

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı



**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YAŞAM KALİTESİ
VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Şeyda DEVECİ

Danışman: Prof. Dr. İmam Bakır ARABACI

Elazığ, 2021

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü
Yüksek Lisans Tezi

Tez Başlığı: Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki

KABUL VE ONAY

Tez Yazarı: Şeyda DEVECİ

İlk Teslim Tarihi: .../.../2021

Savunma Tarihi:18/06/2021

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına göre hazırlanan bu tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsünün Yönetim Kurulunun .../.../ 2021 tarih ve ... sayılı kararı ile oluşturulan jüri üyeleri tarafından değerlendirilmiş ve akademik dinleyicilere açık olarak yapılan tez savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İmza

Danışman: Prof. Dr. İmam Bakır ARABACI

.....

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Muhammed Turhan

.....

Üye: Doç. Dr. İbrahim GÜL

.....

O N A Y

Bu tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../ 2021 tarih ve ... sayılı kararıyla tescillenmiştir.

Prof. Dr. Ahmet TEKİN

Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım “ Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tezimin içindeki bütün bilgilerin doğru olduğunu, bilgilerin üretilmesi ve sunulmasında bilimsel etik kurallarına uygun davrandığımı, kullandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi, maddi ve manevi desteği olan tüm kurum/kuruluş ve kişileri belirttiğimi, burada sunduğum veri ve bilgileri unvan almak amacıyla daha önce hiçbir şekilde kullanmadığımı, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

.../.../...2021

Şeyda DEVECİ

İmza

ÖZ

Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki

Şeyda DEVECİ

Yüksek lisans Tezi

FIRAT ÜNİVERSİTESİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

2021, Sayfa: xiii+108

Bu çalışmada lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini Elazığ İl Merkezinde bulunan liselerde görev yapan 1548 öğretmen, örneklemini ise oranlı küme örnekleme yöntemi ile seçilen 320 lise öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak iş yaşam kalitesi ve iş doyumu ölçekleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda katılımcıların iş doyumu ölçeğine “katılıyorum” düzeyinde, içsel doyum alt boyutuna “katılıyorum” düzeyinde ve dışsal doyum alt boyutuna ise “katılıyorum” düzeyinde cevap verdikleri; öğretmenlerin iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarına katılım düzeylerinin cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve imkân düzeyleri değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri “kararsızım”, iş kariyer memnuniyeti “katılıyorum”, genel iyi olma “kararsızım”, işi kontrol edebilme “kararsızım”, çalışma koşulları “kararsızım”, iş yaşamında stres “katılmıyorum” ve aile-iş yaşamı dengesi alt boyutu düzeylerinin ise “katılıyorum” düzeyinde olduğu; öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları katılım düzeyleri ile cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı, öğretmenlerin yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve imkân düzeyleri ile iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarına katılım düzeylerinin cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği; yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve imkân düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve iş doyumu düzeylerinin orta düzeyde olduğu; iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü orta dereceli ve doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş yaşam kalitesi, iş doyumu, öğretmen, lise.

ABSTRACT

The Relationship Between The Working Life Quality And Job Satisfaction Levels of High School Teachers

Şeyda DEVECİ

Master Thesis

FIRAT UNIVERSITY

Institute of Educational Science

Department of Educational Science

Division of Education Management

2021, P: xiii+108

In this study, it was aimed to determine the relationship between high school teachers' perceptions of work life quality and their job satisfaction. The study population of the study consisted of 1548 teachers working in high schools in Elazig City Center, and the sample of 320 high school teachers selected by proportional cluster sampling method. In the research, work life quality and job satisfaction scales were used as data collection tools.

As a result of the study, the participants answered the job satisfaction at the level of "I agree", the internal satisfaction sub-dimension at the level of "I agree" and the external satisfaction sub-dimension at the level of "I agree". The teachers' participation levels in the job satisfaction scale and its sub-dimensions did not differ significantly depending on the variables of gender and educational status; It was determined that there is a statistically significant difference in terms of age, marital status, professional seniority and opportunity levels variables. Teachers' work life quality levels are "undecided", job career satisfaction "agree", general well-being "undecided", ability to control work "undecided", working conditions "indecisive", work life stress "disagree" and family-work life balance sub-dimension their level is "I agree"; It was determined that there was no statistically significant relationship between teachers' participation levels in the work life quality scale and its sub-dimensions and the variables of gender and educational status, and there was a statistically significant relationship between teachers' other characteristics and the work life quality scale and its sub-dimensions. It was found that teachers' participation scores in the job satisfaction scale and its sub-dimensions did not differ significantly depending on the variables of gender and educational status; It has been determined that there is a statistically significant difference between age, marital status, professional seniority and opportunity levels. As a result, it is found that teachers' perceptions of work life quality and job satisfaction are at medium level; It was determined that there is a positive, moderate and linear relationship between perceptions of job quality of life and job satisfaction levels.

Key Words: Job quality of life, job satisfaction, teacher, high school,

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BEYANNAME.....	ii
ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR VE SEMBOLLER LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ.....	1
1.1.Araştırmanın Problemi	2
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Araştırmanın Sayıltıları	8
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	8
1.6. Araştırmanın Tanımları	8

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALAN YAZIN	9
2.1. İş Yaşam Kalitesi.....	9
2.1.1. İş Yaşam Kalitesinin Unsurları.....	11
2.1.1.1. Sağlıklı ve güvenli çalışma şartları	12
2.1.1.2. Örgüt kaynakları, ücret ve ödül dağılımlarında adil olma.....	12
2.1.1.3. Örgüt içi ilişkilerin düzenlenmesi	13
2.1.1.4. Örgütteki uygulamaların örgütsel ve etik kurallara uygunluğu.....	14
2.1.1.5. Kişisel ve mesleki gelişim olanakları sağlama.....	14

2.1.1.6. Becerilerini geliştirme ve tam kapasite kullanma	15
2.1.1.7. İş yaşamı ile sosyal hayat arasında denge sağlayabilme	15
2.2. İş Doyumu	15
2.2.1. İş Doyumunun Önemi.....	17
2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Unsurlar	18
2.2.2.1. Bireysel Faktörler	18
2.2.2.1.1. Yaş.....	19
2.2.2.1.2. Eğitim Durumu.....	19
2.2.2.1.3. Cinsiyet.....	19
2.2.2.1.4. Medeni Durum	21
2.2.2.1.4. Hizmet Süresi	22
2.2.2.1.5. Tecrübe.....	22
2.2.2.1.6. Örgütsel Statü.....	23
2.2.2.1.7. Çalışanların Karakter Özellikleri.....	23
2.2.2.1.8. İnanç, Değer ve Tutumlar.....	24
2.2.2.1.9. Başarı İsteği.....	24
2.2.2.1.10. Takdir Edilme İsteği.....	25
2.2.2.1.11. Olumlu Geribildirim.....	25
2.2.2.1.12. Sosyal statü.....	26
2.2.2.2. Örgütsel Unsurlar	27
2.2.2.2.1. İşin Niteliği.....	27
2.2.2.2.2. Ödül-ceza, ücret ve kaynakların dağılımı	27
2.2.2.2.3. Arkadaşlık İlişkileri.....	28
2.2.2.2.4. Yönetim Biçimi ve Yönetici-Çalışan İlişkileri.....	28
2.2.2.2.5. Kariyer ve Terfi İmkânları	29
2.2.2.2.6. İletişim.....	29
2.2.2.2.7. Çalışma Koşulları	30
2.2.2.2.8. İş Güvencesi	31

2.2.2.2.9. Hizmetiçi Eğitim	31
2.2.3. İş Doyumunun Sonuçları	31
2.2.3.1. İş Doyumunun Bireysel Açıdan Sonuçları.....	32
2.2.3.2. İş Doyumunun Örgütsel Açıdan Sonuçları	32
2.3. İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu ile İlgili Yapılan Çalışmalar	33
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	38
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	38
3.2. Evren ve Örneklem/ Çalışma Grubu / Katılımcılar.....	38
3.2.1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	43
3.3. Veri Toplama Araçları.....	45
3.4. Araştırma Süreci.....	47
3.5. Verilerin Analizi.....	47
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
IV. BULGULAR.....	51
4.1. Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	51
4.1.1. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, İmkan, Kıdem Gibi Değişkenler Açısından Analizine İlişkin Bulgular	51
4.2. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Bulgular	58
4.3. Öğretmenlerin iş yaşam koşulları algıları ile iş doyumu algıları arasında ilişki durumunu belirlemeye ilişkin bulgular	67
BEŞİNCİ BÖLÜM	
V. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	70
5.1. Tartışma.....	70
5.2. Sonuçlar.....	81
5.3. Öneriler.....	82
KAYNAKLAR.....	85
EKLER.....	99

İZİN BELGELERİ.....	101
ÖZ GEÇMİŞ.....	108



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1	Örneklem grubu büyüklüğünün belirlenmesi (Krejcie ve Morgan, 1970).....	40
Tablo 2	Araştırmanın örnekleme ilişkin bilgiler	41
Tablo 3	Örnekleme alınan okullar, öğretmen sayıları ve geri dönen form sayıları	42
Tablo 4	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri.....	43
Tablo 5	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri.....	43
Tablo 6	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumuna Yönelik Frekans ve Yüzde Değerleri.....	44
Tablo 7	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri	44
Tablo 8	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri.....	44
Tablo 9	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İmkan Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Değerleri.....	45
Tablo 10	İş Doyumu ve İş Yaşam Kalitesi Ölçekleri ve Boyutlarına İlişkin Çarpıklık ve Baskılık Değerleri.....	47
Tablo 11	Korelasyon İlişki Tablosu	50
Tablo 12	Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bilgiler	51
Tablo 13	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Analizi.....	52
Tablo 14	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Yaş Değişkeni Açısından Analizi.....	53
Tablo 15	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Analizi....	54
Tablo 16	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Analizi	55
Tablo 17	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Analizi ...	56
Tablo 18	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Ekonomik Durum Değişkeni Açısından Analizi	57
Tablo 19	Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri.....	58
Tablo 20	Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine ilişkin Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Analizi	59
Tablo 21	Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine ilişkin Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Analizi	60
Tablo 22	Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	62

Tablo 23	Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine ilişkin Algılarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	63
Tablo 24	Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine ilişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	64
Tablo 25	Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine ilişkin Algılarının Ekonomik Durum Değişkeni Açısından Analizi.....	66
Tablo 26	İş Doyumu ve İş Yaşam Kalitesi ve Tüm Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	68
Tablo 27	Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının İş Doyumu Üzerindeki Etkisi.....	69



ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1** İş doyum ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi Puanlarının Dağılımının Normalliğine İlişkin Histogram Grafiği..... 48
- Şekil 2** Bağımlı (iş doyum) ve Bağımsız (iş yaşam kalitesi) Değişken Arasında Doğrusal İlişkiye Yönelik Grafik 49



KISALTMALAR VE SEMBOLLER LİSTESİ

KISALTMA/SEMBOL	AÇIK YAZILIM
İYKÖ	: İş Yaşam Kalitesi
İDÖ	: İş Doyum Ölçeği



EKLER LİSTESİ

EK 1	Öğretmen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği.....	99
EK 2	Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	100
Ek 3	Araştırma İzin Belgeleri	101
Ek 4	Etik Kurul Raporu	106
Ek 5	Orijinallik Raporu.....	107



BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Toplumsal yaşama geçiş ile birlikte insanoğlu, sahip oldukları yetenekleri planlı eylemlere dönüştürerek, mesleklerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. İnsan yaşamının önemli bir bölümünü kapsayan iş hayatında bireylerin edindikleri olumlu ve olumsuz edimler bireylerin özel hayatlarını, psikolojik ve fizyolojik sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda insanların iş yaşamındaki mutluluk düzeyleri ve iş yaşamından doyum elde etmeleri, onları sosyal, psikolojik ve ekonomik açıdan doğrudan etkilemektedir.

Günlerinin ortalama üçte birini çalışma ortamlarında geçiren insanların çalışma ve sosyal yaşantıları bir bütün haline gelmiştir. Bu nedenle çalışma yaşantılarında karşılaşılan olumlu ya da olumsuz durumlar, bireylerin sosyal yaşantılarını doğrudan etkilemektedir (Yüksel ve Yüksel, 2014, 560). Bireylerin çalışma ortamlarında iş doyumunu sağlamaları, hem sosyal hayatlarını olumlu yönde etkileyebilmekte hem de bireylerin iş yerlerinde sarf ettikleri gayretin artmasını sağlayabilmektedir. İş yaşam kalitesi yüksek olan kurumlarda çalışanların yüksek çabalarına bağlı olarak kurum başarısı da artmaktadır (Ünal, 2015, 7). Örgütsel faaliyetlerin başarısında ve çalışanların iş doyumunu üzerinde önemli rol oynayan iş yaşam kalitesi, eğitim ve sağlık kurumları gibi insan odaklı hizmet veren kuruluşlar için oldukça önemlidir. Günümüzün küresel problemi haline gelen ve yaşamın her alanını olumsuz yönde etkileyen pandemi süreci, dünya ülkelerinde yüz yüze eğitim faaliyetlerini hemen hemen durma noktasına getirmiş; bu durum öğretmen ve okulun eğitim-öğretim sürecindeki önemini bir kez daha vurgulamıştır. 2018 yılı Ekim ayında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan 2023 Eğitim Vizyonunda on sekiz maddede sıralanan eğitime yönelik hedefler incelendiğinde; eğitim-öğretim faaliyetlerinin temel amacının günümüz ihtiyaçlarına cevap verebilecek becerilere sahip bireylerin yetiştirilmesi olduğu görülmektedir (MEB, 2018, 7-9). Bu bağlamda öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin ve iş doyumunu düzeylerinin artırılması amacıyla lisansüstü eğitim programlarına katılımlarının desteklenmesi, kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim faaliyetlerine

katılımlarının sağlanması, özlük haklarının iyileştirilmesi ve kariyer uzmanlık alanlarının oluşturulması gibi birtakım hedefler belirlenmiştir (MEB, 2018, 43). Örgütlerde ödül, ceza, terfi, ücret, örgütsel kaynaklar, ödül ve çalışma ortamlarının düzenlenmesi gibi kaynakların üyelere adil bir şekilde dağılımının oluşturulması ve üyelerin mesleki gelişimleri için eğitim olanaklarının sağlanması, iş güvenliği teminatı ve personel gelişimine yönelik faaliyetlere erişim imkânı tanınması gibi durumlar üyelerin performans ve motivasyon düzeylerini dolayısıyla iş yaşam kalitesini ve iş doyumunu düzeylerini artırabilmektedir (Şangar, 2016, 3). Eğitim-öğretim faaliyetlerinin en temel öğelerinden birisi olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin ve iş doyumunu düzeylerinin artırılmasına yönelik faaliyetler, öğretmenlerin gayret düzeylerinin ve buna bağlı olarak eğitim kalitesinin artmasına ve milli eğitimin hedeflerine ulaşılmasına katkı sağlayabilecektir.

Toplumların kalkındırılması ve yönlendirilmesinde aktif rol üstlenen öğretmenler okullarda; alan öğretimi, şube rehber öğretmenliği, sosyal kulüp faaliyetleri, milli bayramlar ve belirli gün ve haftalara yönelik faaliyetler vasıtası ile öğrencilerin sosyalleşmelerine katkı sağlamaktadırlar. İş doyum düzeyleri ve iş yaşam kaliteleri yüksek olan örgütlerde, çalışanlar görev ve sorumluluklarını üst düzey görev bilinci ve gayretiyle yapmaya çalışırlar (Toulabi vd., 2013, 692). Bu bağlamda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesinin ve artırılmasına yönelik önlemlerin alınması, eğitim kalitesinin artması, toplumsal kalkınmanın sağlanması ve eğitimin hedeflerine ulaşması açısından önemli olduğu söylenebilir. Bu çalışmada Elazığ ili merkez okullarında görev yapan öğretmenlerin çeşitli özellikleri açısından iş yaşam kaliteleri ve iş doyumunu düzeyleri, iş yaşam kaliteleri ile iş doyumunu üzerindeki arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.1.Araştırmanın Problemi

Çalışma yaşamı, işgörenlerin yaşamının önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Birey ve ailelerinin yaşamlarını sürdürebilmek için ihtiyaç duydukları maddi geliri temin edebilmelerini sağlayan iş yaşamı, aynı zamanda bireylerin kendilerini mutlu ve bağımsız hissedebilmelerini sağlayabilen (Tabassum vd., 2012, 38), yaşam koşullarını iyileştirmeleri ve toplumsal saygınlık elde edebilmeleri açısından büyük önem arz etmektedir.

Bilim ve teknolojide yaşanan gelişmeler ve iletişim ağlarının yaygınlaşması bireysel ve toplumsal beklentilerin değişmesine neden olmuştur. İnsan hayatının birçok alanında etkisini gösteren bu değişim; örgütsel yapılarda, iş yaşamında ve sosyal ilişkiler üzerinde de etkili olmuştur (Srivastava ve Kanpur, 2014, 57). İnsanlık tarihi ile başlayan iş yaşamı, ilk dönemlerde işverenlerle çalışanlar arasındaki ilişkiye odaklanılırken, zaman içerisinde kalite, verimlilik, memnuniyet ve etkinlik gibi kavramlar üzerinde durmuş ve bu kavramların çalışanların mutluluk ve memnuniyet düzeyleri ile bağlantılı olduğu belirlenmiştir (Torlak, 2019, 13). Çalışanların mutluluk ve memnuniyet düzeyleri temeline dayanan iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu örgütlerde, çalışanlar maksimum performans göstermekte ve verimlilik düzeyleri artmaktadır (Gümüş vd., 2013, 44). Bu bağlamda malzemesi insan olan eğitim ve sağlık örgütlerinde çalışanların motivasyonlarının ve iş yaşam kalitesi düzeylerinin, bu alanlardaki faaliyetlerin verimlilik ve etkililik düzeyi üzerinde önemli rol oynadığı söylenebilir.

Çalışanların mevcut fiziksel ve zihinsel durumu ile iş hayatına yönelik elde ettiği motivasyon ve iş doyumu düzeyi iş yaşam kalitesi olarak tanımlanmaktadır (Parveen vd., 2017, 744). İş yaşam kalitesi çalışanların işlerine yönelik kaygı düzeylerinin azaltılmasını, sosyal ihtiyaçları ile birey arasındaki dengenin sağlanmasını, örgütsel kararlar alma sürecine aktif olarak katılımının sağlanmasını, örgüt içerisinde ortaya çıkabilecek kaza ve yaralanma olayları gibi olumsuzlukların asgari düzeye indirilmesini, maddi gelirlerinin artırılmasını, performans ve verimliliklerinin artırılmasını ve yeteneklerini fark ederek maksimum düzeyde kullanmasını sağlamayı amaçlamaktadır (Kim vd., 2017, 311). İş yaşam kalitesi çalışma ortamının fiziksel ve ergonomik özellikleri, yöneticiler ile çalışanların ilişkileri, yönetim tarzı, örgütsel kaynaklar-ödül ve cezaların dağılımı, işin niteliği, stres kaynakları, eğitim olanakları, teknolojik donanım ve örgüt içi stres kaynakları gibi birtakım örgütsel faktörlere bağlı olarak artıp azalabilmektedir. İş yaşam kalitesini etkileyen bu faktörlerin örgütler tarafından göz önünde bulundurulması ve örgütte iş yaşam kalitesinin azalmasına neden olan olumsuzlukların ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler alınması çalışanların iş yaşam kalitelerinin ve dolayısıyla performans ve verimlilik düzeylerinin artmasını sağlayabilirler (Acar, 2016, 12).

İş yaşam kalitesi ile çalışanların performans ve verimlilik düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu literatürde yer alan birçok çalışma sonucunda belirlenmiştir. Aba (2009) iş yaşam kalitesi algısı ile çalışanların motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, iş yaşam kalitesi algıları yüksek olan çalışanların memnuniyet düzeyinde belirgin düzeyde artış gözlemlendiğini belirlemiştir. Demir (2016) çalışmada meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesi algıları yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, iş yaşam kalitesi algıları düşük olan öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Duygusal, bireysel ve sosyal boyutları olan doyum kavramı yalnızca birey tarafından tanımlanabilen, hissedilen ve bireylerin iç dünyasındaki huzuru ifade eden kompleks ve değişken bir unsur olup, diğer bireyler tarafından gözlenememektedir (Tekingündüz vd., 2015, 42). 1920'li yıllarda ortaya çıkan ve çalışanların örgütlerine yönelik tutum ve duygularını ifade eden iş doyum kavramı, günümüzde örgütlerdeki hizmet kalitesinin ve etkililik düzeyinin belirlenme kriterlerinden birini oluşturmaktadır (Bekmez, 2018, 15). Çalışanların duygusal ve fiziksel olarak iyi olma durumunu ifade eden iş doyum kavramı, bir başka deyişle bireylerin yaptıkları işe ve örgütlerine yönelik tutumları olarak ifade edilebilmektedir (Karabay, 2015, 116). Literatürde iş doyum kavramına yönelik farklı tanımlar yer alırken (Erdil vd., 2004; Tekingündüz vd., 2015; Christen vd., 2006; Kaitelidou vd., 2012; Goswami vd., 2019; Chen vd., 2019), yapılan tanımlarda genellikle çalışanların örgütlerinden ve işlerinden genel olarak beklenti ve isteklerinin karşılanma durumuna bağlı olarak ortaya çıkan mutluluk düzeyi olarak ifade edilmiştir.

Kişilere göre değişiklik gösteren bir olgu olan iş doyum, aynı örgüt içerisinde yer alan çalışanlar arasında farklı düzeylerde gözlenebilmektedir. Çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, kişilik, eğitim düzeyi, örgütsel statü, meslek, zeka düzeyi ve sosyo-kültürel özellikleri gibi birtakım demografik özellikler örgüt içerisindeki iş doyum düzeylerinin çalışanlar arasında farklı düzeylerde ortaya çıkmasında etkili olan başlıca faktörlerdir. Çalışanların bireysel farklılıklarının yanı sıra aynı zamanda örgütsel yapı, çalışma ortamı ve şartları gibi örgütsel unsurlar da iş doyum düzeylerinin farklılık göstermesinde etkili olabilmektedir (Yüksel ve Yüksel, 2014: 563). Örgüt içi terfi

olanakları, örgütsel şartlar, ücret, yönetici-çalışan ilişkileri, çalışan-çalışan ilişkileri, iş güvencesi, toplumsal statü ve çevresel unsurlar iş doyumunu üzerinde etkili olan örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Özcan, 2013, 17).

Çalışma hayatında önemli rol oynayan iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu kavramları arasındaki ilişki, çalışanları sosyal ve psikolojik açıdan etkileyerek performans ve verimliliklerini doğrudan etkilemektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu kavramları arasında pozitif yönlü bir korelasyonun olduğu, çalışanların yönetim ve karar alma sürecine dahil edildiği, ihtiyaç ve isteklerinin göz önünde bulundurulduğu örgütlerde iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğu ve buna bağlı olarak çalışanların performans ve verimliliklerinin artarak örgütsel başarıyı artırdığı belirlenmiştir (Çelik ve Kılıç, 2019; Şantaş vd., 2018; Toulabi vd., 2013; Öztürk, 2010).

Son yıllarda eğitim-öğretim faaliyetlerinin kalitesinin artırılmasına yönelik gerçekleştirilen birçok politika belgesinde öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini ve iş doyumunu düzeylerini artırmaya yönelik birtakım kararlara yer verilmiştir. Okul yöneticiliğinde yaşanan sorunların giderilmesi, öğretmenler ile yöneticilerin niteliksel olarak benzer düzeylere getirilmesi ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin desteklenmesi gibi konular söz konusu çalışmalarda üzerinde durulan konulardandır. Eğitim-öğretimde kalitenin artırılmasına yönelik gerçekleştirilen “Milli Eğitim Kalite Çerçevesi” Dokümanında; eğitim-öğretim sürecinde aktif olarak rol oynayan okul yöneticileri, öğretmenler, maarif müfettişleri ve diğer çalışanlar gibi tüm öğelerin desteklenmesi hedeflenmiştir (MEB, 2014, 8). Bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte değişen ve gelişen küresel şartlara uyum sağlayabilecek ve çağın sorunlarıyla başa çıkabilecek nesillerin yetiştirilebilmesi için eğitim sistemlerinde kapsamlı yenilikler gerçekleştirilmelidir. Eğitim sistemlerinin etkili ve verimli bir şekilde uygulanabilmesi ve istenilen sonuca erişebilmesi açısından, programların yürütücüsü olan öğretmenler tarafından benimsenmesi ve çalışma ortamlarının eğitim programları ve öğretmenlerin gereksinimlerine uygun olarak düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır (Erdem, 2010, 517). Son dönemlerde eğitim teknolojilerinin geliştirilmesi (FATİH, EBA, MEBBİS, e-okul...), okulların fiziki koşullarının iyileştirilmesi ve öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmeye yönelik birtakım uygulamalar öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu düzeylerini yükseltmeye yönelik girişimlerdenidir.

Literatürde farklı meslek alanlarına yönelik iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı çalışmalar bulunmaktadır (Tekingündüz vd., 2015; Ünlü ve Aydoğan, 2015; Yılmaz, 2016; Yılmaz, 2017; Demir, 2019; Torlak, 2019).

