

**T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM VE YAŞAM DOYUMU
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: MERSİN İLİNDE GÖREV YAPAN
ÜCRETLİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

PERVİN ÇELİK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doktor Öğretim Üyesi Yasin BÜYÜKKÖR

OCAK- 2025

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM VE YAŞAM
DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: MERSİN
İLİNDE GÖREV YAPAN ÜCRETLİ ÖĞRETMENLER
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Pervin ÇELİK

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme

Enstitü Bilim Dalı : İşletme

**“Bu tez 24/01/2025 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri
bulunan jüri üyeleri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Yasin BÜYÜKKÖR	Başarılı

ETİK BEYAN METNİ

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.

PERVİN ÇELİK

24.01.2025

ÖNSÖZ

Çalışmamın her aşamasında bilgi ve deneyimi ile rehberlik eden, anlayış ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Sayın Dr. Yasin BÜYÜKKÖR'e şükran ve saygılarımı sunuyorum. Teze başlamamda ilk adım olan beni umutlandıran çok kıymetli hocam Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ'ye ayrıca her zaman beni destekleyen tez sürecimde başaracağıma inancımı artıran örnek aldığım, fikirlerine güvendiğim kıymetli hocam Prof. Dr. Tamer ÜSTÜNER'e saygılarımı sunuyorum ve teşekkür ediyorum.

Tez yazım sürecinde değerli yorumlarını ve fikirlerini paylaşıp bana yeni ufuklar açtığı için çok kıymetli hocalarım Sayın Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER, Dr. Öğr. Üyesi Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR ve Sercay ÜNVER'e şükranlarımı sunar, teşekkür ederim.

Hayatım boyunca benden desteklerini esirgemeyen, tüm kararlarımda her daim yanımda olan sevgili annem Hatice ÇELİK'e tüm zorluklara rağmen yaşamımda beni hep güvende hissettiren biricik babam Yurdacan ÇELİK'e varlığı ile bana çok iyi gelen canım ablam Hüda GÜRBÜZ'e moral kaynağım sevgili, yüksek hemşire biricik yeğenim Hilalcan ÇİÇEK'e, bilgisiyle her daim beni destekleyen öğretmen adayımız İlbey GÜRBÜZ'e, fikirlerini önemseyen sevgili Avukatımız Adnan ÇİÇEK'e beni yalnız bırakmadıkları için teşekkür ederim. Ayrıca sevgili kardeşlerim Perihan ÇELİK, Elif KOCABINAR, tez yazımda beni destekleyen sevgili yeğenlerim Yurdacan KOCABINAR ile Ahsen KOCABINAR'a ailemize yeni katılan minik Nevamıza sevgilerimi sunuyor teşekkür ediyorum.

Bana güvenen ve her koşulda desteklerini esirgemeyen Murat PARLAYICI'ya, müdürümüz Hüseyin ÜLKER'e ayrıca, tüm değerli öğretmen arkadaşlarım ve şube müdürlerimize de teşekkürü bir borç bilirim.

Pervin ÇELİK

24 Ocak 2025

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: EĞİTİMİN TEMEL UNSURLARINDAN OLAN ÖĞRETMEN ve ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ	3
1.1. Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği	3
1.1.1. Türkiye’de Öğretmenliğin Tarihsel Gelişimi.....	4
1.1.2. Eğitimde Öğretmenin Yeri ve Önemi	5
1.1.3. Öğretmenlerde Olması Gereken Temel Nitelik ve Yeterlilikler	6
1.1.4. Eğitim Hizmetlerinin Sağlayıcısı Olarak Devlet.....	8
1.1.5. Türkiye’de Öğretmen İstihdamı ve Öğretmen İstihdam Şekilleri.....	10
1.1.5.1. Kadrolu Öğretmenlik.....	122
1.1.5.2. Sözleşmeli Öğretmenlik	12
1.1.5.3. Vekil Öğretmenlik	133
1.1.5.4. Ücretli Öğretmenlik	144
1.2. Ücretli Öğretmenlik Uygulaması.....	14
1.2.1. Ücretli Öğretmenlerin Hukuki Hakları.....	45
1.2.2. Ücretli Öğretmenlerin Karşılaştığı Sorunlar.....	16
2. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE, İŞ DOYUM VE YAŞAM DOYUMU.....	17
2.1. İş Doyumu Kavramı.....	17
2.1.1. İş Doyumu Bileşenleri ve Önemi	18
2.1.2. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	19
2.1.2.1. Bireysel Faktörler.....	19
2.1.2.2. Örgütsel Faktörler.....	22
2.1.3. İş Doyumu ile İlgili Teoriler	24
2.1.3.1. İçerik Teoriler.....	24
2.1.3.1.1. Maslow’un İhtiyaçlar Teorisi.....	24
2.1.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	27
2.1.3.1.3. Alderfer'in ERG Teorisi.....	28

2.1.3.1.4.	Fromm'un İhtiyaçlar Teorisi.....	29
2.1.3.1.5.	McClelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi.....	30
2.1.3.1.6.	Özerklik Teorisi.....	30
2.1.3.2.	Süreç Teorileri.....	31
2.1.3.2.1.	Vroom'un Beklenti Teorisi.....	31
2.1.3.2.2.	Portar ve Lowler'in Beklenti Teorisi.....	31
2.1.3.2.3.	Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	32
2.1.3.2.4.	Locke'in Amaç Yönelim Teorisi.....	32
2.2.	Yaşam Doyumu Kavramı.....	33
2.2.1.	Yaşam Doyumu Kavramının Ortaya Çıkışı.....	33
2.2.2.	Yaşam Doyumu Bileşenleri ve Önemi.....	34
2.2.3.	Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	36
2.2.4.	Yaşam Doyumu ile İlgili Teoriler.....	38
2.2.4.1.	Ereksel Kuram.....	38
2.2.4.2.	Aşağıdan Yukarı ve Yukarı Aşağı Kuramı.....	40
2.2.4.3.	Yargı Kuramı.....	39
2.2.4.4.	Etkinlik Kuramı.....	39
2.2.4.5.	Bağlantı Kuramı.....	40
2.3.	Öğretmenlik Mesleği Bağlamında İş Doyum ve Yaşam Doyumu.....	40
3.	BÖLÜM: ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM ve YAŞAM DOYUMUNA YÖNELİK ARAŞTIRMA.....	45
3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	45
3.2.	Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları.....	45
3.3.	Araştırma Yöntemleri	46
3.3.1.	Araştırma Evren, Örneklem ve Veri Toplama Araçları.....	46
3.3.2.	Araştırma Verilerinin Toplanması.....	47
3.3.3.	Araştırmada Kullanılan Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	47
3.3.4.	Araştırma Hipotezleri.....	50
3.4.	Verilerin Analizi.....	50
3.5.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri.....	51
3.5.1.	Minnesota İş Doyum Ölçeği Güvenirlik ve Geçerlilikleri.....	52
3.5.2.	Yaşam Doyum Ölçeği Güvenirlik ve Geçerlilikleri.....	54
3.6.	Araştırma Bulguları ve Bulguların Yorumları.....	54

3.6.1. Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklaşıp Farklaşmadığına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	55
3.6.2. İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.	
.....	60
TARTIŞMA.....	62
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	65
KAYNAKÇA.....	67
EK	83



KISALTMALAR

- TEDP** : Temel Eğitime Destek Programı
YÖK : Yükseköğretim Kurulu
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
ÖMGY : Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri
ÖSYM : Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı
ÖYS : Öğrenci Yerleştirme Sınavı
DMK : Devlet Memurları Kanunu
KPSS : Kamu Personeli Seçme ve Yerleştirme Sınavı
MSQ : Minnesota İş Doyum Ölçeği

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı.....	48
Tablo 2: Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Bileşenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	51
Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarından Elde Edilen Cronbach's..... Alpha Değerleri.....	51
Tablo 4: Minnesota İş Doyum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 5: Yaşam Doyum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 6: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları.....	55
Tablo 7: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Açısından Cinsiyetleri Göre t Testi..... Sonuçlar.....	55
Tablo 8: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Yaş Gruplarına Göre ANOVA..... Sonuçları.....	55
Tablo 9: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından Yaş Gruplarına Göre ANOVA Sonuçları.....	56
Tablo 10: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Medeni Durumlarına Göre t..... Testi Sonuçları.....	56
Tablo 11: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından Medeni Durumlarına Göre t Testi Sonuçları.....	56
Tablo 12: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından İş Tecrübelerine Göre..... ANOVA Testi Sonuçları.....	57
Tablo 13: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından İş Tecrübelerine Göre..... ANOVA Testi Sonuçları.....	57
Tablo 14: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Çalışılan Okul Düzeylerine..... Göre ANOVA Sonuçlar.....	58
Tablo 15: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından Çalışılan Okul Düzeylerine Göre ANOVA Sonuçları.....	58

Tablo 16: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Gelir Düzeylerine.....	
Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	58
Tablo 17: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından Gelir Düzeylerine Göre..	
ANOVA Testi Sonuçları.....	59
Tablo 18: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Mezun Olunan Eğitim.....	
Düzeylerine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	59
Tablo 19: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından Mezun Olunan Eğitim...	
Düzeylerine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	60
Tablo 20: Yaşam Doyum Ölçeği ve İş Doyum Arasındaki İlişkiye İlişkin.....	
Korelasyon Analiz Sonuçları.....	60
Tablo 21: Hipotezlerin Analiz Sonuçları.....	66

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	26
Şekil 2: Alderfer'in ERG Teorisi.....	28



ÖZET	
Başlık: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Mersin İlinde Görev Yapan Ücretli Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma.	
Yazar: Pervin ÇELİK	
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yasin BÜYÜKKÖR	
Kabul Tarihi: 24.01.2025	Sayfa Sayısı: 88
Toplumsal hayatın vazgeçilmez bir unsuru olan öğretmenlik, ülkenin gelişmesi ve kalkınması açısından oldukça önemlidir. Öğretmenler topluma faydalı bireyler yetiştiren, kültürel değerleri gelecek nesillere aktaran sadece öğretici değil aynı zamanda rehberlerdir. İş doyumu çalışanların işlerinde harcadıkları emekleri karşılığında beklentilerinin giderilme derecesidir. Yaşam doyumu ise kişilerin bir bütün olarak yaşantılarından memnun olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyumlarının yüksek olması onların işlerinde daha verimli çalışmasına dolayısıyla da eğitimin kalitesinin artmasında oldukça etkili bir unsurdur. Bu tez çalışması ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyumu düzeylerini belirleyerek bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan, ilişkisel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. Çalışmanın evreni Mersin ilinin tüm ilçelerdeki devlet okullarında görev alan ilkökul, ortaokul ve lise kademelerindeki ücretli öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırmada, ücretli öğretmenlere kişisel bilgi formu, Weiss vd., (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçe' ye uyarlanmış 20 maddeden oluşan Minnesota iş doyum ölçeği ile Diener vd., (1985) tarafından geliştirilmiş, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış olan yaşam doyum ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesinde frekans dağılımı, faktör analizi, bağımsız t Testi, Varyans Analizi (ANOVA) ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Çalışma sonucunda, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumlarının düşük, genel iş doyum düzeylerinin orta, içsel iş doyumlarının yüksek, dışsal iş doyumlarının ise orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, ele alınan değişkenlerin iş doyumları açısından cinsiyet, yaş, medeni duruma, iş tecrübesi, çalışılan okul düzeyi, gelir durumu, mezun olunan eğitim düzeyi açısından anlamlı farklılık göstermediği, ancak ücretli öğretmenlerin yaşam doyumlarının medeni durum ve gelir durumları açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmada, ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu elde edilmiş ve ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artmasının yaşam doyum düzeylerinin de artmasını sağladığı görülmektedir. Ayrıca çalışmada genel iş doyumu, içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde orta kuvvetli ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.	
Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik, Ücretli Öğretmenlik, İş Doyumu, Yaşam Doyumu.	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Investigation of Job Satisfaction and Life Satisfaction Levels of Paid Teachers: A Research on Paid Teachers Working in Mersin Province.	
Author of Thesis: Pervin ÇELİK	
Supervisor: Assoc. Prof.	Name and Surname: Yasin BÜYÜKKÖR
Accepted Date: 24.01.2025	Number of Pages: 88
Teaching, an indispensable element of social life, is very important for the development and progress of the country. Teachers are not only educators but also guides who raise individuals who are beneficial to the society and transfer cultural values to the next generations. Job satisfaction is the degree to which the expectations of employees are met in return for the efforts they spend at their jobs. Life satisfaction, on the other hand, is the satisfaction of individuals with their lives as a whole. From this perspective, the high job satisfaction and life satisfaction of paid teachers is a very effective element in allowing them to work more efficiently at their jobs and thus increasing the quality of education. In this thesis is a quantitative research in the relational screening model, aiming to determine the job satisfaction and life satisfaction levels of paid teachers and to examine the relationship between these variables. The universe of the study includes paid teachers at the primary, secondary and high school levels working in public schools in all districts of Mersin Province. In the study, a personal information form was applied to paid teachers, the Minnesota job satisfaction scale consisting of 20 items developed by Weiss et al. (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985), and the scale of Diener et al. (1985) and adapted to Turkish by Dağlı and Baysal (2016) was used for the life satisfaction scale. Frequency distribution, factor analysis, independent t-test, variance analysis (ANOVA) and correlation analyses were performed to analyze the obtained data. At the end of the study, it was concluded that the life satisfaction of paid teachers was low, their general job satisfaction levels were medium, their intrinsic job satisfaction was high and their extrinsic job satisfaction was medium. In the study, it was determined that the variables considered did not show a significant difference in terms of job satisfaction in terms of gender, age, marital status, work experience, level of school worked, income status and level of education graduated, but the life satisfaction of paid teachers showed a significant difference in terms of marital status and income status. In the study, it was found that there was a positive and moderately significant relationship between the job satisfaction levels of paid teachers and their life satisfaction levels, and it was observed that the increase in the job satisfaction levels of paid teachers also increased their life satisfaction levels. In addition, the study concluded that there is a positive, moderately strong and significant relationship between general job satisfaction, intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction and life satisfaction	
Keywords: Teaching, Paid Teaching, Job Satisfaction, Life Satisfaction.	

GİRİŞ

Bir ülkenin kalkınmasında kilit rol oynayan eğitim, toplumların gelişmişlik düzeylerinin de belirleyicisidir. Eğitimli bireyler, bilgi birikimleri ve üretime katkı sağlamaları yanında ekonomik kalkınmada da oldukça etkilidir. Hayat boyu devam etmesi istenilen eğitimin temel unsuru olan öğretmenler, eğitimi başlatan, geliştiren ve uygulayan kişilerdir. Bu bakımdan öğretmenler, bir milletin sosyal, kültürel ve ekonomik varlığını, birikimlerini ve tarihini gelecek kuşaklara aktaran, öğretirken öğrenen rehberlerdir. Kaliteli öğrencilerin varlığı, nitelikli öğretmenlerin varlığı ile orantılıdır. Bu nedenle öğretmenlerin, mesleki bilgi, beceri, tutum ve değerlere sahip olması beklenir (Ayna ve Deniz, 2022:53-54; Evci vd. 2024:288).

Ülkemizde öğretmen ihtiyacının karşılanması için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun (DMK) 4. maddesi kapsamında öğretmenlik, kadrolu öğretmenlik, sözleşmeli öğretmenlik, vekil öğretmenlik ve ücretli öğretmenlik olmak üzere dört grupta incelenmektedir. Kadrolu öğretmenler, genel olarak asli ve kadrolu olarak devlet memuru statüsünde haklara sahiptirler. Sözleşmeli öğretmenlik, DMK'nın 4c maddesine göre 10 aylık sürelerle alımı yapılan 2016 yılından sonraki süreçlerde de çeşitli düzenlemelerle yeni haklar tanınan istihdam şeklidir. Vekil öğretmenler, DMK'nın 86. maddesi gereğince çeşitli nedenlerle oluşan öğretmen açığını kapatmak için görevlendirilen vekalet ücreti ile çalışanlardan oluşmaktadır. Kıt kaynakları en verimli bir şekilde kullanarak yarar sağlaması fikriyle geliştirildiği düşünülen öğretmen istihdam şekillerinden biri olan ücretli öğretmenlik, 657 sayılı kanunun 89. maddesi kapsamında öğretmen ihtiyacı olması durumunda ek ders ücreti ile görevlendirilen kişilerdir. (Ayna vd., 2022: 55; Sayan, 2017:19; Erkol ve Kaya, 2023: 1212-1213).

İş doyumunu kişilerin işleri ya da mesleklerine sevgi derecesini gösteren işle ilgili geliştirdikleri duygusal tepkileridir. Bireyler iş ile ilgili beklentilerinin karşılandığını düşünürse işinden doyum elde edecektir. Eğer birey işinde harcadığı emeğinin karşılanmadığı ve göz ardı edildiği hissine kapılırsa içsel olarak yaşadığı hayal kırıklığı doyumsuzluğa neden olacaktır. İş doyumunu bireysel ve çevresel olarak iki faktörden etkilenmektedir. Bireysel faktörler; eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, sosyo- kültürel çevre, iş ortamından beklentiler, çalışma yılı, genel yaşam normları, medeni durum, kişilik, çevresel faktörler, ücret, terfi, çalışma koşulları, moral, yönetici ile ilişkiler, işin niteliği şeklinde sıralanmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen çevresel faktörler ise;

Çalışma koşulları, kişisel özellikler, ücret, stres, yönetici tutum ve davranışlarıdır. Mesleklerinde doyum sağlayan öğretmenlerin işlerine de duygusal olarak bağlılıkları artmaktadır (Karadirek, 2021:103-115; Koruklu vd, 2013:120-121).

Yaşam doyumunu, bireyin yaşamının tüm alanında olumlu değerlendirme yapmasıdır. Kişiden kişiye değişebilen yaşam doyumunu sosyal evre, din, eğitim, çalışma yaşamı, sağlık, psikolojik durum, maneviyat, açık fikirli olmak, aktif olmak, hayata yüklenen anlam, hedeflere ulaşma, özgürlük, demokrasi, evli olmak, aile ve evre ile iyi ilişkiler kurmak gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Yaşam doyumunu düşük çalışanların işlerine odaklanamama ve buna bağlı olarak verim düşüklüğü yaşadıkları grlmektedir. (ter ve Dağlı, 2022:222-224).

Bu araştırma, ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi ve birbirleriyle olan ilişkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ücretli ğretmenlerin mesleklerinde doyuma ulaşmaları onların yaşam doyumlarını da olumlu etkilemektedir. İş doyum ve yaşam doyumunu arasında bulunan pozitif yönde bir ilişki, öğretmenlerin mesleklerindeki ve özel hayatlarındaki dengeyi sağlamaları açısından önemi işaret etmektedir.

1. BÖLÜM: EĞİTİMİN TEMEL UNSURLARINDAN OLAN ÖĞRETMEN ve ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

1.1. Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenlik mesleği, bütün toplumlarda iktisadi, sosyal, politik ve kültürel açıdan incelendiğinde önemli görev ve sorumlulukları olan bir meslektir. Hukuk, sosyal, politik ve ekonomi başta olmak üzere birçok alanda etkileşimde olan eğitimin önemli paydaşlarından olan öğretmenin kaliteli olması, toplum içinde gördükleri değer ve statüleri diğer alanlardaki gelişmeleri de etkilemektedir. Öğretmenlik, çoğu ülkede 19. yüzyıldan itibaren bir meslek olarak görülmeye başlanmıştır. Her meslekte olduğu gibi öğretmenlikte de özel belirli değer ve ölçütler bulunmaktadır (Bozbayındır, 2019: 2077). Öğretmen Kayıt Konseyince (2005) yapılan tanıma göre öğretmenlik, mesleki ilkelere uygun, bilgi, tutum, yeteneklerin organize bir şekilde ve rasyonel olarak aktarılma sürecidir. Öğretmenler öğrencilerin davranışlarında, daha kaliteli bir yaşam sürebilmeleri için istedik yönde değişiklikleri yapmaları konusunda etkileyen kişilerdir. Etkin öğretmen, insanlarda arzu edilen yetenekleri geliştirmelerine yardımcı olurken onların anlayışlarına da katkı sağlayıcıdır (Odike ve Nnaekwe, 2018: 69). Ayrıca, bireylerin kişilik oluşumlarını şekillendiren, toplumun gerçek mimarları olan öğretmenlerin, etkili, öğrencileri güdüleyici, durumlar karşısında esnek davranabilen ve sistemli olması beklenmektedir (Yıldırım vd., 2011: 97).

Öğretmenlik mesleği düşünüldüğünde bilgili, dürüst ve örnek insan akla gelmekte ve kutsal bir meslek olarak görülmektedir. Bu bakımdan diğer mesleklerden daha saygın bir konuma sahiptir. Öğretmenlik mesleği statü olarak alt orta, görev açısından üst orta sınıfta görülmektedir. Bunun yanında sorumluluk isteyen karmaşık yapıda bir meslek olarak tanımlanmaktadır. Öğretmen bireyin ve toplumun yaşamını düzenleme görevi üstlenirken aynı zamanda gelecek nesillere bilgi aktarıcı olarak ve kişilerin yaşama ilişkin kazanımlar elde etmesinin sağlayıcısıdır. Bu çabalarından dolayı saygı duyulan bir meslektir. (Kılıç, 2024: 49-52).

Ibrahim ve Adam (2015) mesleği, belirli bir ücret ile toplumun diğer üyelerine ve devlete vasıflı hizmet vermek için alanında uzmanlaşmış entelektüel çalışmaya dayanan bir iş olarak belirtmektedir. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinin en eski, saygın ve boyun eğmeyen

bir meslek olduğunu, öğretmenlerin kendi toplumlarında nüfuz sahibi bir konumda bulunduklarını vurgulamaktadır (Odike vd., 2018: 69).

1.1.1. Türkiye’de Öğretmenliğin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de öğretmenliğin tarihsel gelişimi incelendiğinde, İslamiyet öncesi ve İslamiyet sonrası şeklinde iki dönemin varlığından söz edilmektedir. İslamiyet öncesi dönemde, Türk devletlerinde göçebe yaşam tarzı onların yazı, sanat ve mimari gibi birçok konuda gelişmelerini geciktirmiş ve eğitimin yaşam biçimlerine göre şekillenmesini sağlamıştır (Hali ve Rencüoğulları, 2017:425). İslamiyet sonrası döneminde ise İslamiyet’in kutsal kitabı Kur’an-ı Kerim eğitimin belirleyicisi olmuştur. Genel olarak İslamiyet öncesi eğitim tarihi açısından, Hunlar, Göktürkler ve Uygurlar özellerinde incelenebilirken, İslamiyet sonrası, Selçuklu, Osmanlı ve Cumhuriyet dönemi açısından ele alınmaktadır (Türhan, 2024:5).

Selçuklu döneminde, eğitim sıbyan mektepleri, medreseler ve enderun mekteplerinde verilmiştir. Sıbyan mekteplerinde eğitim veren öğretmenler muallim ya da hoca olarak adlandırılmıştır. Medreselerde eğitim veren öğretmenlere ise müderris denilmektedir (Akyüz, 2006:19-23).

Osmanlı İmparatorluğunun yükselme döneminde, öğretmenler eğitim kurumlarında nitelik değiştirerek dini eğitim yanında felsefi ve pozitif bilimler eğitimi de vermişlerdir. Ancak, zaman içerisinde bu gelişme yerini dini eğitim ağırlıklı uygulamalara bırakmıştır (Özveren, 2008:227). Osmanlı döneminde 1848’de ortaokullara öğretmen yetiştirmek amacıyla Darülmuallimin okulu, 1870 yılında ise İstanbul’da Darülmualimat adıyla kız okullarına öğretmen yetiştirmek için kız öğretmen okulu açılmıştır. Bu sayede İslam tarihinde kızlara devlet memuru olma şansı ilk kez verilmiştir. Bu dönemde dikkat çeken uygulamalardan diğeri, Satı Bey tarafından açılan Tatbikat Mektebidir. Satı Bey Tatbikat Mektebini yatılı hale getirmiş ve öğretmen adaylarının gözlemleyerek uygulama yapmalarını sağlayacak Tatbikat (uygulama) okulunu kurmuştur (Şendağ ve Gedik, 2015:80-81; Şişman, 2019: 172-176).).

Cumhuriyet döneminde eğitime çok önem verildiği ve öğretmen yetiştirme ihtiyacının farklı uygulamalar aracılığıyla giderilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu uygulamalardan ilki askerliğini yapmış gençlerin Eğitim Kursu olarak açılan yerlerde öğretmen eğitimi alması olmuştur. Eğitim Kurs uygulaması Köy Eğitim Yurtları ve Köy Enstitülerinde de

devam ettirilmiştir. Cumhuriyet döneminin en önemli öğretmen yetiştirme uygulaması bilginin iş üzerine, yaparak yaşayarak öğretildiği çok geniş kitlelere ulaşılmış köy enstitüleri modeli olmaktadır. Ayrıca, Cumhuriyet döneminde öğretmenliğin bir meslek haline getirilmesi amaçlanmıştır (Şendağ vd., 2015:81-82).

