

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
BİLİM DALI

İŞ DOYUMUNUN YAŞAM MEMNUNİYETİNE ETKİSİ:
ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selamettin TUNÇ

İstanbul
Eylül, 2019

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
BİLİM DALI

İŞ DOYUMUNUN YAŞAM MEMNUNİYETİNE ETKİSİ:
ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selamettin TUNÇ

Tez Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

İstanbul
Eylül, 2019

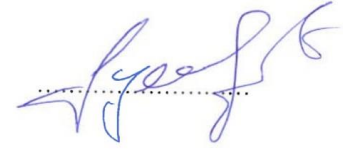
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL




Üye Dr. Öğr. Üyesi İbrahim TAŞ



Üye Dr. Öğr. Üyesi Ferahim YEŞİLYURT

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “İş doyumunun yaşam memnuniyeti üzerine etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.


Selamettin TUNÇ

İstanbul, 2019

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın konusunun belirlenmesindeki katkısı, çalışmanın gerçekleştirilmesi sürecindeki değerli bilgileriyle bana yol göstermesi nedeniyle saygı değer danışman hocam; Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL'e şükranlarımı sunarım. Ayrıca çalışmam boyunca bana sürekli destek olan başta çok değerli eşime ve kıymetli çocuklarıma, desteklerini hiç unutmayacağım meslektaşlarım İsmail KARATAY, Çiğdem TÜRKMEN ve Özer ATASAYAR 'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Selamettin TUNÇ

İstanbul, 2019

ÖZET

İŞ DOYUMUNUN YAŞAM MEMNUNİYETİNE ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Selamettin TUNÇ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

Eylül- 2019, 87 +XIII Sayfa

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumları ile yaşam memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemi İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görevli 409 öğretmenden oluşmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Bilgi Formu, Yaşam Memnuniyeti Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde Bağımsız Grup t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Pearson Momentler Korelasyon Analizi ve Regresyon Analiz tekniklerinden faydalanılmıştır.

Araştırma neticesinde öğretmenlerin genel olarak yaşam memnuniyetlerinin orta düzeyde, iş doyumlarının ise yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yaşam memnuniyeti açısından; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve eğitim durumunun anlamlı fark olmadığı, yaş değişkeni açısından ise anlamlı fark olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumunu açısından; cinsiyet, medeni durum, yaş ve kıdem parametrelerinde anlamlı fark olmadığı, çalışma süresi ve eğitim düzeyi açısından ise anlamlı fark olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin Yaşam Memnuniyeti ile Genel İş Doyumu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Öğretmen, İş Doyumu, Yaşam memnuniyeti*

ABSTRACT

EFFECTS OF LIFE SATISFACTION ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON TEACHERS

Selamettin Tunç

Master's Thesis

Thesis Supervisor: Assist. Prof. Mustafa Özgenel

September 2019, 84 +XII Page

The aim of this study is to reveal the relationship between teachers' job satisfaction and life satisfaction. The sample of the study consisted of 409 teachers working in Küçükçekmece district of Istanbul. Data Form, Satisfaction with Life Scale (SWLS) and Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) were used as data collection instruments. Independent Group t-test, One-way ANOVA, Pearson Moment Correlation Analysis and Regression Analysis techniques were used to analyze the data.

The results show that life satisfaction of teachers was at medium level and job satisfaction was high. In terms of life satisfaction of teachers; gender, marital status, seniority and educational status were not significant, but there was a significant difference in terms of age variable. In terms of job satisfaction of teachers; there were no significant differences in gender, marital status, age and seniority parameters, but there was a significant difference in terms of working time and education level.

In addition, a moderate positive correlation was found between life satisfaction and general job satisfaction of teachers.

Keywords: *Teacher, Job Satisfaction, Life Satisfaction*

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	xi
ŞEKİLLER	xii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2. Amaç	3
1.3.Önem	4
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM	
İLGİLİ LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1.Yaşam Memnuniyeti	6
2.1.1.Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Etmenler	7
2.1.2.1. Yaş	7
2.1.2.2. Cinsiyet	8
2.1.2.3. İş	9
2.1.2.4. Eğitim	10
2.1.2.5.Evlilik ve Aile.....	11
2.2.Yaşam Memnuniyeti Kuramları.....	11
2.2.1.Erkeksel Kuramlar	12
2.2.2.Yargı Kuramları	12
2.2.3.Aktivite Kuramları	13
2.2.4.Tavandan Tabana ve Tabandan Tavana Kuramları	13
2.2.5.Bağ Kuramları.....	13
2.3.İş Doyumu.....	14

2.3.1.İş Doyumunun Önemi.....	15
2.3.2.İş Doyumu İle İlgili Başlıca Teoriler	16
2.3.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	16
2.3.2.2. Herzberg'in Çift Faktörler Teorisi.....	18
2.3.2.3. Alderfer'in VIG Teorisi.....	19
2.3.2.4. Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	19
2.3.2.5. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	20
2.3.2.6. Lawler ve Porter'ın Beklenti Teorisi	21
2.3.2.7. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	21
2.3.2.8. Locke'un Amaç Teorisi	22
2.4.İş Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	22
2.4.1.İşin Niteliği	23
2.4.2. Ödeme	24
2.4.3.Yükselme Olanığı.....	24
2.4.4. Övülmek.....	25
2.4.5.Çalışma Koşulları.....	25
2.4.6. Denetim.....	25
2.4.7.Çalışma Arkadaşları.....	26
2.4.8.Örgüt ve Yönetim	26
2.4.9.İş Görenin Kişiliği.....	26
2.4.10.Zeka.....	27
2.4.11.Kıdem.....	28
2.4.12.Evlilik ve Aile	28
2.5.İş Doyumunun Sonuçları.....	28
2.6.İşten Doyumsuzluğun Sonuçları	29
2.6.1.Örgütsel Sonuçlar.....	30
2.6.1.1.Devamsızlık	30
2.6.1.2.Sabotaj	30
2.6.1.3.İş Gören Devri	30
2.6.2.Psikolojik Sonuçlar	31
2.7.Yaşam Memnuniyeti ile İlgili Yapılmış Araştırmalar	31
2.8.İş Doyumu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	39
3.1. Araştırmanın Modeli	39
3.2. Evren ve Örneklem	39
3.3. Veri Toplama Araçları	40
3.4. Verilerin Toplanması	42
3.5. Verilerin Analizi.....	42

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	44
----------------------	-----------

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	58
-----------------------------------------	-----------

5.1. Sonuçlar ve Tartışma	58
5.2. Öneriler.....	65

KAYNAKÇA	67
-----------------------	-----------

EKLER.....	84
-------------------	-----------

EK:1 Bilgi Formu.....	84
-----------------------	----

EK:2 Yaşam memnuniyeti ölçeği	84
-------------------------------------	----

EK:3 Minnesota iş doyum ölçeği	85
--------------------------------------	----

EK:4 Araştırma İzni	86
---------------------------	----

EK:5 Öz Geçmiş	87
----------------------	----

TABLULAR

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları	39
Tablo 4.1: Yaşam Memnuniyeti Ölçeğine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri	44
Tablo 4.2: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri	44
Tablo 4.3: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Gruplarına Göre t Testi Sonuçları	45
Tablo 4.4: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Gruplarına Göre t Testi Sonuçları	46
Tablo 4.5: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkeni Gruplarına Göre t Testi Sonuçları	46
Tablo 4.6: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Medeni Durum Değişkeni Gruplarına Göre t Testi Sonuçları	47
Tablo 4.7: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	48
Tablo 4.8: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Scheffe Testi Sonuçları.....	48
Tablo 4.9: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	49
Tablo 4.10: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının İş Kıdemi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	50
Tablo 4.11: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının İş Kıdemi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	50
Tablo 4.12: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	51
Tablo 4.13: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	52
Tablo 4.14: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Scheffe Testi Sonuçları	53

Tablo 4.15: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	54
Tablo 4.16: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Medeni Durum Değişkeni Gruplarına Göre t Testi Sonuçları	54
Tablo 4.17: Öğretmenlerin Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	55
Tablo 4.18: Öğretmenlerin Yaşam Memnuniyetlerinin İş Doyumlarına göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi	55
Tablo 4.19: Öğretmenlerin Yaşam Memnuniyeti ve Genel İş Doyumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 4.20: Öğretmenlerin Yaşam Memnuniyetlerinin İçsel İş Doyumlarına göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi	56
Tablo 4.21: Öğretmenlerin Yaşam Memnuniyetlerinin Dışsal İş Doyumlarına göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi	56
Tablo 4.22: Öğretmenlerin Yaşam Memnuniyetlerinin Genel İş Doyumlarına göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi	57

ŞEKİLLER

Şekil 1: İş Doyumu Etkenleri.....23



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi ve bu çerçevede; araştırılan konunun kuramsal çerçevesi, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve bu araştırmayla ilgili tanımlara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

Yaşam memnuniyetinden bahsederken öncelikle yaşam kavramını açıklamak gerekir. Türk Dil Kurumu yaşamı ‘ Doğumla ölüm arasında yaşanan süre, ömür, hayat’ şeklinde tanımlamıştır (TDK, 2018). Yaşam memnuniyeti, insanların ruh sağlığını etkileyen ve hayatın her evresinde dolayısıyla yaşlılığa hazırlık evresini de etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Neugarten’e göre, bu durum bir anlamda yaşlı insanın hayatla yüzleşmesinden, “ne istediğiyle ne bulduğu”ndan elde ettiği sonuçtur (Kudo, 2007: 15-20). Yenihan ve arkadaşları ise (2018: 2) yaşam memnuniyeti kavramını insanların yaşamları ile ilgili beklentileri ve elde ettiklerinin bir karşılaştırılması şeklinde kendisini gösterdiğini belirtmektedirler. Yaşam memnuniyeti pozitif psikolojinin önemli yapı taşlarından biridir. Bilişsel ve yargısal bir süreci ifade eder (Diener ve arkadaşları, 1985: 71) bir insanın kendi hayatını yine kendi tarafından oluşturulan kriterlere göre değerlendirmesidir (Schimmack ve arkadaşları, 2002: 582). Literatürde hayat kalitesi, mutluluk, öznel iyi olma (Diener, 1994), iyilik, güvenlik, sübjektif sağlık (Kahyaoğlu, 2008: 1) gibi kavramlarla da ifade edilen yaşam memnuniyeti/doyumu, özellikle 1970’li yıllardan sonra sosyoloji, psikoloji ve sosyal psikoloji alanında sıkça çalışılmaya başlanan konular arasına girmiştir. Öznel iyi oluş, mutluluk ve yaşam memnuniyeti ile ilgili olarak senelik ortalama 780 makalenin yayımlanması (Myers ve Deiner 1995: 10) konunun popüleritesini göstermesi bakımından önemlidir.

Yaşam memnuniyetine etki eden çok sayıda unsur bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde yaşam memnuniyetini değişik ölçütlerle dar bir alana sığdırmaya çalışanların olduğu görülmektedir. Ancak bunun yanında yaşam memnuniyetini

geniş çerçevede inceleyenlerin olduğunda görülmüştür. Kurt, Beyaztaş ve Erkol (2010), yaşlıların yaşadıkları problemler ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Güler ve Emeç (2006) ise yaşam memnuniyeti ile akademik başarıda iyimserlik etkisini araştırmışlardır. Ülkemizde konu ile ilgili yapılan en geniş kapsamlı araştırmayı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) yapmaktadır. TÜİK 2003 senesinden itibaren bu araştırmayı her yıl düzenli ve daha geniş çerçevede yapmaktadır. Bu araştırma sosyal içerikli olmasının yanında öznel unsurları da içinde barındırması açısından ilk olma özelliği taşımaktadır. 2016 senesine ait yaşam memnuniyeti TÜİK verileri şu şekildedir: Bireyin sağlıklı olmasının onu mutlu ettiğini ifade edenlerin oranının %72,1 olduğu görülmüştür. Bu cevabı %14,6 ile sevgi, %7 ile başarı, %3,2 ile para, %2,3 ile iş ve %0,8 ile diğer yanıtlarının izlediği görülmüştür (TÜİK, 2016). 2018 yılı TÜİK raporunda ise sağlıklı olmanın onu mutlu ettiğini ifade edenlerin oranının %69 olduğu görülmüştür. Bunu %15,5 ile sevgi, %8,8 ile başarı 4,2 ile para ve %2,2 ile işin izlediği görülmüştür. Çalışma yaşamı insanların hayatlarının önemli bir bölümünü oluşturmakta ve yaşam doyum düzeylerini etkileyebilmektedir (TÜİK, 2018).

İnsanlar içinde buldukları toplumdaki etkilenmektedir. Toplumun değişmesi iş görene bakışı da değiştirmiş zamanla iş göreni duygusal bir varlık olarak görmeye başlamıştır. Bireyin yaşam kalitesi iş hayatındaki kaliteyi arttırmakta, bu da bireyin sosyal hayatına yansımaktadır. Bu durumda bireyin yaşam memnuniyetini de arttırmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 2).

İnsanların işlerinde mutlu olmaları onların yaşam memnuniyeti ve iş doyumunu ile yakından ilgilidir. Öğretmenlerin de diğer çalışanlarda olduğu gibi yaşam memnuniyeti ile iş doyumuna etki eden çeşitli unsurlar vardır. Bunların arasında bireysel ve demografik unsurlar ile sosyal faktörler önemli yer almaktadır (Mamur, 2014).

Yaşam memnuniyeti ile etkileşim halinde olan ve iş tatmini olarak da bilinen iş doyumunu kavramını açıklamak gerekir. İş doyumunu iş tatmini olarak da bilinir. Latince “satis” kelimesinden türetilmiştir. Yeterli anlamına gelmektedir. Doyum, kişisel, duygusal ve sosyal özellikli bir kavramdır. Yalnızca ilgili insan tarafından hissedilerek tanımlanabilen, iç rahatlığını belirten karmaşık bir kavramdır (Şencan, 2011: 35). İş doyumunu; bir işgörenin yaptığı çalışmaların ve kazandığı başarının,

gereksinimleri ve bireysel değer yargılarıyla uyuşmasına olanak sağladığını fark etmesi sebebiyle yaşanan bir duygu durumudur (Türk, 2007: 67-73).

İş, insanların devamlı gelirlerini ve geçim kaynaklarını oluşturan fonksiyonlarının uzmanlaşmış hali olarak tanımlanmaktadır (Weber, 1995: 348). İş seçimi, bireyin hayattaki en önemli kararlardan biridir. Çünkü kişinin hayatını etkileyen en önemli etmenler arasındadır. İnsan mesleğini seçerken yaşayacağı çevresini seçmiş olur. Aynı zamanda da maddi gelirini ve sosyal hayatta görüşeceği kişileri de belirlemiş olmaktadır (Yelboğa, 2008: 126). İş, belirli hedefi gerçekleştirmek için bir araya gelen birey ve kurumların, belirlenen saat dilimi içerisinde meydana gelen, bununla birlikte kimi ilişkilerin oluşmasını sağlayan ve ücret karşılığında ürün ve hizmet üretme gayretidir. Bu yüzden kişi için önem arz etmektedir (Aşık, 2010: 38). İş dolayısıyla çalışma bireyin bir çok ihtiyacının karşılanması açısından önem arz etmektedir. Bu ihtiyaçlar arasında ekonomik kazanımlar, sosyal ilişkiler ve psikolojik ihtiyaçlar olarak ifade edilebilir.

İş doyumu ile ilgili; akademisyenlerin cinsiyet faktörü ve iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki (Aşan, 2008), sağlık çalışanlarının iş ve yaşam doyumu (Eren, 2008), otomotiv sektörü çalışanlarının iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki (Keser, 2005), çelik kapı sektöründe işgören bireylerin iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi (Özdevecioğlu, 2003) ele alan çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın problem cümlesi '*Öğretmenlerin iş doyumunun yaşam memnuniyetine bir etkisi var mıdır ?*' şeklinde belirlenmiştir.

1.2.Amaç

Araştırmanın ana amacı '*Öğretmenlerin iş doyumunun yaşam memnuniyetine bir etkisini*' belirlemektir. Bu durumda araştırmanın ana amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri; cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, okuldaki görev süresi ve eğitim düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin iş doyumları; cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, okuldaki görev süresi ve eğitim düzeyleri açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ile iş doyumları açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

4. Öğretmenlerin iş doyumları, yaşam memnuniyetlerini yordamakta mıdır?

1.3.Önem

Örgütlerin ilgilenmek zorunda oldukları konuların başında iş doyumunun gelmesinin nedenleri arasında çalışanların sağlık durumları ile ilgili olan ve ödemek zorunda kaldıkları fatura tutarlarının gittikçe artması, çalışanların bozulan sağlık durumları sebebiyle oluşan iş gücü kaybı ve verimliliğin düşmesi, bu durumların da örgüt bütçesinde ek giderler oluşturması sayılabilir (Telman ve Ünsal, 2004: 11).

Yaşamda karşılaşılabilecek herhangi bir engellenme, zorluk ve olumsuz yaşantılar yaşam memnuniyeti seviyesinin düşmesine neden olabilmektedir (Demirel ve Canat, 2004: 6). Günümüzde bireyselliğin arttığı, işe bağlılığın azaldığı görülmektedir. Bu durum işten ayrılmalara yol açmaktadır. Bazı işletmeler bu durumu kendi lehine çevirebilmek için çalışanların motivasyonunu arttıracak ve aileye önem verecek çalışmalar yapmışlar ve çalışanların iş doyumlarını arttırmışlardır (Keser, 2003: 185).

Bu araştırmanın önemi, öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin varlığı, düzeyi ve yönlerini ortaya koymaktır. Literatüre bakıldığında yaşam memnuniyeti ile iş doyumları arasında bir çok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Ancak buna karşın öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmanın çok az olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ile iş doyumlarına etki eden unsurlar ile bu unsurların birbirini etkileme biçiminin ortaya konulması öğretmenlerin genel performanslarının artırılması hem de öğretmenlerin genel yaşam kalitelerinin artırılmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

1.4.Varsayımlar

Bu çalışmanın varsayımları aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1. Öğretmenlerin, ölçeklere verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

1.5.Sınırlılıklar

Bu çalışma açısından sınırlama oluşturan bazı hususlar aşağıda sıralanmıştır.

1. Araştırma, 2017-2018 ile 2018-2019 eğitim ğretim yılı ile sınırlıdır.
2. İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde kamu okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Yaşam Memnuniyeti: Yaşam doyumunu ile eş anlamlı olarak kullanılan yaşam memnuniyeti, bireyin içinde bulunduğu hayat şartlarından hoşnut olma ve yaşama sevincine sahip olmasıdır (Akın, 2015).

İş Doyumu: İş görenin, işi nedeniyle kendini mutlu hissetme düzeyi ile işin, birey açısından ne düzeyde anlamlı ve doyurucu olduğudur (Shamir ve Salomon, 1985: 455).

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Yaşam Memnuniyeti

Yaşam memnuniyeti ilk olarak 1961 senesinde Neugarten tarafından açıklanmıştır. Yaşam memnuniyeti kişinin tüm yaşam hedeflerine ulaşma çabası, ulaşılabilirlik miktarı ve bu süreci nasıl değerlendirip algıladığı ile ilgilidir. Yaşam memnuniyetini mutluluk kavramı ile açıklamakta ve mutluluğun insan yaşamında büyük bir motivasyon kaynağı olduğu düşünülmektedir. 1970'li yıllarda ise yaşam memnuniyeti, kişisel iyi oluş kavramıyla eş değer olarak kullanılmaya başlanmıştır (Kudo 2007:15-20).

Yaşam memnuniyeti kavramı yaşam kalitesi, öznel iyi olma ve mutluluk kavramlarıyla birlikte ele alındığında daha açık ve anlaşılabilir olacağı belirtilmektedir (Keser, 2003: 182). Yaşam memnuniyeti, genel olarak bireyin bütün yaşantısını kapsar. Bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam memnuniyeti, sadece bir durumla ilgili doyum değil, genellikle bütün olarak yaşam alanlarındaki doyum akla gelir (Aydın, 2010: 24-25). Yaşam memnuniyeti; kişiye öngörülen yaşam şartları ve yaşadığı durumlardan elde ettiği sınırlama ve denemelerin etkileşimi ile belirlenen kazanımlara göre farklılaşan hedefleri ile yapabildikleri ve yapamadıkları arasındaki algılanan farktır (Dündar, 1993: 50). Yukarıda verilen yaşam memnuniyeti tanımlarından da çıkarılabileceği gibi yaşam memnuniyeti yaşamın bütününe kapsamakta ve kişinin nasıl bir ruh sağlığı içerisinde olduğunu göstermektedir. Yaşamda karşılaşılabilecek herhangi bir engellenme, zorluk ve olumsuz yaşantılar yaşam memnuniyeti seviyesinin düşmesine neden olabilmektedir (Demirel ve Canat, 2004: 6).

Diener (1984: 543) yaşam memnuniyetini üç kategoride incelemiştir. Bu kategoriler:

1. Dışsal /Düzyüsel Ölçütler: Sosyal ve kültürel yapı, çevresel etkenler yaşam memnuniyeti algılama düzeyini etkilemektedir. Düzyüsel bir başka deyişle kurallı tanımlar, istenen ideal duruma göre çerçeveselendirilir.

2. İçsel / Subjektif Kriterler: Bireylerin kriterlerine dayalı olarak oluşan yaşam kalitesi ilgili ölçütlendirmeler ve bu kriterlere ulaşma düzeyi yaşam memnuniyetini belirleyen faktörlerdendir. Kişilerin belirlediği kriterlere ulaşabilmesi yaşam memnuniyeti düzeyi için yapıcı bir etmendir.

3. İçsel / Duygu Durum: Bireyin bir ana dair yaşadığı güzel, hoşnut bir duygusal deneyimi yaşam memnuniyetinin işareti olabilmektedir. Bazen ve bazı durumlarda insan kendisini mutlu, neşeli, yaratıcı, hoşnut ve ruhsal olarak motivasyonu artmış hissedebilir. Bunlar yaşam memnuniyetini etkileyen duygulardır.