Milli Eğitim Bakanlığı'na ait en üst eğitim kurumu olan liseler, gerek öğrencilerin gelişim dönemleri açısından gerekse de resmi iş ve işlemler açısından oldukça zorlu çalışma koşullarına sahip olabilmektedir. Öğrencilerin lise dönemi sonrasında hayatlarının dönüm noktalarından biri olan üniversite sınavlarına hazırlık süreci, liselerde görev yapan öğretmenlerin iş yükü ve stresinin artmasına ve bu bağlamda iş yaşam kalitelerinin ve iş doyumu düzeylerinin azalmasına neden olabilmektedir. Alanyazında öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkilerini inceleyen araştırmalar bulunurken, lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile iş yaşam doyumu konusunu doğrudan araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve iş yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki olup olmadığı ve öğretmenlerin demografik özelliklerinin bu ilişki üzerinde ne tür bir etkisinin olduğu bu çalışmanın problemi oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada; 2019-2020 eğitim öğretim yılında Elazığ ilinde görev yapan lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine yönelik algıları ile iş doyumu algı düzeylerinin belirlenmesini, bu algıların demografik ve mesleki özelliklerine göre değişip/değişmediğini, öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki olup/olmadığını varsa düzeyinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıda araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

1. Lise öğretmenlerin iş yaşam koşullarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Lise öğretmenlerinin iş yaşam koşullarına ilişkin algıları; cinsiyet, yaş düzeyi, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, imkân durumu gibi demografik ve mesleki özelliklerine bağlı olarak farklılık göstermekte midir?
3. Lise öğretmenlerinin iş doyumu algıları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin iş doyumu algıları; cinsiyet, yaş düzeyi, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, imkân durumu gibi demografik ve mesleki özelliklerine bağlı olarak farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin iş yaşam koşulları algıları ile iş doyumu algıları arasında anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Toplumsal kalkınma ve gelişmede lokomotif rolü üstlenen eğitimin hedeflerine ulaşma düzeyi, toplumun tüm kesimlerini doğrudan etkilemektedir. Eğitimin en önemli unsurlarından birisi olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve iş doyumu düzeyleri, performans ve verimliliklerini artırarak okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin başarılı olmasını sağlayabilmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve iş doyumu algı düzeyleri belirlenmesi, bu konuda uygulayıcıların bilgilendirilmesi, eğitimde kalitenin artması ve eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar eğitim yöneticilerine, konuya yönelik veri kaynağı sağlayacağı ve bu doğrultuda alınan kararları yönlendirebileceği düşünülmektedir.

Araştırmada liselerde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve iş doyum düzeylerinin mesleki ve demografik özelliklerine göre belirlenmesi ve söz konusu iki unsur arasındaki ilişkilere yönelik kuramsal ve sistematik bilgilere erişilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılabilecek sonuçlar öğretmenlerin performans, verimlilik, iş doyumu ve işe katılım düzeylerinin değerlendirilmesi açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeylerini artırmaya yönelik yeni strateji ve politikaların geliştirilmesinde yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Diğer yönden araştırma bulguları eğitsel hedeflere ulaşmaya yönelik yapılacak araştırmalara kaynak oluşturması bakımından da önem taşımaktadır. Öğretmenlerin mevcut durumlarının değerlendirilmesi, yaşadıkları sorunların belirlenmesi ve bu sorunlara çözümler üretilmesi açısından iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeyi arasındaki ilişkini belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu (Asgari vd., 2012; Bahatnagar ve Soni, 2015; Karakaya Çiçek ve Çoruk, 2017), çalışmaların büyük bir bölümünün yalnız iş yaşam kalitesini belirlemeye (Çiçek, 2005; Yalçın, 2014; İsmetoğlu, 2017; Demir, 2019; Akkurt, 2019; Duman, 2019) veya iş doyumu düzeyini belirlemeye (Gençay, 2007; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Şahin ve Dursun, 2009; Yılmaz

ve Izgar, 2009; Günbayı ve Toprak, 2010; Yılmaz ve Altinkurt, 2012; Kış vd., 2012;) yönelik çalışmalar olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeyleri ve iş doyumunu düzeylerinin saptanması, bu iki değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesi yönü ile literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Bu çalışmada katılımcı öğretmenlerin araştırmada kullanılan ölçeklere ve maddelerine tarafsız ve doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu düzeylerini belirlemeye yönelik kullanılan ölçeklerin konuya ilişkin öğretmen görüşlerini yansıtabilecek yeterliliğe sahip olduğu varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyi ve iş doyumunu düzeylerini mesleki ve demografik özellikler açısından incelemek ve bu unsurlar arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma;

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyum ölçeklerine verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
2. Araştırma sonucunda elde edilen veriler ve genellemeler, 2019-2020 eğitim-öğretim yılı Elazığ il merkezinde faaliyet gösteren resmi ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır

1.6. Araştırmanın Tanımları

İş yaşam kalitesi: Çalışanların örgütsel kararlara dahil edildiği, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılandığı, kendilerini güvende hissedebildikleri ve değerli olduklarının hissettirildiği ortamların oluşturulma düzeyidir (Pugalendhi vd., 2010, 3).

İş doyum: Çalışanların örgütlerine yönelik duyguları ve tutumlarıdır (Sevimli ve İşcan, 2005, 57).

Eğitim: Bireylerin davranışlarında planlı olarak istendik yönde kalıcı davranış değiştirme sürecidir (Akkurt, 2019).

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALAN YAZIN

Araştırmanın bu bölümünde iş yaşam kalitesi ve iş doyumuna ilişkin kavramlar ele alınmış ve alan yazısına ilişkin yerli ve yabancı çalışmalar incelenmiştir.

2.1. İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi kavramının henüz ortaya çıkmadığı 19. yüzyılın sonlarında bazı şirketler, kâr payı dağıtımını gerçekleştirerek çalışanların performans ve verimlilik düzeylerini artırmayı hedeflemişlerdir. İş yaşam kalitesini artırmaya yönelik bir girişim olarak nitelendirilebilen bu uygulama, 1950'li yıllara gelindiğinde gelişmiş sanayiye sahip olan ülkelerde çalışma şartlarının iyileştirilmesi temeline dayanan iş yaşam kalitesi uygulamalarına dönüşmüştür (Demir, 2019, 16). Hizmet sektörü II. Dünya Savaşı sonrasında dünya ekonomisinde önemli bir paya sahip olmasına rağmen, çalışanların performans ve verimlilik düzeyleri ürün temelli yaklaşımlarla değerlendirilmiştir (Eren, 2017, 21). Endüstriyel devrim ile birlikte önem kazanan üretim faaliyetlerine bağlı olarak verimlilik politikalarının ön plana çıkması, insanların bir makine olarak görülmesine ve çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin göz ardı edilmesine neden olmuştur. Bu durum beraberinde yorgunluk, moral bozukluğu, devamsızlık, dikkatsizlik, iş kazaları, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı gibi olumsuz durumların artmasına neden olmuştur (Alan, 2012, 13). 20. yüzyılın başlarında işçilerin çalışma şartlarını iyileştirmek ve artan iş kazalarını önlemek amacıyla birtakım mevzuatlar hazırlanmış ve 1930-1940'lı yıllarda ortaya çıkan sendikalaşma hareketi ile çalışanların güvenliğine yönelik çalışmalar ortaya çıkmıştır. 1950-1960 yılları arasında gerçekleştirilen birtakım çalışmalarda çalışanların moral ve motivasyon düzeyleri ile verimlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmiş ve çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle birlikte hem çalışanların moral ve motivasyon düzeylerinin artacağı hem de üretimde verimliliğin artabileceği ifade edilmiştir. 1970'li yıllara gelindiğinde Louis Davis tarafından ortaya çıkarılan iş yaşam kalitesi kavramı Amerika Birleşik Devletleri'nde araştırma dergilerinde yer almıştır (Bindu ve Yashika, 2014, 14).

Literatürde iş yaşam kalitesi kavramına yönelik yapılan tanımlarda, iş yaşam kalitesinin çalışma ortamının özellikleriyle ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Alan, 2012; Taşdan ve Erdem, 2010; Usha ve Rohini, 2018). İş yaşam kalitesini etkileyen sekiz alt unsur bulunmaktadır. Bunlar (Taşdemir Afşar, 2014, 7):

1. Gelir ve tazminat dağılımının yeterlilik ve adillik düzeyi
2. Çalışma koşullarının uygunluk ve güvenilirlik düzeyi
3. Çalışanların becerilerini ve yeterlilik düzeylerini kullanabilecekleri ve geliştirebilecekleri fırsat olanaklarını sağlama düzeyi
4. Örgüt içi terfi ve iş güvencesi olanaklarını sağlama düzeyi
5. Yönetici-çalışan ve çalışan-çalışan ilişkileri
6. Örgüt içi kurallar
7. Örgüt içi işleyişin sosyal hayata uyumluluk düzeyi
8. Örgütteki yaşam alanlarının yeterlilik düzeyi

Çalışanların örgütsel karar alma süreçlerine dahil olma ve örgütteki işinden memnuniyet düzeyi iş yaşam kalitesi olarak tanımlanmaktadır (Arslan, 2018, 4). Bir başka deyişle üretim sürecine ekonomik ve teknik boyutların yanı sıra insan faktörünün de dahil edilme ve çalışma şartlarının çalışanların beklentilerine ve ihtiyaçlarına göre organize edilme durumu iş yaşam kalitesi olarak tanımlanmaktadır (Alan ve Yıldırım, 2016, 89). İş yaşam kalitesi başka bir çalışmada ise örgütlerin, çalışanlarının maddi ve manevi ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran bir yönetim felsefesi olarak tanımlanmıştır (Oktar, 2019, 16).

İş yaşam kalitesi kavramı;

1. Örgütsel şartların ve uygulamaların çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi, yönetim ve karar alma süreçlerine çalışanların dahil edilmesi, iş güvenliğinin sağlanması ve işin zenginleştirilmesi
2. Mevcut örgütsel şartların, çalışanların memnuniyet, refah ve mutluluk düzeylerine etkisinin belirlenmesi olmak üzere iki temel yaklaşıma dayanmaktadır (İsmetoğlu, 2017, 22).

Örgüt hedeflerinin çalışanlar tarafından benimsendiği ve çalışan hedefleriyle örgütsel hedeflerin birleştiği örgütlerde, artan moral, motivasyon ve verimliliğe bağlı olarak iş yaşam kalitesi düzeyi de artmaktadır (Almaki vd., 2012, 3). Günümüzde

insanların iş yerlerinde geçirdiği süreler göz önünde bulundurulduğunda iş yaşam kalitesinin çalışan sağlığı ve mutluluğu açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir.

2.1.1. İş Yaşam Kalitesinin Unsurları

Örgütlerin etkinlik ve verimlilik düzeylerini artırarak hedeflerini gerçekleştirebilmek amacıyla, yetenekli ve performans düzeyi yüksek olan çalışanlarını örgütte kalmalarını sağlamak, performans ve beceri düzeyi yüksek bireyleri örgüte çekmek ve çalışanların istekli ve mutlu bir şekilde görevlerini yerine getirebilmelerini sağlayabilmek iş yaşam kalitesinin temel amacını oluşturmaktadır (Sandrick, 2003, 7).

Örgütsel organizasyonların etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi açısından büyük önem arz eden iş yaşam kalitesi, örgütlerin insan kaynaklarını geliştirmeye yönelik çalışmalara ve faaliyetlere odaklanmaktadır (Gündüz, 2016, 19). Örgütlerde;

1. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturma,
2. Örgüt kaynakları, ücret ve ödül dağılımlarında adil olma,
3. Örgüt çalışanların birbirleriyle ve örgüt yöneticileriyle etkili iletişim kurabilmelerine olanak sağlama,
4. Örgütteki uygulamaların örgütsel ve etik kurallara uygun olmasını sağlamak,
5. Çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlamaya yönelik faaliyetler düzenleme,
6. Çalışanların becerilerini geliştirmeye ve tam kapasiteyle kullanabilmelerine olanak sağlama,
7. Çalışanların iş yaşantılarıyla sosyal yaşantıları arasındaki dengeyi sağlayabilme,

gibi birtakım unsurlar, çalışanların performans ve verimlilik düzeylerini doğrudan etkileyen unsurlardır (Srivastava ve Kanpur, 2014, 56). Bu bağlamda söz konusu olanakları çalışanlarına sunan örgütlerde çalışanların moral ve motivasyon düzeylerindeki artışa bağlı olarak mutluluk ve memnuniyet düzeylerinin ve dolayısıyla iş yaşam kalitesi algılarının artacağı söylenebilir.

2.1.1.1. Sağlıklı ve güvenli çalışma şartları

Örgütlerin sahip oldukları kaynaklar arasında en önemli kaynak insan kaynağı olup, insan olmaksızın örgütlerin sahip olduğu tüm fiziksel kaynakların atıl olduğu zaman içerisinde anlaşılmış ve çalışan şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar önem kazanmıştır (Aydemir, 2006, 99). Örgüt içerisinde çalışanların hayatını kaybetmelerine ya da yaralanmalarına yönelik unsurların belirlenerek bu doğrultuda önlemlerin alınması iş güvenliği olarak tanımlanmaktadır (Çevik, 2018, 21). Örgütlerde çalışanlara yönelik yeterli sağlık hizmetlerinin sunulması, tehlike oluşturan durumların belirlenerek önlemlerin alınması ve iş güvenliğini sağlayacak çalışma ortamlarının oluşturulması çalışanların motivasyon ve mutluluk düzeylerini artırarak iş yaşam kalitesi algılarını yükseltmektedir (Boztuğ ve Akyol, 2017, 77). İş güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğu örgütlerde, çalışanlar yaşanabilecek olumsuz durumları ve sonuçlarını sürekli olarak düşüneceklerinden işlerine odaklanamaz ve sürekli tedirgin olduklarından dolayı düşük performans sergilerler (Ünlü ve Aydoğan, 2015, 45). İş yaşam kalitesine yönelik yapılan bir araştırmada sağlıklı ve güvenli çalışma şartları sağlamanın, çalışanların iş yaşam kalitesi algılarını etkileyen unsurların başında geldiği belirlenmiştir (Usha ve Rohini, 2018, 789).

2.1.1.2. Örgüt kaynakları, ücret ve ödül dağılımlarında adil olma

Bireylerin sosyo-ekonomik gereksinimlerini karşılamalarını sağlayan önemli unsurlardan olan ve örgütteki performans ve verimliliğinin maddi karşılığı olan ücret, çalışanların iş yaşam kalitesi algısı üzerinde doğrudan etkili olan unsurların başında gelmektedir (Borjas, 2015, 333). Çalışanlar yaptıkları iş, performans ve örgüt içerisinde geçirdikleri zamana bakarak kendilerini örgütteki diğer arkadaşlarıyla mukayese ederler. Örgüt içerisinde ücret, kaynak, ödül ve ceza dağılımlarının adil ve dengeli bir şekilde yapılması çalışanların örgütlerine yönelik güven ve bağlılık düzeylerini, motivasyonlarını, verimliliklerini ve performanslarını artırmalarında önemli rol oynamaktadır (Çatak ve Bahçecik, 2015, 89). Eğitim programlarının temel uygulayıcısı olan öğretmenlerin ücretlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmalarda öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olmadığı ve bu durumun mesleğin toplumsal saygınlığının azalmasına neden olduğu belirlenmiştir (Bozbayındır, 2019, 2077). Düşük öğretmen maaşlarının, öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün

düşük olmasında etkili olduğu yapılan başka bir araştırma sonucunda da belirlenmiştir (Ünsal, 2018, 116). Çalışan ücretlerinin yeterli düzeye getirilmesi, performans değerlendirme sistemi oluşturularak personel ücret dağılımının adil bir şekilde gerçekleştirilmesi, örgütsel kaynakların örgüt içerisindeki dağılımının adil bir şekilde gerçekleştirilmesi gibi unsurlar çalışanların iş yaşam kalitesi algısının artmasını ve bu sayede örgütsel verimliliğin artması sağlanabilir (Çiçek, 2005, 10).

2.1.1.3. Örgüt içi ilişkilerin düzenlenmesi

Bireylerin sosyal ortamlarından biri olan örgütlerde çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle iyi ilişkiler kurabilmeleri, sorunların önlenmesi, çözülmesi ve çalışanların mutluluğu açısından oldukça önemlidir. Örgüt içi ilişkileri çalışanların iş yaşam kalitesi ve özsaygı düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Örgütte ortaya çıkan bazı unsurlar çalışanların moral, motivasyon, performans ve verimlilik düzeylerini olumsuz yönde etkileyerek iş yaşam kalitesi algılarının düşmesine neden olabilmektedir. Bunlar (Boas ve Morrin, 2019, 261):

1. Çalışanların cinsiyet, yaş, inanç, etnik köken, ırk ve yaşam tarzı gibi kişisel özelliklerine göre herhangi bir ön yargıya kapılmaksızın örgüt içerisinde koşulsuz kabul görmesi,
2. Örgütte hiyerarşik sınıflar oluşturulmadan herkese yönelik eşit ve adil uygulamalar gerçekleştirilmesi,
3. Çalışanların örgüt içerisinde liyakat ve beceri şartlarını sağlaması durumunda kariyer basamakları arasında terfi imkânlarına sahip olmaları,
4. Örgütte çalışanlar, bölüm ya da departmanlar arasında yardımlaşma ve birbirlerine destek olmaları ve hümanist anlayışın benimsenmesi,
5. Örgüt çalışanları arasındaki arkadaşlık ilişkilerinin iş yeriyle sınırlı kalmaması ve çalışanlar arasında bağlılık duygusunun oluşması,
6. Çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle duygu, düşünce ve sorunlarını rahatlıkla paylaşabilmeleri gibi durumlar çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının artmasını sağlamaktadır.

Öğretmenlerin meslektaşlarıyla bir araya geldikleri öğretmen odaları duygu, düşünce ve deneyimlerin paylaşılması, eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi ve

insani ihtiyaçların karşılanması açısından önemli bir sosyal ortam niteliği taşımaktadır (Turhan vd., 2015, 999).

2.1.1.4. Örgütteki uygulamaların örgütsel ve etik kurallara uygunluğu

Örgütsel kararların birçoğu çalışanları doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Çalışanların karar alma sürecine dahil edilmesi ve tüm çalışanların katılımıyla örgüt içi kuralların oluşturulması, çalışanların örgütlerine olan güvenlerini artırmasının yanı sıra aynı zamanda yasal haklarının farkında olmalarını ve haklarını koruyabilmelerini de sağlayabilecektir (Amini vd., 2016, 377). İşçi sendikaları birtakım düzenlemeler geliştirerek çalışanları işveren ve yöneticilerin keyfi uygulamalarına karşı korumaya yönelik sendikalar tarafından birtakım düzenlemeler geliştirilebilmektedir. Bu durum çalışanların yasal haklarını koruyabilmelerinde etkili olmakta, haksız uygulamalarla karşı karşıya kalan çalışanları mücadeleye teşvik edebilmektedir (iek, 2005, 14).

2.1.1.5. Kişisel ve mesleki gelişim olanakları sağlama

Örgütler, alışanlarının mesleki ve kişisel becerilerini gelişimlerini sağlamaya yönelik eğitim ya da seminer faaliyetleri düzenleyerek, özgüvenlerini ve mesleki bilgilerini artırabilirler. İnsanlar yapmayı istedikleri ve yapmaya değer gördükleri işleri yapmaktan haz duyar ve başarılı olmak için maksimum düzeyde performans gösterirler. Uzun süre yapılan işler zamanla bıkkınlık yaratabilir ve buna bağlı olarak yeteneklerinde azalma meydana gelebilir. Mesleki eğitimler çalışanlara yeni beceriler kazandırabilmekte veya mevcut yeteneklerini geliştirebilmelerine olanak sağlayabilmektedir. Bu durum çalışanların işlerine daha fazla odaklanmalarını ve iş yaşam kalitesi algılarının artmasını sağlayabilmektedir (Eren, 2008, 574). Son yıllarda öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayabilmek amacıyla düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri, öğretmenlerin kültür, sanat, teknoloji, ğretim yöntem ve teknikleri, lme ve değerlendirme yöntemleri, uzaktan eğitim faaliyetleri gibi birçok alanda yeterlilik kazanmalarını ve bu konulardaki becerilerini geliştirmelerini sağlamıştır.

2.1.1.6. Becerilerini geliştirme ve tam kapasite kullanma

Örgütsel kaynakların adil ve eşit dağıtıldığı, çalışanların karar alma sürecine dahil edildiği, uygun şartları sağlamalarına bağlı olarak farklı kariyer basamaklarına terfi edebilme olanaklarının sağlandığı, etkili iletişim kanalları oluşturularak etkili yönetici-çalışan ve çalışan-çalışan ilişkilerinin kurulduğu örgütlerde çalışanların iş yaşam kalitesi algısı yükselir ve buna bağlı olarak örgütlerine değer katarlar (Bateman ve Snell, 2007, 179). Bu bağlamda çalışanların yeteneklerini geliştirebilecekleri ortamlar oluşturularak çalışanların mevcut kapasitelerini geliştirebilecekleri, performans ve verimlilik düzeylerinin artacağı söylenebilir.

2.1.1.7. İş yaşamı ile sosyal hayat arasında denge sağlayabilme

Bilim ve teknolojide yaşanan gelişmelerle birlikte hayatın birçok alanında olduğu gibi çalışma hayatında da insanların işleri kolaylaşmış ancak artan nüfus artışına bağlı olarak artan talebi karşılayabilmek için çalışanlar özel hayatlarından özveride bulunmak zorunda kalabilmişlerdir (Gerçek vd., 2015, 67). İş yaşantıları ile özel yaşantıları arasında denge kurabilen çalışanların motivasyon ve moral düzeyindeki artışa bağlı olarak performans ve verimliliği artarken, iş stresi düzeyi azalır (Byrne, 2005, 56). Bu bağlamda çalışanların özel yaşantılarını göz önünde bulundurarak iş yaşantıları arasında denge sağlayan örgütlerde artan performans ve verimliliğe bağlı olarak örgüt başarısının artacağı söylenebilir.

2.2. İş Doyumu

İnsan hayatında önemli bir yere sahip olan çalışma hayatının maddi boyutunun yanı sıra aynı zamanda insanları psikolojik yönden de etkilemektedir (Akkaş, 2018, 20). Çalışanlar, işleri dolayısıyla maruz kaldıkları etkilere yönelik birtakım algılar ve davranışlar geliştirirler. İşlerinden memnun olmayan ve mutsuz olan çalışanlar genellikle işlerine yönelik herhangi bir algı ya da davranış geliştiremezken, işlerini seven ve çalıştığı ortamdan memnun olan çalışanlar ise işlerine yönelik birtakım algı ve davranışlar geliştirebilmektedirler (Töl, 2018, 17). 1920'li yıllarda ortaya çıkan iş doyumu kavramı birçok araştırmanın konusunu oluşturmuş ve 1930'lu yıllara gelindiğinde iş doyumunun insan hayatının birçok alanında etkili olduğu ifade edilmiştir (Öğmen, 2019, 25). Latince kökenli bir kelime olan iş doyumu yeterli anlamına gelen

“satis” kelimesinden türemiştir. Literatürde iş doyumu kavramına yönelik yapılan birçok tanım bulunmaktadır. Bireylerin, işlerine yönelik ortaya koyduğu tepkilerin tümü olarak tanımlanan (Kerkez, 2018, 9) iş doyumu kavramı bir başka çalışmada bireylerin işlerine yönelik hissettikleri duygular olarak tanımlanmıştır (Rençber, 2012, 14). Farklı bir çalışmada ise bireylerin işlerine yönelik olarak sergiledikleri bilişsel, psikolojik, fizyolojik ve bedensel tepkileri iş doyumu olarak tanımlanmıştır (Küçük, 2014, 12). Bir başka deyişle çalışanların işlerine yönelik memnuniyet düzeyi iş doyumu olarak nitelendirilebilir (Aşçıoğlu, 2018, 6).

İş doyumuna yönelik yapılan tanımlamalara bakıldığında en fazla çalışanların işlerine yönelik sahip oldukları olumlu duyguların tümü olarak nitelendirilmiştir (Birgili vd., 2010, 27; Eroğlu, 2011, 123; Korkmaz vd., 2013, 701; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017, 433). İş doyumu kavramı şu üç temel boyuta dayanmaktadır (Luthans, 2011, 141):

- Bireylerin çalışma ortamına yönelik duygusal tepkileri iş doyumu olarak nitelendirildiğinden dolayı somut olarak gözlenemez, ancak hissedilebilir.
- Çalışanların iş yerlerindeki beklentileri ile iş yerinin sundukları arasındaki orantıya bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların beklentilerinin karşılandığı örgütlerde iş doyumu düzeyi yükselirken, beklentilerin göz ardı edildiği örgütlerde ise iş doyumu düzeyi düşmektedir.
- Çalışanların örgüt içerisindeki çalışma koşulları, ücret, yaptıkları işin özellikleri, yönetim biçimi, çalışma arkadaşları, ödül ve ceza sistemleri vb. gibi birbirleriyle ilişkili birtakım unsurları elde edebilme düzeyleri iş doyumu olarak ifade edilmektedir.

Literatürde iş doyumu kavramı içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt başlıkta incelenmiştir (Özaydın ve Özdemir, 2014, 253; Gürkan vd., 2017, 135). Çalışanların örgütte yaptıkları işten kaynaklanan unsurlar içsel doyumunu oluştururken; örgütsel unsurlar ise dışsal doyumunu oluşturmaktadır (Mete ve Karahan, 2014, 18; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017, 433). Örgütsel unsurlar ve işten kaynaklanan unsurların toplamı ise bireyin genel iş doyumu düzeyini meydana getirmektedir (Keklik ve Us, 2013, 145).

2.2.1. İş Doyumunun Önemi

İş doyumu kavramı 1920'li yıllarda ortaya çıkmasına rağmen kavramın öneminin anlaşılması 1940'lı yılları bulmuştur (Filiz, 2014, 158). Çalışma hayatını etkileyen önemli unsurların başında yer alan iş doyumu (Diri ve Kıral, 2016, 126), çalışanların gençlik döneminden neredeyse yaşlılık dönemine kadar uzanan bir dönem olması ve çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde doğrudan etkili olması açısından oldukça önemlidir (Sudak ve Zehir, 2013, 148).

İnsanlar günlük yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli olan maddi kazancı elde etmelerinin yanı sıra aynı zamanda birtakım düşünce, inanç ve amaçları doğrultusunda da çalışabilmektedirler. Örgütler çalışanlarının beklentilerini göz önünde bulundurarak onların bu beklentilerini karşılamaya yönelik çalışmalar düzenlemesi çalışanlarını kazanmalarını sağlayabilmektedir. Bu örgütlerde çalışanlar görev ve sorumluluklarının bilincinde olup bu görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için maksimum performans sergiler, örgütsel amaçları benimseyerek bu amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda çaba gösterir. Literatürde örgütlerini benimseyen, örgütsel amaçlar ile bireysel amaçlarını bütünleştiren çalışanlara sahip örgütlerin rakipleri karşısında üstünlük elde ettiklerini, pazar payını arttırdıklarını ve kâr oranlarını yükselttiklerini ifade etmektedir (Tor ve Esengün, 2011, 55).