Türkiye'de 20. yüzyılın sonlarına kadar öğretmen yetiştiren okullardan mezun öğretmenlerin tümü herhangi bir sınava tabi tutulmadan Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından atanmıştır. 1982 yılından itibaren ise öğretmen yetiştirme sorumluluğu Yükseköğretim Kurumuna (YÖK) verilmiştir. 1985-2002 yıllarında öğretmen adayları çeşitli (ÖYS, DMS, KMS) sınavlara tabi tutulmuş, 60 ve üzeri puan alan öğretmenlerin ataması yapılmıştır. 2002 yılından sonra Kamu Personeli Seçme ve Yerleştirme Sınavından (KPSS) yeterli puan alanlar öğretmenliğe yerleştirilmiştir. 2016 yılında ise yapılan KPSS sınavı yetersiz görülerek ek olarak mülakat yöntemi uygulamaya konmuştur. 2024 yılında MEB, öğretmen adaylarının öğretmenlik yeterliliklerini ölçmek ve artırmak için MEB Akademiyi kurmuştur (Karadaş ve Yıldız, 2024: 56; MEB, 2024).

1.1.2. Eğitimde Öğretmenin Yeri ve Önemi

Eğitimde başarılı olunmasında öğretmenin rolü ve önemi tartışılmazdır. Öğretmenlik mesleği alanında uzmanlık gerektiren özel bir meslektir, Eğitimin amacı; öğrencilerin toplumda mutlu, sağlıklı bir hayat sürdürebilmeleri için bir yandan akademik başarıya sahip diğer yandan sosyal becerilere; olumlu davranışlara, ailesine, topluma ve ülkesine ahlaklı ve ekonomik katkı sunan, temel becerilere sahip bireyler yetiştirmektir. Eğitim ile belirlenen hedefe ulaşabilmede öğrencilere istenilen davranışları kazandırma görevi yüklenen öğretmenlik mesleği geleceğin sağlıklı toplumunun oluşturulması açısından oldukça önemlidir (Yıldırım, vd., 2011: 96-98).

Öğretmenler, görevlerini yaparken öğrenciler, yöneticiler, veliler, meslektaşları ve çevreleriyle oldukça yoğun ilişki içerisinde olmaktadır. Okulların fiziki yetersizliği, kalabalık ve küçük sınıflar, disiplin gibi sorunlar öğretmenlerde strese neden olabilmektedir. Uzun süre bu olumsuzluklarla başa çıkmaya çalışan öğretmenler, sürekli izin alma, sık sık hastalanma, ikili ilişkilerde gerileme, hizmet kalitesinde düşme şeklinde olumsuzluklar yaşayabilmektedirler. Öğretmenlerin başarısını olumsuz etkileyen faktörler giderilip iş memnuniyetleri artırıldığında, hizmet kalitesinde artış ve dolayısıyla

eğitim kalitesi ve verimliliğin yükselmesi beklenmektedir (Erdoğan vd., 2024: 489-490).

Gazi Mustafa Kemal Atatürk 19 Ekim 1925'te yapmış olduğu bir konuşmada milletleri kurtaranların öğretmenler olduğunu söyleyerek öğretmenlik mesleğinin ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca bir ülkenin çağdaş uygarlık seviyesine ulaşabilmesi okullarda iyi bir eğitim verilmesine bağlıdır. Bu da ancak eğitim veren öğretmenlerin niteliğinin yüksek olması ile sağlanabilmektedir (Barut, 2024: 327).

Eğitimli ve yetenekli öğretmenler, öğretme ve öğrenme sürecinin unsurlarıdır. Aminu (1987), öğretmenlerin sadece eğitim sürecinde değil, aynı zamanda üretim aşamasında ve çıktı oluşumunda da önemli bir itici güç olduğunu belirtmiştir (Owolabi vd., 2013: 89).

1.1.3. Öğretmenlerde Olması Gereken Temel Nitelik ve Yeterlilikler

Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri (2017)'ne (ÖMGY) göre; öğretmenlik yeterliliği, öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli yapabilmesi için sahip olması gerekli olan bilgi, beceri ve tutumlar olarak ifade edilmektedir. Öğrenme ve öğretme etkinliklerinin bileşeni olan öğretmenlerin, öğrenmenin başarısını belirleme yeterliliklerinin yüksek olması öğrenci başarı ve kişilik gelişimlerini de yükselteceği düşünülmektedir. Öğretmenin temel görevi öğrenmeyi tasarlamak, yönetmek, uygulamaya koymak ve ölçme-değerlendirmesini yapmaktır. Bu nedenle sürekli değişen dünyada öğretmenlerin gelişimlerini motive etmek, yeteneklerini arttırmak hayati önem taşımaktadır. Öğretmenler öğretecekleri şeyi derinlemesine bilmeli, daha da önemlisi öğretilecek şeyden biraz daha fazlasını bilmeli ve bu bilgileri etkili bir şekilde aktarma becerisine sahip olmaları gerekmektedir. Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenen eğitme-öğretme yeterliliklerine bakıldığında öğretmende bulunması gereken nitelikler şu şekilde özetlenmektedir (MEB, 2017: 4-16; Aisyah vd., 2024: 1; Pasmaz, 2023: 336);

- Öğretim sürecini ve planını milli ve manevi değerlere, öğrencilerin bireysel ve sosyal kültürel farklılıklarına ayrıca çevresel şart, maliyet ve zamanı dikkate alarak hazırlar.
- Öğrenme ortamlarının daha güvenli, sağlıklı, öğrencilerle iyi iletişim kurabileceği, onların bireysel farklılıklarını göz önüne alarak demokratik öğrenme ortamları ve kazanımlara uygun öğretim materyalleri hazırlarlar. Öğretme ve öğrenme süreçlerinde zamanı en etkili ve verimli şekilde kullanır.

- Bu süreçte özellikle gereksinimleri olan öğrencilerin ihtiyaçlarını dikkate alarak öğrencilerin tamamının öğrenme sürecine aktif katılımını sağlar.
- Öğrencilerin analitik düşüncelerini sağlayarak, sınıfta istenmeyen davranışlarla karşılaşıldığında, daha etkin bir şekilde sorunları çözer.
- Eğitim faaliyetlerinde, etkili öğrenme yöntemlerine hâkim, bilgi ve iletişim teknolojilerini en iyi şekilde kullanır, öğrenme sürecine uygun yöntem ve materyalleri harmanlayarak kendi stratejik modellerini oluşturabilir.
- Rehber ve danışmanlık edebilmeye yönelik teknikler ile, öğrenmenin ilerlemesi için süreçleri yönetme, izleme ve değerlendirme yaparken öğrencilerin alan gelişimlerine uygun ölçme değerlendirme araçları hazırlar ve uygulayabilir. Bu konuda objektif ve adil davranış sergilerler. Değerlendirme sonrası aldığı dönütler çerçevesinde öğretme ve öğrenme süreçlerini güncelleyebilirler.
- Her öğrencinin öğrenebileceği, bireysel farklılıkların olabileceği ve her birinin bir birey olarak çok değerli olduğunu bilir. Bu amaçla öğrencilere bireysel gelişim ve gelecekleriyle ilgili konularda rehberlik ederler. Ayrıca öğrencilere iyi birer rol model olurlar.

ÖMGY (2017), modern anlamda, yeterliliklerin belirlenmesi yaklaşımı 1970’lerde Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’de başlamış, 2000’lerde tüm dünyaya yayılmıştır. Bu gelişme, öğretmen nitelikleri ve yeterliliklerine ilişkin standartların oluşturulması gerekliliğini ortaya koymuştur. Türkiye’de ise 1998 yılında öğretmen yeterliliği hakkında ilk resmi çalışma başlatılmış ve dört başlık altında incelenmiştir. Öğretmen yeterlilikleri ilgili çalışmalar 1998 yılı sonrası Temel Eğitime Destek Programı (TEDP) kapsamı içerisinde devam etmiştir. TEDP, Avrupa Birliği Komisyonu ile yapılan finansman anlaşmasıyla 2000 yılında yürürlüğe girerek 2002 yılında uygulanmaya başlamıştır. Eğitim kalitesi, öğretmen eğitimi, yönetim ve organizasyon, iletişim ve yaygın eğitim olarak beş bileşenden oluşan TEDP’in sorumluluğu Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğüne verilmiştir. 2004 yılında bu projede yeterlilik belirlemeye yönelik çalıştay düzenlenmiştir. Çalıştay da öğretmen yeterliliklerinin Avrupa Birliği ülkeleri ile uyumlu olması amaçlanmış, ulusal ve uluslararası uzmanlar ve çok sayıda katılımcıların bulunmasıyla altı ana yeterlilik alanı, 31 alt yeterlilik ve 233 performans göstergesinden oluşan “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri (ÖMGY)”

belirlenmiştir. Belirlenen altı ana yeterlilik alanı şu şekilde sıralanmıştır (MEB, 2017: 6-7);

- Bireysel ve mesleki değerler,
- Öğrenciyi tanıma,
- Öğretme ve öğrenme süreci,
- Öğrenmeyi ve gelişimi izleme, değerlendirme,
- Okul, aile ve toplum arasındaki ilişki.

Gerek uluslararası gerekse ülkemizdeki eğitim sistemlerinde meydana gelen yenilikler nedeniyle ÖMGY'nin güncellenmesi gereği hissedilmiştir. Yapılan güncelleme çalışmaları sonucunda ÖMGY mesleki bilgi, mesleki beceri, tutum ve değerler olarak iç yeterlilik alanı ve bu maddeler altında 11 yeterlilik ile bu yeterliliğe bağlı 65 gösterge belirlenmiştir (MEB, 2017:8).

1.1.4. Eğitim Hizmetlerinin Sağlayıcısı Olarak Devlet

Eğitim, önce kişiye sonra topluma dönük bir hizmet olarak kişilerin toplumsal yerini güçlendirmek açısından oldukça önemlidir. Atatürk eğitimin amacının “Fikri hür, irfanı hür, vicdanı hür nesiller yetiştirmek” olarak ifade etmektedir (Ak ve Toprakçı, 2024: 1065). Bir ülkenin kalkınmasında gerekli olan insan gücünün yetiştirilerek topluma ulaştırıldığı alan eğitimidir. Eğitim hizmetleri büyük oranda devlet tarafından verilmektedir. Siyasi otoriteler, yasal düzenlemeler aracılığıyla topluma yön verecek yeni eğitim politikaları geliştirmekte, bu politikalar doğrultusunda yeni okullar, müfredatlar, eğitim öğretim planları ve programları hazırlamakta, ayrıca öğretmen yetiştirme faaliyetlerini yürütmektedirler. Tatar (2024) devletin eğitimi, toplumsal kontrolü sağlayıcı bir araç olarak kullandığını belirtmektedir. Bu açıdan devlet, eğitim vasıtasıyla bireylere kazandırmayı amaçladığı toplumsal birlik, uyum, bütünlük ve vatandaşlık gibi kavramların toplumca benimsenmesinde önemli rol oynamaktadır. (Tatar, 2024: 385).

İnsan hakları ve eğitim hakkı uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmıştır. Bu haklar aynı şekilde ulusal hukuk sistemi içerisinde de gerekli yasal düzenlemelerle korunmaktadır. Türkiye'de temel hak ve özgürlükler, anayasa ve kanunlar ile düzenlenerek bu hak ve yükümlülüklerin nasıl kullanılacağı ise mevzuatlar ile açığa kavuşturulmuştur. Eğitim hakkı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (TBMM 1982) üçüncü bölüm 42. maddesinde eğitim ve öğretim hakkı ve ödevi başlığı ile yer almaktadır.

Bu maddede yer alan bazı hükümler aşağıda şu şekilde sıralanmaktadır (Çelik, 2024: 77; T.C Anayasası, 1982: 14).

- Hiç kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.
- Eğitim öğretim Atatürk ilke ve inkılapları doğrultusunda çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre devletin denetimi ve gözetimi altında yapılır. Ve belirlenen esaslara uygun olmayan eğitim ve öğretim yerleri açılmaz.
- İlköğretim erkek ve kız tüm vatandaşlar için zorunludur. Devlet okulları ücretsizdir.
- Özel, ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar devlet okulları ile ulaşılacak istenen düzeye uygun olarak kanunla düzenlenir.
- Başarılı ve maddi olanakları kısıtlı öğrencilerin öğrenimlerini sürdürmeleri için devlet burslar ya da farklı yollarla gerekli yardımı yapar. Özel eğitime ihtiyaç duyanları topluma kazandıracak tedbirleri alır.
- Türkçeden farklı hiçbir dil eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına ana dilleri olarak okutulmaz ve öğretilmez.

Sosyal devlet, insanların açlık, işsizlik ve eğitimsizlik konularında yaşadığı sıkıntıların toplumun ortak sorunu olduğu ve devletin bu konuda üzerine düşen sorumlulukları yerine getirme fikrinden şekillendirilmiştir. Eğitim, sosyal devletin temel görevlerinden biri olarak, devletin tüm vatandaşlara ilgi, istek ve yeteneklerine uygun eşit olanaklar sağlayarak eğitim görmelerini temin etmesi gereken kamusal bir hizmet olarak kabul edilir (Gülcan, 2009). Devletlerin eğitim hakkına ilişkin mevcudiyet, erişebilirlik, kabul edilebilirlik, uygulanabilirlik olmak üzere dört çeşit yükümlülükleri bulunmaktadır. Mevcudiyet, sözleşmeye katılan devletlerin yeterli ve eğitime açık kurumları ve programlarının var olmasıdır. Erişebilirlik, sözleşme dahilindeki devletlerde bütün eğitim kurum ve programlarının herkes için erişilebilir olması durumudur. Kabul edilebilirlik, eğitim şekli, içerik, metot ve müfredatının öğrenci ve veli tarafından kabul edilebilir olmasıdır. Uygulanabilirlik ise eğitimin toplumun değişen ihtiyaçlarına kolay uyum sağlayabilmesi amacıyla esnek ve farklı kültürlerde bulunan öğrenciler için öğrenci ihtiyaçlarına uygun olması gerekliliğini ifade etmektedir (Binbir ve Arastaman, 2021: 5074-5075).

1.1.5. Türkiye’de Öğretmen İstihdamı ve Öğretmen İstihdam Şekilleri

İstihdam, ülkede mevcut işgücünün ekonomik faaliyet alanında sürekli olarak kullanılması şeklinde tanımlamaktadır (Yılmaz, 2023:65). Türkiye’de 1980 yılına kadar öğretmen okullarından mezun olan öğretmenler MEB tarafından sınavsız bir şekilde mesleğe başlamışlardır. 1982 yılı sonrası, öğretmen yetiştirme görevi Yükseköğretim Kurulu (YÖK)’e verilmiş ve fakülte mezunlarının öğretmenliğe alınma süreci başlamıştır. 1989 yılında öğretmen yetiştirme süresinin dört yıla çıkarılması, o yıllarda yeterli sınıf öğretmenliği alanlarında mezun verilememesine neden olmuş ve oluşan öğretmen açığını kapatmak için pedagojik formasyon kursları açılmıştır. 2001 yılında Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) Öğretmen Seçme ve Yerleştirme Sınavı olarak ÖSYM tarafından uygulamaya konulmuştur (Demirkaya ve Ünal, 2017: 28).

2002 yılında öğretmen adayları KPSS sınavına tabi tutulmuşlardır. 2013’ten itibaren ise öğretmenler genel kültür, genel yetenek ve eğitim bilimleri testlerinden oluşan sınavlara girmiş ve birçok branşta Öğretmenlik Alan Bilgisi Testleri eklenerek öğretmen adaylarının alan bilgi yeterlilikleri belirlenmeye çalışılmıştır. 2016 yılına gelindiğinde MEB’de kadrolu öğretmen alımı durdurularak sözlü sınav ile sözleşmeli öğretmen istihdamı modeli getirilmiştir.

Sözleşmeli Öğretmenlik 2005 yılında ilk defa uygulamaya konulsa da öğretmenliği bağlayan niteliğe sahip olamamıştır. Bu nedenle, 2016 yılında sözleşmeli öğretmenlikle ilgili düzenlemeleri içeren yönetmelik, 29790 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 2016 yılında yürürlüğe giren sözleşmeli öğretmenlik kanunundan sonra ayrıca KPSS ve ek olarak da sözlü mülakat uygulanarak öğretmen atamaları yapılmıştır (Gürcüoğlu, 2019: 37; Karadağ vd., 2020: 239);

Sözleşmeli öğretmen adaylarının mülakatı, bakanlık tarafından belirlenen iki asil (gerektiğinde iki yedek) üyeden oluşan bir komisyon tarafından yapılmaktadır. KPSS’de elde edilen en yüksek puandan başlayarak, her alan için belirlenen alım sayısının üç katı aday mülakata davet edilir. Sınav, bakanlık tarafından belirlenen merkezlerde 100 tam puan üzerinden yapılır; 60 puanın üzerini alan adaylar başarılı sayılır ve en fazla 20 tercih hakkı kazanır. Mülakat, beş ana kriter (%20 ağırlıklı) üzerinden değerlendirilir (MEB, 2016). 2017 yılında atanan sözleşmeli aday öğretmen yetiştirme programlarına yapılan güncelleme birlikte aday öğretmenlere 384 saat sınıf ve okul içi, 90 saat okul dışı ayrıca 180 saat hizmet içi eğitim, proje oluşturma, etkili iletişim meslek etiği gibi derslerin

bulunduğu seminerler verilerek aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde yeni bir döneme girildiği görölmektedir (Özen vd., 2019: 102).

14 Şubat 2022 tarihinde 31750 sayılı kanun ile aday öğretmenlik döneminden sonra öğretmenlik mesleğindeki kalitenin arttırılması amacıyla aday öğretmenin, genel kültür, özel alan eğitimi, öğretmenlik meslek bilgisine sahip olması istenmektedir. Ayrıca bu aday öğretmenlik sonrasında öğretmenler, öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak üç kariyer basamağına ayrılmaktadır. Aday öğretmenlikte geçirilen sürenin de dahili ile meslekte on yıl hizmeti bulunanlar arasında kanunla belirlenen şartları taşıyanlar uzman öğretmen olarak yükselmektedir. Bu şartlar (MEB, 2022: 1-3);

- Mesleklerinde gelişmeleri amacıyla verilen ve 180 saatten az olmamak kaydıyla oluşturulan uzman öğretmenlik programlarını tamamlamış olanlar.
- Meslekte uzman öğretmenlik için belirlenen çalışma programlarını tamamlamış olanlar.
- Kademe ilerleme cezası bulunmayanlar, uzman öğretmenlik sınavına başvuru yaparak 70 puan alanlar.
- Ayrıca yüksek lisansını tamamlamış olanlar uzman öğretmenlik, doktorasını tamamlamış olan öğretmenler ise baş öğretmenlik için öngörülen sınavlardan muaf tutulur (MEB, 2022: 3).

14 Ekim 2024 tarih ve 32696 Sayılı Kanun ile Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda öğretmen adaylarının eğitiminden, atamalarının yapılmasına kadar birçok konuda yeni düzenlemeler yapılmıştır (MEB, 2024). Hazırlık eğitime alınacak öğretmen adaylarında, Türk vatandaşı olması, kamu haklarından mahrum olmaması, Türk Ceza Kanunun 53. maddesinde belirtilen sebeplerden dolayı bir yıl ya da daha fazla süreyle hapis cezası almamış olmaması, askerlikle ilgisi bulunmaması gerekmektedir. Ayrıca, öğretmenliğe atanacak aday için Bakanlıkça belirlenen Yükseköğretim alanlarından mezun olmaları şartı aranmaktadır (MEB, 2024).

MEB Akademisi tarafından öğretmen adaylarına uygulamalı ve teorik olarak dört dönem süren bir eğitim verilecektir. Öğretmen adaylardan, her bir teorik dersten iki yazılı sınava girerek bir ders ortalamasından 100 üzerinden 60 ve üzeri puan alanlar başarılı kabul edilecektir. Başarısız adaylar için ise her dersten bir sınav hakkı daha verilmesi planlanmaktadır (MEB, 2024). Akademi öğretmen adaylarından hazırlık eğitimini başarıyla tamamlayanlar DMK kapsamında sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir.

Sözleşmeli öğretmen olarak atanan öğretmenler ise üç yıl boyunca başka yere atanamayacak ve üç yıllık çalışma sonunda ise istekleri doğrultusunda görev yaptıkları yerde kadrolu olarak kalabilme hakkına sahip olmaktadır (MEB, 2024).

Değişen süreçler bağlamında, öğretmenlik mesleğinin istihdam şekilleri de zaman içerisinde farklılaşmıştır. Buradan hareketle öğretmenler; kadrolu, sözleşmeli, vekil ve ücretli öğretmenlik olmak üzere dört farklı statüde istihdam edilebilmektedir.

1.1.5.1. Kadrolu Öğretmenlik

Türkiye’de, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun (DMK) 4a maddesi kapsamında görev yapan kadrolu öğretmenler, asli ve kadrolu devlet memuru statüsünde istihdam edilmektedir. Bu öğretmenlerin üniversitelerin eğitim fakültesi bölümlerinden ya da farklı bölümlerden mezun olmuşsa pedagojik formasyon eğitime sahip olması şartı aranmaktadır. Eğitim fakültesi mezunu aday öğretmenlerden, KPSS sınavından yeterli puanı alanlar, en yüksek puandan en düşüğe sıralanarak atanır. Sıralama sonunda sahip oldukları puana göre kadrolu öğretmen olarak MEB tarafından atanma işlemi gerçekleştirilmektedir (Cebiroğlu vd., 2023: 50; Polat, 2013:69).

Kadrolu öğretmenler, kadrolu olmaları bakımından mesleğe daha bağlı olmaktadır. Kadrolu öğretmenlerin ücretsiz izin, doğum izni, özel durumlar nedeniyle tayin isteme ve yolluk alma, sendikaya üye olma, istifa sonrası göreve tekrar gelebilme, asker öğretmen olarak görev yapabilme gibi hakları bulunmaktadır. Ayrıca görev yaptıkları yıllara göre derece ve kıdem verilen kadrolu öğretmenlerin, doğum izinlerinde de maaşlarından herhangi bir kesinti yapılmamaktadır. Kadrolu öğretmenlere tanınan bu mali ve izin hakları onların işlerini daha keyifle yapmaları ve motive olmalarını sağlamaktadır (Aküzüm vd., 2023: 46-47).

1.1.5.2. Sözleşmeli Öğretmenlik

Sözleşmeli öğretmenlik, ilk olarak 2004-2005 eğitim öğretim yıllarında uygulanmış ve 657 Sayılı DMK’nın 4. maddesinde kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personeller, geçici işçiler ve işçiler tarafından yerine getirilebileceği belirtilmiştir. MEB öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmenlerce karşılanamaması halinde sözleşmeli öğretmen istihdam edilebileceği vurgulanmıştır. Bu bağlamda 2005 yılında “Taşra Teşkilatında öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla alanlar ölçüsünde öğretici olarak

kısmi zamanlı geçici personel istihdamı ve bu personele ödenecek ücretler” başlığında 15 maddeden oluşan bir karar yürürlüğe koymuştur. 2005 yılında kadrolu öğretmenliğe geçmek için gerekli koşulları kazanan sözleşmeli öğretmenlere kadro alabilme imkânı verilirken, 2010 yılında ise mesleğinde üç yılı dolduran öğretmenlere kadro hakkı tanınmıştır. 2016 yılında ise sözleşmeli öğretmenlik modelinde, KPSS ve mülakata tabi tutularak atamaları gerçekleştirilmiştir. Sözleşmeli öğretmenler atamalarının yapıldığı il/ilçe Milli Eğitim müdürleri ile sözleşmelerini bir yıllık olarak imzalayarak süre bitiminde, sözleşmeleri feshedilmeyen öğretmenler ile yeniden sözleşme imzalamaları yönetmelikteki hükümler arasında yer almaktadır (Gürcüoğlu, 2019: 36-37; Soydan, 2012:3).

Sözleşmeli öğretmenler, kadrolu öğretmenler gibi sendikaya üye olabilirler ancak ücretsiz izin, istifa sonrası göreve geri dönme, derece ve kademe terfi sistemleri, asker öğretmen olarak görev yapma gibi hakları bulunmamaktadır. Sözleşmeli öğretmenlerin isteğe bağlı tayin hakları olmadığı gibi özür durumu tayini de isteyememektedirler. Sözleşmelerini her yılın ilk aylarında yenilemesi gereken sözleşmeli öğretmenlerin kadrolarının olmaması iş kaygılarını artırmakta ve iş verimlerini de etkilemektedir (Aküzüm, vd., 2023: 46; Öztürk ve Güngör, 2023:462).

1.1.5.3. Vekil Öğretmenlik

Ülkemizde 657 sayılı DMK’nın 86. maddesine göre vekil öğretmen istihdam edilebilmektedir. Bu maddeye göre memurların yasal izinleri, görevden uzaklaştırma, disiplin cezası ve geçici görev gibi çeşitli nedenlerle görevden uzaklaşmaları durumunda yerlerine açıktan kurum içinden veya dışından vekil atanmaktadır. Bu hüküm ancak sınıf öğretmenliği için maliye Bakanlığının izni ile mümkün olmaktadır. Vekil öğretmen olarak görev almak isteyen kişiler yazılı olarak il/ilçe MEM’e başvuru yapmaktadır (Sayan ve Berk, 2020: 787; Soydan, 2012: 3).

