. İş doyumuna ilişkin içsel faktörler, bireyin aktif ve serbest olması, zaman zaman değişiklik yapabilmesi, sosyal bir statü ve saygınlığa sahip olması, otorite kurma, sorumluluk ve yaratıcılık özelliklerini kullanabilmesi, yeteneklerini kullanarak kendi kendine bir şeyler yapabilmesi, vicdani sorumluluk duyması ve yaptığı işte başarı sağlayabilmesidir. İş hayatında kıdem arttıkça içsel iş doyumunun ve yaşam doyumunun artması, meslekte yeni olan bireylerin beklentilerinin yüksek olması ile açıklanabilir. Beklentilerin yeterince karşılanmaması ve buna bağlı olarak bireyin yeteneklerini, yaratıcılığını kullanamaması yaptığı işte başarı duygusuna ulaşmasına engel olabilir. Kıdem artmasıyla birlikte içsel iş doyumunun artması bireyin kendine olan güveninin arttığının, kişisel ya da mesleki gelişimini tamamlamış olmanın ya da rahat bir çalışma ortamına erişildiğinin göstergesi olabilir. Kıdem ilerledikçe eğitimcilerin öğrenciler üzerinde otorite sağlama sorunu azalır, birey görev tanımına hakimdir ve yaratıcılığını, yeteneklerini daha rahat kullanabilir. Rahatlık duygusu ise belirsizliklerin olmadığı bir çalışma ortamından, otorite sağlamada sorun yaşamamadan ve daha aktif ve serbest olabileceği bir döneme girmiş olmaktan da kaynaklanabilir. Nitekim, Türkiye’de eğitimcilerin mesleklerinde istedikleri noktaya ulaşmaları zaman ve emek gerektirmektedir. Bireylerin çalıştıkları coğrafi bölge, okul türü gibi değişkenlerde hizmet puanlarının ve mesleki kıdem belirlenici bir rolü vardır. Bu bağlamda yazın incelendiğinde benzer bulgulara ulaşan çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin, Braynt ve Constantine (2006) tarafından Amerika’daki 133 kadın okul danışmanı üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, yaş ilerleyip iş tecrübesi arttıkça ve çalışma ortamı iyileştirildikçe iş doyumunu da artmaktadır, bu da genel yaşam doyumuna pozitif olarak yansımaktadır. Okul öncesi eğitimi veren öğretmenlerin iş ve yaşam doyum seviyelerini araştıran Altıncılık (2008), öğretmenlerin meslekteki çalışma süresi ile genel yaşam doyumları arasında pozitif bir ilişki tespit etmiş ve çalışmasına katılan öğretmenler arasında kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin yaşam doyumlarının daha fazla olduğunu belirtmiştir. Okul yöneticilerinin duygusal zeka becerileri ile yaşam

doyumlarını çeşitli değişkenlere göre inceleyen Serin ve Özbek (2006), meslekteki hizmet yılı arttıkça yöneticilerin yaşam doyumlarının da arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Evlilik ve mutluluk üzerine yapılan araştırmalarda, evli insanların fiziksel ve psikolojik sağlık durumlarının daha iyi olduğu ortaya konulmuş ve yaşam sürelerinin daha uzun olduğu tespit edilmiştir. Diener (2000), Stack ve Eshleman (1998), Coombs (1991), Myers (1999) tarafından farklı ülkelerde farklı zaman dilimlerinde yapılan pek çok araştırmada evliliğin daha fazla mutluluk getirdiği görülmüştür (Akt. Stutzer ve Frey, 2004). Evli bayanlar ve evli erkeklerin öznel iyi-oluş seviyelerinin birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Evliliğin iyi-oluş seviyesine katkısı iki şekilde olmaktadır. Öncelikle, evlilik bireylerin öz-saygılarını artırmaktadır, ikinci olarak uzun süreli ve destekleyici bir ilişki ile daha az yalnızlık hissine kapılmalarını sağlar (Stutzer ve Frey, 2004, 328). Araştırmaya katılan yöneticilerin %93'ü evlidir. Medeni durum ile iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, evli olan eğitim yöneticilerinin içsel ve genel iş doyum seviyelerinin diğer gruplardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ancak yaşam doyumları ile medeni durum arasında belirgin bir ilişki bulunamamıştır. İş doyumları ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen Clark (1997), evliliğin kadınların iş doyumlarını olumlu olarak etkilediği, ancak erkeklerin iş doyum seviyeleri üzerinde etki yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bulgularımız kısmen de olsa Clark'ın sonuçları ile uyum gösterirken; Ballesteros ve arkadaşlarının (2001) evli ya da bekar bireylerin dul ya da boşanmış bireylere nazaran yaşam doyum seviyelerinin daha yüksek olduğu bulgusunu desteklememektedir. Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin çok büyük bir kısmının evli olması ve diğer medeni durumları temsil edecek yeterince katılımcının bulunmaması araştırma sonuçlarını etkilemiş olabilir.