İş doyumu çalışanların performanslarını artırmasının yanı sıra aynı zamanda örgüt içerisindeki işlerinin kalitesini de artırabilmektedir. Bu durum örgütleri ve işverenleri, çalışanlarının iş doyumu düzeylerini artırmaya yönelik birtakım çalışmalar yapmaya yönlendirmiştir. Örgüt ve işverenlerin son yıllarda çalışanlarının iş doyumu düzeylerini dikkate almaları ve örgütsel koşulları işverenlerinin beklentileri doğrultusunda düzenlemeleri, çalışanların performans ve verimlilik düzeylerini artırmalarının yanı sıra aynı zamanda kaliteli ürün elde edilmesini de sağlayabilmektedir (Koç vd., 2009, 144). Örgütlerin sahip oldukları en önemli kaynakların başında gelen insan kaynağını oluşturan çalışanların mutluluk ve doyum düzeyleri, örgüt başarısı ve devamlılığında hayati rol oynamaktadır. Çalışanların iş doyumunun artmasına bağlı olarak performans, verimlilik ve mutluluk düzeyi artmakta ve bu durum çalışanlar arasında işbirliği yapılmasını da sağlayabilmektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel işleyişe dahil edilerek iş doyumu düzeyinin artmasının sağlanmasının, örgütün tüm birimlerinde verimlilik artışını sağlayabileceği söylenebilir (Demirtaş, 2010, 186).

2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Unsurlar

Çalışanların örgütlerinden beklentilerini elde etme düzeyi arttıkça işlerinden duydukları memnuniyet düzeyi ve buna bağlı olarak iş doyumu düzeyleri artmaktadır (Akpınar ve Taş, 2011, 162). İş doyumu düzeyi yüksek olan çalışanlar örgütlerinin amaçlarını benimseyerek bu amaçların gerçekleştirilebilmesi yönünde üst düzey performans gösterirler. Örgütler çalışanlarının iş doyumu düzeylerini belirleyerek etkili ve verimli insan kaynakları politikaları oluşturabilir ve bu sayede ortaya çıkabilecek muhtemel sorunların asgari düzeye indirilmesini sağlayabilirler (Skaalvik ve Skaalvik, 2011, 1031). Toplumların geleceğini inşa eden öğretmenlerin maksimum performans gösterebilmeleri ve öğrencileri çağın gereksinimlerini karşılayabilecek donanımına sahip olmaları yönündeki motivasyon düzeylerinin artırılması açısından iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi büyük önem arz etmektedir (Filiz, 2014, 163).

Örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek amacıyla bilişsel ve fiziksel performanslarını sergileyen çalışanlar, bu süreçte örgüt tarafından birtakım gereksinimlerinin karşılanmasını beklerler. Çalışanların gereksinimlerini belirlemek ve karşılamakla yükümlü olan örgüt yönetimleri, birtakım araçlar ve yöntemlerle bu gereksinimleri karşılamaya çalışırlar. Örgütlerde çalışanların iş doyumu düzeyleri üzerinde etkili olan farklı birçok unsurun bulunduğu literatürde yer alan birçok çalışmada ifade edilmektedir (Tilev ve Beydağ, 2014, 141). Bu unsurlar bireysel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere iki temel başlık altında incelenmiş ve çalışanların iş doyumu üzerinde her iki unsurun da olumlu ya da olumsuz etkiye sahip oldukları ifade edilmiştir (Aşık, 2017, 348).

2.2.2.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların doğuştan sahip olduğu özellikler ve edindiği deneyimler çalışanların iş doyumu düzeylerini etkileyen bireysel faktörler olarak nitelendirilmektedir (Sudak ve Zehir, 2013, 149). Çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, mesleki deneyim, çalışma süresi, örgütsel statüsü, karakter özellikleri, inançları, değerleri, tutumları ve takdir edilme istekleri bireysel unsurları oluşturmaktadır.

2.2.2.1.1. Yaş

Yaş, çalışanların iş doyumu üzerinde etkili olan en önemli unsurların başında yer almaktadır. Yaş değişkeninin iş doyumu üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalarda üç farklı sonuca ulaşıldığı belirlenmiştir. Bu çalışmalara göre genç yaş grubunda yer alan çalışanların iş doyumu düzeylerinin yüksek düzeyde, orta yaş grubunda yer alan çalışanların orta düzeyde ve ileri yaş grubunda yer alan çalışanların iş doyumu düzeylerinin ise düşük olduğu (Yılmaz ve Dönmez, 2013, 92); bazı çalışmalarda da iş doyumu ile yaş arasında doğrusal bir ilişki bulunduğu, çalışanların yaşlarındaki artışa bağlı olarak iş doyumu düzeylerinin de arttığı (Çankaya, 2018, 410) ve bazı çalışmalarda ise iş doyumu düzeyinin belli bir yaşa kadar artış gösterdiği, ilerleyen dönemlerde azalan fiziki güç ve beklentilere bağlı olarak iş doyumu düzeyinin azaldığı ifade edilmiştir (Tuzcu, 2016, 171).

2.2.2.1.2. Eğitim Durumu

Çalışanların eğitim düzeyi ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik literatürde yer alan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Literatürde yer alan çalışmaların bazılarında çalışanların iş doyumu düzeyleri ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki bulunmadığı belirlenirken (Yılmaz ve Dönmez, 2013, 92), bazı çalışmalarda ise çalışanların eğitim durumları ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif ya da negatif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Tunacan ve Çetin, 2009, 159). Yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanlar, bu konuda yüksek ücret, pozisyon ve çalışma koşulları beklentisine sahip olabilmelerinden dolayı iş doyumu düzeyleri düşük olabilirken; bazı örgütlerde daha yüksek ücretlerle daha iyi pozisyonlarda çalıştıklarından dolayı iş doyumu düzeyleri yüksek olabilmektedir. Örgüt içerisinde yönetici ya da üst pozisyonlarda çalışan bireylerin iş doyumu düzeyleri, daha alt pozisyonlarda çalışanlara oranla daha yüksek olduğu literatürde yer alan çalışmalarda belirlenmiştir (Güçlü ve Zaman, 2011, 544).

2.2.2.1.3. Cinsiyet

Literatürde yer alan bazı çalışmalarda iş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğunu; bazı çalışmalarda kadınların iş doyumu

düzeylerinin yüksek olduğu (Keser, 2006; Tor ve Esengün, 2011) belirlenirken bazı çalışmalarda ise erkek çalışanların iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kumaş ve Deniz, 2010). İş doyumu düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen birtakım çalışmalarda ise bu iki olgu arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (Bilge vd., 2007; Yılmaz ve Ceylan, 2011).

Erkek egemen toplum yapısına sahip olan ülkemizde, çalışma hayatında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla olanaklara sahip olması iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olmasında etkili olabilmektedir (Okpara, 2006, 51). Erkek çalışanlar, toplumsal rolleri gereği iş yaşantılarını, özel yaşantıları kadar önemseyebilmekte iken kadın çalışanlar iş hayatlarının yanı sıra aynı zamanda ev işleri, yemek ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarını da yerine getirmek zorundadırlar. Bu durum erkek çalışanların iş doyumu düzeylerinin kadın çalışanlara oranla daha yüksek olmasında etkili olabilmektedir. Kadının toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak çalışmasının toplum tarafından hoş karşılanmaması, çalışma hayatında erkeklere oranla daha fazla güçlüklerle karşılaşması ve özel yaşantısıyla çalışma yaşamı arasında denge sağlamak zorunda olması gibi etkenler kadının çalışma hayatında daha fazla yıpranmasına neden olabilmekte ve bu durum iş doyumu düzeylerinin azalmasına neden olabilmektedir (Çam ve Yıldırım, 2010, 65; Arslan, 2012, 111; Tuzcu, 2016, 171). Özellikle küçük şehirlerde kadın çalışanların çocuk bakımı ve temizlik hizmetlerine ulaşmakta zorlanması, sosyal baskı, aile baskısı vb. gibi birtakım sorumlulukları kadınların çalışma yaşamına katılmalarını engelleyebilmekte ve hatta işlerini bırakmalarına neden olabilmektedir. Bazı örgütlerde kadın çalışanların ücret ve terfi olanaklarının erkek çalışanlara oranla kısıtlı olması ya da bu haklarının verilmemesi gibi olaylar kadın çalışanların hem örgütlerine hem de işlerine yönelik olumsuz duygulara sahip olmalarına ve dolayısıyla iş doyumu düzeylerinin azalmasına neden olabilmektedir. Günümüzde bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelere bağlı olarak internet ve sosyal medya kullanımının artmasıyla birlikte kadınların çalışma yaşantısındaki başarıları birçok platformda konu edilmiş, bu durum kadın girişimciliği ve çalışma hayatına katılmasına yönelik çalışmaların artmasını sağlamış ve çalışmayı düşünen kadınlara örnek oluşturmuştur. Bu durum çalışan kadınların işlerine psikolojik olarak bağlılık düzeylerini artırmış ve iş doyumu düzeyini artırabilmiştir (Çam ve Yıldırım, 2010, 66).

Kadınların çalışma hayatına katılmasını kolaylaştırmak için kadınlara yönelik esnek çalışma saatleri olanaklarının sağlanması, erken emeklilik hakkı tanınması ve aile yaşantılarını koruyabilmeye yönelik birtakım çalışma politikaları, kadınların iş doyumu düzeylerinin yükselmesinde etkili olabilmektedir (Tuzcu, 2016, 166).

Literatürde yer alan bazı çalışmalarda ise aynı işe yönelik kadın ve erkek çalışanların benzer duygulara sahip olmalarına rağmen, kadın çalışanların iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Hoş ve Oskay, 2015, 10). Bu durumun kadın çalışanların beklenti düzeylerinin daha düşük olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri kadın ve erkeklerin çalışma hayatındaki beklentilerini doğrudan etkileyebilmekte ve dolayısıyla bu durum çalışma hayatında karşılaşılan unsurların kadın ve erkek çalışanların iş doyumlarını farklı düzeylerde etkileyebilmektedir. Erkek çalışanlar iş yerlerinden terfi, ücret ve kariyer olanaklarını daha önemserken, kadın çalışanlar ise daha çok çalışma saatlerinin esnetilmesi, örgütsel iletişim ve esnek yönetim gibi unsurlara yönelik daha fazla beklentilerinin olduğu ve bu bağlamda aynı unsurların iş doyumu üzerinde farklı düzeylerde etkili olduğu söylenebilir (Çarıkçı ve Oksay, 2004, 160).

2.2.2.1.4. Medeni Durum

Bireylerin iş doyumu düzeyleri üzerinde doğrudan etkili olan önemli unsurlardan biri de medeni durum değişkenidir. Literatürde yer alan çalışmalarda çalışanların medeni durumlarının, iş doyumu düzeylerini doğrudan etkilediği, bazı çalışmalarda bu etkinin iş doyumunu artırıcı yönde olduğu (Özaydın ve Özdemir, 2014) ifade edilirken bazı çalışmalarda ise bu etkinin iş doyumu düzeyini azaltıcı yönde olduğu (Özpehlivan, 2018) ifade edilmiştir. Evli çalışanların bakmakla yükümlü oldukları bir ailelerinin olması, sorumluluklarının bekâr çalışanlara oranla daha fazla olması, evlilik yaşantılarındaki doyum düzeylerinin iş doyumlarına yansımaları ve evli çalışanlar ile bekâr çalışanların beklentilerinin farklı olması gibi unsurlar evli çalışanların iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olmasında etkili olabilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014, 255). Bazı çalışmalarda ise evli kadın çalışanların iş doyumu düzeylerinin bekâr kadın çalışanlara oranla daha düşük olduğu, bu kadınların özel yaşantıları ile iş yaşantıları arasında denge kurmakta zorlandığı ve bu durumun iş doyumu düzeyinin azalmasında etkili olduğu belirlenmiştir (Çam ve Yıldırım, 2010). Farklı bir çalışmada ise bekâr,

boşanmış ve evli olmayıp birlikte yaşayan bireylerin iş doyumu, performans ve verimlilik düzeylerinin evli bireylere oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Lam vd., 2001, 159).

2.2.2.1.4. Hizmet Süresi

Bireylerin örgütlerindeki çalışma süresini ifade eden hizmet süresi, çalışanların iş doyumu düzeylerini doğrudan etkileyen temel faktörlerden birini oluşturmaktadır (Özpehlivan, 2018, 49). Literatürde yer alan çalışmalarda, bireylerin örgütlerindeki çalışma süreleri ile iş doyumu düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu; bireylerin iş yerlerindeki çalışma süresi arttıkça iş doyumu düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir (Aşık, 2010, 40). Çalışanların iş yerlerindeki hizmet sürelerindeki artış, çalışanların yaşlarındaki artışı da ifade etmektedir. Çalışanların artan yaşlarına bağlı olarak farklı alanlara yönelmeleri ve yeni bir alanda uzmanlaşmaları sınırlanmaktadır. Bu durum çalışanların hizmet sürelerindeki artışla beraber işlerine yönelik deneyimlerinin arttığını ve işlerinde uzmanlaştıklarını, buna bağlı olarak da iş doyumu düzeylerinin arttığını göstermektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014, 255).

2.2.2.1.5. Tecrübe

Çalışanların işlerine yönelik tecrübeleri iş doyumu düzeyini etkileyen unsurlardan biridir. Çalışanların örgütte ya da işinde uzmanlaşma derecesi veya geçirdiği süre olarak ifade edilen tecrübe değişkeni ile çalışanların iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki bulunmaktadır (Özpehlivan, 2018, 52). İşlerine yönelik yeterli tecrübe ve deneyimi olmayan çalışanlar, tecrübeli çalışanlara oranla daha fazla hata yapabilmekte ya da işlerine yönelik daha fazla zorlukla karşılaşabilmektedirler. Bu durum mesleğe yeni başlayan gençlerin iş doyumu düzeylerinin tecrübeli çalışanlara oranla daha düşük olmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca mesleğe yeni başlayan bireylerin yaşlarının genç yaşta oldukları göz önünde bulundurulduğunda genç yaştaki bireylerin beklentilerinin tecrübeli çalışanlara göre daha farklı olmasının da deneyimsiz olan çalışanların iş doyumu düzeylerinin düşük olmasında etkili olduğu söylenebilir (Özaydın ve Özdemir, 2014, 256). Bilim ve teknolojinin gelişmesine bağlı olarak internet ve sosyal medya kullanımındaki artış ile birlikte gençler daha farklı hayaller kurabilmekte ve bu beklentilerini karşılayabilmek için farklı hedeflere

yönelebilmektedirler. Bu durum çalışanların iş doyumu sağlayabilmelerini engelleyebilmektedir. Bazı çalışmalarda ileri yaş grubunda bulunan çalışanların da farklı beklentilere sahip olduklarını ve bu beklentilerini karşılayabilmek amacıyla farklı hedeflere yönelebildiklerini ve bu durumun iş doyumu düzeylerini azalttığını ifade etmektedirler (Sevimli ve İşcan, 2005, 57).

2.2.2.1.6. Örgütsel Statü

Literatürde yer alan çalışmalarda çalışanların örgütteki statüleri ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Nergiz ve Yılmaz, 2016, 55). Örgütte yönetici pozisyonunda ya da yüksek pozisyonda çalışan bireylerin iş doyumu düzeyleri, daha alt pozisyonlarda çalışan bireylere oranla daha yüksek olabilmektedir. Yöneticilerin iş doyumu düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan birtakım çalışmalarda da üst pozisyonlarda yer alan yöneticilerin, daha alt pozisyonlardaki yöneticilere oranla daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir (Özpehlivan, 2018, 51).

2.2.2.1.7. Çalışanların Karakter Özellikleri

Çalışanların karakter özellikleri ve kişilik yapısı beklentilerini ve dolayısıyla iş doyumu düzeyini etkileyebilmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016, 54). İnsanlar çevrelerinde meydana gelen olay, olgu ve durumları karakter özellikleri ve kişilik yapıları çerçevesinde yorumlayarak tepkilerini oluştururlar. Bu durum çalışanların örgütlerindeki yönetim yapısını, örgüt içi sosyal ilişkileri, işin yapısını karakterlerine bağlı olarak farklı şekillerde yorumlayabilmelerine ve dolayısıyla iş doyumu düzeylerinin farklı olmasına neden olabilmektedir (Sudak ve Zehir, 2013, 150). Sabır ve hoşgörü düzeyi düşük olan, çevresindeki olaylara karşı aşırı ve hızlı tepkiler veren uyumsuz bireyler daha düşük iş doyumu düzeyine sahip olabilirken, çevresine karşı hoşgörülü olan, olaylara olumlu yönleriyle bakmaya çalışan, sakin bir karakter yapısına sahip bireyler ise daha yüksek iş doyumuna sahip olabilmektedirler (Hoş ve Oskay, 2015, 11). Yine rekabet duygusuna sahip olan, dış kontrol odaklı, yüksek başarı güdüsü, özbenlik algısı, özgüven duygusu yüksek olan ve kendisine yönelik olumlu tutuma sahip olan bireyler daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olabilmektedirler. Bir başka

çalışmada ise yaptıkları iş ile karakter özellikleri uyumlu olan çalışanların iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, 146).

2.2.2.1.8. İnanç, Değer ve Tutumlar

Bireylerin yaşamlarındaki doğruları ve doğru olarak nitelendirdikleri olay, olgu ve durumları niteleyen duygular sarmalı bireylerin değer, inanç ve tutumlarını oluşturmaktadır (Tütüncü ve Küçükusta, 2008, 3). Bu değer ve tutumlar bireylerin hayatının hemen hemen tüm alanlarında olduğu gibi çalışma hayatında da belirleyici rol oynamaktadır.

Çalışanların işlerine yönelik düşüncelerini ve eylemlerinin sonuçlarını ifade eden değerler, iş doyumu düzeylerini de doğrudan etkileyebilmektedir (Dursun ve Kaya, 2016, 168). Çalışanların sahip oldukları değerler, sosyal ilişkilerini etkilemektedir. Aynı toplumda doğup büyüyen ve benzer değerlere sahip olan insanlar kendi aralarında kolay bir şekilde iletişim kurabilmekte, işbirliği yapabilmekte ve karşılaştığı olay olgu ve durumlar karşısında benzer tepkiler verebilmektedirler. Sosyo-kültürel çevre bireylerin değerlerinin ortaya çıkmasında veya değişmesinde etkili olduğundan dolayı iş doyumu düzeyini de etkilediği söylenebilir. Kırsal kesimlerde yaşayan insanların fiziksel güç gerektiren işlerden daha az kaçındığı görülürken, şehir merkezinde yaşayan insanların fiziksel güç gerektirmeyen ya da kendilerini fiziksel olarak daha az yoracak işlere daha fazla yöneldiği görülmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, 56). Bireylerin inançları da iş doyumu düzeyini etkileyebilmektedir. Örgütlerinde inançlarına aykırı iş ve eylemler gerçekleşen çalışanlar, iş yerlerine yönelik olumsuz duygular besleyebilmekte ve bu durum çalışanın performans, verimlilik ve iş doyumu düzeyini azaltabilmektedir (Köroğlu, 2011, 48).

2.2.2.1.9. Başarı İsteği

İnsanoğlu yaşam sürecinde farklı amaçlarla farklı eylem ve girişimlerde bulunmakta ve bu girişimleri sonucunda amaçlarına ulaşmak için çaba göstermektedirler. Literatürde bireylerin eylem ve girişimlerinin sonuçlarının mükemmel olabilmesi için göstermiş olduğu gayretler başarıma güdüsü olarak tanımlanmaktadır (Bakan ve Sözbilir, 2013, 4). Başarma isteği tüm insanlarda bulunan ortak bir duygu olmasına rağmen, bu isteğin seviyesi kişilerin karakteristik özelliklerine

göre farklılık gösterebilmektedir. Başarma güdüsü yüksek olan çalışanlar örgütlerindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için daha fazla çalışır, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi konusunda daha fazla gayret gösterir, çalışma sürecinde karşılaştığı problemleri ortadan kaldırmaya yönelik mücadele isteği daha yüksektir, ortaya çıkabilecek risk ve olumsuzlukları tahmin etmeye çalışır ve riskleri üstlenebilir, kişisel gelişimini sağlayarak örgütlerine ve amaçlarına daha fazla hizmet etmeye çalışır, kendilerini işine adanarak yüksek performans ve verimlilik gösterir. Bu durum başarı güdüsü yüksek olan çalışanların iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Kaya ve Selçuk, 2007, 176).

2.2.2.1.10. Takdir Edilme İsteği

İnsanoğlu yapısı gereği yaptıkları işte başarılı olmasını ve başarılarının diğer insanlar tarafından fark edilerek takdir edilmesini istemektedirler. Yaşamın her alanında geçerli olan bu durum çalışma hayatında kendini daha fazla gösterebilmektedir. Çalışanlar örgütlerindeki başarılı çalışmalarının örgüt yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından fark edilmesini ve kendisinin söz konusu çalışmaları nedeniyle takdir edilerek övülmesini bekleyebilmektedir. Çalışanların yüksek performans, verimlilik ve başarılarının takdir edilmesi ve övülmesi, çalışanın kendini önemli ve değerli hissetmesini, elinden gelenin en iyisini yapmasını, daha iyisini yapabilmek için sürekli gayret göstermesini ve iş doyumunu düzeyinin artmasını sağlayabilmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016, 56).

2.2.2.1.11. Olumlu Geribildirim

Örgüt yöneticilerinin, yüksek performans ve verimlilik gösteren çalışanları takdir etmesi, başarılarını övmesi ve düşük performansları ve yanlışlarına ilişkin yapıcı ve olumlu bir şekilde eleştirmeli, çalışanların gelişimlerini sürdürebilmelerine yönelik sorumluluk ve risk alma davranışlarını yönlendirerek bu davranışları desteklemelidir. Yöneticiler ve arkadaşları tarafından takdir edilen, desteklenen ve çalışmalarına ilişkin olumlu geri dönütler alan çalışanlar iş doyumunu sağlayarak örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda yüksek performans ve örgütlerine bağlılık gösterirler (Akkaş, 2018, 23). Dışsal etkilere doğrudan etkilenen meslek gruplarından olan öğretmenlik mesleğinde okul yönetiminin öğretmenleri desteklemesi ve başarılarını

takdir etmesi, velilerin öğretmenlere eğitim-öğretim sürecinde destek olarak olumlu geri bildirimlerde bulunması ve öğrencilerin öğretmenlerinin süreçteki çabalarını fark ederek bu çabaları destekleyici yönde geribildirimde bulunması gibi durumlar öğretmenlerin iş doyumunu sağlamaları açısından büyük önem arz etmektedir (Ada vd., 2013, 163). Milli Eğitim Bakanlığı muhtemel kamu zararlarının ortaya çıkmasını engelleyen ya da asgari düzeye indiren, kamu kaynaklarının tasarruflu kullanılmasını ve bu kaynaklardan maksimum düzeyde faydalanılmasını sağlayan, somut veriler ve olaylar çerçevesinde sunulan hizmetlerin verimlilik ve kalite düzeyinin artırılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştiren eğitim çalışanlarının takdir edilmesine yönelik yasal mevzuat oluşturmuş ve Milli Eğitim Bakanlığı Personeline Başarı, Üstün Başarı Belgesi ve Ödül Verilmesine Dair Yönerge ile çalışanların olumlu davranışlarının ödüllendirilmesi sağlanmıştır.

2.2.2.1.12. Sosyal statü

Toplumsal ve örgütsel statü çalışanların moral ve motivasyon düzeyleri açısından büyük önem taşımaktadır. Bireylerin ait olduğu grup içerisinde güçlü, söz sahibi ve saygınlık derecesini ifade eden statü, çalışanların içerisinde bulunduğu ortam içerisinde itibar görme isteğinin karşılanmasıdır (Eren, 2008, 575). Ülkemizde öğretmenlik mesleğinin statüsünde son yıllarda önemli düzeyde düştüğü literatürde yer alan çalışmalar sonucunda belirlenmiştir (Ünsal vd., 2017; Aydın vd., 2015; Ozankaya, 2002). Öğretmenlik mesleğinin statüsüne ilişkin yapılan başka bir araştırmada ise 2013 yılında Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsü Çin ve Yunanistan’dan sonra üçüncü sırada gelirken, bu sıralama 2018 yılına gelindiğinde yedinci sıralara kadar gerilemiştir (Varkey GEMS Vakfı, 2018, 18-21). Bu bağlamda öğretmenlik statüsünde yaşanan gerilemelerin öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Örgütlerin çalışanlarına yönelik sundukları sosyal imkânlar, çalışma şartlarının iyileştirme, iş güvenliği önlemlerini alma, düzenli bir çalışma sistemi kurma, çalışanların karşılaştıkları olumsuz durumlarda moral verme ve destek olma, sosyal yaşantısı ile çalışma yaşantısı arasındaki dengeyi sağlama, prestij sağlama, yaptığı işin değerli ve önemli olduğunu hissettirme, örgüt içerisinde yetki ve sorumluluk verme, objektif yönetim politikaları geliştirme ve çalışanları yönetim sürecine dahil etme gibi

durumlar çalışanların iş doyumu sağlamalarını ve dolayısıyla performans ve verimlilik düzeyinin artmasını sağlayabilmektedir (Yaşar, 2018, 25).

2.2.2.2. Örgütsel Unsurlar

Çalışanların iş doyumları üzerinde bireysel faktörler kadar etkili olan bir diğer unsur da örgütsel faktörlerdir. Örgütsel ortamlar ve işin özellikleriyle ilişkili olan örgütsel unsurların tümünün sağlanması, çalışanların iş doyumu düzeylerini artırmada tek başına yeterli olamamaktadır. Bu durum çalışanların iş doyumlarının kişisel özelliklerinden de etkilenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin çalışanlarına yönelik sunduğu olanak ve şartların çalışanların iş doyumu, performans ve verimlilikleri üzerindeki etkisi, çalışanların kişisel özellikleri çerçevesinde nasıl değerlendirdiğine bağlı olarak değişebilmektedir (Eğinli, 2009, 38).