Vekil olarak görev alan öğretmenlere vekalet edilen görevin kadro derecesi birinci kademesinin üçte biri maaş ödenirken, açıktan atanan vekil öğretmene ise üçte ikisi maaş ödenmektedir. Ayrıca vekil öğretmenlerin çalıştırılmasında Maliye Bakanlığının izni gerekmektedir (Sayan ve Berk, 2020: 788).

1.1.5.4. Ücretli Öğretmenlik

Diğer adı usta öğretmenlik olan ücretli öğretmenlik, MEB'e bağlı okullarda görevlendirilen ve girdikleri ders saatlerine göre ücret ödenen bir öğretmenlik şeklidir. 657 sayılı DMK'nın 89. maddesi, özellikle kamu kurumlarında öğretmen sayısının yetersiz olduğu durumlarda, geçici ihtiyaçları gidermek amacıyla belirli bir süre için ücret karşılığında ücretli öğretmen alınmasını mümkün kılmaktadır (Evci vd., 2024: 290-291). Okullar, her eğitim ve öğretim yılında ihtiyaç duyduğu öğretmen sayısı ve kadroda açık kontenjanları il/ilçe MEM'e iletirler. Bildirilen açık kontenjan kadar müdürlükler, başvuranlar arasında sözleşme yaparlar. Kişilerin ücretli öğretmenlik yapabilmeleri için, Türkiye Cumhuriyeti ya da Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşları olmaları, bir yıl ya da daha fazla süreli adli sicil kayıtlarının bulunmaması, bir güvenlik kurumuna bağlı olmamaları ve tercihen eğitim fakültesi mezunu eğer eğitim fakültesi mezunu bulunamaması durumunda lisans mezunu olmaları gerekmektedir. Ancak ücretli öğretmenlerin bir kısmının öğretmenlik şartları taşımayan ön lisans mezunlarından da alınmakta olduğu bilinmektedir (Sayan ve Berk, 2020: 787).

2006 yılından itibaren, Millî Eğitim Bakanlığı, yöneticiler ve öğretmenler için müfredat ve ek saat düzenlemeleri kapsamında personel maliyetlerini azaltmak ve öğretmen açığını kapatmak amacıyla çeşitli alım yöntemleri uygulamıştır. Öğretmen istihdam şekilleri arasında, özlük haklarının yetersizliği ve düşük maaşlar nedeniyle ücretli öğretmenlik en problemli durum olarak kabul edilmektedir. Yönetimle iyi geçinmek, kendini sürekli ispatlamak ve çok çalışmak gibi zorunlulukları olduğu hissiyle çalışan ücretli öğretmenlerin işten çıkarılma riskleri yeni bir öğretmenin atanmasıyla da mümkün olabilmektedir. Ayrıca kurs saatlerine göre sigorta primi ödenmekte olan ücretli öğretmenlerin ayda en çok 20 gün sigorta primi yatırılmaktadır. Yıllık idari izin gibi bir hakları bulunmayan ücretli öğretmenler okul boyu sınıfta sürekli ders de vermemektedirler (Cebiroğlu vd., 2023: 50-51).

1.2. Ücretli Öğretmenlik Uygulaması

Dünyada gün geçtikçe artan kamuda esnek çalışma, Türkiye'de eğitim alanında yer bulmuş ve benimsenmiştir. Eğitim hizmeti giderek esnekleşen istihdam modellerine göre çalışan öğretmenler ile oluşturulmaya çalışılmaktadır. MEB'in öğretmen eksikliğini gidermek amacıyla uygulamaya koyduğu farklı istihdam modelleri eğitim hizmetlerine

yaklaşımı ortaya koymaktadır. Bu yaklaşıma göre, ücretli öğretmenlik modeli günümüzde tüm ülkelerde kabul görüp ucuz iş gücü sağlama biçimi olarak tanımlanırken, eğitim düzenli ve sürekli yerine getirilmesi gereken bir kamu hizmeti olmasına rağmen, geçici ve güvensiz çalışma koşullarında uygulanması öğretmen performansını olumsuz etkilemektedir (Öğülmüş vd., 2013: 1088).

Türkiye'de Türk Eğitim Sendikalarının (TES) 2021-2022 eğitim öğretim yılında 79 il valiliklerinden talep ettiği ücretli öğretmen olarak görev yapan öğretmen sayısının 85.513 olduğu belirlenmiştir. Aynı sendika bir önceki dönemde 81 ilden elde ettiği araştırma verilerinden ulaştığı ücretli öğretmen çalışan sayısı 69.326 kişi olarak belirlemiştir. Bu durumda aradan geçen süredeki artış sayısının yaklaşık %20 olması oldukça dikkat çekici bir konu olmaktadır (Cantürk, 2023: 131-132). Araştırmacılar Türkiye’de ücretli öğretmenlik uygulamalarının yaygınlaşmasının nedenleri için farklı görüşler ileri sürmüşlerdir. Erdem vd. (2022), eğitimin özelleştirilmesi ile eğitimin piyasalaştırılarak ucuz işgücü yaratılmasına, Gürbey vd. (2021), Temmuz 2020’de MEB Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı tarafından öğretmen alımlarının azaltılacağına dair açıklamasına, Cantürk (2023), Türkiye’de öğretmen yetiştirme, atama ve istihdamına yönelik planlamaların ihtiyaç analizi yapılmadan gerçekleştirilmesine, Toprakçı ve Ofluoğlu (2021), öğretmen alımlarında yapılan KPSS sınavlarının zorluğuna, alımların azlığına, eğitim sisteminden kaynaklanan sorunların varlığına, mülakatın adil olduğuna dair güvenilirlik ve istihdam politikalarından kaynaklanan sorunlar sonucu, kadrolu alınmayan öğretmenlerin sözleşmeli ya da ücretli şeklinde çalıştırılmasına bağlamaktadırlar (Cantürk, 2023:128-131; Erdem vd., 2022:174; Gürbey vd., 2021:170-171; Toprakçı ve Ofluoğlu, 2021:267).

1.2.1. Ücretli Öğretmenlerin Hukuki Hakları

Devlet, kamusal hizmet sağlayıcısı olarak, temel insan hakları ve hizmetleri vatandaşların ihtiyaç duydukça eşit, adil, ücretsiz ve devletin imkanları doğrultusunda sunmalıdır. Bu bağlamda geçici olarak görevlendirilen ücretli öğretmenlik eğitim hizmetlerinin devamlılığı ilkesine ters düşmektedir. Hukuki olarak bağlayıcılığı olan sözleşmeleri bile bulunmayan ücretli öğretmenlerin yasal hakları da yok denecek kadar azdır. Ancak sınırlı da olsa sağlık hizmetlerinden yararlanma hakları bulunmaktadır. Bununla birlikte ön lisans mezunlarının ve pedagojik eğitime sahip olmayanlara da öğretmenlik yapma

hakkının verilmesi görevlendirilenlere saygın bir iş yapma fırsatı sunmuştur (Tunç ve Taner, 2020: 23-24; Yalçın, 2017).

1.2.2. Ücretli Öğretmenlerin Karşılaştığı Sorunlar

Ücretli öğretmenler, mesleği uygulama sürecinde çeşitli problemler yaşamaktadırlar. Bu problemler görev yapan öğretmen açısından olacağı gibi eğitim açısından da olabilmektedir. Bu sorunlar (Yalçın, 2017: 2);

- Ücretli öğretmenlerin görevleri MEB'in kadrolu öğretmen ataması yapması ile son bulur (Yalçın, 2017: 2).
- Ücretli öğretmenlerin her yıl değişmesi eğitimin kalitesini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca ücretli öğretmene yapılan ayrımlar, öğrenci ve velilerce dikkate alınmama, bunun yanında kadrolu öğretmenlerce ezilme ve düşük statüde görünmelerine neden olmaktadır (Tokmak vd., 2023: 152).
- Ücretli öğretmen maaşları haftada 30 saat olarak girdikleri derse göre ödenmektedir. Ayrıca ücretli öğretmenlerin girmedikleri derslerin ücreti maaşlarından kesilmektedir. Bunun yanında doğum, yıllık ve hastalık gibi durumlarda izin hakları yoktur (Yılmaz ve Aslan, 2018: 104-105).
- Eğitim fakültesi mezunu olmayan öğretmen, ancak formasyon eğitimi almış kişilerin geçici de olsa öğretmen olmalarına olanak tanımaktadır (Günerigök ve Oğur, 2018:143).
- Ücretli öğretmenlik bir görevlendirme şekli olup kadrolu öğretmenlerden farklı özlük haklarına sahiptirler. Ücretli öğretmenlik 5510 sayılı yasa kapsamındaki hak ve yükümlülükler açısından 4a sigortalı hükümlerine tabidirler. Her yıl okul müdürleri ile imzaladıkları hizmet sözleşmesi ile izin hakları da bulunmamaktadır. Ayrıca sendikaya üye olma hakları da sahip değildirler (Güvercin, 2014: 7).

2. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU

2.1. İş Doyumu Kavramı

İnsanların yaşamlarını daha iyi şartlarda devam ettirebilmesi için gerekli araçlara ulaşmasındaki en önemli olan unsur iştir. Doyum ise, kanaat etme, yetinme, elindekilerden memnun olma diğer bir deyişle daha duygusal bir tepki durumudur. Kişinin üretim yapması ve ürettikleri ile kendini faydalı hissetmesi doyum yaşamasını sağlamaktadır. Toplum bireylerden oluştuğu için öncelikli olarak işlerinden elde ettikleri gelirler ile gereksinimlerini karşılayan bireyler mutluluk yaşarken bu mutluluk geniş anlamda toplumu da etkilemektedir (Şahin, 2013: 144; Ladikli ve Arslan, 2024: 140).

İş tatmini ile eş değer anlama sahip olan ve çoğu zamanda iş tatmini yerine kullanılan, iş doyum, ilk defa 1930’larda kullanılmaya başlanmış ve 1940’lı yıllarda daha anlaşılır hale gelmiştir (Ladikli ve Arslan, 2024:140). Siwi vd. (2023)’e göre iş doyum, çalışanların çalıştığı kurum tarafından sağlanan iş hakkında olumlu hissettirme durumu olarak ifade edilmektedir. Willianti (2020), iş doyumunun, çalışanların işleri ile ilgili düşünceleriyle ilişkili olduğunu ve tatmin ya da tatminsizliklerinin boyutunu gösterdiğini belirtmektedir (Munawar, 2024: 57).

İş tatmini, çalışanın olumludan olumsuzla bütün yaşadığı duygularından oluşan duygusal durumunu kapsamaktadır. Bundan dolayı iş doyum, işçilerin çalışmaları anındaki hoşnutlukları ve hoşnutsuzlukları olarak da adlandırılmaktadır. Ayrıca iş doyum, kişilerin bir iş ya da iş tecrübesine yönelik olumlu duygulardır (Hee vd., 2018: 333). İş doyum, çalışanın yaptığı iş ile ilgili beklentilerinin bağlılık düzeyini gösterdiği şekilde de tanımlanmaktadır (Cömert ve Deniz, 2024: 96).

Diğer bir anlatımla iş doyum, insanların çalıştığı kurum ya da işine ilişkin geliştirdiği tutum olarak ifade edilmektedir. Beklenti ile çalışan insanlar, sarf ettikleri emeklerinin karşılığında beklentilerinin karşılanabileceği işleri tercih etmektedir. Bu bağlamda kişilerin beklentilerinin karşılanma düzeyleri ne kadar yüksek ise doyumları da o kadar artmaktadır (Güler, 2024: 131). Yelboğa (2007) tarafından oluşturulan tanımda iş doyum, çalışanın görevini yapmasının karşılığında duyduğu manevi haz olduğunu belirtmektedir. Genel olarak ise çalışanın işine ya da çalıştığı kuruma ilişkin oluşturduğu tutumları olarak da açıklanan iş doyum, çalışanların işlerinde gösterdikleri gayret

karşılığında beklentilerinin en üst seviyede cevap bulması istenmektedir. Böylelikle kişiler hem psikolojik hem de ekonomik doyuma ulaşarak mutlu olmakta ve rahatlatılmaktadır (Eskiçınar, 2024: 337). Locke (1976) iş doyumunu, kişilerin görevlerinde kendilerini hoşnut eden olumlu duygular olarak tanımlamaktadır. Barutçugil (2004) iş doyumunu, çalışanın iş ve işinden elde ettiklerinin kişisel yargıları ve gereksinimleriyle benzeştiğinin farkına varması sonucu yaşadığı duygu olarak belirtmektedir. Başka bir ifade ile iş doyumunu, çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları, işinden elde edilen maddi çıkarlar ve meydana getirilen ürünün sağladığı mutluluğu akla getirmektedir. İnsanlar farklı bireysel özelliklere sahiptirler. Bu nedenle iş doyumları da kişilerin ilgi, ihtiyaç, merakları üzerine odaklanmaktadır. İş doyumunu dinamik bir süreç olmasından dolayı kişilerin dışardan gelen uyarıcılara bağlı olarak da iş doyumları değişebilmektedir (Gül ve Kavaklı, 2021: 193).

2.1.1. İş Doyumu Bileşenleri ve Önemi

Çalışanların maddi ve manevi beklentilerinin hangi oranda karşılandığı ile yakından ilgilenen iş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Bu bağlamda iş doyumunu, çalışanın kişilik, yaş, cinsiyet, zekâ düzeyi, eğitim ve statü gibi içsel doyum faktörleri ile işin kendisi, ücret, ödüllendirme, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, iş güvencesi, örgüt yapısı, iletişim, kararlara katılma, sosyal kültürel çevre gibi dışsal doyum faktörlerinden etkilenebilmektedir (Annakkaya ve Baskan, 2021: 1837; Çelik vd., 2023: 69). İçsel etkenler bireylerin işteki görevlerinin doğası ile ilgili duyguları iken dışsal etkenler çalışanların görevlerini yerine getirdiği iş çevresi ile çalışanların nasıl bir duyguya sahip oldukları ile ilgilidir (Fidan, 2021: 178). Weiss vd. (1967) dışsal doyumunu, kişilerin aldıkları ücretler, çalışma ortamları, yönetim gibi dışsal faktörlerden etkilenmesi sonucu ortaya çıkan doyumudur şeklinde ifade etmektedirler. İçsel doyum ise çalışanın işine yönelik özellikler çerçevesinde kişiler tarafından hissedilen doyum olarak tanımlanmaktadır (Demirci, 2022: 231-232). İçsel doyuma sahip olan bireyler, düşük ücret ile de mutlu, çalışmalarında daha gayretli, özenli olabilmektedir. Bu durum işyeri maliyetlerinin de azaltılmasına yardımcı olmaktadır (Gül ve Kavaklı, 2021: 193).

İş doyumunu genel olarak psikolojik ve sosyolojik boyutları bulunan ve çalışanların bireysel ihtiyaçları ile kurum beklentileri arasında uzlaşma görevi gören kişinin işinden algıladığı

hoşnutluk hissidir. İş doyumu kişilerin sadece iş yaşamı değil, iş dışındaki yaşamı açısından da oldukça önemlidir. Choi ve Joun (2017), iş doyumu yaşayan kişilerin özel yaşamlarında daha pozitif ve mutlu bir yapı sergilemekle birlikte bu duygu örgütsel olarak da olumlu sonuçlar meydana getirebileceğini belirtmektedirler. İş doyumu yüksek olduğunda işe bağlılık, örgütsel başarı ve verimlilik yükselebilmekte, işgücü devri, işte devamsızlık ve hata oranları da azalabilmektedir. İş yerinde tatmin sağlamış bir çalışan, iş saatlerinde özel işleri ile uğraşmaz, iş yapar gibi görünmez, iş arkadaşlarını gereksiz sohbetlerle meşgul etmeyerek işlerinde daha sadakatle çalışabilmektedir. Ayrıca iş doyumunun davranışlara, ruhsal ve fiziksel sağlık üzerinde etkisi bulunmaktadır. İhtiyaçları karşılanmayan bireyler iş doyumsuzluğu yaşarlar bu da çalışanların ruh ve fiziksel sağlıklarını bozarak istenmeyen davranışlarda bulunmasına sebep olabilmektedir. Bu tür olumsuzluklar yaşayan çalışanlar çalışmalarında isteksiz olacakları için işletme performansını da olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle çalışanların iş doyumları işletme performansı için oldukça önemlidir (Söyük, 2018: 438).

2.1.2. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumu kavramı kapsamının geniş olmasına paralel olarak iş doyumunu etkileyen çok sayıda faktör bulunduğu bilinmektedir. İş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta incelenebilmektedir. İş doyumunu etkileyen faktörlerin başında bireylerin doğuştan sahip olduğu özellikleri ile yaşam deneyimleri ayrıca örgüt yönetim şekli, yönetici tutumları, işin niteliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları şeklinde sıralanabilmektedir (Pektaş vd., 2023: 574). Genel olarak tüm mesleklerde iş doyumunu etkileyen faktörler birbirleriyle benzerlik göstermektedir. Öğretmenlik mesleği açısından bakılırsa; özel ve sosyal yaşantısındaki sıkıntılar, sağlık problemleri, öğrencilerle ilişkiler, iş yoğunluğu, çalışma koşulları, öğretmen ücretleri gibi unsurları öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörler arasında saymak mümkün olabilmektedir (Çanak, 2014: 11).

2.1.2.1. Bireysel Faktörler

Her çalışanın demografik, sosyal, ekonomik ve en önemlisi psikolojik özellikleri birbirinden farklı yapıdadır. İnsanlar doğaları gereği çalıştıkları işlerinde mutlu olmak ve doyuma ulaşmak isterler. Kavram olarak birbirinden farklı olan mutluluk ve doyum,

farklı kültürel yapılardan gelen farklı özelliklere sahip olan bireyler açısından iş doyumu sağlamaları noktasında beklentilerini, mutluluk ve doyumlarını da farklılaştırabilmektedir. Bunun yanı sıra kişinin iş ve çalıştığı kurum ile kurmuş olduğu bağ, bireysel özellikleri, kurumların çalışanlara sağladığı imkanlar iş doyumunun belirleyici unsurları arasında yer alabilmektedir (Dere, 2022: 209; Pektaş vd., 2023: 575). Bireysel faktörler çalışanların çalışma ortamlarında kişisel özellikler, yaş, medeni durum, cinsiyet, beklentiler, sosyo-kültürel çevre, eğitim seviyesi, çalışma yılı, görev türü, genel yaşam doyum normları gibi unsurlardan etkilenebilmektedir (Koruklu vd., 2013: 120). İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler aşağıda kısaca şu şekilde özetlenmektedir;

Kişilik: Duygusal olarak dengeli bir kişiliğe sahip, sorumluluğunun bilincinde ve uyumluluk düzeyleri yüksek çalışanların işlerinden duyacakları iş doyumu da yüksek olmaktadır. Ancak kişilik özellikleri tek başına iş doyumunu artırıcı bir faktör değildir. Bireylerin kişilik özellikleri ile yaptıkları iş arasında da uyum olması gerekmektedir (Polatçı vd., 2020:25). Çalışanlar farklı kişilik özelliklerine değer ve inançlara sahiptirler. Bazı bireyler yöneticilerinin çalışmalarına çok müdahale edilmesini istemeyebilirler. Diğer çalışanlar ise zor işlerle uğraşıp yoğun çalışmaktan zevk alabilirler. Bu açıdan bireylerin kişilik özellikleri iş tatminlerini etkilemektedir. Otoriter, baskıcı, yeniliğe ve değişime direnç gösteren kişilik yapısına sahip olmak bireylerin iş tatminlerini düşüreceği için yöneticiler tarafından çalışanların kişilik özelliklerinin dikkate alınmasını gerekmektedir (Güneş, 2024: 383).

Cinsiyet: Kadınlar genel olarak ev işlerini yürütürken, aynı zamanda çalışma hayatının içinde yer alabilen, pozitif, fedakâr ve sosyal birey olma konumlarından dolayı bu konularda erkeklerden daha başarılı görülmektedirler. Kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre iş hayatında beklentilerinin daha az olması, daha idareci ve üretici olma özellikleriyle az ücret alsalar da işlerinde tatmin sağlamaktadırlar. Bu nedenlerle kadınların, erkeklere göre iş doyumları daha yüksek olmaktadır (Mishra, 2013: 45; Çalışkan, 2024:225).

Eğitim düzeyi: Çoğu zaman işverenler çalışanlarının birçok beklentilerini karşılayamamaktadır. Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça iş hayatından ve çalışma ortamından beklentileri de yükselmektedir. Bireylerin eğitim düzeyleri yükseldikçe iş doyumu azalmakta, orta düzeyde eğitim almış bireyler ise işlerinde daha yüksek doyuma ulaşmaktadırlar (Anin vd., 2015: 73; Güneş, 2024:382).

Medeni durum: Campbel vd. (1976) evli erkeklerin bekar erkeklere göre işlerinden daha memnun olduklarını fakat kadınlarda medeni durumun iş doyumuna etkisinde herhangi bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir (Sax vd., 2002). Olatunji (2014) yapmış olduğu araştırmalarda medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu saptamıştır. Wolfinger vd. (2008), dul ve eşinden ayrılmış çalışanların evli olan çalışanlara oranla işlerinde daha doyuma ulaşmış olduklarını belirleyerek iş ve ailenin insan hayatının en ciddi iki alanın olduğunu savunmuşlardır. Bu nedenle önemli bu iki alanın ihtiyaçlarını dengede tutmak oldukça önemlidir. Birey bu alanlardan herhangi birinde problem yaşarsa bu diğer alanında problem yaşamasına sebep olacaktır (Milledzi vd., 2017: 71). Evli bireyler örgütlerde, bekar bireylere göre daha işbirlikçi, daha az stresli ve dayanışma içindedirler. Bu nedenle evli bireylerin iş doyumlarının, bekarlara oranla daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Balci ve Erkasap, 2024:184).

Kıdem: Kıdem, çalışanların çalıştıkları kurumlar da saygınlık kazanması, değer görmesi ve statü almasında son derece öneme sahiptir. Ancak iş doyumunu sağlamada kıdem tek başına yeterli olmamaktadır. Öğretmenler açısından yaş ilerledikçe kıdem ve deneyimin de artması özellikle sınıf öğretmenlerinin merkezi yerlere gelme imkanını oluşturarak iş doyumlarını artırmaktadır (Can, 2006:384).

Kıdemleri düşük olan öğretmenlerin, mesleki kaygılarının olması, çalışma ortamına adaptasyon sağlamamaları, hayat düzenlerini henüz kuramamış olmaları gibi nedenler iş doyumlarını etkilemektedir (Konca ve Dikmeli, 2021). Bireylerin kıdemlerinin artmasıyla deneyimlerinin artması, hayat düzenlerini sağlamış olmalarını ifade ettiği için kıdem yükseldikçe iş tatmini de yükselmektedir (Ediz ve Gedik, 2023:79).

Yaş: Genç bireylerde deneyimlerinin az olması, kariyer beklentileri ve uzmanlık alanlarının oluşmaması gibi nedenler onların iş doyumlarının düşmesine yol açmaktadır. Buna karşılık yaşın ilerlemesi iş deneyimini artırırken, istek ve hevesin, yeni bir kariyere atılma fikrinin riskli olacağı düşüncesini beraberinde getirmekte ve böylelikle iş doyumları da yükselmektedir (Ediz ve Gedik, 2023:78-79). Diğer bir deyişle, işlerinde uzun yıllar hizmet eden yaşlı çalışanlar, deneyimi daha az olan genç çalışanlara göre daha fazla iş doyumunu yaşamaktadır (Anin vd., 2015: 73).

Ücret: Çalışanların işe karşı davranışlarını, aldıkları üretim seviyesi, yeterliliği, gereksinimlerini karşılama düzeyleri ve alması gerekene oranla kıyaslaması belirleyecektir. Ücret, çalışanın emeğinin karşılığı aldığı para şeklinde ifade edilmektedir.

İş doyumunu ile ücret arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. İnsanların aldıkları ücret miktarı artıkça ihtiyaçlarını karşılama düzeyi de yükselmektedir. Bu sayede ihtiyaçları karşılanan bireylerin iş doyumlarının da arttığı görülmektedir. Çalışanlar ne kadar çok kabiliyetli ise ücret beklentileri de o denli yüksek olmaktadır (Çakır ve Öztürk, 2023: 205). Bireylerin aldıkları ücret, iş tatmini ve performanslarını etkilemektedir. Çalışanların aldıkları ücret harcamış oldukları emek ile orantılı olarak tatmin artmaktadır. Bununla birlikte çalışanlar iç ve dış çevrelerinde kendisi ile benzer işleri yapan, diğer çalışanlarla yaptıkları kıyaslama neticesinde ücret adaletine inanırlarsa iş tatmini de sağlanmış olacaktır (Çalışkan, 2024:226).

2.1.2.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında, tanınma, işin kendisi, terfi, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, ödüllendirme ve yönetim yer almaktadır (Anin vd., 2015: 73).

Tanınma: Tanınma, motive edici bir faktör olarak, şirket ödülü, maaş yükseltmek veya terfi olarak çalışanın gayret ve başarısının tanınmasını ifade etmektedir. Bu açıdan tanınma çalışanların iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür (Anin vd., 2015: 74).