Eğitim yöneticilerinin okuldaki görevleri onların iş ve yaşam doyumlarını etkilememektedir. Okul müdürü ya da okul müdür yardımcısı olmak iş ve yaşamda doyuma ulaşma konusunda bir fark yaratmamaktadır. Okul müdürü ya da müdür yardımcılarının çalışma ortamları, iş olanakları, yükselme, ilerleme imkanları, fiziksel çalışma şartları ve aldıkları ücret benzerlik gösterdiği için iş ve yaşam doyum seviyesi bağlamında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Eğitim seviyesinin eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyumlarına etkisi araştırıldığında, bu değişkenin doyum seviyeleri üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen değişkenler üzerinde araştırma yapan Ayan ve arkadaşları (2009), iş doyumunun eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını ifade etmişlerdir. Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerini inceleyen Altınok ve Yılmaz (2009), yöneticilerin yaşam doyum seviyeleri ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlar bulgularımızı destekler niteliktedir. Ancak, eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koyan bazı çalışmalar da mevcuttur. (Yılmaz ve Izgar 2009; Canbay 2007). Bu alışmalar öğretmenlerin eğitim seviyeleri arttıka iş doyumlarının azaldığını ortaya çıkarmıştır. Eğitim seviyesi ile yaşam doyumunu ilişkisini ele aldığımızda ise, eğitim seviyesinin artmasına paralel olarak yaşam doyumunun da artacağı sonucuna ulaşan alışmalar (Deniz ve Yılmaz, 2006; Ballesteros; Zamarron; Ruiz, 2001) olduğu gibi, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin yaşam doyumlarının alt düzeyde eğitime sahip bireylerinkinden daha düşük olduğunu ifade eden çalışmalar da mevcuttur (Keser 2005). Eğitim seviyesi yükselen bireyler mesleki anlamda daha fazla beklenti içerisine girmektedirler. Ancak aldıkları eğitimin sonunda terfi imkanı bulamayan ya da maddi getiri elde edemeyen bireyler hayalkırıklığı yaşayabilirler. Çalışma hayatının yanı sıra yüksek lisans ve doktora eğitimine devam eden eğitimciler bu çabalarının karşılığında kişisel gelişimleri dışında mesleki anlamda bir getiri elde edememektedirler. Nitekim, araştırmamıza katılan eğitim yöneticileri arasında doktora eğitimi alan bir katılımcıya rastlanmamıştır. Benzer şekilde yüksek lisans eğitimi alan yöneticilerin oranı %12'dir. Farklı meslek gruplarında ve özel sektörde eğitim hayatının devamı desteklenirken, eğitimciler bu konuda yeterince motive edilememektedirler.

Eğitim yöneticilerinin çalıştıkları okulun bulunduğu mevki ya da yerleşim yeri onların iş ya da yaşam doyum seviyelerini etkilemezken, okul türünün bu bağlamda önemli bir belirleyici olduğu görülmüştür. Cemaloğlu ve şahin'in (2007), öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini araştırdıkları çalışmalarında okul türü ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak, mesleki ve teknik liselerde çalışan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyum seviyeleri ile yaşam doyum seviyelerinin diğer okul türlerinde çalışan yöneticilere göre düşük olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre, ilköğretim okullarında ve Anadolu türü okullarda çalışan yöneticilerin içsel iş doyum

seviyeleri ile yaşam doyum seviyeleri daha yüksektir. Bu durum, mesleki ve teknik liselerde çalışan yöneticilerin iş yükünün diğer okul türlerine göre daha fazla olması ile açıklanabilir. İçsel iş doyumunun gerçekleşmesinde öğrenci profilinin etkisi olabilir. İlköğretim okullarında çalışan yöneticiler otorite kullanma, aldığı kararları uygulamaya geçirme, kendi yöntemlerini kullanma gibi konularda daha rahat bir çalışma ortamına sahip olabilirler. Yine, Anadolu türü okullarda sınava tabi tutularak belli bir başarıyı elde etmiş öğrencilerin öğrenim görmesi yönetim sürecinin daha az sıkıntılı olmasında etkili olabilir.

Okuldaki öğrenci sayısının yöneticinin iş ve yaşam doyumuna olan etkisi incelenmiş ancak bir bağ bulunamamıştır. Ancak bu durum öğretmenler için farklılık arz etmektedir. Her ne kadar öğrenci sayısı yöneticilerin iş ve yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir fark yaratmasa da, kalabalık sınıflarda ders anlatmak öğretmenleri duyarsızlaşmaya itmektedir. Cemaloğlu ve Şahin (2007), kalabalık sınıflarda ders anlatan öğretmenlerin duygusal tükenme yaşadıklarını ve kişisel başarılarının düştüğünü tespit etmişlerdir. Bu bağlamda, yöneticilerin öğrencilerle iletişimlerinin sınırlı olması onların iş doyumlarını etkilememektedir. Ancak iş verimi düşen ve tükenmişlik yaşayan eğitimcilerin okulun başarısı ve yöneticinin iş doyumunu üzerinde etki bırakması muhtemeldir.

Okulda yatılı öğrencilerin kalabileceği pansiyon bölümünün varlığı yöneticilerin doyum seviyeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Öğrenci kontenjanlarının az ya da çok olması yönetim sürecinde iş doyumunu ve dolayısıyla yaşam doyumunu etkilememektedir. Bu durumda okul türüne bağlı olarak elde edilen bulgulara da dayanarak söylenebilir ki, eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyumları üzerinde öğrencinin niceliğinden ziyade niteliği etkili rol oynamaktadır.

Çalışma ortamının fiziki şartları ile yöneticilerin iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Çalışma şartlarının iyi olmadığını ifade eden yöneticilerin içsel, dışsal ve genel iş doyum seviyeleri diğer gruplardan düşük çıkmıştır. Bu sonuca göre, çalışma ortamı ve fiziki şartlar bireylerin yaptıkları işten doyum sağlamaları için önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Elverişsiz fiziki ortamlar eğitim yöneticilerinin iş doyum seviyelerinin düşmesine neden olurken, paralel bir şekilde yaşam doyum seviyelerinin de düşmesine neden olmaktadır.