Çalışanların iş doyumu üzerinde etkili olan örgütsel unsurlar literatürde yer alan çalışmalarda ücret miktarı, ücretlendirme sistemi, işin özelliği, yönetim tarzı, yönetici-çalışan ilişkileri, arkadaşlık ilişkileri, kariyer olanakları, terfi olanakları, ödül ve ceza sistemleri, örgütsel yapı ve örgütün büyüklüğü, çalışma şartları, iş güvenliği, hizmet içi eğitim ve iş güvencesi şeklinde gruplandırılmıştır.

2.2.2.2.1. İşin Niteliği

Çalışanların örgütte yaptıkları işin sahip olduğu özellikler çalışanların işlerini sevmelerini ve benimsemelerini sağlayabilmesinin yanı sıra işlerinden soğumalarına ve performans ve verimlilik düzeylerinin azalmasına da neden olabilmektedir (Bakan vd., 2014, 300). Bireylerin çalışma ortamlarına uyum sağlayabilmesi ve yaptıkları işe kısa sürede adapte olmaları işlerini kolaylıkla yapabilmelerini sağlayarak iş doyumu düzeyini arttırabilmektedir (Özler ve Ünver, 2012, 333).

2.2.2.2.2. Ödül-ceza, ücret ve kaynakların dağılımı

Çalışanların örgütteki emeklerinin maddi karşılığı olan ücret, çalışanların performans ve verimlilik düzeylerini doğrudan etkileyen en önemli araçlardan biridir (Eren, 2008, 571). Örgütteki çabalarının karşılığı olan ücret, ödül ve kaynakları aldığını düşünen çalışanlar, iş doyumu sağlar ve örgütlerine olan bağlılıkları artar. Düşük ekonomik gelire sahip meslek gruplarından olan öğretmenlik mesleğinde maaşın düşük

olması sosyal statüsünün düşük olmasında önemli rol oynamaktadır (Ünsal, 2018, 116). Çalışanların örgütlerindeki verimli çalışmaları ve üst düzey performansları karşılığında maaş dışında elde ettiği ek gelirler olan prim ve ödüller, çalışanların motivasyon düzeyini artıran diğer önemli araçları oluşturmaktadır.

Çalışanların örgüt içerisindeki hizmetlerinin karşılığı olarak belirli periyotlarda aldıkları maddi karşılık olarak tanımlanan ücret (İşcan ve Sayın, 2010, 199), çalışanlar tarafından örgütteki emeklerinin karşılığı olarak nitelendirilmekte ve örgütteki ücret sistemleri çalışanların performans, verimlilik ve iş doyumu düzeylerini doğrudan etkileyebilmektedir. Örgütlerde ücret sistemlerinin adil bir şekilde belirlenmesi, ücretlerin çalışanların performans, verimlilik ve emekleri göz önünde bulundurularak eşit bir şekilde dağıtımının sağlanması çalışanların örgütlerine güvenlerini artırmaktadır. Örgütlerde ücret sistemleri belirlenirken çalışanların doyum sağlayabileceği ve örgütün maddi olanaklarının zorlanmayacağı ücret miktarlarının belirlenmesi, çalışanların verimlilik ve iş doyumu düzeyini artırabilecektir (Eroğuer, 2011, 126).

Örgütlerinden aldıkları ücretlerden doyum sağlayamayan çalışanlar maddi sıkıntılar nedeniyle işlerine odaklanamamakta, işe devamsızlık yapabilmekte, daha fazla gelir elde edebileceği bir işe yönelme isteği işten ayrılma niyetini ortaya çıkarabilmekte, performans ve verimlilik düzeyini düşürmekte ve iş doyumu düzeyinin düşmesine neden olabilmektedir (Aşık, 2010, 41).

2.2.2.2.3. Arkadaşlık İlişkileri

Örgüt çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri de iş doyumu düzeyleri üzerinde etkili olabilmektedir (Özler ve Ünver, 2012, 332). Çalışanlar örgüt içerisinde geçirdikleri zamanın büyük bir bölümünü çalışma arkadaşlarıyla birlikte geçirmekte ve birbirleriyle iletişim kurmaktadır. Çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kuran ve onlarla olan iletişiminden memnun olan çalışanlar hem yaptıkları işten hem de çalışma ortamlarından zevk duyarlar. Dolayısıyla bu durum çalışanların iş doyumu düzeylerinin artmasını da sağlayabilir (Koçoğlu, 2015, 20).

2.2.2.2.4. Yönetim Biçimi ve Yönetici-Çalışan İlişkileri

Örgütlerde yönetim biçimi ve yöneticilerin çalışanlarına yönelik tutumları, çalışanların performans, verimlilik ve iş doyumu düzeylerini doğrudan etkilemektedir

(Nergiz ve Yılmaz, 2016, 57). Çalışan merkezli yönetim anlayışına sahip örgütlerde, yöneticiler çalışanlar arasında işbirliği ve dayanışmayı destekleyici bir rol üstlenebilir ve çalışanların sorun ve isteklerine doğrudan ulaşarak anında müdahale edebilme imkânı sağlayabilirler. Örgütte karar alma sürecine çalışanların dahil edilmesi ve çalışanların isteklerinin göz önünde bulundurulması, çalışanların önemsendiğini hissetmesi ve aidiyet duygusunun oluşması açısından önem arz etmektedir. Çalışanların örgütte fikirlerinin ve görüşlerinin önemsendiğini düşünmeleri, örgüte olan bağlılık düzeyleriyle birlikte iş doyumu düzeylerinin de artmasını sağlayabilmektedir (Yerlisu ve Çelenk, 2008, 88).

2.2.2.2.5. Kariyer ve Terfi İmkânları

Örgütlerin çalışanlarına yönelik terfi ve kariyer olanakları sağlaması, çalışanların performans ve verimlilik düzeylerini artırmada teşvik edici rol oynayabilmektedir. Çalışanların örgüt içerisinde mevcut pozisyonlarından daha iyi pozisyonlara gelebilme imkânı olarak tanımlanan terfi, çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, ücretlerinin yükselmesi, yetki ve karar mekanizmalarına katılım düzeyinin artması, örgüt içerisinde daha ayrıcalıklı bir konuma yükselmesi ve daha az emir alması gibi birtakım olumlu özellikleri beraberinde getirmektedir. Örgütlerde terfi ve kariyer dağılımlarının şartlarının belirlenmesi ve dağılımının adil bir şekilde yapılması çalışanların örgütlerine olan güvenlerini artırırken, adil olmayan terfi ve kariyer dağılımları çalışanların örgüte olan güvenlerini sarsmalarının yanı sıra motivasyon ve verimlilik düzeylerinin düşmesine de neden olabilmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016, 56). Bu bağlamda örgüt içerisinde terfi ve kariyer basamakları adil ve şeffaf bir şekilde çalışanların katılımıyla belirlenmesi ve tüm çalışanların gerekli şartları taşımaları durumunda söz konusu imkânlarla eşit bir şekilde erişimlerinin sağlanmasının çalışanların moral, motivasyon, performans, verimlilik ve iş doyumu düzeylerinin artırılması açısından önemli olduğu söylenebilir.

2.2.2.2.6. İletişim

İletişim, toplumsal bir varlık olan insanoğlu için temel gereksinimlerden birini oluşturmaktadır. Gerek toplumsal yaşamında gerekse de çalışma hayatında insanların birbirleriyle olan ilişkilerini yürütmelerini sağlayan iletişim, örgütler açısından da

büyük önem taşımaktadır. Örgütlerde çalışanların kendi aralarında ve yöneticiler ile çalışanlar arasında etkili iletişimin kurulması hem örgütsel hem de bireysel açıdan oldukça önemlidir. Etkili iletişim kanalları oluşturulan örgütlerde çalışanların birbirleriyle ve yöneticilerle pozitif ilişkiler kurmaları ve dolayısıyla yüksek iş doyumuna sahip olmaları sağlanabilirken; iletişim kanallarının yetersiz olduğu örgütlerde ise sorunlar her geçen gün artmakta, çalışanlar ve yöneticiler mutsuz olmakta, negatif ilişkiler kurulmakta ve çalışanlar işten ayrılmayı düşünebilmektedirler (Öztürk ve Alkış, 2011, 440). Örgütlerde yöneticiler ve çalışanlar arasında etkili bir iletişim kanalının kurulması, örgüt çalışanları tarafından ödül olarak nitelendirilmekte ve yöneticiler çalışanlardan beklentilerini ve çalışanlar da yöneticilerden taleplerini doğrudan etkili bir biçimde birbirlerine aktarabilmektedirler. Çalışanların talep ve görüşlerinin dinlenmesi ve örgütsel karar alma sürecinde söz hakkı verilmesi çalışanların kendilerini değerli ve mutlu hissetmelerini sağlayabilmekte ve dolayısıyla iş doyumlarını yükseltebilmektedir (Aşık, 2010, 42).

2.2.2.2.7. Çalışma Koşulları

Örgüt şartlarının çalışanların sağlığı, konforu ve güvenliğine yönelik düzenlenmesini ifade eden çalışma koşulları (İşcan ve Sayın, 2010, 199), çalışanların iş doyumunu düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır. Çalışma koşulları çalışan sağlığını ve yapılan iş veya üretilen ürünün kalitesini doğrudan etkileyebilmektedir (Oksay, 2015, 11). Örgütlerde çalışanların ihtiyaç duydukları gerekli donanımlara erişme imkânı, örgütte ışık-ısı-nem-havalandırma parametrelerinin uygun olması, çalışanların fiziksel olarak rahat bir şekilde çalışabilecekleri, ortaya çıkabilecek iş kazalarını engellemeye yönelik güvenlik önlemlerinin alınması, çalışanları rahatsız edebilecek gürültü seviyesinin minimuma indirilmesi ve gerekli teknolojik altyapının sağlanması gibi unsurlar çalışanlar tarafından önemsendiği literatürde yer alan çalışmalarda ifade edilmiştir (Özaydın ve Özdemir, 2014; Demirel ve Özçınar, 2009; Koçoğlu, 2015). Çalışma ortamlarının uygun olmadığı örgütlerde çalışanlar fiziksel ve ruhsal açıdan sorunlar yaşayabilmekte ve bu durum iş doyumunu düzeylerinin azalmasına neden olabilmektedir.

2.2.2.2.8. İş Güvencesi

Çalışanların sosyal ve maddi haklarının korunması olarak tanımlanan iş güvencesi, çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkiyi yasal zeminlere oturtan, zorunlu şartlar oluşmadığı halde çalışanların işlerinden çıkarılmasını engelleyen birtakım düzenlemeleri içermektedir (Çıtır ve Kavi, 2010, 233). Çalışanların geleceğine güvenle bakmaları ve işten çıkarılma korkularının ortadan kaldırılması daha rahat bir çalışma ortamı sağlayarak iş doyumu düzeyinin yükselmesini sağlayabilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008, 144). Örgütlerde iş güvencesi sağlanmaması durumunda çalışanların tedirginlik düzeyi artar ve gelecek kaygısı performans, verimlilik ve iş doyumu düzeyinin azalmasına neden olur (Karaman, 2018, 68).

2.2.2.2.9. Hizmetiçi Eğitim

Bireylerin mesleki ve kişisel anlamda gelişimini sağlayabilmek amacıyla yapılan faaliyetlerin tümü olarak adlandırılan hizmetiçi eğitim, çalışanların mesleklerine ilişkin bilgi, beceri ve deneyimlerinin artmasını sağlayarak iş doyumu düzeyinin artmasını sağlayabilmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetleri çalışanların beceri, bilgi ve davranışlarını geliştirerek performans ve verimliliklerini hedeflemektedir (Örücü ve Esenkal, 2005, 151). Çalışanlar hizmet içi eğitim faaliyetleri neticesinde bilgi ve becerilerinin farkına varır ve bu bağlamda özgüvenlerindeki artışla birlikte iş doyumu düzeyi de artar (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, 146).

2.2.3. İş Doyumunun Sonuçları

Dinamik bir kavram olan iş doyumu, değişen şartlara göre değişkenlik gösterebilmektedir. Örgütlerde çalışanların iş doyumu düzeylerinin yüksek olması, ilerleyen dönemlerde bu seviyenin düşmeyeceği anlamına gelmemektedir. Çalışanların iş doyumu düzeyleri, örgütsel şartların değişimine bağlı olarak kolay bir şekilde yükselebilirken yine aynı şekilde örgütsel ve bireysel problemler karşısında hızla düşebilmektedir (Dönmez ve Birdir, 2007, 91).

İş doyumu hem örgüt açısından hem de çalışanlar açısından birtakım sonuçları doğurabilmektedir (Özyer vd., 2015, 263).

2.2.3.1. İş Doyumunun Bireysel Açıdan Sonuçları

İş doyumunu etkileyen faktörler bireylere göre farklılık gösterebildiği gibi aynı zamanda iş doyumunun bireysel sonuçları da bireylere göre farklılık gösterebilmektedir. Çalışanların kişilik özelliklerinin birbirlerinden farklı olması, iş doyumunu etkilerini de farklı hissetmelerinde etkili olabilmektedir. İş doyumunu çalışanların yalnızca örgütteki yaşantısını değil aynı zamanda sosyal yaşantısını da olumlu etkileyebilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014, 127). Literatürde iş doyumunun çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu, iş doyumunu düzeyi yüksek olan bireylerin hayata pozitif bakabildiği, yaşamından zevk aldığı, günlük yaşantısındaki tüm problemlerle mücadele etme isteğine sahip oldukları ifade edilmektedir (Gavcar ve Topaloğlu, 2008; Yıldız ve Esentaş, 2014; Özyer vd., 2015). İş doyumunu çalışanların moral ve motivasyon düzeylerini artırarak çalışma hayatındaki ve sosyal yaşantısındaki performans ve verimlilik düzeyi, mücadele ve azim duygusunu artırabilmekte, sosyal çevresinde bulunan kişilerle iş birliği yapabilmekte, işlerinde daha hassas davranmakta ve başarıya güdülleri artmaktadır (Aşık, 2010, 44).

İş doyumunu örgüt çalışanlarının yanı sıra işverenler üzerinde de birçok olumlu etkiye sahip olabilmektedir. İş doyumunu düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar daha az problem çıkarabilmekte, performans ve verimlilik düzeyindeki artışla birlikte işlerini daha hızlı ve kaliteli yapabilmekte, işten ayrılma niyetinin azalmasını ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşmasını sağlayabilmektedir. Bu durum işverenlerin ve örgüt yöneticilerinin mevcut potansiyellerini işyerindeki problemleri çözmek yerine rakipleri karşısında daha güçlü bir konuma yükselmeye harcamalarını sağlayabilmektedir (Koçoğlu, 2015, 19).

2.2.3.2. İş Doyumunun Örgütsel Açıdan Sonuçları

İş doyumunu bireysel açıdan olduğu kadar örgütsel açıdan da birçok olumlu sonuçları doğurabilmektedir. Çalışanların performans ve verimlilikleri, örgütlerinin rakipleri karşısındaki konumunu belirleyen temel özelliklerden birini oluşturmaktadır. Etkili yönetim sistemlerine sahip işletmelerde, çalışanlar ile yönetim arasında etkili bir iletişim kanalı kurulmakta, sorun ve taleplere yönelik kısa süre içerisinde dönüt verilebilmektedir. Bu durum çalışanların önemsendiği düşüncesini sağlayabilmekte ve dolayısıyla iş doyumunu düzeylerini artırabilmektedir. Örgüt yöneticileri tarafından

dinlenen, talep ve arzuları dikkate alınan ve karar alma sürecine çalışanlarını dahil eden örgütlerde çalışanların moral, motivasyon, performans ve verimlilik düzeylerinin artışına bağlı olarak kaliteli bir işçilik ortaya konulabilmekte ve bu durum örgütün rakipleri karşısında güçlü bir pozisyona yerleşmesinde etkili olabilmektedir (Karakuş, 2011, 47). Çalışanların iş doyumu düzeylerinin iş kalitesine ve müşteri memnuniyetine yansıdığını fark eden örgütler çalışanlarının iş doyumu düzeylerini artırmaya yönelik birtakım faaliyetler gerçekleştirmektedirler (Özpehlivan, 2018, 59).

Örgütsel koşulların iyi olmadığının en önemi göstergesi çalışanların iş doyumu düzeylerinin düşük olmasıdır. Literatürde yer alan çalışmalarda yüksek iş doyumu düzeyine sahip çalışanların olduğu örgütlerde rekabet gücü, müşteri memnuniyeti, müşteri sadakati, örgütsel başarı, güven duygusu, müşteri odaklı davranışlar, motivasyon, müşteri değeri, verimlilik, büyüme hızı, örgütsel bağlılık, kâr oranı düzeylerinde artış yaşanırken, müşteri şikâyetleri, iş devri, işe devamsızlık ve örgütsel sorun düzeylerinde ise önemli düzeyde düşüş görülebilmektedir (Uçkun vd., 2004; Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007; Pelit ve Öztürk, 2010).

2.3. İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Avcı Öztürk (2010), çalışmasında hemşirelerin sağlıklı yaşama yönelik sergiledikleri davranışlar ile iş yaşam kalitesi algılarının iş doyumları üzerindeki etkisini incelemiştir. Toplam 478 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeye yakın olmakla birlikte düşük düzeyde olduğu; iş doyumu düzeylerinin ise orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca hemşirelerin hastane içi iletişimlerinin, hastane koşullarının, sosyal olanaklarının ve ücret düzeylerinin iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi pozitif yönde desteklediği tespit edilmiştir.

Aksungur (2009), ebe ve hemşirelerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan 286 hemşire ve 390 ebe olmak üzere toplam 676 katılımcıyla çalışmıştır. Araştırmada katılımcıların iş yaşam kalitelerini ve iş doyumu düzeylerini belirleyebilmek amacıyla “Yaşam Kalitesi Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ebe ve hemşirelerin yaş, hizmet süresi, çalışma süresi, istihdam şekli ve

sigara içme gibi demografik özellikleri ile iş doyumu ve yaşam kaliteleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Üstünbaş (2011), fizyoterapistlerin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam kalitesi değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada kamu ve özel sektörde akademisyen olarak görev yapan toplam 439 fizyoterapistle çalışmıştır. Araştırma sonucunda fizyoterapistlerin büyük bir bölümünün iş doyumu ve yaşam kaliteleri düzeylerinin orta ya da yüksek düzeyde olduğu; fizyoterapistlerin seminer ve kongrelere katılma isteklerinin iş doyumu ve yaşam kalitesi algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şangar (2016), iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında toplam 97 akademisyenin iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeylerini çeşitli özellikler açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda araştırmaya katılan akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğu, iş doyumu düzeyleri yüksek olan çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Bhavani ve Jegadeeshwaran (2014), kadın akademisyenlerin iş doyumu düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında araştırmaya gönüllü olarak destek veren 289 akademisyenin görüşlerini değerlendirmiştir. Araştırma sonucunda akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve iş doyumu düzeylerinin demografik özelliklerine bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı; ücret, çalışma garantisi gibi değişkenlerin iş doyumu ve iş yaşam kalitesi algılarını en fazla etkileyen değişkenler olduğu ve iş yaşam kalitesi ile iş doyumu düzeyi arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Bhatnagar ve Soni (2015), öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada Udaipur şehrinde görev yapan toplam 100 öğretmene anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ve iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğu ve iş yaşam kalitesi algısı ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Toprak (2019), Sivas il özel idaresinde atölye bölümünde kaynakçı, tamir bakım ve mekanik alanlarında çalışan toplam 150 personelin iş yaşam kaliteleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Katılımcıların iş yaşam doyumu ve iş yaşam kalitesi düzeylerini belirleyebilmek amacıyla kişisel bilgi foru, minnseota iş doyum

ölçeği ve iş yaşam kalitesi olmak üzere üç farklı anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların iş yaşam kalitesi ölçeği puan ortalamasının 7.462 ± 2.795 , iş doyumu ölçeği puan ortalamalarının ise 48.56 ± 8.269 olduğu belirlenmiştir. Çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik çalışanların yaş ve meslek değişkenleri ile iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları arasında ve çalışanların yaşları ile işsel doyum alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu belirlenirken; çalışanların eğitim durumu, medeni durumu, ekonomik durumu ve aile yapısı gibi özellikleri ile iş doyumu ve iş yaşam kaliteleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmediği tespit edilmiştir.

Mercan (2019), bankacılık sektöründe çalışan bireylerin örgütsel bağlılık, iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında 2019 yılında İstanbul ilindeki bankalarda çalışan 307 bireye örgütsel bağlılık, iş yaşam kalitesi ve iş doyumu ölçeği olmak üzere üç farklı anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların iş yaşam kalitesi ve iş doyumları ile evden çalıştıkları gün sayıları ve evden çalışma gün yoğunluğu arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu ve ayrıca çalışanların örgütsel bağlılık-iş yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık-iş doyumu ve iş yaşam kalitesi-iş yaşam doyumları arasında da istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu belirlenmiştir.

Emiroğlu (2015), Bursa İl Halk Sağlığı Müdürlüğü'nde çalışan hekimlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyumu düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında 529 hekime iş doyumu ve iş yaşam kalitesi ölçeği uygulamıştır. Araştırma sonucunda hekimlerin %10,0'unun iş doyumlarının yüksek olduğu ve yaşam kalitesi ölçeği puan ortalamalarının 26,47 olduğu belirlenmiştir. Çalışmada hekimlerin çalıştıkları kurum ve aldıkları ücretlerden memnun olmalarının iş doyumu düzeylerinin artmasını sağladığı buna karşın hasta yakınları ve hastalar tarafından sözlü ya da fiili olarak şiddete maruz kalmalarının ve yıllık izinlerinin üç haftadan az olmasının ise iş doyumu ve iş yaşam kalitesi düzeylerini azalttığı tespit edilmiştir.

Çelik ve Kılıç (2019), hemşirelerin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve iş yaşam kalitesi düzeylerini belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında Afyon Kocatepe Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev yapan toplam 171 hemşireye Maslach tükenmişlik ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeği ve iş yaşam kalitesi ölçeği

(WHOQOL-BREF) olmak üzere üç farklı anket formu uygulamıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin iş doyumu ölçeği puan ortalamasının 3,15; mesleki tükenmişlik ölçeği puan ortalamasının 2,60 ve iş yaşam kalitesi ölçeği puan ortalamasının ise 3,47 olarak tespit edilmiştir. Bu durum hemşirelerin iş yaşam doyumu ve iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde; mesleki tükenmişlik ölçeğinin ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca iş doyumu ve iş yaşam kalitesi ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki; iş doyumu ile yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Behlül (2015), İstanbul il ve ilçelerinde faaliyet gösteren toplam 36 kamu hastanesinde görev yapan toplam 476 sağlık çalışanının iş yaşam doyumu ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Minnesota doyum ölçeği ve Dünya Sağlık Örgütü yaşam kalitesi ölçeği olmak üzere iki farklı anket formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda doktorların iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeylerinin hemşire ve teknisyenlere oranla daha yüksek olduğu, sağlık çalışanlarının genel olarak iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu ve iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca çalışanların mesleki deneyim ve yaş değişkenleri ile iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu; yaş ve mesleki deneyim arttıkça çalışanların iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Yıldırım vd. (2016) çalışmalarında öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Erzincan'da ilkokul, ortaokul ve lise düzeyi okullarda görev yapan toplam 155 öğretmene örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi ölçekleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu; öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arttıkça örgütsel bağlılıkları ve dolayısıyla iş doyumu düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.

Çoruk ve Karakaya Çiçek (2017), çalışmalarında 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Çanakkale merkez ilçede görev yapan toplam 310 ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyumu algı düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada öğretmenlere Minnesota iş doyumu ölçeği ve iş yaşam kalitesi ölçeği uygulanmış ve araştırma sonucunda ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve

iş doyum algıları düzeylerinin orta düzeyde olduğu; iş yaşam kaliteleri ile iş doyum algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarındaki artışa bağı olarak iş doyum düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları ile iş yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmanın modeli ilişkisel tarama modelidir. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha fazla değişken arasında karşılıklı bir değişimin var olup olmadığını belirlemeyi amaçlayan tarama modeli olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2012, 67). Bu modelin temel amacı mevcut değişkenler arasında karşılıklı bir değişimin var olup olmadığını; var olan karşılıklı değişimin yönünü ve derecesini belirlemektir (Karasar, 2011, 41).

3.2. Evren ve Örneklem/ Çalışma Grubu / Katılımcılar

Araştırmanın evrenini 2019-2020 öğretim yılı bahar döneminde Elazığ ili Merkez ilçede bulunan 35 resmi Lise (Genel, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Liseleri) de görev yapan 1548 öğretmen oluşturmaktadır. Oranlı küme örnekleme yöntemi kullanılarak çalışmanın örneklem grubu büyüklüğü belirlenmiştir. Bu örneklem belirleme yönteminde evrene ilişkin alt evrenler oluşturulur ve oluşturulan alt evrenlerin, tüm evren içerisindeki oranlarına bağlı olarak kümeler oluşturulur (Karasar: 1999:115). Bu çalışmada Elazığ ilinde faaliyet gösteren liseler türlerine göre Anadolu Liseleri (Genel Liseler), İmam Hatip Liseleri ve Teknik Liseler olmak üzere üç farklı alt evren oluşturacak şekilde ayrılmıştır. Oluşturulan alt evrenlerde görev yapan öğretmen sayılarına ilişkin veriler Tablo 1’de verilmiş ve alt evrenlerin, evren içerisindeki yüzdelik dilimleri hesaplanmıştır. Alt evrenlerin evren içerisindeki yüzdelik oranlarına bağlı olarak belirlenen örneklem sayısına göre her bir alt evrende bulunması gereken minimum öğretmen sayısı belirlenmiştir. Cochran (1962)’ın örneklem büyüklüğü hesaplamak için önerdiği formül göz önünde bulundurularak araştırmanın toplam örneklem sayısı tespit edilmiştir.

$$n = \frac{t^2 \cdot \frac{(PQ)}{d^2}}{1 + \left[\left(\frac{1}{N} \right) t^2 \cdot \frac{(PQ)}{d^2} \right]}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times \frac{0,25}{0,5^2}}{1 + \left[\frac{1}{1548} \times 1,96^2 \times \frac{0,25}{0,5^2} \right]} = 278$$

Evrene ilişkin elde edilen değerler Cochran formülünde yerlerine konularak matematiksel işlemler gerçekleştirildiğinde örneklem büyüklüğünün en az 278 olması gerektiği belirlenmiştir. Araştırmada örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde ayrıca Krejcie ve Morgan (1970) ile Gay (1996)'ın çalışmalarında kullandıkları örneklem büyüklüğü tablosu dikkate alınmış ve evren büyüklüğü göz önünde bulundurulduğunda örneklem grubunda en az 306 öğretmenin bulunması gerektiği belirlenmiştir (Tablo 1). Bu çalışmanın örneklem grubunun 320 öğretmenden oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırmanın örneklem grubu büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 1*Örneklem grubu büyüklüğünün belirlenmesi (Krejcie ve Morgan, 1970)*

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Tablo 2*Araştırmanın örnekleme ilişkin bilgiler*

Okul Türü	Okul Sayısı	Evrendeki Öğretmen Sayısı(N)	Alt Evrenlerin Evren İçindeki Oranları (%)	Örnekleme En Az Olması Gereken Öğretmen Sayısı(n)	Örnekleme Dahil Edilen Öğretmen Sayısı(n)
Anadolu (Genel) Lisesi	20	762	%49,2	136	160
Anadolu İmam Hatip Lisesi	6	268	%17,3	47	55
Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi	9	518	%33,5	95	105
Toplam	35	1548	%100	278	320

Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde Coronavirüs önlemleri nedeni ile oranlar dikkate alınarak tüm liselerden veri toplanmaya çalışılmıştır.