İşin kendisi: İnsanların sevdiği, kendilerine katma değer katacaklarını inandıkları işlerde çalışmaları iş doyumunu açısından önemlidir. Çalışanın kendi ilgi ve becerilerine uygun iş yapması diğer bir deyişle, çalışanla yapmakta olduğu işin uyumluluğu işini severek yapmalarını sağlamaktadır. Bireylerin istekle ve severek yaptıkları işlerde daha mutlu olmaları sebebiyle işin kendisi, kişiye öğrenme ve sorumluluk alma fırsatı sunması açısından oldukça önemli olabilmektedir. Bu bakımdan, işin özellikleri ve nitelikleri çalışanların iş doyumlarının yükselmesinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır (Şimşir ve Seyran, 2020: 29; Güler, 2024:132).

Terfi: Çalışanlar için terfi, maaş artışı, daha fazla sorumluluk, statü ve yükselme anlamına gelmektedir. Çalışanlar terfi sayesinde daha fazla satın alma gücüne sahip olmaları yanında, inisiyatiflerini kullanma ve yetkilerini geliştirme imkanına sahip olabilmektedirler (Obineli, 2013: 228). İşini iyi yapan çalışanlar bir süre sonra işlerinde yükselme beklentisi içine girmektedir. Bu durumda çalışanlar işyerinin şeffaf, adil bir terfi sürecinin ve kariyer imkanlarının var olması iş yaşamında güvenilir ve olumlu bir ortam oluşmasına imkân sağlamaktadır. İşlerinde başarılı olan bireyler yükselmek, yetki

ve sorumluluk almak istemektedir. Bu bağlamda işlerinde terfi imkanına sahip olan çalışanların iş doyumlarının olumlu etkilendiği görülmektedir (Şimşir ve Seyran, 2020: 29).

Çalışma koşulları: Çalışanlar genel olarak çalışılan ortamın nemi, ısısı, havalandırılması, aydınlatmanın yeterliliği, sessizliği, güvenilirliği bakımından çalışmaya elverişli olmasını isterler (Dere, 2022:206). Çalışma koşullarının iyi olmayışı, çalışanların zihinsel ve fiziksel refahlarını olumsuz yönde etkilemektedir. İş ortamlarında çalışma koşullarının kötü olması, yeteri kadar araç gereçlerin bulunmayışı çalışanların işlerini zorlaştırmaktadır. Keyifli bir çalışma ortamında çalışanlar amaçlarına ulaşmada daha istekli olmaktadır. Bundan dolayı çalışma koşulları kişilerin iş doyumunu üzerinde etkilidir (Anin vd., 2015: 75).

Çalışma arkadaşları: Çalışanların, çalıştığı kurumda iş arkadaşlarına ya da çalışma gruplarına kendisini ait hissetmesi iş doyumunu etkilemektedir. Yeni işe başlayan bir çalışan işle ilgili yeterli tecrübeye sahip olamayabilir. Bu durumda neleri yapması ya da yapmaması gerektiğini iş arkadaşlarının yardımıyla öğrenebilmektedir. Bu nedenle iş arkadaşları çalışanların iş doyumunu değiştirebilir (Kök ve Çakıcı, 2016: 47). İş birliği ortamı içinde işini severek yapan uyumlu iş arkadaşlarına sahip olarak çalışmak iş doyumunu artırmaktadır (Atış vd., 2023:1560).

Ödüllendirme: Bowen'a (2000) göre ödül, görevlerini yerine getiren çalışanların hizmetleri karşılığında elde edecekleri faydaları şeklinde ifade edilmektedir. Ödül, bir işin tamamlanmasından sonra resmi veya gayri resmi olarak verilebilir. Ayrıca ödül para olabileceği gibi bir şeker ile de yerine getirilebilir (Waqas vd., 2014: 146). Ödüllendirme, çalışanları motive ederek çalışma azimlerini artırmakta, işlerinde keyifle çalışmalarını sağlamakla birlikte iş doyumlarını yükseltmektedir. Bunun yanında adaletsiz ve yetersiz ödüllendirme, takdir eksikliği iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Genel olarak, ödüllendirmenin iş doyumunu artırıcı etkisi bulunmaktadır (Atış vd., 2023:1559).

Yönetim: Yönetici ve yönetim tarzı çalışanların işlerinde doyuma ulaşım ulaşılamamalarında önemli bir faktördür. Çalışanlar için ücret onların hayatında en geçerli motivasyon olmasına rağmen, çalışma ortamlarındaki yönetici ya da yönetim tarzlarının iyi olması da çalışanların iş doyumunu artırıcı etkiye sahip olmalarını sağlamaktadır. (Dursun vd., 2017: 929). Örgütte çalışanlarına adil davranmayan, sorunlarıyla ilgilenmeyen, fikirlerini önemseyen, düşük iş bilgisine sahip yöneticiler çalışanların iş

tatminsizliği yaşamalarına neden olmaktadır. Bu açıdan yönetim şekli iş tatmini için belirleyici durumdadır (Güler, 2024:132).

2.1.3. İş Doyumu ile İlgili Teoriler

Teori, önemli değişenleri tanımlar, daha sonra bunları araştırma yöntemiyle test edebilecek gerçekçi önermeler oluşturarak birbirine bağlar. İş doyumu kuramları genel olarak kavramların kronolojik yapılarına göre gruplamaktadır. Bu bağlamda içerik ve süreç teorileri olmak üzere iki grup teorinin varlığından söz etmek mümkündür. İçerik teorileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Alderfe'in ERG Teorisi, Fromm'un İhtiyaçlar Teorisi, McClelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi ve Özerklik Teorisinden oluşmaktadır. Süreç teorileri ise; Vroom'un Beklenti Teorisi, Porter ve Lawler'in Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Locke'ın Amaç Yönelim Teorisini kapsamaktadır (Patricia ve Asoba, 2021: 3).

2.1.3.1. İçerik Teorileri

İçerik teorileri, ihtiyaçlara, teşviklere, dürtülere ve bunların kişilerce doyum elde etmek üzere önceliklendirilmesine odaklanmaktadır (Patricia ve Asoba, 2021: 3).

2.1.3.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Maslow (1943) motivasyon açısından oldukça önemli olan ihtiyaçlar hiyerarşisinin çalışanların davranışları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Sapru (2013) insanların kendi kendini yönetme, takdir etme, hırslı olma ve eylemlerini etkileme konusunda doğuştan gelen yeteneğe sahip olduğu fikrinin savunucusudur (Ihensekien ve Joel, 2023: 38).

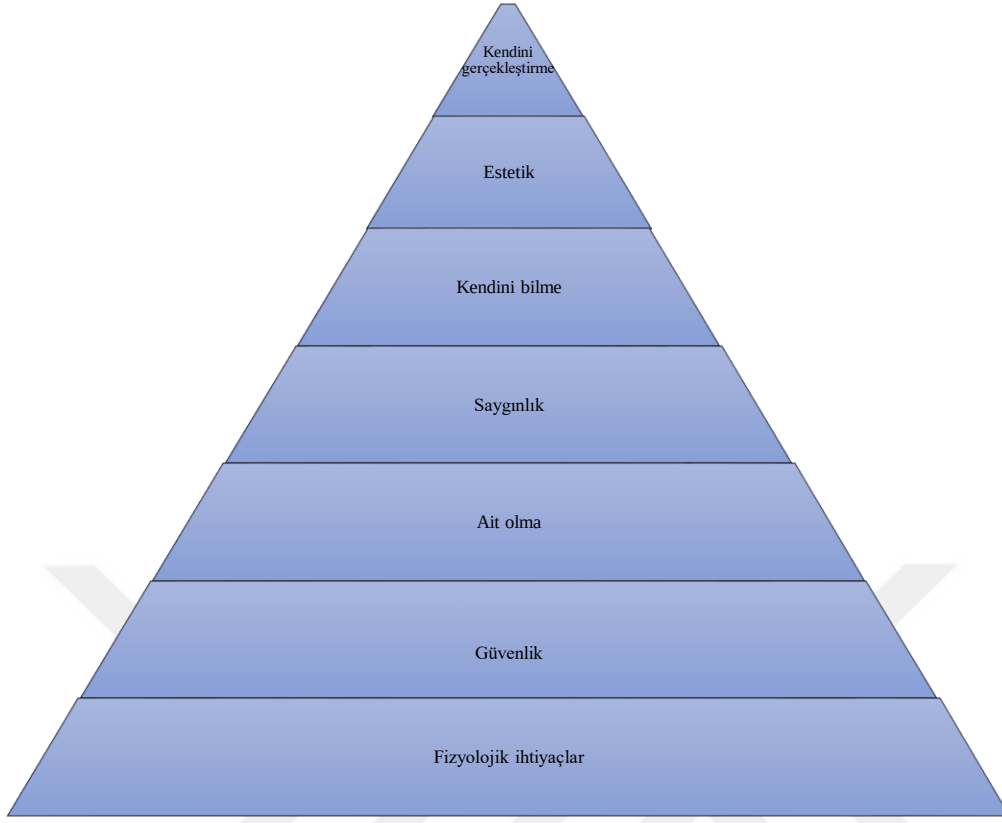
Abraham Maslow (1954) insanların doyumsuz, aç gözlü, bitmek bilmeyen doyurmak istediği ihtiyaçları olan varlıklar olduğunu öne sürmektedir. Kişiler belirli bir ihtiyaçlarını başarılı olarak karşıladıklarında o ihtiyaç ortadan kalktığı için artık kişileri motive etmeyecektir. Sonrasında bu ihtiyacın karşılanması amacıyla başka ihtiyaçlarına geçiş yapacaktır. Bireyin tatmin etmeye çalıştığı ihtiyacı davranış şekillerini motive etmektedir. Maslow, insanların ihtiyaçlarını beş farklı kategoriye ayırmıştır. Bu ihtiyaçlar şu şekilde sıralanmaktadır (Ihensekien ve Joel, 2023: 39).

- Fizyolojik ihtiyaçlar (hava, barınma, giyecek, yiyecek).

- Güvenlik ihtiyaçları (fiziksel korunma).
- Sosyal ihtiyaçlar (başkalarıyla ilişki kurma).
- Saygınlık ihtiyaçlar (başkalarından onay alma).
- Kendini gerçekleştirme (başarma isteği).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde genel olarak en temel zaruri düzeydeki ihtiyaçların altta ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının en üstte gösterildiği bir piramidin silüetinde tasvir edilmektedir. Bunun yanında kendini gerçekleştirme, basamaklarındaki diğer tüm ihtiyaçlar giderildike gerçekleştirilebilir. İnsanların ikincil düzeydeki ihtiyaçlarını arzulamasından önce en temel ihtiyaçların karşılanması gerektiği belirtilmektedir (Ihensekien ve Joel, 2023: 39-41).

Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk basamağı fizyolojik ihtiyaçlar için en temel olan, nefes alma, su, yiyecek, uyuma, korunaklı bir yerde barınma gibi yaşamını sürdürebilmesi için gidermek zorunda olduğu ihtiyaçları olarak belirtilmektedir. Hayatta kalmayı başaran insan güvenli bir yaşam sürmeyi istemektedir. Fizyolojik ihtiyacı karşılanan insanların daha sonra fiziksel ve psikolojik rahatlamasını sağlayan can, aile, mülkiyet ve güvenlik gibi ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. İnsanların sosyal varlık olmaları gereği bir gruba ait olma sevgi ve yakın arkadaşlıklar kurma ihtiyacı bulunmaktadır (Şengöz,2022: 167-168). Sosyal ihtiyacın bir üst seviyesi olarak insanlar verdikleri hizmetler sonucunda onlardan takdir ve saygı görmeye ihtiyaç duyarlar. Takdir ve saygı tatmini sağlayan kişilerin sosyal statüsünün de yükseldiği görölmektedir (Kalebaşı,2020:1288). Maslow'un görüşleri incelendiğinde kendini gerçekleştirme sürecinde, öncelik bireyin kendini tanımasının (kendini bilme) önemli olduğu görölmektedir (Çoban, 2021:115).



şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Kaynak: Arı ve Elmalı 2024

Maslow'un beş temel ihtiyaç üzerine oluşturduğu hiyerarşisine zamanla estetik ihtiyaçları da eklemiştir. Maslow (1987) insanların fiziyojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini bilme ihtiyaçlarını karşıladıklarında estetik ihtiyacı hissetmektedirler. Estetik ihtiyaç insanlar bir şey arzular ve bu arzularını da gzellekle tatmin etmelerine yönelik ihtiyaçları temsil etmektedir (Arı ve Elmalı, 2024:182).

Eğitim psikolojisi hümanist kuram çalışmaları ile Maslow'un çalışmalarında ara sıra vurguladığı kendini aşmışlık kavramının ihtiyaçlar hiyerarşisi ile olan ilişkisi hayatının son dönemlerine rastladığı için hiyerarşi sıralamasında görülmemektedir. Kendini aşmışlık ile ilgili o dönemdeki tanınmış araştırmacı olan Frankl (1966) daha sonra Koltko ve Rivera (2006) tarafından üzerinde çalışmalar yapılmıştır (Tekke, 2019:1707). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine bir st evre olarak eklenen kendini aşmışlık, bireyin kendisinin, kendisinden beklenenden fazlasını vermesi ve etrafına faydalı olmasıdır. Kendini gerçekleştirme ise kişinin var olan potansiyelini kullanması olarak ifade edilmektedir (Tekke ve Coşkun, 2019:793). Kendini gerçekleştirme ve kendini aşmışlık basamaklarındaki ihtiyaçlar birbirinden farklı olmakla birlikte kimlik kazanma her

ikisinde ortak ihtiyaç olarak belirtilmektedir (Çoban, 2021:115). Bireyi harekete geçiren varlıkların ya da ihtiyaçların yoksunluğunun hissedilmesidir. Maslow, kendini gerçekleştirme ihtiyacının bir eksiklik neticesinde değil, bireyin doğuştan sahip olduğu büyüme gereksiniminden geldiğini, bu ihtiyacın giderilse de hala büyüyerek devam edebileceğini savunmuştur (Üstündağ, 2022:518).

2.1.3.1.2. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg vd. (1959) çalışanların çalışma ortamlarında, hangi faktörlerden etkilendiği ve iş doyumuna neden olduğunu anlamak üzere bir dizi araştırmalar yapmışlardır. Bu araştırmaların ilki, ofis çalışanı, işçi, muhasebeci ve mühendisten oluşan 13 kişiyi, ikinci araştırma grubu ise, orta düzey yönetici olarak çalışan 29 kişiden oluşmaktadır. Yapılan bu iki pilot çalışma biraz daha genişletilerek Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nin Pittsburgh bölgesinde bulunan 9 fabrikanın 203'ten fazla muhasebe ve mühendis çalışanı da bu araştırmaya dahil edilmiştir. Çift faktör teorisinde, muhasebeci ve mühendislerden oluşan gruplara iş doyumuna yönelik yapılan araştırmada, çalışanların, çalışmaları sırasında kendilerini hangi unsurların mutlu ya da hangi unsurların mutsuz hissettiklerini sorarak bireylerin beklentilerini incelemiştir. Davranışsal bilimci olan Herzberg, bu inceleme sonunda, motivasyon ve hijyen teorilerini geliştirmiştir (Özişli, 2024:199).

Önemli bir içerik teorisi olan bu teorinin ana konsepti motivasyon ve hijyen faktörleri arasındaki farklılıklardır. İş tatminini etkileyen iki faktör bulunmaktadır. Bunlardan ilki motivasyon faktörleridir. Büyüme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile ilişkilendirilen motivasyon faktörleri arasında iş görene verilen sorumluluk işin kendisi, büyüme ve gelişme olasılığı, başarı duygusu ve tanınma hissi yer almaktadır. İkinci hijyen faktörleri olarak bilinen, hoş olmayan durumlardan kaçınma ihtiyacı ile ilgilidir. Hijyen faktörleri arasında denetim, çalışma koşulları, maaş, statü, güvenlik, kişiler arası ilişkiler, şirket politikaları ve yönetimi yer almaktadır. Kişileri motive eden olaylar büyüme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile iş tatminine yol açacağı için hijyen faktörlerinden daha önemlidir. Ancak, hijyen faktörlerinin işletmeye çok etkisi bulunmamaktadır. Kötü hijyen faktörleri iş tatminsizliğine neden olabilirken daha iyi ihtiyaç faktörleri ise hoşnutsuzluğa düşürmektedir. Motivasyon faktörleri ise iş tatminini yaratan olmaması durumunda ise iş doyumsuzluğuna da neden faktörler olarak bilinmektedir (Alshmemri vd., 2016: 23).

2.1.3.1.3. Alderfer'in ERG Teorisi (1969)

Alderfer (1969) teorisinde değişik düzeydeki, değişiklik ihtiyaçları, düşük düzeydeki bir ihtiyaç için, belirsizlik bir öncelik olmasına karşın, daha yüksek düzeydeki ihtiyacın olmasında daha çok iyi şekilde var olacağı bir devam içinde var olduğunu görmektedir.

ERG teorisi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin yapılan ampirik çalışmalarda, elde edilen verilerle uyumlaştırmak amacıyla basitleştirilmiş bir çalışmadır. Üç temel insan ihtiyacına göre yeniden düzenlense de yine de bir piramit görünümündedir. Alderfer (1969) teorisinde hiyerarşik yapı korunsun da orta basamaklarda bulunan katmanlarda bir örtüşmenin varlığı sebebi ile piramidi üç kısımda incelemiştir. Varoluş, ilişkililik ve büyüme şeklinde oluşan ERG teorisi varlığı, fiziksel olarak yaşamda kalma ile ilgili olan yan haklar, çalışma ortamı, maaş ve birtakım iş güvenlik önlemleri ile giderebilen barınma, yiyecek, hava, su gibi ihtiyaçları içeren en düşük seviyedeki ihtiyaçları kapsamaktadır (Thangaswamy ve Thiyagaraj, 2017: 466). ERG teorisine göre hayatta kalma ihtiyaçları, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki hayatta kalma, güvenlik ihtiyacını içerir, ilişki ihtiyacı kişilerin başkalarıyla ilişkilerini ve de bu ilişkilerin başkaları tarafından onaylanmasını gösterir. Bu açıdan ihtiyaçlar hiyerarşisindeki karşılığı sosyal ihtiyaçlar olarak kabul edilmektedir. Büyüme ihtiyaçları ise ihtiyaçlar hiyerarşisinde özdeğer, fark etme, saygı, kişisel gelişme ve büyümeye ilişkin tüm ihtiyaçları kapsamaktadır (Cheng, 2024:433).



Şekil 2. Alderfer'in ERG Teorisi

Kaynak: Abalı vd. 2023

Alferder'in teorisine göre insanlar piramitte ihtiyaçlarını birden fazla düzeyde önceliklendirebilir. Ayrıca ERG modeli çevresel unsurların birey üzerindeki etkisini dikkate aldığı gibi kişilerin kültürel özelliklerine de dikkat etmektedir. Bununla birlikte diğer modellere göre daha esnek bir yapıya sahiptir (Abalı vd., 2023: 3701).

2.1.3.1.4. Fromm'un İhtiyaçlar Teorisi

Freud (1983) tarafından ortaya atılarak geliştirilen psikanalitik kuram üzerine sonraki süreçlerde çeşitli görüş ayrılıkları yaşanmıştır. Bu görüş ayrılıkları neticesinde yeni Freudcu kuramcılar oluşmuştur. Oluşan bu yeni kuramcılar psikanalizi farklı boyutlarda ele alarak gelişmesini sağlamışlardır. Yeni kuramda etkili olan isimlerden biri olan Erich Fromm (2009) psikanaliz üzerinde çalışan diğer bilim insanları gibi farklı yöntemlerle iyiyi yakalamaya çalışmıştır. Fromm (2000) libidonun toplum tarafından, toplum içinde şekillendiğini savunmaktadır. Libido, aile içinde ortaya çıkan ve kültür olarak adlandırılabilen bir olgu şeklinde nitelendirilmiştir. Ayrıca, araştırmalarını daha çok sosyal ve kültürel faktörlere yönelik yapmıştır (Ayaz vd., 2019:78-79).

Bireyler sosyal yetenekleri sayesinde yaratıcı olarak kendilerine göre davranışlar geliştirerek kişiliklerini oluştururlar. Fromm (1941) toplumsal ihtiyaçları bireyin fiziksel ihtiyaçlarından önde tutmaktadır. Bireyler doğdukları anda ihtiyaçlarını karşılayan çevrelerine bağımlı hale gelir. Fromm'un teorisine göre, topluluklar bu bağlılığın

bireyselleşme ile zıt kuvvetlerini anlamak için başarılı şekilde kullanamamışlardır. Ancak toplumların birey sevgisi ve eşitlik gibi özelliklere sahip olması durumunda bireysellik kavramının gerçekleşeceği fikrini savunmaktadır (Uluç, 2023:54).

2.1.3.1.5. McClelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi

McClelland (1984) başarı güdüsü teorisinde, bireyin ihtiyacı artığında, birey bu ihtiyacı karşılamak için hangi davranışa yöneleceği ya da motive edeceği ile ilgilenmektedir. Bireyler kendilerine meydan okunduğunda ya da sonucun kişisel başarılarına olumlu etkisi olacağını düşündüğün de motive olmaktadır. McClelland (1961) çalışmasında, Maslow'un çalışmasını temel alarak insanı motive eden üç etkeni tanımlamıştır. Başarı, güç ve bağlılık olarak adlandırdığı bu etkenlerin insanları motive ettiğini vurgulamaktadır. Bu üç motivasyon kaynağı kültür ve yaşamda oluşturduğumuz tecrübelerle bağlı bulunmaktadır (Acquah vd., 2021: 26-27). McClelland'ın ihtiyaçlar teorisinde bireyler, başarı, güç, bağlılık kurma ihtiyacını yaşadıkları deneyimler ile öğrenirken, diğer teoriler ihtiyaçların doğuştan geldiğini iddia etmektedirler (Yöndem, 2024:170).

2.1.3.1.6. Özerklik Teorisi

Deci ve Ryan (1985) tarafından geliştirilen özerklik teorisi, Türkçe çalışmalarda özyeterlilik ve öz belirleme olarak bilinen ve motivasyonu açıklamaya yönelik kapsamlı bir teoridir. Bireylerin sosyal yönden ilişki kurarak, diğer bireylerin sevgi ve saygısına ihtiyaç duyması temel gereksinim olarak kabul edilmiştir. Bireyler doğdukları andan itibaren çevreleriyle sürekli bir ilişki içindedirler ve çevresi tarafından kabul edilsin ya da edilmesin içsel bir uyarılma ve öğrenme isteği yaşamaktadırlar (Karagüven vd., 2020:368-369).

Özerklik teorisinin merkezinde, bireyin büyümesi, bütünlüğü ve sağlığını koruması için gereken besinler olarak ifade edilen temel psikolojik ihtiyaçlar bulunmaktadır. Teoriye göre, bu ihtiyaçlar özerklik, yeterlilik ve ilişkili olmadır. Bireylerin yaşamlarının her alanında iyi ve sağlıklı olmaları ve gelişerek işlevsellik göstermeleri için temel psikolojik ihtiyaçların sürekli karşılanması gerekmektedir. Özerklik ihtiyacı, bireylerin seçimlerini kendi özgür iradesi ile yapma duygusunu, psikolojik özgürlüğü tecrübe etme yönündeki isteğini temsil etmektedir. Yeterlilik ihtiyacı, bireyin etrafı ile etkileşimde, kendisini etkili

hissetmeye yönelik içsel isteklerini belirtmektedir. Yetkinlik ihtiyacının tatmini, bireyin farklı ortamlara uyum sağlamasına yardımcı olurken, bu ihtiyacın karşılanmaması motivasyonu azaltmaktadır. Son ihtiyaç olan ilişkili olma ihtiyacı, bireylerin kendilerini bir grubun üyesi olmaya, sevme, sevilme, saygı duymaya yönelik doğuştan gelen eğilimleri olarak ifade edilmektedir (Güleç, 2024:363).

2.1.3.2. Süreç Teorileri

Bir objenin nasıl dönüştüğü ve geliştiğini açıklayan, fikir sistemi olarak ifade edilen süreç teorisi, kişilerin motivasyonlarını nasıl gerçekleştirdiği ile ilgilenmektedir (Ahmad vd., 2021: 7-8). Süreç teorileri; Vroom'un beklenti teorisi, Porter ve Lowler'in beklenti teorisi, Adams'ın eşitlik teorisi ve Locke'ın amaç yönelim teorisi olarak özetlenebilir.

2.1.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom (1964) tarafından geliştirilen beklenti kuramı; motivasyonun en geniş ve kabul gören açıklamasını ortaya atmış, yüksek performans gösteren davranışın mantıklı bir ödülle karşılık bulacağına dair çalışanların beklentisine yönelik kurulmuştur. Bu kuram, insanların mantıklı davrandığı ve kendisine verilen tercihlerden amaçlarına ulaşma olasılığını artıracaklarını düşündüğü davranış seçeceği varsayımına dayanmaktadır. Kuramın temel değişkenleri beklenti, çekim ve sonuçlardan oluşmaktadır. Çekim ile beklentinin çarpımı davranışa yönelten gücü göstermektedir ($Güdüleyici\ Güç = Çekim \times Beklenti$). Bu güç hangi seçenek için yüksekse birey o davranış (yüksek-orta-düşük performans gibi) tercih etmektedir. Kuram, davranış ve özelliklerin aşağı doğru ilham verici gücünü değerlendirir ve daha iyi performansın aynı şekilde iyi bir performans değerlendirmesine neden olacağını da belirtir. Bu değerlendirmenin bir anlamda ödül şeklinde kişisel hedefin gerçekleştirilmesini sağlayacağına inanarak, çalışanlardan daha iyi bir performans alabilmek için motive edilebileceğini anlatmaktadır (Ahmad vd., 2021: 8; Çiçin, 2024; Thangaswamy ve Thiyagaraj, 2017: 466).