2.1.1.Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Etmenler

Yaşam memnuniyeti düşüncesi insandan insana farklı şekilde algılanabilmektedir. Bundan dolayı yaşam memnuniyetine etki eden faktörlerin etkileri de insandan insana değişiklik arz etmektedir. Baykoçak'ın 2002 yılında yaptığı çalışmalar sonucunda insanların yaşam memnuniyetine etkileyen faktörler aşağıda belirtilmiştir:

- Yaşamda anlamı bulmak.
- Günlük yaşantılarında değişiklik yaparak mutlu olabilmek.
- Olumlu sosyal ilişkiler.
- Olaylara olumlu bir kimlik ile bakabilme .
- Hedefleri ulaşılabilir olarak belirlemek.
- Bedensel olarak sağlığına önem vermek.
- Sosyo ekonomik seviyesinden memnuniyet duymak ve kendini güvende hissetmek

(Baykoçak (2002)'tan aktaran, Yazıcı, 2018).

Yaşam memnuniyetine etki eden değişkenlerden bazıları aşağıdaki gibidir (Yetim, 1991: 41).

2.1.1.1.Yaş

Yaşam memnuniyeti seviyelerinin, yaş faktörüne göre değerlendirildiği araştırmalarda çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Özellikle ilk zamanlarda yapılan araştırmalarda mutluluk ile yaşam memnuniyeti arasında anlamlı ilişki görülmüştür. Ancak son zamanlarda yapılan araştırmalarda ise yaş ile yaşam memnuniyeti

arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (Yetim, 1991: 84). Bu durum bireysel farklılıklar, sosyo-ekonomik etmenlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir.

Daha önce yapılan araştırmalarda genç kişilerin yaşlı kişilerden daha mutlu olduğu saptanmasına rağmen, son yıllarda yapılan araştırmalarda mutluluk ile yaş arasında bir ilişki olmadığı belirtilmektedir. Bunun yanında çeşitli yaş grupları ile farklı iş alanlarını referans alarak araştırmalar yapılmaktadır. Yılmaz ve diğerleri tarafından yapılan bu çalışma konaklama işletmeleri ile ilgilidir. Yapılan bu çalışmada 41-50 yaş seviyelerindeki insanların başka yaşta düzeyindeki insanlara bakarak yaşam doyumlarının daha az düzeyde olduğu farkına varılmıştır. Hekimlerle ilgili Ünal ve diğerleri. (2002: 8-15) tarafından yapılan araştırma sonucunda 40 yaş ile üstündeki yaş gruplarının yaşam memnuniyetlerinin, daha genç olan insanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

2.1.1.2.Cinsiyet

Yaşam memnuniyeti açısından bakıldığında kadınlar hayatlarından erkeklere göre daha çok şikayetçi olup , olumsuz duygularını daha çok ifade ederler. Ancak kadınlar yaşamlarından erkeklere göre daha fazla haz duyarlar. Cinsiyetler açısından yapılan çalışmalara baktığımızda doyum ya da mutluluk açısından fazla bir farkın olmadığı görülmüştür (Ünal vd, 2002: 8-15).

Araştırmalarda cinsiyet kavramı tek başına değerlendirilmediği görülmüştür. Kimi çalışmalarda fark önemsizken (Kırılmaz; Çelen; Sarp, 2003; Dolunay, 2002) kimi çalışmalarda ise farklılıklar söz konusu olmaktadır. Yapılan değişik çalışmalarda kadınların erkeklere göre daha çok olumsuz duygu ve tepkilerinin olmasına rağmen yaşamdan aldıkları zevk ve neşe daha yüksek seviyededir. Erkeklerin yaşam doyumlarının kadınlara göre daha üst düzeyde olduğunu belirten araştırmalar vardır (Avşarlıoğlu vd., 2005: 115-129).

Memurlarla ilgili yapılan bir araştırmaya göre kadınların işlerine bağlı olarak daha fazla stres koşulları belirttikleri aynı zamanda bedensel ve ruhsal belirtilerin kadınlarda çok olduğu, kadınlarda iş doyum seviyelerinin erkeklere oranla daha az olduğu tespit edilmiştir (Gürçay, 1994: 722).

Braun (1977), Cameron (1975) ve Gurin'in (1960) çalışmalarına göre yaşam memnuniyeti ile ilgili yapılan araştırmalar incelenmiştir. Bu araştırmalarda erkekler

kadınlara göre daha çok olumlu duygusal tepkiler gözlenmiştir. Bununla birlikte erkeklerin kadınlara göre hayatlarında daha düşük düzeyde haz duydukları görülmektedir. Yapılan araştırmaların birçoğunda ise erkekler ve kadınların yaşam memnuniyeti düzeyleri farklılık gösterse de iki cinsiyet arasındaki farkın düşük düzeyde olduğu bulunmuştur (Akt. Yetim, 1991: 84).

2.1.1.3. İş

İş hayatının bir çok unsuruyla yaşam memnuniyetine etki ettiği düşünülmektedir. Bir işte çalışıyor olmak sosyo-ekonomik alanlar başta olmak üzere bireyin yaşamında önemli bir yer edinir. İşte çalışıyor olmak bireye bir taraftan ekonomik getiri sağlarken diğer taraftan da yeni bir sosyal çevre edinmesine yol açar. Bir şeyler üretiyor olmak ya da bir amaca hizmet eden bir sistemin parçası olmak bireyde kendine güven duygusu oluşturur. Bu ve buna benzer unsurlarda bireyin genel anlamda kendini geliştirmesine olanak sağlar (Aslangiray, 2016: 14).

Çalışma şartları ile yaşam memnuniyeti arasında bir bağ olduğu bilinmektedir. Bireyin bir işinin olması ve bu işinden de memnun olması yaşam memnuniyetini etkilemektedir. İş memnuniyeti yalnızca çalışma koşulları ile değil aynı zamanda, idari açıdan, işine gönül verip vermesi gibi değişik unsurlardan etkilenir. Sonuç olarak iş hayatında yaşanan olaylar insanların yaşam memnuniyetlerini etkiler. İnsanların iş hayatlarından memnuniyet düzeylerinin yüksek olması yaşam memnuniyetlerini artırmakta, aksi durumda ise yaşam memnuniyetlerini azaltmaktadır (Keser, 2003: 128-130).

Herhangi bir işi olamayan bireylerin en mutsuz kişiler oldukları bulunmuştur. Bölge bazında işsizlik düzeylerinin duygu durumunu boylamsal olarak öngörebilmede değerli bir değişken olduğu bulunmuştur. Günümüzde günlük hayatın çok yüksek kısmı iş ortamında geçmektedir. Bu nedenle bireyin iş yerindeki yaşantısı yaşam memnuniyeti bakımından çok büyük önem taşımaktadır. 1976 yılında Campbell ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırmaya göre kişilerin mutluluk seviyeleri iş bazında incelendiğinde, işsiz insanların çalışanlara oranla daha mutsuz oldukları görülmüştür (Akt., Yetim, 1991: 84).

Ayrıca yaşam memnuniyeti ve işyerinde yönetimin işgörenlere yönelik yaklaşımı, iş arkadaşlarının kendi aralarındaki uyumu, iş koşulları, değişik projeleri ve çalışmalarını gerçekleştirme imkanını, çalışma ortamında yükselme olanağı,

çalışanların elde ettiği ödül, yapılan iş ile ilgili elde edilen başarı duygusu, aylık ücret, ast ve üstlerin desteği gibi değişkenler arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki bulmuştur (Özdevecioğlu, 2003: 700-706). Bununla birlikte, çalışma koşullarının stresli durumları içermesi ve çalışma zamanlarının normalden çok olması gibi faktörlerin de kişilerin yaşam memnuniyeti düzeylerini olumsuz olarak yordadığı bulunmuştur (Tümkiye vd., 2008: 4). Bu değişkenlerin yanı sıra bu konuda yapılan birçok farklı araştırmada, çalışanların sosyal hayatı ile olan etkileşimlerinin, kişilik özelliklerinin, bireyin deneyimlediği hayatsal olayların ve kişinin içerisinde bulunduğu aktivitelerin yaşam memnuniyeti düzeyini olumlu biçimde etkilediği belirlenmiştir (Yetim, 1991: 88- 90).

Bireylerin işi, hayatlarının en önemli bölümüdür. Birey yaşamının büyük bir oranını çalışma ortamında geçirir. Bu sebeple yaşam memnuniyeti kavramı, kişilerin iş hayatından ayrı değerlendirmek pek mümkün değildir (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998). Yaşam memnuniyetine etkili olan etmenlerin başında kişinin genel hayatında fazlaca yer alan iş hayatı görülmektedir. Bu bağlamda kişilerin iş hayatında hissettikleri doyum ile yaşam memnuniyetleri arasında etkileşim olduğu fikri benimsenmiştir (Keser, 2005). İş hayatındaki doyum düzeyinin yaşam memnuniyeti artırdığı (saçılma etkisi), iş hayatındaki doyum düzeyinin yaşam memnuniyetini düşürdüğü (giderme etkisi) ve yaşam memnuniyetiyle iş memnuniyeti arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı (bölünme etkisi) şeklinde üç farklı bakış açısı söz konusudur (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998).

2.1.1.4.Eğitim

Yaşam memnuniyetinde eğitimin etkisinin düşük seviyede olduğu görülmüştür. Eğitim gelir düzeyi gibi çeşitli çeşitli değişkenlerle etkileşim halindedir. Yapılan araştırmalarda üniversite mezunlarının lise mezunlarından, öğretim görevlisi tıpçıların uzman tıpçılardan daha fazla yaşam memnuniyetine sahip oldukları görülmüştür. Bunun sebebi eğitimin süreklilik göstermesidir (Ünal vd., 2002: 8-15).

2008 yılında Plagnol ve Easterline'nın yaptıkları çalışmada; üst eğitimli kişilerin arzularını belirleme ve aile hayatlarında mutlu olabilme seviyelerinin daha iyi olması sebebiyle daha neşeli ve huzurlu oldukları ifade edilmektedir. Bryant ve Marquez'e (1986) göre eğitim düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Eğitim seviyesi değiştiğinde kadınların kendilerini değerlendirmede bir farklılık olmadığını

bulurken, erkeklerde yüksek öğrenim görenlerin, lise ve daha altı eğitim görenlere nazaran hislerini daha iyi ifade ettiği sonucuna ulaşmıştır. Eğitim, erkek bireylerde iyi hissetme hususunda sınama kriterlerini geliştirerek daha dikkatli karar vermelerini sağlamıştır.

Nitelikli yaşam ile eğitim seviyesi arasında kuvvetli bir bağ olduğu bilinmektedir. Torlak ve Yavuzçehre'nin (2008) yaptıkları araştırma sonuçları da bunu desteklemektedir. Sonuç olarak insanların eğitim düzeylerinin artışıyla birlikte yaşam memnuniyetinin de arttığı görülmektedir.

2.1.1.5.Evlilik ve Aile

Evlilik ve aileye yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde evliliğin, yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Evli olma durumunun, insanlar üzerinde derin iletişim ve etkileşim içinde bulunma, farklı bazı etkileşimlerin meydana gelmesi gibi etkileri gözlenmiştir. İnsanlar aile ortamında eşi ile birlikte yaşamın zor şartlarına karşı daha mücadeleci ve dayanıklı olabilmektedirler. Aile hayatında mutlu evlilik yapan kişilerin yaşam memnuniyetleri olumlu yöndedir. Sonuç olarak yaşam memnuniyeti ile evlilik kavramları arasında pozitif yönde veya negatif yönde bir ilişki bulunduğu meydana çıkmaktadır (Doğan, 2006: 191-197).

Ayrıca evli çalışan bireyler, aile sorunları yaşadıklarında, bekar çalışan bireylere göre daha çok problem yaşamaktadırlar. Evli çalışanlar iş ilişkileri ve evlilik ilişkileri bakımından olumsuz bir iletişim ve etkileşim tarzına sahiptirler. Ayrıca ruh sağlığı açısından da iyi olma ve yaşam memnuniyeti düzeylerinin ise düşük olduğu bilinmektedir (Çelik ve Tümkaya, 2012: 223-238).

2.2.Yaşam Memnuniyeti Kuramları

Yaşam memnuniyeti, insanın hayat kalitesine atfettiği değerdir. İnsanın yaşamından ne derecede mutlu olduğunu gösterir. Yaşam memnuniyeti, his kökenli bir kavramdır. Dolayısıyla yaşam memnuniyetinin mutluluk ile sıkı bir bağı vardır. Bireyi mutlu kılan hislerin yoğunluğu biçiminde de tarif edilebilecek olan mutluluk bireyin yaşam kalitesinin artması ve hayattan aldığı haz açısından önemlidir. Yaşam memnuniyeti insanın kendi yaşamını gözden geçirmesi neticesinde yaşamak istediği hayat ile mevcut hayatı arasındaki farkı anlaması açısından önemlidir (Venhoven, 1996: 6). Yaşam memnuniyetini farklı bakış açıları ile açıklamaya çalışan kuramlar bulunmaktadır. Bunlar aşağıda özetlenmiştir.

2.2.1.Ereksel Kuramlar

Bu kurama göre bireyin hayatında arzuladığı ve hedeflediği gayelerine ulaşması durumunda ancak doyuma ulaşmaktadır. Ereksel kuram yaşam memnuniyeti ile ilgili açıklamalarında özellikle amaç ve ihtiyaçları merkeze almaktadır (Akt., Yetim, 1991: 93). Wilson'a (1960) göre ereksel kuramda, bireyin ihtiyaçlarının giderilmesi bireyin mutlu olmasını sağlar. Buna karşın giderilmeyen ihtiyaçlar ise bireyde mutsuzluğa ve doyumsuzluğa yol açar.

Ereksel kuram çerçevesinden yaşam memnuniyeti değerlendirildiğinde zaman zaman olumsuz yönde tesir ettiği durumlara rastlandığı görülmüştür. Bireyin temel hedefi hayatındaki memnuniyet düzeyini daha da yukarıda tutmak olacaktır. Dolayısıyla birey kendini mutlu kılacak en ekonomik çabayla ve en kısa zamanda en üst düzey mutluluğa ulaşmayı amaçlar. Ancak bu durum bazen kısa süreli amaçların uzun vadeli amaçlara hasar vermesine yol açabilir. Bu yüzden bütün ihtiyaçların aynı anda karşılanması pek olası değildir. Ayrıca çeşitli yetersizlikler ya da yaşamın doğal akışı da bireyin mutluluğa ulaşmasına engel olabilir. Bu yüzden bu sonuç insanın gereksinimlerini gidermesinde yetersiz kalması gibi bir durum oluşturabilir. Bu kurama göre birey arzularına tam anlamıyla ulaşmışsa doyuma ulaşması mümkün değildir. Birey bir yoksunluk yaşadığında bu yoksunluğu giderecek yeterliliğe sahipse bu onun en mutlu olduğu zamandır (Yetim, 1991: 96). Ereksel kuramda birey amacına ulaştığında kendini mutlu hisseder ancak bu onun en mutlu olduğu an değildir. Örneğin, kariyer planlamasında hedeflediği noktaya ulaşan birey kendini mutlu hissetmekle birlikte, aynı zamanda bu güce sahip olmak onda daha fazla mutluluğa yol açmaktadır.

2.2.2.Yargı Kuramları

Yargı kuramı, kişinin bireysel şekilde meydana getirdiği yaşam memnuniyetini tayin etmede önemli bir yeri olduğunu savunur. Bireyin içinde bulunduğu mevcut pozisyon bireyin belirlediği standartları karşılıyorsa yaşam memnuniyetini artırır. Buna karşın bireyin içinde bulunduğu durum belirlediği standartların altında olursa yaşam memnuniyeti düşük düzeyde kalır (Acar, 2011: 15). İnsanın bireysel olarak mutlu olması için kendisinin oluşturduğu çeşitli kriterler vardır. Bu kriterler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Doğal olarak her bireyin mutluluğu için oluşturduğu

kriterlere ulaşması durumunda yaşam memnuniyeti artarken bu kriterlerin altında kalması durumunda ise yaşam memnuniyeti azalmaktadır.

2.2.3. Aktivite Kuramları

Ereksel kuramlar daha çok sonuç odaklı kuramlardır. Süreç çok ön planda tutulmaz. Buna karşın bireyin doyuma ulaşması sürecin neticesinde ortaya çıkan sonuçla alakalıdır. Bu bakış açısına karşı aktivite kuramları ise süreç odaklıdır. Bireyin doyuma ulaşmasında süreç içerisinde yaşananların ya da yapılan eylemlerin olduğu vurgulanır. Bu kuramı savunanlar doyuma ulaşmada sonuç değil, süreç odaklı yaklaşımı savunmaktadırlar. Aktivite kuramcıları, bireyi hazzıya ulaştıracak durumun dağın tepesine ulaşmak olmadığını, dağa tırmanma esnasındaki yaşantılar olduğu düşüncesini savunmaktadırlar (Yetim, 1991: 98). Başka bir anlatımla mutluluk davranış odaklıdır. Bireyin yeterlilik düzeyi ve süreç onun mutlu olmasında önemlidir. Örnek vermek gerekirse mesleğinde yükselmek için çaba gösteren birey bu süre zarfında kazandığı deneyimler onun mutlu olmasını sağlayacaktır.

2.2.4. Tavandan Tabana ve Tabandan Tavana Kuramları

Bu kuramda; bireylerin yaşam memnuniyeti bireyin sahip olduğu en ufak mutluluklarının da içinde olduğu tüm mutluluklarını ifade eder. Tavandan tabana kuramında, kişi memnuniyetini hayatındaki haz ve üzüntülerin yekünü ile ilişkilendirmektedir. Kişinin hayatındaki hazları, acıları ve güçlüklerinden daha ağır basıyorsa hayattan daha fazla doyum alabilir. Bu da bireyin daha fazla mutlu bir yaşam sürmesine etki edebilir. Tabandan tavana kuramında ise; hazzın bireysel farklılıklardan kaynaklandığı belirtilmektedir. Bireylerin farklı yapıları onların hali hazırdaki olaya karşı nasıl bir reaksiyon ortaya koyacaklarını belirler (Diener, 1984: 565). Bireylerin yaşam memnuniyetleri; bireysel farklılıkları ile yaşamın onlara sunduğu olanaklar ölçütünde belirlenir. Ayrıca tabandan tavana ve tavandan tabana kuramları arasında birinin diğerine karşı bir üstünlüğünden bahsedilmez (Şimşek, 2011: 32).

2.2.5. Bağ Kuramları

Bu kuramlar yaşam memnuniyetini bilişsel ölçütleri merkeze alarak açıklamaktadırlar. Bireye fayda sağlayan ve onun hoşuna giden olay bireyin kendisi ve bilişsel unsurlarına isnat edilirse birey daha fazla doyuma ulaşır. Buna ek olarak tatmin sürecinde şartlanma, hissi yaşantılar ve hafızanın önemine dikkat

çekmektedirler. Bireyin hafızasındaki hissi yaşantılar ile gündelik yaşantılar arasında şartlanma aracılığıyla ilişki kurulabileceğini ifade eder. İnsanın mutlu olmasını bireyin olaya atfettiği anlam belirler (Yetim, 1991: 100). İnsanların bilişsel süreçlerinde olumlu veya olumsuz bağ kurmaları onların mutluluklarını etkiler. Birey olaylara pozitif açıdan yaklaşmayı alışkanlık haline getirdiğinde daha fazla mutlu olurken negatif açıdan yaklaşmayı alışkanlık haline getirdiklerinde ise mutsuz olacaktır.

2.3.İş Doyumu

Bireyin, yaşamını devam ettirebilmesi için iş üretmesi gerekmektedir. Bu sebeple hayatının önemli bir kısmını iş hayatında geçirmektedir. İnsanın mutluluğu çalışma koşulları ve işine beslediği pozitif hislerle yakından ilişkilidir. Bu sebeple insanoğlunun doğası gereği yaptığı işte mutlu olması oldukça önemlidir (Telmene ve Ünsal, 2004: 13). Çünkü; bireyin yaptığı iş onun kimliğinin oluşumunda da önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca bireyin kendini değerli hissetmesine katkı sağlar (Kuzgun, 2003: 6).

İş doyumu, iş hayatında insanın mutlu olması açısından oldukça değerli bir kavramdır. İş doyumu ile iş görenlerin kurumlarına olan etkileri arasında yakın bir ilişki vardır. İş doyumu, kişinin çalışma sahasındaki şartlara yönelik oluşturduğu pozitif yada negatif düşüncelerdir. Bir başka ifade ile iş doyumunun işgörenin işine yönelik oluşturduğu sevgi ile ilintili olduğu söylenebilir (Özgüven, 2003: 127).

Öğretmenlerin gün boyunca öğrencilerle sürekli etkileşimde bulunmalarının ve onların öğrenim gerekliliklerini karşılamaya çalışmalarının baskı ve strese yol açtığını, bilgi, beceri ve iş yeterliliği açısından kendilerini geliştirememeleri, işle ilgili gereksinimlerinin karşılanamaması gibi faktörlerin etkisiyle güdülerinin azaldığını, tüm bu olumsuzlukların da giderek iş tatminsizliği ve tükenmişliğe neden olduğunu araştırmalar göstermektedir (Teltik, 2009: 24)

İş doyumunun, tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunun temel belirleyicilerinden biri olduğu, toplumun ve öğrenci velilerinin eleştirel tepkilerinin ve öğretmenin takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler olduğu belirtilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 8-9).

İş doyumu çalışanın işe ya da işle ilgili farklı taraflara tepkisel davranışını yansıtır (Yüksel, 2002: 68). İş doyumu, bir işgörenin işi ile ilgili veya hayatını

değerlendirmesi sebebiyle duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumu, işgörenlerin iş ortamından kazandığı değerlerle ihtiyaç hissettiği değerleri eşit bulduğunda veya bağdaşabilir olduğuna kanaat getirdiğinde hissettiği duygudur (Başaran, 1992: 381). Başka bir ifade ile iş doyumu, çalışanların işlerinden memnun olmaları olarak tanımlanabilir. Çalışanların iş doyumu kurumun etrafı, ekonomik, çalışma ve sağlık koşulları gibi unsurlardan etkilenir (Yelboğa, 2012: 172).