Bu durum, sorunların artması ve yöneticiye düşen görev ve sorumlulukların da eş zamanlı olarak artmasıyla ilişkilendirilebilir. Ayrıca, olumsuz fiziki şartlar bireylerin görevlerini yerine getirirken mutlu ve keyifli olmalarına engel olmaktadır. Araştırmaya katılan yöneticiler arasında %9 oranında bir kesim, fiziki şartların “çok iyi” olduğunu belirtmiştir. “İyi değil” ifadesini kullanan kesim ise %20 oranındadır. Bu oranlara bakıldığında okulların fiziki şartlarının iyileştirilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Yapılan iş karşılığında alınan ücret, iş doyumunun oluşmasındaki en önemli faktörlerden biridir. Ücret değişkenini bu kadar önemli yapan, sadece ekonomik kazanç olarak değil aynı zamanda çalışanın emeğinin karşılığı olarak görülmesidir. Ücret, işgörenin çalışmakta olduğu kuruma yaptığı katkının bir karşılığıdır. Bu nedenle de iş doyumunu ile yakından ilgilidir (Eğinli, 2009, 41). Araştırmamızın diğer aşamasını eğitim yöneticilerinin ekonomik durumlarına ilişkin algıları ile iş ve yaşam doyum seviyeleri arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre ekonomik algı ile içsel, dışsal ve genel iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Ekonomik algı düzeyi yükseldikçe iş doyumunu da artmaktadır. Ayrıca yaşam doyumunu ile ekonomik algı arasında da benzer bir ilişki mevcuttur. Yazın incelendiğinde bu bulguyu destekleyen araştırmalara rastlanmıştır. İş doyumunu etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektöründe değerlendirilmesine yönelik bir araştırma yapan Bozkurt ve Bozkurt (2008), eğitimcilerin en büyük sorununun ücret yetersizliği olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmaya katılan eğitimciler tatminsizliklerini dile getirirken, piyasadaki benzer işlerle kıyaslandığında ücretlerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan eğitimciler çalıştıkları kurumda iş doyumuna katkı sağlayan faktörleri, kurum içi arkadaşlıkların destekleyici nitelikte olması, kararlara katılımın sağlanması şeklinde ifade etmişlerdir. Chacko (1983), yaşam doyumunun en önemli belirleyicilerinden birinin çalışma koşulları ile alınan ücret olduğunu dile getirmiştir. Araştırmasının sonuçlarına göre, yapılan işten alınan ücretin yüksek olması ve işte ilerleme imkanının varlığı yaşam doyumunu arttırmaktadır. İlköğretim okullarında görev yapan müdür yardımcılarının iş doyum seviyesini araştıran Doğan (2005), yöneticilerin genel olarak fiziksel çalışma ortamından ve elde ettikleri ücretten memnun olmadıklarını ve bu durumun iş doyumları üzerinde olumsuz etki yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Okul yöneticilerinin gelir seviyesi ile yaşam doyumları arasında pozitif bir ilişki olduğunu

ortaya koyan Yılmaz ve Altınok (2009), gelir düzeyi yüksek olan yöneticilerin yaşam doyum seviyelerinin de yükseldiğini belirtmiştir.

Son olarak iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu analiz sonucuna göre yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin pozitif olduğu tespit edilmiştir. Yaşam doyumunun artmasıyla birlikte içsel ve dışsal iş doyum seviyeleri de artmaktadır. İş doyumunu ve yaşam doyumunu karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedirler. Bu bulgu literatürde mevcut olan pek çok çalışma ile uyum içerisindedir. Uyguç, Arbak, Duygulu ve diğerleri (1998) tarafından yapılan iş ve yaşam doyumunu araştırmasında iş doyumunun yüksek olması durumunda yaşam doyumunun da yüksek olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), iş ve yaşam doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisini inceledikleri ve öğretmenler üzerinde uyguladıkları çalışmada, duygusal tükenme ve kişisel başarısızlığın yaşam doyumunu olumsuz etkilediği, ancak mesleki doyuma ulaşmanın yaşam doyumunu da olumlu etkileyeceği sonucunu elde etmişlerdir. İşçilerin iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen Keser (2005), iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında çift taraflı pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Farklı meslek grupları üzerinde iş ve yaşam doyumunu ile tükenmişlik düzeylerini araştıran Gümüş (2006), iş doyumunu, yaşam doyumunu ve kişisel başarı arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Dağdelen (2008), üretim ve hizmet sektöründe çalışan işçilerin iş ve yaşam doyumlarını incelediği çalışmada, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulmuştur. Hekimlerdeki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumları ile ilişkisini inceleyen Ünal ve arkadaşları (2001), yaşam doyumunu en fazla etkileyen değişkenin iş doyumunu olduğunu ifade etmiştir. Yurtdışında yapılan çalışmaları ele aldığımızda benzer sonuçlar elde eden araştırmaları görmek mümkündür. Örneğin, Heller ve arkadaşları (2002) kişilik özellikleri ile iş ve yaşam doyumunu üzerine yaptıkları araştırmalarında iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Japonya'da yapılan başka bir çalışma, batı ülkelerinde elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermiştir. Bu araştırma da, iş ve yaşam doyumunu arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya çıkarmıştır (Piccolo; Judge; Takahashi vd. 2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki anlamlı ve önemli ilişkiyi ortaya koyan diğer bir çalışma Iverson ve arkadaşları tarafından (1999) gerçekleştirilmiştir.

Görüldüğü üzere, pek çok çalışmada iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki pozitif ilişki dile getirilmiştir. Çalışma şartlarında ve iş hayatında yapılacak iyileştirmeler, bireylerin yaşamlarına da yansiyacaktır. İşinde ve hayatında doyuma ulaşmış bireyler, mutlu ve refah seviyesine ulaşmış bir toplumun temelini atacaklardır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyum seviyeleri incelenmiştir. Yapılan analizler sonunda bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

1. Eğitim yöneticileri mesleklerinde en fazla terfi imkanının yokluğundan ve gelir düzeylerinden dolayı hoşnutsuzluk yaşamaktadırlar. Mesleklerinde onları en fazla hoşnut kılan ise, başkaları için bir şeyler yapabilme ve kişileri yönlendirme imkanına sahip olmalarıdır.
2. Yaşam doyumunu ölçęinde yer alan ifadelere verilen yanıtlar ve yaşam doyumunu düzeyinin ortalaması, eğitim yöneticilerinin genel olarak yaşam doyumunu elde ettiklerini göstermektedir.
3. Eğitim yöneticilerinin yaşam doyum seviyeleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde, genel iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Ancak kadın eğitim yöneticilerinin dışsal iş doyum puanları erkek yöneticilerden daha yüksek çıkmıştır.
4. Eğitim yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Ancak meslekte geçirilen süre arttıkça içsel iş doyumunu ve yaşam doyumunu da artmaktadır.