2.1.3.2.2. Porter ve Lowler'in Beklenti Teorisi

Porter ve Lowler (1968) tarafından geliştirilen Beklenti Teorisi, Vroom'un beklenti teorisine, bireyin yeteri kadar yetenekli olması ve rol farkındalığı şeklinde iki farklı değişken ekleyerek geliştirilmiş bir teodir. Motivasyonun ve performansın kaynağını inceleyen bu teori, çaba, güç ve harcama isteğinin tatmin ve performansla aynı olmadığı,

farklı değişkenler olduğu ve birbirleri ile ilişkili olduğunu ileri sürülmektedir. Porter’ın beklenti teorisine göre çalışanın örgüt ile ilgili beklentisini (a) ifade ederse, karşılaşıacağı durumun (b) olması beklenir. Bu açıklama doğrultusunda her iki durumun eşit olması halinde ($a=b$) bireyin iş tatmini ve motivasyonunun doğru oranda olması beklenir. Çalışanın beklentisi, örgütü değerlendirmesi sonucunda yüksek ise ($a>b$) bu durum iş tatminsizliği oluşturacaktır. Bireyler kendi beceri ve yetenekleri ile ilgili eksikleri giderebildikleri ölçüde başarıya ulaşabileceklerdir. Teoriye göre birey, yeterli bilgi ve beceriye sahip değilse ne kadar çaba gösterirse göstereceği başarı sağlayamazlar. Bu nedenle bireyler kendileri için algıladıkları rol anlayışı doğrultusunda performans gösterebilmektedir (Çiçin, 2024; Güney vd., 2024:1753).

2.1.3.2.3. Adams’ın Eşitlik Teorisi

Adams (1963) tarafından geliştirilen eşitlik teorisi, çalışanın motivasyonunun yönetimce, uygulanan eşitlik ve adalet algısıyla ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Bireyler, işyerlerinde harcadıkları emeklerine ve bu emekleri karşılığı nasıl ödüllendirilmeleri gerektiğine dair bazı düşünceler geliştirirler. Adams’a göre, iş doyumunu bireylerin kazançlarını diğer insanlarla kıyaslanmasından kaynaklanmaktadır. Bu da onların doyum ya da doyumsuzluklarının neredeyse tamamının kıyaslama oranında adalet algılarından dolayı oluştuğu anlamında gelmektedir. Çalışanlar, kendilerine nasıl davranıldığı konusunda aynı işyerinde aynı işi yapan diğer çalışanlarla bir karşılaştırma yaparlar. Bu karşılaştırma sonucunda, başkalarıyla bir karşılaştırma içerisine girdiklerinde kendi gerçekleri ile ilgili tutum ve yargıya sahip olacaklardır. Kendilerinden daha verimsiz çalışan arkadaşları ile aynı maaşla ödüllendirildiğini gördüklerinde eşit ve adil olmadığına inanırlar, bu durum iş doyumları ve motivasyonlarını düşürmektedir (Cheng, 2024: 434; Ladikli ve Arslan, 2023:160).

2.1.3.2.4. Locke’un Amaç Yönelim Teorisi

Locke (1968) tarafından iş tatmini konusunda geliştirilen teoride, bireylerin amaçlarının, motivasyon düzeyleri üzerine olan etkisini incelenmiştir. Teoride ana düşünce bireyin amaçları, tutum ve davranışları tarafından yönlendirildiğidir. Ulaşılması zor olan bir amaç belirleyen birey, daha kolay bir amaç belirleyen bireye oranla daha fazla çaba harcadığını, daha fazla performans gösterecekleri ve böylece motive olacaklarını belirtir. Başka bir

deyişle, amaç yönelim teorisi, bireyin belirlediği hedeflerin zorluk derecesi artıkça bu hedefi gerçekleştirmek için harcayacağı çabanın da o oranda artacağıdır (Güney vd., 2024:1753; Kösem vd., 2024:30).

Bütünleştirici bir model olan Locke'un amaç yönelim teorisi, bireylerin hedefleri ile performansları arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır. Ayrıca, Locke'un amaç belirleme teorisi, özel ortam, zor performans ve hedeflere ulaşmada motivasyonun temel belirleyicisi olduğunu savunmaktadır. Geleceğe yönelik istekler olarak tanımlanan hedefler, insanları başarıya götüren ve iyi performans göstermeye motive eden davranışlara yönlendirir. Belirli hedefler, genel hedeflere oranla daha yüksek performansa neden olduğu düşünülmektedir. (Zafarullah ve Pertti, 2017: 212).

2.2. Yaşam Doyumu Kavramı

Doyum, kelime anlamı olarak bireyin beklenti, istek, dilek ve ihtiyaçlarının giderilmesidir (Kaba vd., 2017: 2). Öznel refahın zihinsel bileşeni olan yaşam doyumu insanların bir bütün olarak yaşantılarına yönelik genel değerlendirmelerini ifade etmektedir. İnsanların yaşam doyum düzeyleri, bireylerin yaşam koşulları ile bireyin kendisi için iyi bir yaşam tanımlamak amacıyla oluşturduğu standartlarla karşılaştırması sonucu ortaya çıkmaktadır (Reca vd., 2022: 2). Shin ve Jhonson (1978) yaşam doyumunu seçilen ölçütlere göre bireyin yaşam kalitesinin küresel bir değerlendirilmesi şeklinde tanımlamaktadırlar.

Duygu temelli bir kavram olan yaşam doyumu diğer bir ifade ile bireyin yaşantısını beğenmesi, onaylaması, yaşamından memnun olması durumudur. Kişinin hayatındaki bütün yaşam boyutlarını içermektedir. Bu bağlamda bireyin tüm yaşam alanlarındaki doyumudur (Türker ve Çelik, 2019: 243). Yaşam doyumu hayatın farkındalığı, mutluluk, umut, sorumluluk duygusu gibi değişkenlerle ilişkilidir. Ayrıca kişilerin kendilerine yönelik algılarını ve en önemlisi bireyin yaşamını da etkilemektedir. Yaşamından memnun olan insanlar hayata her açıdan olumlu bakarak, olumlu düşünmekte ve zorluklarla daha kolay başa çıkabilmektedirler (Katanani, 2020).

2.2.1. Yaşam Doyumu Kavramının Ortaya Çıkışı

Psikolojinin, bilim dalı halini almasından sonra araştırmacılar, bireylerin yaşamlarındaki sorunlar, olumsuz durumlar, normal olmayan davranışlar gibi psikolojik belirtilerin tanı ve tedavileri üzerinde çalışmalarını yoğunlaştırmışlardır. 1900'lü yıllar itibariyle pozitif psikoloji akımının oluşmasıyla birlikte araştırmacılar mutluluk, öznel iyi oluş, psikolojik

dayanıklılık ve yaşam doyumu gibi psikolojinin haz veren olumlu yönleri üzerinde araştırma yapmaya yönelmişlerdir (Eken ve Ebadi, 2019: 116).

Yaşam doyumu kavramı ilk kez Neugarten vd. (1961), tarafından ortaya çıkarılmıştır. Yaşam doyumu kavramı bireyin ne istediği ile neye sahip olduğunun karşılaştırması ile ortaya çıkan sonucu ifade etmektedir (Kaba vd., 2017: 2). 19. yüzyıl öncesi psikoloji alanında daha çok anksiyete ve depresyon gibi olumsuz duygu durumları üzerinde çalışmalar yapıldığı için olumlu psikoloji anlayışı son yüzyılda geliştirilmiştir. Bu yüzyıldan itibaren kişilerin iyi oluşlarına yönelik kavramlar üzerinde durularak olumlu duygular ön plana çıkarılmaya çalışılmıştır. Pozitif psikoloji, insanların yaşamını anlamlandıran, yaşam doyumuna imkân veren durumları ve mutlulukla ilişkili yönleri ele almalarına öncülük etmiştir. Teologlar ve filozoflar mutluluk arayışını psikolojinin en önemli görevi olarak görmektedir. Bu bağlamda, zaman içerisinde mutluluk üzerinde sıkça çalışılan bir unsur halini almıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar arasında yer alan yaşam doyumu öznel iyi oluşla ilişkilendirilmektedir. Yaşam doyumunun çoğu zaman, mutluluk, öznel iyi oluş ve yaşam kalitesi yerine kullanıldığı görülmektedir. Mutlulukla aynı anlamda kabul edilen öznel iyi oluş bireyin hayatını değerlendirmesidir. Duygusal ve bilişsel olmak üzere iki bileşeni bulunan öznel iyi oluşun, bilişsel bileşeni yaşam doyumunu oluştururken, duygusal boyut ise bireyin mutlu ve mutsuz duygusal tepkilerini içermektedir (Özdemir, 2022: 54-55; Kaba vd., 2017: 2).

2.2.2. Yaşam Doyumu Bileşenleri ve Önemi

İş doyumunu etkileyen bazı unsurlar ve bu unsurların sonuçlarından meydana gelen iyilik, denge ve adalet gibi iş doyumunu oluşturan kavramlar bulunmaktadır. Bireyler işlerini bu kavramlarla bütünleştirdikleri oranda işlerinden doyum elde edeceklerdir. Doyum ancak kişinin yaptığı işin özellikleri ile kendi istekleri örtüştüğünde sağlanmaktadır. Yaşam bir bütün olarak kabul edildiğinde iş yaşamının yaşam doyumunu etkilemesi beklenir. Bu bağlamda iş doyumunu yaşam doyumunun önemli bir bileşenidir ve yaşam doyumunu etkilemektedir (Elevli ve Bayram, 2019: 27). Çalışmalar gösteriyor ki bireylerin dini faaliyetlere katılım ve aile rollerine katılım yaşam doyumunun önemli bileşeni olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca insanların ihtiyaçlarını karşılayacak yeterli seviyede gelir sağlanması, sürekli alabilecekleri bir emekli aylıklarının olması yaşlı

bireylerin yaşamlarını daha rahat sürdürebilmeleri, yaşam doyumları açısından önemli bileşen olduğu vurgulanmaktadır (Ho vd.,1995: 254-255).

Kişiler, yaşam doyumu yüksek olduğu zaman, hayatta meydana gelen durum ve olaylar karşısında daha pozitif tutum sergileyerek, kendilerini daha değerli ve önemli hissetmektedirler. Ayrıca, çevrelerindeki kişilerle daha sağlıklı iyi ilişkiler kurarak farklı kültürden insanlara da saygı ve hoşgörü beslerler. Yaşam doyumu yüksek olan kişiler stresli durum ve sorunlarla karşılaştıklarında daha sakin davranarak akılcı çözümler bulmakla birlikte, genel yaşam ve iş yaşamlarında huzurlu olarak daha verimli çalışmaktadırlar. (Zhumgalbekov ve Efilti, 2022: 4). Bireylerin bakış açılarındaki farklılıklardan dolayı yaşanan doyumlar da değişebilmektedir. Ancak, boş zaman, iş ya da ikamet yeri seçme yeteneği gibi etkinliklerin yaşamın farklı yönleri üzerinde yaşam kontrolü sağlayabilir. Bu açıdan yaşam kontrolü sağlayan bireylerin yaşam memnuniyetlerini de büyük oranda artıran bir bileşen olduğu kabul edilmektedir (Wan ve Zhao, 2018: 4771-4772). Ayrıca yaşamın her alanında mutlu olmayı başaran insanlar yaşam doyumu yüksek olan insanlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda evliliklerinde uyumlu olan aileler, sosyal istikrar sağlamış ve uyumlu bir ailede yetişen çocuklar daha iyi alışkanlıklara sahip, sorumluluk almayı seven, çevreleriyle daha sağlıklı ilişkiler kurabilen özgüvenli ve toplumda suça katılma olasılıkları düşük olarak belirlenmiş kişiler olmaktadır (Zhumgalbekov ve Efilti, 2022: 2).

Öğretmenler açısından yaşam doyum ele alınırsa, öğretmenlerin yaşam doyum seviyeleri yükseldikçe, ülkenin geleceği için yetiştirilecek yeni nesillerin kullanabilmesi amacıyla oluşturulacak eğitim sisteminin de o kadar güçlü ve verimli olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, okullar açısından yüksek yaşam doyumuna sahip bir öğretmen, çok daha kaliteli bir girdi ve aynı şekilde kaliteli çıktı ile sonuçlanan ürünler anlamına gelmektedir. Ekonomik sıkıntılar, veli ve öğrencilerin eğitimle ilgili isteksizliği, sürekli değiştirilen eğitim politikaları, bireysel ve çevresel faktörler, okul yönetiminden kaynaklanan sorunlar ise öğretmenlerin mutsuz ve doyumsuzluk yaşamalarına neden olabilmektedir. Yaşam doyumları düşük olan öğretmenlerin iş performansları, başarı düzeyleri ve verimliliklerini de azaltmaktadır (Öter ve Dağlı, 2022: 222).

2.2.3. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Subjektif bir kavram olan ve kişiden kişiye, aynı zamanda kültürden kültüre farklılık gösteren yaşam doyumu insanların daha iyi koşullarda hayatlarını sürdürebilmeleri için öncelikle iyi bir işe ihtiyaçları bulunmaktadır. Bunun yanında yaşam doyumu sağlanabilmek için maddi kazanç, aktif dinlenme, eğitim ve öğrenme gibi unsurları edinebilmeleri de gerekmektedir. Yaşam doyumu yaş, aile, cinsiyet, arkadaş ortamı, sağlık algısı, gelir durumu, eğitim gibi birçok etmenden etkilenmektedir. Ayrıca psikolojik durum, sosyal çevre, din, maneviyat, spor yapmak, evli olmak, hükümet politikalarının da bireylerin yaşam doyumlarını etkilediği belirlenmiştir. Yaşam doyumunu artıran etmenlerin neler olduğu sistemli olarak incelenerek kişilerin yaşam düzeyleri artırılabilir. Yaşam doyumunu etkileyen diğer faktörler şu şekilde özetlenmiştir (Uludağ ve Öztürk, 2024: 676; Öter vd., 2022: 222; Ho vd., 1995: 254);

Öz-tiksinme: Öz-tiksinme bireyin kendini daha aşağı değerlendirmesi sonucu oluşan kendinden iğrenme hali olarak ifade edilmektedir. Kendinden iğrenme ve davranışlarından iğrenme şeklinde iki faktörden oluşan öz-tiksinme, öze yönelimli olması bakımından genel tiksinme duygularına benzememektedir. Bireylerin yaşam doyumu öz-tiksinmelerinden etkilenmekte ve aralarında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu bakımdan bireylerin öz-tiksinme seviyeleri artıkça yaşam doyumları azalmakta, öz-tiksinmeleri yükseldikçe yaşam doyumları düşmektedir. (Avşaroğlu vd., 2021: 185-193).

Eğitim düzeyi: Eğitim seviyeleri bir anlamda bireylerin başarı göstergeleridir. Çocukların eğitim seviyelerinin yüksekliği ebeveynlerin yaşam doyumlarını artırmaktadır. Çocuklardan alınan ekonomik destek ile nesiller arası gelir akışı sağlamaktadır. Bununla birlikte ebeveyninin eğitim seviyelerinin mali olarak kendilerine bağımlılık olarak beklenebilmektedir. Bu bağlamda ebeveynin ve çocukların eğitim düzeylerin yüksekliği yaşam doyumlarına da olumlu etkilemektedir. Dennison ve Lee (2021), Liu ve Cheng (2022), Thoma vd. (2021) ve Vu ve Phung (2021) tarafından yapılan çalışmalarda bu çalışmayı destekler niteliktedir (Chanchharoenchai vd., 2024:6). Eğitim düzeyinin yaşam doyumunu artırdığı üzerine araştırmalar var olsa da eğitimin maddi gelir ve statü gibi değişkenlerin de birleşmesiyle yaşam doyumunu etkileyeceği görüşü belirlenmiştir. Daha açık ifade ile yaşam doyumu, bireylerin sahip oldukları statüleri kullanabilmelerine bağlıdır ancak, yüksek eğitim almış kişilerin beklentilerinin de yüksek olması ve bu beklentilerin karşılanamaması durumunda ise yaşam doyumları düşebilmektedir.

Çalışma durumu: İnsanların ekonomik refahları ile ilişkili olarak yaşam doyumları değişiklik göstermektedir. Çalışan ve ekonomik gücünü kazanmış bireylerin yaşam doyum düzeyleri, çalışmayanlara göre daha yüksek olmaktadır. (Avşaroğlu, vd., 2021: 192). İş stresi ve işsizlik gibi durumlar bireylerde çeşitli sağlık sorunları ve davranış değişikliklerine yol açmaktadır. Bu nedenle, çalışma durumu bireylerin yaşam doyumlarını etkilemektedir (Bal ve Gümüş, 2024:15).

Öz yeterlilik: Öz yeterlilik bireyin belirli bir görev ya da durumla başa çıkma becerisi ile ilgili inancını ifade etmektedir. Çalışanlar için özyeterlilik oldukça önemlidir. Öz yeterliliği yüksek çalışanlar sorunlara daha kolay çözüm bulabilmekte ve örgütlerinin de başarılarına katkı sağlamaktadır. Kadın öğretmenlerin öz yeterlilikleri erkeklere oranla daha yüksek olduğu belirlense de genel olarak bakıldığında, yüksek öz yeterliliğe sahip öğretmenlerin yaşam doyumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, çalışanların öz yeterliliği arttıkça yaşam doyumları da anlamlı şekilde yükselmektedir (Andras vd., 2024:2-8; Karayaman, 2024: 753-756; Saraçlar ve Gönenç, 2022:285).

Suç korkusu: Yaşam doyumunu etkileyen diğer bir faktör bireyin yaşadığı suç korkusudur. Günümüzde suç oranının nicelik ve nitelik bakımından yaygınlaşması suç korkusu yaşanmasına neden olmaktadır. Bireylerin herhangi bir suç olasılığı ile karşı karşıya kalmaları an meselesidir. Korkunun duygusal boyutunu içeren suç korkusu kavramı kişinin suç ile bağdaştırdığı sembollere karşı oluşturduğu duygusal tepki olarak ifade edilmektedir. Kişiler mağdur edilme ihtimallerine karşı suç korkusu hissine kapılmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalar sayıca az olsa da yaşam doyumunu üzerinde dolaylı etkisinin olduğu görülmektedir (Öztürk ve Yıldız, 2017: 660-667).

İnternet bağımlılığı: İnsanların birbirleri ile ilişkilerini bozan, akademik başarıyı azaltan ve bireyi karşı karşıya kaldığı sorunlarla yüzleşmekten kaçınmasına sebep olan etkenlerden biri de internet bağımlılığı faktörüdür. Ayrıca bu unsur bireylerin yaşam doyumunu düşüren bir risk unsurudur. Bu bakımdan internet bağımlılığının artması yaşam doyum seviyesini azaltıcı etki etmektedir (Gökmen ve Batmaz, 2024: 340).

İnternet bağımlılığında, yüksek risk grubunu oluşturan ve interneti en yoğun olarak kullanan üniversite öğrencileridir. Erkek üniversite öğrencilerin internet bağımlılık düzeylerinin internet kullanan kadın öğrencilerden fazla olduğu görülmektedir. Ancak, genel olarak değerlendirildiğinde de internet bağımlılıkları arttıkça öğrencilerin yaşam doyum düzeylerinin arttığı belirtilmektedir (Taşlayan vd., 2018:177). Yapılan başka bir

çalışmada, internet bağımlılığı, yalnızlık, depresyon, utangaçlık ve sosyal ilişkilerde gerilemeye neden olmaktadır. Bu bağlamda, öğrencilerin internet bağımlılıkları yükseldikçe onların yaşam doyumlarının azaldığı görülmektedir (Koç vd., 2022:151-153).

Yaşlılık dönemi korkusu: Yaşlılık döneminde, bireylerin kendine yetemedikleri, üretkenlikten giderek tüketim evresine geçtikleri ve bağımsızlıklarının azaldığı, hastalıkların arttığı, ölümü beklenen bir süreç olarak düşünüldüğü için toplumsal olarak istenmeyen bir dönem olarak görülmektedir. Ortaya çıkan etkenler nedeniyle yaşlılık dönemi korku düzeyinin yaşam doyumunu etkilediği ve yaşlı bireylerin yaşam doyumlarının düşük olduğu görülmektedir (Arslan ve Şahin, 2024: 566-570; Tel vd., 2020:3).

Yönetici nezaketsizliği: Örgütlerde farklı türlerde ortaya çıkan nezaketsizlik, yalnız tanık olanları değil maruz kalanları da olumsuz etkilemektedir. Genel olarak nezaketsiz davranış sergileyen çalışanlar bu davranışlarında yöneticilerden etkilenmektedir. Yöneticiden kaynaklanan nezaketsizlikler çalışanları en çok olumsuz etkileyen durumları oluşturmaktadır. Özellikle genç yaşlarda yöneticilerce nezaketsiz eylemlere maruz kalan çalışanların işlerinde istek ve özdeşleşme duygusunu azaltarak yaşam doyumlarını olumsuz etkilemektedir (Doğan ve Karaçelebi, 2024: 553-559).

2.2.4. Yaşam Doyumu ile İlgili Teoriler

İlk defa Neugarten vd. (1961) tarafından dile getirilen yaşam doyum, kişinin yaşantısından memnun olmasıdır. Yaşam doyum alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde bu çalışmalarda en çok kullanılan kuramlar telik (ereksel) kuram, yargı kuramı, etkinlik kuramı, bağ kuramı, aşağıdan yukarı (durum) kuramı, yukarıdan aşağı (özellik) kuramı olarak sıralanmaktadır (Moran ve Çoruk, 2020: 271).

2.2.4.1. Ereksel Kuram

Wilson'un (1960) ortaya koyduğu bu kuramda, mutluluğun belirleyicisi, bireylerin belirli amaç ve gereksinimlerinin gerçekleştirilmesine bağlıdır (Moran ve Çoruk., 2020: 271). Hedef ve istekler, ihtiyaçlardan daha bilinçli olarak kabul edilmekte ve bireyler kendileri için önemli gördükleri hedeflerine ulaştıklarında mutlu olduklarını belirtmektedir. Bireylerin belirlediği hedeflerin elde edilebilirliği ve gerçeğe uygunluğuna bağlı olarak

yaşam doyumlarını yükselteceği ve hedeflere ulaşıldığında ise yaşam doyumu sağlayacağı savunulmaktadır (Güçlü, 2022: 27-28).

2.2.4.2. Aşağıdan Yukarı ve Yukarıdan Aşağıya Kuramı

İçsel ve dışsal kökenini değerlendiren bu kuram, objektif yaşam koşullarının bireyin mutluluğu için önemli olduğunu savunmaktadır. Küçük olayların toplamından oluşan mutluluk, kuramına göre, anlık duyduğu acı ve hazların toplamı neticesinde bireyler mutlu olup olmadıklarını belirleyebilmektedir. İnsanlar yaşamları ile oluşturdukları deneyimleri sonucunda genellikle olumlu değerlendirmeyi seçmektedir (Öztürk vd., 2017: 660). Aşağıdan yukarı kuramı sosyal faktörlerin ve maddi kazançların, insanların mutluluğunu artırdığını öne sürerken, yukarıdan aşağıya kuramda ise kişilerin kendilerini iyi ya da kötü hissetmeleri ile mutluluğun ilişkili olduğunu iddia etmektedir. İnsanların özellikleri onların duygu durumlarını doğrudan etkilemektedir (Torkumlu ve Uzun, 2021: 1317).

2.2.4.3. Yargı Kuramı

Var olan gerçek durumlarla bazı standart durumların karşılaştırılması ile mutluluğun oluşacağı savunulmaktadır. Var olan durum standart durumların üstünde ise mutluluk meydana gelmektedir (Moran vd., 2020: 271). Yargı kuramına göre, birey kendisinden daha kötü durumda olan kişiyle kıyaslandığında, kendisinin daha iyi durumda olduğunu düşünürse, yaşam doyumu yükselmektedir (Özdemir, 2022: 56).

2.2.4.4. Etkinlik Kuramı

Etkinlik teorisi, 20.yüzyılın ortalarında toplumların değişimleri üzerinde yoğunlaşan ve yaşlılık psikolojisine ışık tutan bir teoridir. Etkinlik teorisine göre, çevresi ile doyum sağlayıcı ilişkilere sahip, toplumsal faaliyetler içinde olan bireyler daha mutlu olmaktadır. Bireyler orta yetişkinlik dönemini mutluluk içinde geçirirlerse büyük olasılıkla ileri yetişkinlik dönemleri de mutluluk içinde geçecektir. Diğer bir deyişle mutlu bir yaşlılık dönemi için bireyler, toplumda yeni roller üstlenmeli, aktif ve üretken olmalı, kendilerini mutlu hissedecekleri etkinlikler için de yer almalıdırlar (Atay ve Kumcağız, 2022: 922-924). Mutluluğun bireylerin davranışları sonucu oluştuğunu öne süren bu kuramda önemli olan etkinlik ve hedeflere yönelimdir. Mutluluğun varlığından söz edebilmek için

etkinlik ve bireyin kabiliyet seviyelerine uygun olması gerekmektedir (Öztürk vd., 2017: 660).