2.3.1. İş Doyumunun Önemi

Erdoğan (1997), insan çalışırken çeşitli ihtiyaçlarını karşılayarak pozitif duygulara sahip olur. Yüksek düzeyde motivasyona sahip iş görenlerin çalıştığı ortamda üretkenlik fazla olacaktır. Bu durum bir taraftan iş görenlerin yaşam memnuniyetini arttırırken diğer taraftan da kurumun hedeflerine ulaşmasında da önemli bir yer tutmaktadır.

İş doyumu, 3 noktada önem taşır:

- a) İş doyumu, yaşam memnuniyeti ile yakından ilişkilidir.
- b) İş doyumu, insanın hayat felsefesini de etkileyen bir süreçtir.
- c) İş doyumu, insanları kişisel kariyerini belirleme konusunda da önemli bir yer edinir (Ödemiş, 2008: 8).

Örgüt, sunduğu olanaklar ile iş görenin hayatında kapladığı yer açısından önemli bir edinmektedir (Kapar, 2016). İş doyumu ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında iş görenin işinden doyum sağlaması ve üretken olmasında örgütün önemli bir yeri olduğu görülmektedir (Karcığlu ve Akbaş, 2010).

Başarılı örgütler incelendiğinde iş görenlerin iş doyumunu pozitif yönde etkileyecek unsurlar geliştirdikleri görülmektedir. Başarısız örgütlerde ise iş doyumunun daha çok düşük seviyede olduğu görülmektedir (Handsome, 2009). Bu durum, iş doyumunun nitelikle var olan ilişkisi ile yakından ilgilidir (Murphey, 2006). İş doyumu yüksek olan iş görenin verimliliği artar ve kendini örgüte ait hissetmesini sağlar (Keser, 2005).

2.3.2.İş Doyumu ile İlgili Başlıca Teoriler

İş doyumu ile ilgili teoriler iki grupta toplanabilir:

- a) İş doyumunu neyin sağladığını ortaya koyan içerik teorileri. Örnek: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi.
- b) İş doyumunun nasıl sağlandığını ortaya koyan süreç teorileri. Örnek: Adams'ın eşitlik teorisi.

İş doyumu ile ilgili farklı bakış açılarına sahip teoriler bulunmaktadır. Bunlar aşağıda özetlenmiştir.

2.3.2.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow birey gereksinimlerini ilk kez bilimsel bir şekilde ele alan bilim insanıdır. Ayrıca motivasyon çalışmalarına yön veren bir araştırmacıdır. İnsan gereksinimlerini beş başlık halinde ve aşağıdan yukarıya doğru bir hiyerarşi içinde olduğunu ifade etmiştir. Maslow'a göre üst seviyelerdeki ihtiyaçların giderilebilmesi için alt basamaklardaki her bir gereksinimin giderilmiş olması esastır (Yalçın, 2014: 61).

Bireyi bir davranışa yönlendiren en önemli nedenler konusunda en yaygın görüş Maslow'a aittir. O, bireyin tutum ve davranışlarının altındaki nedenleri bir aşama sırasına göre ifade eder. Maslow İhtiyaçları sıralandırırken iki ana hipotez öne sürmektedir. Bunların ilki, bireyin davranışlarının altında ihtiyaçlar olduğudur. Bu nedenle, bir davranışı anlayabilmek için o davranışın altında yatan ihtiyacı bilmek gerektiğini savunur. İkinci hipotez ise, mevcut ihtiyaçların evveliyatı ve sırası ile alakalıdır. Maslow'a göre, insanların bazı gereksinimlerinin doyumuna diğerlerinden daha çok değer verirler (Koçel, 1982: 304-306).

Hümanist Psikolog Maslow, yaptığı araştırma ve çalışmalar neticesinde bireylerin yaşamlarında bazı ihtiyaçlara sahip olduğunu belirtmiştir. İnsanlar biyolojik, sosyal ve psikolojik bir varlık olarak bu ihtiyaçları tatmin etmek zorunda olduğunu görmüştür (Şencan, 2011: 40).

Maslow'a göre, ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir (Çetinkanat, 2000: 12):

a.Fizyolojik İhtiyaçlar: Güdülenmenin başlamasını sağlayan ihtiyaçlar olarak görülen unsurları kapsamaktadır. Yeme, içme, barınma, cinsel hayat, günlük aktiviteler ve canlı yaşamını idame ettirecek her türlü ihtiyaç bu bölümde yer almaktadır. Bu

ihtiyaçlar birbirinden bağımsız değerlendirilmekle birlikte karşılanması elzem ihtiyaçlardır (Çetinkanat, 2000: 12).

Bireyin fizyolojik ihtiyacı onun biyolojik açıdan hayatta kalabilmesi ve neslini devam ettirebilmesi açısından önemlidir. Açlık çeken birinin sevgi, özgürlük, kendini gerçekleştirme gibi alanlara yönelmesi beklenmez. Bu nedenle fizyolojik ihtiyacı giderilmeyen insanların çoğunlukta olduğu topluluklarda adalet, hürriyet gibi kavramların topluluklarda benimsenmesi beklenmez (Eroğlu, 1996: 42).

b. Güvenlik İhtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçları giderilen bireyin bu aşamadan sonra yöneleceği kategoridir. Mevcut her tür önlem alma bu ihtiyacın giderilmesine yöneliktir (İlgar ve Coşgun, 2006: 99) Fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasının ardından ihtiyaç duyulan unsurlardır. Kişide oluşması muhtemel güvenlik odaklı çekinceler ve sağlık sorunları gibi durumların giderilmesine yönelik yasa ve kanun ihtiyaçlarıdır. Çekinceleri ortadan kalkmış ve sağlık sorunu bulunmayan bireylerin bu tür ihtiyaçlarının doyurulduğunu söyleyebiliriz (Çetinkanat, 2000: 12).

İnsanlar fizyolojik gereksinimlerini tamamladıktan sonra güvenlik gereksinimlerine yönelirler. Güvenlik gereksinimi şu şekilde tanımlanabilir: Her tür tehlikelerden sakınma, alışılmış bir durumu alışılmaması bir duruma tercih etme. Birey fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra şimdi ve gelecekteki güvenliği düşünür. Bireyin hayatını idame ettirebileceği, kendisini güvende hissedeceği sigortalı bir iş edinmek istemesi bu açıdan önemlidir (Eren, 1989: 35).

c. Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçların ardından doyurulan güvenlik ihtiyaçlarıyla birlikte bireyde sosyal yönünü doyurmaya yönelik ortaya çıkan ihtiyaçlardır. En yakınlarından başlamak üzere bireyde, hayatını paylaştığı arkadaş, meslektaş gibi zamanının çoğunu geçirdiği kişiler tarafından kabullenilme, sevgi duyulma, önemsenme gibi dürtüler ortaya çıkmaktadır. Doyurulmadığı takdirde kişide mutsuzluk hissi oluşur (Çetinkanat, 2000: 12).

Maslow'un iki temel ihtiyacı karşılandıktan sonra artık birey diğer insanlar ile etkileşimde bulunma, iletişim kurma, kendini bir yere ait hissetme ile sevmeye ve sevilme konularında ihtiyaç duymaya başlar. Maslow, bu gereksinim ile bireyi toplumsal bir canlı olarak ele alır (Eren, 1989: 35).

d. Değer, Başarı ve Saygınlık İhtiyacı: Önceki ihtiyaçları doyurulan bireyde etkileşimde bulunduğu çevre tarafından takdir edilme, saygınlık görme, beğenilme,

güven duyulma, bağımsız hareket inancı, yüksek statü gibi ihtiyaçlar meydana gelmektedir. Bahsedilen ihtiyaçların karşılanmaması durumunda, kendine güveni azalan bireyin cesaretsizlik, çaresizlik, başarısızlık gibi duyguları yaşaması olasıdır. Bu da kişisel gelişim ve başarıyı olumsuz etkilemektedir (Çetinkanat, 2000: 12).

Maslow'un ihtiyaçlar piramidinin bu aşaması takdir ihtiyaçlarıdır. Bu grup iki aşamalıdır. İlki, insanların başkalarının takdir edilmesidir. İkinci aşaması ise insanın kendini takdir etmesidir. Böylece bireyde olumlu benlik algısının oluşumu için gerekli olan özsaygı gelişir. İnsanın kendine saygı duyması gerekir. Bu durum da başka insanlara saygı duymanın önünü açabilir (İlgar ve Coşgun, 2006: 99-100).

e. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: İnsan tüm gereksinimlerini karşılasa da, zamanla çeşitli mutsuzluklar duyabilmektedir. Birey, mevcut tüm yetileri ile bilgilerini tam olarak değerlendiremediğinde bir hoşnutsuzluk ve huzursuzluk yaşamaya başlar. Bu ihtiyaca kendini gerçekleştirme denir (Maslow, 1970: 46-47).

Piramidin diğer basamaklarının karşılanmasının ardından ihtiyaç duyulan en üst basamaktır. Bu basamağa yükselen kişi artık kendisinin farkındadır ve gelişimi ön plandadır. Bu aşamadan sonra artık birey, mevcut potansiyeline yeni beceriler ve yaratıcılık eklemeyi hedefleyerek kendini gerçekleştirme idealine doğru yol alacaktır (Çetinkanat, 2000: 12).

2.3.2.2. Herzberg'in Çift Faktörler Teorisi

Maslow'un ardından bireylerin verimli bir şekilde çalışmasını sağlayacak işyeri şartlarını tespit etmek ve çalışanların işyerinde hangi koşullarda mutlu ya da mutsuz olduğunu ortaya çıkarmak üzere bir dizi araştırma yapan Frederick Herzberg, çalışmaları neticesinde bu kuramı geliştirmiştir (Chomicz, 2002'den akt., Önder, 2007: 24).

Herzberg, iş ortamında doyuma ve doyumsuzluğa yol açan faktörleri iki grupta toplamıştır. Birinci gruptaki faktörler iş doyumunu sağlayan faktörlerdir. Bu faktörlere örnek olarak başarıma isteği, bilinme isteği, iş ortamının özelliği, sorumlu olabilme isteği, işte yükselme imkanı ve statü verilebilir. Herzberg iş doyumunu sağlayan faktörleri aynı zamanda motivasyon faktörleri olarak isimlendirmiştir. Bu faktörlerde olumlu gelişmeler çalışanları motive etmektedir (Eğriboyun 2015: 114-115).

Herzberg'e göre çalışanların işyerinde kalma nedenleri ikinci grupta yer alan içsel faktörlerdir. İçsel faktörler arasında; işyeri yönetim biçimi, denetleme düzeyi, ücret

oranları, çalışma şartları, işyeri koşulları, kişilerarası iletişim ve iş güvenliği sayılabilir (Örücü, ve ark., 2006: 40). Bu iki grup faktörden iş doyumunu sağlayan faktörler çalışanın işyerinde kalma nedenlerini oluşturmaktadır. İşyerini terketme nedenleri ise içsel faktörlerdeki olumsuzluklarla ilgili olabilir.

2.3.2.3.Alderfer'in İhtiyaçlar VIG Teorisi

Alderfer'in teorisinde gereksinimler üç seviyede ele alınmıştır. Bunlar; ait olma, var olma ile gelişme kuramlarıdır (Koçel, 1995; Tütüncü ve Küçükusta, 2008). Alderfer'in VIG teorisine göre bireylerin üç temel ihtiyacı bulunmaktadır. Varoluş, İlişki Kurma ve Gelişme ihtiyaçlarıdır. Alderfer, Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisini basitleştirmiştir. Kişileri aynı anda farklı ihtiyaçların etkisinde kalabilmektedir. Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisinde açıkladığı gibi iş görenlerin, ihtiyaçlarını tatmin etmeleri basamaklar şeklinde görülmektedir. Mesela; alt basamak ihtiyaçların giderilmesi ile üst basamaktaki ihtiyaçların yönlenmesine sebep olur. Fakat üst basamaktaki ihtiyaçların giderilememesi iş görenlerde hayal kırıklığına ve verim düşüklüğüne neden olmaktadır (Güney, 2008: 208).

Birey belirli bir düzeydeki ihtiyaçlarını gideremezse bir alt düzeydeki gereksinimine yönelir. Böylece Maslow'da 'doyumdan sonra üst basamağa geçilir' düşüncesinin meydana getirdiği nosyona Alderfer (1972), doyumsuzluk neticesinde meydana gelen hüsrana nosyonunu eklemiştir. Böylece gelişme ihtiyacı karşılanmayan kişi ait olma gereksinimine yönelebilir. İnsanın ait olma ihtiyacı giderilirse yeniden gelişme ihtiyacı duyabilir (Akt. Tütüncü ve Küçükusta, 2008: 12-13).

2.3.2.4.Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Bu teoriye göre kişiler üç grup ihtiyacın etkisinde davranış sergilerler. Bunlar:

a.İlişki kurma ihtiyacı

b.Güç kazanma ihtiyacı

c.Başarma ihtiyacı (Türk, 2007: 87).

a.İlişki kurma ihtiyacı: İlişki kurma ihtiyacı, kişinin yaşamını yalnız sürdürememesi ve toplumsal niteliğe sahip olması nedeniyle diğer kişilerle ilişki içinde bulunacağı düşüncesine dayanır. İnsanların diğer kişilerle beraber yaşama ihtiyacı vardır. Aynı zamanda sosyal çevrelerini genişletme ihtiyaçları vardır. İlişki kurma ihtiyacı

gelişmiş bireyler, etkileşimde olma ve sosyal çevrelerini genişletmeye yönelik çaba sarf ederler (Kılıç, 2008: 11).

b.Güç kazanma ihtiyacı: İnsanların güçlü olma arzu ve gereksinimleri insanların sosyal alanda diğer insanlara yönelik söz sahibi olma gereksiniminden kaynaklanır. Bu sebeple diğer insanlardan daha güçlü olmalarına yol açacak her türlü enstrümanı kullanırlar (Baştemur, 2006: 41).

c.Başarma ihtiyacı: Aile, inanç, etnisite başarılı olmaya etki eden unsurlar arasında sayılabilir. Bu unsurlardan bazılarının sonuçlarını ifade etmek gerekirse: Aile içerisinde sulta yönetimi varsa başarı düzeyi düşer ya da kimi ırkların daha hareketli olması var olan güdülerinin artmasına yol açabilir (Kanbur, 2005: 35).

Bu ihtiyaçları yüksek olan kişiler arkadaşlık ve sosyal faaliyetlerden zevk almakta, bir gruba katılarak kimlik duygusuna erişmek istemektedirler. Maslow'un tersine McClelland, gereksinimler arasında belli bir geçiş hiyerarşisi uygulamaz. Ona göre bazı insanların bir ihtiyaca diğerlerinden daha çok ihtiyacı olabilir (Braden, 2000'den akt., Önder, 2007: 27).

2.3.2.5.Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom'a göre çalışanlar belli bir çaba sonucu belirli bir düzeyde performans göstermekte ve bu performans ile birinci ve ikinci derecede sonuçlar elde etmektedir. Birinci derecede sonuçlar o işi yapmayla doğrudan ilişkili olup verimlilik, devamsızlık, işgücü devri ve verimliliğin niteliği ile ilgilidir. İkinci derecedeki sonuçlar ilkinin doğuracağı sonuçlar olan ödül ve cezalardır. Ücret artışı, işte yükselme grup tarafından kabullenilme bu sonuçların içerisinde yer alır. (Şencan, 2011: 42). Vroom'a göre yüksek düzeyde beklentiye sahip iş görenler, gayelerine ulaşmak için daha fazla gayret gösterirler. Buna karşın istemedikleri konular için gayret göstermezler (Küçük, 2014: 26). Tercih edilirlilik belirlenen mükafatı kazanma gayesini, belli bir gayret gösterilmesi neticesinde elde edileceğine olan inancı ifade etmektedir. Araçsallık, ise kişinin başarısının nihayetinde bir mükafata erişebileceğine inanmasıdır (Koçel, 1998: Küçük, 2014: 25-26; Meydan, 2010: 112).

Vroom'a göre çalışanlar belli bir çaba ve çalışma sonucunda muayyen bir düzeyde başarı göstermekte ve bu başarı ile birinci ve ikinci derecede kazanımlar elde etmektedir. Birinci derecede sonuçlar o işi yapmayla doğrudan ilişkili olup verimlilik, devamsızlık, işgücü aktarımı ve verimlilik elde etme ile ilgilidir. İkincil

düzeyde kazanımlar ise birincil derecedeki kazanımların doğuracağı ödüllendirme ve cezalandırma olup ücret artışı, yükselme, çalışan grubu tarafından onay veya reddedilmedir (Şencan, 2011: 42). Teoride bir diğer kavram olan araçsallıktır. Burada birincil düzeydeki kazanımların ikincil düzeydeki kazanımlarla ilişkisi düzleminde kişinin algısını açıklamaktadır.

2.3.2.6.Lawler ve Porter'ın Beklenti Teorisi

Beklenti kuramına büyük katkılar sağlayan Porter ve Lawler 1960'lı yılların sonuna doğru, doyum ve verimlilik kavramlarına yoğunlaşarak iş doyumuna farklı bir modelle bakmışlardır. Bu modele göre yüksek verimliliğin beraberinde gelecek içsel ve dışsal ödüller doyum ile sonuçlanır. Daha çok alt seviye gereksinimleri gidermeye yönelik dışsal ödüller, ücret, terfi, güvenlik gibi örgüt tarafından sağlanan ödüllerdir. Kendini gerçekleştirme gibi üst düzey gereksinimleri tatmin etmeye yönelik içsel ödüller ise bir işi başarmanın vermiş olduğu haz sonucu bireyin kendine vermiş olduğu ödüllerdir (Aksayan, 1990).

Beklenti kuramına göre insanlar akıllıca hareket ederek amaçlarına ulaşabilmek için var olan imkanlardan en makul olanını seçerler (Ağan, 2002: 20). Bu kurama göre güdülenmenin iki ana bileşeni vardır. Bu bileşenler kişinin eylemlerini düzenleyerek amaçladığı gayeye ulaşma beklentisi ile bu gayenin kişi için önemidir. Güdülenme bu iki bileşenin çarpımına eşittir (Akdoğan, 2002: 66). Bu kuramda bireysel farklılıklar önemlidir. Bu yüzden kuram daha fazla bireyin güdülenme biçimi ile ilgilenir (Ağan, 2002: 21). Tosunoğlu (1998), kurama ait üç kavram belirlemiştir. Bu kavramlar şunlardır:

- a.Ödülün çekiciliği: Ödülün çekiciliği kavramı kişisel farklılık gösterebilmektedir.
- b.Bekleyiş: Kişinin performansının ödüllendirilme olasılığına yönelik algılarıdır.
- c.Araçsallık: Kişi benzer düzeydeki başarısıyla benzer ödülü alır.

2.3.2.7.Adams'ın Eşitlik Teorisi

Bu teori iş doyumunu kişinin çalışma ortamındaki kendi başarısı ile diğer çalışanların başarıları arasında değerlendirme yapılırken algıladığı eşitsizliklere göre açıklar. Bu bağlamda iş doyumunu kişinin kendi çabası, diğer çalışanların çabasına karşı elde edilen sonuçlara göre belirlenmektedir. Buna göre kişinin çaba ve ödül oranı diğer çalışanlara göre denkse problem yoktur. Eğer denklik yoksa kişi

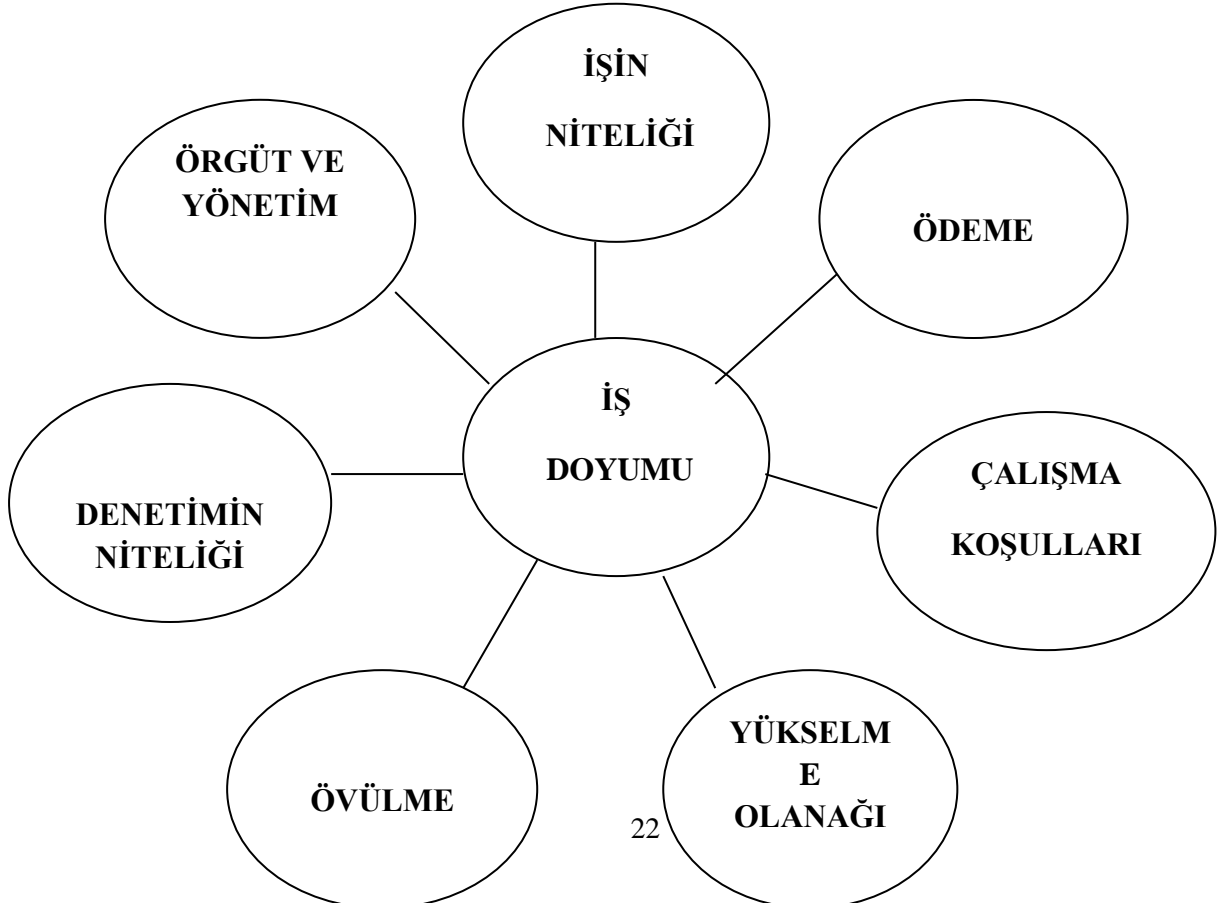
eşitsizliği giderme adına çeşitli davranışlara yönelir (Sığrı ve Basım, 2006: 135). Örgütlerde hiç kimse örgütün mekanizması içerisinde kendisine farklı davranılmasını istemez. Örgütün herkese eşit davranmasını ister. Bu istek örgütte bireyin güdülenmesine olanak tanır. Bu teori idarecilerin iş görenlere eşit davranması neticesinde gerek örgütsel gerekse de idareci ve iş gören açısından güdülenmeyi daha basit hale getirecektir. Hukuk ve eşitlik anlayışlarının ortadan kalkmaya başlamasıyla güdülenme ile ilgili problemler yaşanmaya başlanacaktır (Armstrong, 1993: 164).