5. Eğitim yöneticilerinin medeni durumları ile yaşam doyum seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Ancak evli olan eğitim yöneticilerinin içsel iş doyumunu ve genel iş doyumunu seviyesi daha yüksektir.
6. Eğitim yöneticilerinin okul içindeki görevleri, başka bir deyişle okul müdürü ya da müdür yardımcısı olmaları onların iş ve yaşam doyumunu seviyelerini farklılaştırmamaktadır. Yine eğitim yöneticilerinin eğitim seviyeleri değişken olarak alındığında iş ve yaşam doyum seviyesi üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir.
7. Eğitim yöneticilerinin çalıştıkları kurumların köy, kasaba, ilçe ya da il merkezinde yer alması onların iş doyumları ile yaşam doyumları üzerinde anlamlı bir fark yaratmazken, ilköğretim okullarında ve Anadolu türü liselerde çalışan yöneticiler yaşamlarından daha fazla doyum almaktadırlar ve içsel iş doyum seviyeleri daha yüksektir.
8. Eğitim yöneticilerinin görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısının ve pansiyonlu bir okul olmasının iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Ancak görev yapılan okulun fiziki şartları yöneticilerin iş doyumları üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Çalışma ortamının fiziki şartları ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu seviyesi arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur.
9. Eğitim yöneticilerinin ekonomik gelir alguları ile iş ve yaşam doyumları arasında paralel bir ilişki bulunmaktadır. Ekonomik durumundan memnun olan yöneticiler aynı zamanda işlerinde ve yaşamlarında da mutludurlar; ekonomik durumlarının iyi olmadığını ifade eden yöneticilerin iş ve yaşam doyum seviyesi düşüktür.

6.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak, eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyumlarının daha yüksek seviyelere ulaştırılması için öneriler sunulmuştur. Aynı zamanda gelecekteki çalışmalar için de öneriler bulunmaktadır.

1. Araştırmamızdaki örnekleme, eğitim yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu erkek yöneticilerden oluşmaktadır. Bu durum Türkiye'deki genel dağılımı yansıtmaktadır. MEB Personel Genel Müdürlüğü'nün 2010/2011 yılı verilerine göre, MEB bünyesinde merkez, taşra ve okul/kurumlarda görev yapan 82.978 yönetici vardır. Bu yöneticiler arasında ancak %11,9'u kadındır yani ülke genelinde toplam 9.853 kadın eğitim yöneticisi bulunmaktadır (TC Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2012). Ülkemizde kadın yöneticilerinin sayısını artırmak için MEB tarafından kadın öğretmenleri motive edecek uygulamalar geliştirilebilir. Eğitim yönetiminde kadın ve erkeklerin eşit olarak yer alması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.
2. Eğitim yöneticilerinin terfi ve meslekte ilerleme imkanlarının yaratılması için yeni düzenlemeler yapılmalıdır. Yöneticileri alanlarında yüksek lisans ya da doktora yapmaya motive edecek imkanlar sunulmalıdır. Mevcut sistemde, kendini geliştiren, eğitim seviyesini yükselten bir eğitim yöneticisinin bulunduğu konum bağlamında maddi ya da manevi kazancı tatmin edici değildir. Kariyer basamakları sistemi oluşturulmalı ve başarılı bir performans gösteren, kişisel gelişimi için çaba harcayan yöneticiler ödüllendirilmeli, yükselmelerine imkan sağlanmalıdır.
3. Çalışma ortamı ve fiziksel şartlar eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyumunu etkilemektedir. Okullardaki şartların iyileştirilmesi, alt-yapı eksikliklerinin giderilmesi, eğitimcilerin ve yöneticilerin rahat edebilecekleri ve mutlu olacakları çalışma ortamlarının sağlanması için gerekli düzenlemeler ve yenilikler yapılmalıdır.
4. Görev yapılan okulların türü eğitim yöneticilerin iş ve yaşam doyumlarını etkilemektedir. Yöneticilerin doyum seviyelerinin düşük olduğu tespit edilen okul türleri üzerinde araştırmalar yaparak yöneticileri doyumsuzluğa iten sebepler ortaya konulmalıdır. Bu sebepleri hafifletecek ve yöneticilerin doyum seviyelerini yükseltecek uygulamalar yapılmalıdır.
5. Eğitim yöneticilerinin iş ve yaşam doyum düzeylerinin düşük olmasına neden olan diğer bir etmen aldıkları ücretlerdir. Ücretlerin iyileştirilmesi hem maddi hem de manevi doyumunu artıracaktır. Ücret kimi zaman sosyal statünün de belirleyicisidir. Bu

bağlamda, yöneticilerin maaşlarında yapılacak bir düzenleme hem öğretmenler açısından mesleği daha cazip hale getirecektir hem de yöneticilerin doyum seviyelerini olumlu yönde etkileyecektir.

6. Her ne kadar çalışmamızda incelenmese de, yaşam doyumunu ile sosyal çevre ve sosyal faaliyetlere katılım arasında bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Eğitim yöneticilerinin yaptıkları işten ve yaşamlarından daha fazla doyum sağlayabilmeleri için daha fazla sosyal imkan elde etmelerinin gerekliliğine inanıyorum.
7. Eğitim yöneticileri üzerine yapılacak çalışmalarda okul müdür ve müdür yardımcılarında ziyade, il ve ilçe milli eğitim müdürleri ya da merkez teşkilatında yer alan yöneticiler üzerinde de araştırmalar yapılmalıdır. Bu araştırmaların yürütülebilmesi ve yöneticilere ulaşma noktasında gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır.
8. Gelecekte iş ve yaşam doyumunu üzerine yapılacak çalışmalarda demografik değişkenlerden ziyade kurumsal değişkenler üzerinde çalışmanın daha faydalı olacağı kanaatindeyim.