2.2.4.5. Bağlantı Kuramı

Bağlantı kuramı, bireyin içsel etmenlerle destekledikleri olumlu durumlar, birey tarafından mutluluk kaynağı olarak kabul edildiğini öne sürmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 131). Mutlu kişilerin hafızalarında olumlu ilişkilere bağlı pozitif ve güçlü ağlar olduğunu, mutsuz bireylerde ise olumsuz ilişkilere bağlı negatif ve güçsüz ağlar olduğunu göstermektedir. Bilişsel bir yaklaşım olarak kabul edilen bu teoriye göre pozitif, mutlu, olumlu düşünen ve böyle kişiliğe sahip olan bireylerin pozitif ağları, karşılaştıkları durumlarda daha olumlu tepkiler vermektedir. Olaylara kötümser yaklaşan bunu da kişilik haline getiren başka bireyler için mutluluk sebebi olan durumlarda dahi mutlu olmamakta ve bunu da temkinli yaklaşmanın daha iyi olduğu şeklinde açıklamaktadırlar (Öter, 2021: 56).

2.3. Öğretmenlik Mesleği Bağlamında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Etkileşimi

Soba vd. (2017) çalışmalarında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşam doyumları üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadırlar. Araştırma, Antalya ilinin Alanya ilçesindeki ilköğretim ve lise dengi okullarda görevli 3183 öğretmen içerisinde örneklem hesaplama yöntemiyle seçilen 398 öğretmeni kapsamaktadır. Veri toplama aracı olarak, Tükenmişlik Ölçeği ve Yaşam Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilere Regresyon Analizi, t Testi ve Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik eğilimleri düşük, kişisel başarı ölçüleri yüksek, yaşam doyumları ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Ateş ve Bayraktar (2018) tarafından yapılan araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı ile iş doyumları arasındaki ilişki ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemektir. Çalışmada, betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma evreni, İstanbul ilinin Küçükçekmece ilçesindeki kamuya bağlı ilköğretim sınıf öğretmenleri içinden basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle seçilen 278 sınıf öğretmenini kapsamaktadır. Araştırmada veri toplamak üzere Okul Kültür Ölçeği ile İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları genel toplam ve işbirlikçi liderlik, öğrenme odaklılığı, mesleki yardımlaşma, öğretmen iş birliği, amaç iş birliği ve

mesleki gelişme alt boyutlarında iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları genel toplamda ve işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler; başarı, saygınlık, veli öğrenci ilgisizliği, tanınma alt boyutlarında orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz ve Aslan (2018) lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek değişkenleri aralarındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma Bursa ili Osmangazi ilçesinde resmi ortaöğretim kurumlarında kadrolu çalışan 302 öğretmeni kapsamaktadır. İlişkisel tarama modeli uygulanan bu araştırmada, veri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Maclach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş doyum Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin sosyal destek düzeyi ile iş doyumunu arasında olumlu, tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu arasında olumsuz ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin hizmet sürelerine göre oluşturulmuş gruplar arasında iş doyum düzeyi açısından anlamlı fark olduğu görülmüştür.

Türker ve Çelik (2018) öğretmenlerin algıladıkları iş ve aile çatışması ile iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki birlikte ve ayrı ayrı etkilerinin incelemişlerdir. Çalışmada, 2015/2016 eğitim öğretim yılında Antalya ili Murat Paşa ilçesinde görevli 2200 öğretmen içerisinde oransız küme örnekleme yoluyla 330 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla, Yaşam doyum Ölçeği, İş doyum Ölçeği ve İş Aile Çatışma Örneği kullanılmıştır. Ölçeklerle toplanan veriler ile ölçeklerin her biri için yapısal eşitlik modeli kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucunda, iş aile çatışması boyutunun yaşam doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Gül ve Kavaklı (2021) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin istihdam şekillerine göre iş doyum düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, 2018-2019 eğitim öğretim döneminde, Erzurum ilinin güneyini kapsayan ilçelerdeki okullarda, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanan, kadrolu, sözleşmeli ve ücretli olarak 104 okulda görev yapan 1294 öğretmeni kapsamaktadır. Çalışmada, tesadüfî örnekleme ve orantısız küme tekniği ile seçilen 875 öğretmen araştırma kapsamına alınmıştır. Seçilen bu öğretmenlere araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ile Minnesota iş doyum ölçeğinin 20 maddeden oluşan kısa formu ve Çalışan Performansı Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada erkeklerin içsel doyumlarının, kadınların içsel doyumlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca

ücretli öğretmenlerin iş doyumlarının kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere göre daha düşük olduğu da saptanmıştır.

Çeltek ve Yılmaz (2021) temel eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlamışlardır. İlişkisel tarama modeliyle tasarlanan çalışma, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Konya ili Meram ilçesine görevli 209 branş, 94 sınıf ve 44 okul öncesi olmak üzere toplam 347 öğretmeni kapsamaktadır. Çalışmada, veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, okul kültürü ölçeği ve Tezer (1991) tarafından bireylerin işlerden sağladığı doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş 10 maddeden oluşan iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre 347 öğretmenin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yıldız ve Kılıç (2021) sınıf öğretmenlerinin motivasyonu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Erzurum ilinin ilçelerinde görev yapan 414 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ile Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. 18 madde ve altı alt boyuttan oluşan Çok Boyutlu İş Motivasyonu Çivilidağ ve Şekercioğlu (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırma sonunda, Öğretmenlerin içsel motivasyonlarının dışsal motivasyonlardan daha yüksek, içsel tatminlerinin ise dışsal tatminlerden daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanında, öğretmenlerin motivasyonları ve iş tatmini boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Andrianto ve Priyono (2023) tarafından yapılan çalışmada, Dharma Loka İlköğretim okulunda Pekanbaru'da liderliğin, iş motivasyonunun ve iş disiplininin iş tatmini ve öğretmen performansı üzerine etkisinin araştırılmıştır. Çalışma Ponca Dharma Pekanbaru Eğitim Vakfı himayesindeki bir okul olan SD Dharma Loka Pekanbaru'daki 42 öğretmenin tamamını kapsamaktadır. Liderliğin öğretmen tatmini üzerine olumlu ve anlamlı olmayan etkisi, iş disiplininin Öğretmen performansı üzerinde pozitif ve önemsiz etkisinin olduğu, çalışma motivasyonlarının iş tatmini üzerinde olumlu ve anlamlı ilişkisi, ayrıca iş tatmininin öğretmen performansı üzerinde olumlu ve önemsiz etkisi bulunduğu belirlenmiştir.

Demirbaş ve Bal (2023) ortaokul öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla yaptıkları çalışmada, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ili Yenişehir ilçesinde 41 devlet okulunda çalışan 1405

öğretmen ve okul yöneticisi içerisinde basit seçkisiz örnekleme tekniğiyle seçilmiş, 353 öğretmen ile yöneticiyi kapsamaktadır. Veri toplama aracı olarak örgütsel güven ölçeği ile Ho ve Au (2006) tarafından geliştirilip Demirtaş (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan Öğretmen İş doyumu Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel güven algıları ile iş doyumları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Göksu ve Özmutlu (2023) okul öncesi öğretmenlerin genel öz yeterlik algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin var olup olmadığını belirlemek amacıyla Tekirdağ ili Süleymanpaşa ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı devlet ve özel okullarda görevli 169 kadın öğretmene Genel Öz Yeterlik Ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeğini uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, iş doyum ölçeği ile araştırma grubunun mezun olunan lise türü, çalıştığı kurum, aylık gelir, mezun olunan program türü gibi değişkenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu, mesleki kıdem değişkenliğinde ise anlamlı, farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin iş doyumları arttıkça genel öz yeterlik algılarının da arttığı belirlenmiştir.

Kilag vd. (2023) çalışmalarında, öğretmenlerin performansı ile idari destek, iş tatmini ve iş motivasyonu arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Çalışmada, büyük kentsel bir bölgede kamu okullarındaki 200 öğretmen içerisinde farklı sınıf seviyeleri ve alanlarında amaçlı örnekleme yoluyla 100 öğretmenle anket ve 10 öğretmenle de görüşme yapılmıştır. Araştırma sonucunda, idari destek ve iş tatmininin öğretmen performansının önemli yordayıcısı olduğunu gösterirken, nitel bulgular iş yaşam dengesi, içsel motivasyon, okul kültürü ve mesleki gelişimin önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Koçak ve Polatcan (2023) tarafından yapılan çalışmada, okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliliğinin aracı etkileri ile dolaylı ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Karabük ilinde temel eğitim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 3297 öğretmen içerisinde uygun örnekleme tekniğiyle seçilen 356 öğretmeni kapsamaktadır. Veri toplama aracı olarak Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği, Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği ile İş Doyum Ölçeğini içeren anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, okul müdürü sosyal adalet liderliği davranışlarıyla öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı, bunun yanında kolektif öğretmen yeterliği aracılığıyla dolaylı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Suriadi vd., (2023) yatılı okul öğretmenlerinin iş doyumuna örgüt kültürü, çalışma ortamı ve çalışma disiplininin etkisini incelemişlerdir. 74 öğretmene uygulanan araştırmada hem nitel hem nicel veriler kullanılmıştır. Çalışmada, anketlerin ve kütüphane kayıtlarının dağıtımından, verileri toplamak için bir strateji uygulanmıştır. Çalışma bilgileri doğrudan örneklem olarak seçilen öğretmenlere anket gönderimi yoluyla elde edilerek toplanan veriler çoklu regresyon yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, organizasyon kültürü, iş disiplini, çalışma ortamının öğretmenlerin iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Sriadmitum ve Nyoto (2023) tarafından yapılan araştırmada, Tandun ve Ujung Batu nahiyelerindeki devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin liderlik tarzı, çalışma ortamı ve ücretlendirmenin iş tatmini ve performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Tandun ve Ujung Batu alt bölgelerinden örnek seçme tekniği nüfus sayımı yöntemi ile 90 öğretmenin katılımıyla oluşturulmuştur. Veri analizinde Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Araştırmada, liderlik tarzının iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olmadığı, iş ortamının da iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Onikoyi (2024) öğretmenlerin iş doyumunun ortaokul öğrencilerinin akademik performansı üzerinde algılanan etkilerini incelemiştir. Çalışma, Lagos Eyaletinin Ojodu bölgesindeki sekiz kamu orta okulundan orantılı örneklem yöntemiyle seçilen 246 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmada, öğretmenlerin iş doyum memnuniyeti ve ortaokul öğrencilerinin akademik performansı üzerinde algılanan etki anketi olarak kendi kendine yapılandırılmış bir anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin çalışma koşullarından ve insan ilişkilerinden memnuniyetlerinin Ojodu bölgesindeki ortaöğretim okullarındaki öğrencilerinin akademik performansı açısından anlamlı ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

3. BÖLÜM: ÜCRETİİ ÖĞRETİMENLERİN İŞ DOYUM ve YAŞAM DOYUMUNA YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Mersin ilinde devlet kurumlarında görev yapmakta olan ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Çalışmaya katılan ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri nasıldır?
2. Çalışmaya katılan ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi, çalışan okul düzeyi, gelir, mezun olunan eğitim düzeyi gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

Ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri ile ilgili çok az sayıda çalışma bulunması nedeniyle araştırma sonuçları eğitim politikaları ve özellikle birçok açıdan sıkıntı yaşayan ücretli öğretmenlerin yaşadığı zorlukların ortaya koyulması ve iyileştirilmesinde rehber olacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmanın varsayımları şu şekildedir:

- Nicel verileri toplama aracı olarak kullanılan anketteki ifadelerin, ölçülmek istenenleri ölçmek için yeterli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerini ortaya çıkaracak nitelikte olduğu varsayılmaktadır.
- Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin anket sorularına doğru cevap verecekleri varsayılmaktadır.

Araştırmanın kısıtları şunlardır:

- Bu çalışmada, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Mersin ili ve ilçelerinde görev yapmakta olan 860 ücretli öğretmen ile sınırlıdır.
- Anket yöntemi ile elde edilen verilerin ve kullanılacak veri analiz tekniğinin kapsamı ve elde edilen sonuçlar ile sınırlıdır.
- Ankete katılacak söz konusu okullarda ücretli öğretmen olarak görev yapan öğretmenlerden ankete gönüllü olarak katılanlar ile sınırlıdır.

3.3. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma nicel verilere dayanan ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmış bir araştırmadır. İlişkisel tarama, iki farklı nicel değişken arasındaki etki ya da ilişkinin bir korelasyon katsayısı ile ortaya çıkarılmasıdır. Bu tür ilişki şeklinde amaç, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği ya da değişmenin hangi yönde ve şiddette gerçekleştiğinin belirlenmesidir (Bekmen, 2022:250).

3.3.1. Araştırma Evren Örneklemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırma evreni; Mersin ilindeki devlet okullarında görev yapmakta olan 860 ücretli öğretmenden (%95 güvenilirlik ve %5 hata payı ile) 266 tane seçilmesi ana kütleyi temsil etmek için yeterlidir. Anket uygulanan 103 okul Mersin il MEM’ce belirlenmiştir. MEM’in belirlediği okullarda toplamda görev yapan 520 ücretli öğretmenin tamamına anket ulaştırılmıştır. Ancak ankete toplam 288 öğretmen dönüş yapmıştır. Anketler online olarak uygulanmış eksik ve hatalı anketler çıkarılarak 239 anket verisi analizlerde kullanılmıştır.

Bu çalışmada, veri toplama aracı olarak iki farklı ölçek ve ücretli öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Aşağıda çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler verilmiştir;

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi, çalışan okul düzeyi, gelir durumu, mezun olunan eğitim düzeyi ve görev yerleri ile ilgili soruları içermektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota iş doyum ölçeği (MSQ), Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilmiş 100 maddelik bir ölçektir. Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış 20 maddeden oluşan, iki boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve Cronbach’s Alpha katsayısı 0,77 olarak belirlenmiştir. Minnesota iş doyum ölçeği 1 ile 5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “kararsızım (3)”, “kesinlikle katılıyorum (4)”,

“katılıyorum (5)” puan olarak değerlendirilir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20’dir. Puanlar 100’e yaklaştıkça ücretli öğretmenlerin genel doyum düzeylerinin arttığı söylenebilir (Çoğaltay, 2012:275-276).

Yaşam Doyum Ölçeği

Yaşam doyum ölçeği, Diener vd. (1985) tarafından geliştirilmiş tek boyutlu ve beş maddeden oluşan bir ölçektir. Yaşam doyum ölçeği Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmış, yedi derecelendirmeli olarak Türkiye’de araştırmacılarca kullanılmıştır. Özgün formu, bir faktör, beş madde ve yedi derecelendirmeden oluşmaktadır. Ölçeklerin birbirine yakınlığı nedeniyle 5 derecelendirmeye indirilen yaşam doyum ölçeği, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından da Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve Cronbach’s Alpha katsayısı, 0,88 olarak hesaplanmıştır. Yaşam doyum ölçeği ifadeleri “hiç katılmıyorum (1)”, “çok az katılıyorum (2)”, “orta düzeyde katılıyorum (3)”, “büyük oranda katılıyorum (4)”, “tamamen katılıyorum (5)” şeklinde puanlanmaktadır (Dağlı ve Baysal, 2016:1252)

3.3.2. Araştırma Verilerinin Toplanması

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket formu uygulanmış, ayrıca anketin ücretli öğretmenlere (sosyal medya, WhatsApp gibi) çeşitli online platformlarından ulaştırılması sağlanmıştır. Anket formunun ücretli öğretmenlere uygulanması için MEB’den izin alınmıştır (Ek 3). Gerekli izin alındıktan sonra ücretli öğretmenlerin görev yaptığı okullar Mersin il MEM tarafından belirlenmiştir. Belirlenen bu okullarda görev yapan ücretli öğretmenlerden gönüllü olanlara anket uygulanmıştır.

3.3.3. Araştırmada Kullanılan Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular ve Yorumları

Çalışmada, ücretli öğretmenlerin demografik bilgileri, araştırma anket formunun ilk sekiz sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda oluşturulmuştur. Katılımcılar cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi, çalışan okul düzeyi, gelir, mezun olunan eğitim düzeyi ve görev yerine göre gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmadaki katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin yüzde oranları aşağıda Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Demografik Bilgiler	Değişkenler	N	%
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	181	75,7
	Erkek	58	24,3
	Toplam	239	100
<i>Yaş</i>	21-30	93	38,9
	31-40	72	30,1
	41-50	53	22,2
	50+	21	8,8
	Toplam	239	100
<i>Medeni Durum</i>	Bekar	128	53,6
	Evli	111	46,4
	Toplam	239	100
<i>İş Tecrübesi</i>	0-5 yıl	122	51
	6-10 yıl	46	19,2
	11-15 yıl	22	9,2
	16-20 yıl	17	7,1
	20+	32	13,4
	Toplam	239	100
<i>Çalışan Okul Düzeyi</i>	İlkokul	113	47,3
	Ortaokul	68	28,5
	Lise	58	24,3
	Toplam	239	100
<i>Gelir</i>	10.000 TL'den az	20	8,4
	10.001-12.500 TL arası	31	13
	12.501-15.000 TL arası	48	20,1
	15.001-17.500 TL arası	53	22,2
	17.501- 20.000 TL arası	30	12,6
	20.001 TL ve üzeri	57	23,8
	Toplam	239	100
<i>Mezun Olunan Eğitim Düzeyi</i>	Ön Lisans	11	4,6
	Lisans	205	85,8
	Yüksek Lisans	23	9,6
	Toplam	239	100
<i>Görev Yerleri</i>	Toroslar	99	41,4
	Mut	39	16,3
	Anamur	32	13,4
	Mezitli	2	0,8
	Akdeniz	8	3,3
	Diğer	59	24,7
	Toplam	239	100

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin %75,7'si kadın, %24,3'ü erkektir. Katılımcıların %38,9'u 21-30 yaş, %30,1'i 31-40 yaş, %22,2 'si 41-50 yaş, %8,8'i ise 50 ve üzeri yaşlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin yaş aralığı incelendiğinde genç oranın yüksekliği dikkat çekmektedir. Bunun nedeni, yeni mezun olan ataması yapılmamış öğretmenlerin hem ekonomik kazanç elde etmek hem de tecrübe sahibi olmak isteklerinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin %53,6 bekar, %46,4'ü evlidir. Ücretli öğretmenlerin iş tecrübeleri süreleri 0-5 yıl olanlar %51,0, 20 yıldan fazla görev yapan öğretmen oranı ise 13,4'tür. Çalışılan okul düzeyi, ilkokul kademesinde olan ücretli öğretmenlerde %47,3, ortaokul kademesinde olan ücretli öğretmenlerde 28,5 ve lise kademesinde görevli ücretli öğretmenlerde %24,3'tür. Katılımcıların gelir durumlarına bakıldığında %8,4'ü 10.000 TL'den az, %13,0'ı 10.001-12500 TL arasında, %20,1'i 12.501-15000 TL arası, %22,2'si 15,001-17.500 TL arası, %12,6'sı 17.501-20.000 TL arası, %23,8 ise 20.001 ve üzeridir. Mezun olunan okul düzeyleri ise %85,8 lisans, %9,6 yüksek lisans ve %4,6'sı ön lisanstır. Son olarak da katılımcıların görev yaptıkları ilçe durumlarına göre ise en yüksek oran %41,4 Toroslar, en düşük oran ise %3,3 ile Akdeniz ilçesindedir.

3.3.4. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada test edilmek için 14 ana hipotez geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan literatür taramasına istinaden oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H₁: Cinsiyete göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₂: Cinsiyete göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₃: Yaş gruplarına göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₄: Yaş gruplarına göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₅: Medeni duruma göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₆: Medeni duruma göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₇: İş tecrübesine göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₈: İş tecrübesine göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₉: Çalışılan okul düzeyine göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₁₀: Çalışılan okul düzeyine göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₁₁: Gelir durumlarına göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₁₂: Gelir durumlarına göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₁₃: Mezun olunan eğitim düzeyine göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₁₄: Mezun olunan eğitim düzeyine göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde; betimsel istatistikler, frekans, yüzde, ortalama, medyan, standart sapma değerleri kullanılmıştır. Araştırma gruplarındaki faktör yapısını belirlemek için Açıklayıcı Faktör analizi uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik düzeyleri Cronbach's Alpha katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Ücretli öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi, çalışan okul düzeyi, gelir, mezun olunan eğitim düzeylerinin, iş doyum ve yaşam doyumları düzeylerine göre farklılıklarının belirlenmesi amacıyla t Testi, Varyans Analizi (ANOVA) ve gruplar arasında fark olduğunda Post Hoc testleri kullanılmıştır. Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi sağlanmıştır. Analizler SPSS 27.0 paket programıyla analiz edilerek değerler $p < 0.05$ ise istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Veriler analiz edilmeden önce normal dağılıp dağılmadığını görmek için Skewnes (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleri test edilmiştir. Verilerin normallik sınamasına dair bilgiler Tablo 2'te gösterilmiştir.

Tablo 2: Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Bileşenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Çarpıklık Katsayısı (Skewnes)	Basıklık Katsayısı (Kurtosis)
Genel İş Doyumu	239	3,37	3,6	0,94	-0,804	-0,011
İçsel İş Doyumu	239	3,53	3,82	0,99	-0,992	0,157
Dışsal İş Doyumu	239	2,46	2,33	1,05	0,579	-0,350
Genel Yaşam Doyumu	239	2,30	2,20	0,93	0,513	-0,410

Tablo 2 incelendiğinde, ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum anketlerinden elde edilen puanlara ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde her iki değer -1 ile +1 aralığında olduğu görülmektedir. Bu nedenle verilerin dağılımının normal olduğu kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2017). Yapılan araştırmada, genel iş doyum çarpıklık katsayısı (-0,804), basıklık katsayısı (-0,011), genel yaşam doyum çarpıklık katsayısı (0,513), basıklık katsayısı (-0,410) olarak bulunmuştur.

3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Durumu

Çalışmada kullanılan iş doyum ve yaşam doyum ölçme araçlarından elde edilen puanlar için araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek için Cronbach's Alpha (iç tutarlılık katsayısı) hesaplanmış Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarından Elde Edilen Cronbach's Alpha Değerleri

Ölçek ve Alt Bileşenleri	Cronbach's Alpha	N
İş Doyum	0,956	20
İçsel İş Doyum	0,960	17
Dışsal İş Doyum	0,713	3
Yaşam Doyum	0,906	5

Tablo 3'te ücretli öğretmenlerin yaşam doyum ve iş doyum düzeyleri ile alt boyutları için yapılan güvenilirlik analizinin sonuçları sunulmuştur. Ücretli öğretmenlerin iş doyum güvenilirliği 0,956 olarak bulunmuştur. Alt boyutlar açısından yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre içsel iş doyum güvenilirlik katsayısı 0,960 iken, dışsal iş doyum alt boyutunda ise güvenilirlik katsayısı 0,713 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda yapılan Cronbach's Alpha analizi sonucuna göre ücretli öğretmenlerin içsel iş doyum boyutunun yüksek güvenilirlik düzeyinde, dışsal iş doyumunun ise yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyum güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (0,906). Araştırmanın Cronbach's Alpha değerleri 0,60'tan büyük olduğundan yapılan anketler oldukça güvenilir (Akyüz, 2018:187).

3.5.1. Minnesota İş Doyum Ölçeği Güvenirlik ve Geçerlilikleri

Tablo 3'te görüldüğü üzere çalışmada Minnesota iş doyum ile ilgili iki adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile Cronbach's Alpha analizi uygulanmıştır. Cronbach's Alpha analizi sonrası yapı geçerliliğinin belirlenmesi için 20 maddeden oluşan ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda iki adet faktör olduğu tespit edilmiş, bu iki faktör içsel doyum ve dışsal doyum olarak adlandırılmıştır. Faktör analiziyle sonuçlarında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik katsayısı 0,941 olarak belirlenmiştir. Bulunan KMO ölçek katsayısı çalışmadaki 239 anketin faktör yapısının belirlenmesi için yeterlidir. Ayrıca uygulanan Bartlett Küresellik Testi ile elde edilen Ki-Kare=4095,96 ($p<0.05$) değeri bileşenlerin yapısal olarak anlamlı ve faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmada kullanılan Minnesota iş doyum ölçeğindeki sorulara ilişkin faktör yükleri Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4: Minnesota İş Doyum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Orijinal Ölçek	Filiz (2014)
ID1	0,650		İçsel	İçsel doyum
ID2	0,719		İçsel	İçsel doyum
ID3	0,740		İçsel	İçsel doyum
ID4	0,692		İçsel	
ID5	0,803		Dışsal	İdari doyum
ID6	0,795		Dışsal	İdari doyum
ID7	0,777		İçsel	Duygusal doyum
ID8	0,538		İçsel	İçse doyum
ID9	0,882		İçsel	İçsel doyum
ID10	0,824		İçsel	İçsel doyum
ID11	0,889		İçsel	İçsel doyum
ID12	0,732		Dışsal	Maddi doyum
ID13		0,857	Dışsal	Maddi doyum
ID14		0,845	Dışsal	Duygusal doyum
ID15	0,610		İçsel	Maddi doyum
ID16	0,818		İçsel	Maddi doyum
ID17		0,566	Genel	
ID18	0,744		Genel	İdari doyum
ID19	0,741		Dışsal	
ID20	0,803		İçsel	
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi				%65,3
KMO				0,941
	Bartlett Testi		Ki-Kare	4096,96
			p	0

Tablo 4 incelendiğinde, elde edilen iki alt faktör, toplam varyansın yaklaşık olarak %65,3'ünü açıklamaktadır. Birinci faktör 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 15., 16., 18., 19. ve 20. maddelerden oluşmaktadır. Bu faktör orijinal ölçek referans alınarak içsel doyum olarak adlandırılmıştır. İkinci faktör ise 13., 14. ve 17. maddelerden oluşmaktadır. Bu faktör ise orijinal ölçek referans alınarak dışsal doyum olarak adlandırılmıştır.