2.3.2.8.Locke'un Amaç Teorisi

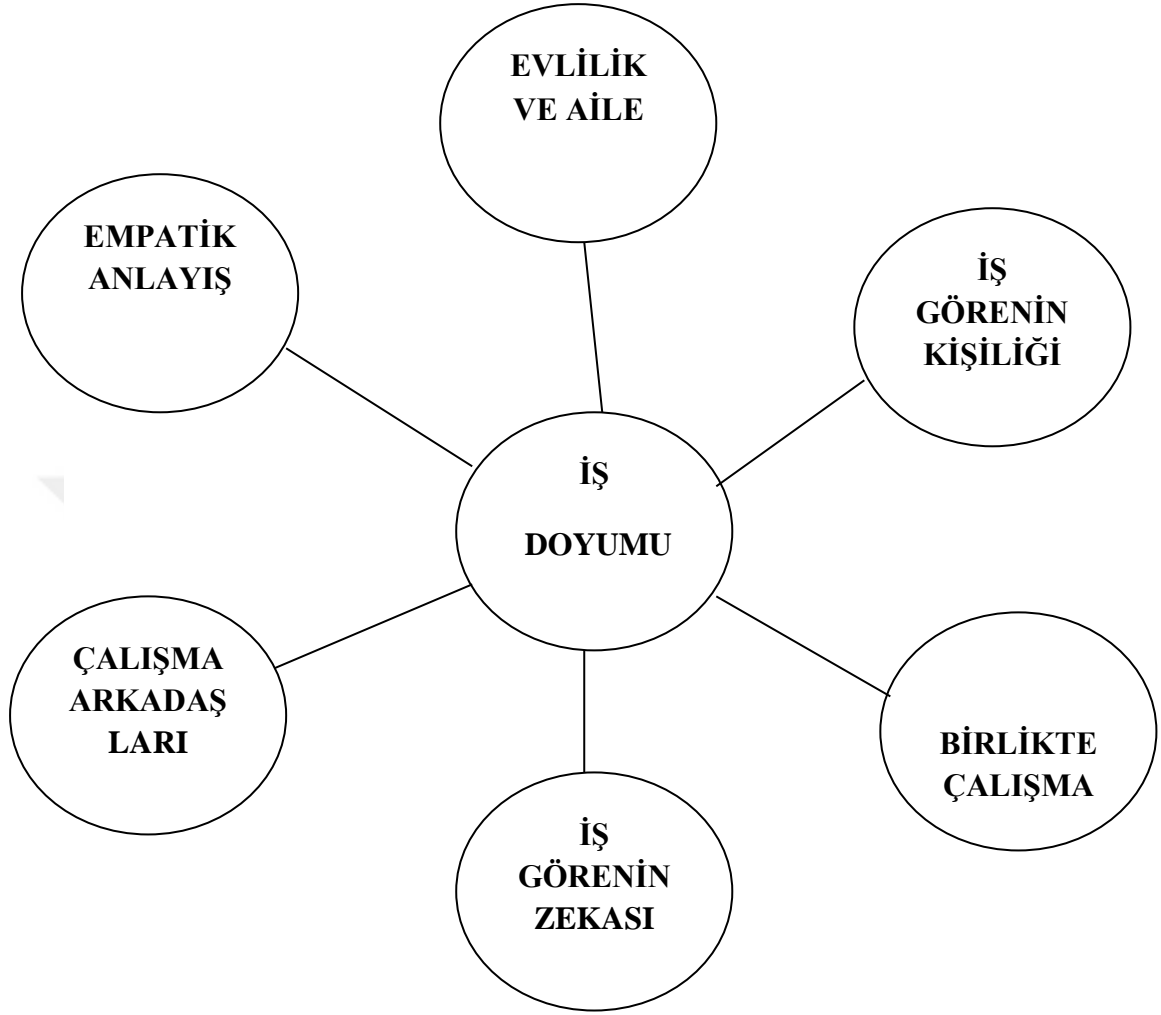
Bu teorinin öngörüsü, çalışanların, işte kendilerine göre hedefler belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmak için çaba harcamalarıdır. Kişi çalışma ortamında hedeflerine ulaştığında kendisini mutlu ve huzurlu hisseder. Locke ,teorisinde hedef belirlemenin nitelikleri vardır. Bu nitelikler; hedefin belirgin olması, hedef yoğunluğu ve hedef güçlüğüdür. Belirginlik hedefin sayısal ölçülebilirliğini, güçlük hedefi elde etmede yeterlik oranını, yoğunluk ise hedefi ve ona nasıl ulaşılacağını belirlemedir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001: 48) Bu kuramda kişinin kendisi için hedeflediği amaçların ulaşılabilir olması teorideki en önemli ayrıntıdır (Samadov, 2006: 50).

2.1.İş Doyumuna Etki Eden Faktörler:

a.Örgütsel Özellikleri



a. İş görenin Özellikleri



Şekil 1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler (Başaran, 2000: 219).

İş görenlerin iş doyumuna etki eden unsurlar incelendiğinde bunların genellikle örgütsel faktörler olduğu görülmektedir (Başaran, 2000: 220).

Şekil 1’de verilen iş doyumunu etkileyen faktörler aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1. İşin Niteliği

İşin niteliği üzerine yapılan araştırmalar, iş seviyeleri ile yapılan işten duyulan tatmin arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Toplum nezdinde itibar kazanmış işlerde, iş doyumunun yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Kişi toplum nezdinde itibarı düşük olan bir işe nazaran, itibarı yüksek olan bir işten daha fazla tatmin olmaktadır (Balcı, 1993: 13).

İşin niteliği faktörü; çalışanların yetilerini kullanabilecekleri şartların olması, yeniliğe ve gelişime imkan tanınması çalışanları yeni şeyler üretmeye ve sorumluluk almaya yönlendirmesi gibi faktörleri içermektedir. Bu unsurlar çalışanın işi beğenip beğenmemesini belirler. Yine işin özellikleri ile çalışanın yeterlilikleri de örtüşmelidir (İnce, 2003: 25). İş görenler için işin bir mana taşınması çok önemlidir. İş gören, yaptığı işin önemini fark ettiğinde bu durum bireyde olumlu duygular oluşturur ve iş görenin motivasyonu artırır. Bunun dışında çalışanlar geliştiklerini düşündükleri işlere yönelik daha fazla ilgi duyarlar. Bu tür süreçlerin, iş doyumunu düzeyini daha da arttırması beklenir (Günbayı, 1999:6).

2.4.2. Ödeme

Örgüt tarafından çalışanın emeğinin karşılığı olarak kendisine yapılan ödeme, sosyal haklar gibi faktörler iş doyumunun sağlanması açısından önemlidir. Ayrıca çalışanların harcadığı emeğin karşılığı olarak aldığı ödeme arasında dengenin olması iş doyumunu açısından önem arz etmektedir. İnsanlar emeklerinin karşılıklarını alamadıklarında düşündüklerinde ise iş performansı düşmekte ve buna bağlı olarak da iş doyumlarında düşüş görülmektedir (Leiber, 1998: 90). Aslında çalışan için ücretin değeri ihtiyaçlarının karşılanması ile alakalıdır. İş doyumunda ücret tek başına doyum sağlamaz, ancak özellikle çalışanın kendisi ve ailesinin ihtiyaçlarının karşılanmadığı durumlarda işe yönelik olarak bir tatminsizlik oluşabilir (Telman, 1988: 205).

2.4.3. Yükselme Olanığı

Çalışanın iş yerinde yükselme olanağı onun açıdan bir doyum aracıdır. İş yerinde bireyin yükselme olanağının yüksekliği, bunun sıklık derecesi ve hakkaniyeti çalışanın da yükselme isteği bu maddenin doyum sağlama özelliğini arttırmaktadır. Terfi olanağı aynı zamanda insanın arzularını tatmin eden bir araçtır (Eren, 1993: 151). İşinde yükselme olanağı bireyin çalışmaya yönelik motivasyonunu arttıran bir araç olduğu bilinen bir durumdur. İşe yeni girmiş bir birey çalışma süresince işinde terfi alamayacağını ve bununla birlikte çeşitli sosyal haklar elde edemeyeceğine inanırsa çalıştığı işe yönelik olumsuz tutum geliştirir ki bu da performansta düşüşe yol açar (İnce, 2003: 28).

2.4.4. Övülmek

Övülme konusuyla ilgili insanların genellikle üç tür övgü istediği belirtilmektedir. Bu talepler bireyin kendisine güveni ve ifa ettiği işle alakalı yeteneğine bağlı ortaya çıkmaktadır. Bu üç tür övgü şu şekildedir (Telman, 1988: 109):

a.Kronik Kendini Takdir İsteği: Kişiliğe bağlı olarak her şartta kendisine olan ihtiyacı hissettirmektir.

b.Görevle Özel Olarak İlişkili Olan Kendini Takdir İhtiyacı: Bireyin burada herhangi bir işe kendini yeterli görmesidir. Daha ziyade deneyimlerle ortaya çıkmaktadır. Geçmişte benzer türde işlerden kazanılmış tecrübelerden oluşmaktadır.

c.Çevrenin Etkisi ile Oluşmuş Kendini Takdir İhtiyacı: Diğer insanların beklentileri doğrultusunda meydana gelen takdir ihtiyacıdır.

İnsanlar hem sosyal hayatlarında hem de çalışma hayatlarında başardıkları bir işten dolayı kendilerini değerli hissederler. Aynı zamanda başkalarından da takdir beklerler. Bu nedenle çalışan birey çalışma neticesinde çeşitli maddi kazanımlar elde etse de takdir edilmeyi beklemektedir (İncir, 1990: 59).

2.4.5. Çalışma Koşulları

Tüm çalışanlar çalışma şartları, fiziki yeterlilikler, iş güvenliği gibi unsurların en üst düzeyde olmasını beklerler. İş yerinin eve yakınlığından araç gereçlerin yeterliliği ve güvenliğine kadar bir çok unsur hem performansı hem de iş doyumunu açısından önemlidir (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60). Çalışan bireylerin iş güvenliğinden emin olmaları, fiziksel şartların yeterli olması ve stressiz çalışma ortamının olması iş doyumunu açısından pozitif yönde etki eder (Edvardson ve Gustavson, 2003: 149).

2.4.6. Denetim

Çalışan birey yaptığı işle beraber örgüt yapısında geçerli olan ilişkiler sisteminde yer alır. Aldığı görev doğrultusunda aynı pozisyonda olanlarla çalışırlar ve pozisyonuna göre ast ve üstleri vardır. Yöneticiler, mevcut işin planlamasını üstlenirken aynı zamanda yapılan planlama doğrultusunda işin yürütülmesi için alt çalışanları denetlerler (Sun, 2002: 33). Yapılan bu denetimler çok sıkıcı ve örgütün işleyişinde kendilerine yer edinememelerine yol açarsa işte doyumsuzluğa yol açar. Bunun yanında çalışan birey başarılı bir grupta yer alıyorsa ve hayat felsefesi benzer

kişilerle beraber çalışıyorsa iş doyumunda artış meydana gelir (Erdoğan, 1999: 241-242).

2.4.7. Çalışma Arkadaşları

Çalışma hayatında ilişkiler genellikle karşılıklı hizmete dayalı ve işlevsel bir süreçtir. Karşılıklı ilişki yardım ve dayanışmayı içinde barındırır. Karşılıklı ilişkilerin sağlıklı olması çalışanlar açısından pozitif bir etkidir. Eğer karşılıklı uyum gerçekleşmezse çalışanlarda stres kaynaklı iş doyumsuzluğu oluşurken karşılıklı uyum ve destekleyici çalışma arkadaşlarının varlığı ise iş doyumunu pozitif yönde etkiler (Robbins, 1998: 79). Çalışanın içinde bulunduğu örgüt; çalışana destek ve rahatlık sağlamakta aynı zamanda da çalışanı etkileyebilme olanağı sunmaktadır. Donanımlı ve iletişim becerisi yüksek çalışma grubu iş doyumunu açısından bireye pozitif katkı sunmaktadır (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60).

2.4.8. Örgüt ve Yönetim

Bireyin çalıştığı örgütün yapısı ve idarenin yeterliliği bireyin işten doyum alması açısından önemlidir. Toplumda kabul gören bir işte çalışanın yeteneklerini kullanmasına imkan tanıyan, birlikte hareket etme olanağı oluşturan yönetim şekilleri çalışanların işlerinden doyum almalarına yol açar. Bu nedenle örgütte demokratik bir yapı ve gelişime olanak tanıyan bir yapı hem çalışanın performansını artırır hem de çalışanın iş doyumunu artırır (Cooper vd., 1989: 366-370). Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışanlardan istenilen performansı almak için çalışanların işlerini gönülden yapmalarını sağlamak, yöneticilerin kabiliyetlerine bağlıdır (Tengilimoğlu, 2005).

2.4.9. İş Görenin Kişiliği

Özgüveni yüksek çalışanlar daha düşük düzeydeki özgüveni olan çalışanlara göre işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar. Kendini gerçekleştiren bir çalışan, zorluk düzeyi yüksek olan işlere daha fazla değer verir. Ayrıca başarıya daha fazla önemser, sorumluluk bilinci daha fazla olur, onaylanmaya fazla bağımlı değildir (Scheinder ve Bowen, 1992: 4-5).

Gilmer, anormal ve uyumsuz davranışlara sahip olan kişilerin daha az iş doyumuna sahip olduklarını gösteren bulgulara ulaşmıştır. Örnek vermek gerekirse, karmaşık duygulara sahip, diğerlerine göre daha sinirli ve alaycı olan kişilerin diğerlerine göre iş tatminleri azalmaktadır (Balcı, 1993: 11).

İş doyumunu, çalışanın gereksinmesinin türüne, örgütten beklentisinin niteliğine, işin değerlendirmesindeki yeterliğine dayanmaktadır. Bu nedenlerden dolayı iş doyumunun düzeyi çalışandan çalışana değişebilmektedir. Öz güveni yüksek kendini gerçekleştiren çalışanlar daha fazla doyum elde etmektedirler.. Bu özelliklere sahip çalışan başarıya daha çok güdülenebilen, sorumluluk alabilen, adil terfi imkanlarından yana olan, övünmeye ve onaylanmaya daha az ihtiyacı olan, eleştirilmekten daha az kırılan, işiyle ilgili çatışmada daha az kaygıya düşen ve daha az uyum mekanizmalarına başvuran kişiler olmaktadır (Başaran, 1982: 205-208).

Çalışma ortamına pozitif yaklaşan iş görenler işlerini; heyecan verici, ilgi çekici, bireye katkı sağlayan ve tatmin edici olarak algılamaktadır. Bu nedenle daha fazla iş doyumunu hissederler. Ancak işe ve iş ortamına karşı negatif yaklaşım gösteren bireyler, iş ve işyeri ile ilgili devamlı olumsuz değerlendirmelerde bulunmaları sebebiyle düşük düzeyde iş doyumunu yaşamaktadırlar (Weiss ve Cropanzano, 1996: 24). İşe ve iş ortamına karşı doyum az olan bireylerin hedefleri bulunmamaktadır. Bu bireylerin karar verme süreçleri daha düşük düzeyde olması hasebiyle zor zamanlarda ve güç durumlarda çabuk vazgeçme ve sabredememe özellikleri vardır. Bu nedenle negatif yaklaşım gösteren insanlar, pozitif yaklaşım gösteren bireylere göre daha basit ve sıradan, gelişime açık olmayan monoton iş ortamlarında sıkışık çalışmak zorunda kalabilmektedirler (Judge and Robbins, 2013: 82).

Empati, bireyin kendini karşısındaki bireyin yerine koyarak onun duygu ve düşüncelerini daha doğru şekilde anlama anlamına gelmektedir. Empatik anlayışa sahip olan bireyler olayları değerlendirirken mevcut durumu daha sağlıklı görebilir ve daha doğru karar verebilir. Yapılan araştırma sonuçları, empati seviyesi yüksek olan deneticilerin iş doyum seviyesinin, empati seviyesi düşük olan deneticilere göre daha yüksek görülmüştür. Bunun sebebi, empatik bakış açısı ile iş doyum seviyesi arasında olumlu bir korelasyon olmasıdır (Balcı, 1993: 13).

2.4.10.Zeka

Kişinin zekâ seviyesi ile yapılan işin niteliği arasında önemli bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. İşlerin niteliğine göre, belirli zekâ düzeyi gerekmektedir. Bu ilişkinin kurulmamasının, iş doyumunu olumsuz etkilediği kanıtlanmıştır (Baykal vd., 1991: 193). Bireylerin zeka düzeyleri incelendiğinde ise birçok iş ve işlerin belirli bir zeka seviyesi gerektirmektedir. Belirlenen zeka bölümünün üstünde veya altında zeka

seviyesine sahip bireylerin bu çalışmalardan doyuma ulaşmadığı görülmüştür. (Baysal, 1981: 193).

2.4.11.Kıdem

Bulgular, kıdeme ve yaşa göre iş doyumu ilişkileri arasında benzerlikler olduğunu ortaya koymuştur. Gilmer'in araştırmasında; bireylerin, başlangıçta işlerinden daha yüksek iş doyum elde ettikleri halde, işlerinde kıdemleri arttıkça iş doyumunun düştüğünü tespit etmiştir (Balcı, 1993: 11).

Belirli iş ortamında uzun zaman çalışan çalışanların çalıştıkları seneler süresince verilen ödül ve mükafatların yeterli olmadığını fark ettiklerinde iş doyumları düşmektedir (Bilgiç, 1998). Çalışanın hizmet yılları arttıkça buna paralel olarak iş doyum düzeyinin artacağı düşünülmektedir. Fakat önceki seneler içerisinde işgören ihtiyaçlarının karşılanmaması durumunda olumsuz beklenti ve düşünceler ortaya çıkmaya başlamakta ve iş doyumсуuzluğu yaşanmaktadır (Pelit, 2015: 72).

2.4.12.Evlilik ve Aile

Bekarlık ya da evlilik ile iş doyumu arasındaki ilişki araştırıldığında genel olarak evli olan kişilerin, bekar olan kişilere göre iş doyumlarının daha üst seviyede olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi evli olan kişilerin aile yaşamındaki doyumunun işe etki etmesi veya evli olmanın çalışma ortamında ve hayattan beklenti düzeylerinin artmasından kaynaklı olabileceği söylenebilir (Telman ve Ünsal, 2004: 59).

Clark (1997: 342) araştırmasına göre evli olan kadın çalışanların iş doyumunun yüksek olduğunu belirtmektedir. Araştırmasında erkek çalışanların iş doyumları üzerinde evliliğin etkisi olmadığı sonucuna ulaşmaktadır.

2.5.İş Doyumunun Sonuçları

Erdoğan (1994: 379) iş doyumunun sonuçlarını; işine ve iş yerine sadakat, mecburi koşullarda meydana gelen devam edememe, verimsiz işgören hızı, başka pekiştirici faktörlerle desteklenen işgücü, verimlilikte yükselen artış düzeyi, neşeli ve güvenilir kişiler, kişinin ilgi ve yeteneklerini gösterebilmesi, kurumsal hedeflere motive olma olarak ifade etmiştir. İş doyumсуuzluğunun sonuçlarını ise; işe karşı ilgisizlik, devamsızlık, işten şikayetçi olma, iş gören devrinde artış, verimlilikte düşüş, mutsuz ve sağlıklı çalışanlar ile motivasyon eksikliği olarak ifade etmiştir.

İş doyumunun psikolojik sonuçlarından birisi de yaşam memnuniyetidir (Henne ve Locke, 1985: 231). Bu ilişkiye dair birçok deneysel araştırma yapılmış ve iş doyumunun yaşam memnuniyetinin önemli bir yordayıcısı olduğu ortaya konmuştur (Akgündüz, 2013; Aşan ve Erenler, 2008; Yiğit vd., 2011). İnsan yaşamının önemli bir bölümünü işin oluşturduğu ve iş yaşantılarının yaşamın tamamını etkileyebildiği göz önüne alındığında, bu ilişkiyi anlamak kolaylaşmaktadır. Birey iş dışındaki yaşamında mutlu olsa bile işindeki doyumsuzluk onun tüm yaşam memnuniyetini etkileyebilir. Benzer şekilde iş dışı yaşamındaki problemlerin de iş doyumunu olumsuz etkileyeceği göz ardı edilmemelidir (Judge, Bono ve Locke, 2000: 399).

