



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE MENTAL İYİ
OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

SEDAT ABRAK

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR

**Şanlıurfa
2024**



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE MENTAL İYİ
OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

SEDAT ABRAK

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
Tez Danışmanı: Doç. Dr. GÖKHAN ARIKAN**

**Şanlıurfa
2024**

TEŞEKKÜR

Bu çalışma, Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında yüksek lisans tez çalışması olarak hazırlanmıştır.

Bu çalışmanın her aşamasında bana rehberlik eden ve bilgi birikimi ile deneyimleriyle araştırmama değerli katkılarda bulunan saygıdeğer danışmanım Doç. Dr. Gökhan ARIKAN'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Kendisinin sağladığı akademik destek, sabrı ve anlayışı, sadece bu tezin başarısında değil, aynı zamanda akademik kariyerimde önemli bir katkıda bulunmuştur. Onun özenli rehberliği, bu çalışmanın niteliğini artırarak, bana bilimsel düşünme ve araştırma becerilerimi geliştirme konusunda ilham vermiştir.

Ayrıca tez jürimde yer almayı kabul edip katkıda bulunan kıymetli hocalarım Dr.Öğr. Üyesi Uğur İNCE ve Dr.Öğr. Üyesi Fatih Harun TURHAN hocama şükranlarımı sunarım.

Kariyerimde ve eğitim hayatımda bana destek veren, çalışmalarımdaya motive olmamı sağlayan kıymetli arkadaşlarım Muhammet Yasin AYDIN , Salih TÜRK ve Mehmet ÖZBAY hocama teşekkürlerimi sunarım. Onların arkadaşlığı, desteği ve teşvikleri, tez yazma sürecimin her aşamasında maddi manevi olarak bana büyük güç ve motivasyon verdi.

Bu süreçte yanımda olarak bana güç veren, sabrı ve sevgisiyle her an destek olan sevdiğime en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam boyunca bana her adımda destek olan ve destekleyen değerli kardeşim Barış ÇATAK'a teşekkür ediyorum.

Bu vesileyle, canım annem Cemile ABRAK ve babam Kemal ABRAK'a, bana verdikleri sınırsız sevgi, sabır ve destek için sonsuz minnettarım. Onların varlığı, bu tezin her anında en büyük ilham kaynağım oldu. Aynı şekilde, değerli ağabeylerim Necmettin, Şeref ve Mehmet ABRAK ile kız kardeşlerim Sakine, İpek, Kader ve Hülya ABRAK'a şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ŞEKİLLER DİZİNİ	iii
ÇİZELGELER DİZİNİ	iv
KISALTMALAR	v
1. GİRİŞ	1
1.1. GENEL BİLGİLER	2
1.1.1. Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	2
1.1.2. Beden Eğitimi ve Sporun Tarihsel Gelişimi	3
1.1.3. Beden Eğitimi	4
1.1.4. Öğretmenlik Mesleği	5
1.1.5. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	6
1.1.6. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı	7
1.1.7. İş Tatminin Önemi	8
1.1.8. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	9
1.1.9. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	10
1.1.10. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	12
1.1.11. Mental İyi Oluş Kavramı	13
1.1.11.1. Mental İyi Oluş Kavramı Tarihsel Gelişim	16
1.1.11.2. Mental İyi Oluşun Alt Boyutları	16
1.1.11.3. Mental İyi Oluşu Etkileyen Faktörler	17
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	20
2.1. İş Tatmini İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	20
2.2. Mental İyi Oluş İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	22
3. GEREÇ VE YÖNTEM	24
3.1. Araştırmanın Modeli	24
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	24
3.3. Veri Toplama Araçları	24
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	25
3.3.2. İş Tatmini Ölçeği Kısa Formu (İTÖ-KF)	25
3.3.3. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu (WEMİÖÖ-KF)	25
3.4. Araştırmanın Hipotezleri	26
3.5. Verileri Analizi	27
3.6. Yapısal Regresyon Modeli	27
3.7. Modelin Kurulumu ve Test Edilmesi	27
3.8. Araştırmanın Sayıtları	28
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	28
4. BULGULAR	29
5. TARTIŞMA	37
6. SONUÇLAR	45
7. ÖNERİLER	47
KAYNAKLAR	49
ÖZGEÇMİŞ	61
EKLER	62

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE MENTAL İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

SEDAT ABRAK

HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR

Tez Danışman: Doç. Dr. GÖKHAN ARIKAN

Yıl: 2024, Sayfa : 63

İş tatmini, bireylerin işlerinden duydukları memnuniyet derecesini ve işlerine yönelik genel tutumlarını ifade eden, iş performansı, bağlılık ve genel yaşam kalitesi ile yakından ilişkili önemli bir kavramdır. Mental iyi oluş ise, bireyin duygusal, psikolojik ve sosyal işlevselliğini kapsayan, yaşamdan aldığı tatmin ve genel ruh sağlığı ile doğrudan bağlantılı bir durumdur. Bu araştırmada, Şanlıurfa ilinde resmi ortaokul ve liselerde görev yapan 339 katılımcı beden eğitimi öğretmenin iş tatmini ile mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile incelenmiştir. Araştırmada iş tatmini ölçeği ve mental iyi oluş ölçekleri uygulanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS ve Mplus yazılımları kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile mental iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu istatistiksel olarak ortaya koymuştur ($p < 0,05$). Elde edilen bulgulara göre medeni durum, cinsiyet ve kazanç parametrelerinin mental iyi oluş üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı belirlenmiş ve bu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$). Bu araştırma, Şanlıurfa ilinde beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmininin mental iyi oluşlarını belirgin bir şekilde etkilediğini göstermekte olup, eğitim politikalarının geliştirilmesi ve öğretmenlerin mesleki memnuniyetinin artırılması açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır..

ANAHTAR KELİMELEER: Spor, Beden eğitimi, Mental iyi oluş , İş tatmini

ABSTRACT

MASTER THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND MENTAL WELL-BEING LEVELS OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

SEDAT ABRAK

**HARRAN UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF HEALTH SCIENCES
PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS**

**Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. GÖKHAN ARIKAN
Year: 2024, Page : 63**

Job satisfaction is an important concept closely related to work performance, commitment and overall quality of life, expressing the degree of satisfaction individuals have with their work and their general attitudes towards their work. Mental well-being is a state of satisfaction and general mental health that encompasses the emotional, psychological and social functioning of the individual. In this study, the relationship between job satisfaction and mental well-being levels of 339 participating physical education teachers working in formal secondary and high schools in the province of Sanliurfa was examined with structural equality modeling (YEM). In the research, work satisfaction scale and mental well-being scales were applied. SPSS and Mplus software were used in the evaluation of the obtained data. Research results have statistically demonstrated a significant and strong correlation between job satisfaction and mental well-being levels of physical education teachers ($p < 0.05$). According to the findings, it was determined that the parameters of marital status, gender and gain were not a meaningful predictor of mental well-being and no statistically significant differences were determined between these variables ($p > 0,05$). This research shows that the job satisfaction of physical education teachers in the province of Sanliurfa significantly affects their mental well-being, and offers important implications in terms of improving educational policies and enhancing the professional satisfaction of teachers.

KEYWORDS: Sports, Physical education, Mental well-being, job satisfaction

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1.	Araştırma Modeli	26
Şekil 4.1.	İki Faktörlü Yapısal Regresyon Modeli	31
Şekil 4.2.	Medeni Durum Değişkenini içeren Model	33
Şekil 4.3.	Cinsiyet Değişkenini İçeren Model	34
Şekil 4.4.	Kazanç Değişkenini İçeren Model	36



ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 4.1.	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri	29
Çizelge 4.2.	İş Tatmini Ölçeğinde Yer Alan Maddelere Ait Betimsel İstatistikler	29
Çizelge 4.3.	Mental İyi Oluş Ölçeğinde Yer Alan Maddelere Ait Betimsel İstatistikler	30
Çizelge 4.4.	Medeni Durum Değişkenini İçeren Modele Ait Uyum İyiği Değerleri	32
Çizelge 4.5.	Cinsiyet Değişkenini İçeren Modele Ait Uyum İyiği Değerleri	33
Çizelge 4.6.	Kazanç Değişkenini İçeren Modele Ait Uyum İyiği Değerleri	35



KISALTMALAR

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

İTÖ-KF : İş Tatmini Ölçeği Kısa Formu

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MLR : Çoklu Doğrusal Regresyon

N : Katılımcı Sayısı

SEM : Structural Equation Modeling

SPSS : Statical Package Social Sciences

WEMİÖÖ-KF : Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu

YEM : Yapısal Eşitlik Modellemesi



1. GİRİŞ

Bireyler, yaşamlarını sürdürebilmek ve sosyal statü elde edebilmek amacıyla, kişiliklerine ve yeteneklerine uygun bir mesleğe sahip olabilmek için eğitim faaliyetlerine büyük önem vermişlerdir. Eğitim sürecinin sonunda ise mesleki kimlik kazanarak topluma katkı sağlamayı hedeflemişlerdir (Üzüm ve ark., 2015). Bireyin mesleğine yönelik doğru bir karar alması, yaşamında mutlu ve başarılı olabilmesinde önemli bir etkidir (Pekkaya ve Çolak, 2013). Bu anlamda öğretmenlik mesleği, dünya genelinde tüm ülkelerin geleceğini olumlu yönde etkileyen önemli mesleklerden biri olarak görülmektedir. Öğretmenlerin, yetiştirdikleri bireyleri istenilen yönde şekillendirerek toplum yapısını, ekonomik durumunu ve verimliliğini olumlu yönde geliştirebilecek bir rol ve görev üstlendiği bilinmektedir.

Beden eğitimi öğretmenleri, gençlerin sağlıklı yaşam biçimleri benimsemelerine ve uygun vücut duruşu geliştirmelerine destek olarak, milli spor faaliyetlerinin gelişimine önemli katkılar sunmaktadır (Ulaş, 2017). Beden eğitimi öğretmenleri, öğrencilerin fiziksel, mental ve sosyal gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla fiziksel aktiviteler düzenler. Bu aktiviteler, spor becerilerinin yanı sıra disiplin, takım çalışması ve liderlik gibi temel yaşam becerilerinin kazandırılmasında etkili olmaktadır (Karaküçük, 1991).

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin bir ölçüsü olarak kabul edilir. Bu kavram, çalışanların iş ortamıyla ilgili duygusal tepkilerini ifade etmektedir (Vroom, 1964). İş tatmini, bireylerin işlerinden elde ettikleri memnuniyet düzeyine ve beklentilerinin karşılanmasına bağlıdır. Çeşitli faktörler, iş ortamı, işin doğası ve yönetim stili gibi, iş tatminini etkileyerek çalışanların motivasyon ve verimliliklerini artırmakta ve genel iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Locke, 1976).

Mental iyi oluş, bireyin genel psikolojik sağlığı ve yaşam kalitesi ile ilgilidir (Ryff ve Keyes, 1995). Mental iyi oluş, kişilerin kişisel yeteneklerinin bilincine varması, günlük hayatın getirdiği zorluklarla başa çıkabilme yeteneği kazanması, stres karşısında mücadele edebilmesi ve çalışma hayatında etkin ve verimli olmalarına olanak tanıyan bir kavram olarak topluma katkıda bulunmalarını sağlayan bir faktördür (Keldal, 2015).

İş tatmini ve mental iyi oluş arasında güçlü bir ilişki olduğu literatürde geniş bir şekilde belgelenmiştir. İş tatmini yüksek olan bireylerin, genellikle daha yüksek

mental iyi oluş düzeylerine sahip oldukları bilinmektedir (Judge ve Watanabe, 1993).

Alanyazın incelendiği zaman, iş tatmini ve mental iyi oluş ile ilgili olarak çok sayıda akademik çalışma bulunmasına rağmen, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin birlikte incelendiği araştırmalar sınırlıdır. Bu çalışmanın ana teması, Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi detaylı şekilde incelemektir.

Yurt içi ve yurt dışı literatür taramaları incelendiğinde bireylerin iş tatmini ve mental iyi oluş düzeyinin, işlerinden aldıkları verimi, işlerinden duydukları memnuniyeti ve psikolojik olarak kendilerini iyi ve mutlu hissetmeleri ile ilgili çalışmalar mevcuttur. İş tatmini gibi pozitif iş deneyimlerinin, öğretmenlerin stresle başa çıkma kapasitelerini artırarak genel olarak mental sağlıklarını iyileştirdiği düşünülmektedir.

Judge ve arkadaşları (2001), işten duyulan memnuniyetin çalışanların mental sağlıklarını iyileştirebileceğini ve iş yerindeki genel verimliliği artırabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca, Hobfoll'un (1989) kaynak koruma teorisi, iş tatmininin öğretmenlerin mental iyi oluşu üzerindeki etkilerini anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklayarak, eğitim politikaları ve öğretmen gelişimi programları üzerindeki muhtemel etkileri ele almayı amaçlamaktadır. Elde edilecek bulguların, öğretmenlerin iş tatminini ve mental sağlık düzeylerini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacağını ve bu alanda daha ileri araştırmalar için temel oluşturması açısından bu çalışmanın önem arz ettiği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemektir.

1.1. GENEL BİLGİLER

1.1.1. Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, beden eğitimi, beden eğitimi ve spor öğretmenliği, iş tatmini ve mental iyi oluş kavramlarını kapsayan ulusal ve uluslararası düzeyde yapılmış ilgili

çalışmalara yer verilmiştir.

1.1.2. Beden Eğitimi ve Sporun Tarihsel Gelişimi

Tarih öncesi dönemlerden itibaren, insanoğlu yaşamını sürdürebilmek için koşma, taş atma, mızrak atma ve güreş gibi çeşitli fiziksel faaliyetlerde bulunmuştur. Bu etkinlikler, hem avlanma hem de hayatta kalma amacı taşıyarak, modern sporların temelini oluşturan ilk sportif aktiviteler olduğu bilinmektedir (Çutuk ve Zengin, 2006; Şentürk ve Özdilek, 2007). İnsanoğlunun bedensel gelişimini ve sportif hareketlerini başlatan bu tür aktiviteler, beden eğitimi ve spor tarihinin temelini oluşturmuştur. Bu nedenle beden eğitimi ve spor tarihi, toplumsal tarihin bir parçası olarak kabul edilmekte ve bu iki alan birbiriyle iç içe değerlendirilmektedir (Şentürk, 2003).

Beden eğitimi ve spor tarihinin kökenleri, sporun toplumsal yaşamda önemli bir yer edinmesi nedeniyle Antik Yunan ve Roma medeniyetlerine dayanmaktadır. Bu dönemde spor ve rekabet, bireylerin fiziksel gelişimi ve sosyal etkileşimleri açısından belirleyici olmuştur (Kyle, 1983). Sportif hareketler, beden eğitimi ve yarışmaların kökleri, Antik Yunan ve Roma medeniyetlerinden çok daha önce Mısır, Mezopotamya ve Anadolu'da ortaya çıkmıştır. Bu erken dönem uygulamaları, zamanla günümüz Anadolu'su, Yunanistan, İtalya ve Akdeniz ile Ege Adaları'na yayılarak Antik Yunan Medeniyeti'nin önemli bir bileşeni haline gelmiştir (Şentürk, 2003). Antik dönemde de toplumun devamlılığını ve askeri ihtiyaçları karşılayacak gençlerin eğitimi büyük önem taşımıştır. Erkek çocukların fiziksel, ruhsal ve zihinsel gelişimleri için Gymnasium, Palaistra ve Stadyum gibi kamusal eğitim ve spor alanları kullanılmaktaydı (Başgelen, 2009).

Babil, Asur, Mısır ve Pers gibi ilk çağ medeniyetlerinde, avcılık ve hayatta kalma becerilerinin geliştirilmesine yönelik sportif faaliyetler ve beden eğitimi, genellikle genç erkekleri savaşa hazırlamak amacıyla uygulanmıştır (DiCicco, 2003). İlk Çağ Anadolu uygarlıklarından Hititler'de, halk ve yöneticiler arasında yaygın olan sportif etkinlikler, savaşta kullanılan mızrak, ok ve yay gibi silahları daha etkili kullanma becerilerini geliştirme amacı taşımaktaydı (Şentürk, 2003).

Türk toplumlarında da, tarihin en eski dönemlerinden bugüne, eğitim anlayışı ve uygulamaları toplumların yaşam tarzlarına göre şekillenmiştir (Akyüz, 2011). Tanzimat döneminde açılan Rüştiye, İdadi ve Sultani gibi batılı tarzda eğitim veren okullarda, beden eğitimi dersleri "cimnastik" ve "terbiye-i bedenîye" adlarıyla

müfredatta yer almıştır (Güven, 2014). 1933 yılında Cumhuriyet döneminin ilk beden eğitimi öğretmeni yetiştiren okulu, Gazi Orta Muallim ve Terbiye Enstitüsü'nde "Beden Terbiyesi Şubesi" olarak kurulmuştur (Tanyeri, 2010; İnci, 2011). 1943 yılından itibaren eğitim veren Köy Enstitülerinde, daha önce "Terbiye-i Bedenîye" veya "Cimnastik" olarak bilinen beden eğitimi dersi, "Beden Eğitimi ve Ulusal Oyunlar" adıyla yer almış ve 114 hafta boyunca uygulanmıştır (Tanyeri, 2010).