KAYNAKÇA

- Açıklan, C. (2011). “İçsel ve Dışsal Doyumun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eskişehir Üretim Sektörü Örneği”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,31, 237-254.
- Ada, Ş. (2008). Okul Yönetiminde Personel Eğitim ve İşletmecilikle İlgili İşler, s. 143.İçinde: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (Vehbi Çelik Editörlüğünde). Pegem Akademi: Ankara.
- Ağırbaş, İ., Y. Çelik ve H. Büyükkayıkçı (2005). “Motivasyon Araçları ve İş Doyumu: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma”.*Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 326-350.
- Akçamete, G.,S. Kaner ve B. Sucuoğlu (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akhtar, S. N.,M. A. Hashmi ve S. I. H. Naqvi (2010). “A Comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private School Teachers at Secondary Level”.*Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4222-4228.
- Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İş gören İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4, 1-7.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi*. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Aksu, G.,A. Acuner ve R. Tabak (2002). “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)”. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55 (4), 271-282.

- Altıncılıç, Ş. (2008). *Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Argyle, M. (1987). *The Psychology Of Happiness*. London: Methuen.
- Aşan, Ö. ve E. Erenler (2008). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Avşaroğlu, S., M. E. Deniz ve A. Kahraman (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115–129.
- Ayan, S., F. Kocacık ve H. Karakuş (2009). “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği”. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 18–25.
- Aydın, İ. (2008). *Öğretimde Denetim: Durum Saptama, Değerlendirme ve Geliştirme* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (1987). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Balcı, B. (2004). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu*. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ballesteros, R. F., M. D. Zamarron ve M. A. Ruiz, (2001). “The Contribution of Socio-Demographic and Psychosocial Factors to Life Satisfaction”. *Ageing and Society*, 21, 25-43.
- Banks, M. H. ve P. R. Jackson (1982). “Unemployment and Risk Of Minor Psychiatric Disorder in Young People: Cross-Sectional and Longitudinal Evidence”. *Psychological Medicine*, 12 (4), 789-798.

- Barnett, R. C. ve G. K. Baruch (1985). "Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress". *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1),135-145.
- Barnett, R. C. ve C.Rivers (1996). *She Works, He Works: How two-income families are happy, healthy, and thriving*. Cambridge: MA, Harvard University Press.
- Baş, T. ve K. Ardıç (2002). "Yüksek Öğretimde İş Doyumu ve Tatminsizliği". *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*.Ankara: Ekinoks Eğit. Danışmanlık Hizmetleri.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Batıgün, A. D. ve N. H. Şahin (2006). "İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu". *Türk Psikiyatri Dergisi*,17 (1), 32-45.
- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen Algularına Göre İlköğretim Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleriyle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Blandford, S. ve W. Grundy (2000). "Developing a Culture for Positive Behaviour Management". *Emotional and Behavioural Difficulties*, 4 (3), 5-9.
- Braynt, R. M. ve M.G. Constantine (2006). "Multiple Role Balance, Job Satisfaction and Life Satisfaction in Women School Counselors".*Professional School Counseling*, 9 (4), 265-271.

- Breetvelt, I. S ve FSAM, Van Dam (1991). "Under-Reporting By Cancer Patients: The Case of Response Shift". *Social Science and Medicine*, 32, 981-987.
- Brickman, P., D. Coates ve R. J. Bulman (1978). "Lottery Winners and Accident Winner: Is Happiness Relative?". *Journal of Personality and Social Psychology*, 36 (8), 917-927.
- Brown, G. W. ve T. Harris (1978). *Social Origins Of Depression*. London: Tavistock.
- Bolton, R. (1986). *People Skills: How to Assert Yourself, Listen to Others and Resolve Conflicts*. New York: TouchstoneBook.
- Bozkurt, Ö. ve İ. Bozkurt (2008). "İş Doyumunu Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1) 1-18.
- Burke, I.R. (1986). "Occupational and Life Stress and the Family: Conceptual Framework and Research Findings". *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-369.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş doyumu ve Denetim Odağı ilişkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Cemaloğlu, N. ve D. E. Şahin (2007). "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 465-484.
- Çam, O.,E. Akgün, A. B. Gümüş, A. Bilge ve G. Ü. Keskin (2005). "Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 213-220.
- Çeçen, R.A. (2008). "Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordamada Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu ve Benlik Saygısı". *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4 (1), 19-30.

- Çekmecelioğlu, G. H. (2005). “Örgüt İkliminin İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), 23-39.
- Çelik, V. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çelikten, M. (2008). Okul Örgütü ve Yönetimi, s. 129. *İçinde: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (Vehbi Çelik Editörlüğünde). Pegem Akademi, Ankara.
- Çetin, F. ve N. Basım (2011). “Psikolojik Dayanıklılığın İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (3), 79-94.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chacko, T. (1983). “Job and Life Satisfaction: A Casual Analysis of Their Relationships”. *Academy of Management Journal*, 26 (1), 163-169.
- Christopher, J. C. (1999). “Situating Psychological Well-being: Exploring the Cultural Roots Of Its Theory And Research”. *Journal of Counseling & Development*, 77, (2), 141-153.
- Chow, H. P. H. (2005). “Life Satisfaction Among University Students in a Canadian Prairie City: A Multivariate Analysis”. *Social Indicators Research*, 70, 139-150.
- Clark, E. A. (1997). “Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy at Work?” *Labour Economics*, 4 (4), 341-372.
- Clark, A. E., A. Oswald, ve P. Warr (1996). “Is Job Satisfaction U-shaped in Age?” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57–81.
- Dağdelen, M. (2008). *Üretim ve Hizmet Sektöründe Çalışan İşçilerde Ruhsal Sağlık Düzeyi, Ruhsal Belirti Dağılımı, Algılanan Sağlık, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Sosyo-demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi, Uzmanlık Tezi, Malatya.