İş görenin çalıştığı iş yerinde oluşturduğu doyum, hayatına da etki yapar. Birey, kendi yaşantısındaki duygusal durumunu farklı durumlara da yansıtır ve genelleme yapar. İş gören de aile içinde bulunduğu duygusal durumunu, iş ortamına genellebilir. İş yerinde yaşadığı olumlu ya da olumsuz duyguları ailevi hayatına iletip genelleme yapması da doğaldır. Bir iş görenin işini zevk alarak yapması ve işinde kendini mutlu hissetmesi, güzel bir duygudur. Ayrıca bu durum hayatının uzun olmasına sebebiyet vereceğini belirtmek olanaklıdır. Bununla birlikte, işgörenin, hem fiziksel yönden hem de psikolojik açıdan işten doyumunun, işgörene yararlı etki yapacağı da varsayılabilir (Başaran, 2004: 389).

İş doyumunun sonuçları, çalışanlar ve kurumlar açısından önemlidir. Çalışanın beden ve ruh sağlığını, kurumların verimlilik düzeylerini, çalışma alanlarını ve maddi açıdan gelişim düzeylerini, toplumsal huzuru, tasarruf edebilme anlayışı ve toplumsal israfı önlemesi bakımından göz önüne alınması önem arz etmektedir. Modern işletmelerdeki yönetsel anlayışa göre kurumların başarı seviyeleri ve performansları kâr oranlarına, alım satım payına, vergi düzeyleri gibi maddi verilere dayanmadan birey boyutu ile de değerlendirilmelidir. Kurumsal bakış açısı ile iş doyumunu ahlaki bir gereklilik ve sosyal bir sorumluluk olarak kabul edilmelidir (Erdoğan, 1996: 378).

2.6.İşten Doyumsuzluğun Sonuçları

İşgören kendisini mutsuz eden durumun sonuçlarını farklı şekilde yaşayabilir. Çünkü, nasıl iş doyumuna tesir eden etmenler işgörenden işgörene değişirse, iş doyumunun olmamasına neden olan sebepleri de işgörenlerin beklentileri ve ihtiyaçları

doğrultusunda birbirinden farklı olmaları beklenebilir. İş doyumsuzluğunun sonuçlarını örgütsel ve psikolojik sonuçlar olmak üzere iki bölümde inceleyebiliriz.

2.6.1.Örgütsel Sonuçlar

2.6.1.1.Devamsızlık

İş doyumu ve devam ilişkisine bakıldığında; baskı, ekonomik faktörler, grup çalışma normları, iklim, ödüllendirme yöntemleri devam için motive edici değişkenlerdir. Bununla birlikte, ailevi sorumluluklar, yol ve servis sorunları, yetenek özellikleri gibi etmenlerinde devama etki yaptığı görülmektedir. İşini benimsemeyen, iş doyumu ve iş motivasyonu az, sorumluluk bilinci üst düzeyde, ancak devamsızlık yapmaması için zorlanan birey, iş ortamını benimseyen, iş yerine devam konusunda baskı görmeyen, motivasyonu düşük, devamsızlıkla ilgili gerekli sorumluluğu alma özelliğine sahip olma seviyesi sınırlı bir birey, üst düzeyde doyuma karşın, daha fazla devamsızlık yapabilmektedir (Izgar, 2003: 137). İşten doyum alamama bireyin işine karşı hoşnutsuzluğa yol açmaktadır. Bu durum da bireyin acı çekmesine yol açabilir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilir. Bu durumda bireyde işinde devamsızlığa yol açabilmektedir (Aksu ve diğerleri, 2002: 2).

2.6.1.2.Sabotaj

İşinden doyum alamayan işgörenlerin olumsuz duyguları yoğunluk kazanır. Bazen bu olumsuz duygular işgörenin kendisi için veya iş yerine yönelik olumsuz sonuçlar doğurabilir. Örneğin, işgören üretimi engeller, sabote eder ya da kullandığı alete zarar verir. Bu doğrultuda, toplu halde işi terk etmek, hammadde veya ürünün giriş çıkışını engellemek gibi eylemlerin arkasında da işgörenlerin işlerinden alamadıkları doyumun acısını örgütten çıkarma gibi bilinçli ya da bilinçsiz sabotaj davranışları söz konusudur (Telman ve Ünsal, 2004: 75-76). Çalışanın iş doyumunun düşük olması iş yerine yönelik olarak çeşitli sabotaj girişimlerinde bulunmasına yol açabilmektedir. Bu sabotajların arasında; iş yavaşlatma, işe geç gelme ve kurum kurallarına aykırı hareket etme yer almaktadır (Eren, 1989: 139).

2.6.1.3.İşgören Devri

Çalışan devri, çalışanların bir kurum bünyesinde istihdam edilmesinden sonra farklı bir sebeple kurumdan uzaklaşmalarını ifade eder (Eren, 1989: 224). İş doyumu, işten ayrılmada en etkili faktörlerden biridir. Fakat işten ayrılma sebepleri arasında ücret durumunun da önemli bir etkisi bulunmaktadır. Çalışma koşullarında ekonomik

şartların güzel olduğu durumlarda, iş doyumunu, işten ayrılma konusunda çok etkilidir. Bu şartlarda iş doyumuna ulaşamayan insanlar işlerini daha kolay bırakarak ayrılmaktadır. Çünkü başka iş bulma olanakları fazladır. Ancak iş bulamama olasılığının fazla olduğu şartlarda, işgörenler kurumdan çıkarılmak yerine iş doyumsuzluğu hissetmelerine rağmen , iş yerinde kalmayı tercih etmektedirler (Izgar, 2003: 139). İş görenin özellikle ekonomik açıdan tatmin olmaması onun performans düzeyini düşürmekte ve işten ayrılmasına da yol açabilmektedir (Saal ve Knight, 1988).

2.6.2.Psikolojik Sonuçlar

İşgörenin işten doyum alamamasının bir sonucu olarak “yabancılaşma” ve “stres” adı verilen iki psikolojik durum yaşamaları olasıdır. Yabancılaşma ve stres birbirini tetikleyen iki farklı durumdur. Her ikisi de birbirini etkileyerek kişinin iş doyumuna katkıda bulunur (Telman ve Ünsal, 2004: 76). İş görenin işinden doyum alması onun işinde kendisinden beklenenin ötesinde verimli olmasına ve aynı zamanda hem kendine hem de çevresine pozitif katkı sağlamasına yol açacağı söylenebilir.

2.7.Yaşam Memnuniyeti ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Levesque, Stanek, Zuehlke ve Ryan (2004) tarafından yapılmış araştırmada üniversite öğrencilerinin iyi oluşlarında eğitsel ortam, özerk motivasyon ve algılanan yetkinlik etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Amerika ve Almanya’da yaşayan 1289 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Veriler Kendini Düzenleme Envanteri, Demografik Değişkenler Formu, Çevresel Baskı, Algılanan Yeterlilik, Algılanan Pozitif Geri Bildirim ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ile elde edilmiştir. Araştırmada iyi oluşun belirtileri yaşam memnuniyeti ve öz-saygı olarak kabul görmüştür. Bulgulara göre, üniversite öğrencilerinde çevresel etkenlerin özerk akademik motivasyon ve yetkinlik üzerindeki etkililiğinin, özerk akademik motivasyon ve yetkinliğinde iyi oluş üzerindeki etkililiğinin her iki kültür için de doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çimen ve Çınar (2006) Ağrı ilinin sosyo-ekonomik yapısı ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Ağrı’da ikamet eden 1809 kişi oluşturmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında Ağrı’da yaşayan vatandaşların yaşam memnuniyet düzeylerinin Türkiye geneline oranla daha fazla olduğu görülmüştür.

Güler ve Emeç (2006) üniversitede eğitim gören öğrencilerin iyimserlik yönelimlerinin yaşam memnuniyeti düzeyleri ve akademik başarılarına etkisini araştırılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 443 üniversite son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında iyimserlik yönelimiyle yaşam memnuniyeti arasında yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin yaşamlarından daha memnun oldukları görülmüştür. Ayrıca iyimserlerin, şehirlilerin, ekonomik düzeyi daha yüksek olanların yaşam memnuniyetlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Tuzgöl Dost'un (2007) üniversite öğrencileri ile ilgili yaptığı araştırmada, yaşam memnuniyeti düzeyleri algılanan okul başarısına, algılanan ekonomik düzeye, algılanan ebeveyn tutumlarına, cinsiyete, gelecek ile ilgili beklentilere, dini inançlara ve yalnızlık değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırma örneklemini Hacettepe Üniversitesi'nin değişik bölüm ve alanlarına devam eden 403 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, yaşam memnuniyetinin kızlarda erkeklere göre fazla ve algılanan akademik başarısı yüksek olanların algılanan akademik başarısı düşük ve orta olanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca, algılanan maddi düzeyi yüksek olanların yaşam memnuniyetinin düşük ve orta olanlardan; algılanan ekonomik durumu orta olanların yaşam memnuniyetinin de düşük olanlardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında, gelecekte beklentilerinin gerçekleşeceğine inananların inanmayanlara göre; dini inancı yüksek olanların da daha düşük olanlara göre yaşam memnuniyetinin daha fazla olduğu görülmüştür. Son olarak, yalnızlık düzeyi düşük olan öğrencilerdeki yaşam memnuniyetinin yüksek olanlara göre daha fazla olduğu gözlenmiştir.

Şahin (2008) yaptığı araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ile yaşam memnuniyet düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu 300 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarından bir başka sonuç ise öğretmenlerin yaş değişkenindeki yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisidir. Öğretmenlerin yaşlarının artmasıyla yaşam memnuniyet düzeylerinin arttığı görülmüştür.

Özgür, Gümüş ve Durdu (2010) tarafından yapılmış araştırmada, ev ortamında ve öğrenci yurdunda kalan üniversiteli gençlerin yaşam memnuniyeti incelenmiştir. Araştırma örneklemi 200 öğrenciden oluşmuştur. Araştırma verileri, Öğrenci Tanıtıcı

Bilgi Formu ve Yaşam Memnuniyeti Ölçeği ile elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, ev ortamında kalan öğrencilerin öğrenci yurdunda kalan öğrencilere göre yaşam doyumları anlamlı derecede yüksektir. Ev ortamında kalan öğrencilerin yaşam memnuniyetinde algılanan ekonomik durum, evde kalmaktan memnun olma durumu, ruhsal sağlık algısı ve yaşam kalitesi algısı etkili bulunmuştur. Öğrenci yurdunda kalan öğrencilerin yaşam memnuniyetinde algılanan ekonomik durum, yurttan kalmaktan memnun olma durumu, fizik ve ruhsal sağlık algısı, kişilerarası ilişki algısı ve yaşam kalitesi algısı etkili görülmüştür.

Aydiner (2011) tarafından yapılmış bir araştırmada, üniversite öğrencilerinde yaşam amaçlarının genel öz-yeterlik ve yaşam memnuniyetiyle ilişkisi incelenmiştir. Sakarya Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören 526 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, yaşam memnuniyeti ile Yaşam Amaçları Ölçeği'nin Kişisel Gelişim, Maddi Kazanç, Sosyal Sorumluluk ve Bireysel Farkındalık alt boyutları arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunurken; Fiziksel Görünüm alt boyutuyla anlamlı bir ilişki elde edilmemiştir.

Güdü (2015) tarafından yapılmış araştırmada üniversiteli öğrencilerin akademik motivasyon profillerinin psikolojik ihtiyaç doyumu, akademik erteleme ve yaşam memnuniyeti ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Anadolu Üniversitesine devam eden 1700 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma bulguları, yüksek düzeyde motivasyonlu profilde yer alan öğrencilerin psikolojik ihtiyaç doyum düzeylerinin diğer profilde yer alan öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek; akademik erteleme düzeylerinin ise anlamlı düzeyde düşük olduğunu göstermiştir. Ayrıca, orta düzeyde motivasyonlu profilde yer alan öğrencilerin de psikolojik ihtiyaç doyum düzeylerinin, düşük düzeyde motivasyonlu profilde yer alan öğrencilere göre anlamlı olarak yüksek; akademik erteleme düzeylerinin ise düşük olduğu görülmüştür.

Kartal vd. (2015) öğretmenlerin örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Bartın il merkezindeki ilkököl, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla yaşam memnuniyeti düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki destek seviyesi ile yaşam memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Zhu (2015) tarafından yapılan araştırmada, affetme ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkide sosyal destek ile dengeli duygulanımın aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın alışma grubunu 430 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Veriler, Affetme Eğilimi Ölçeği, ok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği ve Yaşam Memnuniyeti Ölçeği ile elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sosyal destek ve dengeli duygulanım aracı etkisi yoluyla affetmenin yaşam memnuniyeti üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Göcen (2016) minnettarlık, maneviyat ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 11-12 yaş grubu yetmiş öğrenci oluşturmaktadır. Yapılan araştırma sonucuna bakıldığında minnettarlığın yaşam memnuniyeti ile ilişkili olduğu görülmektedir. Minnettarlık düzeyi yükseldikçe yaşam memnuniyet düzeyi de artmaktadır.

Saygılı, Onay ve Ayhan (2017) tarafından yapılan araştırmada Türkiye’de bir kamu üniversitesinde öğrenim görmekte olan öğrenciler üzerinde araştırma yapılmış ve yaşam memnuniyetinin kişilik özellikleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmanın alışma grubunu 324 kamu üniversitesi öğrencisi oluşturmuştur. Yapılan araştırma sonucunda yaşam memnuniyeti açısından A ve B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. A tipi kişilik yapısına sahip öğrencilerin B tipi kişilik yapısına sahip öğrencilere oranla yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yaman (2019) engelli kardeşe sahi olan ve olmayan bireylerin yaşam memnuniyet düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın örnekleme grubunu 129 kişi oluşturmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında engelli kardeşe sahip olma insanların yaşam memnuniyetlerini etkilediği görülmüştür. Engelli kardeşi olmayanların yaşam memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

2.8.İş Doyumunu ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Kişilerin eğitim seviyeleri, iş doyumunu olumsuz bir biçimde etkilediği görülebilmektedir. Zira kişilerin iş ile ilgili beklenti düzeyleri eğitim seviyeleri ile olarak doğru orantılı biçimde artabilir veya azalabilir. Eğitimi ve yetenekli çalışan için iş ortamı ve işin gerekli kıldığı şartlarla basit düzeyde kalıyorsa, büyük bir ihtimalle iş doyumunu görülmektedir (İriğüler, 2015: 70). Bazen insanların işsiz kalmak yerine daha alt pozisyonlarda çalışmayı tercih edebilirler. Bu tür durumlar

genel olarak işsizlik oranlarının üst seviyelerde olan devletlerde görülmektedir. Bu durum iş görenlerin iş doyumsuzluğuna sebep olabilmektedir (Arvey vd., 1991: 359). Perie ve Baker (1997), Amerikan öğretmenleri arasındaki iş doyumunu araştırmışlardır. Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında; özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere oranla daha fazla iş doyumunu yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca ilköğretimde çalışan öğretmenlerin lisede çalışan öğretmenlere oranla daha fazla iş doyumunu sağladıkları görülmüştür. Bunun dışında devlet okullarındaki kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla, otuz yaş altındaki öğretmenlerin de kırk dokuz yaşındaki öğretmenlere oranla daha fazla doyum yaşadıkları görülmüştür.

Fuller ve Morrison (1999), liderlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Amerika Birleşik Devletleri'nde farklı türdeki liderlik biçimlerinin iş doyumuna etkisini ortaya koymaya çalışmışlardır. Yapılan araştırma neticesinde dönüşümcü liderlik davranışlarının işgörenlerin iş doyumlarına pozitif yönde katkı sağladığı görülmüştür. Ayrıca araştırmada dönüşümcü liderliğin işgörenlerin istek ve arzularının artışına yol açtığı görülmüştür.

Hyrkas (2005), Finlandiya'daki ruh sağlığı ve psikiyatri hemşireleri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı Klinik denetimin şu anki durumunu tanımlamak ve değerlendirmek ve bu çalışanların yaşadığı tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini belirlemektir. Klinik denetim ruh sağlığı ve psikiyatri sağlığı uzmanları için iş tatmini ve stres düzeyleri açısından faydalı olduğu görülmüştür. Sonuçlara bakıldığında etkili klinik denetiminin düşük tükenmişlik ve iş tatminsizliğine yol açmadığı görülmüştür. Ayrıca düzenli olarak alınan süper vizyonların iş doyumunu artırdığı görülmüştür.

Galambos (2006), 300'den fazla öğrencisi olan okullarda görev yapan 5 yıldan az deneyime sahip 136 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu, iş bağlılığı ve işte kalma niyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada, iş doyumunun derecesinin iş bağlılığı ve işte kalma niyetini anlamlı bir şekilde yordadığı, iş doyumunu ile iş bağlılığı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki ($R=.695$) olduğu, 41-49 yaş aralığındaki öğretmenlerin 30 yaş altındakilere göre işten ayrılmayı daha az düşündükleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Singh (2007), yöneticilerin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin iş doyum ve moral konusundaki algıları arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yöneticilerin görevi öğretmenin doyum ve morali, yöneticilerin etkileyciliği ile öğretmen doyum ve bu konudaki algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna karşın yöneticilerin otoritesinin, öğretmen doyum ve morali arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Watson ve Hillison (2007) Batı Virginia tarım eğitimi öğretmenleri arasında mizaç tipi ve iş tatminini araştırmışlardır. Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında tarım eğitimi öğretmenlerinin dışsal faktörlerden ziyade içsel faktörlerden iş doyum sağladıkları görülmüştür. En fazla içsel doyuma ulaştıkları içsel faktörlere bakıldığında; yaratıcılık, sosyal hizmetler ve bağımsızlığın olduğu görülmüştür. İş doyumuna ulaşamadıkları dışsal faktörler ise okul politikaları ile terfi ve yönetici yeteneğinin olduğu görülmüştür. Yine araştırma sonuçlarına bakıldığında bu öğretmenlerin en yüksek doyuma ulaştıkları alanların ise yaratıcılık, otonomi ve sosyal hizmetlerin olduğu görülmüştür.

Pai ve diğerleri (2012), yaptıkları çalışmada, stresli ortamlarda görev yapan bilgi teknolojileri çalışanlarının, iş doyum, iş stresi ve iş bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. İlişkisel tarama modelinde desenlenen çalışmada, Tayvan'da çeşitli kuruluşlarda görev yapan 280 bilgi teknolojileri çalışanına, İş Doyum Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen İş Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların iş bağlılıklarının medeni duruma göre, evlilerin bekarlardan; iş kıdemine göre ise, iş kıdemleri 9 yıl ve üstü olanların 3-5 yıl olanlardan daha yüksek olduğu; ayrıca iş bağlılık ile iş stresi arasında negatif ama iş doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, iş bağlılıktaki toplam varyansın %28.7'sinin iş doyum tarafından açıklandığı ifade edilmiştir.

Avcı (2013), farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyum, iş doyum, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma 335 kadın üzerinde yapılmıştır. Araştırma neticesinde iş doyum ile tükenmişliğin cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon ilişkisinde etkili olduğu görülmüştür. Bunun dışında iş doyum ve tükenmişliğin arabulucu tespit edilmiştir. Ayrıca depresyonla yaşam doyum ile iş doyum arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenler ile satış çalışanlarının iş doyum düzeylerinin işçi ve

bankacılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın bir başka sonucu ise yaşam doyumu, iş doyumu ve duygusal tükenmenin daha çok kamu çalışanlarda; duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyonda ise daha çok özel sektör çalışanlarında görülmüştür.

Şahin (2013), İzmir ili Konak ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 343 öğretmenin iş doyum düzeylerini, daha önce (Şahin,1999) yaptığı araştırma sonuçlarıyla karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Veri toplama aracı olarak kendisinin (Şahin, 1999) geliştirdiği ve alt boyutları, işin kendisi, yönetim, ücret, başarı saygınlık tanınma (BST), bireyler arası ilişkiler (BAİ) ve veli öğrenci ilgisizliği (VÖİ) olan altı faktörlü iş doyumu ölçeğini kullanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin genel iş doyumlarının 'kısmen doyumlu' olduğu, yönetim ve ücret alt boyutlarında 'doyumsuz', BST, BAİ ve işin kendisi boyutlarında 'doyumlu' ve VÖİ boyutunda ise 'kısmen doyumlu' olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin genel iş doyumlarının cinsiyet ve yaşa göre farklılaşmadığı, medeni durumun bekarlar lehine farklılaştığı rapor edilmiştir. Araştırmacı, on iki yıl önceki çalışmanın sonuçlarıyla yaptığı karşılaştırma sonucunda, öğretmenlerin genel iş doyumu, ücret, BST ve BAİ alt boyutu düzeylerinin değişmediğini, yönetim ve işin kendisi alt boyutlarında azalışın, VÖİ alt boyutunda ise artışın olduğunu ifade etmiştir.

Ünal (2015) İş doyumu, yaşam doyumu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine olan etkisini araştırmıştır. Yapılan araştırma neticesinde, öğretmenlerin iş doyumu, yaş, branş ve çalışılan okulun kademesine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Mesleki kıdem ve eğitim düzeyine bakıldığında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. İş doyumunun ve yaşam doyumunun mesleki bağlılığı da yordadığı görülmüştür.

Sarkaya (2017) öğretmenlerin iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolünü incelemiştir. Araştırmada 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Adana ili Yüreğir ve Sarıçam ilçelerindeki devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerini incelenmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Tespit edilen bu ilişki içerisinde benlik saygısının da etkili olduğu görülmüştür. Bunun yanında öğretmenlerin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide; evlilik, yaş, cinsiyet, kıdem gibi alanlarda ise anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmemiştir.

Yıldırım vd. (2017), Erzurum ilinde görev yapan 214 sınıf öğretmeninin algılarına göre iş doyumunu ve okul etkililiği arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Yapılan araştırma neticesinde; iş doyumunu ile okul etkililiği arasında karşılıklı bir etkileşimin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş doyumunun alt boyutları olan denetim, iş arkadaşları, iletişim, işin doğası ve şartlı ödüllendirmede öğretmenlerin iş doyumunun artmasıyla okulun etkililiğinin de arttığı görülmüştür.