1997-1998 eğitim öğretim yılında zorunlu ilköğretim süresi 8 yıla çıkarıldıktan sonra, ortaokullar ilköğretimin ikinci kademesi olarak eğitime devam etmiş, beden eğitimi ders saatleri azaltılmıştır. İkinci kademede haftada 1 saat, birinci kademede ise haftada 2 saat uygulanırken, 2005 yılında beden eğitimi dersi haftada 1 saate düşürülmüştür (Çeliksoy ve Çelik, 2015). 2012 yılında yapılan köklü bir değişiklik, Milli Eğitim sisteminde 8 yıllık kesintisiz ilköğretim, 4 yıllık ilköğretim ve 4 yıllık ortaokul olarak ayrılmış, ardından 4 yıllık lise eğitimi ile tamamlanan 4+4+4 eğitim sistemi uygulanmaya başlanmıştır (Güven, 2014). Bu değişiklikte birlikte, ilköğretim ilk 4 yılını kapsayan dönemden beden eğitimi dersi kaldırılarak yerine "Oyun ve Fiziksel Etkinlikler" dersi eklenmiş ve bu dersin sınıf öğretmenleri tarafından verilmesi planlanmıştır (Çeliksoy ve Çelik, 2015).

Günümüzde beden eğitimi ve spor, bireyler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Seyir sporları, geniş kitleleri televizyon başına toplarken, bazı ülkeler bu alanları devlet politikası olarak benimsemiştir. Beden eğitimi, bireylerin sağlıklı yaşam tarzları geliştirmelerine yardımcı olurken, spor da bu süreci desteklemektedir. Hareket, sağlıklı yaşamın temel unsurlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir (Çolakoğlu, 1986).

1.1.3. Beden Eğitimi

Okul müfredatlarının bir bileşeni olarak beden eğitimi, çocuk ve gençlerin fiziksel, duygusal, sosyal ve zihinsel açıdan bütünsel gelişimlerine katkıda bulunan bir disiplindir. Beden eğitiminin temel amacı, çocukların psikomotor davranışlarının yeterli düzeyde gelişmesini ve bedenleri sağlıklı olmalarını sağlamaktır (MEB, 1988). Beden eğitimi, bireylerin fiziksel aktiviteler ve spor yoluyla bedensel, duygusal ve zihinsel sağlıklarını geliştirmeyi hedefleyen önemli bir disiplindir. Bu alan, öğrencilere motor beceriler kazandırmanın yanı sıra sağlıklı yaşam tarzlarını teşvik eder ve sosyal becerilerini güçlendirir (Salis ve ark., 2012). Beden eğitimi, fiziksel aktivite yoluyla bireylerin fiziksel kapasitelerini, motor becerilerini ve genel

sağlıklarını geliştirmeyi hedefleyen bir eğitim alanıdır. Ayrıca, beden eğitimi dersleri, bireylerin sosyal etkileşimlerini geliştirme, özgüven oluşturma ve yaşam boyu fiziksel aktiviteye katılımı teşvik etme gibi çok yönlü kazanımlar sunar (Bailey ve ark., 2009).

Modern beden eğitimi öğretmenlerinin temel hedefi, bireylerin performansını artırmakla birlikte, manevi zenginlik, etik değerler ve fiziksel uygunlukları dengeli bir şekilde geliştirmektir. Beden eğitimi, bireyleri modern toplumun ihtiyaçlarına uygun olarak her yönüyle gelişmiş bireyler haline getirerek hayata katılmalarını sağlamayı hedefler (Can, 1995). Modern beden eğitimi, bireylerin fiziksel aktivitelerde güvenli bir şekilde yer alabilmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazanmalarını sağlar. Ayrıca, bireylerin fiziksel uygunluklarını ve yaşam kalitelerini artırmayı amaçlar. Örneğin, Hastie ve Siedentop (2006) beden eğitimi derslerinin sadece fiziksel performansın artırılmasından ziyade, öğrencilerin aktif yaşam tarzlarına teşvik edilmesi amacı taşıdığını vurgulamaktadır. Bu kapsamda beden eğitimi, bireylerin yaşam boyu sürecek sağlıklı alışkanlıklar edinmelerine önemli katkılar sağlar (Howley, 2001).

1.1.4. Öğretmenlik Mesleği

Pedagojik anlamda, eğitim kurumlarında belirli hedefler doğrultusunda öğretim etkinliklerini planlı ve programlı bir şekilde düzenleyip yürüten, alanında uzman kişilere öğretmen denir ve bu kişilerin icra ettiği mesleğe öğretmenlik adı verilir (Yazar, 2019). Öğretmenlik mesleğinin uzmanlaşmış bir yapıya sahip olması, sürekli mesleki gelişim ve eğitimle desteklenmesini zorunlu kılar. Öğretmenlerin, değişen eğitim ihtiyaçlarına ve teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmeleri için sürekli olarak kendilerini yenilemeleri gerekmektedir. Bu kapsamda, hizmet içi eğitim programları ve mesleki gelişim seminerleri, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini güncel tutmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki dayanışma ve iş birliği içinde olmaları, eğitim kalitesini artırmada önemli bir faktördür. Bu iş birliği, aynı zamanda eğitimde eşitlik ve adaletin sağlanmasına da katkıda bulunmaktadır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).

II. Mehmet döneminde, Osmanlı İmparatorluğu'nda öğretmenlik mesleği profesyonel bir nitelik kazanmış ve öğretmenlerin yetiştirilmesi için önemli düzenlemeler yapılmıştır. Eyüp ve Ayasofya medreselerinde kurulan müfredatlar, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini artırmayı ve eğitim kalitesini yükseltmeyi hedeflemiştir. Ayrıca, öğretmenlerin eğitimi için çeşitli reformlar gerçekleştirilmiş ve

medrese eğitimine yenilikler eklenmiştir (Çeliköz, 2004).

Öğretmenlik mesleği, bilginin aktarımında kritik bir rol oynamış ve zamanla kurumsal bir meslek haline gelmiştir. Bilgi edinme arzusu, öğretmen-öğrenci ilişkisini güçlendirerek öğretmenlerin toplumların geleceğini şekillendiren önemli figürler olmasını sağlamıştır. Tarih boyunca öğretmenlik, toplumlarda giderek artan bir öneme sahip olmuştur (Şahin C. ve Şahin S., 2017).

1.1.5. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Literatürdeki çalışmalara baktığımızda, beden eğitimi öğretmenleri genellikle zararlı alışkanlıklardan kaçınmaları, öğrencileriyle güçlü iletişim kurmaları ve davranışlarıyla örnek olmaları sebebiyle atletik ve enerjik kişilikleri sayesinde öğrencileri üzerinde kolayca etki bıraktıkları bilinmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan öğretim programlarında belirtilen tutum, davranış, bilgi ve becerileri öğrencilere kazandırmayı amaçlayan, yoğun çabaya ihtiyaç duyan bir branştır. Bu öğretmenlik dalı, öğrencilerin fiziksel ve zihinsel gelişimlerine katkıda bulunmak için özveriyle çalışmayı gerektirir (Özbayraktar ve ark., 2015). Genel eğitimde ve eğitim programlarında beden eğitimi dersleri önem arz etmektedir. Dolayısıyla, beden eğitimi derslerinin temel amaçlarını ve ilkelerini yerine getirmek ve öğrenciler üzerinde belirlenen öğrenim hedeflerini gerçekleştirmek, kendini sürekli geliştiren, yenilikçi beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin varlığı ile mümkün olmaktadır (Ünlü ve Aydos, 2010).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, öğretmenlik mesleğinin önemini kavrayarak Türk milli eğitim sistemi doğrultusunda ders vermektedir. Görevleri, öğrencilere bedensel yeteneklerin yanı sıra milli değerler ve kültürel mirası da aktarmaktır. Bu çerçevede, öğretmenler öğrencilerini milli ve evrensel değerlere saygılı, özgür düşünceli bireyler olarak yetiştirmeye özen gösterirler (Tamer ve Pulur, 2001).

Karaküçük (1991) çalışmasında beden eğitimi ve spor öğretmenleri, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak çalışan, milli eğitimin temel amaç ve prensiplerine uygun şekilde bireylerin fiziksel, zihinsel ve ruhsal gelişiminde başrol oynayan öğretmenlerdir. Bu öğretmenler, okul içi ve okul dışı spor etkinliklerini planlar ve yönetirler. Üzümlü ve arkadaşlarının (2015) belirttiği gibi öğretmenlik mesleği, farklı

branşlara ayrılan beden eğitimi ve spor öğretmenliği gibi alanları da içermektedir. Bu alanlardan biri olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri, yalnızca eğitim ve öğretim faaliyetlerine katkı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda ülkemizde sporun ilerlemesi ve yaygınlaşmasında da kritik bir rol üstlenmektedirler.

1.1.6. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı

Bu bölümde, iş tatmininin tanımı, önemi ve etkileyen faktörler genel olarak incelenecek ve bu konunun önemli araştırma sorularını ve hipotezlerini açıklayacak bir temel oluşturulacaktır.

1911 yılında Frank Taylor'un gerçekleştirdiği iş tatmini ölçümleri, iş tatmini kavramının ortaya çıkışında önemli bir rol oynamıştır. Bu dönemde yapılan araştırmalar, iş tatmininin bilimsel bir kavram olarak ele alınmasına zemin hazırlamıştır (Akbaş, 2016).

İş tatmininin değişik şekillerde tanımlanması mümkün olduğundan, kavramın anlaşılması amacıyla birkaç tanımı incelemek faydalı olacaktır. İş tatmini tanımları arasında yer alan en çarpıcı kavramlardan biri "tatmin" diğer anlamıyla "doyum"dur. İş tatmini, isminden de anlaşılacağı üzere bir tür tatmin olma durumudur. Bu tanımlarda, tatmin kavramından yola çıkılarak "ihtiyaçların veya isteklerin tamamıyla karşılanması" durumuna dikkat çekilmektedir (Özsüer, 2016). Tatmin, insanların doğal olarak sahip olduğu ihtiyaçlarının, arzularının ve beklentilerinin karşılanma durumunu ifade etmektedir. Başka bir deyişle, tatmin, kişinin beklentileri ile mevcut durumu arasındaki farkın az olması olarak tanımlanabilir. Beklentiler ile mevcut durum arasındaki fark küçüldükçe, bireylerin tatmin düzeyi artar (Yalçın, 2018). Yelboğa'ya (2012) göre iş tatmini, iş görenlerin gerçekleştirdikleri işlere, bulundukları çalışma ortamına veya iş arkadaşlarına karşı sahip oldukları duyguların, düşüncelerin, tutumların ve davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkan reaksiyondur. Konuk (2006) ise iş tatminini, çalışanın işini ve iş hayatını değerlendirmesiyle yaşadığı duygu durumunu olarak ifade etmektedir. Bu hissiyatın şiddeti, çalışanın işinden kaynaklanan memnuniyet düzeyi ile doğru orantılıdır; yani, bu duygu ne kadar güçlü hissedilirse, işten elde edilen tatmin de aynı oranda yüksek olmaktadır. Günay'a (2015) göre iş tatmini, iş ile ilgili değerlendirmelere dayalı olarak ortaya çıkan duygusal bir durum olmasının yanı sıra bir davranış biçimi olarak da tanımlanmaktadır. Bu davranışlar, çeşitli faktörlere bağlı olarak şekillenir; işyeri

ve çalışma koşulları, performans, sosyal ilişkiler, ücret ve terfi gibi unsurlar bu faktörler arasında yer almaktadır.

Locke (1976) iş tatmininin, çalışanların işlerinden elde ettikleri deneyimlerin beklentilerini karşılayıp karşılamadığıyla şekillendiğini belirtmektedir. Çalışanların işlerine yönelik memnuniyet düzeyleri, işin doğası, çalışma koşulları, kariyer gelişim fırsatları ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler gibi birçok faktöre bağlıdır. Beklentiler ile işin sundukları arasındaki uyum arttıkça, çalışanların iş tatmini de artmaktadır. Schultz'a (1998) göre ise iş tatmini, bireyin işinden, yöneticilerinden, diğer çalışanlardan ve kuruluştan beklediği memnuniyet verici hisler olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, bireylerin işlerine yönelik genel değerlendirmelerini içerir. Çalışanların işlerinden memnuniyet duymaları, iş performanslarını ve genel yaşam kalitelerini etkileyen önemli bir faktördür. İş tatmini, çalışanların işe karşı hissettikleri duygusal ve bilişsel tepkilerin bir sonucudur ve bu tepkiler, işin doğasına ve iş ortamına bağlı olarak değişebilir (Özgen ve ark., 2002).

Alan yazında, çeşitli perspektiflerden ele alındığında, farklı tanımlamaların vurgulandığı iş tatmini, "çalışanların, yapmış oldukları işten beklentileri ve işin onlara sundukları arasındaki dengeye bağlı olarak zihinlerinde ve davranışlarında oluşan duygusal tatmin olma durumu" şeklinde ifade etmek mümkün olabilir.

1.1.7. İş Tatminin Önemi

İş tatmininin önemi, hem akademisyenler hem de pratisyenler ve örgütler tarafından geniş ölçüde kabul edilen öncülleri ve sonuçlarıyla ilişkilidir. Örneğin, çalışanların performansını ve iş memnuniyetini artırmak, aynı zamanda verimliliği yükseltmek ve örgüte duyulan bağlılık düzeylerinde artış sağlamak, iş tatmininin yüksek olması ile doğrudan ilişkilidir. Buna karşılık, düşük iş tatmini ise verimlilikte düşüş, devamsızlık ve görev bırakma gibi negatif sonuçlara yol açabilmektedir (Chaulagain ve Khadka, 2012; Ganu ve Kogutu, 2014).

İş tatmininden memnun olmayan bireylerin, zihinlerinde olumsuz ve tekrarlayıcı düşüncelere daha fazla önem atfettikleri ve bu durumun mutluluk seviyelerinin düşmesine neden olduğu tespit edilmiştir. (Karabati ve ark. 2019). İş tatmininin eksikliği, bireylerde doğrudan veya dolaylı olarak bir dizi olumsuz sonuç doğurmaktadır (Turgut, 2010). Bu olumsuz sonuçlar, uyku sorunları, iştahsızlık, hayal kırıklığı ve duygu durum bozuklukları gibi çeşitli sağlık sorunlarını içermektedir. İş tatminsizliği, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumsuz

etkileyerek bu tür sorunların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Yiğit ve ark., 2011).

İş tatmini, üç ana boyuttan oluşur. İlk olarak, bireylerin iş durumlarına karşı duygusal tepkilerini yansıtır; bu, çalışanların iş memnuniyetini ve duygusal bağlarını içerir. İkinci olarak, iş tatmini, bireylerin ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığını veya beklentilerinin aşıp aşılmadığını değerlendirir. Son olarak, maddi ve manevi kazanımlar, çalışma koşulları ve sosyal destek gibi faktörler, iş tatmini düzeylerini etkileyen unsurlardır (Taşlıyan, 2007).

İş kavramı, bireyin yaşamında sadece ekonomik değil, aynı zamanda psikolojik anlamda da önemli bir işleve sahiptir (Öztürk ve Özdemir, 2003). Bu bağlamda, öğretmenler özelinde değerlendirildiğinde, iş tatmin düzeylerinin yüksek olması hayati bir önem taşımaktadır. Yüksek iş tatmini, öğretmenlerin görevlerini özenle yerine getirmelerini sağlar ve bu da, geleceğin bireylerini en etkili şekilde yetiştirmelerine olanak tanır (Filiz, 2014). Bu açıdan değerlendirildiğinde, öğretmenlerin iş tatmininin artırılması sadece bireylerin refahını değil, aynı zamanda iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin daha motive ve verimli çalışarak öğrencilere daha kaliteli eğitim sağlanmasına katkı sunarak toplumun genel eğitim düzeyini ve dolayısıyla ülkenin uzun vadeli kalkınmasını da önemli ölçüde etkilemektedir (Baykara ve Orhan, 2020).

Bogler'in (2001) çalışmasında vurgulandığı üzere, eğitimde kalitenin sürekliliği ve başarıya ulaşılabilmesi, öğrenci-öğretmen ilişkilerinde etkili ve güçlü bir iletişim kurulması ile doğrudan ilişkilidir. Bu tür bir sağlıklı iletişim ortamının oluşturulması ise büyük ölçüde öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. Yüksek iş tatmini düzeyine sahip öğretmenler, öğrencileriyle daha etkin ve açık bir iletişim kurma becerisine sahip olurken, bu durum onların hem bireysel performanslarına hem de eğitim-öğretim süreçlerinin genel verimliliğine olumlu yansımaktadır. Kett (2015) tarafından yapılan çalışmaya göre, öğretmenlerin iş tatmininin yeterli düzeyde olmaması eğitim ortamında çeşitli olumsuz etkilere neden olabilir. Bu durum, derse geç başlama, motivasyon kaybı, stres artışı, iletişim problemleri ve ilgisizlik gibi sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır.

1.1.8. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminindeki değişikliklerin temelinde, bireylerin iş ortamına yönelik tutumlarını belirleyen faktörlerdeki farklılıklar belirgin rol oynamaktadır. Her

çalışanın bireysel olarak işe ve iş ortamına yönelik tutumunu şekillendiren faktörler etkili olmaktadır (Morgenstern, 2004). İş tatmini, bir çalışanın iş tanımı ve iş yerindeki konumu hakkındaki inanç ve duygularının bir sonucu olarak ortaya çıkabilir veya çıkmayabilir. Genel olarak öznel bir değerlendirme olan iş tatmini, çalışma koşullarına ilişkin kişisel bir yargıyı ifade etmektedir. Bu nedenle, farklı kişiler için olumlu veya olumsuz şekilde ortaya çıkabilir. Bu durum, kişinin işle ilgili deneyimlerinin ve beklentilerinin bir yansıması olarak içsel bir durumdur (Weiss, 2002).