Tablo 3*Örnekleme alınan okullar, öğretmen sayıları ve geri dönen form sayıları*

Okul Adı	Öğretmen Sayısı	Geri Dönen Form Sayısı
Atatürk Anadolu Lisesi	63	11
Balakgazi Anadolu Lisesi	48	8
Çubukbey Anadolu Lisesi	36	7
Elazığ Anadolu Lisesi	54	15
Fırat Anadolu Lisesi	58	9
Gazi Anadolu Lisesi	47	5
Hazar Anadolu Lisesi	36	6
Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi	52	10
Mehmet Koloğlu Anadolu Lisesi	42	9
Kaya Karakaya Anadolu Lisesi	38	6
Vali Muharrem Göktaoğlu Anadolu Lisesi	20	4
Şehit Oktay Bulun Anadolu Lisesi	42	7
Necip Fazıl Kısakürek Anadolu Lisesi	56	10
Fatih Anadolu Lisesi	27	18
Hıdır Sever Anadolu Lisesi	59	14
Harput Anadolu Lisesi	48	12
Yahya Kemal Beyatlı Anadolu Lisesi	44	9
Metin Koloğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	44	10
Karşıyaka Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	13	6
Necip Güngör Kısaparmak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	32	7
Şehit Mehmet Öter Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	28	15
Murat Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	46	5
Gazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	80	10
Gönül Kazancı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	45	5
100. Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	95	20
İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	34	3
Öğretmen Sıdika Avar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	87	14
Elazığ Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	38	6
Zeycan Yıldırım Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	29	4
Elazığ Anadolu İmam Hatip Lisesi	66	15
Cumhuriyet Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi	32	7
Şht. Pyd. Bnb. Zafer Kılıç Anadolu İmam Hatip Lisesi	52	9
İmam Efendi Anadolu İmam Hatip Lisesi	53	7
Hacı Hulusi Yahyagil Anadolu İmam Hatip Lisesi	26	6
Şehit Eyüp Oğuz Anadolu İmam Hatip Lisesi	47	11
TOPLAM	1548	320

3.2.1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Bu kapsamda ilk olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetine göre dağılımı incelenerek Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	F	%
Kadın	110	40,3
Erkek	163	59,7
Toplam	273	100,0

Tablo 4’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin 110’u (%40.3) kadın; 163’ü (%59.7) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş düzeylerine yönelik bilgiler Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş Düzeyi	F	%
25ve altı	18	6,6
26-30	44	16,1
31-35	43	15,8
36-40	56	20,5
41-45	49	17,9
46 ve üstü	63	23,1
Total	273	100,0

Tablo 4’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin 18’i (%6.6) 25 yaş ve altı, 44’ü (%16.1) 26 -30 yaş aralığında, 43’ü (%15.8) 31- 35 yaş aralığında, 56’sı (%20.5) 36-40 yaş aralığında, 49’u (%17.9) 41-45 yaş aralığında ve 63’ü (%23.1) 46 ve üstü yaşında olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada belirlenmek istenen bir diğer durum araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına yönelik bilgiler Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 6*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumuna Yönelik Frekans ve Yüzde Değerleri*

Medeni Durumu	<i>F</i>	%
Evli	169	61,9
Bekâr	69	25,3
Boşanmış	35	12,8
Total	273	100,0

Tablo 6’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin 169’u (%61.9) evli, 69’u (%25.3) bekâr ve 35’i (12.8) eşinden ayrı olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada belirlenmek istenen bir diğer durum araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına yönelik bilgiler Tablo 7’te verilmiştir.

Tablo 7*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri*

Öğrenim Durumu	<i>F</i>	%
Yüksekokul	47	17,2
Üniversite	192	70,3
Yüksek lisans	34	12,5
Total	273	100,0

Tablo 7’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin 47’si (%17.2) yüksekokul, 192’si (%70.3) üniversite ve 34’ü (%12.5) yüksek lisans mezunu oldukları belirlenmiştir.

Araştırmada belirlenmek istenen bir diğer durum araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem durumlarına yönelik bilgiler Tablo 8’da verilmiştir.

Tablo 8*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri*

Mesleki Kıdem	<i>f</i>	%
0-5	67	24,5
6-10	63	23,1
11-15	45	16,5
16-20	35	12,8
21 ve üstü	63	23,1
Total	273	100,0

Tablo 8’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin 67’si (%24.5) 0-5 yıl, 63’ü (%23.1) 6-10 yıl, 45’i (%16.5) 11-15 yıl, 35’i (%12.8) 16-20 yıl, 63’ü (%23.1) 21 ve üstü yıl kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin imkân düzeylerine yönelik bilgiler Tablo 9’de verilmiştir.

Tablo 9

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İmkân Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

İmkân	F	%
İleri	29	10,6
Orta üstü	91	33,3
Orta	122	44,7
Ortanın altı	25	9,2
Zayıf	6	2,2
Total	273	100,0

Tablo 9’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin 29’u (%24.5) ileri, 91’i (%33.3) orta üstü, 122’si (%44.7) orta, 25’i (%9.2) orta altı, 6’sı (%2.2) zayıf imkâna sahip oldukları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ve “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır.

Weis vd. (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” (MİDÖ), 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeleştirilmiş ve ölçeğin geçerlik ve güvenirlik hesaplamaları gerçekleştirilmiştir. Ölçekte öğretmenlerin genel doyum düzeylerini belirlemeye yönelik 20 madde yer almakta; bu maddelerin 12 tanesi katılımcıların içsel doyum düzeylerini, 8 tanesi ise dışsal doyum düzeylerini belirlemektedir. Katılımcıların başarı, terfi, tanınma ve işin kendisi gibi yaptıkları işlerinin içsel özelliklerine yönelik faktörler içsel doyum alt boyutunu oluştururken; denetim, örgüt politikası, yönetici-çalışan/çalışan –çalışan ilişkileri, ücret ve çalışma şartları gibi çevresel unsurlara yönelik faktörler ise dışsal doyum alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte beşli likert tipinde yer alan sorulara öğretmenler 1-Hiç memnun değilim, 2-memnun değilim, 3-kararsızım, 4-memnunum ve 5-çok memnunum olmak üzere beş farklı düzeyde cevap vermişlerdir. Öğretmenler ölçeğe ilişkin verdikleri cevaplara bağlı olarak 20-100 puan

aralığında değişen puanlar almışlardır. Öğretmenlerin ölçekten aldıkları puanlar 100'e yaklaştıkça genel doyum düzeyleri yükselirken, 20'ye yaklaştıkça genel doyum düzeyleri düşmektedir. Araştırmada ölçeğin geneli ve alt boyutları için güvenirlik katsayıları hesaplanmış ve genel doyum için 90, içsel doyum alt boyutu için ,87 ve dışsal doyum alt boyutu için ,82 olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarını belirleyebilmek amacıyla Van Laar vd. (2007) tarafından geliştirilen iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi algılarını belirleyebilmek amacıyla geliştirilen ölçeğin ilk halinde toplam 61 madde yer almış ve toplam 481 sağlık personeline uygulanmıştır. Ölçeğin örtük yapısının belirlenebilmesi amacıyla ölçek uygulamasından elde edilen veriler kullanılarak keşfedici faktör analizi (exploratory factor analysis) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçek, 6 boyut (iş ve kariyer memnuniyeti, iş yaşamında stres, aile-iş yaşam dengesi, genel iyi olma hali, çalışma koşulları ve işi kontrol edebilme) ve 23 maddeden oluşan son şeklini almıştır. Van Laar vd. (2007) 6 alt boyut ve 23 maddeden oluşan ölçeği 472 sağlık çalışanına uygulamış ve elde ettiği verilere dayanarak doğrulayıcı faktör analizi (confirmatory factor analysis) yapmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri, ölçeğin 6 alt boyut ve 23 maddeden oluşan yapısının geçerlik şartlarını sağladığını göstermiştir ($\chi^2/sd = 642.15/472 = 1.36$; $p < .01$, CFI = .93; GFI = .90; NFI = .89; RMSEA = .06).

Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi algılarını belirleyebilmek amacıyla Van Laar vd. (2007) tarafından geliştirilen ölçek, 6 alt boyut ve 23 maddeden oluşacak şekilde Akad ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçeleştirilen iş yaşam kalitesi ölçeği, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ilinde farklı eğitim kademelerinde faaliyet gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin iş ve kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres, genel iyi olma hali ve aile-iş yaşamı dengesi olmak üzere altı alt boyuta ilişkin algı düzeylerini belirlemek amacıyla uygulanmıştır. Akad ve Üstüner (2017), Türkçeye uyarladıkları ölçeğin örtük yapısını belirleyebilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulamış ($\chi^2/sd = 402.6657 / 224 = 1.79$; RMSEA = .05; SRMR = .05; CFI = .96; NNFI = .95), analiz sonucunda ölçeğin uyum iyiliği şartlarını taşıdığı ve alt boyut faktör yüklerinin .33-.97 aralığında farklılaştığı tespit edilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik düzeylerini belirleyebilmek amacıyla test-tekrar test ve Cronbach Alpha iç tutarlılık

testleri belirlenmiş ve elde edilen sonuçlar sırasıyla; iş ve kariyer doyumu iş ve kariyer doyumu (0.78; 0.73), genel iyi oluş (.79; .81), işte kontrol (.89; .71), işte stres (.70; .77), çalışma koşulları (.80; .80), ev-iş arayüzü (.91; .75), işle ilgili genel yaşam kalitesi (.93; .88) olarak belirlenmiştir. Geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda elde edilen veriler Türkçeye uyarlanan iş yaşam kalitesi ölçeği formunun geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4. Araştırma Süreci

Veriler, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan izin sonrasında Elazığ ili Merkez ilçesindeki örnekleme dahil edilen liselerde görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Veri toplama sürecinde öğretmenlere araştırmaya gönüllü olarak katılabilecekleri bildirilmiş ve ölçeklere isim yazmamaları gerektiği vurgulanmıştır. Araştırmacı, ölçek formlarını öğretmenlerle birebir iletişim kurarak dağıtmış ve uygulamıştır. Toplanan ölçekler araştırmacı tarafından kontrol edilmiş, eksik ya da yanlış toplananlar araştırma dışı bırakılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada ilk olarak kullanılan veri toplama araçlarına yönelik normallik değerleri incelenmiştir. Demir vd. (2016), basıklık ve çarpıklık değerlerinin, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesinde sıklıkla tercih edilen yöntemlerden biri olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda iş doyumu ve iş yaşam kalitesi ölçeklerinin tamamı ve tüm alt boyutları açısından çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 10’de verilmiştir.

Tablo 10

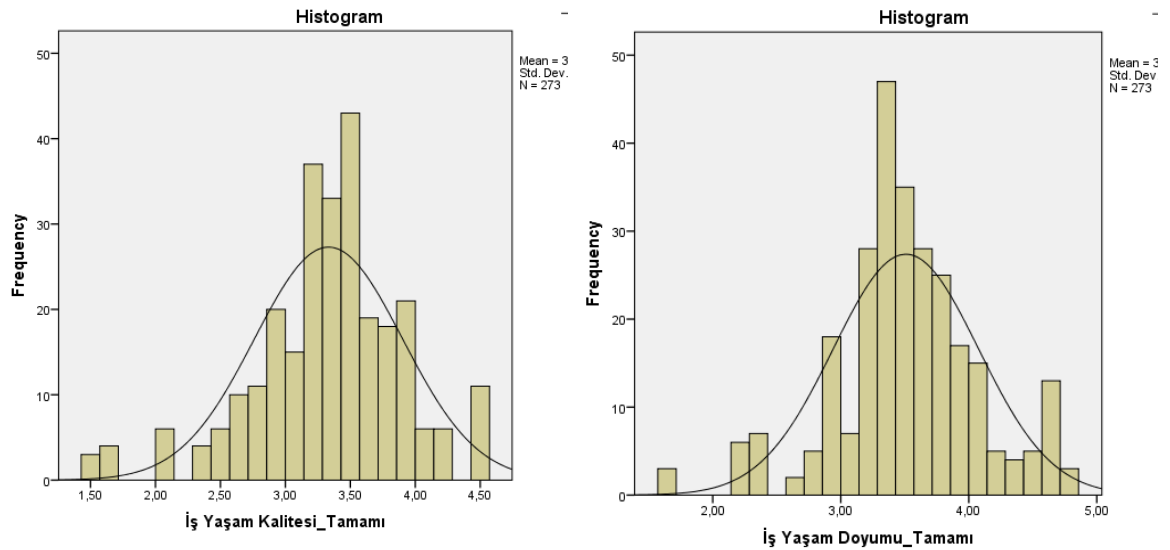
İş Doyumu ve İş Yaşam Kalitesi Ölçekleri ve Boyutlarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İş Doyumu_Tamamı	-.240; .147	1.011; .293
İçsel Doyum	-.191; .147	.736; .293
Dışsal Doyum	-.376; .147	.972; .293
İş Yaşam Kalitesi_Tamamı	-.669; .147	1.390; .293
İş kariyer memnuniyeti	-.506; .147	.819; .293
Genel iyi olma	-.615; .147	1.163; .293
İşi kontrol edebilme	-.410; .147	1.422; .293
Çalışma koşulları	-.810; .147	1.430; .293
İş yaşamında stres	-.001; .147	-1.069; .293
Aile-iş yaşamı dengesi	-.745; .147	1.604; .293

Tablo 10’de görüldüğü üzere İş Doyumu ölçeği ve boyutlarının çarpıklık değerleri $[-.376; 147]$ aralığında değişim gösterirken, basıklık değerinin $[1.390; .293]$ aralığında olduğu belirlenmiştir. İş Yaşam Kalitesi ölçeği ve boyutlarına ilişkin çarpıklık değeri $[-.810; .147]$ aralığında, basıklık değerinin ise $[-1.069; 1.163]$ aralığında değişim göstermektedir. George ve Mallery (2003), çarpıklık ve basıklık değerlerin $(+2) / (-2)$ aralığında olması dağılımın normal olduğu şeklinde yorumlanabileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve tüm boyutlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Ayrıca İş doyum ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi ölçeklerine ilişkin puanların dağılımının normalliğinin belirlenmesi amacıyla histogram grafikleri çıkarılarak Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1

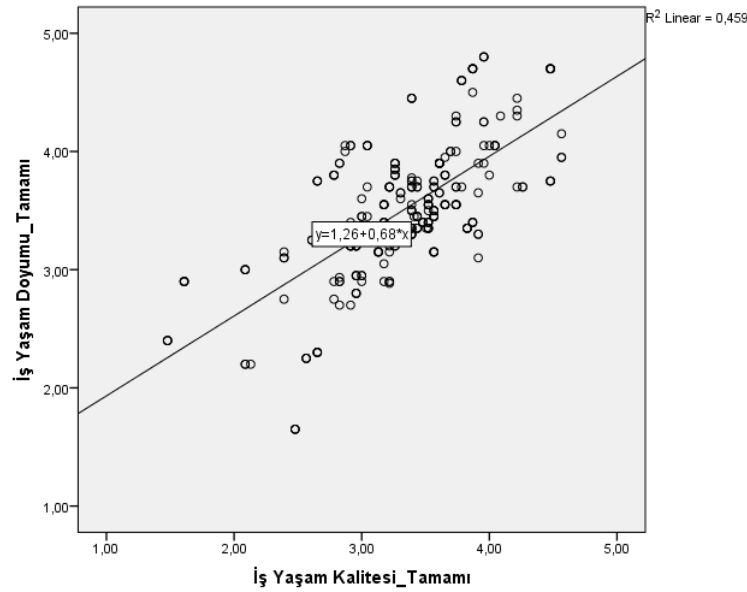
İş doyum ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi Puanlarının Dağılımın Normalliğine İlişkin Histogram Grafiği



Şekil 1’de görüleceği üzere İş doyum ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi ölçeklerine ait histogramlar incelendiğinde dağılımın normal olduğu söylenebilir. Regresyon analizinin diğer bir ön sayıltısı ise bağımlı (iş doyum) ve bağımsız (iş yaşam kalitesi) değişken arasında doğrusal ilişkinin olmasıdır. Bu duruma yönelik Scatter plot grafiği incelenerek, Şekil 2’de verilmiştir.

Şekil 2

Bağımlı (iş doyumu) ve Bağımsız (iş yaşam kalitesi) Değişken Arasında Doğrusal İlişkiye Yönelik Grafik



Şekil 2’de görüldüğü üzere bağımlı (iş doyumu) değişken ile kontrol (iş yaşam kalitesi) değişkeni arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Ölçek formlarından elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21 programına aktarılarak analiz edilmiştir. Kişisel bilgi formlarından elde edilen tanımlayıcı veriler için frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Nicel verilerin değerlendirilmesinde, verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri dikkate alınmıştır. Normal dağılım gösteren ikili gruplar arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla bağımsız gruplar t-testi kullanılırken üçlü ya da daha fazla gruplar arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için Tek Yönlü (One Way) Anova testi kullanılmış ve gruplar arasındaki farklılıkların hangi gruplar lehine olduğunun belirlenebilmesi amacıyla Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen ikili gruplar arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla Mann Whitney U analizi kullanılırken üçlü ya da daha fazla gruplar arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için Kruskal Wallis H analizi kullanılmıştır. Araştırmada bağımlı değişken (iş doyumu) ile bağımsız değişken (iş yaşam kalitesi) arasındaki ilişkinin

yönünün ve şiddetinin belirlenebilmesi için Pearson korelasyon analizi kullanılırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki oranı da regresyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri Tablo 5'deki kriterlere göre değerlendirilmiştir.

Tablo 11

Korelasyon İlişki Tablosu

r	İlişki
0.00 - 0.25	Çok Zayıf
0.26 - 0.49	Zayıf
0.50 - 0.69	Orta
0.70 - 0.89	Yüksek
0.90 –1.00	Çok Yüksek

(Kalaycı, 2006).

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmada ayrıca gruplar arası karşılaştırmalarda Levene testine bakılmıştır. Levene testi anlamlı olduğu durumlarda parametrik olmayan testler yapılmıştır.

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde esas alınan aritmetik ortalama aralıkları (Aralık/Seçenek) 4/5=.80 olduğundan; 1.00-1.80; “Kesinlikle katılmıyorum”, 1.81-2.60; “Katılmıyorum”, 2.61-3.40; “Kararsızım”, 3.41- 4.20; “Katılıyorum” ve 4.21-5.00; “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında öğretmenlerin kullanılan ölçeklere verdikleri yanıtlar analiz edilerek yorumlanmış, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda başlıklar halinde sunulmuştur.

4.1. Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu ölçeği ve alt boyutları puanlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 12

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bilgiler

Boyutlar	N	$\bar{X}$	ss	Min.	Maks.
İçsel Doyum	273	3,57	0,62	1,85	5,00
Dışsal Doyum	273	3,40	0,59	1,29	4,71
İş Doyumu (Genel)	273	3,51	0,57	1,65	4,80

Tablo 12’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu ölçeğinin geneline ilişkin ortalamanın ($3.51 \pm .57$) olduğu, içsel doyum düzey ortalamasının ($3.57 \pm .62$), dışsal doyum düzey ortalamasının ($3.40 \pm .59$) görülmektedir. Değerler dikkate alındığında Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algılarının “Katılıyorum/Yüksek düzeyde” olduğu görülmektedir.

4.1.1. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, İmkan, Kıdem Gibi Değişkenler Açısından Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın alt problemleri doğrultusunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre karşılaştırılmak istenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 13’da verilmiştir.

Tablo 13*Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Analizi*

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	t Testi		
					t	Sd	p
İçsel Doyum	Kadın	110	3,52	0,59	-1.149	271	.252
	Erkek	163	3,60	0,64			
Dışsal Doyum	Kadın	110	3,45	0,45	1.328	271	.185
	Erkek	163	3,36	0,66			
İş Doyumu (Genel)	Kadın	110	3,49	0,50	-.333	271	.740
	Erkek	163	3,52	0,61			

*p<.05

Tablo 13’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyum düzeyleri genel ve boyutlar bazında cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$). Cinsiyetin öğretmenlerin genel iyi olma puanları üzerindeki etki büyüklüğü katsayısı (η^2) ise -0.14 olarak hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek istenmiştir. Gosling (1995) merkezi limit teoreminin uygulanamayacağı kadar grubun küçük olduğu ($n < 30$) durumlarda, normallik sayıltısının yeterli düzeyde karşılanamayacağını belirtmiştir. Dolayısıyla yaş değişkeni gruplarına düşen frekansın 30’un altında olması nedeniyle parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H analizi kullanılmıştır. Bu doğrultuda yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14*Öğretmenlerin İş Doyumlarının Yaş Değişkeni Açısından Analizi*

Boyutlar	Gruplar/Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p	η^2	Fark
İçsel Doyum	25vealtı	18	77,00	24.693	5	.000*	,039	1<2
	26-30	44	145,09					1<6
	31-35	43	112,80					3<6
	36-40	56	133,03					
	41-45	49	138,07					
	46ve üstü	63	167,71					
Dışsal Doyum	25vealtı	18	96,78	17.554	5	.004*	,067	1<6
	26-30	44	149,67					3<6
	31-35	43	108,78					
	36-40	56	135,36					
	41-45	49	135,62					
	46ve üstü	63	161,44					
İş Doyumu (Genel)	25 ve altı	18	76,61	27.959	5	.000*	,056	1<2
	26-30	44	148,10					1<5
	31-35	43	108,66					1<6
	36-40	56	130,09					3<6
	41-45	49	140,67					
	46ve üstü	63	169,13					

1: 25 ve altı yaş; 2: 26-30 yaş; 3: 31-35 yaş; 4: 36-40 yaş; 5:41-45 yaş; 6: 46 ve üstü yaş

*p< .05

Tablo 14’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumları yaş değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < .05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda ölçeğin tamamı açısından 25 yaş ve altı ile 26 -30 yaş arasında 26-30 yaş aralığındakilerin lehine, 25 yaş ve altı ile 41 – 45 yaş aralığında 41 – 45 yaşındakilerin lehine, 25 yaş ve altı ile 46 ve üstü yaş arasında 46 ve üstü yaş grubundakilerin lehine, 31- 35 yaş ile 46 yaş ve üstü arasında 46 yaş ve üstü öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. İçsel doyum alt boyutunda 25 yaş ve altı ile 26 – 30 yaş arasında 26 -30 yaş grubundakilerin lehine, 25 yaş ve altı ile 46 ve üstü yaş arasında 46 ve üstü yaş grubundakilerin lehine, 31 – 35 yaş ile 46 ve üstü yaş arasında 46 ve üstü yaş grubundakilerin lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. Dışsal doyum alt boyutunda ise 25 yaş ve altı ile 46 ve üstü yaş arasında 46 ve üstü yaş grubundakilerin lehine, 31- 35 yaş ile 46 ve üstü yaş arasında 46 ve üstü yaş grubundakilerin lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. Sonuç olarak yaş düzeyi arttıkça iş yaşam doyumunun da arttığı gözlenmiştir. Hesaplanan eta kare etki büyüklüğü

katsayısına göre öğretmenlerin iş doyumu tamamı puanlarına ait varyansın %6 'sının yaş değişkeni tarafından açıklandığı görülmüştür ($\eta^2 = .06$).

Araştırmada bir diğer karşılaştırılmak istenen durum öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumlarının incelenmesidir. Levene analizinin anlamlı çıkması sonucunda iş doyumu ölçeğinin tamamı ve içsel doyum alt boyutu açısından grupların karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H analizi kullanılırken, Levene testinin anlamlı çıkmadığı dışsal doyum alt boyutunda Tek Yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır. Bu doğrultuda elde edilen bulgular Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Analizi

f , $\bar{X}$ ve SS Değerleri					Levene test			η^2	Fark
Boyutlar	Grup	N	$\bar{X}$	SS	F	p			
İçsel Doyum	Evli	169	3,72	0,64	7.572	.001*	$\chi^2= 31.900; p= .000^*$	,065	1>2 1>3
	Bekâr	69	3,31	0,57					
		35	3,38	0,34					
	boşanmış								
Dışsal Doyum	Evli	169	3,45	0,63	2.307	.101	$F= 2.126; p= .121$	,029	
	Bekâr	69	3,33	0,49					
		35	3,26	0,51					
	boşanmış								
İş Doyumu (Genel)	Evli	169	3,62	0,60	4.331	.014*	$\chi^2= 26.034; p= .000^*$	,055	1>2 1>3
	Bekâr	69	3,31	0,50					
		35	3,34	0,39					
	boşanmış								
1: Evli; 2: Bekâr; 3: boşanmış									
*p< .05									

* $p < .05$

Tablo 15’de görüldüğü üzere iş doyumu ölçeği ve içsel doyum alt boyutu öğretmenlerin medeni durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenirken ($p < .05$), dışsal doyum alt boyutu medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p > .05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan genel ve içsel doyum boyutlarında ikili karşılaştırmalarda MWU Testi, Dışsal Doyum boyutunda Post Hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. İş Doyumu Geneli ve İçsel Doyum alt boyutu açısından evli ile bekârlar arasında evlilerin lehine, evli ile boşanmış olanların arasında evlilerin lehine farklılık olduğu belirlenmiştir. Evli olan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Hesaplanan eta kare etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin iş yaşam doyumu tamamı puanlarına ait varyansın %10’unun medeni durum değişkeni tarafından açıklandığı görülmüştür ($\eta^2 =$

.10). İçsel doyum puanlarına ait varyansın ise %12'sinin medeni durum değişkenine bağlı olduğu olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\eta^2 = .12$).