Terzi (2017) öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında örneklem grubunu 337 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada neticesinde; içsel, dışsal ve toplam iş doyumlarının öğretmenlerin mutluluklarını yordadığı tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile öğretmenlerin iş doyumlarının onların mutlulukları üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ve iş doyum algıları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik tasarlanan bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelinde, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiler incelenerek, mevcut durumun daha iyi biçimde anlaşılması sağlanır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyum ile yaşam memnuniyeti algıları arasındaki ilişki uygulanan ölçeklerle belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan 5693 öğretmenden oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme belirlenen 20 okuldan 409 öğretmen araştırmaya gönüllü katılmıştır. Bu araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi, evrendeki her bireyin örnekleme seçilme şansının eşit olduğu yöntem olarak tanımlanmaktadır (Can, 2017: 25).

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, iş kıdem yılı, bulunulan kurumdaki görev süresi ve eğitim durumu ile ilgili demografik değişkenlere ait frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

	Demografik özellikler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	293	71,6
	Erkek	116	28,4
Medeni Durum	Evli	303	74,1
	Bekar	106	25,9

Yaş	30 yaş ve altı	113	27,6
	31-39 yaş arası	142	34,7
	40 yaş ve üzeri	154	37,7
İş Kıdemi	5 yıl ve altı	98	24,0
	6-10 yıl	81	19,8
	11-20 yıl	170	41,6
	21 yıl ve üzeri	60	14,7
Bu Kurumda Çalışılan Süre	3 yıl ve altı	219	53,5
	4-10 yıl	152	37,2
	11 yıl ve üzeri	38	9,3
Eğitim Durumu	Lisans	344	84,1
	Lisans Üstü	65	15,9

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 293’ü (%71,6) kadın, 116’sı (%28,4) erkektir. Medeni durumlarına göre öğretmenlerin 303’ü (%74,1) evli, 106’sı (%25,9) bekaardır. Öğretmenlerin 113’ü (%27,6) 30 yaş ve altı, 142’si (%34,7) 31-39 yaş arası, 154’ü (%37,7) 40 yaş ve üzeri yaş grubundadır. Öğretmenlerin 98’i (%24,0) 5 yıl ve altı, 81’i (%19,8) 6-10 yıl arası, 170’i (%41,6) 11-20 yıl arası, 60’ı (%14,7) 21 yıl ve üzeri iş kıdemine sahiptir. Öğretmenlerin 219’u (%53,5) 3 yıl ve altı, 152’si (%37,2) 4-10 yıl arası, 38’i (%9,3) 11 yıl ve üzeri sürede buldukları kurumda görev yapmaktadır. Eğitim durumlarına göre öğretmenlerin 344’ü (%84,1) lisans ve 65’i (%15,9) lisans üstü mezundur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç bölümden oluşan veri toplama araçları kullanılmıştır.

3.3.1. Bilgi Formu

Birinci bölümde araştırmanın amacı, verilecek yanıtların gizliliği ve akademik amaçlar için kullanılacağı açıklanarak; cinsiyet, medeni durum, yaş, iş kıdem yılı, bu kurumda çalışılan süre ve eğitim durumu bilgileri istenmiştir.

3.3.2. Yaşam Memnuniyeti Ölçeği

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Yaşam Memnuniyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Uyarlanan ölçeğin yüzeysel geçerlik tekniği kullanılarak geçerlik çalışması için,

psikoloji alanında beş uzmandan yardım almıştır. Uzmanların Türkçe'ye çevirdikleri ortak tanımların bulunduğu cümleler birleştirilerek ölçek oluşturulmuştur. Yedili Likert tipli ölçek (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Bazen Katılmıyorum, (4) Karasızım, (5) Bazen Katılıyorum, (6) Katılıyorum ve (7) Kesinlikle katılıyorum olarak derecelendirilmiştir. Ölçeklere ilişkin aritmetik ortamalar değerlendirilirken 1–1,86 hiç, 1,87–2,71 az, 2,72–3,57 kısmen, 3,58–4,43 arası orta, 4,44–5,29 arası yeterli, 5,30–6,14 arası iyi ve 6,15–7,00 arası ise çok iyi şeklinde belirlenmiştir. Test tekrar test tekniği kullanılarak güvenilirlik hesaplanmış ve uygulamalar arasındaki korelasyonun .85 olduğu tespit edilmiştir. Ölçek 3 ve 4. madde ters kodlanmış toplam beş maddeden oluşmaktadır. Ölçek puanı, ölçekteki soruların toplam puanı alınarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınacak puanının yüksek olması, yaşam memnuniyetinin de yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu araştırmada Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .70 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3.Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Davis, Weiss, Engeland ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen 100 maddelik Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (MSQ) iç ve dış doyum faktörlerinden oluşan tatmin durumları maddeleri birleştirilerek oluşturulan 20 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Ölçekte bulunan iç faktörleri; 1,2,3,4,7,9,10,11,15,16,19,20. maddelerini içeren faaliyet, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değerler (vicdan), tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık ve başarı olarak; dış faktörleri ise 5,6,8,12,13,14,17,18. maddelerini içeren; ilerleme, kurum politikası ve pratiği, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, güvence, ücret, yönetici-insan ilişkileri, yönetici ve teknik olarak özetlenebilir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından yapılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında Cronbach Alpha değeri .77 olarak bulunmuştur. Beşli Likert tipli ölçek (1) Hiç Memnun Değilim, (2) Memnun Değilim, (3) Karasızım, (4) Memnunum, (5) Çok Memnunum olarak derecelendirilmiştir. Ölçeklere ilişkin aritmetik ortamalar değerlendirilirken 1–1,79 arası çok düşük, 1,80–2,59 düşük, 2,60–3,39 arası orta, 3,40–4,19 arası yüksek ve 4,20–5,00 arası ise çok yüksek şeklinde belirlenmiştir. Ölçekten alınacak puanının yüksek olması, iş doyumunun da yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu araştırmada ise Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayısı içsel iş doyumunu alt boyutunda .87, dışsal iş doyumunu alt boyutunda .77, genel iş doyumunu olan ölçek toplamında .90 olarak hesaplanmıştır.

3.4.Verilerin Toplanması

Hazırlanan ölçek formları 2018-2019 eğitim öğretim yılında araştırmacı tarafından okullara gidilerek uygulanmış ve toplanmıştır. Araştırmada ölçekleri geliştiren araştırmacılardan alınan izin EK-2’de yer almaktadır. Örnekleme bulunan öğretmenlere anketin uygulanabilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınan izin EK-3’te yer sunulmuştur.

3.5.Verilerin Analizi

Uygulanan ölçekler 1’den 409’a kadar numaralandırılmış, hangi analizlerin yapılacağına karar vermek amacıyla dağılımların normalliği için basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1: Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	SS	Basıklık		Çarpıklık	
				Değer	$Sh_{\bar{x}}$	Değer	$Sh_{\bar{x}}$
Yaşam Memnuniyeti	409	4,78	1,15	-,441	,121	,205	,241
İçsel İş Doyumu	409	3,80	,57	-,452	,121	,532	,241
Dışsal İş Doyumu	409	3,48	,60	-,280	,121	-,219	,241
Genel İş Doyumu	409	3,67	,53	-,296	,121	,082	,241

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeği ile iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan normallik testi sonucuna göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin $-/+1.0$ aralığında olduğu görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerleri $-1,0$ ile $+1,0$ aralığında olduğunda normal dağılım olarak kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 16). Bu nedenle ölçeklerden alınan puanların normal dağılım gösterdiği kabul edilerek, elde edilen veriler SPSS programıyla aşağıda şekilde analiz edilmiştir.

1. Öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeğinden, iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların \bar{x} , SS ve $Sh_{\bar{x}}$ tespit edilmiştir.
2. Öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeği ile iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların yaşa, kıdem yılına ve bulunduğu kurumdaki çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi

(ANOVA) ile tespit edilmiştir. Gruplar arası farklılık bulunduğu zaman hangi gruplar arasında farklılaşma olduğunun tespiti için Scheffe testi kullanılmıştır. Cinsiyete, medeni duruma ve eğitim durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız grup t testi kullanılmıştır.

3. Öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi kullanılmıştır.
4. Öğretmenlerin iş doyumlarının yaşam memnuniyetlerini yordama düzeylerini belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde verilerin istatistiksel çözümlemesi ile elde edilen bulgular yer almaktadır. Alt problemlerdeki soruların yanıtını bulmak amacıyla öncelikle yaşam memnuniyeti ölçeğinden alınan puanların daha sonra iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanların demografik değişkenlere göre istatistiksel analizleri yapılmıştır. Öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ile iş doyumları arasındaki ilişki korelasyon analizi ve yaşam doyumlarının iş doyumlarına etkisini belirlemek için basit regresyon analizi yapılarak incelenmiştir.

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ve iş doyum algıları ne düzeydedir?” sorusuna ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.1 ve Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.1: Yaşam Memnuniyeti Ölçeğine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	Ss	$Sh_{\bar{x}}$
Yaşam Memnuniyeti	409	4,78	1,15	,06

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri “yeterli” düzeyde ($\bar{x}= 4,78$) bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin genel olarak yaşam memnuniyetlerini “yeterli düzeyde” olarak belirtmişlerdir.

Tablo 4.2: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	Ss	$Sh_{\bar{x}}$
İçsel İş Doyumu	409	3,80	,57	,03
Dışsal İş Doyumu	409	3,48	,60	,03
Genel İş Doyumu	409	3,67	,53	,03

Tablo 4.3’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumunu ölçeceği içsel doyum alt boyutu puanlarının ortalaması $\bar{x}=3,80$; dışsal doyum alt boyutu puanlarının ortalaması $\bar{x}=3,48$, iş doyumunun toplam ölçek puanı olan genel doyum ortalaması $\bar{x}=3,67$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumlarını “yüksek düzey” olarak belirtmişlerdir. Öğretmenlerin içsel doyumlarının dışsal doyumlarından, iş doyumlarının genelinin yaşam doyumlarından fazla olduğu söylenebilir.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi, “Öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ve iş doyumunu algıları cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, kıdemlerine, bulunduğu kurumdaki çalışma sürelerine ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir.

4.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Analiz Bulguları

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yaşam memnuniyeti algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.4’de sunulmuştur.

Tablo 4.3: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Gruplarına Göre t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Yaşam	Kadın	293	4,84	1,19	,07	1,786	407	,075
Memnuniyeti	Erkek	116	4.62	1,05	,10			

Tablo 4.4’de görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeği puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda [$t_{(407)}= 1,786$; $p>,05$] gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.5’de sunulmuştur.

Tablo 4.4: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Gruplarına Göre t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İçsel İş Doyumu	Kadın	293	3,83	,56	,03	1,647	407	,100
	Erkek	116	3,72	,58	,05			
Dışsal İş Doyumu	Kadın	293	3,49	,57	,03	,687	407	,492
	Erkek	116	3,44	,68	,06			
Genel İş Doyumu	Kadın	293	3,69	,52	,03	1,311	407	,192
	Erkek	116	3,61	,57	,05			

Tablo 4.5’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda; içsel iş doyumunu alt boyutundan [$t_{(407)}= 1,647$; $p>,05$], dışsal iş doyumunu alt boyutundan [$t_{(407)}= ,687$; $p>,05$] ve iş doyum ölçeğinin toplamından alınan genel iş doyumunu puanlarının [$t_{(407)}= 1,311$; $p>,05$] cinsiyete göre bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyumlarının ve genel olarak iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir.

4.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan Analiz Bulguları

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yaşam memnuniyeti algıları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.5: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkeni Gruplarına Göre t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yaşam Memnuniyeti	Evli	303	4,80	1,16	,07	,583	407	,560
	Bekar	106	4,72	1,13	,11			

Tablo 4.6’da görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeği puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda

$[t_{(407)} = ,583; p > ,05]$ gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.6: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Medeni Durum Değişkeni Gruplarına Göre t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İçsel İş Doyumu	Evli	303	3,82	,57	,03	1,384	407	,167
	Bekar	106	3,73	,56	,05			
Dışsal İş Doyumu	Evli	303	3,51	,58	,03	1,623	407	,105
	Bekar	106	3,40	,65	,06			
Genel İş Doyumu	Evli	303	3,69	,53	,03	1,622	407	,106
	Bekar	106	3,60	,54	,05			

Tablo 4.7’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda; içsel iş doyum alt boyutundan $[t_{(407)} = 1,384; p > ,05]$, dışsal iş doyum alt boyutundan $[t_{(407)} = 1,623; p > ,05]$ ve iş doyum ölçeğinin toplamından alınan genel iş doyum $[t_{(407)} = 1,622; p > ,05]$ puanlarının medeni duruma göre bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyumlarının ve genel olarak iş doyumlarının medeni durumlarına göre farklılaşmadığı söylenebilir.

4.2.3. Yaş Değişkenine Göre Yapılan Analiz Bulguları

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yaşam memnuniyeti algıları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.7: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri						ANOVA Sonuçları					
Boyut	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlılık
Yaşam Memnuniyeti	30 yaş ve altı	113	4,98	1,15	G.Arası	8,38	2	4,19			
	31-39 arası	142	4,78	1,20	G.İçi	534,80	406	1,32	3,182	,043	1-3
	40 ve üzeri	154	4,62	1,09	Toplam	543,18	408				

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeği puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda [$F_{(2-406)} = 3,182$; $p < ,05$] gruplar arası anlamlı farklılık bulunmuştur. Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi uygulanarak sonuçlar Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.8: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
Yaşam Memnuniyeti	30 yaş ve altı	40 ve üzeri	,36	,14	,043

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere, yaşam memnuniyeti ölçeğinin yaş değişkenine göre puan ortalamaları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen post hoc Scheffe sonucunda; farkın 30 yaş ve altı grubundaki öğretmenlerle, 40 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler arasında 30 yaş ve altı öğretmenler lehine gerçekleştiği görülmektedir ($p < ,05$). Buna göre 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin, 40 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre yaşam memnuniyetlerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.10’da sunulmuştur.

Tablo 4.9: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Boyut	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İçsel İş Doyumu	30 yaş ve altı	113	3,85	,58	G.Arası	,61	2	,31		
	31-39 arası	142	3,75	,54	G.İçi	132,11	406	,33	,942	,391
	40 ve üzeri	154	3,80	,59	Toplam	132,73	408			
Dışsal İş Doyumu	30 yaş ve altı	113	3,50	,62	G.Arası	1,70	2	,85		
	31-39 arası	142	3,39	,57	G.İçi	145,81	406	,36	2,366	,095
	40 ve üzeri	154	3,54	,61	Toplam	147,51	408			
Genel İş Doyumu	30 yaş ve altı	113	3,71	,55	G.Arası	,83	2	,42		
	31-39 arası	142	3,61	,49	G.İçi	115,12	406	,28	1,471	,231
	40 ve üzeri	154	3,70	,56	Toplam	115,95	408			

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumu ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; içsel iş doyumu alt boyutunda [$F_{(2-406)} = ,942$; $p > ,05$], dışsal iş doyumu alt boyutunda [$F_{(2-406)} = 2,366$; $p > ,05$] ve iş doyum ölçeğinin toplamından alınan genel iş doyumunda [$F_{(2-406)} = 1,471$; $p > ,05$] gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buna göre öğretmenlerin iş doyumlarının yaşlarına göre farklılaşmadığı söylenebilir.

4.2.4. Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Analiz Bulguları

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yaşam memnuniyeti algıları arasında kıdem değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.10: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Boyut	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yaşam Memnuniyeti	5 yıl ve altı	98	4,97	1,19	G.Arası	6,64	3	2,12		
	6-10 yıl	81	4,63	1,23	G.İçi	536,54	405	1,33	1,671	,173
	11-20 yıl	170	4,79	1,09	Toplam	543,18	408			
	21 ve üzeri	60	4,63	1,14						

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeği puan ortalamalarının meslek kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda [$F_{(3-405)} = 1,671$; $p > ,05$] gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buna göre öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin iş kıdemlerine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında iş kıdemi değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.11: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Boyut	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İçsel İş Doyumu	5 yıl ve altı	98	3,87	,55	G.Arası	,68	3	,23		
	6-10 yıl	81	3,75	,56	G.İçi	132,05	405	,33	,693	,557
	11-20 yıl	170	3,78	,57	Toplam	132,73	408			
	21 ve üzeri	60	3,80	,61						
Dışsal İş Doyumu	5 yıl ve altı	98	3,49	,62	G.Arası	,24	3	,08		
	6-10 yıl	81	3,43	,61	G.İçi	147,27	405	,36	,219	,884
	11-20 yıl	170	3,48	,58	Toplam	147,51	408			
	21 ve üzeri	60	3,50	,65						
Genel İş Doyumu	5 yıl ve altı	98	3,72	,52	G.Arası	,40	3	,13		
	6-10 yıl	81	3,62	,53	G.İçi	115,55	405	,29	,471	,703
	11-20 yıl	170	3,66	,52	Toplam	115,95	408			
	21 ve üzeri	60	3,68	,58						

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda; içsel iş doyumunu alt boyutunda [$F_{(3-405)} = ,693$; $p>,05$]; dışsal iş doyumunu alt boyutunda [$F_{(3-405)} = ,219$; $p>,05$] ve iş doyum ölçeğinin toplamı olan genel iş doyumunda [$F_{(3-405)} = ,471$; $p>,05$] gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buna göre öğretmenlerin iş doyumlarının iş kıdemlerine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

4.5.1. Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Analiz Bulguları

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yaşam memnuniyeti algıları arasında bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.13’de sunulmuştur.

Tablo 4.12: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Boyut	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yaşam Memnuniyeti	3 yıl ve altı	219	4,92	1,21	G.Arası	4,91	2	2,45		
	4-10 yıl	152	4,66	1,07	G.İçi	538,28	406	1,33	1,850	,159
	11 ve üzeri	38	5,02	1,14	Toplam	543,18	408			

Tablo 4.13’de görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeği puan ortalamalarının bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda [$F_{(2-406)} = 1,850$; $p>,05$] gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.14’de sunulmuştur.

Tablo 4.13: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Boyut	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlılık
İçsel İş Doyumu	3 yıl ve altı	219	3,82	,58	G.Arası	2,43	2	1,22			
	4-10 yıl	152	3,72	,55	G.İçi	130,30	406	,32	3,785	,024	2-3
	11 ve üzeri	38	3,99	,55	Toplam	132,73	408				
Dışsal İş Doyumu	3 yıl ve altı	219	3,53	,58	G.Arası	3,41	2	1,70			
	4-10 yıl	152	3,37	,60	G.İçi	144,10	406	,36	4,801	,009	1-2
	11 ve üzeri	38	3,64	,65	Toplam	147,51	408				
Genel İş Doyumu	3 yıl ve altı	219	3,70	,53	G.Arası	2,73	2	1,37			
	4-10 yıl	152	3,58	,52	G.İçi	113,22	406	,28	4,897	,008	2-3
	11 ve üzeri	38	3,85	,55	Toplam	115,95	408				

Tablo 4.14’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda; içsel iş doyumunda alt boyutunda [$F_{(2-406)} = 3,785$; $p < ,05$]; dışsal iş doyumunda alt boyutunda [$F_{(2-406)} = 4,801$; $p < ,05$] ve iş doyum ölçeğinin toplamı olan genel iş doyumunda [$F_{(2-406)} = 4,897$; $p < ,05$] gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi kullanılmış ve sonuçları Tablo 4.15’de sunulmuştur.

Tablo 4.14: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
İçsel İş Doyumu	4-10 yıl	11 ve üzeri yıl	-,27	,10	,032
Dışsal İş Doyumu	3 yıl ve altı	4-10 yıl	,16	,06	,039
Genel İş Doyumu	4-10 yıl	11 ve üzeri yıl	-,27	,10	,019

Tablo 4.15’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post hoc Scheffe sonucunda; içsel doyum alt boyutunda farkın bulunduğu kurumda 4-10 yıl görev yapan öğretmenler ile 11 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenler arasında 11 yıl ve üzeri yıl görev yapan öğretmenler lehine; dışsal doyum alt boyutunda bulunduğu kurumda 3 yıl ve altı görev yapan öğretmenler ile 4-10 yıl görev yapan öğretmenler arasında 3 yıl ve altı görev yapan öğretmenler lehine; iş doyum ölçeğinin toplamı olan genel iş doyumunda bulunduğu kurumda 4-10 yıl görev yapan öğretmenlerle 11 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenler arasında 11 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu fark bulunduğu kurumda 11 yıl ve üzeri sürede görev yapan öğretmenlerin içsel doyumlarının ve genel iş doyumlarının bulunduğu kurumda 4-10 yıl görev yapan öğretmenlerden; bulunduğu kurumda 3 yıl ve altı görev yapan öğretmenlerin dışsal doyumlarının bulunduğu kurumda 4-10 yıl görev yapan öğretmenlerden fazla olduğu yönündedir.

4.2.6. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan Analiz Bulguları

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yaşam memnuniyeti algıları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.16’da sunulmuştur.

Tablo 4.15: Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yaşam	Lisans	344	4,79	1,11	,06	,504	407	,614
Memnuniyeti	Lisans Üstü	65	4,71	1,36	,17			

Tablo 4.16’da görüldüğü üzere öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeği puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda [$t_{(407)} = ,504$; $p > ,05$] gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyum alguları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4.16: İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanlarının Eğitim Durum Değişkeni Gruplarına Göre t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İçsel İş	Lisans	344	3,82	,57	,03	2,118	407	,035
Doyumu	Lisans Üstü	65	3,66	,57	,07			
Dışsal İş	Lisans	344	3,49	,57	,03	1,090	407	,276
Doyumu	Lisans Üstü	65	3,40	,63	,08			
Genel İş	Lisans	344	3,69	,53	,03	1,851	407	,065
Doyumu	Lisans Üstü	65	3,56	,55	,07			

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda; dışsal iş doyum alt boyutundan [$t_{(407)} = 1,090$; $p > ,05$] ve iş doyum ölçeğinin toplamından alınan genel iş doyum [$t_{(407)} = 1,851$; $p > ,05$] puanlarının eğitim durumu bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre gruplar arası anlamlı farklılık

bulunmamıştır. Buna karşın içsel iş doyumunu alt boyutunda [$t_{(407)}= 2,118; p>,05$] lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre lisans mezunu öğretmenlerin içsel iş doyumlarının lisans üstü mezunu öğretmenlerden fazla olduğu söylenebilir.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “Öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ve iş doyum algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna ilişkin elde edilen veriler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.17: Öğretmenlerin Yaşam Memnuniyeti ve İçsel İş Doyumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaşam Memnuniyeti	
İçsel İş Doyumu	r	,408
	p	,000

Tablo 4.18’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ve içsel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonucunda; yaşam memnuniyeti ölçeği ile iş doyum ölçeğinin içsel iş doyumunu alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,408; p<,05$).