İş tatmini üzerinde etkili bireysel ve kurumsal faktörler bulunmaktadır. Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim seviyesi, medeni durum ve kişilik özellikleridir. Kurumsal faktörler ise ücret, yükselme olanakları, işin niteliği, çalışma şartları, çalışma ortamı ve yönetici tutumlarıdır (Tütüncü ve Kozak, 2007).

1.1.9. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

Cinsiyet: Cinsiyet değişkeni üzerinden yapılan araştırmaların bazıları, kadınların erkeklere oranla daha düşük iş tatmini düzeyine sahip olduğunu gösterirken, bazı çalışmalar ise tam tersini gösteren sonuçlara ulaşmıştır (Chiu, 1998). Cinsiyet işe devam konusunda önemli bir etkiye sahiptir. Erkeklere nazaran kadınların daha fazla devamsızlık göstermelerinin bazı nedenleri arasında, kadınların fizyolojik özelliklerinden kaynaklanan sağlık sorunları evli veya çocuk sahibi olmalarından dolayı farklı statülere sahip olmaları bulunmaktadır (Siu, 2002).

Weaver'in (1978) çalışmasında sunulan kanıtlar, iş tatminini etkileyen bazı faktörlerin, diğer birçok değişkenin etkisi sabit tutulduğunda, erkek ve kadın çalışanlar üzerinde oldukça benzer etkilere sahip olabileceğini göstermektedir. Diğer bir çalışmada Kırel (1999) cinsiyete bağlı araştırmalardan elde edilen sonuçlardaki farklılıkların, meslek türü, beklenti ve motivasyon düzeyi gibi değişkenlerin etkilerinden kaynaklandığı ifade etmektedir.

Yaş: Araştırmalardan elde edilen bulgulara göre yaş ile iş tatmini arasında farklı görüşler ortaya çıkmaktadır (Dinler, 2019). Bunlardan birincisi, yaş arttıkça iş tatmini düzeyinin artış gösterdiği bu durumun, ilerleyen yaş ile deneyimin artması sonucu ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Aşık, 2010). İkinci görüş ise, yaş ile iş tatmininin U şeklinde bir eğri oluşturduğudur. İş tatmini, 20'li yaşların başlarından 40'lı yaşların ortalarına kadar artış göstermekte, bu dönemden sonra belirgin bir düşüş yaşanmaktadır (Snyder ve Dietrich, 1992).

Genç yaşlarda iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu, 30 yaşına yaklaşıldığında tatmin düzeylerinin düştüğü ve mesleki yaşamının sonlarına yakın tekrar yükseldiği belirtilmiştir (Demir, 2005). Çalışanların tatminsizliğinin bir nedeni olarak, genç iş görenlerin terfi ve farklı işlere yönelik beklentilerinin yüksek olması gösterilebilir (Gürkan, 2006). Çalışanların ileriki yaşlarda terfi imkânlarının artması, aldıkları ödüllerin ve değerlerin çeşitlenmesi iş tatmininin artmasında önemli bir rol oynamaktadır (Davis, 1988).

Deneyim: Deneyim, bir çalışanın iş tatmini üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir (Cano ve Miller, 1992). Deneyimli bireyler, işten beklentilerini ve yerine getirmeleri gereken görevleri algılama konusunda daha ölçülü ve akılcı davranabilmektedirler. Bu durum, yönetici ve çalışanlar arasında etkili iletişimin kurulduğu, iş birliğine dayalı bir çalışma ortamının oluşmasına olanak tanımaktadır (Evkaya, 2019).

İş tatmini üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların belirli bir süre çalıştıktan sonra tatmin düzeylerinin arttığını göstermektedir. Bu artış, başlangıçtaki soyut hedeflerin zamanla daha gerçekçi hale gelmesi ve beklenen ile işin sundukları arasındaki farkın azalmasıyla ilişkilidir. Sonuç olarak, artan deneyim, çalışanların işlerini daha etkili bir biçimde yerine getirmelerine yardımcı olmaktadır (Angı, 2002).

Eğitim seviyesi: İş tatmini ile ilişkilendirilen bireysel faktörlerden biri eğitim seviyesidir. Yapılan araştırmalar, eğitim seviyesinin artmasıyla iş tatmini düzeyinin genellikle yükseldiğini göstermektedir. Eğitim seviyesi daha düşük olan bireylerde ise iş tatmininin genellikle daha düşük olduğu bulguları ortaya konmuştur. Bu bulgunun, bireyin eğitim seviyesine uygun bir işte çalışmasının önemli bir etken olduğu düşünülmektedir (Baysal, 1987). Bu durumun ortaya çıkmasında, bireyin eğitim seviyesinin yükselmesiyle daha iyi koşullarda iş bulma olasılığının artması ve üst kademelerden mezun bireylerin genellikle daha yüksek kazanç elde etmeleri gibi faktörler, eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkinin bir kısmını açıklamaktadır (Serin, 2014).

Medeni Durum: İş tatmini üzerindeki etkileri araştıran çalışmalarda, evli bireylerin genellikle bekar meslektaşlarına göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları bulunmuştur (Austrom ve ark., 1988). Medeni hallerine göre iş tatmini arasındaki ilişki araştırıldığında, yaygın olarak evli bireylerin bekarlara kıyasla iş tatminlerinin

daha yüksek olduğuna dair çalışmalar ortaya konmuştur. Bu durumun arkasında, evliliğin çalışanların beklentilerinde ve önceliklerinde değişikliklere yol açması ve evli bireylerin aile hayatındaki doyumlarının iş yaşamlarına olumlu şekilde yansması yatmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

Araştırmalar, evli bireylerin iş tatmini düzeylerinin genellikle bekarlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumun nedenlerinden biri, evli bireylerin aile hayatındaki tatmin duygularının iş yaşamlarına olumlu şekilde yansmasıdır. Ayrıca, evliliğin bireylerin işe ve çalışma ortamına yönelik beklentilerini değiştirebileceği ve işlerine daha olumlu bir bakış açısıyla yaklaşmalarını sağlayabileceği belirtilmektedir (Sabuncuoğlu, 2009).

Kişilik Özellikleri: Sorumluluk duygusuna sahip, dışa dönük ve duygusal olarak dengeli bireylerin iş tatmini düzeylerinin genellikle daha yüksek olduğu literatürde belirtilmektedir (Judge ve ark., 2002). Bireyin kişisel özellikleri, iş ile uyum düzeyi, beklentileri ve dolayısıyla iş tatmini düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Erdoğan, 1996). Kişilik özelliklerinin, bireylerin olayları nasıl algıladıkları, yaşantılara nasıl tepki verdikleri ve sergiledikleri davranış ve tutumları nasıl şekillendirdiği konusunda önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Erkuş ve Tabak, 2009).

Çocuk Sahibi Olma: Çalışanların sahip olduğu çocuk sayısının, özellikle kadın çalışanlar üzerinde içsel tatmin açısından belirgin olumsuz etkiler yarattığı gözlemlenmektedir. İnce'nin (2003) çalışmasına göre, çocuk sayısındaki artış, kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengeleme süreçlerinde ek zorluklara yol açarak içsel doyumlarını azaltmaktadır

1.1.10. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Ücret: Ücret, iş tatminine etkisi olan kurumsal faktörlerden biridir. Bireyin yapmış olduğu iş karşılığında elde ettiği kazancın, giderlerini karşılayabilecek düzeyde olup olmaması iş tatmini üzerinde önemli derecede etkili olmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). Yapılan araştırmalar, iş tatmini ile gelir düzeyi arasında olumlu bir ilişkinin var olduğunu gösteren bulgular içermektedir. Ücret ne kadar yüksekse, iş tatmini de o düzeyde yüksek olmaktadır (Kolasa, 1969).

Yükselme Olanakları: Alanında ilerleme olanağına sahip olmak ve kurumda adil bir ödüllendirme sisteminin var olması iş tatmini üzerinde etkilidir (Luthans,

2011). Kariyer fırsatlarının ve terfi yollarının işyerinde belirsiz olmaması, adil ve şeffaf bir terfi sürecinin bulunması, çalışma ortamında sağlıklı ve güvenilir bir durum oluşturmaktadır (Şimsir ve Seyran, 2020). İş tatmin seviyesinin, terfi yoluyla iyileştirilebileceği belirtilmektedir. Üst düzey pozisyonlarda görev yapan bireylerin iş tatmininin, daha alt düzeydeki çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu kabul edilmektedir (Hickson ve Oshagbemi, 1999).

Çalışma Şartları ve Çalışma Ortamı: Çalışma koşullarının ve ortamın iyileştirilmesi, bireylerin iş tatmininin artmasını sağlayacaktır (Kuzulugil, 2012). Bireyin işin gerektirdiği sorumlulukları eksiksiz ve doğru bir şekilde yerine getirebilmesi için iş ortamının gerekli araç ve gereçlerle donatılmış olması, çalışanların yetenek düzeyleri ve motivasyonları kadar kritik bir unsurdur (Bülbül, 2003).

İşin Kendisi: İş tatminine etki eden faktörler arasında yer alan, işin kendisinin, alanının ilgi çekici ve zevkli olması ile çalışanların ilgi ve kabiliyetleriyle uyumlu olması önemli bir yer tutar. Literatürde işin kendisi faktörünün iş tatmini üzerindeki etkileri incelenirken, özellikle işin sunduğu özgürlük, görev çeşitliliği, çalışanların yeterliliklerini ve kabiliyetlerini kullanma imkanı gibi ilkelerin belirleyici olduğu belirtilmektedir (Altundaş, 2000).

Yöneticilerin Çalışanlara Yönelik Tutumları: Yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumları, kurum içi iletişimin gelişmesi ve olumlu bir çalışma ikliminin oluşması açısından büyük önem taşır. Araştırmalar, yöneticilerin çalışanlara karşı olumlu, tutarlı, adil ve saygılı bir tutum sergiledikleri durumlarda bireylerin iş tatmini düzeyinin yükseldiğini ortaya koymaktadır (Robbins, 1998).

İşin Nitelikleri: Özel yetenek, bilgi ve deneyim gerektiren işlere sahip bireylerin, işlerinden tatmin oldukları gözlemlenmektedir. Bu durum, bireylerin işleriyle ilgili beceri ve bilgi düzeylerinin artmasıyla iş tatmininin de artabileceğini işaret etmektedir (Dinler, 2019). Saari ve Judge (2004) tarafından yapılan çalışmada, ise işin kendisinin iş tatmini üzerinde en önemli faktör olduğu belirtilmiştir.

1.1.11. Mental İyi Oluş Kavramı

Mental iyi oluş, zihinsel ve psikolojik açıdan iyi olma, bireyin yaşam amacını belirleme, mevcut potansiyelini fark etme ve diğer insanlarla ilişkisinin kalitesini içermektedir (Ryff ve Keyes, 1995). Mental iyi oluş, bireyin genel sağlık durumu ve

yaşam kalitesi üzerinde belirleyici bir role sahiptir. Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri, onların iş yerinde karşılaştıkları stres ve tükenmişlik düzeylerini etkileyebilir (Maslach ve Jackson, 1981). Mental iyi oluş kavramı, bireyin kendi potansiyelini fark ederek bu potansiyeli gerçekleştirme, karşılaştığı stres faktörleri ile başa çıkabilme, iş yaşamında verimli ve etkin bir şekilde yer alma ve topluma olumlu katkılarda bulunma sürecini ifade etmektedir. Bu süreç, bireyin hem kişisel hem de toplumsal yaşamında uyumlu ve tatmin edici bir denge kurmasını amaçlar (Keldal, 2015).

Mental iyi oluş, psikolojik işlevselliği, deneyimlenen pozitif duyguları ve genel doyumunu kapsayan geniş bir kavram olarak tanımlanabilir. Ruhsal anlamda kendini iyi hisseden bireyler, çevreleriyle olan etkileşimlerinden doyum sağlamak ve kendilerini huzurlu olarak tanımlamaktadır (Sawyer ve ark., 2001). Mental iyi oluş, bireyin hem geçmiş yaşantıları hem de şu an içinde bulunduğu koşullarla ilişkilendirilebilen psikolojik faktörlerle ilgili bir kavramdır. Bu kavram, fiziksel, zihinsel ve sosyal sağlık üzerinde etkisi olan çok boyutlu bir yapıyı temsil eder. Temelde, pozitif duyguların, memnuniyetin ve psikolojik işlevselliğin entegre bir versiyonu olarak tanımlanabilir (Telef ve ark., 2013).

Demirtaş ve Baytemir'e (2019) göre, mental iyi oluş; yetenek ve becerilerimizin farkına varma, hedefler belirleme, yaşadığımız topluma pozitif katkıda bulunma, anlamlı bir hayat sürme, diğer bireylerle olumlu ilişkiler kurma ve desteklenme duygusunu hissetme, içsel huzur, hoşnutluk, mutluluk ve neşe, yaşamın olumlu ve olumsuz yönleriyle mücadele etme yeteneği kendinden emin ve güçlü bir birey olmak, kişinin hem kendisine hem de çevresine karşı sorumluluk üstlenme kapasitesine sahip olması olarak tanımlanmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (2004) mental iyi oluşu, bireyin kendi yetenekleri ve potansiyeline dair farkındalığı, yaşamındaki stresle başa çıkabilme yetisi, iş yaşantısında verimli ve faydalı olabilmesi ve yetileri doğrultusunda bulunduğu topluma katkı sağlayabilmesi olarak tanımlamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü bireylerin ve yaşadıkları toplumların işlevsellik ve iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasının temel dayanağının "pozitif zihinsel sağlık" olduğunu belirtmektedir. Kottke ve arkadaşlarına (2016) göre, pozitif zihinsel sağlık, bireylerin doğru kararlar alabilmeleri ve dünyayı anlamlı hale getirebilmeleri için faydalandıkları, bilişsel ve duyuşsal alanları kapsayan önemli bir kaynaktır. Politik ve akademik literatürlerde "mental iyi oluş" ve "pozitif zihinsel sağlık" kavramları sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır (Tennant ve ark., 2007).

Araştırmalar, mental iyi oluşun değerlendirilmesinde benlik saygısı, memnuniyet, yaşamdan alınan tatmin, özerklik, sağlıklı sosyal ilişkiler ve patolojik olarak iyi hissetme gibi çeşitli belirtilerin göz önünde bulundurulduğunu göstermektedir (Yavuz, 2006). Bu belirtiler doğrultusunda, mental iyi oluşun öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş olmak üzere iki temel boyuttan oluştuğu ifade edilmektedir (Ryan ve Deci, 2001).

Hedonik iyi oluş, ya da öznel iyi oluş kavramı, bireylerin haz verici duyguları sıkça yaşadığı, olumsuz duyguları nadiren deneyimlediği ve yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu durumları ifade etmektedir (Diener, 1984). Psikolojik iyi oluş modelinde eudaimonik iyi oluş, "iyi ruh hali," "saadet" ve "mutluluk" anlamlarına gelen eudaimonia kavramıyla açıklanmaktadır. Bu kavram, Antik Yunan filozoflarından klinik psikologlara kadar birçok düşünür ve araştırmacının ilgisini çekmiş olup, bireylerin etkin işlevsellik sağlaması ve yeteneklerinin farkına varmak için gösterdikleri çabayı vurgulamaktadır (Ryff, 1989). Ancak, hem hedonik hem de eudaimonik iyi oluş kavramlarının bazı eksiklikleri olduğu ve bu eksikliklerin giderilmesi amacıyla mental iyi oluş kavramının ortaya çıktığı görülmektedir (Kayaş ve Satıcı, 2019). Her ne kadar hedonik ve eudaimonik iyi oluş kavramlarının kesin tanımlamaları konusunda bir fikir birliği bulunmasa da, mental iyi oluş kavramının hem hedonik iyi oluşu (öznel iyi oluş) hem de eudaimonik iyi oluşu (psikolojik iyi oluş) kapsadığıyla ilgili genel ortak görüş mevcuttur (Maheswaran ve ark., 2012).

Literatürde "iyi oluş" kavramı üzerinde ortak bir tanım bulunmamakla birlikte, mutluluk, memnuniyet, uyum ve yaşam kalitesi gibi terimlerle ifade edildiği görülmektedir. Psikolojik iyi oluş, bireyin potansiyelini en üst düzeyde kullanarak kendini gerçekleştirmesini hedefler ve altı boyuttan oluşur: kendini kabul, kişisel büyüme, yaşam amacı, olumlu ilişkiler, çevresel hakimiyet ve özerklik (Hefferon ve Boniwell, 2011).

Psikoloji alanındaki araştırmacılar ve bilim insanları, mental iyi oluş kavramını daha iyi açıklamak için yaşam boyu gelişim perspektiflerinden yararlanarak, geçmişten günümüze yaşamdaki karşılaşılan zorlukları ele alarak farklı şekillerde tanımlamışlardır; Mental iyi oluşun temelini oluşturan kuram ve yaklaşımlar arasında Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı, Bühler'in Yaşam Akışı Kuramı, Jahoda'nın Mental Sağlık Kuramı, Roger'un Tam İşlevsel Birey modeli, Frankl'in İnsanın Anlam Arayışı konusundaki görüşleri, Neugarten'in Kişiliğin Yürütücü İşlevleri, Jung'un Bireyselleşme ve Alport'un Olgunlaşma

yaklaşımları ile Maslow'un Kendini Gerçekleştirme Kuramı yer almaktadır (Keyes ve ark., 2002).