- Davis, K. (1984). *İşletmede İnsan Davranışı*. (Çev. K. TOSUN vd.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Demir, Ç. (1998). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Deniz, M. E ve E. Yılmaz (2006). “Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zeka ve Stresle Başa Çıkma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (25), 17 – 26.
- Diener, E., E. M. Suh, R. E. Lucas ve H. L. Smith (1999). “Subjective Well Being: Three Decades of Progress”. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Diener, E. ve R. J. Larson (1984). “Temporal stability and cross-situational consistency of positive and negative affect”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 871-883.
- Dikmen, A. A. (1995a). *Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Dikmen, A. A. (1995b). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (3-4), 115-140.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Dockery, A. (2004). Happiness, Life Satisfaction and The Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys, *Unpublished Mimeo*. URL (Erişim Tarihi: Aralık 2012). <http://www.melbourneinstitute.com/hilda/Biblio/cp/conf-hd05.pdf>
- Doğan, N. (2005). *İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılarının İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

- Donovan, N. ve D. Halpern (2002). “Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications For Government”. (Erişim Tarihi: Aralık 2012)<http://www.cabinetoffice.gov.uk/~media/assets/www.cabinetoffice.gov.uk/strategy/paper%20pdf.ashx>
- Dorman, C. ve D. Zapf (2001). “Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities”. *Journal of Organizational Behaviour*, 22, 483-504.
- Dökmen, Ü. (2008). *Yaşama Yerleşmek* (2. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dündar, S. (1993). “Teorik Çerçeve İçinde Yaşamdan Duyulan Tatmin Kavramı”. *Yönetim Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 15, 49-55.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile-Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Eğnli, A.T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Erdil, O., H. Keskin, S. Z. İmamoğlu ve S. Erat (2004). “Yönetim Tarzı, Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Doyumu Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkmen, T. ve H. Şencan (1994). “Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin Otomotiv Sanayisinde Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 107-125.

- Erkuş, A., Ö. Turunç ve R. Yücel (2011). “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Doyumunun Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(1), 245-270.
- Eroğlu, F. (1986). “İş Tatminiile Cinsiyet Arasındaki İlişki”. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Dergisi*, 6 (3-4), 147-156.
- Ertürk, M. (2009). *İşletme Biliminin Temel İlkeleri* (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eryaman, M. Y. ve M. G. Sönmezer (2008). “Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması”. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 4 (2), 189-212.
- Eurobarometer Qualitative Studies (2011). *Well-Being*. Aggregate Report of TNS Qual+ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb67/eb67_en.htm. (Erişim Tarihi: Aralık 2012).
- Fernandez-Alonso, A. M., M. Trabalon-Pastor, C. Vara, P. Chedraui ve Perez-Lopez, F. R. (2012). “Life Satisfaction, Loneliness And Related Factors During Female Midlife”. *Maturitas*, 72 (1), 88– 92.
- Fujita, F. ve E. Diener (2005). “Life Satisfaction Set Point: Stability and Change”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (1), 158-164.
- Frisch, M.B. (2000). Improving Mental and Physical Health Care through Quality of Life Therapy and Assessment, pp. 207-241. *In Advances in Quality of Life Theory and Research* (Eds: E. Diener & D.R. Rahtz). Kluwer Academic Press, Dordrecht.
- Gardner, J. ve A. Oswald (2002). “How Does Education Affect Mental Well-Being and Job Satisfaction?”. *National Institute of Economic and Social Research Conference*, The University of Birmingham.
- Garretto, F. (2000). “Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality”. <http://www.acqol.deakin.edu.au/theses> (Erişim Tarihi: Aralık 2012).

- Gencay, Ö. A. (2007). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”.*Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 765–780.
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Gümüştekin, G. E. ve A. B. Öztemiz (2005). “Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288.
- Hargreaves, A. (2004). “Inclusive And Exclusive Educational Change: Emotional Responses Of Teachers And Implications For Leadership”. *School Leadership & Management*, 24 (2), 287–309.
- Heller, D., A. T. Judge ve D. Watson (2002). “The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction”. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 815-835.
- Heller, D., D. Watson ve R. Ilies (2004). “The Role of Person versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination”. *Psychological Bulletin*, 130 (4), 574-600.
- Helliwell, J. F. (2002). “How’s Life? Combining Individual and National Variables to Explain Subjective Well-Being”. National Bureau of Economic Research Working Paper Series, <http://www.nber.org/papers/w9065>.
- Inglehart, R. ve H. D. Klingemann (2000). Genes, culture, democracy, and happiness, pp. 165-183. *In: Culture and Subjective Well-being* (Eds: Diener E. & E. M. Suh). MA: MIT Press, Cambridge.

- Iris, B. ve G. V. Barrett (1972). "Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance". *Journal of Applied Psychology*, 56, 301-304.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, No: 401. Ankara: MPM yayınları.
- İşcan, Ö. F. ve M. K. Timuroğlu (2007). "Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- Iverson, R. D. ve C. Maguire (1999). "The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community". *The University of Melbourne, Department of Management Working Paper*, 14, 1-25.
- Judge, T. A., R. F. Piccolo, N. P. Podsakoff, J.C. Shaw ve B. L. Rich (2010). "The Relationship Between Pay and Job Satisfaction: A meta-analysis of the literature" *Journal of Vocational Behavior* 77, 157–167.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayınevi.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Karadal, H. (1999). *Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zeka Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Elazığ.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Karslı, M. D. (2006). *Etkili Okul Yöneticiliği*, İstanbul: Morpa Yayınları.
- Kaya, M. (2004). “Ankara'da 112 Acil Yardım Hizmetleri Sağlık Çalışanlarının Öznel Yaşam Kalitelerinin Değerlendirilmesi”. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 14(4), 9-18.
- Keleş, H. N. (2006). *İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma* Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.
- Keser, A. (2005). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”. *Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (7), 77-96.
- Keser, A. (2007). İş Doyumundan Yaşam Doyumuna Bireysel Tatmin, s. 223-237. *İçinde: Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi* (Tarık Solmuş editörlüğünde). Beta Basım, İstanbul.
- Keser, A. ve S. Yürür (2011). “İşe Bağlı Gerginlik ile İş Doyumu İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64 (4), 165-194.
- Kırel, Ç. (1999). “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Doyumu ve İş Bağlılığı İlişkisi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115–136.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kovacs, A. (2007). *The Leisure Personality: Relationships Between Personality, Leisure Satisfaction and Life Satisfaction*. Indiana University The School of Health, Physical Education and Recreation, Doctoral Dissertation, Bloomington.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Lambert, E. G. (2006). "I Want to Leave: A Test of A Model of Turnover Intent Among Correctional Staff". *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2 (1), 57-83.
- Lee R. ve E. R. Wilbur (1985). "Age education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: Multivariate analysis". *Human Relations*, 38 (8), 781-791.
- Mannell, R. C. (1989). Leisure satisfaction, pp. 281-301. *In: Understanding Leisure and Recreation: Mapping the Past, Charting the Future* (Eds: E. L. Jackson & T. L. Burto) State College, PA: Venture.
- Matthews, D. W. (1993). *Relationship Basics*. North Carolina: North Carolina Cooperative Extension Service.
- Motowidlo, S. J. (1984). "Does Job Satisfaction Lead to Consideration and Personal Sensitivity?". *Academy of Management Journal*, 27, 910-915.
- Motowidlo, S.J.,J. S. Packard ve M. R. Manning (1986). "Occupational Stress: Its Causes And Consequences For Job Performance". *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618-629.
- Near, J.P., R. W. Rice ve R. G. Hunt (1978). "Work and Extra-work Correlates of Life and Job satisfaction". *Academy of Management Journal*, 21, 248-264.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında GÜdülenme Kuramları*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 100. Doğum Yılında Atatürk'e Armağan Dizisi, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Orpen, C. (1978). "Work and Non-work Satisfaction: A causal Correlational Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 63, 530-532.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