Tablo 4.18: Öğretmenlerin Yaşam Memnuniyeti ve Dışsal İş Doyumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaşam Memnuniyeti	
Dışsal İş Doyumu	r	,317
	p	,000

Tablo 4.19’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ve dışsal iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonucunda; yaşam memnuniyeti ölçeği ile iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyumunu alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,317; p<,05$).

Tablo 4.19: Öğretmenlerin Yaşam Memnuniyeti ile Genel İş Doyumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaşam Memnuniyeti	
Genel İş Doyumu	r	,405
	p	,000

Tablo 4.20’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri ve genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonucunda; yaşam memnuniyeti ölçeği ile iş doyum ölçeğinin geneli arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,405$; $p<,05$).

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “Öğretmenlerin iş doyumları, yaşam memnuniyetlerini yordamakta mıdır?” sorusuna ilişkin, öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin iş doyumlarına göre yordanmasına ilişkin yapılan basit regresyon analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.20: Öğretmenlerin İçsel İş Doyumlarının, Yaşam Memnuniyetlerini Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R	R ²	F	p
Sabit	1,644	,352		4,676	,000				
İçsel İş Doyumu	,825	,092	,408	9,013	,000	,408	,166	81,238	,000

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere öğretmenlerin içsel iş doyumları, yaşam memnuniyetlerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. İçsel iş doyumunu, yaşam memnuniyetindeki toplam varyansın %16,6’sını açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin iş doyumları, yaşam memnuniyetlerini olumlu yönde etkilemektedir ($R=,408$; $R^2=,166$; $F=81,238$; $p<,05$).

Tablo 4.21: Öğretmenlerin Dışsal İş Doyumlarının, Yaşam Memnuniyetlerini Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R	R ²	F	p
Sabit	2,662	,318		8,363	,000				
Dışsal İş Doyumu	,608	,090	,317	6,745	,000	,317	,101	45,494	,000

Tablo 4.22’de görüldüğü öğretmenlerin dışsal iş doyumları, yaşam memnuniyetlerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Dışsal iş doyumunu, yaşam memnuniyetindeki toplam varyansın %10’unu açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin dışsal iş doyumları, yaşam memnuniyetlerini olumlu yönde etkilemektedir ($R=,317$; $R^2=,101$; $F=45,494$; $p<,05$).

Tablo 4.22: Öğretmenlerin Genel İş Doyumlarının, Yaşam Memnuniyetlerini Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R	R ²	F	p
Sabit	1,562	,364		4,294	,000				
Genel İş Doyumu	,876	,098	,405	8,934	,000	,405	,164	79,814	,000

Tablo 4.23’de görüldüğü öğretmenlerin genel iş doyumları, yaşam memnuniyetlerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Genel iş doyumunu, yaşam memnuniyetindeki toplam varyansın %16’sını açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin genel iş doyumları, yaşam memnuniyetlerini olumlu yönde etkilemektedir ($R=,405$; $R^2=,164$; $F=79,814$; $p<,05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular, alan yazındaki diğer araştırma bulguları ile tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın temel ve alt problemlerine yönelik olarak elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın sonuçları tartışılmıştır.

5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerinin yaşam memnuniyetlerinin “orta” düzeyde olduğu görülmüştür. Heller ve Arkadaşları (2002), Keser (2005), Dağdelen ve Kubilay’ın (2013) yaptıkları araştırma sonuçları da bu sonucu desteklemektedir. Diğer çalışanlarda olduğu gibi öğretmenlerinde hayatında var olan pozitif veya negatif durumlar onların yaşam memnuniyetini belirleyen unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlik mesleği toplumda sosyo-ekonomik açıdan değerlendirildiğinde orta düzey bir meslek olarak görülmektedir. Toplumun bir parçası olan öğretmenlerde benzer bir kanının var olduğu söylenebilir. Gerek ekonomik gerekse de sosyal anlamdaki bu algı düzeyi beklentileri de aynı seviyede tutmaktadır. Bu ortalama beklenti düzeyinin yaşam memnuniyetine de bu seviyede etki ettiği düşünüldüğünde öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin ortalama bir düzeyde olması beklenen bir sonuç olduğu varsayılabilir.

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumlarının “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Uyguç, Arbak ve diğerleri, (1998) yaptıkları araştırmada iş doyumunun yüksek olmasını yaşam memnuniyetinin de yüksek olması sonucunu doğurduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanında Çanak, (2014) araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini yaptığı araştırmada kısmen yüksek olduğunu bulmuştur. Bu bulgulara öğretmenlerin doğru iş tercihi ve uygun çalışma koşullarının varlığının sonucu olabileceği düşünülebilir. Öğretmenlerin işleriyle ilgili beklentilerinin karşılanması

doğru tercih ve beklentiyle düzeyiyle ilgili olduğu düşünölmektedir. İşin bireyin kendisine uygunluğu ve beklentilerine cevap vermesi onun moral motivasyonunu arttıracaktır. Bu durumun sonucu olarak bireyin iş doyumunun arttığı düşünölmektedir. İş doyumunu artan bireyin işinde daha fazla çaba sarf edeceği düşünöldüğünde işinde başarılı olma durumu daha fazla olacaktır. Sonuç olarak kendine uygun bir mesleği seçen bireyin işinde başarılı olması ve iş doyumunu yaşaması karşılıklı bir etkileşme durumu nedeniyle beklendik bir sonuç olduğu varsayılabilir.

5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

5.1.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin, cinsiyet açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde Clark (1997), Dikmen (1995), Keser (2005) ve Çanak'ın (2014) araştırmalarında kadınların yaşam doyumları açısından erkeklere göre daha fazla doyum sağladığı görölmüştür. Buna karşın Özkul ve Cömert (2018) ise yaptıkları araştırmada yaşam memnuniyetinde cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılıkların olmadığını tespit etmişlerdir. Sonuç olarak literatüre bakıldığında farklı sonuçlara ulaşan araştırmaların var olduğu görölmektedir. Yapılan bu araştırmada cinsiyetin açısından yaşam doyumunda farklılık göstermediği görölmüştür. Bunda eğitim faköltesini kazan ve öğretmenlik mesleğini yapanların hayattan beklentilerini belli bir seviyede tutmalarının bir sonucu olduğu düşünölmektedir. Öğretmenlerin beklenti düzeyleri ile sosyo-ekonomik gerçekleri değerlendirdiklerinde ülkenin mevcut şartlarında gerek kadın gerekse de erkeklerin yaşamdan beklentilerinin karşılandığı söylenebilir. Öğretmenlerin evliliklerini genellikle aynı meslekten insanlarla yaptıkları düşünöldüğünde de cinsiyet açısından bir farklılığın olmaması beklenen bir sonuçtur.

Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumlarının ve genel olarak iş doyumlarının cinsiyet açısından farklılaşmadığı belirlenmiştir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Türkoğlu (2008), Gençtürk (2008), Gencay (2007) ve Canbay (2007)'ın yaptıkları araştırmaların sonuçları bu bulgularla örtüşmektedir. Bunun yanında erkek öğretmenlerin kadınlara göre yüksek doyumlu olduklarını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Ağaoğlu, 2011; Kınalı, 2000). Araştırma

bulguları birlikte değerlendirildiğinde bulguların tutarsızlık gösterdiği söylenebilir. Yapılan bu araştırma sonucunda iş doyumunun cinsiyet açısından farklılaşmadı görülmüştür. Aslında iş doyumunda cinsiyet faktöründen iş den beklentiye merkeze almak daha sağlıklı olacaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde öğretmenlerin mesleğin çalışma koşulları ve imkanlarını bilerek çalışmaları ve bu durumun ülke genelinde çok anlamı farklılık oluşturmaması bu sonucu doğruladığı düşüncesini oluşturmaktadır.

5.1.2.2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri medeni durumlarına göre arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Kartal ve Yirci (2015) ile Çanak (2014) ise iş memnuniyeti ile medeni durum arasında bekar öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın Sakarya (2018) yaptığı araştırmada ise yaşam memnuniyeti ile medeni durum arasında evli bireylerin lehine anlamlı ilişkilere ulaşmıştır. Yapılan araştırma sonucuna bakıldığında medeni durumun yaşam memnuniyeti üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Evli ya da bekar olmanın insanları hayatın şartlarına karşı daha dirençli yapmadığı ya da zayıflatmadığı düşünülmektedir. Özellikle öğretmenlerin mesai saatleri içerisinde bir arada olmanın yanında mesai saatleri dışında da genel olarak bir arada oldukları ve birbirlerini sosyal anlamda destekledikleri bilinmektedir. Ayrıca öğretmenlik mesleğinin sağladığı imkanların belli olması ve öğretmenlere çok farklı alanlar sunmaması ve var olan bu imkanlarında evli yada bekar olma durumuna göre farklılık göstermemesinin bu duruma yol açtığı düşünülmektedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunu medeni durumlarına göre arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Clark'ın (1997), yaptığı araştırmada bu sonucu destekler niteliktedir. Bu sonuçtan farklı olarak; kadınların medeni durumunun ise iş doyumunu pozitif yönde etkilediği bulgulara ulaşmıştır. Kubilay (2013) ise evli olan okul yöneticilerinin içsel ve genel iş doyum düzeylerinin diğer gruptan farklı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin medeni durumlarının iş doyumunda bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli ya da bekar olma durumunun bireyin iş hayatında mutlu olma işten beklentilerinin karşılanması gibi süreçler üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Çünkü mutlu olma yada iş hayatından beklentiler kişisel farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar da bireyin evli olması ya da bekar olmasıyla değişmeyecektir. Ayrıca

medeni durumun öğretmenlik mesleğini ifa edenlerin meslekten yükselme ya da iş koşullarında farklılık gibi etmenlerde de bir etkisi de yoktur.

5.1.2.3. Yaş Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma sonucuna göre öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 30 yaş altındaki öğretmenlerin 40 ve üstü yaştaki öğretmenlere göre yaşam memnuniyetlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Brayn ve Constantine (2006) ile Altıncılıç (2008), ulaştığımız sonuçları destekler nitelikte iken; Tomrukçu (2010), aksi yönde sonuçlara ulaşmıştır. Yapılan araştırma sonucunda 30 yaş altı öğretmenlerin 40 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha fazla yaşam doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Bu duruma 30 yaş altı öğretmenlerin özellikle 40 yaş ve üstü öğretmenlere oranla sosyal hayatı daha aktif yaşamaları sosyal ilişkileri daha yoğun yaşamalarının yol açtığı düşünülmektedir. Bu durum da 30 yaş altı öğretmenlerin 40 yaş ve üstü öğretmenlere kıyasla hayatı daha yaşanılır ve mutlu olarak değerlendirmelerinden kaynaklandığı sonucunu doğurduğu varsayılmaktadır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin iş doyumlarının yaşlara farklılaşmadığı görülmüştür. Sakarya (2017) ve Yılmaz (2012)'in yaptığı araştırmalarda bizim bulgularla örtüşmektedir. Musa ve Ergin (1993), Eriğüç-Kaygın(1994) ile Özeltin (1997)'in yaptıkları araştırmalar ise iş doyumunda yaşa bağlı farklılıkların olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan araştırma sonucuna bakıldığında öğretmenlerin iş doyumunun yaşa göre farklılaşmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğini icra ederken gerek kazandıkları ücret gerekse de pozisyon farklılığının olmamasının bu duruma yol açtığı düşünülmektedir.

5.1.2.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmamızda yaşam memnuniyetinin kıdeme göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öztürk (2006), Gencay (2007) ve Çanak'ın (2014) yaptığı araştırmalar elde ettiğimiz bulguları desteklemektedir. Öğretmenlerin kıdem durumları onlara gerek ekonomik gerekse de sosyal anlamda anlamlı bir katkı sağlamamaktadır. Bu durum onların yaşamlarına genel anlamda etki edecek bir sonuç doğurmayacağı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmada iş doyumunun kıdeme göre farklılaşmadığı görülmüştür. Can (2006)'ın yaptığı araştırma sonuçları bu araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir.

Kıdem ile iş doyumunda pozitif ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur Pia ve diğerleri (2012), (Yıldırım, 2001; Nauman, 1993). Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda kıdeme sahip olmaları onların saygınlık kazanmalarına bazen de mevki sahibi olmalarına yol açabilir. Fakat bu durum öğretmenlerin iş doyumunda yeterli şartlar değildir.

5.1.2.5. Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin kurumdaki çalışma süresine göre bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Ünal (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin kurumdaki çalışma sürelerinin yaşam memnuniyetine etki etmediği sonucu bu çalışmayı destekler niteliktedir. Öğretmenlerin olağan şartlarda çalıştıkları kurumda isteğe bağlı olarak üç yıl sonra tayin isteyebilme hakkı yanında olağan dışı durumda ise daha erken sürede tayin isteme hakkı vardır. Bu da öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda mutlu olmadıklarında ayrılma imkanı tanımaktadır. Dolayısıyla öğretmenleri memnuniyetsizliğe itecek durumda oluşan kurum değişikliği hakkı öğretmenlerin çalışma sürelerinin yaşam memnuniyetinde oluşabilecek etkiyi ortadan kaldırdığı varsayılmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine bakıldığında içsel doyum alt boyutunda farkın bulunduğu kurumda 4-10 yıl görev yapan öğretmenler ile 11 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenler arasında 11 yıl ve üzeri yıl görev yapan öğretmenler lehine; dışsal doyum alt boyutunda bulunduğu kurumda 3 yıl ve altı görev yapan öğretmenler ile 4-10 yıl görev yapan öğretmenler arasında 3 yıl ve altı görev yapan öğretmenler lehine; iş doyum ölçeğinin toplamı olan genel iş doyumunda bulunduğu kurumda 4-10 yıl görev yapan öğretmenlerle 11 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenler arasında 11 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir. Bu fark bulunduğu kurumda 11 yıl ve üzeri sürede görev yapan öğretmenlerin içsel doyumlarının ve genel iş doyumlarının bulunduğu kurumda 4-10 yıl görev yapan öğretmenlerden; bulunduğu kurumda 3 yıl ve altı görev yapan öğretmenlerin dışsal doyumlarının bulunduğu kurumda 4-10 yıl görev yapan öğretmenlerden fazla olduğu yönündedir. Literatüre bakıldığında Şahin'in (1999) yaptığı çalışmada 0-1 yıl ile 25 yıldan daha fazla kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin 7-12 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu sonucuna ulaştığı görülmüştür. Bunun yanında Alsancak (2010) ise 1-10 yıl arasında çalışan

öğretmenlerin iş doyumununun 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin çalışma sürelerinin genel iş doyumunu ve içsel iş doyumuna etkisine bakıldığında 4-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlere oranla 11 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin daha fazla iş doyumunu yaşadıkları görülmektedir. Bunda öğretmenlerin yıllar geçtikçe beklentilerini daha gerçekçi olarak belirlemelerinin etkili olduğu düşünülebilir. Dışsal iç doyum açısından değerlendirildiğinde ise 11 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin 4-10 yıl görev yapan öğretmenlere oranla daha fazla doyum yaşadığı görülmektedir. Bunda 4-10 yıl görev yapan öğretmenlerin ilk üç yıldaki beklentilerinin yeterli düzeyde karşılık bulamaması sonucu oluşan hayal kırıklıklarının ve 11 yıl ve üzeri öğretmenlerin ise yıllar içinde yaşadıkları deneyimler sonucu mevcut düzene daha iyi uyum sağlamalarının olabileceği düşünülmektedir.

5.1.2.6. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı söylenebilir. Kumaş ve Deniz'in (2010) yaptığı araştırma sonuçları bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Özkul ve Cömert'in (2018) yaptığı araştırmada ise ön lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla yaşam memnuniyetine sahip oldukları görülmüştür. Akgün (2015) ve Polatçı (2011) ise yüksek lisans mezunu öğretmenleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde yaşam memnuniyetine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Sonuç olarak öğretmenlerin eğitim düzeylerinin yaşam doyumlarını etkilemediği görülmüştür. Bunda Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki öğretmenlerin eğitim düzeylerinin gerek maddi gerekse de kariyer açısından anlamlı bir etkisinin olmamasının etkili olabileceği düşünülebilir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında lisans mezunu öğretmenlerin içsel iş doyumlarının lisans üstü mezunu öğretmenlerden fazla olduğu görülmüştür. Taşdan ve Tiryaki (2008) Kumaş ve Deniz (2010) ile Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009)'un yaptıkları araştırmalardan elde ettikleri veriler de bu bulguları destekler niteliktedir. Öğretmenlerin eğitim düzeylerinin yükselmesi maddi gelir, işinde yükselme ve statü açısından beklenti içine girmelerine yol açmaktadır. Ancak bu durum Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan öğretmenler açısından istenilen düzeyde karşılık

bulmaması nedeniyle öğretmenlerin eğitim düzeylerinin yükselmesiyle birlikte içsel doyumlarının düşmesine yol açtığı düşünülmektedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmada öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeği ile iş doyum ölçeğinin içsel doyum alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bunun yanında yaşam memnuniyeti ölçeği ile iş doyum ölçeğinin dışsal doyum alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bir başka ifade ile öğretmenlerin yaşam doyumunu ile içsel doyum ve dışsal doyum arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu söylenebilir. Literatüre bakıldığında Ünal (2015) ve Sarkaya'nın (2017) yaptıkları araştırma sonuçları da bu araştırma sonucuyla örtüştüğü görülmektedir. Yaşam memnuniyeti ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuç öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin yüksek olması durumunda gerek içsel gerekse de dışsal iş doyumlarının yükseldiği sonucunu doğurabilmektedir. Genel olarak yaşamından memnun olan öğretmenlerin bu memnuniyet düzeylerinin iş hayatına da yansıdığı varsayılabilir.

Ayrıca öğretmenlerin yaşam memnuniyeti ölçeği ile iş doyum ölçeğinin toplamı olan genel doyum arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bir başka ifade ile yaşam memnuniyeti iş doyumunu orta seviyede de olsa etkilemektedir. Ergün (2016), yaptığı araştırma da yaşam memnuniyeti ile iş doyumunu arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Avcı (2013) ve Baştemur'un (2006) araştırmalarında ise iş doyumunu ile yaşam memnuniyeti arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Sonuç olarak yaşam memnuniyeti ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, iş doyumları yüksek olan öğretmenlerin yaşam memnuniyetleri de yüksektir.

5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmadan elde edilen puanlara ilişkin regresyon katsayıları incelendiğinde öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumlarının yaşam memnuniyetlerini yordadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin içsel iş doyumları onların yaşam memnuniyetlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bir başka ifade ile öğretmenlerin içsel iş doyumunu arttıkça yaşam

memnuniyetleri de artmaktadır. Öğretmenlerin içsel iş doyumu, yaşam memnuniyetinin %16,6'sını açıklamaktadır.

Öğretmenlerin dışsal iş doyumları onların yaşam memnuniyetlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bir başka ifade ile öğretmenlerin dışsal iş doyumu arttıkça yaşam memnuniyetleri de artmaktadır. Öğretmenlerin dışsal iş doyumu, yaşam memnuniyetinin %10'unu açıklamaktadır.

Öğretmenlerin genel iş doyumları onların yaşam memnuniyetlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bir başka ifade ile öğretmenlerin genel iş doyumu arttıkça yaşam memnuniyetleri de artmaktadır. Öğretmenlerin içsel iş doyumu, yaşam memnuniyetinin %16'sını açıklamaktadır.

Bu sonuçlar değerlendirildiğinde öğretmenlerin iş doyumlarının yaşam memnuniyetlerinin artırılmasında etkili olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile genel anlamda iş doyumu yaşam memnuniyetini pozitif yönde etkilemektedir. Gümüş (2006), Dağdelen (2008), Örkün (2011) ve Kaplan'ın (2014) yaptığı araştırmalar bu araştırma sonuçlarını destekler bulgulara ulaşmışlardır.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının artırılmasına yönelik çeşitli çözüm yollarının bulunması aynı zamanda bu öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin de artmasına yol açacağı düşünülmektedir.

5.2 Öneriler

Araştırmacılara ve uygulayıcılara politika yapıcılara aşağıdaki konularda öneriler sunulmaktadır:

Öğretmenlerin iş doyumlarının artırılması için eğitim kurumlarında öğretmenler için günün ihtiyaçlarına cevap verecek eğitim ortamının oluşturulması faydalı olabilir. Öğretmenlerin maaşlarında yapılacak olan iyileştirmeler onların işlerine daha çok motive olmalarını sağlayacak ve bazı olumsuz faktörlerin elenmesine katkı sağlayabilir.

Bulgulara göre öğretmenlerin içsel iş doyumları, dışsal iş doyumlarından daha yüksektir. Öğretmenlerin politika yapıcılar, sendikalar, bürokratlar, veliler ve

yöneticiler tarafından desteklenmesi ve öğretmenlerin yaptığı kutsal mesleğin çevre tarafından takdir edilmesi dışsal iş doyumunu artırabilir.

Bu araştırma İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan 409 tane öğretmen ile yapılmıştır. Elde edilen bulgular bütün öğretmenlere genellenemez. Bu sebeple benzer türde araştırmaların farklı illerde daha büyük ölçekli gruplarla gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca okul yöneticilerine yönelik olarak iş doyumunu ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki de incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. E. (2011). *Kronik hastalıkların, hastaların aile işlevleri ve yaşam doyumları üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ağaoğlu, O. (2011). *Bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2011). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel.
- Akdoğan, E. (2002). *Öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akgün, E. (2015). *Lise öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Celal Bayar Üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 11(1):180-204.
- Akın, A., Yalnız, A., (2015). Yaşam Memnuniyeti Ölçeği (Ymö) Türkçe Formu: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik sosyal bilimler dergisi*, 14(54): 95-102.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkenlerinin irdelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aksu, G. Acuner, A., Tabak, R. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği) *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* 55(4): 21.