Minnesota iş doyum ölçeğinin kısa formunda bulunan faktörler bu çalışmada farklılık göstermektedir. Bu araştırmada 5., 6., 19. ve 12. maddeler içsel doyum faktöründe yer alırken orijinal ölçekte bu maddeler dışsal doyum faktöründe yer almaktadır. Minnesota iş doyum ölçeğindeki faktörlerin, çalışmada elde edilen faktörlerle farklılık göstermesi, kültürel bağlam veya öğretmenlerin iş doyum algısındaki farklılıktan kaynaklanabilir.

Bu durum, özellikle Türkiye çalışma koşullarına bağlı olarak içsel ve dışsal doyum algılarının farklı şekilde ayrışmasına işaret ediyor olabilir. Ayrıca orijinal ölçekte 18. madde genel doyum karşılarken, bu çalışmada içsel faktörü karşılamaktadır. Filiz (2014), tarafından yapılan bir başka araştırmada Minnesota iş doyum ölçeğinde birinci faktör 7 madde (içsel doyum), ikinci faktör 4 madde (idari bakımdan doyum), üçüncü faktör 4 madde (maddi bakımdan doyum) ve 4. Faktör ise 2 maddeden (duygusal doyum), oluştuğu görülmektedir.

3.5.2. Yaşam Doyum Ölçeği Güvenirlik ve Geçerlilikleri

Çalışmada kullanılan yaşam doyum ölçeğinde bulunan beş ifadenin Cronbach's Alpha değeri 0,906 bulunmuştur. Yapılan analize göre ölçekten herhangi bir madde çıkarmaksızın oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılan yaşam doyum ölçeğine ilişkin soruların faktör yükleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Yaşam Doyum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	1. Boyut
YD1	0,850
YD2	0,867
YD3	0,862
YD4	0,900
YD5	0,792
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	%73,08
KMO	0,873
Bartlett Testi	Ki-Kare
	P
	0,766
	<0,001

Tablo 5 incelendiğinde, toplam açıklanan varyansta bir adet faktör olduğu bulunmuş, bulunan faktör toplam varyansın 73,08'i açıklanmaktadır. Toplamda 73,08 olarak belirlenen varyansın anketin faktör yapısını iyi düzeyde karşıladığı söylenebilir. Faktör yapısının anlamlılığının testi için kullanılan Bartlett Küresellik Testi ile elde edilen (Ki-Kare=0,766, $p<0,001$) bileşenler yapısal olarak anlamlıdır ve faktör analizi yapmaya uygundur. Ayrıca KMO değeri 0,873 olduğu tespit edilmiştir.

3.6. Araştırma Bulguları ve Bulguların Yorumları

Bu kısımda, ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t Testi ve ANOVA kullanılmıştır. Ayrıca araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır.

3.6.1. Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Çalışmada iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri ve bunların alt bileşenleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi, çalışan okul düzeyi, gelir, mezun olunan eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin her biri için ayrı tablolar halinde incelenerek verilmiştir.

Tablo 6: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	t	p-değeri
Kadın	3,44	0,87	237	1,976	0,052
Erkek	3,13	1,08			

Tablo 6 incelendiğinde, ücretli kadın öğretmenlerin iş doyum ortalamasının 3,44 ve erkek öğretmenlerin iş doyum ortalamasının 3,13 olduğu aralarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p=0,052$). Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_1 : Cinsiyete göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 7: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından Cinsiyetleri Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	t	p-değeri
Kadın	2,28	0,92	237	-0,565	0,573
Erkek	2,36	0,95			

Tablo 7 incelendiğinde ücretli kadın öğretmenlerin yaşam doyum ortalamaları 2,28 ve ücretli erkek öğretmenlerin yaşam doyum ortalamaları 2,36 bulunmuştur. Ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,573$). Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_2 : Cinsiyete göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 8: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Yaş Gruplarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Yaş	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p-değeri
21-30 arası	3,41	0,85	238	0,696	0,555
31-40 arası	3,45	0,92			
41-50 arası	3,22	1,05			
51 ve üzeri	3,35	1,09			

Tablo 8 incelendiğinde, yapılan ANOVA sonuçlarına göre ücretli öğretmenlerin yaş gruplarına göre iş doyum ortalamalarının birbirlerine yakın olup, yaş değişkeninin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, yaş grupları açısından iş doyumunu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_3 : Yaş gruplarına göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 9: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Açısından Yaş Gruplarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Yaş	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p-değeri
21-30 arası	2,20	0,92	238	1,211	0,306
31-40 arası	2,35	0,91			
41-50 arası	2,29	0,90			
51 ve üzeri	2,61	1,09			

Tablo 9 incelendiğinde, yapılan Varyans Analizi sonucuna ücretli öğretmenlerin yaş gruplarına göre yaşam doyum ortalamalarının birbirlerine yakın olduğu belirlenmiştir. Ancak, aralarında anlamlı bir farklılık yoktur ($p=0,306$). Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_4 : Yaş gruplarına göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 10: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Medeni Durumlarına Göre t Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	t	p-değeri
Bekar	128	3,32	0,87	237	-0,809	0,419
Evli	111	3,42	1			

Tablo 10 incelendiğinde, bekar ücretli öğretmenlerin iş doyum ortalamaları (3,32) ile evli ücretli öğretmenlerin iş doyum ortalamaları (3,42) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p=0,419$). Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_5 : Medeni

duruma göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 11: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından Medeni Durumlarına Göre t Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	t	p-değeri
Bekar	128	2,13	0,89	237	-3,111	0.002*
Evli	111	2,49	0,92			

Tablo 11 incelendiğinde, evli ücretli öğretmenlerin yaşam doyum ortalamasının (2,49), bekar ücretli öğretmenlerin yaşam doyum ortalamasından (2,13) daha yüksek olduğu görülmekle birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,002$). Evli ücretli öğretmenler ve bekar ücretli öğretmenlerin yaşam doyumuna yönelik algılarının, bekar ücretli öğretmen yaşam doyum algılarından biraz daha yüksek olduğu sonucu tespit edilmiştir. Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_6 : Medeni duruma göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 12: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından İş Tecrübelerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

İş Tecrübesi	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p-değeri
0-5 yıl	122	3,47	0,86	238	1,686	0,154
6-10 yıl	46	3,40	0,90			
11-15 yıl	22	2,93	1,08			
16-20 yıl	17	3,36	0,97			
20 yıl ve üzeri	32	3,29	1,12			

Tablo 12 incelendiğinde, iş tecrübesi gruplarının iş doyum puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve iş tecrübesinin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_7 : İş tecrübesine göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 13: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından İş Tecrübelerine Göre ANOVA Testi Sonuçları.

İş Tecrübesi	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p-değeri
0-5 yıl	122	2,29	0,89	238	1,568	0,184
6-10 yıl	46	2,22	0,85			
11-15 yıl	22	2,01	0,97			
16-20 yıl	17	2,40	1,01			

20 yıl ve üzeri	32	2,61	1,04
-----------------	----	------	------

Tablo 13 incelendiğinde, iş tecrübesi gruplarının ortalamalarının birbirine yakın olduğu bunula birlikte iş tecrübesi değişkeninin yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p=0,184$). Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_8 : İş tecrübesine göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 14: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Çalışılan Okul Düzeylerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Okul Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p-değeri
İlköğretim	113	3,49	0,85	238	1,937	0,146
Ortaokul	68	3,24	0,87			
Lise	58	3,28	1,12			

Tablo 14 incelendiğinde, ücretli öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin çalışılan okul düzeylerine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p=0,146$). Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_9 : Çalışılan okul düzeyine göre ücretli öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 15: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından Çalışılan Okul Düzeylerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Okul Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p-değeri
İlköğretim	113	2,37	0,93	238	1,655	0,193
Ortaokul	68	2,12	0,92			
Lise	58	2,36	0,91			

Tablo 15 incelendiğinde, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin çalışılan okul düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir ($p=0,193$). Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_{10} : Çalışılan okul düzeyine göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 16: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Gelir Düzeylerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Gelir Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p-değeri
10.000 TL'den az	20	3,27	0,84			
10.001-12.500 TL arası	31	3,16	0,84	238	1,426	0,216
12.501-15.000 TL arası	48	3,30	0,95			
15.001-17.500 TL arası	53	3,37	0,86			

17.501-20.000 TL arası	30	3,76	0,88
20.001 TL ve üzeri	57	3,37	1,05

Tablo 16 incelendiğinde, ücretli öğretmenlerin iş doyum açısından gelir düzeylerine göre önemli bir farklılık göstermemektedir ($p=0.216$). Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_{11} : *Gelir durumlarına göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.*” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 17: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından Gelir Düzeylerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Gelir Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p-değeri
10.000 TL'den az	220	2,21	0,21	238	3,312	0.009*
10.001-12.500 TL arası	331	1,98	0,16			
12.501-15.000 TL arası	448	2,10	0,11			
15.001-17.500 TL arası	553	2,22	0,11			
17.501-20.000 TL arası	330	2,52	0,16			
20.001 TL ve üzeri	557	2,62	0,13			

Tablo 17 incelendiğinde, ücretli öğretmenlerin yaşam doyum açısından gelir düzeylerine göre anlamlı fark ($p=0.009$) bulunmaktadır. Yapılan ileri analizler de (Post-Hoc, Tukey Testi) farkın gelir seviyesi 20.001 TL ve üzeri gelir seviyesine sahip ücretli öğretmenler ile 10.001 TL ve 12.500 TL arasında gelire sahip ($p=0,022$) ve 12.501 TL ve 15.000 TL gelire sahip ücretli öğretmenler arasında ($p=0,041$) olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda kurulmuş olan “ H_{12} : *Gelir durumlarına göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.*” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmektedir.

Tablo 18: Ücretli Öğretmenlerin İş Doyum Açısından Mezun Olunan Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Okul Düzeyi	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p-değeri
Ön Lisans	3,61	0,88	238	0,392	0,676
Lisans	3,36	0,91			
Yüksek Lisans ve üzeri	3,32	1,14			

Tablo 18 incelendiğinde, ön lisans mezunu ücretli öğretmenlerin iş doyum ortalamaları (3,61), lisans mezunu ücretli öğretmenlerin iş doyum ortalamaları (3,36), ile yüksek lisans ve üzeri mezun ücretli öğretmenlerin iş doyum ortalamaları (3,32) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p=0,676$). Bu bağlamda kurulmuş olan

“H₁₃: Mezun olunan eğitim düzeyine göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

Tablo 19: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum Açısından Mezun Olunan Eğitim Düzeylerine Göre ANOVA Test Sonuçları

Okul Düzeyi	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	F	p-değeri
Ön Lisans	2,18	0,81	238	0,67	0,514
Lisans	2,28	0,92			
Yüksek Lisans ve üzeri	2,50	1,05			

Tablo 19 incelendiğinde ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin mezun olunan eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (p=0,514). Bu bağlamda kurulmuş olan “H₁₄: Mezun olunan eğitim düzeyine göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi, analiz sonucunda desteklenmemektedir.

3.6.2. İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Çalışmada ücretli öğretmenlerin genel iş doyum, içsel iş doyum, dışsal iş doyum, genel yaşam doyum arasında hangi yönde ve nasıl bir ilişki olduğunu tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 20’te verilmiştir.

Tablo 20: İş Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyum Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları

	İçsel İş Doyumu		Dışsal İş Doyumu		Yaşam Doyumu	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>R</i>	<i>P</i>
Genel İş Doyumu	0,989	0	0,635	0	0,491	0
İçsel İş Doyumu	-	-	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>R</i>	<i>P</i>
	-	-	0,516	0	0,437	0
Dışsal İş Doyumu	-	-	-	-	<i>R</i>	<i>P</i>
	-	-	-	-	0,572	0

Tablo 20 incelendiğinde, genel iş doyum ile içsel iş doyum arasında pozitif yönde kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır (r=0,989 ve p<0,05). Genel iş doyum ile dışsal iş

doyumunu arasında pozitif yönde orta ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,635$ ve $p<0,05$). Genel iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde orta kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,491$ ve $p<0,05$). İçsel iş doyumunu ile dışsal iş doyumunu arasında pozitif yönde orta ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,516$ ve $p<0,05$). İçsel iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde orta kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,437$ ve $p<0,05$). Dışsal iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde orta kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,572$ ve $p<0,05$).



TARTIŞMA

Yapılan bu çalışmada ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri incelenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın bulgularına ilişkin tartışma kısmı ile ulaşılan sonuçlar yer almaktadır. Ücretli öğretmenleri konu alan bu tür çalışmaların yeteri kadar olmaması nedeniyle, tartışma bölümünde genel öğretmenlerle ilgili çalışmalarda dahil edilerek hazırlanmıştır.

Çalışmada ücretli öğretmenlerin yaşam doyum ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi, çalışılan okul düzeyi gelir, mezun olunan eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı gözlenmiştir. Bu çalışmada, iş doyumunu ile ilgili bulgular incelendiğinde ücretli öğretmenlerin yaşam doyum ve iş doyumları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. Buna karşılık Yılmaz ve Arslan (2018) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumlarının kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, ücretli öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumları arasında fark olmadığı dolayısıyla medeni durumun iş doyumunu üzerinde önemli etkisi olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Çalışmada, ücretli öğretmenlerin medeni durumları açısından yaşam doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($p<0,05$). Öter ve Dağlı (2022) çalışmalarında, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumunu açısından medeni durumlarına göre anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır ve bu tez çalışmasının bulgularını destekler niteliktedir. Öte yandan Moran ve Çoruk (2020) çalışmalarında öğretmenlerin yaşam doyum algılarının medeni hal değişkeni açısından anlamlı farklılık oluşturmadığını belirlemişlerdir ($p>0,05$). Azimi ve Akan (2019), tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde medeni durum değişkeni ($p>0,05$) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca iş doyum ve yaşam doyum açısından okul kademeleri, okul düzeyleri aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$) ve yaşam doyumunu açısından ücretli öğretmenlerin iş tecrübeleri arasında fark

olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Buna karşılık Özkul ve Cömert (2018), öğretmenlerin yaşam doyumları düzeylerinin çalışma yılları değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Çalışmada, yaş gruplarının (21-30, 31-40, 41-50, 51 ve üzeri) iş doyum puanlarının ortalamaları birbirine yakın olup, yaş değişkeninin iş doyum üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir ($p>0,05$). Ayrıca yaşam doyum açısından yaş grupları arasında ($p>0,05$) anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Buna karşılık Şahin (2013) ve Aydınol ve Üredi (2020), ise çalışmalarında öğretmen iş doyum düzeylerine ilişkin ortalama puanları arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmişlerdir ($p>0,05$).

Ücretli öğretmenlerin iş doyum açısından gelir düzeyleri arasında ($p>0,05$) fark olmadığı, yaşam doyum açısından gelir düzeyleri arasında ise ($p<0,05$) anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Post-Hoc Turkey Testi yapılmıştır. Farkın gelir seviyesi 20.001 TL ve üzeri gelir seviyesine sahip ücretli öğretmenler ile 10.001 TL ve 12.500 TL arasında gelire sahip ($p=0,022$) ve 12.501 TL ve 15.000 TL gelire sahip ücretli öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık ($p=0,041$) bulunmuştur. Buna karşılık Göksu ve Özmütlu (2022) araştırmalarında iş doyum ile gelir değişkeni arasında anlamlı farka rastlanamamıştır ($p<0,05$).

Araştırmada ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,491$, ve $p<0,05$). Diğer bir ifade ile ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttıkça yaşam doyumlarının da arttığı söylenebilir. Türker ve Çelik (2019) araştırmalarında iş doyum ve yaşam doyum değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir ($p<0,001$). Araştırma da ücretli öğretmenlerin genel yaşam doyum ile genel iş doyum ve alt boyutları arasındaki ilişki durumuna bakıldığında genel iş doyum ile içsel iş doyumlar arasında pozitif yönde kuvvetli ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir ($r=0,989$ ve $p<0,05$). Aynı şekilde genel iş doyum ve dışsal iş doyum arasındaki doyum düzeyleri arasında da orta kuvvetli anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Genel iş doyumları ile dışsal iş doyum arasında pozitif yönde ve orta kuvvetli ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,635$ ve $p<0,05$). Dışsal iş doyum ile yaşam doyum arasında pozitif yönde orta kuvvetli ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,572$ ve $p<0,05$) ve benzer durum içsel iş doyum ile yaşam doyum arasında da gerçekleşmektedir ($p<0,05$). Küçükbiş ve Alpay (2016) araştırmalarında, yaşam doyum düzeyleri ile genel iş tatmini

düzeyleri, içsel doyum düzeyleri ve dışsal doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,001$) ilişki saptamışlardır. Bu bağlamda yaşam doyum düzeyleri ile genel iş doyumunu ($r=0,456$) düzeyleri arasında, içsel doyum ($r=0,423$) düzeyleri arasında ve dışsal doyum ($r=0,385$) düzeyleri arasında pozitif yönde orta derece ilişki belirlemişlerdir. Genel iş doyumunu düzeyleri ile içsel doyum düzeyleri ve dışsal doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Buna açıdan genel iş doyumunu düzeyleri ile içsel doyum ($r=0,920$) düzeyleri ve dışsal doyum ($r=0,855$) düzeyleri arasında pozitif yönde yüksek derece ilişki olduğu görülmüştür. Yine alt boyutlardan içsel doyumları ile dışsal doyum düzeyleri arasında da pozitif yönde orta derece ilişki tespit edilmiştir ($r=0,584$; $p<0,001$). Arı ve Canlı (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri onların içsel doyumlarını olumlu etkilediğini belirlemişlerdir ($p<0,005$).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Eğitim, bir ülkenin hem bireylerinin hem de devletin varlığını sürdürebilmesinde hayati bir role sahiptir. Bu nedenle, eğitim hizmetini en üst düzeyde ve nitelikle sunabilen öğretmenler, belirlenen hedeflere ulaşmada kritik öneme sahiptir.

Bu tez çalışmasının amacı ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi, çalışılan okul düzeyi, gelir, mezun olunan eğitim düzeyi) ilişkilerinin incelenmesidir. Araştırma 2024-2025 eğitim öğretim yılında Mersin ilinde görev yapmakta olan 860 ücretli öğretmen içinden basit rastgele örneklem ile seçilen 288 öğretmeni kapsamaktadır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara bağlı olarak belirlenen sonuçlar aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

❖ Ücretli öğretmenlerin iş doyum açısından cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi, çalışılan okul düzeyi, gelir, mezun olunan eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

❖ Ücretli öğretmenlerin gelir düzeyi arasında yaşam doyumu açısından bulunan anlamlı farkı görebilmek için yapılan Post Hoc Turkey testi ile 20.002 TL ve üzeri gelir seviyesine sahip ücretli öğretmenlik ile 10.001 TL-12.500 TL arasında gelire sahip ve 12.501 TL-15.000 TL gelire sahip ücretli öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur.

❖ Ücretli öğretmenlerin yaşam doyum açısından cinsiyet, yaş, iş tecrübeleri, çalışılan okul düzeyleri ve mezun olunan eğitim düzeyleri arasında farklılık görülmemektedir. Buna karşılık ücretli öğretmenlerin yaşam doyum açısından medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

❖ Ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, anlamlı etki bulunmaktadır.

Genel iş doyum ile içsel iş doyum arasında pozitif yönde kuvvetli ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Genel iş doyum ile dışsal iş doyum arasında pozitif yönde orta kuvvetli ve anlamlı bir ilişki var olduğu görülmektedir. İçsel iş doyum, dışsal iş doyum ile yaşam

doymu arasında pozitif yönde orta kuvvetli anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca içsel iş doyum ile dışsal iş doyum arasında pozitif yönde kuvvetli ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 21: Hipotezlerin Analiz Sonuçları

Hipotezler	Sonuçlar
H ₁ : Cinsiyete göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₂ : Cinsiyete göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₃ : Yaş grubuna göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₄ : Yaş grubuna göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₅ : Medeni duruma göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₆ : Medeni duruma göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklendi
H ₇ : İş tecrübesine göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₈ : İş tecrübesine göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₉ : Çalışılan okul düzeyine göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₁₀ : Çalışılan okul düzeyine göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₁₁ : Gelir durumuna göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₁₂ : Gelir durumuna göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklendi
H ₁₃ : Mezun olunan eğitim düzeyine göre ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H ₁₄ : Mezun olunan eğitim düzeyine göre ücretli öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi

Bu araştırmada, nicel çalışma yöntemi kullanılarak ücretli öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ücretli öğretmenlik üzerinde daha derinlemesine nitel araştırmalar yaparak ücretli öğretmenler ile kadrolu öğretmenlerin öz yeterlilikleri, eğitimin kalitesi, öğrenci başarısı ve ülke ekonomisi üzerine ne gibi etkileri olduğu karşılaştırılarak incelenebilir. Ayrıca ücretli öğretmenlerin maddi açıdan desteklenmesi, özlük haklarının ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesi iş doyum ve yaşam doyumlarının artmasına yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- Abalı, Ö. D., Erkaraca, Y., Çelik, S., Önder, C., Gürses, Ö., ve Laleci, E. (2023). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 10(102),143-160.
- Acquah, A., Nsiah, K., T., Antie, A., N., E., ve Otoo, B. (2012). Literature Review on Theories Motivation. *Epra International Journal of Economic and Business Riview-Peer Reviewed Journal* 9(5), Doi.url: <https://doi.org/10.36713>.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>.
- Ahmad, M., Khan, A., ve Arshad, M. (2023). Major theories of Job Satisfacion and Their Use in The Field of Librarianship. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 6385 [https:// digitalcommons.unl.edu/libphilprac/6385](https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/6385).
- Aisyah, C., Zülkifli, B., M., Akidah, N., Ilma, M., Indiyani, I., Abdi, H, Febriani, A. (2024). Six Roles of Teacher Organizations in Improving Professi Onal Competence, Muaddib: *International Journal of İslamic Teaching and Learning* 1(1),1-12.
- Ak, H., ve Toprakçı, E. (2024). Anayasa Mahkemesinin Eğitim ile İlgili Kararlarının İncelenmesi. 3. Bilsel İnternational Ahlar Scientific Researches Congress.
- Aküzüm, C., Azbay, İ., Yaşar, Z., Akçay, A. (2024). Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunların Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (45), 40-60.
- Akyüz, E., H. (2018). Geçerliliği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi: Uygulamalı Bir Çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimler Dergisi*, 7(2), 186-189.
- Akyüz, Y. (2006). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirmenin 160. Yılında Darülmuallimin’in ilk Yıllarına Toplu ve Yeni Bir Bakış. *OTAM Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 20 (20), 17-58, <https://doi.org/10.1510>.
- Alderfer C. P. (1969). An empirical test of new theory of human need. *Organ. Behav Hum. Perf.*, 4(1): 142–175.
- Alshmemri, M., Akl, S., L., ve Maude, P. (2016). Job Satisfaction Of Nurses Working İn Makkah Region Public Hospitals, Saudi Arabia. *Life Science Journal*, 13(12), 22-33.
- Aminu, J. (1987). Quality and Stress in Nigerian Education .Kaduna. *Baraka Press and Publishers*.
- Andras, F., Andras, D., Akbulak, Ş., Keklik, O. ve Sönmez, F. (2024). Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeyleri ile Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Yeni Eğilimler Dergisi*, 1 (2), 24–33.