- Örkün, Ü. (2011). *Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. (2006). “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özalp, İ., M. Şahin, G. Berberoğlu ve R. Geylan (2003). *Yönetim Organizasyon*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özcan, D. E. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Doyumu*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (Genişletilmiş 5. Baskı)*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, 695-710.
- Özdevecioğlu, M. ve A. Aktaş (2007). “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve N. Ç. Doruk (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özer, M. ve Ö.Ö. Karabulut (2003). “Yaşlılarda Yaşam Doyumu”. *Geriatric Dergisi*, 6 (2) 72-74.

- Özer, G. ve M. Günlük (2010). “Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi”. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 459-485.
- Özer, S. P. ve Topaloğlu T. (2008). Motivasyonda Kapsam Kuramları. *İçinde: Liderlik ve Motivasyon* (Celaleddin Serinkan editörlüğünde). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Öztürk, A. ve Y. S. Güzelsoydan (2001). “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, (1-2), 333-347.
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi, Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Perrone, K. M. ve E. L. Worthington (2001). “Factors influencing ratings of marital quality by individuals within dual-career marriages: A conceptual model”. *Journal of Counseling Psychology*, 48(1),3-9.
- Piccolo, R.F., A. T. Judge, K. Takahashi, N. Watanabe ve E. A. Locke, (2005). “Core Self-evaluations in Japan: Relative Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Happiness”. *Journal of Organizational Behaviour*, 26 (8), 965-984.
- Powdthavee, N. (2008). “Putting a Price Tag on Friends, Relatives and Neighbours: Using Surveys of Life Satisfaction to Value Social Relationships”. *The Journal of Socio-Economics*37(4), 1459–1480.
- Purcell, L.E. (2003). *Factors That Lead To Job Satisfaction And Dissatisfaction of County Extension Agents in Georgia*, The University of Georgia, Doctorate Dissertation, Georgia.
- Rice, R. W., D. B. McFarlin, G. R. Hunt ve J. P. Near (1985). “ Job Importance as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction”. *Basic and Applied Social Psychology*, 6 (4), 297–316.

- Saari, M. L ve T. A. Judge (2004). "Employee Attitudes and Job Satisfaction". *HumanResource Management*, 43 (4), 395-407.
- Sabancı A. (1999). *İlköğretim Okullarındaki Ödül Sisteminin Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi Arasındaki İlişkiler*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Sabuncuoğlu, Z. ve T. Tokol (2001). *İşletme*. Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Sahraç, Ü. (2007). *Stres Kontrolü, Genel Öz-Yeterlik, Durumluk Kaygı ve Yaşam Doyumuyla İlişkili Bir Akış Modeli*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Sebre, S. ve U. Anda (2010). "Sources of Life Satisfaction Judgements in Latvia". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1471–1476.
- Serin, N.G. ve B. Özbek (2006). "Okul İdarecilerinin Duyusal Zeka Beceri Düzeyleri ile Yaşam Doyumunu Yöneticilik Deneyimleri ve Cinsiyet Açısından İncelenmesi". *Uluslar arası Duyusal Zeka ve İletişim Sempozyum Bildiri Kitabı*, Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi, İzmir 2000, ss.23-30.
- Sevimli, F. ve Ö. F. İşcan (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu". *Ege Akademik Bakış, Ekonomi, İşletme ve Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5, 55-64.
- Stewart, R. A. C. (1976). "Satisfaction In Stages of the Life Cycle, Levels of General Happiness and Frequency of Peak Experience". *Social Behavior and Personality*, 4 (1), 105-108.
- Stutzer, A. ve B. S. Frey (2004). "Does Marriage Make People Happy or Happy People Get Married?" *The Journal of Sosio-Economics*, 35, 326-347.
- Şener, E. T. (2002). *Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri İle Genel Yaşam Doyum Düzeyleri İlişkisi (Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs cerrahisi*

Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği).Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

şimşek, ř. (1997). *Yönetim ve Organizasyon* (2. Baskı). Konya: Damla Matbaası.

şimşek M. ř., A. Çelik ve T. Akgemci (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Taşdan, M. ve E. Tiryaki (2008). “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.

Taşkaya, S. (2009). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalete İlişkin Algılamaları İle Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş doyumunu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*.Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Taylor, R.J.,L. M. Chatters, C. B. Hardison ve A. Riley (2001). “Informal Social Support Networks and Subjective Well-Being Among African Americans”. *Journal of Black Psychology*, 27 (4), 439–463.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, “Türkiye’de Kadının Durumu”. Nisan 2012, Ankara.