- Armstrong, M. (1993). *Management Personal Practice* (4. Press). London: Kogan Page.
- Arvey, R. D., Carter, G.W. and Buerkley, D. K. (1991). Job satisfaction: dispositional and situational influences'. *International journal of industrial and organizational psychology*, 6: 359-383.
- Aslangiray, A. (2016). *Yaşam memnuniyetini etkileyen faktörlerin modellenmesi: Batı Akdeniz örneği* (Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Aşan, Ö., Erenler, A. G. E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 203-216.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, 467 : 31-51.
- Avcı, S. (2013). *Farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayan, S., Kocacık, F., Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi İle Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10: 18-25.
- Aydın, T. (2010). *Huzurevinde yaşayan yaşlıların geleceğe yönelik beklentilerinin özbakım gücü ve yaşam doyumuna etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Aydiner, B.B. (2011). *üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarının alt boyutlarının genel öz-yeterlik yaşam doyumu ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul; Kuram, Uygulama ve Araştırma*, Ankara: Yavuz Dağıtım.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baştemur, Y. (2006). *İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kayseri.
- Baykal, A., Akingüç, B., Fındıkçı, G., Dizdar, F. (1991). Velilerin, Öğretmenlerin ve İlgili Akademisyenlerin, Eğitimde Nitelik Geliştirme İle İlgili Gözlemleri, *Eğitimde nitelik geliştirme, eğitimde arayışlar 1.sempozyumu*, İstanbul: Kültür Koleji Yayınları.
- Baysal A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Bozkurt, T. ve Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Sayıltıları Arasındaki İlişkiler. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12 (2):57-66.
- Bryant, F.B. & Marquez, J.T. (1986). Educational Status And The Structure Of Subjective Well-Being In Men And Women, *Social Psychology Quarterly*, 49(2): 142- 153.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Can, Akgün, Kavuncubaşı, Ş. (2011). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal.
- Can, A.(2017). *Spss ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* Ankara: Pegem.

- Can, Ş. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Muğla İli Örneği). *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13:380- 390.
- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction And Gender: Why Are Women So Happy A Work. *Labour Economics*, 4, 342.
- Cooper, C., L., Rote, U. & Fragher B. (1989). Mental Health, Job Satisfaction in an Organization Setting, *Beitish Medical Journeal*, 298: 366-370.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerinde Bir Uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*: 9-18.
- Çanak, M. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(7) , 7-26 .
- Çelik, M., ve Tümkaya, S. (2012). Öğretim Elemanlarının Evlilik Uyumu ve Yaşam Doyumlarının İş Değişkenleri ile İlişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1): 223-238.
- Çetinkanat, A. C. (2000): *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çimen, A. ve Çınar, O. (2006). Ağrı İlinin Sosyo-Ekonomik Yapısı ve Yaşam Memnuniyeti Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (2): 49-86.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Dağdelen, M. (2008). Üretim ve hizmet sektöründe çalışan işçilerde ruhsal sağlık düzeyi belirti dağılımı, algılanan sağlık, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve sosyodemografik değişkenlerin karşılaştırılması. Uzmanlık tezi, İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi. Malatya.
- Demirel, S. ve Canat, S. (2004). Ankara'daki Beş Eğitim Kurumunda Kendini Yaralama Davranışı Üzerine Bir Çalışma, *Kriz Dergisi*, 12(3): 1-9.
- Diener, E, Robert, A, Emmons, A, Larsen R, J, and Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assesment*, (49): 71-75.

- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being, *Psychological Bulletin*, 95(3): 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, (31): 103-157.
- Dikmen, A. A. (1995): İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3).
- Doğan, D. (2006). Cinsellikten Tiksinti Duyma Bozukluğu: Davranışçı Tedaviye Olumlu ve Hızlı Yanıt Veren Bir Olgu. *Klinik psikiyatri*: 191-197.
- Dolunay, A.B (2001). *Genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu*, (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Dündar, S. (1993). Teorik Çerçeve İçinde Yaşamdan Duyulan Tatmin Kavramı, *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, (15): 49-55.
- Edverdsson, B. & Gustavsson, B.O. (2003). Quality in the work Environment: A Prerequisite For Success In New Service Development, *Managing Service Quality*, 13 (2): 148-163.
- Eğribay, D. (2015). *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*. İzmir: Etki.
- Erbay, Ş. ve Beydoğan, H. Ö. (2017). Eğitimcilerin Eğitim Araştırmalarına Yönelik Tutumları. *KEFAD*, 18(2): 246-260.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın.
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi* (3. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Yön Ajans.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul : Beta Yayınları.

- Ergüç-Kaygın, G. (1994). Hastanelerde personelin iş ile ilgili tutumları, persnel devri, Ankara il örneği. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara.
- Ergün, B. (2016). *İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki: öğretmenler üzerinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eroğlu, E. ve Sarıkamış, Ç. (2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A.Ş' de Bir Uygulama, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (32): 53-66.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Fuller, B. ve Morrison, R. (1999). The Effects Of Psychological Empowerment On Transformational Leadership and Job Satisfaction, *The Journal Of Social Psychology*, 139 (3): 389-391.
- Galambos, J. C. (2006). *Independent school teacher satisfaction: a study of commitment and intent to stay in the profession*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Columbia University, Education in Teachers College, New York.
- Göcen, G. (2016). Türk-Müslüman Çocuklarında Minnettarlık, Maneviyat ve Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin Nitel Olarak İncelenmesi. *Spiritual Psychology and Counseling* 1(12): 189-208.
- Güdül, M. D. (2015). *Üniversite öğrencilerinin akademik motivasyon profillerinin psikolojik ihtiyaç doyumu, akademik erteleme ve yaşam doyumu ile ilişkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Güler, B. K., ve Emeç, H. (2006). 'Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi', *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (21): 129-149.
- Gülgün Ekelik F. (2014). *Hemşire ve ebelerde yaşam kalitesi ve yaşam kalitesi algısı* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güllü, E.(2009). *Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki*

- ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gümüş, H. (2006). Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum
- Güney, S. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel.
- Gürçay, S. (194). Öğretim Elemanlarında Kaygı, İş Doyumu ve Psikolojik Belirtiler 1.Eğitim Bilimleri Kongresi Kuram, *Uygulama, Araştırma , Bildiriler*, Adana, 28-30: 722.
- Handsome, J. (2009). *The relationship between leadership style and job satisfaction*. (Unpublished doctoral dissertation) Applied Management and Decision Sciences Faculty, Walden University, Minnesota.
- Henne, D. & Locke, E. A. (1985). Job Dissatisfaction: What Are The Consequences?, *International Journal of Psychology*, 20(2): 221-240.
- Hyrkas, K. (2005). Clinical Supervision, Burnout and Job Satisfaction Among Mental Health and Psychiatric Nurses in Finland. *Issues in Mental Health nursing*, 26(5):531-556.
- Ilgar, M., Z. ve Coşgun, S. (2006). *Psikolojik Danışma ve Terapi Kuramları*. Erzurum: Ilgar Danışmanlık ve Yayıncılık.
- Izgar, H. (2003). *İş Doyumu, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Konya: Eğitim Kitabevi.
- İnce, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden başlıca faktörler ve uygulamadan bir örnek* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Judge, T. A. & Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Judge, T. A., Bono, J. E. & Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role Of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2): 237.

- Kalfa S. (2003). *Spor bilimleri ve eğitim fakültesi öğrencilerinin yaşam doyumu ve serbest zaman doyumunun incelenmesi (Uşak Üniversitesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kanbur, E. (2005). *Toplam kalite yönetimi uygulayan işletmelerde işgören motivasyonunu etkileyen faktörler ve ampirik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kapar, G. (2016). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Van örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Kaplan, H. (2014). *İş doyumu-Yaşam doyumu ilişkisi, Denizli Server Gazi Devlet Hastanesi; Hemşire-ebe Hemşire Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). 'İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi'. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3): 139-161.
- Kartal, S. Yirci, R. ve Özdemir, T. (2015). Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi ile Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24: 477-504.
- Keser, A. (2003). *Çalışma yaşamında motivasyon ve yaşam tatmini*. Bursa: Alf Aktüel Yayını.
- Keser, A. (2003). *Çalışmanın anlamı, insan yaşamındaki yeri ve yaşam doyumu üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4: 77-95.
- Keser, A. (2005): The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa Turkey. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2): 52-63.

- Kılıç, E. (2008). *İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine dair otomotiv sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kınalı, G. (2000). *Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kırılmaz, A.Y; Çelen, Ü; Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması. *İlköğretim Online*, 2(1) 2-9.
- Koçel, T. (1982). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Koçel, T. (1995). *İşletme Yöneticiliği (Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kudo H, Izumo Y, Kodama H, Et Al. (2007). Life Satisfaction in Older People. *Geriatr Gerontol international*, 7(1): 15–20.
- Kumaş, V. ve Deniz, L.(2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* (32): 123 – 139.
- Kurt, G., Beyaztaş, F. Y. ve Erkol, Z. (2010). Yaşlıların Sorunları ve Yaşam Memnuniyeti. *Adli Tıp Dergisi*, 24 (2.)
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Levesque, C., Zuehlke, A.N., Stanek, L.R. & Ryan, R.M. (2004). Autonomy And Competence İn German And American University Students: A Comparative Study Based On Self-Determination Theory. *Journal of educational psychology*, 96(1), 68-84.

- Lieber, R. B. (1998). Why Emplooyes Love These Companies? *Fortune*, January: 90.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. USA: Mc Graw Hill.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper Row
- Mamur, M. (2014). *Kamu kuruluşlarında yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyler üzerine bir araştırma: istanbul ili sultangazi ilçesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Meydan, C. H. (2010). *Örgüt kültürü, örgütsel güç ve örgütsel adalet algılarının bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılığı üzerine etkisi: Kamuda bir araştırma*. (Doktora Tezi). Kara Harp Okulu Komutanlığı, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Morgenstern, J. (2004), *İkisi Bir Arada: İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin*. (A. Ö. Tüzel, Çev.). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Murphy, B. (2006). Nursing Home Administrators' Level of Job Satisfaction. *Journal of Healthcare Management*, 49, 336–345.
- Musal, B. ve Ergin, S. (1993). Pratisyen hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim* 10(68):2-7.
- Müdürlüğü, Ankara. Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Myers, D. ve Deiner, E. (1995). Who İs Happy. *American Psychological Society*, 6(1), 10-17.
- Nauman, E. (1993). Antecedents And Concequences Of Satisfaction and Commitments Among Expariate Managers. *Group Organization Managament*, 18 (2),153-188.
- Neugarten, BL, Et Al. The Measurement Of The Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16: 134-143.

- Ödemiş, H. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Önder, S. (2007). *Kara havacı pilotların iş doyum düzeyleri ve algılanan liderlik stillerinin iş doyum düzeylerine etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Örkün, Ü. (2011). *Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması* (yüksek Lisans Tezi) Çukurova Üniversitesi, Ankara.
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13 (1): 39- 51.*
- Özaltın, H. (1997). *Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabip ve ordu hemşirelerinin iş doyumlarının analizi*. Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 1: 694-710.*
- 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.*
- Özkul, R. ve Cömert, M. (2018). Ortaokul Öğretmenlerinde Yaşam Doyumu Düzeyi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 20(3): 707-724.*
- Özgür, G., Gümüş, A. B. ve Durdu, B. (2010). Evde ve Yurttan Kalan Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 1(1), 25-32.*
- Özkul, R ve Cömert, R.(2018). Ortaokul Öğretmenlerinde Yaşam Doyum Düzeyi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 20(3): 707-724.*
- Öztürk, A. (2006). *Okul öncesi öğretmenlerin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak*

- incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Pai, F.-Y., Yeh, T. M. & Huang, K.-I. (2012). Professional Commitment of Information Technology Employees Under Depression Environments. *International Journal of Electronic Business Management*, 10(1), 17-29.
- Pelit, E. (2015). *İşgören Güçlendirme ve İş Doyumu Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Ankara: Gece Kitaplığı.
- Perie, M., Baker, P., D., (1997). Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and teacher Compensation. National Center For Education Statistics, Statistical Analysis Report. *U.S. department of Education Office of Educational Research and improvement*.
- Plagnol, A.C. & Easterline, R.A., (2008), Aspirations, Attainments and Satisfaction: Life Cycle Differences Between American Women and Men. *Journal of Happiness Studies* 9: 601–619.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü* (Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Robbins, S. (1998). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. R: (1991). *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Applications*. New Jersey. PrenticeHall.
- Saal, F.A., Knight, P.A.L. (1988). Industrial and Organisational Psychology. *Science and Practice Brooks/Cole Publisher*.
- Sakarya, E. (2018). Evli bireylerin evlilik uyum, yaşam memnuniyeti ve yaşam bağlılıkları arasındaki yordayıcı ilişkiler. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Sarpkaya, A., (2017). *Öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide benlik saygısının rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Saygılı, M. Onay, Ö. ve Ayhan, M. (2017). Kişilik Özellikleri Bağlamında Yaşam Memnuniyeti Üzerinde Bir Araştırma. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yöntem-Ekonomi ve Felsefe Dergisi* 5 (2): 61-72.
- Scheinder, B. & Boven, D. (1992). Breaking the Cycle of Failure in Services. *Research and Personnel and Human Resources Management*, 10: 4-5.
- Schimmack U, Radhakrishnan P, Oishi S, Dzokoto V. & Ahadi S. (2002) Culture, Personality, And Subjective Well-Being: Integrating Process Models Of Life Satisfaction, *Journal of personality and social psychology*, 82(4): 582–593.
- Selahattin Avşaroğlu (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Meslekî Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14: 115-129.
- Selim, S. (2010). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Bireysel Yaşam Tatmini ve Mutluluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Karşılaştırmalı Analizi, TÜBİTAK SOBAG Rapor. No: 108K516, TÜBİTAK, Ankara.
- Shamir, B., Salomon, S. ve Randolph, W. (2004). 'Taking Empowerment to the Next Level: A Multiple-Level Model Of Empowerment, Performance and Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3): 332:349.
- Sığırı, Ü., Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12).
- Singh, I. (1984). The effects of the headmaster's leadership on teacher job satisfaction and morale as perceived by the teachers in Nepal. Columbia University Teachers College. <http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertations/AAI8411289/>.
- Sun, Ö. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma: türkiye cumhuriyet merkez bankası banknot matbaası genel müdürlüğü* (Yayımlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası. Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Şahin, Ş. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal of Education Faculty)*: 142-167.
- Şencan, N.S. (2011). Türk İlaç Sanayiinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(2): 117-148.
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147): 54-70.
- Telman, N. (1988). *Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşmasıyla Olan İlişkisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 23-45.
- Terzi, S. (2017). 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum. *Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi / Arşiv / 6 (17)*
- Torlak, S. ve Yavuzçehre, P. (2008). Denizli Kent Yoksullarının Yaşam Kalitesi Üzerine Bir İnceleme. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 2, 23-44
- Tosunoğlu, H. (1998). *Fırat üniversitesi öğretim elemanlarında iş doyumunu* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tuncer N. (2017). *Bir grup üniversite öğrencisinin belirlenen sosyal anksiyete düzeylerine göre bilinçli farkındalık ve yaşam doyumunu düzeylerinin*

incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 132-143.

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2016). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641> (Erişim Tarihi: 20.12.2015).

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2018). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641> (Erişim Tarihi: 22.02.2019)

Tümkiye, S., Hamarta, E., Deniz, M. E., Çelik, M., ve Aybek, B. (2008). Duyusal Zeka Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30), 1-18.

Türk, M. (2007). *Örgüt kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi.

Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. (2008). Organizasyonlarda Bireyler: Tutum, Davranış ve Motivasyon. 2. *Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı*, Çeşme-İzmir 21-24 Şubat.

Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N., (1998), İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 193-204.

Ünal S., Küey L., Güleç C., Bekaroğlu M., Evlice Y.E., ve Kırılı S.(2002). Depresif Bozukluklarda Risk Etkenleri. *Klinik psikiyatri*, 5: 8-15.

Ünal, A. (2015). İş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi. (Yüksek Lisans Tezi) Ondokuz Mayıs Üniversitesi, eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim dalı. Samsun.

Veenhoven, R. (1996). *The study of life satisfaction, comparative study of satisfaction with life in europe*, (pp.11-48) Budapest: Eötvös University Press.

- Watson, L. W., Hillison, J. (1991). Temperament type and job satisfaction among selected West Virginia Agricultural Education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 32 (04): 25-30.
- Weber, M. (1995). *Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı* (Çev. Ö. Ozankaya). Ankara: İmge Kitabevi
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Work Adjustment Project Industrial Relations Center.
- Weiss, W. H. and coropanzano, R. (1996). *Affective Eventes Theory: Atheoretical Discussion of the Structure, Causes and Canseguences, of Affective Experiences at Work*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Yalçın, E., (2014). *Özel dershanede çalışan öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Yaman, C. (2019). *Engelli kardeşe sahip olan ve engelli kardeşe sahip olmayan bireylerde yaşam memnuniyeti ve benlik saygısının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcı V.(2018). *Camide ibadet edenlerde dindarlık, yaşam doyumunu ve kimlik yönelimleri* (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelboğa, A. (2008). "İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıklarının İncelenmesi", *Yönetim Dergisi*, 1(61): 126-143.
- Yelboğa, A. (2012) . Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkisi Ampirik Bir Çalışma, *Ege Akademik Bakış*, 12(2): 172.
- Yenihan, B. Çakır, N.N. Alabaşoğlu, (2018). Cinsiyet Farklılığının Tükenmişlik ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kırklareli Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 7(1): 2.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumunu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Yıldırım T. (2017). *Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ile algılanan sosyal destek ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yıldırım, İ., Durdağı, A., Yalçın S. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Algıları Arasındaki İlişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1) :69-81.
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S.(2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1): 87-107.
- Yılmaz, K. (2012). İlkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 2(2):1-14.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yüksel, İ. (2002). Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1): 67-78.
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (3), 67-78.
- Zhu, H. (2015). Social Support and Affect Balance Mediate the Association Between Forgiveness and Life Satisfaction. *Social Indicators Research*, 124(2): 671-681.

EKLER

BİLGİ FORMU

Saygıdeğer Meslektaşlarım, Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü tarafından İstanbul Küçükçekmece’de görev yapmakta öğretmenlerinin yaşam memnuniyeti ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bir araştırma için hazırlanmıştır. Anketteki sorulara vereceğiniz yanıtlar sonucunda elde edilecek veriler araştırmanın bilimsel amacı dışında kullanılmayacak, hiçbir kişi veya kuruma verilmeyecek ve tamamen gizli tutulacaktır. Soruları yanıtlarken göstereceğiniz ilgi ve titizlik için teşekkür ederiz.

Selamettin TUNÇ
Yüksek Lisans Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL
Tez Danışmanı

1. Cinsiyetiniz Kadın Erkek
2. Medeni Durumunuz Evli Bekar
3. Yaşınız 25 ten küçük 26–30 31–39 40 ve üzeri
4. Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz? 0–5 6–10 11–20 21 ve üstü
5. Kaç yıldır aynı kurumda görev yapıyorsunuz? 0–3 4–10 11–20 21 ve üstü
6. Eğitim düzeyiniz nedir? Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Türkçe Formu:

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
2	Yaşamımı dolu dolu yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
3	Yaşamımı bir bütün olarak değerlendirdiğimde hedeflerime ulaşamadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
4	Yapmak istediğim her şeyi yapamadığım için yaşamımdan memnun değilim.	1	2	3	4	5	6	7
5	Yaşamımda şu anda her şey yolunda gidiyor.	1	2	3	4	5	6	7

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
	1	2	3	4	5
1. Şimdiki işimden bana meşguliyet sağlaması bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından					
3. Arasına değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmaya şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8. Bana iş güvencesi sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından					
17. Çalışma şartları açısından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem Acısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.11808079
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

04/08/2017

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 01.08.2017 tarihli dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eđ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 01.08.2017 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Selamettin TUNÇ'un "Öğretmenlerin Yaşam Memnuniyetleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişki" konulu tezi kapsamında, ilimiz Küçükçekircece ilçesinde bulunan bütün eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

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

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
04/08/2017

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Bilecikler M. İnanç Öktem Cad.
No:1 İbki Adıyve Binası Sultanzade Mehmet Fatih İstanbul
E-Posta: igt34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-220
Faks: (0 212) 455 06 52

Her türlü elektronik iletiler için: www.iletisim.gov.tr; Her türlü yazılı iletiler için: mektup.iletisim@meb.gov.tr; Her türlü yazılı iletiler için: 20167-7046-1305-6075-ç 2016 Anket ve Araştırma Komisyonu

ÖZGEÇMİŞ

1981-1988 Sinop İmam Hatip Lisesinden Mezun Olma

1988-1992 İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalından Mezun Olma

1993-1996 Giresun Çamoluk İlköğretim Okulu'nda Öğretmen

1996-2002 Sinop Türkeli Ayaz İlköğretim Okulu'nda Öğretmen

2002-2003 Sinop Ayancık Yeni Konak Pansiyonlu İlköğretim Okulu'nda Öğretmen

2003-2008 İstanbul Küçükçekmece Penyelüks İlköğretim Okulu

2008-2011 İstanbul Küçükçekmece Mareşal Fevzi Çakmak İlköğretim Okulu'nda
Müdür Yrd.

2011-2014 İstanbul Küçükçekmece Rehberlik Araştırma Merkezi'nde Müdür Yrd.

2014-2017 İstanbul Küçükçekmece Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi'nde Müdür

2018 İstanbul Küçükçekmece Özel Eğitim İş Uygulama Okulu AB Projesi 'Zihinsel
Yetersizliği Olan Bireylere Özgü Cinsel Eğitim Programı Oluşturmak'