Litaretürdeki kaynaklar incelendiğinde, bireylerin mental iyi oluş düzeylerinin yüksek olması, yaşam kalitelerini artırmakta, daha zinde bir yaşam sürmelerini sağlamakta ve hastalıklara karşı daha güçlü bağışıklık sistemleri kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, psikolojik zorluklarla mücadele ettikleri durumlarda daha başarılı ve kararlı oldukları gözlemlenmiştir (Keldal, 2015). Bunun yanı sıra mental iyi oluş seviyesi yüksek olan bireylerin yaşam sürelerinde farklılık olduğu ve vücutlarının potansiyel tehditlere karşı savunma mekanizmalarının daha güçlü görüldüğü ve liderlik özellikleri sergileyerek sorunların üstesinden gelmede diğer bireylere göre daha potansiyelli oldukları belirtilmiştir (Lyubomirsky ve ark., 2005).

1.1.11.1. Mental İyi Oluş Kavramı Tarihsel Gelişim

Mental iyi oluş kavramı, Sokrates'ten Aristoteles'e kadar antik dönemde ele alınmış ve bireyin mutluluğunu artırma, mutsuzluğu ise azaltma çabasını ifade etmiştir. Aristoteles'in "eudaimonia" anlayışı, kişinin potansiyelini gerçekleştirmesine dayanmaktadır ve bu düşünce, modern iyi oluş yaklaşımlarına da ilham vermiştir (Şahin, 2013). Bireylerin ruhsal ve düşünsel olarak kendini iyi hissetmesiyle ilgili terimler, eski Çin, Aztek ve Yunan dönemlerine kadar uzanır. Eski Çin düşünürleri, iyi oluşu, kişinin sorumluluklarını yerine getirmesi durumunda ortaya çıkan titizlikle ilişkilendirmişlerdir. Aztek toplumunda iyi oluş, bireyin zihinsel ve fiziksel sağlığının birbiriyle uyumlu olmasının yanı sıra, sosyal yaşamın gereksinimlerini karşılamasıyla da bağlantılı olarak değerlendirilmiştir (Anlı, 2011).

1.1.11.2. Mental İyi Oluşun Alt Boyutları

Kendini kabul etme: Bireyin kendisini tanıma ve kabul etme düzeyi, mental iyi oluşun önemli bir bileşenidir. Öğretmenlerin, mesleki kimliklerini ve rollerini kabul etmeleri, onların mental iyi oluşunu artırabilir (Ryff ve Keyes, 1995).

Kişisel gelişim: Kişide sürekli büyüme ve gelişme duygusuna sahip olmak, yeni deneyimlere açık olma, kendini tanıma ve faaliyetleri birleştirme yeteneğini geliştirme olarak ifade edilir (Riff ve Essex, 1991). Bireyin sürekli olarak kendini geliştirme ve potansiyelini gerçekleştirme arzusu, mental iyi oluş üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Mesleki gelişim fırsatları ve sürekli eğitim, beden eğitimi öğretmenlerinin mental iyi oluşunu destekleyebilir (Diener ve ark., 1999).

Yaşam amacı: Bireyin yaşamını anlamlı ve değerli bulma düzeyi, mental iyi oluş üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin yaptıkları işin değerini ve öğrenciler üzerindeki etkisini görmeleri, onların yaşamlarını daha anlamlı kılabilir (Ryff, 1989).

Olumlu İlişkiler: Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından yapılan araştırmalar, öğretmenlerin meslektaşları ve öğrencileriyle olan olumlu ilişkilerinin, onların mental iyi oluş seviyelerini artırdığını ortaya koymuştur. Bu ilişkiler, öğretmenlerin karşılaştıkları stres ve zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmakta ve genel olarak daha yüksek bir ruhsal sağlık düzeyi sağlamaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin sosyal destek ağlarını güçlendirmeleri ve olumlu sosyal ilişkiler geliştirmeleri, onların mental iyi oluşlarını desteklemek için kritik öneme sahiptir.

Çevresel Uсталık: Kişinin kendi hayatını ve çevresini etkili bir şekilde yönetme becerisi, seçtiği ortamı fiziksel ve zihinsel faaliyetlerde değiştirebilme ve zor yaşam koşullarını kontrol edebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Ryff, 1989). Bireyin çevresini kontrol edebilme ve yaşam koşullarını düzenleyebilme yeteneği, mental iyi oluşun bir diğer bileşenidir. İyi bir okul yönetimi ve yeterli kaynaklar, öğretmenlerin çevresel hâkimiyetlerini artırabilir (Maslach ve Jackson, 1981).

Özerklik: Bireyin kendi yaşamını kontrol etme ve bağımsız kararlar alabilme yeteneği, mental iyi oluş üzerinde belirleyici bir rol oynar. Beden eğitimi öğretmenlerinin ders içeriklerini ve öğretim yöntemlerini seçme özgürlüğü, onların mental iyi oluşunu artırabilir (Ryff, 1989).

1.1.11.3. Mental İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

Yaş: Araştırmalar, yaş ilerledikçe mental iyi oluşun genellikle arttığını göstermektedir. Genç yetişkinler, stres ve kaygı gibi zorluklarla daha fazla karşılaşarak mental iyi oluş düzeylerinin daha düşük olabileceği bir dönemde bulunmaktadır. Orta yaş ve ileri yaş dönemlerinde ise yaşam tatmini arttıkça mental iyi oluş düzeyi de yükselmektedir (Blanchflower ve Oswald, 2008).

Cinsiyet: Ryff'in yaptığı çalışmalarda, mental iyi oluş seviyesinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve erkeklerin mental iyi oluş seviyelerinin kadınlarınkine göre daha yüksek olduğu öne sürülmüştür. Ancak, bu konudaki diğer araştırmalarda, cinsiyetin mental iyi oluş üzerinde önemli bir faktör olarak kabul edilmemesi gerektiği ve her iki cinsiyetteki bireylerin farklı iyi oluş düzeylerine sahip olabileceği

belirlenmiştir (Telef, 2013).

Eğitim Düzeyi: Yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin genellikle daha iyi mental iyi oluş düzeylerine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi, bireylerin stresle başa çıkma yeteneklerini artırırken, aynı zamanda daha iyi mesleki fırsatlar sunarak mental iyi oluşu destekler. Bu nedenle, eğitim düzeyinin artırılması, bireylerin mental iyi oluşunu geliştirmede kritik bir rol oynamaktadır (O'Brien ve Shilton, 2020).

Evlilik: Yapılan araştırmalarda, evliliğin sağlığa ve mental iyi oluşa katkıda bulunduğu gözlemlenmiştir. Evli bireylerin, bekarlara göre karşılıklı sevgi, nadiren hastalanma ve daha düşük ölüm yüzdesi gibi sağlık sorunlarında daha iyi durumda oldukları belirtilmektedir (Tütüncü, 2012).

Fiziksel Sağlık: Sağlık ve mental iyi oluş arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu sıkça bahsedilmektedir (Diener ve ark., 1999). Diener ve Chan 'in (2011), üzerinde durdukları çalışmada, mental iyi oluşun bireylerin duygusal durumlarını olumlu yönde etkileyerek ve sonuç olarak hayat kalitelerini uzun bir süre boyunca iyileştirdiğini belirtmişlerdir. Özellikle Batı toplumlarında yapılan araştırmalar, sağlık, diyet ve egzersizin bireylerin mental iyi oluşlarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Yaşam Kalitesi: Diener ve ark., (2002), mental iyi oluşu "zevk veren hisler yaşama, alt seviyede negatif hisler bulundurma ve ileri seviyede hayat tatmini kazanmayı kapsayan bir imge" olarak tanımlamışlardır. Mental iyi oluş, bireylerin yaşamlarındaki olumlu duyguların ve hayattan aldıkları zevkin yanı sıra, olumsuz duygular üzerindeki üstünlüğünü içermektedir (Anlı, 2011).

Gelir Durumu: Gelir değişiminin mental iyi oluş kavramı üzerindeki etkisi konusunda gerçekleştirilen çalışmalar şöyle açıklanmaktadır:

Wang ve Zhang (2020) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, gelir düzeyinin mental iyi oluş üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu araştırma, yüksek gelir düzeyine sahip bireylerin daha iyi mental sağlık koşullarına sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle, yüksek gelir düzeyinin depresyon ve anksiyete gibi ruh sağlığı sorunlarını azalttığı belirtilmiştir.

Gelir durumu ile mental iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen önemli

Çalışmalardan biri, Brennan ve Jorm (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada sosyoekonomik durumun mental sağlık üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Yüksek gelir seviyelerine sahip bireylerin, daha düşük anksiyete ve depresyon seviyelerine sahip olma eğiliminde olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, düşük gelir düzeyinin bireylerin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğu ve bu durumun sosyal destek eksikliğiyle bağlantılı olduğu belirtilmiştir.



2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1. İş Tatmini İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Yapılan çalışmalara bakıldığında Skaalvik M. ve Skaalvik S. (2017), iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin daha düşük stres seviyelerine sahip olduklarını ve bu durumun onların mental iyi oluşlarını artırdığını belirtmiştir. Dicke ve ark. (2018) ise, yüksek iş tatminine sahip öğretmenlerin daha yüksek mental iyi oluşa sahip olduklarını tespit etmiştir. Zahoor (2015), mental iyi oluş hali ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, devlet ve özel okul öğretmenleri arasında mental iyi oluş ve iş tatmini açısından anlamlı farklılıklar olduğunu bulmuştur. Leow ve arkadaşları (2020), öğretmenlerin iş tatmini ile mental iyi oluş hali arasında anlamlı ve pozitif bir korelasyon olduğunu belirtmiştir. Han (2022) da, öğretmenlerin iş tatmini ve mental iyi oluş halleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Oducado ve ark. (2024), öğretmenlerin çoğunluğunun orta ila yüksek iş tatmini ve mental iyi oluş düzeylerine sahip olduklarını raporlamıştır. Wang ve ark. (2024), iş tatmininin iş tasarımı, işyeri ilişkileri ve liderlik gibi işyeri koşulları ile öğretmenlerin mental iyi oluşları arasında önemli bir aracı rol oynadığını vurgulamıştır. Calaguas (2017), iş tatmininin mental iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordadığını bulmuştur. Verma (2019), yüksek düzeyde iş tatmini ve refahına sahip öğretmen eğitimcilerinin, düşük düzeyde iş tatmini ve refahına sahip meslektaşlarına kıyasla anlamlı derecede daha yüksek öğretmen etkililiği düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir. Aliakbari (2015), öğretmenlerin iş tatmini ile mental iyi oluş sağlıkları arasında önemli düzeyde ilişki olduğunu saptamıştır. Hussain ve ark. (2022), devlet okullarında çalışan öğretmenlerin, özel okullardaki meslektaşlarına kıyasla daha yüksek iş tatmini ve mental iyi oluş seviyelerine sahip olduğunu bulmuştur. Ertürk (2021), okul yöneticilerinin destekleyici davranışlarının öğretmenlerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ifade etmiştir. King ve Mallinson (2020), iş tatmininin öğretmenlerin mental iyi oluşu üzerindeki etkisini incelemiş ve yüksek iş tatminine sahip öğretmenlerin daha yüksek mental sağlık ve iş performansı sergilediklerini belirtmiştir. Hobfoll'un (1989) kaynak koruma teorisi, iş tatmininin öğretmenlerin mental iyi oluşu üzerindeki etkilerini anlamada önemli bir rol oynamaktadır. McCarthy ve Lambert (2019), iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin daha düşük stres seviyelerine sahip olduklarını ve bu durumun onların mental iyi oluşlarını artırdığını bulmuştur. Travers ve Cooper (1993), iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin, iş yerindeki stres faktörleriyle daha etkili bir şekilde başa çıkabildiklerini belirtmiştir. Hakenen ve ark. (2006), iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin işlerine daha fazla bağlılık gösterdiğini ve işlerinde daha fazla anlam bulduklarını ifade etmiştir. Lent ve Brown'a (2006) göre ise, iş tatmini ve mental iyi

oluşu yüksek olan öğretmenler, mesleklerine daha bağlı olurlar ve mesleki gelişimlerine daha fazla önem verirler.

Ayhan (2006), İstanbul ilinde görev yapan 246 öğretmen üzerinde yaptığı yüksek lisans tezi çalışmasında, öğretmenlerin iş tatmini ile okul yönetiminin liderlik davranış biçimleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin yaş, cinsiyet ve deneyim düzeylerinin uygulanan liderlik tarzlarını etkilediği belirlenmiştir. Dönüşümcü liderlik tarzının diğer liderlik tarzlarına kıyasla iş tatmini ve motivasyon açısından daha etkili olduğu bulguları da ortaya konmuştur

Yersiz (2010), İstanbul İli Çekmeköy İlçesinde görev yapan 280 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans tezi çalışmasında, okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yöneticilik performansları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre, ortalamanın üstünde ve pozitif yönde okul müdürlerinin performansları algılanmıştır. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ise makul düzeyde bulunmuştur. Demografik değişkenlerin bazı sonuçlarda farklılık yarattığı görülmüş, ancak okul müdürlerinin performansına ilişkin algıların öğretmenlerin iş tatminine sınırlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Son olarak, okul müdürlerinin yöneticilik performanslarının öğretmenlerin iş tatmininde anlamlı bir değişiklik yaratmadığı sonucuna varılmıştır.

Öztürk (2012), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, öğretmenlerin okul müdürlerinin yönetici yetkinliklerini algılama düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerilerinin, öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile ilişkinin pozitif olduğu saptanmıştır.

Saif ve Saleh (2013) tarafından Ürdün'de bir hastanede görev yapan 554 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, personel güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, personel güçlendirmenin çalışanların iş tatminini artırdığına dair önemli bulgular sunmaktadır.

Özcan (2006), yüksek lisans tezi kapsamında yöneticilerin liderlik davranışları ile ilköğretim öğretmenlerinin iş tatminleri arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koymuş ve yöneticilerin davranışlarının öğretmenlerin iş tatminini etkilediğini göstermiştir.

2.2. Mental İyi Oluş İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Kuyumcu ve Güven (2012), Türk ve İngiliz üniversite öğrencilerinin duygusal farkındalık ve ifade yeteneklerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini incelemiştir. 2010-2011 yılları arasında Türk ve İngiliz öğrencilerden oluşan 616 katılımcıyla gerçekleştirilen araştırmada, duyguları fark etme ve ifade etme becerilerinin mental iyi oluşu anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur.

Görener ve arkadaşları (2017), Kocaeli Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin mental iyi oluşun mutluluk düzeyine etkisinin bazı değişkenler açısından farklılaşma durumunu incelemiştir. Çalışma, ilişkisel tarama modelinde yürütülmüş olup, 2015-2016 yıllarında öğrenim gören öğrencilerden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, katılımcıların zihinsel iyi oluş seviyelerinin mutluluk düzeylerini pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde öngördüğü saptanmıştır.

Yolcu ve Bakar (2019) tarafından yapılan "Okul Yöneticilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Farklı Değişkenler Bakımından İncelenmesi: Kastamonu İli Örneği" başlıklı çalışmada, okul yöneticilerinin öznel iyi oluş seviyelerinin demografik, okul ve sosyo-kültürel değişkenler açısından değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Araştırma, Kastamonu'nun il merkezinde ve ilçelerinde görev yapan 183 okul yöneticisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Bununla birlikte, okul yöneticilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin, okulun öğretim türü gibi okul ile ilgili değişkenler ve spor yapma durumu gibi sosyo-kültürel değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği ortaya konmuştur.

Aslan ve arkadaşları (2021), tarafından yürütülen çalışmada Kahta ilçesindeki resmi kurumlarda görev yapan 466 öğretmen üzerinde mental iyi oluş ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulguları, mental iyi oluş ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği, ancak duygusal tükenme alt boyutunun okul kademesi ve kişisel başarı alt boyutunun yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin mental iyi oluş puanlarının cinsiyete göre farklılaştığı, ancak medeni durum, okul kademesi ve yaş değişkenlerine göre farklılık göstermediği gözlemlenmiştir.

Pakistan'da kamu ve özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerin psikolojik iyi oluş durumlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan bir araştırmada, "Ruhsal İyi Oluş Ölçeği" kullanılarak 437 akademisyenden veri toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerin kamu veya özel üniversitelerde çalışmalarının ya da kıdemlerinin psikolojik iyi oluşları açısından önemli bir fark yaratmadığı görülmüştür. Ancak, yüksek pozisyonundaki akademisyenlerin düşük pozisyonundaki akademisyenlere göre daha yüksek ruhsal iyi oluş puanlarına sahip oldukları tespit edilmiştir (Akram , 2019).

Wigford ve Higgins (2019), uluslararası okullarda görev yapan öğretmenlerin ve yardımcı öğretmenlerin mental iyi oluşlarını değerlendirdikleri bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada, çevrimiçi olarak 72 ülkeden 1065 öğretmenden veri toplanmış ve yarı yapılandırılmış görüşmelerle bu veriler derinlemesine analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, uluslararası okulların çok kültürlü ve çok dilli ortamlarının öğretmenlerin iyi oluşu için önemli bir zemin sunduğunu göstermiştir. Özellikle takdir edilmenin, ilişkilerin kalitesinin ve aidiyet duygusunun öğretmenlerin mental iyi oluşları üzerindeki olumlu etkisine vurgu yapılmıştır. Destekleyici ve saygılı ilişkiler ile güçlü bir aidiyet duygusunun, hem öğretmenlerin hem de liderlerin iyi oluşlarını önemli ölçüde olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

Bilgin (2018), Türkiye'deki özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlere yönelik gerçekleştirdiği yüksek lisans tezinde, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş seviyeleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki etkileşimi araştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, kurumda görev süresi 3 yıldan fazla olan öğretmenlerin, kurumlarına daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, daha yüksek örgütsel bağlılık düzeylerine sahip olan öğretmenlerin, yaşam kalitesi puanlarının da daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak, psikolojik iyi oluş ile diğer değişkenler arasında anlamlı düzeyde farklılaşmalar meydana gelmemiştir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilen bir betimsel araştırmadır. Nicel araştırmaların amacı, bireylerin toplumsal davranışlarını test, deney ve gözlem yöntemleri kullanarak objektif bir şekilde ölçmektir. Bu tür araştırmalar, sayısal verilerle sonuçlandırılır ve bu veriler, analiz edilerek genelleştirilmiş sonuçlar elde edilmesine olanak tanır (Anadolu Üniversitesi, 2013).