Araştırmanın alt problemleri doğrultusunda öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği (genel) ve alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlenmek istenmiştir. Bu doğrultuda yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 16'de verilmiştir.

Tablo 16

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Analizi

f , $\bar{X}$ ve SS Değerleri					Levene test		ANOVA Sonuçları						
Boyutlar	Grup	N	$\bar{X}$	SS	F	p	KT	Sd	KO	F	p	η^2	Fark
İçsel Doyum	Yüksekokul	47	3,58	0,68	.405	.667	.097	2	.048	.126	.882	.005	-
	Lisans	192	3,56	0,61			103,916	270	.385				
	Yüksek Lisans	34	3,61	0,57			104,012	272					
Dışsal Doyum	Yüksekokul	47	3,53	0,48	2.333	.099	2,191	2	1,095	3.240	.041*	.012	1>3
	Lisans	192	3,40	0,61			91,286	270	.338				
	Yüksek Lisans	34	3,20	0,51			93,477	272					
İş Doyumu (Genel)	Yüksekokul	47	3,56	0,56	1.818	.164	.203	2	.101	.313	.732	.000	-
	Lisans	192	3,50	0,59			87,630	270	.325				
	Yüksek Lisans	34	3,47	0,45			87,833	272					
1: Yüksekokul; 2: Lisans; 3: Yüksek Lisans													

1: Yüksekokul; 2: Lisans; 3: Yüksek Lisans

* $p < .05$

Tablo 16'de görüldüğü üzere iş doyumunu ölçek geneli ve içsel doyum alt boyutu öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenirken ($p > .05$), dışsal doyum alt boyutu öğrenim duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($p < .05$). Dışsal doyum alt boyutunda anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalarda öğrenim durumu yüksekokul olanlar ile yüksek lisans olanlar arasında yüksekokul mezunlarının lehine olduğu belirlenmiştir. Hesaplanan eta kare etki büyüklüğü katsayısına göre ise öğretmenlerin dışsal doyum puanlarına ait varyansın %2'sinin öğrenim durumu değişkeni tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır ($\eta^2 = .02$).

Araştırmanın alt problemleri doğrultusunda öğretmenlerin iş doyumunu ölçek geneli ve alt boyut puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlenmek istenmiştir. Bu doğrultuda yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17*Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Analizi*

f , $\bar{X}$ ve SS Değerleri					Levene test		ANOVA Sonuçları						
Boyutlar	Grup	N	$\bar{X}$	SS	F	p	KT	Sd	KO	F	p	η^2	Fark
İçsel Doyum	0-5	67	3,48	0,52	.920	.453	5,392	4	1,348	3.663	.006*	.034	1<5
	6-10	63	3,56	0,72			98,621	268	,368				3<5
	11-15	45	3,42	0,57			104,012	272					
	16-20	35	3,50	0,67									
	21veustu	63	3,81	0,55									
Dışsal Doyum	0-5	67	3,48	0,47	1.545	.189	2,798	4	,699	2.067	.085	.019	-
	6-10	63	3,28	0,68			90,679	268	,338				
	11-15	45	3,31	0,55			93,477	272					
	16-20	35	3,33	0,49									
	21veustu	63	3,52	0,64									
İş Doyumu (Genel)	0-5	67	3,48	0,46	1.318	.264	3,597	4	,899	2.861	.024*	.027	1<5
	6-10	63	3,46	0,69			84,236	268	,314				2<5
	11-15	45	3,38	0,49			87,833	272					3<5
	16-20	35	3,44	0,58									
	21veustu	63	3,71	0,55									

1: 0-5 yıl; 2: 6-10 yıl; 3: 11-15 yıl; 4: 16-20 yıl; 5: 21 yıl ve üstü

*p< .05

Tablo 17’de görüldüğü üzere iş doyumu ölçeği tamamı ve içsel doyum alt boyutu öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenirken ($p<.05$), dışsal doyum alt boyutu mesleki kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında İş Doyumu ölçek geneli açısından 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 25 yıl ve üstü grupları arasında 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu belirlenmiştir. İçsel Doyum alt boyutu açısından incelendiğinde ise 0-5 yıl, 11-15 yıl ve 25 yıl ve üstü grupları arasında 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Hesaplanan eta kare etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi tamamı puanlarına ait varyansın %4’ünün mesleki kıdem değişkeni tarafından açıklandığı görülmüştür ($\eta^2=.04$).

Araştırma kapsamında incelenmek istenen bir diğer durum öğretmenlerin imkân düzeylerine göre iş doyumlarını incelemektir. Gruplar arası dağılımın homojen olduğu durumlarda ikiden fazla grupların karşılaştırılması için ANOVA analizi kullanılmaktadır. Fakat gruplara düşen dağılımın 30’un altında olması durumunda parametrik olmayan analizlerin yapılmasının uygun olacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla gruplar arası karşılaştırmalar parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H analizi ile yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18*Öğretmenlerin İş Doyumlarının Ekonomik Durum Değişkeni Açısından Analizi*

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	p	η^2	Fark
İçsel Doyum	ileri	29	205,60	49.053	4	.000*	,134	1>4
	ortaüstü	91	159,88					1>3
	orta	122	110,40					1>5
	ortanınaltı	25	119,94					2>3
	zayıf	6	70,42					
Dışsal Doyum	ileri	29	222,31	59.898	4	.000*	,136	1>2
	ortaüstü	91	154,57					1>3
	orta	122	115,96					1>4
	ortanınaltı	25	93,46					1>5
	zayıf	6	67,50					2>3 2>4
İş Doyumu (Genel)	ileri	29	215,07	61.132	4	.000*	,147	1>2
	ortaüstü	91	162,23					1>3
	orta	122	109,31					1>4
	ortanınaltı	25	106,34					1>5
	zayıf	6	67,92					2>3 2>4 2>5
1: ileri; 2: ortaüstü; 3: orta; 4: ortanınaltı; 5: zayıf								

*p< .05

Tablo 18’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumları ile onların ekonomik durumları arasında anlamlı farklılığın bulunduğu görülmektedir ($p < .05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla ölçeğin tamamı ve alt boyutlarında gruplar arası ikili karşılaştırmalar (scheffe testi) sonucund “ileri” ve “ortaüstü” imkâna sahip olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. Hesaplanan eta kare etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin iş doyumları tamamı puanlarına ait varyansın %22’sinin imkan düzeyleri değişkenine bağlı olduğu görülmüştür ($\eta^2 = .22$). Ayrıca içsel doyum puanlarına ait varyansın %18’inin ($\eta^2 = .18$) ve dışsal doyum puanlarına ait varyansın %22’sinin ($\eta^2 = .22$) imkan düzeyleri değişkeni tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Eğitim-öğretim sürecinde öğretim materyalleri ve okulların sahip oldukları teknolojik olanaklar derslerin daha etkili ve verimli geçmesinde önemli rol oynamaktadır. Öğretmen ve öğrencilerine yönelik imkânları yüksek olan okullarda öğretmenler derslerde daha az yorulmakta ve eğitimde kalıcı öğrenmelerin ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir. Kalıcı öğrenmelerle birlikte öğrencilerin sınavlarda daha yüksek puanlar almalarına bağlı olarak amirleri ve veliler

tarafından “iyi öğretmen” olarak nitelendirilebilmekte ve bu durumun öğretmenlerin iş yaşam doyumu düzeylerini artırdığı düşünülmektedir.

4.2. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik düzey ortalamaları belirlenmek istenmiştir. Bu duruma yönelik bulgular Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri

Boyutlar	N	$\bar{X}$	ss	Min.	Maks.
İş kariyer memnuniyeti	273	3,47	0,66	1,50	4,83
Genel iyi olma	273	3,37	0,63	1,33	4,83
İş kontrol edebilme	273	3,39	0,76	1,00	5,00
Çalışma koşulları	273	3,30	0,77	1,00	5,00
İş yaşamında stres	273	2,49	1,06	1,00	5,00
Aile-iş yaşamı dengesi	273	3,53	0,76	1,00	5,00
İş Yaşam Kalitesi Ölçek (Genel)	273	3,33	0,57	1,48	4,57

Tablo 19’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin geneline ilişkin düzey ortalamasının ($3.33 \pm .57$) olduğu, iş kariyer memnuniyeti ($3.47 \pm .66$), genel iyi olma düzey ortalamasının ($3.37 \pm .63$), iş kontrol edebilme düzey ortalamasının ($3.39 \pm .76$) “Orta düzeyde”, çalışma koşulları düzey ortalamasının ($3.53 \pm .76$) “Yüksek Düzeyde”, iş yaşamında stres düzey ortalamasının (2.49 ± 1.06) “Düşük düzeyde”, aile-iş yaşamı dengesi düzey ortalamasının ($3.40 \pm .59$) “Orta Düzeyde” olduğu görülmektedir.

Araştırmanın alt problemleri doğrultusunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri cinsiyetlerine göre karşılaştırılmak istenmiştir. Grupların homojenliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan Levene testi sonucunda sadece “iş yaşamında stres” alt boyutunun anlamlı olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla grupların karşılaştırılmasında iş yaşamında stres alt boyutunda Independent Sample t testi uygulanırken, ölçeğin tamamı ve diğer alt boyutlarında Mann Whitney U analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20*Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine ilişkin Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Analizi*

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	$\sum sıra$	U	z	p
İş kariyer memnuniyeti	Kadın	110	132,62	14588,00	8483.000	-.757	.449
	Erkek	163	139,96	22813,00			
Genel iyi olma	Kadın	110	123,09	13540,00	7435.000	-2.411	.016*
	Erkek	163	146,39	23861,00			
İşi kontrol edebilme	Kadın	110	134,24	14766,00	8661.000	-.482	.630
	Erkek	163	138,87	22635,00			
Çalışma koşulları	Kadın	110	136,29	14991,50	8886.500	-.124	.901
	Erkek	163	137,48	22409,50			
İş yaşamında stres	Kadın	110	133,75	14712,00	t= -.766		.444
	Erkek	163	139,20	22689,00			
Aile-iş yaşamı dengesi	Kadın	110	130,08	14309,00	8204.000	-1.204	.229
	Erkek	163	141,67	23092,00			
İş Yaşam Kalitesi (Genel)	Kadın	110	128,65	14151,00	8046.000	-1.437	.151
	Erkek	163	142,64	23250,00			

*p< .05

Tablo 17’de görüldüğü üzere cinsiyet değişkenine göre iş yaşam kalitesi ölçeğinin genel iyi olma alt boyutu açısından anlamlı farklılık belirlenirken ($p < .05$), ölçeğin ve diğer alt boyutları tamamında öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$). Hesaplanan etki büyüklüğü katsayısına göre ise öğretmenlerin genel iyi olma puanlarına ait varyansın %2’sinin cinsiyet değişkeni tarafından açıklandığı görülmüştür (Küçük etki).

Araştırmanın alt problemleri doğrultusunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin geneli ve alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlenmek istenmiştir. Yaş değişkeni açısından gruplarına düşen frekansın 30’un altında olması nedeniyle parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H analizi kullanılmıştır. Bu doğrultuda yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21*Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine ilişkin Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Analizi*

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p	η^2	Fark
İş kariyer memnuniyeti	25vealtı	18	116,08	15.542	5	.008	,051	3<6
	26-30	44	142,64					
	31-35	43	113,40					
	36-40	56	131,05					
	41-45	49	128,43					
	46ve üstü	63	167,10					
Genel iyi olma	25vealtı	18	92,72	27.775	5	.000	,050	1<6
	26-30	44	151,98					3<6
	31-35	43	113,01					5<6
	36-40	56	128,59					4<6
	41-45	49	126,73					
	46ve üstü	63	171,02					
İş kontrol edebilme	25vealtı	18	144,47	12.338	5	.030	,028	1<6
	26-30	44	139,85					3<6
	31-35	43	115,28					5<6
	36-40	56	128,60					2<6
	41-45	49	126,46					
	46ve üstü	63	163,37					
Çalışma koşulları	25vealtı	18	116,53	29.476	5	.000	,078	3<6
	26-30	44	127,35					
	31-35	43	106,38					
	36-40	56	138,96					
	41-45	49	122,56					
	46ve üstü	63	179,97					
İş yaşamında stres	25vealtı	18	162,78	27.388	5	.000	,019	2>6
	26-30	44	177,41					2>5
	31-35	43	121,47					2>3
	36-40	56	153,52					
	41-45	49	111,38					
	46ve üstü	63	117,26					
Aile-iş yaşamı dengesi	25vealtı	18	132,50	13.152	5	.022	,023	3<6
	26-30	44	121,73					
	31-35	43	109,63					
	36-40	56	135,20					
	41-45	49	153,79					
	46ve üstü	63	156,18					
İş Yaşam Kalitesi (Genel)	25vealtı	18	124,89	17.392	5	.004	,041	3<6
	26-30	44	146,18					
	31-35	43	105,42					
	36-40	56	132,59					
	41-45	49	128,26					
	46ve üstü	63	166,33					

1: 25 ve altı yaş; 2: 26-30 yaş; 3: 31-35 yaş; 4: 36-40 yaş; 5:41-45 yaş; 6: 46 ve üstü yaş

*p< .05

Tablo 21’de görüldüğü üzere iş yaşam kalitesinin geneli ve tüm boyutlarda öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir (p< .05). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Scheffe ve LSD testlerinde ölçeğin tamamı, iş kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları

ve aile-iş yaşamı dengesi alt boyutları açısından 31-35 yaş ile 46 yaş ve üstü grupları arasında 46 yaş ve üstü öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Genel iyi olma alt boyutu açısından, 25 yaş ve altı, 31-35 yaş, 41-45 yaş ile 46 ve üstü yaş grupları arasında 46 ve üstü yaş düzeyinde olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İşi kontrol edebilme boyutu açısından, 25 yaş ve altı, 26-30 yaş, 31-35 yaş, 41-45 yaş ile 46 ve üstü yaş grupları arasında 46 ve üstü yaş düzeyinde olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. İş yaşamında stres alt boyutu açısından 31-35 yaş, 41-45 yaş, 46 ve üstü yaş grupları ile 26-30 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin aleyhine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yaş düzeyi arttıkça iş yaşam kalitesinin arttığı iş yaşamındaki stresin ise azaldığı görülmektedir. Hesaplanan eta kare etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin yaşlarının iş yaşam kalitesinin tamamı ($\eta^2 = 0,041$), iş kariyer memnuniyeti ($\eta^2 = 0,051$), genel iyi olma ($\eta^2 = 0,050$), işi kontrol edebilme ($\eta^2 = 0,028$), iş yaşamında stres ($\eta^2 = 0,019$) ve aile iş-yaşam dengesi ($\eta^2 = 0,023$) puanları üzerinde düşük düzeyde; çalışma koşulları ($\eta^2 = 0,078$) puanları üzerinde ise orta düzeyde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada bir diğer karşılaştırılmak istenen durum öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş yaşam kalitesinin incelenmesidir. Levene analizinin anlamlı çıkması sonucunda iş yaşam kalitesi ölçeğinin tamamı ve tüm alt boyutlarına ilişkin grupların karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p	η^2	Fark
İş kariyer memnuniyeti	Evli	169	149,57	12.670	2	.002	,044	1>2
	Bekâr	69	110,30					
		35	128,94					
	boşanmış							
Genel iyi olma	Evli	169	146,42	11.114	2	.004	,020	1>2
	Bekâr	69	109,84					
		35	145,04					
	boşanmış							
İş kontrol edebilme	Evli	169	141,93	3.294	2	.193	,018	-
	Bekâr	69	122,29					
		35	142,19					
	boşanmış							
Çalışma koşulları	Evli	169	145,43	8.815	2	.012	,014	1>2
	Bekâr	69	112,96					
		35	143,66					
	boşanmış							
İş yaşamında stres	Evli	169	113,67	43.045	2	.000	,031	1<2 1<3
	Bekâr	69	165,07					
		35	194,29					
	boşanmış							
Aile-iş yaşamı dengesi	Evli	169	152,59	18.917	2	.000	,066	1>2
	Bekâr	69	105,73					
		35	123,34					
	boşanmış							
İş Yaşam Kalitesi (Genel)	Evli	169	143,91	7.827	2	.020	,021	1>2
	Bekâr	69	114,18					
		35	148,60					
	boşanmış							

1: Evli; 2: Bekâr; 3: boşanmış

*p< .05

Tablo 22’de görüldüğü üzere iş yaşam kalitesinin ölçeği ve geneli ve tüm boyutlarda öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir (p< .05). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Ölçeğin tamamı, İş kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma, Çalışma koşulları ve Aile-iş yaşamı dengesi alt boyutları açısından evli ile bekâr grupları arasında evli olanların lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. İş yaşamında stres alt boyutunda ise medeni durumu bekâr, boşanmış ile evli grupları arasında anlamlı farklılık belirlenmiş olup bu farklılığın evli öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bağlamda evli olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Hesaplanan eta kare etki büyüklüğü katsayısına göre

ise öğretmenlerin iş yaşam kalitesi tamamı puanlarına ait varyansın %3'ünün medeni durum değişkenine bağlı olduğu tespit edilmiştir ($\eta^2 = .03$). Ayrıca iş kariyer memnuniyeti puanlarına ait varyansın %5 'inin ($\eta^2 = .05$), genel iyi olma puanlarına ait varyansın %4 'ünün ($\eta^2 = .04$), çalışma koşulları puanlarına ait varyansın %3'ünün ($\eta^2 = .03$), iş yaşamında stres puanlarına ait varyansın %16'sının ($\eta^2 = .16$), aile iş yaşam dengesi puanlarına ait varyansın %7'sinin ($\eta^2 = .07$) medeni durum değişkeni tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın alt problemleri doğrultusunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin tamamı ve alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlenmek istenmiştir. Levene analizinin anlamlı çıkması sonucunda iş yaşam kalitesi ölçeğinin tamamı ve tüm alt boyutlarına ilişkin grupların karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 23'de verilmiştir.

Tablo 23

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine ilişkin Algılarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	sd	η^2	p
İş kariyer memnuniyeti	Yüksekokul	47	130,94	.730	2	,001	.694
	Lisans	192	139,64				
	Yüksek Lisans	34	130,49				
Genel iyi olma	Yüksekokul	47	132,20	.841	2	,002	.657
	Lisans	192	139,73				
	Yüksek Lisans	34	128,19				
İş kontrol edebilme	Yüksekokul	47	136,62	2.466	2	,001	.291
	Lisans	192	140,50				
	Yüksek Lisans	34	117,75				
Çalışma koşulları	Yüksekokul	47	142,22	2.740	2	,005	.254
	Lisans	192	139,35				
	Yüksek Lisans	34	116,51				
İş yaşamında stres	Yüksekokul	47	130,27	.755	2	,003	.686
	Lisans	192	139,65				
	Yüksek Lisans	34	131,32				
Aile-iş yaşamı dengesi	Yüksekokul	47	152,96	2.440	2	,008	.295
	Lisans	192	134,23				
	Yüksek Lisans	34	130,57				
İş Yaşam Kalitesi (Genel)	Yüksekokul	47	136,54	1.710	2	,004	.425
	Lisans	192	139,98				
	Yüksek Lisans	34	120,79				

1: Yüksekokul; 2: Lisans; 3: Yüksek Lisans

*p< .05

Tablo 23’de görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi geneli ve tüm alt boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$).

Araştırma kapsamında incelenmek istenen bir diğer durum öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerine göre iş yaşam kalitesi düzeylerini incelemektir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla analizler yapılmıştır. Verilerin homojen dağılım gösterdiği durumda ANOVA analizi kullanılmıştır. Fakat Levene testi sonucu iş yaşam kalitesi ölçeğinin geneli ve tüm alt boyutlarında ($p < .05$) varyansların homojen dağılım göstermediği belirlenmiştir. Dolayısıyla gruplar arası karşılaştırmalarda Kruskal Wallis H analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine ilişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	χ^2	sd	p	η^2	Fark
İş kariyer memnuniyeti	0-5	67	123,25	7.370	4	.118	,026	-
	6-10	63	137,76					
	11-15	45	133,28					
	16-20	35	127,94					
	21veustu	63	158,56					
Genel iyi olma	0-5	67	110,00	18.079	4	.001	,053	1<5
	6-10	63	144,50					
	11-15	45	130,01					
	16-20	35	130,97					
	21veustu	63	166,56					
İş kontrol edebilme	0-5	67	121,61	9.357	4	.053	,037	-
	6-10	63	132,18					
	11-15	45	131,42					
	16-20	35	138,10					
	21veustu	63	161,56					
Çalışma koşulları	0-5	67	106,17	18.536	4	.001	,042	1<5
	6-10	63	135,75					
	11-15	45	144,87					
	16-20	35	139,74					
	21veustu	63	163,89					
İş yaşamında stres	0-5	67	151,18	F=3.005; p= ,019			,018	1>5
	6-10	63	146,03					
	11-15	45	154,89					
	16-20	35	112,53					
	21veustu	63	113,71					
Aile-iş yaşamı dengesi	0-5	67	118,31	13.842	4	.008	,042	1<5
	6-10	63	124,03					
	11-15	45	134,53					
	16-20	35	154,07					
	21veustu	63	162,12					
İş Yaşam Kalitesi (Genel)	0-5	67	115,46	10.932	4	.027	,037	1<5
	6-10	63	139,51					
	11-15	45	135,67					
	16-20	35	132,53					
	21veustu	63	160,83					

1: 0-5 yıl; 2: 6-10 yıl; 3: 11-15 yıl; 4: 16-20 yıl; 5: 21 yıl ve üstü

* $p < .05$

Tablo 24’de görüldüğü üzere iş kariyer memnuniyetinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılmasında sadece “İş kontrol edebilme” alt boyutu hariç, ölçek geneli ve tüm boyutlarda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < .05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda: İş yaşam kalitesi ölçeği tamamı ve alt boyutlarında 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21 + yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılık olup, bu farklılığın 21 ve üstü kıdeme sahip olanların lehine olduğu görülmüştür. Bu bağlamda mesleki kıdem arttıkça iş yaşam kalitesinin de arttığı görülmektedir. Hesaplanan eta kare etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iş yaşam kalitesinin tamamı ($\eta^2 = 0,037$), genel iyi olma ($\eta^2 = 0,053$), çalışma koşulları ($\eta^2 = 0,042$), iş yaşamında stres ($\eta^2 = 0,018$) ve aile-iş yaşam dengesi ($\eta^2 = 0,042$) puanları üzerinde düşük düzeyde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenmek istenen bir diğer durum öğretmenlerin ekonomik durum değişkenine göre iş yaşam kalitesi düzeylerini incelemektir. Gruplara düşen dağılımın 30’un altında olması durumunda parametrik olmayan analizlerin yapılmasının uygun görülmüştür. Dolayısıyla gruplar arası karşılaştırmalar parametrik olmayan testlerden Kruskall Wallis H analizi ile yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine ilişkin Algılarının Ekonomik Durum Değişkeni Açısından Analizi

f , $\bar{x}$ ve SS Değerleri								
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	SS	X^2	p	η^2	Fark
İş kariyer memnuniyeti	ileri	29	4,02	0,41	37.405	.000*	,154	1>5
	ortaüstü	91	3,54	0,49				1>3
	orta	122	3,37	0,60				1>4
	ortanınaltı	25	3,28	1,02				1>2
	zayıf	6	2,44	1,04				
Genel iyi olma	ileri	29	3,69	0,49	30.981	.000*	,136	1>3
	ortaüstü	91	3,54	0,58				1>5
	orta	122	3,24	0,56				2>5
	ortanınaltı	25	3,25	0,76				2>3
	zayıf	6	2,33	0,88				
İş kontrol edebilme	ileri	29	4,10	0,74	46.815	.000*	,148	1>2
	ortaüstü	91	3,51	0,73				1>3
	orta	122	3,27	0,66				1>4
	ortanınaltı	25	2,97	0,60				1>5
	zayıf	6	2,22	0,89				2>4
Çalışma koşulları	ileri	29	3,90	0,60	41.215	.000*	,197	2>5
	ortaüstü	91	3,44	0,75				1>3
	orta	122	3,19	0,63				1>4
	ortanınaltı	25	2,97	0,73				1>5
	zayıf	6	1,72	1,16				2>5
İş yaşamında stres	ileri	29	1,52	0,65	29.463	.000*	,048	1>3
	ortaüstü	91	2,63	1,12				1>2
	orta	122	2,61	0,98				1>4
	ortanınaltı	25	2,60	1,12				1>3
	zayıf	6	2,08	0,80				
Aile-iş yaşamı dengesi	ileri	29	4,21	0,45	41.664	.000*	,150	1>5
	ortaüstü	91	3,63	0,58				1>2
	orta	122	3,40	0,70				1>4
	ortanınaltı	25	3,36	0,83				1>3
	zayıf	6	2,06	1,72				
İş Yaşam Kalitesi (Genel)	ileri	29	3,73	0,44	34.316	.000*	,166	1>3
	ortaüstü	91	3,46	0,48				1>4
	orta	122	3,24	0,50				1>5
	ortanınaltı	25	3,14	0,67				2>3
	zayıf	6	2,21	0,98				2>5

*p< .05

Tablo 25’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçek geneli ve tüm alt boyutlarına ilişkin algıları ile onların ekonomik durumları açısından anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p< .05). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda ölçeğin geneli açısından orta, ortanın altı ve zayıf ile ileri düzeydeki öğretmenler arasında ileri düzeydekilerin

lehine, orta üstü ile orta ve zayıf arasında orta üstü düzeye sahip olanların lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. İş kariyer memnuniyeti alt boyutu açısından orta üstü, orta, ortanın altı, zayıf ile ileri düzey arasında ileri düzeylerin lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Genel iyi olma alt boyutu açısından orta ve zayıf ile ileri düzey arasında ileri düzey lehine, orta üstü ile orta ve zayıf düzey arasında orta üstü düzey lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. İş kontrol edebilme alt boyutu açısından orta üstü, orta, ortanın altı, zayıf ile ileri düzey arasında ileri düzeylerin lehine, orta üstü ile ortanın altı ve zayıf düzey arasında orta üstü olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. Çalışma koşulları alt boyutu açısından orta, ortanın altı ve zayıf ile ileri düzey arasında ileri düzeylerin lehine, orta üstü ile zayıf arasında orta üstü düzeylerin lehine, orta ile zayıf arasında orta düzeyde olanların lehine, ortanın altı ile zayıf arasında ortanın altı düzeydeki öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. İş yaşamında stres alt boyutu açısından orta üstü, orta, orta altı ile ileri düzeyde olanlar arasından ileri düzeydeki öğretmenler lehine anlamlı farklılık vardır. Aile-iş yaşamı dengesi alt boyutu açısından orta üstü, orta, ortanın altı, zayıf ile ileri düzey arasında ileri düzeylerin lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. Hesaplanan eta kare etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi tamamı puanlarına ait gözlenen varyansın %13'ünün imkan durumu değişkenine bağlı olduğu görülmüştür ($\eta^2 = .13$). İş kariyer memnuniyeti puanlarına ait gözlenen varyansın %14'ünün ($\eta^2 = .14$), genel iyi olma puanlarına ait varyansın %11'inin ($\eta^2 = .11$), işi kontrol edebilme puanlarına ait varyansın %17'sinin ($\eta^2 = .17$), çalışma koşulları puanlarına ait varyansın %15'inin ($\eta^2 = .15$), iş yaşamında stres puanlarına ait varyansın %11'inin ($\eta^2 = .11$), aile iş yaşamı dengesi puanlarına ait varyansın %15'inin ($\eta^2 = .15$) imkan durumu değişkeni tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Öğretmenlerin iş yaşam koşulları algıları ile iş doyumu algıları arasında ilişki durumunu belirlemeye ilişkin bulgular

Araştırmada son olarak öğretmenlerin iş yaşam doyum düzeyleri ile iş yaşam kalite düzeyleri ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 26'de verilmiştir.