Tengilimoğlu, D. ve A. Yiğit (2005). “Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 374-400.

Tezcan, M. (1997). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Tietjen, M. A. ve A. M. Robert (1998). “Motivation and Job Satisfaction”. *Managment Decision*, 36 (4), 226–231.

Toker, B. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Doyumuna Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.

- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri*. Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Turgut, E. M. (2010). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Türk, S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Doyumu*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- Tüzün, İ. ve İ. Çağlar (2008). "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi". *E-Dergi :Journal of Yasar University*, 9 (3), 1011-1027.
- Uyguç, N.,Y. Arbak, E. Duygulu ve N. H. Çıraklar (1998). "İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13 (2), 193-204.
- Vanfossen, B. E. (1981). "Sex Differences In The Mental Health Effects Of Spouse Support And Equity". *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 130-43.
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Ünal, S., R. Karlıdağ ve S. Yoloğlu (2001). "Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi". *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4(2), 113-118.

- Veenhoven, R. (1988). "The Utility of Happiness". *Social Indicators Research*, 20, 333-354.
- Veenhoven, R. (1999). "Quality of Life in Individualistic Society", *Social Indicators Research*, 48, 157-187. (Erişim Tarihi: Aralık 2012).
<http://dx.doi.org/10.1023/A:1006923418502>
- Vila, L.E. ve B. Garcia-Mora (2005). "Education and the Determinants of Job Satisfaction". *Education Economics*, 13 (4), 409 –425.
- Wilson C. (1991). "The Influence of Police Specialization on Job Satisfaction: A Comparison of General Duties Officers and Detectives". *Report Series*, 109, 2-5.
- Wilensky, H.L. (1960). "Work, Careers and Social Integration". *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Yavuz, E. (2010). "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (2), 302-312.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yıldırım, B. (2008). Yönetim Süreçleri, s. 113. *İçinde: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (Vehbi Çelik Editörlüğünde). Pegem Akademi, Ankara.
- Yılmaz, E. ve V. Altınok (2009). "Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15 (59), 451-469.
- Yılmaz, E. ve H. Izgar (2009). "İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi". *İlköğretim Online*, 8(3), 943–951.
- Yiğit, A. (2007). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlık düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından*

İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.

Zainalipour, H., A. A. S. Fini ve S. M. Mirkamali (2010). "A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction Among Teachers in Bandar Abbas Middle School". *Procedia Social and Behavioral Sciences*,5, 1986-1990.

EKLER

EK-1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Kişisel Bilgiler (Size uygun seçeneğin yanındaki parantezin içerisine “X” işareti koyunuz.)

1. Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız:

20- 30 yaş arası () 31-40 yaş arası () 41-50 yaş arası () 51 yaş ve üzeri ()

3. Medeni Durumunuz:

Evli () Bekar () Boşanmış () Diğer ()

4. Eğitim Düzeyiniz

Eğitim Enstitüsü/ Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans() Doktora ()

5. Okuldaki Göreviniz:

Okul müdürü () Müdür yardımcısı ()

6. Yöneticilikte geçen süreniz:

1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üzeri ()

7. Çalışmakta olduğunuz okulun bulunduğu yerleşim birimi:

İl merkezi () İlçe merkezi () Köy () Kasaba ()

8. Çalıştığınız okul türü:

Anaokulu () İlköğretim Okulu () Anadolu Lisesi () Mesleki/Teknik Lise ()

9. Çalışmakta olduğunuz okulun pansiyon bölümü var mı?

Evet () Hayır ()

10. Çalışmakta olduğunuz okuldaki öğrenci mevcudu:

10-100 () 100-500 () 500-1000 () 1000 ve yukarısı ()

11. Çalışmakta olduğunuz okulun fiziki şartlarını nasıl buluyorsunuz?

İyi değil () Orta () İyi () Çok iyi ()

12. Ekonomik durumunuzu nasıl buluyorsunuz?

İyi değil () Orta () İyi () Çok iyi ()

EK-2 MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

MESLEĞİMDEN	HIÇ HOŞNUT DEĞİLİM	HOŞNUT DEĞİLİM	KARARSIZIM	HOŞNUTUM	ÇOK HOŞNUTUM
1-Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2- Bağımsız çalışma imkanı olması bakımından					
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından					
4- Toplumda “saygın bir kişi” olma şansının verilmesi bakımından					
5- Amirimin idare şekli bakımından					
6- Amirimin karar verme yeteneği bakımından					
7- Vicdani bir sorumluluk taşıma şansının verilmesi bakımından					
8- Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından					
9- Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10- Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11- Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12- İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13- Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14- Terfi imkanının olması yönünden					
15- Kendi fikir /kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
16- Çalışma şartları yönünden					
17- Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından					
18- Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19- Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					

20- Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından					

EK-3 YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ

	Tamamen Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Kısmen Katılıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)
1. Hayatım birçok yönlerden idealimdekine yakındır					
2. Hayatımdan memnunum					
3. Yaşam koşullarım mükemmeldir					
4. Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim					
5. Eğer hayatımı tekrar yaşayabilseydim, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Sevda KUBİLAY

Uyruğu: Türkiye Cumhuriyeti (T.C.)

Doğum Tarihi ve Yeri: 05.09.1982, Niğde

Telefon Numarası: +905055379966

E-posta Adresi: sevdakubilay@email.com

Yazışma Adresi: Selçuk Mah. Deniz Sok. Fatih Apt. 34/1 Niğde

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Boğaziçi Üniversitesi	2005
Lise	Niğde Anadolu Öğretmen Lisesi	2000

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2012- Halen	Belçika/ Brüksel Eğitim Müşavirliği	Öğretmen
2010- 2012	Niğde Anadolu İ.H.L.	Öğretmen
2008-2010	Mehmet ve Emet Aydoğan İ. O.	Öğretmen
2006- 2008	Kenan Evren İlköğretim Okulu	Öğretmen

YABANCI DİL

İngilizce, Fransızca, Japonca