İlişkisel tarama modeli, iki farklı nicel değişken arasındaki ilişkiyi veya etkiyi korelasyon katsayısı kullanarak belirlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. (Fraenkel ve ark., 2012). İlişkisel tarama modelleri iki ana türe ayrılır: korelasyon ve karşılaştırma. Korelasyon türü analizlerde, değişkenlerin birlikte nasıl değiştiği ve bu değişimin niteliği değerlendirilmektedir. Karşılaştırma türü analizlerde ise en az iki değişken göz önünde bulundurularak, bağımsız değişkene dayalı gruplar oluşturulur ve bu gruplardaki bağımlı değişkenin değişim gösterip göstermediği incelenir (Karasar, 2012).

Buradan hareketle bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre (medeni durum , cinsiyet, kazanç) farklılaşma durumları tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Türkiye geneli Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmuştur. Örneklem grubunu ise Şanlıurfa ili beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama süreci, öğretmenlerle yüz yüze görüşmeler yapılarak veya online anketler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma öncesinde katılımcılara çalışmanın amacı hakkında bilgi verilmiş ve katılımcıların gönüllü olarak çalışmaya katılmaları sağlanmıştır. Araştırmaya Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda görev yapmakta olan 339 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni katılım göstermiş, toplanan veriler analiz sürecine dahil edilmiştir. Bu araştırmada kullanılan

katılımcılara ait kişisel bilgi formu, İş Tatmini Ölçeği Kısa Formu (İTÖ-KF) ve Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formuna (WEMİÖÖ-KF) ait bilgiler yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin detayları aşağıda yer almaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu form araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Mesleki deneyim süresi, medeni durum, cinsiyet, gelir durumu, okul kademesi, eğitim durumu ve yaş gibi bağımsız değişkenlere ait soruların bulunduğu bu form, ölçek ifadelerinden önce yer almıştır. Bu düzenlemenin temel amacı katılımcıların bağımsız değişkenler hakkında bilgi vermesini ve ardından ölçek üzerinde değerlendirme yapmalarını sağlamaktır.

3.3.2. İş Tatmini Ölçeği Kısa Formu (İTÖ-KF)

Judge ve ark. (1998) tarafından 5 maddelik iş tatmini ölçeğinin kısa formu geliştirilmiştir. Bu ölçek Türkçeye Keser ve Bilir (2019) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek üzerinde yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda, araştırmacı tarafından belirlenen Cronbach alfa güvenirlik değeri 0,85 olarak tespit edilmiştir. Bu analizler, ölçeğin ölçüm amacına uygun, tutarlı ve güvenilir sonuçlar verdiğini göstermektedir (Keser ve Bilir, 2019).

“ İş Tatmini Ölçeği ” 5 maddelik “5’li Likert Tipi Ölçek” şeklindedir. Cevap seçenekleri; “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Fikrim Yok (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde sıralanmıştır. Ölçekte bulunan üçüncü ve beşinci madde ters puanlanmaktadır.

3.3.3. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu (WEMİÖÖ-KF)

Araştırmada uygulanan diğer bir ölçek warwick-edinburgh mental iyi oluş ölçeği kısa formudur. Ölçek Tennant ve ark. (2007), tarafından İngiltere'deki bireylerin mental iyi oluş düzeylerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu ölçek Türkçeye Demirtaş ve Baytemir (2019) tarafından uyarlanmıştır. Araştırmacı tarafından çalışma 2 grup üzerinde yapılmıştır.

WEMİÖÖ-KF ölçek üzerinde yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda, belirlenen Cronbach alfa güvenirlik değeri birinci grup 0,86 ikinci grup 0,84 olarak tespit edilmiştir.

“Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu ” 7 maddelik “5”li Likert Tipi Ölçek” şeklindedir. Cevap seçenekleri; “ Hiçbir Zaman (1) ” , “Nadiren (2) ” , “ Bazen (3) ”, “Sık Sık (4) ”, ve “Her Zaman (5) ” şeklindedir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma Soruları:

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile mental iyi oluş düzeyi arasındaki ilişki anlamlı mıdır?

Beden eğitimi öğretmenlerinin mental iyi oluş düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Araştırma soruları doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezler test edilmektedir.

H1: İş tatmini ve mental iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_a : Beden eğitimi öğretmenlerinin mental iyi oluş düzeyi medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H1_b: Beden eğitimi öğretmenlerinin mental iyi oluş düzeyi cinsiyet durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H1_c: Beden eğitimi öğretmenlerinin mental iyi oluş düzeyi kazanç durumlarına göre farklılık göstermektedir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

3.5. Verileri Analizi

Verilerin analizi için yapısal eşitlik modellemesi tekniklerinden biri olan yapısal regresyon modeli kullanılarak iş tatmini ile mental iyi oluş arasındaki ilişki incelenecektir.

Yapısal eşitlik modelleme, çok değişkenli istatistiksel analiz teknikleri arasında yer alır ve değişkenler arasındaki ilişkilerin hem doğrudan hem de dolaylı etkilerini ayrıntılı bir şekilde inceleme imkânı sağlar (Şen, 2020). Bu teknik sayesinde, iş tatmini ile mental iyi oluş arasındaki ilişkinin doğası ve gücü detaylı bir şekilde incelenecek, bu değişkenlerin öğretmenlerin profesyonel yaşamları üzerindeki etkileri ortaya konulacaktır.

3.6. Yapısal Regresyon Modeli

Veri analizi sürecinde, iş tatmini ve mental iyi oluş arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi (Structural Equation Modeling, SEM) kullanılmıştır. SEM, gözlenen değişkenler arasındaki karmaşık ilişkileri belirlemek ve bu ilişkilerin istatistiksel geçerliliğini test etmek için kullanılan güçlü bir analiz yöntemidir (Byrne, 2016).

3.7. Modelin Kurulumu ve Test Edilmesi

Ölçme Modeli: İlk aşamada, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis, CFA) yapılmıştır. CFA sonuçlarına göre modelin uygunluğu çeşitli uyum indeksleri (CFI, TLI, RMSEA, SRMR) kullanılarak değerlendirilmiştir.

Kline (2015) tarafından önerilen uyum kriterlerine göre, CFI ve TLI değerlerinin 0.90 ve üzerinde, RMSEA ve SRMR değerlerinin ise 0.08 ve altında olması modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Yapısal Model: Ölçme modelinin uygunluğunun tespit edilmesinin ardından, yapısal model kapsamında iş tatmini ile mental iyi oluş arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Bu modelde, iş tatmini bağımsız değişken olarak değerlendirilirken, mental iyi oluş bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Test edilen model, iki değişken arasındaki etkileşimi ve bu ilişkinin gücünü ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Veri Analizi Yazılımları: Veri analizi süreci SPSS ve Mplus yazılımları kullanılarak yürütülmüştür. SPSS, katılımcıların demografik değişkenlerine yönelik betimleyici istatistiklerin hesaplanmasında ve kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizlerinin yapılmasında kullanılmıştır. Mplus ise yapısal eşitlik modellemesinin gerçekleştirilmesi ve değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla tercih edilmiştir.

3.8. Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmaya gönüllülük ilkesine göre katılan beden eğitimi öğretmenlerinin araştırma ölçeklerindeki maddelere doğru ve samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

2. Ölçeklerde belirtilen maddelerin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin belirleyici düzeyde olduğu varsayılmıştır.

3. Bu araştırma için seçilen örneklemin evreni yeterince temsil ettiği varsayılmıştır.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır;

1. Bu araştırma 2023-2024 eğitim öğretim yılında Türkiye genelinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Beden eğitimi öğretmenlerine uygulanan “İş Tatmini Ölçeği “ ve “Mental İyi Oluş Ölçeği “ ile sınırlıdır.

3. Veri toplama araçlarının beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mental iyi oluş düzeylerini belirleyebildiği varsayılmaktadır.

4. BULGULAR

Çizelge 4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Kategoriler		N	%
Cinsiyet	Kadın		85	25.1
	Erkek		254	74.9
Kazanç	34.000 TL		28	8.3
	34.000-40.000 TL		148	43.7
	40.000-46.000 TL		100	29.5
	46.000 TL ve üzeri		63	18.6
Medeni Durum	Evli		223	65.8
	Bekar		116	34.2

Çizelge 4.2. İş Tatmini Ölçeğinde Yer Alan Maddelere Ait Betimsel İstatistikler

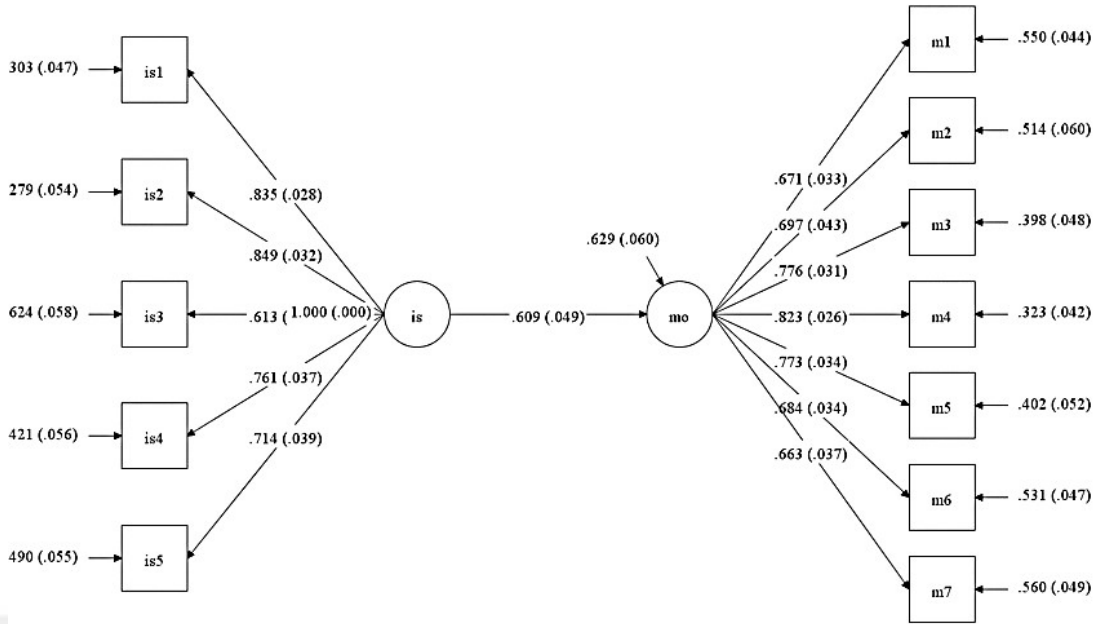
	N	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
İs1	339	4,03	,930	-1,239	1,355
İs2	339	3,96	,963	-1,148	1,042
İs3	339	3,83	,956	-,893	,251
İs4	339	4,27	,860	-1,494	2,528
İs5	339	4,27	,939	-1,458	1,716

Çizelge 4.3. Mental İyi Oluş Ölçeğinde Yer Alan Maddelere Ait Betimsel İstatistikler

	N	'X	SS	Çarpıklık	Basıklık
M1	339	3,48	1,129	-,189	-1,173
M2	339	4,17	,985	-1,320	1,098
M3	339	3,80	1,162	-,684	-,790
M4	339	3,88	,981	-,972	,216
M5	339	3,94	,986	-,998	,204
M6	339	3,82	1,075	-,694	-,666
M7	339	4,42	,782	-1,643	2,974

Tek değişkenli normallik varsayımının değerlendirilmesinde çarpıklık ve basıklık değerleri için kesin sınırlar bulunmamakla birlikte, Klein (2019), çarpıklığın ± 2 aralığında ve basıklığın $\pm 2,5$ aralığında olmasının yeterli olacağını belirtmiştir. Verilen değerlere bakıldığında, tek değişkenli normallik varsayımının sağlandığı anlaşılmaktadır. Çok değişkenli normallik testi sonucunda p değerinin 0.05'ten küçük bulunması, veri setinin çok değişkenli normalliği karşılamadığını göstermektedir. Bu nedenle, DFA ve Yapısal Regresyon analizlerinin tümünde kestirim yöntemi olarak MLR tercih edilmiştir.

Yapısal regresyon modelleri, ölçme modeli ve yapısal model olarak iki kısma ayrılmaktadır. Ölçme modeli, gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülen örtük veya gizil değişkenlerin modellendiği kısımdır. Yapısal model ise, örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin analiz edildiği yol modelidir. Yapısal modelde, DFA'da yer alan faktörler arasındaki çift yönlü oklar yerine tek yönlü oklar kullanılır. Yapısal regresyon modellerinde, örtük değişkenler arasındaki yapısal ilişkiler incelenmeden önce, teorik çerçeveye uygun ve geçerli bir model oluşturulmalıdır. Yani, yapısal model tanımlanmadan önce, ölçme modelinin tanımlanması gereklidir. Bu çalışmanın ölçme modeli "Şekil 3.1." de , yapısal modeli ise "Şekil 4.1." de sunulmuştur.



Şekil 4.1. İki Faktörlü Yapısal Regresyon Modeli

Araştırmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin mental iyi oluş düzeyleri üzerindeki yordayıcı etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Modelin uyum iyiliği indeksleri şu şekilde hesaplanmıştır: ki-kare değeri ($\chi^2 = 126.515$, $sd=53$, $p=0.0000$), RMSEA= 0.064 (%90 GA: 0.050-0.078), SRMR=0.043, CFI= 0.951 ve TLI= 0.940. Modelin serbestlik derecesinin sıfırdan büyük olması, modelin tanımlı olduğunu göstermektedir (Şen, 2020).

İş tatmininden mental iyi oluşa giden ok üzerinde yer alan standartlaştırılmış regresyon katsayısı 0.609 ve standartlaştırılmamış değer ise 0.768 olarak bulunmuştur. Her iki değer için de $p<0.05$ olduğundan, bu katsayıların anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

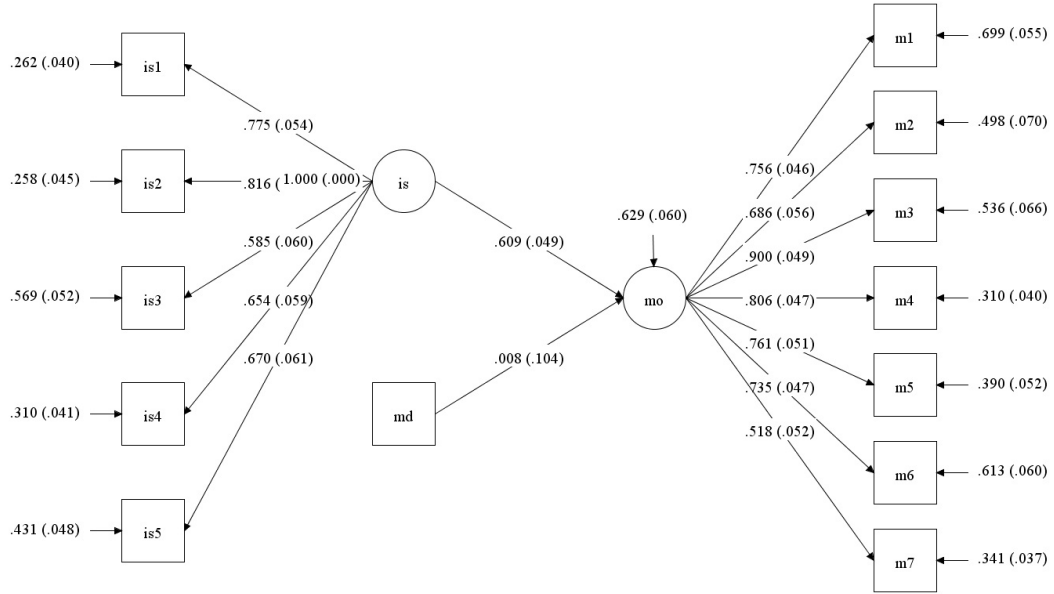
"Şekil 4.1." incelendiğinde, iş tatmininin mental iyi oluş üzerindeki varyansın %37'sini açıkladığı görülmüştür ($\beta=0.609$; $p<0.001$). Bu bulgu, iş tatmininin mental iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ve bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 4.4. Medeni Durum Değişkenini İçeren Modele Ait Uyum İyiliği Değerleri

İndeks	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değer	Sonuç
p			0.0000	Manidar
χ^2			145.576	
sd			78	
RMSEA(%90)			0.048-0.75	
RMSEA	<.05	<.08	0.061	Kabul Edilebilir
SRMR	<.05	<.08	0.043	Mükemmel
CFI	>.95	>.90	0.949	Mükemmel
NFI/TLI	>.95	>.90	0.938	Mükemmel

Modelin uyum iyiliği indeksleri şu şekilde hesaplanmıştır: ki-kare değeri ($\chi^2=145.576$, $sd=78$, $p=0.0000$), $RMSEA=0.061$ (%90 GA: 0.048-0.075), $SRMR=0.043$, $CFI=0.949$ ve $TLI=0.938$. Modelin serbestlik derecesinin sıfırdan büyük olması, modelin tanımlı olduğunu göstermektedir (Şen, 2020).