Tablo 26*İş Doyumu ve İş Yaşam Kalitesi ve Tüm Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. İş Doyumu (Genel)									
2. İçsel Doyum	.983**								
3. Dışsal Doyum	.872**	.723**							
4. İş Yaşam Kalitesi (Genel)	.678**	.639**	.626**						
5. İş kariyer memnuniyeti	.771**	.731**	.703**	.902**					
6. Genel iyi olma	.653**	.628**	.578**	.921**	.797**				
7. İş kontrol edebilme	.617**	.576**	.580**	.880**	.753**	.746**			
8. Çalışma koşulları	.519**	.474**	.508**	.884**	.730**	.804**	.854**		
9. İş yaşamında stres	-.325**	-.304**	-.304**	.127*	-.096	.051	.011	.030	
10. Aile-iş yaşamı dengesi	.650	.602**	.621**	.782**	.745**	.663**	.657**	.607**	-.163**

*p< .05; **p< .001

Tablo 23’de görüldüğü üzere iş doyumu algıları ile İş Yaşam Kalitesi algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı korelasyon vardır ($r = .678$; $p < .001$). İş doyumu ölçeğinin kendi alt boyutlarıyla en yüksek korelasyon içsel doyum ($r = .872$; $p < .001$) ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından ise iş kariyer memnuniyeti ($r = .771$; $p < .001$) ile olduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin kendi alt boyutlarıyla en yüksek korelasyonu genel iyi olma ($r = .921$; $p < .001$) ile iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından ise içsel doyum ($r = .639$; $p < .001$) ile olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada son olarak öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin, iş doyumu üzerindeki etkisi (yordama gücü) belirlenmek istenmiştir. Bu doğrultuda regresyon analizi yapılmak istenmiştir. Araştırmada öncelikle regresyon analizinin bazı ön sayıtları (normallik ve doğrusallık) incelenmiştir. George ve Mallery (2003) çarpıklık ve basıklık değerlerin $(+2) / (-2)$ aralığında olması dağılımın normal olduğu şeklinde yorumlanabileceğini belirtmiştir. İş Doyumu ölçeği ve boyutlarının çarpıklık değerleri $[-.376; .147]$ aralığında değişim gösterirken, basıklık değerinin $[1.390; .293]$ aralığında olduğu belirlenmiştir. İş Yaşam Kalitesi ölçeği ve boyutlarına ilişkin çarpıklık değeri $[-.810; .147]$ aralığında, basıklık değerinin ise $[-1.069; 1.163]$ aralığında değişim

göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve tüm boyutlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Regresyon analizinin diğer bir ön sayıltısı ise bağımlı (iş doyumu) ve bağımsız (iş yaşam kalitesi) değişken arasında doğrusal ilişkinin olmasıdır. Araştırmada bağımlı (iş doyumu) değişken ile kontrol (iş yaşam kalitesi) değişkeni arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda regresyon analizi yapılmış olup elde edilen bulgular Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının İş Doyumu Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Doyumu	İş Yaşam Kalitesi	1.257	8.349	.000	230.273	.000	.46
		.676	15.175	.000			

Tablo 27’de görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi algısı ile iş doyumu arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=230.273; p= .000). Öğretmenlerin iş doyumu algılarının, iş yaşam kalitesi üzerinde %46 düzeyinde yordayıcı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (R²= .46). İş yaşam kalitesi, iş doyumu düzeyini olumlu bir şekilde artırmaktadır (β = .676).

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde anket formlarından elde edilen verilere dayanılarak ulaşılan bulgular literatürde yer alan araştırma bulgularıyla karşılaştırılarak çalışmada ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlara dayanarak önerilerde bulunulmuştur.

5.1.Tartışma

İnsan yaşamının önemli bir bölümünü teşkil eden çalışma hayatı, insanların fiziki ve ruhsal sağlıkları üzerinde doğrudan etkili olabilmekte ve bireylerin sosyal hayatını da etkilemektedir. Bu bağlamda toplumların geleceğini şekillendiren öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi sağlıklı ve mutlu bir toplumun inşa edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada Elazığ ilindeki liselerde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bölümde ölçeklerden elde edilen bulgular ve literatürde yer alan çalışmalardan elde edilen bulgularla tartışılmıştır.

Araştırmada lise öğretmenlerinin iş doyum ortalamaları ($3,51 \pm 0,57$) “Memnunum düzeyinde”; içsel doyum alt boyutu ortalamaları ($3,57 \pm 0,62$ “Memnunum düzeyinde” ve dışsal doyum alt boyutu ortalamaları ise ($3,40 \pm 0,59$) “Orta Düzeyde Memnunum düzeyinde” olduğu belirlenmiştir. Genelde öğretmenlerin toplumda hak ettikleri değeri görmemeleri, lise öğrencilerinin içerisinde bulundukları gelişim dönemlerinin etkisiyle eğitim-öğretim sürecinde daha fazla sorun çıkarmaları, öğrencilerin hayatlarındaki dönüm noktalarından biri olan üniversite sınavlarına hazırlamaları nedeniyle lise öğretmenlerinin iş yüklerinin fazla olması gibi unsurların öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin azalmasında etkili olduğu düşünülebilir. Araştırma bulguları benzer çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Şahin (2013), öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin kısmen doyumlu ($X = 2,18 \pm 0,27$) olduğunu belirlemiştir. Akgül (2019), Tokat il merkezinde liselerde görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında öğretmenlerin iş doyumu

ölçeği puan ortalamalarının $X = 3,90 \pm 0,57$ (katılıyorum); içsel doyum alt boyutu puan ortalamalarının $X = 4,03 \pm 0,57$ (katılıyorum) ve dışsal doyum alt boyutu puan ortalamalarının ise $X = 3,70 \pm 0,69$ (katılıyorum) olduğu belirlenmiştir. Araştırmacı elde ettiği bu bulgulara göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Sarpkaya (2000), Manisa ilinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Kıvılcım (2014), öğretmenlerin iş doyumunu, özyeterlilik algıları ve yaşam doyumunu algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Sarı Karadaş (2020), öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında; ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu ölçeği puan ortalamalarının $X = 4,06$ (katılıyorum), içsel doyum alt boyutu puan ortalamalarının $X = 4,21$ (kesinlikle katılıyorum) ve dışsal doyum alt boyutu ortalamalarının $X = 3,84$ (katılıyorum) olduğunu belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu bu çalışmada elde edilen bulguyla farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin sosyo-kültürel özelliklerinin ve görev yaptıkları eğitim kademelerinin farklı olmasının bu farklılığın ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmamızda öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Günümüzde hem kadın hem de erkek öğretmenlerin eğitim-öğretim sürecinde okul yönetimi, öğrenci ve velilerden kaynaklanan benzer sorunlarla mücadele etmelerinin araştırmada elde edilen bu bulgu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Akgül (2019), çalışmasında öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyumunu ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını, hem kadın hem de erkek öğretmenlerin iş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinin benzer olduğunu belirlemiştir. Yılmaz (2014), çalışmasında Aydın ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin güdülenmişlik düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirlemiştir. Benzer şekilde Düru (2015), Aslan (2013), Türkoğlu, 2008) ve Koçak (2006) da çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği ve alt boyut

ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu literatürde yer alan çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Özkan (2017), Balıkesir ilinde görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak içsel doyum ve dışsal doyum ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, erkek öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum ortalamalarının kadınlara oranla daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Sarı Kardaş (2020) araştırmasında ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaştığını, erkek öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmalarda elde edilen bu bulgular, bu çalışmada elde edilen bulgularla çelişmektedir. Bu farklılığın öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademelerinin, görev yaptıkları coğrafi alanların ve sosyo-kültürel özelliklerinin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak iş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmada 25 yaş ve altı grubunda yer alan öğretmenlerin iş doyumunu puan ortalamalarının 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41-45 yaş grubunda yer alan öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde olduğu belirlenirken; 31-35 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca 25 yaş ve altındaki öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin 26-30 yaş ve 46 yaş ve üstündeki öğretmenlere oranla daha düşük olduğu; 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerin de içsel doyum düzeylerinin 46 yaş ve üstündeki öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yine araştırmada 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin 25 yaş ve altı ve 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Genç yaş grubunda bulunan öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin daha az olması, öğretmenlik mesleğine yönelik beklentilerinin daha fazla olması ve kendileriyle yakın yaş grubunda yer alan öğrencileri kontrol etmede ileri yaş grubu öğretmenlere oranla daha fazla sorun yaşamalarının bu bulgu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Toprak (2019), Sivas İl Özel İdaresi çalışanlarının iş doyumunu düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında 21-30 yaş grubunda yer alan

Çalışanların iş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinin ileri yaş grubunda yer alan çalışanlara oranla daha düşük olduğunu belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu bu çalışmada elde edilen bulguyla benzerlik göstermektedir.

Talub (2013), Ürdün'deki anaokulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında genç yaş grubundaki öğretmenlerin ileri yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduklarını belirlemişlerdir. Ololube (2006), alışmasında Nijerya'da görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini araştırmış ve çalışmasında öğretmenlerin yaşları ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmiştir. Araştırmada genç yaş grubunda yer alan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin ileri yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Sarı Karadaş (2020), çalışmasında genç yaş grubunda yer alan ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinin ileri yaş grubunda yer alan çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmalarda elde edilen bulgular bu çalışmada elde edilen bulguyla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın çalışanların görev yaptıkları coğrafi bölgelerin, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel unsurların ve öğretim kademelerinin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ve içsel doyumları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu; dışsal doyum ile medeni durumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Evli öğretmenlerin iş yaşam doyumunu ve içsel doyum düzeylerinin bekâr ve boşanmış öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu yapılan analiz sonucunda belirlenmiştir. Şahin (2013) alışmasında ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirleyebilmek amacıyla yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin medeni durumları ile iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğunu; evli öğretmenlerin iş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları puan ortalamalarının bekâr öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Demir (2019), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğunu, evli öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bekâr ve boşanmış öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu literatürde yer alan çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Kavutçu (2016), Denizli ilinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Öğmen (2018), hemşirelerin iş doyumu düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada medeni durum değişkeni ile hemşirelerin iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılığın bulunmadığını belirlemiştir. Toprak (2019), Sivas İl Özel İdaresi çalışanlarının iş doyumu, içsel doyum ve dışsal doyumları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılığın bulunmadığını belirlemiştir. Köroğlu (2011), turist rehberlerinin iş doyumu düzeylerini araştırdığı çalışmada medeni durum ile iş doyumu arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde olduğunu; “birlikte yaşıyor” seçeneğini işaretleyen turist rehberlerin içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinin diğer medeni durumlara sahip turist rehberlerine oranla daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmalarda elde edilen bulgular bu çalışmada elde edilen bulgularla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademelerinin farklı olmasından, coğrafi bölge farklılıklarından ve meslek gruplarının şartlarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu ile öğrenim durumları arasında iş doyumu ve içsel doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmadığı belirlenirken, dışsal doyum düzeyleri ile öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Yüksekokul mezunu öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin yüksek lisans mezunu öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin akademisyenliğe yönelme isteklerinin ve daha yüksek beklentilere sahip olmalarının dışsal doyumlarının düşük olmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Kavutçu (2016), Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyini incelediği çalışmada öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılığın bulunmadığını tespit etmiştir. Teltik (2009), okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada öğretmenlerin öğrenim durumları ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunduğunu belirlemiştir. Araştırmada önlisans mezunu öğretmenlerin, lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlere,

meslek lisesi mezun öğretmenlerin ise lisansüstü mezunu öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Toprak (2019), Sivas İl Özel İdaresi çalışanlarının iş doyum düzeyleri ile öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğunu; öğrenim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğunu belirlemiştir. Araştırmalarda elde edilen bu bulgular bu çalışmada elde edilen bulguyla benzerlik göstermektedir.

Akgül (2019) çalışmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığını belirlemiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı Tuna (2014), Uygur (2010) ve Değirmenci'nin (2006) çalışmalarında da bulunmuştur. Araştırmalarda elde edilen bu bulgular bu çalışmada elde edilen bulgularla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın öğretmenlerin çalışma ortamlarının ve sosyo-kültürel özelliklerinin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu; 0-5 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha yüksek içsel doyuma sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerle daha kolay başa çıkabilmelerinin ve beklentilerinin zamanla azalmasının bu bulgu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Koç (2014), infaz koruma memurlarının iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında çalışanların mesleki kıdemleri ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu; öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu, bu çalışmada elde edilen bulguyla benzerlik göstermektedir.

Akgül (2019), çalışmasında öğretmenlerin iş doyum, içsel doyum ve dışsal doyum düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğunu; öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça iş doyum, içsel doyum ve dışsal doyum puan ortalamalarının düştüğü belirlenmiştir. Sarı Kardaş (2020), çalışmasında

ilkokul öğretmenlerinin iş doyumları ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığını belirlemiştir. Kösterelioğlu (2011), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırdığı çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir. Araştırmalarda elde edilen bulgular, bu çalışmada elde edilen bulgularla farklılaşmaktadır. Bu farklılığın öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademelerinin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumları ile ekonomik imkân düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu; ileri düzeyde imkâna sahip öğretmenlerin orta üstü, orta, ortanın altı ve zayıf imkânlarla sahip öğretmenlere oranla daha yüksek iş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum düzeyine sahip olduğu, öğretmenlerin imkân düzeyleri yükseldikçe iş doyum düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir. Okul imkânlarının artmasına bağlı olarak öğretmenlerin ders verimliliklerinin artmasının bu bulgu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Seyhan (2020) sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerini araştırdığı çalışmada kurum imkânları ile çalışanların iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğunu; iş yerlerinin imkânları arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığını belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu literatürde yer alan çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ortalamalarının “orta düzeyde memnun”, iş kariyer memnuniyeti ortalamalarının “yüksek düzey”, genel iyi olma alt boyutu ortalamalarının “orta düzey”, işi kontrol edebilme alt boyutu ortalamalarının “orta düzeyde memnun”, çalışma koşulları alt boyutu ortalamalarının “orta düzey”, iş yaşamında stres alt boyutu puan ortalamalarının “düşük düzey” ve aile-iş yaşamı dengesi alt boyutu puan ortalamalarının ise “yüksek düzey”de olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutları algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Toprak (2019), Sivas İl Özel İdaresi çalışanlarının iş yaşam kalitesi ölçeği ortalamalarının, mesleki tatmin alt boyutu ortalamalarının, tükenmişlik alt boyutu puan ortalamalarının ve eş doyum yorgunluğu alt boyutu ortalamalarının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Sarı Karadaş (2020), çalışmada ilkokul

öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin “katılıyorum”, iş kariyer memnuniyeti alt boyutu ortalamalarının “katılıyorum”, genel iyi olma alt boyutu ortalamalarının “kesinlikle katılıyorum”a yakın olmakla birlikte “katılıyorum”, işi kontrol edebilme alt boyutu ortalamalarının “katılıyorum”, çalışma koşulları alt boyutu ortalamalarının “katılıyorum”, iş yaşamında stres alt boyutu ortalamalarının “kesinlikle katılıyorum” ve aile-iş yaşamı dengesi alt boyutu ortalamalarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu literatürde yer alan çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Toprak (2019), hemşirelerin iş yaşam kalitesi algıları üzerindeki etkileri belirlemeyi amaçladığı çalışmada hemşirelerin iş yaşam kalitesi ortalamalarının “yüksek” düzeyde, iş/çalışma ortamı alt boyutu ortalamalarının “yüksek” düzeyde, yöneticiler ile ilişkiler alt boyutu ortalamalarının “orta” düzeyde, iş koşulları alt boyutu ortalamalarının “yüksek” düzeyde, iş algısı alt boyutu ortalamalarının “yüksek” düzeyde ve destek hizmetler alt boyutu ortalamalarının ise “düşük” düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bu bulgu hemşirelerin iş yaşam kalitesi algılarının ortalamanın üzerinde olduğunu ifade etmektedir. Araştırmada elde edilen bu bulgu bu çalışmada elde edilen bulguyla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın katılımcıların meslek grubunun farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iyi olma alt boyutuna katılım düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenirken, iş yaşam kalitesi ve alt boyutları ortalamaları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin genel iyi olma alt boyutu puan ortalamalarının kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu yapılan analiz sonucunda tespit edilmiştir. Yaman (2019), okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada Sakarya il merkezinde ve ilçelerinde görev yapan toplam 500 okul öncesi öğretmenin iş yaşam kalitesi algılarını belirlemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığını tespit etmiştir. Bu bulgu, bu çalışmada elde edilen bulguyla paralellik göstermektedir.

Sarı Karadağ (2020), çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş yaşam kalitesi puan ortalamaları ile genel işi kontrol, çalışma ve aile iş yaşam alt boyutları

puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir. Araştırmada erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puan ortalamalarının kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu, ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarına katılım puanlarının da kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu bu çalışmada elde edilen bulguyla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın öğretmenlerin görev yaptıkları okulların şartlarından ve öğretmenlerin bireysel farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşları ile iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları, iş kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları ve aile iş-yaşam dengesi alt boyutları puan ortalamalarının 46 yaş ve üstü öğretmenlere oranla daha düşük olduğu; 46 yaş ve üstü öğretmenlerin genel iyi olma ve işi kontrol edebilme alt boyutları puan ortalamalarının diğer yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu, 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin iş yaşamında stres alt boyutuna katılım düzeylerinin diğer yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu ileri yaş grubunda bulunan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. İleri yaş grubunda bulunan öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin daha fazla olmasının ve öğretmenlik mesleğinden beklentilerinin azalmasının bu bulgu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Yaman (2019), çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığını tespit etmiştir. Toprak (2019), çalışmasında hemşirelerin iş yaşam kalitesi ölçeği iş çalışma ortamı, iş koşulları, destek hizmetler ve iş çalışma ortamı alt boyutları puanları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğunu; yöneticiler ile ilişkiler ve iş algısı alt boyutları puan ortalamaları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığını belirlemiştir. Araştırmada hemşirelerin yaşları arttıkça iş yaşam kalitesi algılarının arttığı belirlenmiştir. Toprak (2019), Sivas İl Özel İdaresi çalışanlarının iş yaşam koşulları ölçeği mesleki tatmin alt boyutu puanları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğunu; tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu alt boyutları ile çalışanların yaşları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin

bulunmadığını belirlemiştir. Araştırmada çalışanların yaşları arttıkça mesleki tatmin alt boyutu puan ortalamalarının arttığı belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu literatürde yer alan çalışmalarda elde edilen bulgularla benzerlik göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin medeni durumları ile iş yaşam kalitesi ve alt boyutları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Araştırmada evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları, iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesi alt boyutları puan ortalamalarının bekâr öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu; evli öğretmenlerin iş yaşamında stres alt boyutu puan ortalamalarının bekâr ve boşanmış öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Kösterelioğlu (2011) çalışmasında ilköğretim öğretmenlerinin medeni durumları ile iş yaşam kalitesi algıları, yönetici desteği, teşvik etme derecesi, işle ilgili stres yaşamama, otonomi ve iş doyumu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu, evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının bekâr öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Toprak (2019) hemşirelerin iş yaşam kalitelerini belirlediği çalışmasında hemşirelerin medeni durumları ile iş koşulları, iş algısı, destek hizmetler alt boyutları ile iş yaşam kalitesi algıları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğunu; evli çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının bekar çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu literatürde yer alan çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Toprak (2019), Sivas İl Özel İdaresi çalışanlarının iş yaşam kalitesi algıları ve alt boyutlarına katılım puanları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılığın olmadığını belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu, bu çalışmada elde edilen bulguyla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın çalışanların farklı meslek gruplarında yer almasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları puan ortalamaları ile öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir. Sarı Karadaş (2020), çalışmasında ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları puan ortalamaları ile öğrenim durumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığını belirlemiştir. Benzer şekilde

Toprak (2019), Sivas İl Özel İdaresi çalışanlarının da iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları puan ortalamaları ile öğrenim durumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığını belirlemiştir. Yaman (2019) çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığını belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu literatürde yer alan çalışmalarda ulaşılan bulgularla paralellik göstermektedir. Araştırmada lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve alt boyutları ortalamaları ile mesleki kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki bulunduğu belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile iş yaşamı dengesi alt boyutları ortalamalarının 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu, iş yaşamında stres alt boyutu puan ortalamalarının ise 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin karşılaştıkları problemleri çözmede ve sınıf hakimiyeti sağlamada deneyimli öğretmenlere oranla daha fazla zorlanmalarının bu bulgu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Sarı Karadaş (2020), çalışmasında ilkokul öğretmenlerinin genel iyi olma ve çalışma koşulları alt boyutu ortalamaları ile mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğunu; iş yaşam kalitesi ölçeği ve diğer alt boyutları ile mesleki kıdem arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığını belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bulgu literatürde yer alan çalışmalarda ulaşılan bulgularla benzerlik göstermektedir.

Toprak (2019), hemşirelerin mesleki kıdemleri ile iş yaşam kalitesi ve alt boyutları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Yaman (2019) da çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını belirlemiştir. Bu bulgular çalışmada elde edilen bulguyla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın meslek gruplarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin ekonomik imkân durumları ile iş yaşam kalitesi ve alt boyutları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğu; ileri düzeyde imkâna sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı

dengesi alt boyutları ortalamalarının diğer imkân düzeylerine sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu; iş yaşamında stres alt boyutu ortalamalarının ise daha düşük olduğu yapılan istatistiksel analiz sonucunda belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu Toprak (2019), Yaman (2019) ve Sarı Karadaş (2020)'nin çalışmalarında elde ettikleri bulgularla benzerlik göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyumları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu; iş yaşam doyumuna ile içsel doyum arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunduğu; aynı şekilde iş yaşam kalitesi ile iş kariyer memnuniyeti alt boyutu arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlara oranla daha güçlü olduğu yapılan analiz sonucunda belirlenmiştir. Sarı Karadaş (2020), çalışmasında ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ile iş doyumları düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Seyhan (2020), çalışmasında sağlık çalışanlarının iş doyumları düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyli bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgular, bu çalışmada elde edilen bulguyla paralellik göstermektedir.