Medeni durum değişkeninden mental iyi oluş değişkenine doğru olan yol üzerindeki standartlaştırılmış regresyon katsayısı 0.008, standartlaştırılmamış katsayı ise 0.01 olarak bulunmuştur. Medeni durum değişkeni, mental iyi oluş faktöründeki varyansın %0.064'ünü açıklamaktadır. Ancak kestirilen katsayılar için p değeri 0.05'ten büyük olduğundan, bu katsayılar manidar değildir. Bu da medeni durum değişkeninin mental iyi oluş değişkeninin anlamlı bir yordayıcısı olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla $H1_a$ hipotezi reddedilmiştir.



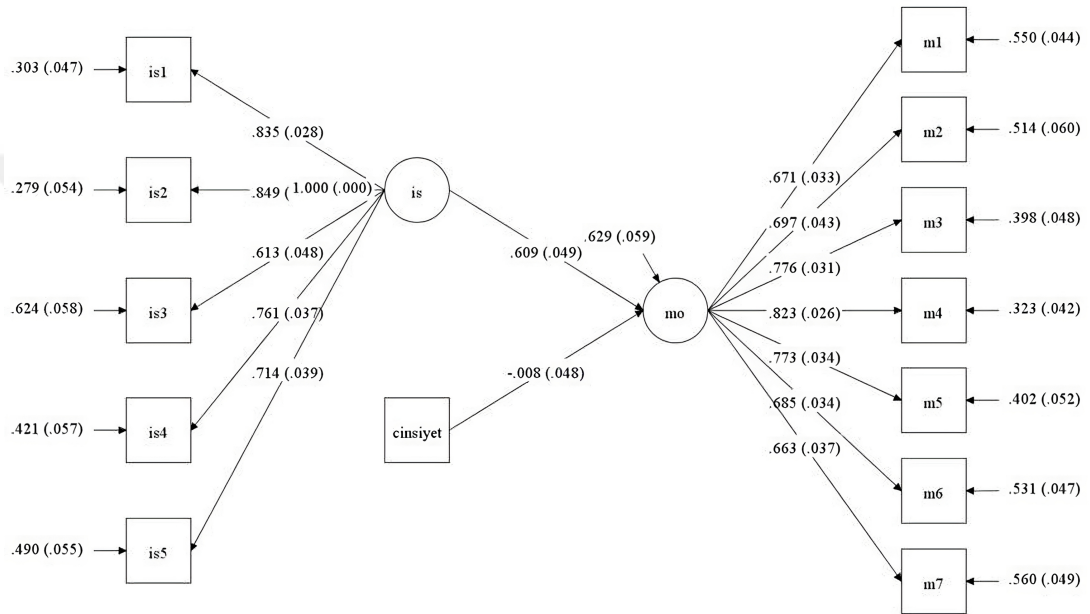
Şekil 4.2. Medeni Durum Değişkenini içeren Model

Çizelge 4.5. Cinsiyet Değişkenini İçeren Modele Ait Uyum İyiliği Değerleri

İndeks	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değer	Sonuç
p			0.0000	Manidar
χ^2			146.670	
sd			64	
RMSEA(%90)			0.049-0.75	
RMSEA	<.05	<.08	0.062	Kabul Edilebilir
SRMR	<.05	<.08	0.044	Mükemmel
CFI	>.95	>.90	0.948	Mükemmel
NFI/TLI	>.95	>.90	0.937	Mükemmel

Modelin uyum iyiliği indeksleri şu şekilde hesaplanmıştır: ki-kare değeri ($\chi^2=146.210$, $sd=64$, $p=0.0000$), $RMSEA=0.062$ (%90 GA: 0.049-0.075), $SRMR=0.044$, $CFI=0.948$ ve $TLI=0.937$. Modelin serbestlik derecesinin sıfırdan büyük olması, modelin tanımlı olduğunu göstermektedir (Şen, 2020).

Cinsiyet değişkeninden mental iyi oluş değişkenine doğru olan yol üzerindeki standartlaştırılmış regresyon katsayısı -0.008, standartlaştırılmamış katsayı ise -0.017 olarak bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni, mental iyi oluş faktöründeki varyansın %0.06'sını açıklamaktadır. Ancak kestirilen katsayılar için p değeri 0.05'ten büyük bulunduğundan, bu katsayılar manidar değildir. Bu da cinsiyet değişkeninin mental iyi oluş değişkeninin anlamlı bir yordayıcısı olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla H_{1b} hipotezi reddedilmiştir.



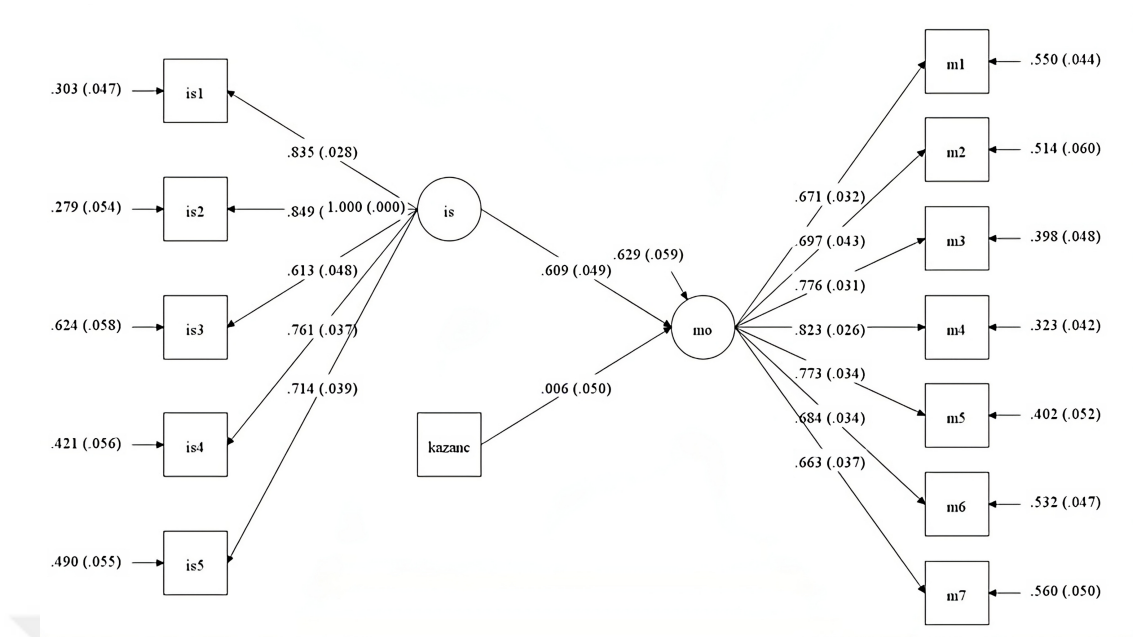
Şekil 4.3. Cinsiyet Değişkenini İçeren Model

Çizelge 4.6. Kazanç Değişkenini İçeren Modele Ait Uyum İyiliği Değerleri

İndeks	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değer	Sonuç
P			0.0000	Manidar
χ^2			146.210	
Sd			64	
RMSEA(%90)			0.050-0.076	
RMSEA	<.05	<.08	0.063	Kabul Edilebilir
SRMR	<.05	<.08	0.046	Mükemmel
CFI	>.95	>.90	0.947	Mükemmel
NFI/TLI	>.95	>.90	0.935	Mükemmel

Modelin uyum iyiliği indeksleri şu şekilde hesaplanmıştır: ki-kare değeri ($\chi^2=146.210$, $sd=64$, $p=0.0000$), $RMSEA=0.063$ (%90 GA: 0.050-0.076), $SRMR=0.046$, $CFI=0.947$ ve $TLI=0.935$. Modelin serbestlik derecesinin sıfırdan büyük olması, modelin tanımlı olduğunu göstermektedir (Şen, 2020).

Kazanç değişkeninden mental iyi oluş değişkenine doğru olan yol üzerindeki standartlaştırılmış regresyon katsayısı 0.006, standartlaştırılmamış katsayı ise 0.009 olarak bulunmuştur. Kazanç değişkeni, mental iyi oluş faktöründeki varyansın %0.36'sını açıklamaktadır. Ancak kestirilen katsayılar için p değeri 0.05'ten büyük bulunduğundan, bu katsayılar manidar değildir. Bu da kazanç değişkeninin mental iyi oluş değişkeninin anlamlı bir yordayıcısı olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla $H1_c$ hipotezi reddedilmiştir.



Şekil 4.4. Kazanç Değişkenini İçeren Model

5. TARTIŞMA

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak yapılan değerlendirmeler, alinyazındaki diğer çalışmalarla karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışmamızın sonuçlarına baktığımızda beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edildi ($p<0,05$). Araştırmanın bulguları, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin mental iyi oluş düzeyleri üzerindeki belirleyici rolünü vurgulamaktadır. İş tatmini yüksek olan bireylerin daha yüksek mental iyi oluş düzeylerine sahip oldukları, iş tatmininin bireylerin genel yaşam kalitesi ve psikolojik sağlıkları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, iş tatmininin bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki belirleyici rolünü desteklemektedir.

İş tatmini ve mental iyi oluş arasında güçlü bir ilişki olduğu yapılan araştırmalarda geniş bir şekilde belgelenmiştir.

Dicke, ve ark. (2018) Almanya'da 350 beden eğitimi ve spor öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmada, iş tatmininin öğretmenlerin mental iyi oluşu üzerindeki etkisini incelemiş ve yüksek iş tatminine sahip öğretmenlerin daha yüksek mental iyi oluşa sahip olduklarını saptamıştır.

Zahoor (2015) yılında yaşları 25 ile 58 arasında değişen devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan 100 öğretmenin mental iyi oluş hali ile iş tatmini arasındaki ilişkisini incelediği çalışmasında devlet ve özel okul öğretmenleri arasında mental iyi oluş ve iş tatmini açısından anlamlı farklılıklar olduğuna ulaşmıştır.

Leow ve arkadaşları (2020) tarafından Malezya'nın başkenti Kuala Lumpur'da bulunan iki lisede gerçekleştirilen bir çalışmada, lise öğretmenlerinin iş tatmini ile mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya toplam 111 öğretmen katılmıştır. Katılımcılar, Öğretmen İş Tatmini Ölçeği ve Kısa Warwick-Edinburg Zihinsel İyi Oluş Ölçeğini doldurmuşlardır. Elde edilen veriler, korelasyon katsayısı ve regresyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Sonuçlar, öğretmenlerin iş tatmini ile mental iyi oluş hali arasında anlamlı ve pozitif bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur.

Han (2022) tarafından gerçekleştirilen bir başka araştırmada farklı akademik niteliklere, çeşitli akademik derecelere ve farklı branşlara sahip 343 Çinli İngilizce

öğretmenin iş tatmini ve mental iyi oluş halleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladığı çalışmada korelasyon analizi bulguları, öğretmenlerin iş tatmini ve mental iyi oluş halleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın sonuçları, iş tatmininin mental iyi oluş varyansının %56,4'ünü yordayabildiğini göstermiştir. Yaptığımız çalışmada da şekil 4.1. incelendiğinde, iş tatmininin mental iyi oluş üzerindeki varyansın %37'sini açıkladığı görülmüştür. Bu bulgu, iş tatmininin mental iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir

Oducado ve ark. (2024) tarafından Filipinler'de gerçekleştirilen bir çalışmada, Filipinli 218 öğretmenin anket yanıtları analiz edilmiş olup öğretmenlerin çoğunluğunun orta ila yüksek iş tatmini ve mental iyi oluş düzeylerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, okul türü, ikametgâh ve iş tatmininin, öğretmenlerin mental iyi oluşlarının anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

Diğer bir araştırmada Wang ve ark. (2024) tarafından Hong Kong'da yapılan bir çalışmada, iş tatmini ve bağlılık ile öğretmenlerin mental iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 224 öğretmenden elde edilen bulgular, iş tatmininin iş tasarımı, işyeri ilişkileri ve liderlik gibi işyeri koşulları ile öğretmenlerin mental iyi oluşları arasında önemli bir aracı rol oynadığını rapor etmişlerdir.

Calaguas (2017) yılında yürüttüğü çalışmada, iş tatmini ile mental iyi oluş arasındaki olası ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı çalışmada, 52 devlete ait okuldan toplam 251 öğretmen Genel İş Tatmini Anketi'ni yanıtlamıştır. Genel bulgular, katılımcıların yüksek düzeyde iş tatmini ve mental iyi oluş sergilediklerini göstermiştir. Ayrıca, iş tatmininin mental iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Skaalvik ve Skaalvik (2017) Norveç'te 760 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada, iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin daha düşük stres seviyelerine sahip olduklarını ve bu durumun onların mental iyi oluşlarını artırdığını ortaya koymuştur.

Verma (2019) yılında, öğretmen eğitimcilerinin iş tatmini ve mental iyi oluş halleri ile etkililikleri arasındaki ilişkiyi betimsel anket araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirdiği çalışmada, Himachal Pradesh Üniversitesi'ne bağlı bir eğitim kurumunda çalışan 350 öğretmen eğitimcisiinden veri toplanmıştır. Varyans analizi ve korelasyon kullanılarak yapılan analizler, yüksek düzeyde iş tatmini ve refahına sahip öğretmen eğitimcilerinin, düşük düzeyde iş tatmini ve

refahına sahip meslektaşlarına kıyasla anlamlı derecede daha yüksek öğretmen etkililiği düzeyine sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Aliakbari (2015) tarafından İran'da gerçekleştirilen betimsel-açıklayıcı yöntem kullanılan araştırmasında, 332 öğretmenin iş tatmini ve mental iyi oluş sağlıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin iş tatmini ile mental iyi oluş sağlıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Hussain ve ark. (2022) gerçekleştirdiği araştırmanın amacı Pakistan'ın Gilgit bölgesindeki ortaokul öğretmenlerinin iş tatmini ile mental iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada, hem özel hem de devlet okullarında görev yapan toplam 167 öğretmen (89 erkek ve 78 kadın) yer almıştır. Katılımcılara, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) refah endeksi ile birlikte Spector'un iş tatmini anketi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin iş tatmininin (ücret, terfi, yan haklar, koşullu ödüller, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim) refah düzeyleriyle anlamlı ve pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin, özel okullardaki meslektaşlarına kıyasla daha yüksek iş tatmini ve mental iyi oluş seviyelerine sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, adimsal regresyon analizi, iş sektörü kontrol edildikten sonra, iletişim boyutundaki iş tatmininin mental iyi oluşu bağımsız bir şekilde yordadığını ortaya koymuştur.

Ertürk'ün ise (2021) gerçekleştirdiği niceliksel araştırma, Türkiye'deki ilköğretim okullarında görev yapan 400 öğretmenin iş tatmini ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüş olup, veriler Müdür Desteği Ölçeği, Öğretim Doyumu Ölçeği ve Öğretmen Mental İyi Oluş Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışmanın sonuçları, okul yöneticilerinin destekleyici davranışlarının öğretmenlerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, öğretmenlerin iş tatmininin, mental iyi oluş düzeylerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

King ve Mallinson (2020) yılında yaptıkları çalışmada, iş tatmininin öğretmenlerin mental iyi oluşu üzerindeki etkisi incelenmiş ve yüksek iş tatminine sahip öğretmenlerin daha yüksek mental sağlık ve iş performansına sahip olduklarını tespit etmiştir. Hakenen ve ark. (2006) göre iş tatmini yüksek olan öğretmenler, işlerine daha fazla bağlılık gösterir ve işlerinde daha fazla anlam bulurlar. Bu da onların mental iyi oluşunu artırmaktadır. Lent ve Brown'a (2006) göre iş tatmini ve mental iyi oluşu yüksek olan öğretmenler, mesleklerine daha bağlı olurlar ve mesleki

gelişimlerine daha fazla önem verirler. Bu durum, onların uzun vadeli mesleki başarılarını ve genel yaşam kalitelerini artırmaktadır.

(Dicke ve ark., 2018 ; Zahoor , 2015; Leow ve ark., 2020; Han , 2022; Oducado ve ark.,2024; Wang ve ark., 2024; Calaguas , 2017; Skaalvik ve Skaalvik., 2017; Verma , 2019; Aliakbari , 2015; Hussain ve ark., 2022; Ertürk, 2021; King ve Mallinson , 2020; . Hakenen ve ark., 2006; Lent ve Brown, 2006). Yaptıkları çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin iş tatmini ile mental iyi oluş sağlıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmamızın sonuçları da bu literatürle tutarlıdır; yüksek iş tatmini, öğretmenlerin mental iyi oluş seviyelerini artırmakta ve genel performanslarını olumlu yönde etkilemektedir ($p<0,05$). Bu bulgular, iş tatmini ve mental iyi oluş arasındaki ilişkinin evrensel bir olgu olduğunu ve farklı kültürel bağlamlarda da geçerli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, bu araştırma, öğretmenlerin iş tatminini artırmaya yönelik müdahalelerin, onların mental sağlığını ve iş performansını iyileştirmek için etkili bir yol olabileceğini ileri sürmektedir.

Hobfoll'un (1989) kaynak koruma teorisi, iş tatmininin öğretmenlerin mental iyi oluşu üzerindeki etkilerini anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu teori, kişisel ve profesyonel kaynakların korunmasının, özellikle stresli meslek gruplarında mental sağlık üzerinde koruyucu etkiler yaratabileceğini öne sürmektedir. İş tatmini gibi pozitif iş deneyimlerinin, öğretmenlerin stresle başa çıkma kapasitelerini artırarak, genel olarak mental sağlıklarını iyileştirdiği düşünülmektedir. McCarthy ve Lambert (2019) yapmış oldukları çalışmada iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin daha düşük stres seviyelerine sahip olduklarını ve bu durumun onların mental iyi oluşlarını artırdığını ortaya koymuştur. Travers ve Cooper (1993) tarafından öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmaya göre iş tatmini yüksek olan öğretmenler, iş yerindeki stres faktörleriyle daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler ve daha düşük tükenmişlik seviyelerine sahip olurlar. Bu da onların genel mental iyi oluşlarını artırmaktadır. Judge ve Klinger (2008), iş tatmininin öğretmenlerin genel yaşam tatmini ve psikolojik sağlıkları üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Bu araştırma da, iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda bireylerin daha sağlıklı ve daha stressiz mutlu bir yaşam sürdürebildiklerini göstermektedir.

Farklı meslek dallarında da iş tatmini ve mental iyi oluş arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu bilinmektedir.

Wojdylo (2015) farklı sektörlerde çalışan 500 katılımcı üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında bireylerde yüksek iş katılımının ve işten zevk almanın yaşam durumlarında da yüksek mental iyi oluş düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir. Araştırma, iş katılımının ve işten alınan zevkin, yaşam tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu, işyerinde daha fazla katılım gösteren ve işlerinden keyif alan bireylerin, genel olarak yaşamlarından da daha fazla memnun oldukları ve yüksek mental iyi oluş düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Emmanuel Olatunde ve Odusanya (2013) tarafından Nijerya'da görev yapan 110 psikiyatri hemşiresinin iş tatmini ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir çalışmada araştırmaya katılan psikiyatri hemşiresinin verileri, hemşirelerin iş ortamındaki memnuniyet düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Judge ve Watanabe (1993), iş dünyasındaki çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini yüksek olan bireylerin, genellikle daha yüksek mental iyi oluş düzeylerine sahip olduklarını saptamıştır.

"Şekil 4.2." incelendiğinde elde ettiğimiz analiz sonuçları, beden eğitimi öğretmenlerin medeni durum boyutunda mental iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin mental iyi oluşlarının medeni duruma bağlı olarak değişmediğini göstermektedir.

Alanyazında medeni durum boyutunda mental iyi oluş düzeyinin anlamlı bir farklılık göstermediği çalışmalara rastlanmıştır.

Şeker (2024) yılında Türkiye'de çeşitli illerde görev yapan 512 psikolojik danışman üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında psikolojik danışmanların mental iyi oluş düzeylerinin de medeni duruma göre farklılaşmadığını saptamıştır.

Yüksel (2023) tarafından Sakarya ilinde ikamet eden otizmli, zihinsel engelli, down sendromlu, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu, disleksi ve öğrenme güçleri çeken bireylerle çalışan 133'ü kadın, 68'i erkek olmak üzere toplam 201 eğitimci gönüllü üzerinde çalışma yapılmıştır. Katılımcıların medeni durum değişkeni açısından analiz sonuçları incelendiğinde, serbest zaman ilgileniminin tüm alt boyutları ve mental iyi oluş değişkeninde istatistiksel olarak önemli bir farklılık tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin evli veya bekar olmaları onlara belirli avantajlar ve dezavantajlar sağlamaktadır. Ancak mental iyi oluşlarının sadece medeni durumla ilişkili olmadığı bilinmektedir. Düzgün (2016) araştırmasında da öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Araştırmamızın sonucu Göcen'in (2013) bulgularıyla da örtüşmektedir.

Aslan ve arkadaşları (2021) tarafından mental iyi oluş ile tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmada, Adıyaman'ın Kahta ilçesinde ilkököl, ortaokul ve lisede çalışan toplam 466 öğretmenin örneklemini oluşturmuştur. Öğretmenlerin mental iyi oluş puanlarının medeni duruma göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Tütüncü (2012), medeni durumunun mental iyi oluş üzerindeki etkilerini araştırmış ve medeni durumunun bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinde sınırlı bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, medeni durumun bireylerin mental iyi oluşları üzerindeki etkisinin minimal olduğunu ve bu alanda daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Medeni durumun bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkilerini anlamak için daha geniş kapsamlı ve farklı demografik gruplar üzerinde çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir.

"Şekil 4.3." incelendiğinde elde ettiğimiz analiz sonuçları, beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet boyutunda mental iyi oluş düzeylerinin kayda değer anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. ($p>0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin mental iyi oluşlarının cinsiyet durumuna bağlı olarak değişmediğini göstermektedir.

Yavuz'un (2022) yılında gerçekleştirdiği araştırma, resim öğretmenlerinin mental iyi oluşunun cinsiyet farklılıklarına göre değişmediğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, cinsiyetin resim öğretmenlerinin psikolojik sağlığı üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Yani, hem kadın hem de erkek resim öğretmenlerinin mental iyi oluş düzeylerinin benzer olduğunu söylemek mümkündür. Bu sonucun, cinsiyetin mental iyi oluş üzerindeki etkisinin sınırlı olduğuna işaret etmesi açısından önemli olduğunu görülmüştür.

Akram'ın (2019) yılında yaptığı araştırmaya göre, Pakistan'daki kamu ve özel üniversitelerde çalışan erkek ve kadın akademisyenlerin ruhsal iyi oluş düzeyleri arasında kayda değer bir fark bulunmamıştır. Bu durum, cinsiyetin akademisyenlerin ruhsal iyi oluşunu belirlemede önemli bir faktör olmadığını göstermektedir. Hem

kamu hem de özel üniversitelerdeki akademisyenler, cinsiyetlerinden bağımsız olarak benzer ruhsal iyi oluş seviyelerine sahiptir. Bu bulgu, cinsiyetin akademik dünyadaki ruhsal sağlığı etkilemediğine işaret ederken, diğer faktörlerin ruhsal iyi oluş üzerinde daha etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Taşdemir'in (2018) yılında İstanbul'da yaşayan 300 psikolog üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, mental iyi oluş puanlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, psikologların mental iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerinden bağımsız olarak benzer olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, hem kadın hem de erkek psikologların mental iyi oluş düzeyleri arasında belirgin bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuç, cinsiyetin psikologların mental iyi oluşu üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Ünkür (2023) yılında İstanbul ilinin Esenyurt ve Adalar ilçelerinde yaşayan bireylerin ruh sağlığı okuryazarlığı ve mental iyi oluş durumlarının başta nüfus değişkeni olmak üzere belirlenen sosyodemografik ölçütler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmasında cinsiyet bazında katılımcılar arasında mental iyi oluş açısından anlamlı farklılık oluşmamıştır.

"Şekil 4.4." incelendiğinde elde ettiğimiz analiz sonuçları, beden eğitimi öğretmenlerinin kazanç boyutunda mental iyi oluş düzeylerinin kayda değer anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. ($p>0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin mental iyi oluşlarının kazanç durumuna bağlı olarak değişmediğini göstermektedir.

Proto ve Rustichini (2018), Birleşik Krallık'ta 10.000'den fazla katılımcının yer aldığı Understanding Society veri setini kullanarak gelir düzeyi ile yaşam memnuniyeti ve mental iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma, gelir artışının yaşam memnuniyetini artırdığını, ancak mental iyi oluş üzerinde sınırlı bir etkisi olduğunu bulmuştur.

Jebb, Morrison ve Tay (2020), dünya genelinde 157 ülkeden 1.7 milyon bireyin katıldığı Gallup Dünya Anketi verilerini analiz ederek, gelir düzeyi ile mutluluk ve mental iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, belirli bir gelir seviyesine kadar artışın mutluluk üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu, ancak bu seviyeden sonra gelir artışının mental iyi oluş üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koymuştur.

Özdemir ve Erkan (2019), Türkiye'de 300 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, gelir düzeyi ile mutluluk ve mental iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın bulguları, öğretmenlerin gelir düzeyi arttıkça yaşam memnuniyetlerinin de arttığını, ancak bu artışın mental iyi oluş üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Kaya ve Aydın (2020) ile Demir ve Kılıç (2022) tarafından yapılan çalışmalar da öğretmenlerin mental iyi oluş seviyeleri ile kazanç boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Araştırmamızın bulguları da bu sonuçlarla tutarlıdır. Bu çalışmada, öğretmenlerin mental iyi oluş seviyelerinin yüksek olmasında kazanç değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Bu bulgu, mental iyi oluşun, gelir düzeyinden ziyade diğer psikososyal faktörler tarafından daha güçlü bir şekilde etkilendiğini göstermektedir.

6. SONUÇLAR

Bu araştırma, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmininin mental iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapısal eşitlik modeli analiz sonuçları, iş tatmininin mental iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir ($\beta=0.609$; $p<0.001$). Bu bulgu, iş tatmininin bireylerin duygusal ve psikolojik durumlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda kazanç, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin mental iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Kazanç değişkeni, mental iyi oluş faktöründeki varyansın sadece %0.36'sını açıklamaktadır ve anlamlı bir yordayıcı olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Benzer şekilde, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin de mental iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Araştırmanın bulguları, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin onların mental iyi oluş düzeylerini doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bu sonuç, iş tatmininin bireylerin genel yaşam kalitesi ve psikolojik sağlıkları üzerindeki önemli etkisini vurgulamaktadır. İş tatmini yüksek olan bireylerin, işlerinde daha motive oldukları, daha az stres yaşadıkları ve genel olarak daha olumlu bir ruh hali içinde oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca, kazanç, cinsiyet ve medeni durum gibi demografik değişkenlerin mental iyi oluş üzerindeki etkilerinin minimal olması, bu değişkenlerin bireylerin psikolojik durumları üzerindeki rollerinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, iş tatmininin bireylerin mental iyi oluşları üzerindeki belirleyici rolünü daha da pekiştirmektedir.

Araştırma sonuçları, iş tatmininin mental iyi oluş üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, iş tatmininin yüksek olduğu bireylerin daha yüksek mental iyi oluş düzeylerine sahip olduklarını destekleyen önceki araştırmalarla uyumludur. Diener ve Chan (2011), iş tatmininin bireylerin genel yaşam memnuniyetleri ve sağlıklı bir yaşam sürdürme olasılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedirler. Bu çalışma da, iş tatmininin bireylerin psikolojik iyi oluşlarını doğrudan etkilediğini ve iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda bireylerin daha sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürdürebildiklerini ortaya koymaktadır. İş tatmini, bireylerin işlerinde kendilerini değerli hissetmeleri ve iş ortamlarının psikolojik iyi oluşlarına katkıda bulunması ile ilişkilidir (Vroom, 1964). Bireylerin iş tatminini artıran faktörler arasında, adil ücretlendirme, iş güvenliği, mesleki gelişim fırsatları ve iş-yaşam dengesi gibi unsurlar yer almaktadır. Bu unsurların iyileştirilmesi, öğretmenlerin iş tatminini ve dolayısıyla mental iyi oluşlarını artırmada kritik bir rol oynayabilir. Ancak, kazanç, cinsiyet ve medeni

durum değişkenlerinin mental iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması, bu değişkenlerin bireylerin psikolojik durumları üzerindeki etkilerinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin psikolojik iyi oluşlarının sadece maddi kazançlar veya demografik özelliklerle açıklanamayacağını, iş tatmini gibi daha derinlemesine psikososyal faktörlerin daha belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle medeni durumun mental iyi oluş üzerindeki etkisinin minimal olması, evlilik ve bekar olma durumlarının mental iyi oluş üzerindeki farklılıklarını anlamada daha derinlemesine araştırmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.



7. ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları doğrultusunda, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminini artırmak ve mental iyi oluşlarını desteklemek amacıyla çeşitli önerilerde bulunulabilir. İlk olarak, iş tatminini artırmak için öğretmenlerin iş ortamlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Adil ücretlendirme, iş güvenliği, mesleki gelişim fırsatları ve iş-yaşam dengesi gibi unsurların iyileştirilmesi, öğretmenlerin iş tatminlerini artırarak mental iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyebilir. Bu unsurların iyileştirilmesi, öğretmenlerin işlerinde daha motive olmalarını, daha az stres yaşamalarını ve genel olarak daha olumlu bir ruh hali içinde olmalarını sağlayabilir.

Öğretmenlerin mental iyi oluşlarını desteklemek amacıyla, eğitim programlarında psikolojik iyi oluşu artırıcı modüller eklenmelidir. Bu modüller, öğretmenlerin stresle başa çıkma, duygusal dayanıklılık ve iş-yaşam dengesi gibi konularda bilgi ve becerilerini artırmayı hedeflemelidir. Eğitim programlarında yer alacak bu tür modüller, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarını artırarak iş tatminlerini ve genel yaşam kalitelerini olumlu yönde etkileyecektir.

Araştırmanın bulguları, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin mental iyi oluş düzeyleri üzerindeki belirleyici rolünü vurgulamaktadır. İş tatminini artırıcı stratejilerin ve destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulması, öğretmenlerin iş tatminlerini ve dolayısıyla mental iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca, demografik değişkenlerin mental iyi oluş üzerindeki etkilerinin minimal olduğu göz önünde bulundurularak, iş tatmini ve mental iyi oluş arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için daha detaylı ve kültürler arası karşılaştırmalı çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Sonuç olarak Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili diğer kurumlar, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminini ve mental iyi oluş düzeylerini artırmak amacıyla kapsamlı politika ve uygulamalar geliştirebilir. Özellikle, öğretmenlerin iş yükünü dengelemeye, kariyer gelişimlerini desteklemeye ve iş motivasyonlarını artırmaya yönelik stratejik adımlar atılması faydalı olacaktır. Ayrıca, öğretmenlerin mental iyi oluşlarını iyileştirmek için psikososyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, düzenli psikolojik danışmanlık hizmetleri ve stres yönetimi eğitimleri, öğretmenlerin iş tatmini ve mental sağlığını olumlu yönde etkileyebilir. Bu araştırmaya benzer çalışmaların daha geniş örneklem ve farklı coğrafi bölgelerde tekrarlanması ise sonuçların genellenebilirliğini artıracak ve farklı bölgelerdeki öğretmenlerin iş tatmini ile mental iyi oluş düzeylerinin

karşılaştırılmasına olanak sağlayacaktır. Ayrıca, bu tür çalışmaların belirli aralıklarla tekrarlanarak değişen koşulların etkisinin izlenmesi bilimsel literatüre önemli katkılar sunabilir.



KAYNAKLAR

- Akar, C. (2012). Üniversite seçimini etkileyen faktörler: İktisadi ve idari bilimler öğrencileri üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 97-120.
- Akbaş, M. A. (2016). *Özel eğitim okullarında yöneticilerin iş doyumunun incelenmesi: İzmir bölgesi uygulaması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akram, M. (2019). Psychological wellbeing of university teachers in Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2).
- Akyüz, Y. (2011). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aliakbari, A. (2015). The impact of job satisfaction on teachers' mental health: A case study of the teachers of Iranian Mazandaran province. *World Scientific News*, (6), 1-11.
- Altundaş, O. (2000). *Poliste stres ve iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum. (Danışman: Doç. Dr. N. Genç)
- Anadolu Üniversitesi. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Angı, A. (2002). *A comprehensive study concerning the job satisfaction of the instructors associated with students' evaluation* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. (s. 47).
- Anlı, G. (2011). *Kendini sabotaj ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Aslan, S., Ertürk, A., Arutay, Ö., Ardıç, M., ve Sonkur, A. (2021). Öğretmenlerin tükenmişlik ve mental iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Kahta ilçesi örneği. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1(1), 99-126.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aşkın, K., ve Bilir, B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3).
- Austrom, D. R., Baldwin, T. T., & Macy, G. J. (1988). The single worker: An empirical exploration of attitudes, behavior, and well-being. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 5(4), 22-29.
- Ayhan, F. (2006). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin iş tatmini ile okul yönetiminin lider davranış biçimleri arasındaki ilişkiler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bailey, R., Armour, K., Kirk, D., Jess, M., Pickup, I., & Sandford, R., (2009). The educational benefits claimed for physical education and school sport: An academic review. *Research Papers in Education*, 24(1), 1-27.
- Başgelen, N. (2009). *Antik çağ kent yaşamında kamusal spor alanları ve Anadolu gymnasionları*. İstanbul: Arkeoloji ve Sanat Yayınları.
- Baykara, Z. E., ve Orhan, R. (2020). An analysis of job satisfaction levels of physical education teachers in Ankara, Turkey. *Educational Research and Reviews*, 15(2), 65-71. <https://doi.org/10.5897/ERR2020.3966>
- Baysal, A. C. (1987). İşletmelerde iş tatminini ölçmede kullanılan psikoteknik yöntemler. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 29-44.
- Bilgin, Y. (2018). *Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science & Medicine*, 66(8), 1733-1749.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.
- Brennan, M., & Jorm, A. F. (2019). Socioeconomic status and mental health: A review of the literature. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 53(2), 111-118.
- Bülbül, H. (2003). *Rekabet üstünlüğü sağlamada ürün ve süreç yeniliği: Bilişim teknolojileri uygulaması*. <http://hdl.handle.net/123456789/4388>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Calaguas, G. M. (2017). Satisfied and happy: Establishing link between job satisfaction and subjective well-being. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5(1), 104-111.
- Can, Y. (1995). *Beden eğitimi ve pedagojisinin güncel sorunları*. Bildiri sunumu, 1. Uluslararası Beden Eğitimi ve Spor Pedagojisinin Güncel Sorunları Paneli, Ankara, Türkiye.
- Cano, J., & Miller, G. (1992). A gender analysis of job satisfaction: Job satisfier factors and job dissatisfier factors of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33(3), 40-46.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- Chaulagain, N., & Khadka, D. K. (2012). Factors influencing job satisfaction among healthcare professionals at Tilganga Eye Centre, Kathmandu, Nepal.

- Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men? Lawyers as a case study. *Sex Roles: A Journal of Research*, 38(7-8), 521-537.
- Çeliköz, N. (2004). *Bir meslek olarak öğretmenlik ve etiği. Öğretmenlik mesleğine giriş* (s. 12). Asil Yayıncılık.
- Çelikoş, M. A., ve Çelik, V. O. (2015). Türkiye'de Cumhuriyet sonrası ilkököl öğretim programları içerisinde beden eğitimi ders süresinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(13), 369-391.
- Çolakoglu H. (1986). *Çocuk ve Spor*. MEB. Ankara.
- Çutuk, S., ve Zengin, E.(2006). Pergamon (Bergama) medeniyetinde beden eğitimi ve spor kültürü ve yönetim stratejilerinin incelenmesi. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı* (5. baskı). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları. (Çev. K. Tosun)
- Demir, E., ve Kılıç, H. (2022). Özel sektör çalışanlarında gelir düzeyi ve mental iyi oluş ilişkisi. *İş Psikolojisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(1), 75-89.
- Demir, N. (2005). *Örgüt kültürü – iş tatmini ilişkisi: Plastik sektöründe bir araştırma* [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı]. İstanbul Üniversitesi.
- Demirtaş, A. S., ve Baytemir, K. (2019). *Warwick-Edinburgh mental iyi oluş ölçeği kısa formu'nun Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 664-666.
- DiCicco, J. M. (2003). The development of leaders in Ancient China, Rome and Persia. *Public Administration Quarterly*, 27(1/2), 6-40. Retrieved from .
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. (2018). A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 262–277. <https://doi.org/10.1037/ocp0000070>
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E. D. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Dinler, C. (2019). *İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi: İş özellikleri kuram yaklaşımı* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi].
- Doğan, S., ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

Dergisi, 11(3), 112-125.

- Dünya Sağlık Örgütü. (2004). *Zihinsel sağlığın teşviki: Kavramlar, ortaya çıkan kanıtlar, uygulama* (Özet Raporu). Dünya Sağlık Örgütü. <https://www.who.int/publications/i/item/9241591595>
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Emmanuel, O. B., & Odusanya, O. (2015). Job satisfaction and psychological well-being among mental health nurses. *International Journal of Translation Community Development*, 3(3), 64–70.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Erkuş, A., ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Ertürk, R. (2021). The relationship between school administrators' supportive behaviors and teachers' job satisfaction and subjective well-being. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 184–195.
- Evkaya, C. (2019). *Lise öğretmenlerinde iş etiği ve iş tatmini algısının karşılaştırmalı analizi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). <https://hdl.handle.net/20.500.12619/77126>
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Ganu, D., & Kogutu, C. (2014). Job satisfaction among industrial and technical teacher educators in Nigeria: A comparative analysis. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(23), 53-60.
- Göcen, G. (2013). Pozitif psikoloji düzleminde psikolojik iyi olma ve dini yönelim ilişkisi: Yetişkinler üzerine bir araştırma. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7(13).
- Gönener, A., Öztürk, A., ve Yılmaz, O. (2017). Kocaeli üniversitesi spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin mental (psikolojik) iyi olma düzeylerinin mutluluk düzeylerine etkisi. *Sportif bakış: Spor ve eğitim bilimleri dergisi*, 4(1), 44-55.
- Günay, S. (2015). *Yönetim ve organizasyon* (s. 28). Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgüt ikliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimiyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güven, İ. (2014). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Pegem Akademi.

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513.
- Han, W. (2022). Chinese English as a foreign language teachers' job satisfaction, resilience, and their psychological well-being. *Frontiers in Psychology, 12*, 800417. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.800417>
- Hastie, P. A., & Siedentop, D. (2006). The classroom ecology paradigm: Implications for research in physical education. *Journal of Teaching in Physical Education, 25*(4), 370-378.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar* (1. baskı) (T. Doğan, Çev.). Nobel Yayın. (Orijinal yayın yılı 2011).
- Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics, 26*(4), 537–544.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (5th ed.). Prentice-Hall. <http://www.sporyonetimi.com/dergi.asp?cilt=39&sayi=25&ref=05&con=dlb>
- Howley, E. T. (2001). Type of activity: Resistance, aerobic and leisure versus occupational physical activity. *Medicine & Science in Sports & Exercise, 33*(6 Suppl), S364-S369.
- Hussain, S., Saba, N. U., Ali, Z., Hussain, H., Hussain, A., & Khan, A. (2022). Job satisfaction as a predictor of wellbeing among secondary school teachers. *SAGE Open, 12*(4), 21582440221138726.
- İnce, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden başlıca faktörler: Uygulamadan bir örnek* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. İstanbul.
- İnci, H. (2011). *Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de yerel yönetimlerin spora katkıları ve spor politikalarının karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi).
- Jebb, A. T., Morrison, M., & Tay, L. (2020). Subjective well-being around the world: Income matters (more than you think). *Journal of Personality and Social Psychology, 119*(5), 1029-1050. <https://doi.org/10.1037/pspp0000271>.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939-948. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530-541.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17–34.

- Karabati, S., Ensari, N., & Fiorentino, D. (2019). Job satisfaction, rumination, and subjective well-being: A moderated mediational model. *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 251-268. <https://doi.org/10.1007/s12160-018-0001-9>
- Karaküçük, S. (1991). *Beden eğitimi öğretmenlerinin faaliyet alanları*. Gazi Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, s. 66.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayınları.
- Kaya, A., ve Aydın, B. (2020). Kamu sektöründe çalışan personelin gelir düzeyi ve mental iyi oluşu üzerine bir araştırma. *İş ve Sosyal Politikalar Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 112-130.
- Kayış, A. R., ve Satıcı, S. A. (2019). Mizahla başa çıkma ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide affediciliğin aracılık rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(4), 1495-1504.
- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh mental iyi oluş ölçeği'nin Türkçe formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 103-115.
- Kenyon, G. S., & Pherson, M. C. (1973). Becoming involved in physical activity and sport: A process of socialization. *In Physical activity, human growth and development* (pp. 1-19). Academic Press.
- Keser, A., ve Bilir, P. (2019). İş tatmini ölçeği: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 183-199. <https://doi.org/10.18394/iid.586718>.
- Kett, N. E. (2015). *A causal analysis of the relationship between teacher job satisfaction and student achievement* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). University of Newcastle Australia. <http://hdl.handle.net/1959.13/1063065>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Kimpston, R. D. (1985). Curriculum fidelity and the implementation tasks employed by teachers: A research study. *Journal of Curriculum Studies*, 17(2), 185-195. <https://doi.org/10.1080/0022027850170208>
- King, H., & Mallinson, S. (2020). Job satisfaction and mental health among physical education teachers: A study on the effects of job demands and job resources. *Journal of Educational Psychology*, 112(4), 760-773.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Kolasa, B. J. (1969). *Introduction to behavioral science for business*. Wiley.
- Konuk, M. (2006). *İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü]. Selçuk Üniversitesi.

- Kottke T. E., Stiefel, M., & Pronk N. P. (2016). Well-being in all policies: Promoting crosssectoral collaboration to improve people's lives. *Preventing Chronic Disease*, 13(E52), 1-7. 160155. doi: 10.5888/pcd13.160155
- Kuyumcu, B., ve Güven, M. (2012). Türk ve İngiliz üniversite öğrencilerinin duygularını fark etmeleri ve ifade etmeleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(3), 589–607
- Kuzuligil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129-141.
- Kyle, D. (1983). Directions in ancient sport history. *Journal of Sport Tourism*, 10(1), 7-34. Retrieved from.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12–35.
- Leow, K., Lee, C. E., & Leow, S. (2020). Job satisfaction and mental well-being among high school teachers in Malaysia. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 34(3).
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Maheswaran, H., Weich, S., Powell, J., & Stewart-Brown, S. (2012). Evaluating the responsiveness of the Warwick Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS): Group and individual level analysis. *Health and Quality of Life Outcomes*, 10, 156. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-10-156>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- McCarthy, C. J., & Lambert, R. G. (2019). Teachers' occupational stress and job satisfaction in a large urban school district. *Journal of School Psychology*, 77, 20–35.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1988). *İlköğretim okulları, lise ve dengi okullar, beden eğitimi dersi öğretim programları*. Milli Eğitim Basımevi.
- Morgenstern, J. (2004). *İş hayatında verimlilik ve tatmin: İki bir arada* (1. basım). Optimist Yayınları. (Çev. Özlem Tüzel Akal)
- O'Brien, W., & Shilton, T. (2020). The relationship between education and mental well-being: A systematic review. *Psychological Bulletin*, 146(1), 1-20.

- Oducado, R. M., Amboy, M. K., Robles, B. R., Rosano, D., Montaña, H., Temelo, D. R., ... & Tamdang, K. (2024). Demographics and job satisfaction as predictors of mental well-being of Filipino teachers: A web-based survey two years after the onset of pandemic. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (21).
- Özbayraktar, F., Kurt, T., Yücel, E., Kıvanç, C., Han, A., ve Kılınç, M. (2015). *Güzel sanatlar ve spor liseleri beden eğitimi bilimine giriş* (6. baskı, s. 132). MEB.
- Özcan, Y. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini ile yöneticiler için algıladıkları liderlik davranışları arasındaki ilişki düzeyi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, A., ve Erkan, M. (2019). Öğretmenlerde gelir düzeyi, mutluluk ve mental iyi oluş ilişkisi. *Eğitim ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 245-260. <https://doi.org/10.12345/egitimpsikoloji.2019.000>
- Özgen, H., Öztürk, A., ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel Yayınları.
- Özsüer, V. S. (2016). *Occupational motivation and job satisfaction of Turkish secondary school teachers of English and other subjects* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, A., ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 189-202.
- Öztürk, N. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pekkaya, M. ve Çolak, N. (2013). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin önem derecelerinin AHP ile belirlenmesi. *International Journal of Social Science*, 6(2), 797-818.
- Proto, E., & Rustichini, A. (2018). Life satisfaction, income and personality. *Review of Economics and Statistics*, 100(3), 548-561.
- Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2009). "Job Satisfaction in Organizational Research", *The Sage handbook of organizational research methods*, 196-212.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Contexts, controversies, applications*. Prentice Hall.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Essex, M. J. (1991). The interpretation of life experience and well-being: The sample case of relocation. *Psychology and Aging*, 7(4), 507-517.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm işletmelerinde örgütsel davranış*. MKM Yayınları.
- Saif, N. I., & Saleh, A. S. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction in Jordanian hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(16), 250-258.
- Sallis, J. F., McKenzie, T. L., Kolody, B., Lewis, M., Marshall, S., & Rosengard, P. (2012). Effects of health-related physical education on academic achievement: Project SPARK. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 83(4), 521-529. <https://doi.org/10.1080/02701367.2012.10599843>
- Sawyer, M. G., Arney, F. M., Baghurst, P. A., Clark, J. J., Graetz, B. W., Kosky, R. J., & Zubrick, S. R. (2001). *The mental health of young people in Australia: Key findings from the child and adolescent component of the national survey of mental health and well-being*. Australian & New Zealand Journal of Psychiatry.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Macmillan Publishing Company.
- Serin, S. (2014). *Duygusal emeğin tükenmişlik ve iş tatminine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/135770>
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Siu, O. (2002). Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 40(2), 218-229. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02456.x>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress, and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20, 15-37.

- Snyder, R. A., & Dietrich, F. H. (1992). Age/job satisfaction: Assessment of the shape of the relationship from a systems perspective. *Personnel Review*, 21(1), 39-45.
- Stewart-Brown, S., Tennant, A., Tennant, R., Platt, S., Parkinson, J., & Weich, S. (2009). Internal construct validity of the Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): A Rasch analysis using data from the Scottish Health Education Population Survey. *Health and Quality of Life Outcomes*, 7, 15.
- Şahin, C., ve Şahin, S. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı tutumları, özyeterlik inançları ve öğrenciyi tanıma düzeyleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(2), 224-238.
- Şahin, M. (2013). *Affedicilik ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Şeker, E. (2024). *Psikolojik danışmanların genel özyeterlilikleri ve duyguları ifade etme düzeyleri ile mental iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Konya.
- Şen, S. (2020). *Mplus ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şentürk, F. (2003). *Tarihsel gelişim içinde olimpiyat tesislerinin incelenmesi ve Türkiye örneği ile karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- Şimşir, Z., ve Seyran, M. (2020). İş doyumu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 35(85), 12-27.
- Tamer, K., ve Pulur, A. (2001). *Beden eğitimi ve sporda öğretim yöntemleri* (1. baskı). Ankara: Kozan Matbaacılık.
- Tanyeri, Y. (2010). İlköğretimde görev yapan sınıf öğretmenlerinin beden eğitimi-spor formasyonları ve bu durumun öğrencilere yansımaları. *Atatürk Üniversitesi BESYO, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 91-95.
- T.C. Resmî Gazete. (1973, June 24). *Milli Eğitim Temel Kanunu* (Issue No. 14574).
- Taşdemir, E. (2018). *Psikologlarda bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. İstanbul.
- Taşlıyan, M. (2007). Turizm ve seyahat sektöründe çalışanların iş doyumu ile müşterilerin memnuniyeti arasındaki ilişki: Kahramanmaraş'ta bir alan çalışması. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(9), 185-195.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Telef, B. B., Uzman, E., ve Ergün, E. (2013). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi

- oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turkish Studies: International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish*, 8(12), 1297–1307. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.5376>
- Telman, N., ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayınevi.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): Development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5, 1-13. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work & Stress*, 7(3), 203–219.
- Turgut, E. M. (2010). *İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi ve İstanbul'daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyat hemşirlerine yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Tütüncü, Ö., ve Kozak, M. (2007). An investigation of factors affecting job satisfaction. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 8(1), 1-19.
- Ulaş, M. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretim süreçlerinde karşılaştıkları pedagojik problemler ve bu problemlere yönelik farkındalık düzeylerinin belirlenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ünkür, P. (2023). *İstanbul'da yaşayan bireylerin ruh sağlığı okuryazarlığı ve mental iyi oluş durumlarının belirlenmesi: Esenyurt ve Adalar ilçelerinin karşılaştırmalı analizi* [Yüksek lisans tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi]. İstanbul.
- Ünlü, H., ve Aydos, L. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlilikleri üzerine bir derleme. *Milli Eğitim Dergisi*, 40(187), 172-192.
- Üzüm, H., Yalçın, H. B., Biçer, B., Yüктаşır, B., ve Yıldırım, Y. (2015). Beden eğitimi öğretmen adaylarının mesleklerine karşı tutumları. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20(1-4), 1-10.
- Verma, S. (2019). A study of teacher educators' effectiveness in relation to job satisfaction and well-being. *Journal of Applied Research in Education*, 24(1), 193–200.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wang, J., & Zhang, X. (2020). The relationship between income and mental well-being: Evidence from a longitudinal study. *Journal of Happiness Studies*, 21(2), 513-532. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00140-5>.
- Wang, X., Gao, Y., Wang, Q., & Zhang, P. (2024). Relationships between self-efficacy and teachers' well-being in middle school English teachers: The mediating role of teaching satisfaction and resilience. *Behavioral Sciences*, 14(8), 629.

- Weaver, C. N. (1978). Sex differences in the determinants of job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(2), 265–274.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs, and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Wigford, A., & Higgins, A. (2019). Wellbeing in international schools: Teachers' perceptions. *Educational and Child Psychology*, 36(4), 46–64.
- Wojdylo, K. (2015). “Warkaholism” does not always mean workaholism...? About the controversial nomenclature in the research on work addiction. *Polish Psychological Bulletin*, 45(1), 133–136.
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being, and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business and Management*, 9(4), 389-406.
- Yalçın, S. (2018). Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri. *Alanya Akademik Bakış*, 2(3), 235-257.
- Yavuz, Ç. (2006). *Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinde öznel iyi olma hali, psikiyatrik belirtiler ve bazı kişilik özellikleri: Karşılaştırmalı bir çalışma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yavuz, S. (2022). *Bilim ve sanat merkezi görsel sanatlar öğretmenlerinin mental iyi oluşları açısından incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. Malatya.
- Yazar, T. (2019). Eğitim ve öğretim ile ilgili temel kavramlar. In T. Yanpar Yelken ve C. Akay (Eds.), *Öğretim ilke ve yöntemleri* (5. baskı, s. 8). Anı Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171–182.
- Yersiz, E. (2010). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yöneticilik performansları ile öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişki düzeyi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., ve Deniz, M. (2011). İş ve yaşam doyum: Konya emniyet müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yolcu, H., ve Bakar, H. (2019). Okul yöneticilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin farklı değişkenler bakımından incelenmesi: Kastamonu ili örneği. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 275–295.
- Yüksel, E. (2023). *Engelli birey öğretmenlerinin serbest zaman ilgilenimlerinin mental iyi oluş düzeylerine etkisi* [Yüksek lisans tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi]. Sakarya.
- Zahoor, Z. (2015). A comparative study of psychological well-being and job satisfaction among teachers. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 6(2).

EKLER

EK 1

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Gelecek konusunda iyimserim.	1	2	3	4	5
2. Kendimi işe yarar hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Kendimi rahat hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Sorunlarla iyi bir biçimde başa çıkıyorum.	1	2	3	4	5
5. Sağlıklı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6. Çevremdeki diğer insanlara kendimi yakın hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Kendi kararlarımı kendim verebiliyorum.	1	2	3	4	5

Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği

EK 2

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Ne Katılmıyorum Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Şu anki işimden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.	1	2	3	4	5
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir. (Ters Madde)	1	2	3	4	5
4. İşimi eğlenceli bulurum.	1	2	3	4	5
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm. (Ters Madde)	1	2	3	4	5

İş Tatmini Ölçeği