Toprak (2019) çalışmasında Sivas İl Özel İdaresi çalışanlarının iş doyumları düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığını belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bulgu, bu çalışmada elde edilen bulguyla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın çalışanların meslek gruplarının ve çalışma koşullarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.2. Sonuçlar

Bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte hayatın her alanında olduğu gibi eğitim alanında da önemli değişimler yaşanmış ve bu gelişmeler eğitim alanında küresel boyutta bir rekabetin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ülkelerin ve toplumların geleceklerini inşa etmesi açısından büyük önem arz eden öğretmenlerin, bu zorlu rekabet koşullarına uyum sağlayabilmeleri, çağın gereklerine ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilecek nesiller yetiştirebilmesi açısından **yüksek** iş doyumuna ve iş yaşam kalitesi algılarına sahip olmaları büyük önem arz etmektedir. Çalışma hayatında iş doyumuna sağlayamayan ve iş yerinde geçirdiği sürede mutlu olmayan öğretmenlerin verimlilik ve performans düzeylerinin yüksek olması ve dolayısıyla amaca yönelik öğrenciler yetiştirmeleri mümkün olamamaktadır. Bu çalışmada Elazığ ilinde liselerde

görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve iş yaşam kalitelerinin belirlenmesi ve bu iki değişken arasında ilişkinin var olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda Elazığ ilinde liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ölçeğine yüksek düzeyde, içsel doyum alt boyutuna yüksek düzeyde ve dışsal doyum alt boyutuna ise orta düzeyde katılım gösterdikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve çalıştığı okulların imkân düzeyleri gibi kişisel özelliklerinin iş doyumları üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğu, cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerinin iş doyumu üzerinde anlamlı düzeyde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde olduğu araştırmada ulaşılan bir diğer önemli sonuçtur. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve çalıştıkları okulların sağladığı imkanlar arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu, diğer değişkenlerin öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları üzerinde anlamlı düzeyde etkili olmadığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş doyumu ve iş yaşam kalitesi ölçekleri alt boyutları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam doyumu algılarının, iş yaşam kalitesi üzerinde orta düzeyde yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.3. Öneriler

a) Uygulayıcılara Öneriler (MEB)

- Okul imkânları öğretmenlerin iş doyumu ve iş yaşam kalitesi algıları üzerinde etkili olan önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlere çağdaş öğretim yöntemlerine yönelik hizmet içi eğitimlerin verilmesi, okullarda teknolojik altyapının geliştirilmesi ve ders materyallerinin sağlanmasının öğretmenlerin iş doyumu ve iş yaşam kalitesini artırabilecektir.
- Genç yaş grubunda bulunan öğretmenler başta olmak üzere tüm öğretmenlere yönelik kariyer olanaklarının geliştirilmesi, öğretmenlerin akademik çalışmalarının hizmet puanı ve maaş artırımını gibi birtakım

ödüllere teşvik edilmesi ve yabancı dil öğrenme olanaklarının sağlanması iş doyumunu ve iş yaşam kalitesini artırmada etkili olabilecektir.

- Öğretmenlik mesleği yaparak yaşayarak öğrenilen meslek gruplarının başında gelen mesleklerden biridir. Mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin iş doyumunu ve iş yaşam kalitesi algıları meslekte deneyimli öğretmenlere oranla daha düşük olduğu araştırmada belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin sınıf yönetimi, problem çözme, rehberlik gibi konularda uygulamalı eğitim alabilecekleri ortamlar oluşturulmasının öğretmenlerin özgüven ve mutluluk düzeyini dolayısıyla iş doyumunu ve iş yaşam kalitesini artırabilecektir.
- Ekonomik unsurlar tüm meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de performans ve verimlilik düzeyini doğrudan etkileyebilmektedir. Öğretmen maaşlarının artırılmasının iş doyumunu ve iş yaşam kalitesi algılarını artırabileceği düşünülmektedir.
- Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okullarda iş yaşam kalitesi ve iş doyumunun öğretmenlik mesleğine etkilerine yönelik bilgilendirici seminer ya da hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi, özellikle okul ve milli eğitim müdürlüğü yöneticilerinin bu konuya dikkatinin çekilmesini ve bu doğrultuda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu düzeylerini artırmaya yönelik çalışmalar yapılmasını sağlamada etkili olabileceği düşünülmektedir.

b) Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmada öğretmenlerin iş yaşam doyumunu düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin yanı sıra aynı zamanda okul yöneticilerinin iş doyumunu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki incelenebilir.
- Farklı eğitim-öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma koşulları ve karşılaştıkları problemler farklılık gösterebilmektedir. Bu çalışmada lisede görev yapan öğretmenlerin iş yaşam doyumunu düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve iş yaşam kalitesi

arasındaki ilişki incelenerek daha farklı sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

- Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve iş doyumu düzeylerini etkileyen unsurların sebebinin araştırılması bu alanda nitel çalışma yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.
- İş yaşam kalitesi ve iş doyumu kavramlarının işten ayrılma niyeti, performans ve verimlilik, örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilişkisinin araştırılması, bu yöndeki çalışmaların eğitim camiası tarafından ilgiyle takip edilmesinde etkili olabilir.



KAYNAKLAR

- Aba, G. (2009). *İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: sağlık sektöründe bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Acar, A. (2016). *Çalışma yaşam kalitesinin tükenmişlik sendromu üzerinde etkileri: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176.
- Akgül, D. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Akkaş, B. (2018). *Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunu ve etkileyen faktörlerin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akkurt, Z. (2019). *Liselerde öğretmen liderliği, öğrencilerin okul yaşam kalitesi algıları ile akademik başarı arasındaki ilişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Akpınar, A. T., Taş, Y. (2011). Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*. 11(4), 161-165.
- Aksungur, A. (2009). *Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyumunu ve yaşam kalitesi düzeylerinin belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Alan, H. (2012). *Hemşirelerde iş yaşam kalitesi ölçeği geliştirme: bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Alan, H., Yıldırım, A. (2016). Hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2(3), 86-98.
- Almalki M.J., Fitzgerald G., Clark M. (2012). Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Hum Resour Health*. 10, 30-38.
- Amini, M., Chinaveh, M., Rad, F.M. (2016). Quality of working life and social support with the mediating role of resiliency. *Management Science Letters*. (6), 373-380.
- Arslan, I. (2018). *Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü*. (Doktora Tezi). Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2 (3), 99-113.
- Asgari, M. H., Nojbaee, S. ve Rahnama, O. (2012). The relationship between quality of work life and performance of Tonekabon guidance schools teachers. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (3), 2569-2575.
- Aşçıoğlu, T. (2018). *İstanbul'da bir belediyede görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyumunu algılarının belirlenmesi*. (Doktora Tezi). Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Avcı Öztürk, D. (2010). *Hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve iş yaşam kalitesinin iş doyumuna düzeyine etkileri üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydemir, F.A. (2006). *Toplam kalite yönetiminin iş yaşamına etkisi ve sağlık sektöründe uygulanması*. Yayımlanmamış (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aydin, İ., Demir, T.G., Erdemli, O. (2015). Teacher's views regarding the social status of the teaching profession. *Anthropologist*, 22 (2), 146-156.

- Bateman, T.S., Snell, A. (2007). *Management leading & collaborating in a competitive world*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Bekmez, F. (2018). *Bir üniversite hastanesinin sağlık çalışanlarında ekip çalışması tutumunun iş doyumuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Bhatnagar, T., Soni, H. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction of school teachers in Udaipur City. *IOSR journal of Business and Management*, 17(3), 10-14.
- Bhavani, M., Jegadeeshwaran, M. (2014). Job satisfaction and quality of work life – a case study of women teachers in higher education. *SDMIMD Journal of Management*, 5 (2), 1-12.
- Bilge, F., Akman, Y., Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bindu, Y., Yashika, (2014). Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector. *Research Journal of Management Sciences*. 3(1), 14-17.
- Birgili, F., Salış, F., Özdemir, (2010). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bazı etmenlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 13(2), 27-37.
- Boas, A.A.V., Morrin, E.M. (2019). Emotional intelligence and quality of working life at federal institutions of higher education in Brazil. *Open Journal of Social Sciences*. (7), 255-274.
- Borjas, J. B. (2015). *Çalışma ekonomisi*. Bursa: Dora Yayınları.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104.
- Boztuğ, Ö., Akyol, B. (2017). İlkokullarda yönetici ve öğretmen görüşlerine göre okul güvenliği (Aydın ili Efeler ilçesi örneği). *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1), 74-95.

- Byrne, U. (2005). Work-life balance-why are we talking about it at all?. *Business Information Review*, 22 (1), 53-59.
- Chen, X., Li, R., Zhang, Y., Yang, J., Yao, H., Zhu, , Tan, X. (2019). Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: across-sectional study. *BMC Public Health* 19, 1526-1533.
- Christen, M., Iyer, G. ve Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: a reexamination using agency theory, *Journal of Marketing*, January, 70, 137-150.
- Çam, O., Yıldırım, (2010). Hemşirelerde iş doyumu ve etkilen faktörler. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 64-70.
- Çarıkçı, İ.H., Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 157-172.
- Çatak, T., Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 5(2), 85-95.
- Çavuşoğlu, , Palamutçuoğlu, B.T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 430-444.
- Çelik, Y., Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4), 230-238.
- Çevik, Ö.A. (2018). *Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği kapsamında karşılaştıkları risk ve tehlikelerin iş doyumuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.

- Çoruk, A., Karakaya Çiçek, H. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 177-206.
- Diri, M.S., Kırıl, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 125-149.
- Duman, G. (2019). *Azerbaycan'daki Türk okullarında bulunan öğretmen ve öğrencilerin okul yaşam kalitesi algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16 (4), 511-536.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, Z., Erat, (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Eroğlu, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: kurumsal bir inceleme. *Ege akademik Bakış*, 11 (1), 121-136.

- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (23), 157-172.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş sistemler ve yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gençay, A.Ö. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765 -780.
- Gerçek, M., Elmas Atay, , DüNDAR, G. (2015). Çalışanların iş - yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6 (11), 67-86.
- Goswami, I., Dsilva, N.R. (2019). Impact of job satisfaction and job stress on employees' life in mumbai's hospitality sector- an empirical study using SEM. *Journal of Strategy and Management*, 12(3), 330-346.
- Güçlü, N., Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (3), 541-576.
- Gümüş, , Öngür, N., Bilim H.G.G. (2013). *Sağlık İşletmelerindeki Çatışmaların Hizmetlerin Pazarlanmasına Etkileri*. Hiperlink Yayınları, İstanbul.
- Günbayı, İ., Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Gündüz, O.G. (2016). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürkan, H., Barut, C., Ünsel, O., Aybay, E. (2017). Demografik değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bitlis ili turizm sektörü çalışanları uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 130-157.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*. Yayınlanmamış (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Kaitelidou, D., Kontogianni, A., Galanis, P., Siskou, O., Mallidou, A., Pavlaki, A., Liaropoulos, L. (2012). Conflict management and job satisfaction in paediatric hospitals in Greece. *Journal of Nursing Management*, 20, 571–578.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Karakaya Çiçek, H., Çoruk, A. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 750-761.
- Kavutçu, R. (2016). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri (denizli ili merkezefendi ilçe örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Keklik, B., Us, N. C. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 143-161.
- Kerkez, M. (2018). *Kuaför ve berberlerin iş doyumu ile aids ve hepatit-b bilgilerinin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 100-119.
- Kim, , Tam, L., Kim, J., Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications*, 22(3), 308-332.
- Koç, C. (2014). *Gündüz çalışan infaz ve koruma memurları ile vardiyalı çalışan infaz ve koruma memurları arasındaki iş doyumu ve tükenmişliğinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İstanbul.

- Koç, H., Boylu, Y., Arslantürk, Y. (2009). İş tatminine etki eden kimi faktörlerin konaklama işletmeleri açısından incelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 143-158.
- Korkmaz, M., Aras, G., Yücel, A. S. ve Kıygın, (2013). Sivil havacılık sektöründe kabin personelinin algıladıkları liderlik stilleri ve iş tatmini üzerindeki ilişkileri: Türk Hava Yolları örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (7), 697-714.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kösterelioğlu, M.A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kumaş, V., Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Küçük, (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz üniversitesi hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Lam, T., Zhang, H. and Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22 (2), 157-165.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach*. (12th Edition). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mercan, M.B. (2019). *Bankacılık sektöründe çalışanların sosyo-demografik özellikleri ve evden çalışıp çalışmama durumuna göre iş doyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi açısından durumlarının değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Mete, M., Karahan, M. (2014). Çalışanların iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik bir çalışma: tekstil sektöründe bir işletme örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (2), 15-32.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2018). *Güçlü yarınlar için 2023 eğitim vizyonu*. MEB, Ankara. http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf (Erişim tarihi: 18.12.2020).
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2014). *Millî eğitim kalite çerçevesi*. Ankara.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 50-79.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: a study of Nigerian managers in the oil industry. *Journal of American Academy of Business*, 10 (1), 49-58.
- Oktar, Ç. (2019). *Öğretim liderliği, örgütsel destek, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine bir modelleme çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ozankaya, Ö. (2002). Çağdas toplumlarda öğretmenin yeri ve konumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (3), 63-80.
- Öğmen, E. (2019). *Örgütsel adalet, iş doyumu ve hemşirelik*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 251-281.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu: Niğde ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 43-70.

- Öztürk, D.A. (2010). *Hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve iş yaşam kalitesinin iş doyum düzeyine etkileri üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Parveen, M., Maimani, K., Kassim, N.M. (2017). Quality of work life: the determinants of job satisfaction and job retention among registered nurses (RNS) and other health care professionals (OHPs). *International Journal for Quality Research*, 18(2), 742-752.
- Pugalendhi, B., Umaselvi, M., Nakkeeran, K. (2010). Quality of work life: Perception of college teachers, *New England journal of Medicine*, 1(1), 47-65.
- Rençber, Y. (2012). *Batman ili sağlık sektöründe kamu ve özel hastanelerde görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörler*. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Sandrick, K. (2003). Putting the emphasis on employees. Trustee, *The Journal for Hospital Governing Boards*, 56(1), 6–10.
- Sarı Kardaş, Y. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1), 55-64.
- Seyhan, F. (2020). *Sağlık çalışanlarının yaşadığı örgütsel çatışma, örgütsel stres, iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacıbayram Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27 (6), 1029-1038.
- Srivastava, , Kanpur, A. (2014). A study on quality of work life: key elements & it's implications, *IOSR-JBM*, 16(3), 54-59.

- Sudak, M.K., Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 141-165.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şangar, Z. (2016). *İş doyumu ve yaşam kalitesi: akademik personel üzerinde bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şavlı Emiroğlu, P. (2015). *Bursa il halk sağlığı müdürlüğüne bağlı çalışan hekimlerde iş doyumu ve yaşam kalitesi düzeyi ile etkileyen etmenler*. Tıpta Uzmanlık Tezi. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi, Bursa.
- Tabassum, A., Rahman, T., Jahan, K. (2012). An evaluation of the quality of work life: a study of the faculty members of private universities in bangladesh. *ABAC Journal*. 32(3), 36-57.
- Taşdan, M., Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 92-113.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Taşdemir Afşar, (2014). What affects the quality of work life most?: Turkey example. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*. 17 (2), 1-14.
- Tekingündüz, , Top, M., Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği, *Verimlilik Dergisi*, 0(4), 39-64.
- Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Toprak, E. (2019). *Sivas il özel idaresi atölye bölümünde çalışanların iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

- Tor, S., Esengün, K. (2011). Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13 (20), 53-63.
- Torlak, K. (2019). *Hemşirelik çalışma ortamının hemşirelerin iş yaşam kalitesine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Toulabi, Z., Raoufi, M., Allahpourashraf, Y. (2013). The relationship between teachers' happiness and quality of working life. *Social and Behavioral Sciences* (84): s. 691-695.
- Töl, H. (2018). *Hemşirelerin kişilik tiplerinin iş doyumu ile arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tunacan, , Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Turhan, B., Kaptan, A., Kahveci, H. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin öğretmenler odasına yönelik görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 10 (3), 993-1008.
- Tuzcu, M.A. (2016). Ankara Üniversitesi TÖMER'de çalışan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeyinin ve iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 71 (1), 161-197.
- Usha, , ve Rohini, V. (2018). Impact of quality of work life on work outcome of employees in automobile companies in Chennai. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 118(20), 787-799.
- Ünal, A. (2015). *İş doyumu, yaşam doyumu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Ünlü, Z., Aydoğan, E. (2015). Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25 (2), 29-66.

- Ünsal, (2018). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsüne ilişkin bir pareto analizi. *Özgün Araştırma*, 8(2), 111-130.
- Üstünbaş, G. (2011). *Türkiye’de fizyoterapistlerde tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam kalitesi düzeylerinin araştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Varkey Gems Foundation. (2018). *Global Teacher Status Index*. London.
- Yalçın, (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yalçın, , Yıldırım, İ., Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 18(1), 205-224.
- Yaman, Z.B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yaşar, B.A. (2018). *İstihdam şeklinin hemşirelerin iş doyumu üzerine etkisi bir meta analiz çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, A. (2016). *Algılanan örgütsel destek ortamında iş stresi ve iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinin araştırılması: İstanbul’da bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılar üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17 (2), 277-294.
- Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.

- Yılmaz, H.A., Dönmez, A. (2013). İş doyumunu tayin eden bazı psikolojik ve demografik değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16 (31), 91-97.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559-571.



EKLER

EK 1- Öğretmen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

<i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği</i>	<i>1-Katılmıyorum</i>	<i>2-Az Katılıyorum</i>	<i>3-Orta Düzeyde Katılıyorum</i>	<i>4-Çoğunlukla Katılıyorum</i>	<i>5-Tamamen Katılıyorum</i>
<i>Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.</i>					
<i>Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.</i>					
<i>Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.</i>					
<i>Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.</i>					
<i>Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.</i>					
<i>Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.</i>					
<i>Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim.</i>					
<i>Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.</i>					
<i>Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.</i>					
<i>Hayatımdan memnunum.</i>					
<i>Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.</i>					
<i>Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.</i>					
<i>Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.</i>					
<i>Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.</i>					
<i>Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.</i>					
<i>Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.</i>					
<i>İşlerim genellikle yolunda gider.</i>					
<i>Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.</i>					
<i>Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim.</i>					
<i>Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.</i>					
<i>Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum. Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.</i>					
<i>Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.</i>					
<i>Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.</i>					

EK 2- Minnesota İş Doyum Ölçeği

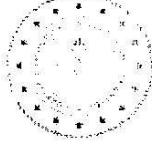
Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunuz, 3=Orta düzeyde memnunuz, 4=Memnunuz, 5=Çok memnunuz biçiminde belirtiniz.

		1	2	3	4	5
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

İZİN BELGELERİ

Ek 3 Araştırma İzin Belgeleri

Evrak Tarih ve Sayısı: 10/01/2020-164681



T.C.
ELAZIĞ VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 79137285-605.01-E.598370
Konu : Araştırma İzni

09.01.2020

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

ELAZIĞ

İlgi :a) 23/12/2019 tarih ve 107870 sayılı yazınız.

b) Valilik Makamının 07/01/2020 tarih ve 79137285-605.01-E.374203 sayılı onayı.

Firat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Matematik ve Fen Bilimleri Anabilim Dalı Fen Bilgisi Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Kübra YAVAŞ'ın, "Ortaokul Öğrencilerinin Belirlenen 21.yy Becerilerinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Model Önerisi Geliştirme ve Modelin Öğrencilerin Becerileri Üzerindeki Etkisi" konulu yüksek lisans tez anket çalışmasına veri toplamak için izin isteği ilgi (a) yazınız ile bildirilmiştir.

Söz konusu anket çalışmasının Müdürlüğümüze bağlı Kovancılar İlçesi Bayramyazı Ortaokulunda öğrenim görmekte olan öğrencilere yönelik uygulanabilmesi için Valilik Makamından alınan ilgi (b) onay ve uygulanacak anketler ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Feyzi GÜRTÜRK
Milli Eğitim Müdürü

Ek:

- 1- Makam Onayı (1 sayfa)
- 2- Anket (8 sayfa)



T.C.
ELAZIĞ VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 79137285-605.01-E.634065
Konu : Araştırma İzni

09.01.2020

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

ELAZIĞ

İlgi :a) 30/12/2019 tarih ve 108217 sayılı yazınız.

b) Valilik Makamının 09/01/2020 tarih ve 79137285-605.01-E.598041 sayılı onayı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı doktora öğrencisi Ceyda AKILLI'nın, "Okul Yöneticilerinin Algı Yönetim Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Görüşleri ile Duygusal Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu doktora tez anket ve görüşme formu çalışmasına veri toplamak için izin isteği ilgi (a) yazınız ile bildirilmiştir.

Söz konusu anket ve görüşme formu çalışmasının, Müdürlüğümüze bağlı il genelinde bulunan tüm anaokulları, ilköğullar, ortaokullar ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlere yönelik uygulanabilmesi için Valilik Makamından alınan ilgi (b) onay, uygulanacak anketler ve görüşme formu ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Feyzi GÜRTÜRK
Milli Eğitim Müdürü

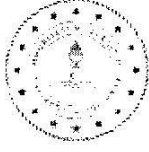
Ek:

- 1- Makam Onayı (1 sayfa)
- 2- Anket (4 sayfa)
- 3- Görüşme Formu (1 sayfa)

Akpınar M. Kulorda C. NO:5 23100/ELAZIĞ
Elektronik Ağ: <http://elazig.meb.gov.tr>
e-posta: elazigmeb@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ahmet AKARSU-V.H.K.J
Tel : (0 424) 238 50 24
Faks : (0 424) 233 36 70

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalandığı ve evraksgm.meb.gov.tr adresinden ea89-435c-3a68-a226-25bd koda ile teyit edilebilir.



T.C.
ELAZIĞ VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 79137285-605.01-E.598208
Konu : Araştırma İzni

09.01.2020

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)
ELAZIĞ

İlgi :a) 23/12/2019 tarih ve 107871sayılı yazınız.

b) Valilik Makamının 07/01/2020 tarih ve 79137285-605.01-E.374151 sayılı onayı.

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Şeyda DEVECİ'nin, "Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile İş Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Elazığ İli Örneği" konulu yüksek lisans tez anket çalışmasına veri toplamak için izin isteği ilgi (a) yazınız ile bildirilmiştir.

Söz konusu anket çalışmasının Müdürlüğümüze bağlı il merkezinde bulunan tüm resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlere yönelik uygulanabilmesi için Valilik Makamından alınan ilgi (b) onay ve uygulanacak anketler ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Feyzi GÜRTÜRK
Milli Eğitim Müdürü

Ek:

- 1- Makam Onayı (1 sayfa)
- 2- Anket (2 sayfa)



FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Genel Sekreterlik

Sayı :11611387/100/

Konu :Araştırma İzni (Kübra YAVAŞ, Şeyda DEVECİ, Ceyda AKILLI)

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

Elazığ Valiliği Milli Eğitim Müdürlüğü'nün "Araştırma İzni-Kübra YAVAŞ, Ceyda AKILLI ve Şeyda DEVECİ) konulu 09.01.2020 tarih ve E.598208, E.634065 ve E.598370 sayılı yazıları ekte gönderilmiştir.

Bilgileriniz ile gereğini rica ederim.

e-imzalıdır.

Prof. Dr. Halil HASAR
Rektör Yardımcısı

EK :

Yazı (3 Sayfa)



FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Sayı :48668769/044/

Konu :Anketler- Kübra YAVAŞ, Şeyda DEVECİ, Ceyda AKILLI

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALINA

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı lisansüstü öğrencileri Kübra YAVAŞ ve Şeyda DEVECİ ile Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ceyda AKILLI hakkındaki Üniversitemiz Rektörlüğü'nün 13.01.2020 tarih ve 371305 sayılı anket izni konulu yazısı ekte sunulmuştur.

Söz konusu izinlerin öğrenci ve danışmanlarına bildirilmesi hususunda gereğini rica ederim.

e-imzalıdır.

Prof. Dr. Ayşegül GÖKHAN
Enstitü Müdürü

EK :

Yazı (4 sayfa)

DAĞITIM

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalına
Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi
Anabilim Dalına

Ek 4 Etik Kurul Raporu

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÇALIŞMACILARIN ADI SOYADI
31.10.2019	37	12	Sorumlu Araştırmacı : Prof.Dr.Imam Bakır ARABACI Yardımcı Araştırmacı:Şeyda DEVECİ

KARAR

“Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İş Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki:Elazığ İli Örneği” konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ (Başkan)			
Prof. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU (Üye)	İmza	Doç. Dr. Rifat BİLGİN (Üye)	İmza
Doç. Dr. Süleyman İLHAN (Üye)	İmza	Doç.Dr. Haki PEŞMAN (Üye)	İmza
Doç. Dr. İrfan EMRE (Üye)	İmza	Doç.Dr. Yunus Emre KARAKAYA (Üye)	İmza
Doç. Dr. Taner YILDIRIM (Üye)	İmza	Dr. Öğr. Üyesi Serkan BİÇER (Üye)	İmza
Doç.Dr. Erkan Turan DEMİREL (Üye)	İmza	Dr.Öğr. Üyesi Ayşe Ülkü KAN (Üye)	İmza

Ek 5 Orijinallik Raporu



FEN
BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ
1983

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
LİSANSÜSTÜ TEZ BENZERLİK RAPORU

FORM
20

I - ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı ve Soyadı	Şeyda DEVECİ	Öğrenci No: 181402103
Bilim Dalı	EYT	
Programı	☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Bütünleşik Doktora	

II - TEZ BİLGİLERİ

Tez Başlığı (Enstitü Tescilli)	Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki
Danışman	Prof. Dr. İmam BAKIR ARABACI
II. Danışman	

III - ENSTİTÜ BENZERLİK RAPORU

Yukarıda bilgileri verilen öğrencimizin tezi, CD ortamında MSWORD ve PDF formatında vermiş olduğu kopyaları kullanılarak aşağıda belirtilen filtreler uygulanmak suretiyle TURNİTİN intihal tespit programında analiz edilmiştir:

1. Kaynaklar bölümü hariç
2. Özet ve Abstract dâhil, diğer ön bölümler hariç
3. Alıntılar dâhil
4. Benzerlik oranı %1 ve üzeri ise dâhil

İntihal tespit programının üretmiş olduğu rapora göre ilgili tezin benzerlik oranı

Tez savunma sınavından önce
taranan sayfa sayısı (88)

%17

Tez Savunma Sınavından sonra
taranan sayfa sayısı (89)

%17

değerlerine sahip olup Enstitümüzce uygulanan kabul edilebilir üst sınır %25'dir.

Kontrol Personeli Celal YILMAZ Bilgisayar İşletmeni	Tez, veri tabanına saklanmıştır. ☐ Saklanmamıştır. ☐	28/06/2021
Sınav Jüri Üyesi (Unvanı, Adı ve Soyadı)	<u>Düşünce:</u>	İmza

AÇIKLAMA

1. Form öğrenci tarafından bilgisayar ortamında doldurulur ve üst yazı ekinde savunma sınavı jüri üyelerine gönderilir.
2. Her bir jüri üyesi bu raporu dikkate alarak Tez Bireysel Değerlendirme Formu'nda ve bu formda ilgili alanları doldurmalıdır.

Firat Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
23119 - Elazığ / TÜRKİYE

<http://ebe.firat.edu.tr/>

Telefon : +90 424 237 0086
Fax: +90 424 237 0087
e-posta: egtbilens@firat.edu.tr

ÖZ GEÇMİŞ

2008-2012 Elazığ Anadolu Lisesi

2012-2016 Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik
Danışmanlık

2018-... Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bölümü Y.
Lisans