- Andrionto, S., Komardi, D., ve Priyona. (2022). Leadership, Work Motivarion, and Work Andrianto Discipline On Job Satisfaction and Teacher Performance Of Dharma Loka Elementray School Pekanbaru. *Journal Of Applied Business On Technology*, 4(1), 30-38.
- Annakkaya, E., E., ve Baskan, G. (2021). Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Psikolojik Sermaye ve İş doyumu Arasındaki İlişki. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4),1835-1853.
- Anin, K., E., Ofori, I., ve Okyere, S. (2015). Factors Affecting Job Satisfaction of Employees İn the Construction Supply Chain in the Ashanti Region of Ghana. *European Journal of Business and Managemenr* 7(6), 2222-2839.
- Arı, A. ve Elmalı, O. (2024). Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki Etkileşim: Beden Eğitimi Öğretmenlerine Yönelik Bir Araştırma. *Spor Dergisi*, 4(3), 178-186. <https://doi.org/10.56720>.
- Arı, Y., ve Canlı, U. (2020). Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki Etkileşim: Beden Eğitimi Öğretmenlerine Yönelik Bir Araştırma. *Spor Dergisi*, 4(3), 178-186.
- Arslan, K., ve Şahin, H. (2024). Yetişkinlerin Yaşlılık Dönemi Korkusu ile Yaşam doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Premium e- Journal of Social Sciences* 8(41), 565-571.
- Atay, M., R., ve Kumcağız, H. (2022). Orta Yaş Bireylerde Psikolojik İyi Oluş Düzeyi ile Yaşlılığı Kabullenme Zorluğu Arasındaki İlişki. *Erciyes Akademi*, 35(2),920-930, <https://doi.org/10.48070>.
- Ateş K., H., ve Bayraktar, V., H. (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algısı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Turkish Studies Educational Sciences* 127-162 DOI: <https:// dx.doiorg/107827>.
- Atış, Ç., Ekici, Ü., Gül, N., ve Zengin, C. (2023). Okul Müdürlerinin İş Motivasyonu. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(9), 1533–1563.
- Avşaroğlu, S., Hudaynazarova, A., Nurkoyuncu, S., ve Başarıkan, R. (2021). Yetişkinlerde Yaşam doyumu, Yalnızlık ve Öz tiksınme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Manas Sosyal Araştırma Dergisi*, 10(1), 183-198.
- Ayaz, Y., Kıvanççı, G., ve Safarov, A. (2019). Psikanalitik Kuram ve Yaratıcılık. *Dördüncü Kuvvet Uluslararası Hakemli Dergi*, 2(2), 75-92. <https://doi.org/10.33464>.
- Aydın, A., Sarier, Y., Uysal, Ş., Özoğlu, A., E., ve Özer, F. (2014). Türkiye’de Öğretmen İstihdamı Politikalarının Değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 20(4), 392-420. Doi:10.14527.
- Aydinol, P., ve Üredi, L. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mersin İli Örneği.

- Ayna, Y., ve Deniz, L. (2022). Ücretli Öğretmenlik: Bir Metafor Çalışması. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 53-71.
- Azimi, M., ve Akan, D. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138.
- Bal, F., ve Gümüş, İ. (2024). İşletmelerde Çalışan Personelin İş Stresi ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Psikolojik Belirtilerin Aracı Rolünün İncelenmesi. *Akademik Hassasiyetler*, 11(2), 1-25.
- Balci, İ., ve Erkasap, A. (2024). Lise Öğretmenleri Bağlamında İş Tatmini ve Örgüt Kültürü İlişkisinin İncelenmesi. *International Journal Of Sustainability İntjos* 2(2), 169-192.
- Barut, D. (2024). Geçmişten Günümüze Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Bir Değerlendirme: Bir Durum Çalışması. *Türk İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(40), 325-332.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Kariyer Yayıncılık İstanbul.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. (Unpublished Doctoral Dissertation), Bogazici Universitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Bekman, M. (2022). Halkla İlişkiler Uygulamalarında Nicel Araştırma Yöntemi: İlişkisel Tarama Modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.
- Binbir, Ü., ve Arastaman, G. (2021). Eğitim Hakkı Bir Sistemik Derleme Çalışması. *Toplum Araştırma Dergisi*, 18 (Eğitim Bilimleri Özel Sayısı), 5067-5098. <https://doi.org/10.26466>.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünü Etkileyen Unsurların Öğretmen Görüşleri Temelinde İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(7), 2076-2104. Dio: 10.17755/esosder.
- Bowen R., B. (2000). Recognizing and Rewarding Employees. New York: McGraw-Hill, 1. Baskı.
- Büyüköztürk, Ş., (2017). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, A., Converse, P. E., ve Rodgers, W. L. (1976). The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions. New York: John Willey.

- Can, Ş. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Muğla İli Örneği). *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 380-390.
- Cantürk, G. (2023). Özel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin ve Devlet Okullarındaki Ücretli Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlarla İlgili Görüşleri: Twitter Analizi. 6(1), 128-149.
- Cebiroğlu, K., Kılınçarslan, N., Çetin, K., ve Apaka, N. (2023). Ücretli Öğretmen ve Okul Yöneticileriyle İlişkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Balkan ve Near Eastem Journal of Social Sciences* 9(3).
- Chancharoenchei, K., Saraithong, W., Chairassame, N. (2024). Issues Related to Elderly Parents' Life Satisfaction. *Journal of Infrastructur Policy and Development*, 8(8), 5723 <https://doi.org/10.24294>.
- Cheng, L. (2024). A Review of Research on Job Satisfation. *International Journal of Social Sciences and Public Administration*, 3(3), 431-435.
- Choi, E., K. ve Joung, H., W. (2017). Çalışanların iş tatmini ve müşteri odaklı davranış: Yiyecek hizmeti sektöründeki ön saflardaki çalışanlar üzerine bir çalışma. *Misafirperverlik ve Turizmde İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (3), 235-251.
- Cömert, S., ve Deniz, A. (2024). Çalışmaların Aile Aidiyetlerinin İş Doyumu ve Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi* 13, 94-110.
- Çakır, E., ve Öztürk, M. (2023). Okul Öncesi Öğretmenlerinde İş Tatmini Algısının İncelenmesine Yönelik Isparta İlindeki Yapılan Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 28(2), 199-299.
- Çalışkan, K. (2024). Kabin Memurlarında Duygusal Emek Düzeyi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Disiplinler arası Yenilik Araştırmaları Dergisi*,4(2), 221-235.
- Çalışoğlu, M., ve Tanışır, N., S. (2018). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamalarının Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Ağrı İbrahim Çaçan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(1), 105-132.
- Çanak, M. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi* 4(7), 2146-5177.
- Çeltekin, F. M., ve Yılmaz, E. (2021). “Temel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.” *Temel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 99-111. <https://doi.org/10.29228>.
- Çelik, M., Ay, G., ve Beyazıt, M. (2023). Akademisyenlerin İş Yükü Algısının İş Doyumu Üzerine Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 10(2), 67-79.

- Çelik, Ö. (2024). Ulusal ve Uluslararası Belgelerde Eğitim Hakkının Yasal Dayanakları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi* 10(21). ISSN:2149-178X.
- Çevik, N., K., ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çiçin, F., N. (2024). İşletmelerde Yönetme (Yönverme-Yürütme) İşlevinin Temel Unsurları. *Avrasya İşletme ve Ekonomi Dergisi*, (36), 64-78.
- Çoban, G., S. (2021). Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kendini Gerçekleştirme Basamağında Gizil Yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 6(1), 111-118.
- Çoğaltay, N. (2012). Türkiye Genelinde Ceza İnfaz Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi* 42.196 (2012): 273-289.
- Dağlı, A., ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59).
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behavior*. New York: Plenum
- Demirtaş Z., ve Bal, S., M. (2023). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 625-642.
- Demirci, U. (2022). İş Birliği Sürecinde İş Doyumu ve İş Tutkunluk. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(2), 229-249. <https://doi.org/10.30855/gieb.2022.8.2.00>
- Demirkaya, H., ve Ünal, O. (2017). An Investigation of Social Sciences Student Teacher’s Reflections on Contracted Teacher Practice. *International Journal of Social Science Research*. 6(1),24-37.
- Dere, R. (2022). Öğretmenlerin İş Doyumu Kaynaklarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 14(2), 202-223.
- Diener E., Emmons A., R., Larsen, J., R., ve Griffin, S. (1975). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment* 49 (1).
- Doğan, S., ve Karaçelebi, G., F. (2024). Yönetici Nezaketsizliğinin Yaşam Doyumuna Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Alanya Akademik Bakış Dergisi* 8(2), 551-562.
- Dursun, F., Çalışkan, D., Ç., ve Baş, Y. (2017). Çalışanların İş Doyumu, Yönetim ve Ödüllendirme Beklentileri ve Ücret ve Sosyal Olanaklar ile İlgili Algılarının Örgütsel Bağlılıkları. *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi* 10(51), Doi: <https://dx.doi.org/10.17719>.

- Eken, O., F., ve Ebadi, H. (2019). Anksiyetenin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 6(2), 112-126.
- Elevli, Ö., ve Bayram, A. (2019). Yaşam Doyumunun İş Doyumuna Etkisinde Sosyal Zekanın Aracı Rolü. *BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19(1), 25-41.
- Eskiçınar, H. (2024). Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi. *International Journal Of Original Educational Research* 2(1), 334-351.
- Ediz, M., ve Gedik, H. (2023). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Aksaray İli Örneği). *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 60-84.
- Erdem, S., Aygün, S., Mart. M., ve Muhafız, E. (2022). Atama Bekleyen Öğretmenlerin İstihdam Sorunları. *SSD Journal*, 7(33), 163-176.
- Erdoğan, Y., Gelmiş, S., Katar, Y., ve Gürfidan S. (2024). Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumu, Stres ve Tükenmişlik Durumları Arasındaki İlişki. *International Journal Of Original Educational Reseach* 2, 482-495.
- Erkol, H., ve Kaya, Ö., Ş. (2023). Osmanlı İmparatorluğundan Türkiye Cumhuriyeti'ne: Öğretmen İstihdam Politikalarının Tarihsel Seyri. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 6(5).
- Evcı, B., Evcı, A., Arısan, G., ve Gerçek, A. (2024). Öğretmen İstihdam Biçimleri: Ücretli Öğretmenlik. *Ulusal Eğitim Dergisi* 4(1), ISSN:279-7037.
- Frankl, V. E. (1966). Self-Transcendence as a Human Phenomenon. *Journal of Humanistic Psychology*, 6(2), 97-106. <https://doi.org/10.1177>.
- Fromm E. (1941). *Escape From Freedom*. New York. Rinehart.
- Fromm, E. (1983). *Freud Düşüncesinin Büyüklüğü ve Sınırları*. (Çev. Aydın Arıtan). 2. Baskı. Arıtan Yayınevi: İstanbul.
- Fromm, E. (2000). *Sigmund Freud'un Misyonu*. (Çev. Emre Ak) 2. Baskı. Öteki Yayınevi.
- Fromm, E. (2009). *Sigmund Freud'un Misyonu*. (Çev. Salih Ak), Ayraç Yayınları, Ankara.
- Fidan, T. (2021). Üniversite İdare Personelinin Psikolojik Sözleşme Algısının İş Doyumlarına Etkisi: Kamu Hizmeti Güdüsünün Aracı Rolü. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences* 54(1), 175-203.
- Gökmen, A., ve Batmaz, S. (2024). İnternet Bağımlılığı, Yaşam Doyumu ve Bilişsel Davranışçı Terapi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 34(1), 335-349.

- Göksu, Z. ve Özmutlu, İ. (2023). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Genel Öz Yeterlilik Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13 (2), 1108-1124.
- Güçlü, R. (2022). Üniversite Öğrencilerinin Öfke İfade Tarzları ile Stres Düzeyi ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Gürcüoğlu, S. (2019). Millî Eğitim Bakanlığı Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Kamu Politikası Açısından Değerlendirilmesi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(37), 26-48.
- Gürbey, S. K., Saraçoğlu, S., Büyük, U., ve Şahin, A. (2021). Atanamayan Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Türkiye’de Öğretmen İstihdamına Bakışı: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 167-201.
- Gül, İ. ve Kavaklı, F. (2021). Öğretmenlerin İstihdam Şekillerine Göre İş Doyum Düzeyleri ile İş Performansları Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40 (1), 191-205.
- Gülcan, M. G. (2009). Eğitimin hukuksal temelleri. Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Güleç, S. (2024). İş Yaşamında Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması: Gerçeklilik ve Güvenirlilik Çalışmaları. *EKEV Akademi Dergisi*, (97), 362-373. <https://doi.org/10.17753>.
- Güler, A. (2024). Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyini Etkileyen Demografik Faktörlerin İncelenmesi. *Internactional Journal of New Horizons the Social Sciences* 1(2), 129-138.
- Günerigök, M., ve Oğur, K. (2018). The Precariat Sociology: The Case of Paid Teacher. *Din ve Bilim Muş Alparslan Üniversitesi İslamî İlimler Fakültesi Dergisi* 1(2), 138-156.
- Güneş, E. (2024). Antrenörlerin Yönetim Davranışlarının, Sporcuların İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi. *Journal of Sport for All and Recreation*, 6(3), 376-387.
- Güney S., Abdullah, M., ve Uğurlu, E. (2024). Stratejik Yönetim Süreçlerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü. *Premium E-Journal of Social Sciences (PEJOSS)*, 8(49), 1746–1765. <https://doi.org/10.5281>.
- Güvercin, G. (2014). Öğretmenlik Mesleğinde Kökten Bir Dönüşüm: Ücretli Öğretmenlik. İn A. Yıldız (Ed). *İdealist Öğretmenden Sınava Hazırlayıcı Teknisyene: Öğretmenliği Dönüşümü* 139-178. İstanbul: Kalkeden Yayınları.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 10(23), 157-172.

- Hali, S., ve Rencüzoğulları, S. (2017). İslamiyet Öncesi Dönemde Türklerde Eğitim. 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi*, 6(17).
- Hee, C., O., Yan, H., l., Rizal, M., A., Kowang, O., T., ve Fei, C., G. (2018). Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 8(6), 331-340.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley ve Sons Inc.
- Ho, C., S., Woo, J., Lau, J., Chan, G., S., Yuen, K., Y., Chan, K., Y., ve Chi, I. (1995). Life Satisfaction and Associated Factors in Older Hong Kong Chinese. *J Am Geriatr Soc.* 43(3), 252-255. Doi: 10.1111/j.1532-5415.
- Ibrahim, M., ve Adam, G., B. (2015). Teaching profession in Nigeria: Teacher professionalization is the way out Standard Journal of Educational Research and Essay Vol. 3(10) pp. 344– 348.
- Ihensekien, A., O., ve Joel, C., A. (2023). Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance. *The Romanian Economic Journal* 26(85), 31-48.
- Kaba, İ., Erol, M., ve Güç, K. (2017). Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 18(1), 1-14.
- Kalebaşı, E., T. (2020). Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile Bir Film Çözümleme Denemesi: "Ratatouille" *Journal of International Social Research* 13(69), 1285-1295.
- Karadaş, H., ve Yıldız, S. (2024). Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Harran Maarif Dergisi* 9(1), 52-73.
- Karayaman, S. (2024). Ban Çalışanlarının Öz Yeterlilik, İş ve Yaşam Doyumu ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Akademik Hassasiyetler* 11(24), 752-777.
- Karadağ, Y., Aydoğmuş, M., ve Kesten A. (2020) Sözleşmeli öğretmenlik ve Sözlü Sınavı: Öğretmen Adayları Ne Düşünüyor? *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi* 8(1), 237-266.
- Karadeniz, Y., ve Demir, B., S. (2010). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education*, 29(2), 55-77.
- Karadirek, G. (2021). Öğretmenlerde İş Stresi ve Mesleki Tükenmişliğin İş Tatmini ve Mesleki Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(1),101-122.

- Karagüven, Ü., Ekşioğlu, K., M., ve Gül, Ç. (2020). Özerklik Teorisi ve Sosyal İlişki Gereksinimi Ölçeğinin Türkçeye Adaptasyonu. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6),366-377.<https://doi.org/10.21733>.
- Katanani, K., J., H. (2020). Life Satisfaction for Gifted Adults: Its Rekatşon to Gender, Age, Religiosity, and Income. *Journal fort he Education of Gified* 8(4), 1631-1655.
- Kılıç, H. (2024). Toplumun Öğretmen ve Okula Bakışındaki Değişim: Tespitler ve Çözüm Önerileri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergisi*, (61), 47-60.
- Kilag, T., K., O., Angtud, A., M., R., Francisca, T., U., Alvez, T., G., G., Zamora, B., M., Canoy, B., C., ve Sasan, V., M. (2023). Exploring the Relationships Among Work Motivation, Job Satisfaction, Administrative Support, And Performance Of Teachers: A Comprehensive Study. *İnternational Journal Of Scentifc Multidisciplinary Research*, 1(3), 239-248.
- Koç, E., Mumcu, N., ve Arslan, B. (2022). Ebelik Öğrencilerinin İnternet Bağımlılığı ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 9(2). <https://doi.org/10.52880>.
- Koçak, S., ve Polatcan, M. (2023). Okul Müdürlerinin Sosyal Adalet Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki: Kolektif Öğretmen Yeterliliğinin Aracı Rolü. *Avrasya Beşerî Bilim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 66-92.
- Konca, A., S., ve Dikmenli, Y. (2021). Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyum ve Veli Yaklaşımları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.” *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*,22(3), 2005-2035.
- Koltko-Rivera, M., E. (2006). “Rediscovering the later version of Maslow’s hierarchy of needs: Selftranscendence and opportunities for theory, research, and unification.” *Review of General Psychology*, 10(4), 302–317. doi:10.1037/1089.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, F., Kiremit, Ö. H., ve Aladağ, E. (2013). “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkelere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.
- Köse, N. (2016). Ergenlerde İnternet Bağımlılığının Yaşam Doyumuna Etkisi. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, (1),15-23.
- Kösem, Ü., Çeçen, Z., ve Akçakanat, T. (2024). Z Kuşağında Temel Motivasyon Kaynakları Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(1), 25-39.
- Kök, M., ve Çakıcı, A. (2016). Fabrika Çalışanlarının İş Memnuniyetini Etkileyen Etmenler. *İnsan ve İnsan Dergisi*, 3(7), <https://doi.org/10.29224>.

- Küçükbiş, H., F., ve Alpay C., B. (2016) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Yaşam Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki (Şanlıurfa İli örneği). *Journal of Human Sciences* 13(3), 3871-3884.
- Ladikli, F., M., ve Arslan, H. (2023). Kavramsal ve Kuramsal Olarak İş Doyumu. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi* 8(2), 139-174 doi:10.36657.
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentive. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189.
- Locke, E. A. (1976), The Nature and Causes of Job Satisfaction, Ed. Dunnette, Marvin, Hand-Book of Industrial and Organizational Psychology, 1297-1349, USA-Chicago.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. Delhi/Hindistan: Pearson Education, 1987.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Maslow, A. (1954). Motivation and personality. New York: Harper and Row.
- McClelland, D., C., ve Eric, W., J. (1984). Learning to Achieve. Glenview, Illinois: Scotti. Foresman and Co.
- McClelland, D. C. (1961). The achieving society. Van Nostrand Company.
- Milli Eğitim Genel Yeterlilikleri (2017). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri. <https://oygm.meb.gov.tr>
- MEB, (2016). Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik. 3 Ağustos 2016 tarih ve 29790 Sayılı Resmî Gazete. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr>.
- MEB, (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu, 3/2/2022 Tarih ve 31750 Sayılı Kanun.
- MEB, (2024). Öğretmenlik Meslek Kanunu, 18/10/2024 Tarih ve 32696 Sayılı Kanun.
- Milledzi, E., Y., Owusu, M., A ve Lebbacus, A. (2017). Impact of Socio- Demographic Factors on Job Satisfaction Among Academic Staff of Universities in Ghana. *International Journal of Research Studies in Education* 2, 67-88.
- Mishra, K., P. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal of Humanities And Social Science* 14(5) 45-54.
- Moran, C., Çoruk, A. (2020). İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Duygusal Emek Davranışları ile Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi* 11(1), 267-284. <https://doi.org/10.24315/tred.705878>.

- Munawar, M., Suriyanti, (2024). The Effect of Organizational Culture, Work- Life Balance and Job Satisfaction on Non- Commercial Employee Work Engagement. *Golden Ratio of Human Resource Management* 4(1), <https://doi.org/10.52970>.
- Neugarten, B., L., Havighurst, R., J. ve Tobin, S., S. (1961). Themeasurement of life satisfaction. *Journal of gerontology*, 16, 134-143.doi: 10.1037/a0016777.
- Obineli, S., A. (2013). Teachers' Perception of The Factors Affecting Job Satisfaction in Ekwusigo Local Government of Anambra State, Nigeria. *An International Multidisciplinary Journal, Ethiopia* 7(4), 225-237.
- Odike, M., ve Nnaekwe, U., K. (2018). Influence of Teachers Attitude Towards Teaching Profession on Under Graduate Non-Education Students Perception of Teacher Education. *Internation Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 7(4), 67-79.
- Onikoyi, O., A. (2024). Teachers' Job Satisfaction and Its Perceived Influence on Secondary School Student's Academic Performance. *Indonesian Journal of Multidiciplinary Research* 4.1 (2024): 9-16.
- Olatunji, S. O. (2014). The influence of sex, marital status and tenure on job satisfaction of employees. *Organisational Behaviour*, 24(4), 389-416
- Owolabi, O., T., Oyewole, K., B., ve Oke, O., J. (2013). Teacher Education, Information and Communication Teachnology: Prospect and Challenges of E-Teaching Profession in Nigeria. *American Journal of Humanities and Social Sciences* 1(2), 87-91. Doi: 10.11634/2329078113013114
- Öğülmüş, K., Yıldırım, N., ve Aslan, G. (2013). Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorular ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi. *İlköğretim Online* 12(4), 1086-1099.
- Öter, M., Ö., ve Dağlı, A. (2022). Öğretmenlerin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi Teori ve Uygulama* 13(26), 219-244.
- Öter, M., Ö. (2021). *Okul Müdürlerinin Hizmetkar Liderlik Davranışları ile Okulların Örgüt Sağlığı ve Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı Dicle Üniversitesi. Yüksel Lisans Tezi. Diyarbakır.
- Özkul, R., ve Cömert, M. (2018). Secondary Scholl Teacher' Life Satisfaction Level. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakülteleri Dergisi* 20(3), Doi:10.17556.
- Özen, H., Kılıçoğlu, G., ve Kılıçoğlu, Y., D. (2019). Aday Öğretmenlerin Aday Öğretmen Yetiştirme Programına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 49, 98-119 Doi.10.15285.

- Özdemir, G. (2022). Ortaokul Öğrencilerinin Duygusal Zekâları ile Yaşam Memnuniyetleri Arasındaki İlişki. *Avrasya Bilimler Akademisi Sosyal Bilimler Dergisi* (41), 47-66.
- Özişli, Ö. (2024). Birey Örgüt Uyumunun İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Aracılık Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ekev Akademi Dergisi*, (98), 196-207. <https://doi.org/10.17753>.
- Öztürk, M., ve Yıldız, M. (2017). Yaşam Doyumu ve Suç Korkusu Arasındaki İlişki (Mersin Örneği). *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 15(1), 1-30.
- Öztürk, Ö., ve Güngör, T., A. (2023). Aday Öğretmenlerin Sözleşmeli Öğretmenlik Sürecine İlişkin Görüşleri. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi* 7(2), 461-476.
- Özveren, A. (2016). Osmanlı İmparatorluğundan Cumhuriyete Eğitim Sistemimize Tarihin Penceresinden Bir Bakış. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(3),225-236.
- Patricia, M., N., Asoba, N., S. (2021). Theories of Job Satisfaction in The Higher Education Context. *Academy of Entrepreneurship Journal* 27(2), 1528-2686.
- Pektaş, T., Yaşar, M., ve Can, T. (2023). Eğitim Ortamlarında Çalışanların İş Doyumu ve Yabancılaşma İlişkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 10(4), 568-587.
- Polat, S. (2013). Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.*” (28), 67-88.
- Polatçı, S., Sobacı, F., Kaban, İ. (2020). Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30.
- Polya, G. (1997). Nasıl Çözmeli (Çev. F. Halatçı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Porter, L. W., ve Lawler, E. E. (1968). Managerial attitudes and performance. Homewood, IL: RD Irwin
- Pusmaz, A. (2023). Öğretmenlerin Meslek Gelişimi: Matematiksel Problem Çözme. Matematik ve Fen Bilimleri Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar 2023-III, İstanbul: Efe Yayıncılık.
- Reca, L., O., Martinez, G., I., Martos, P., M., Burguera, L., J., ve Landa, A., M., J. (2022). Teachers' life Satisfaction: A Structural Equation Model Analyzing and Affect. *Teaching and Teacher Education* (113), 1033668.
- Sayan, Ö., İ. (2017). Yeniden “Sözleşmeli Öğretmenlik. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(54), 16-33.

- Sayan, Ö., İ., ve Berk, P. (2020). Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığında Öğretmen İstihdamı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 13(70), 780-793.
- Sapru, R., K. (2013). Administrative Theories and Management Thought.” Phi Learning Private Ltd. Delhi. 235-241.
- Saraçlar, A., Ada, Ş., ve Gönenç, H. (2022). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ile Özyeterlilik İnançları Arası İlişki. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 831), 267-289.<https://doi.org/10.54600>.
- Sax, J., K., Fei, P., Murphy, M., E., Bernhard, E., Korsmeyer, S., J., ve El-Deiry, W., S. (2002). Faculty research productivity: Exploring the role of gender and family related factors. *Research in Higher Education*, 43(4), 423-446.
- Siwi, S. (2023). Job satisfaction: Indicators and impacts.
- Shin, D., C., ve Johnson, D., M. (1978). Avowed happiness as an overall Assessment of the Quality of Life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Sriadmitum, I., Sudorno ve Nyoto, (2022). Leadership Style, Work Environment, And Compensation On Job Satisfaction And Teacher Performance. *Journal of Applied Business And Technology* 4(1), 79-92.
- Suriadi. R., M., Zulkifli, A. ve Damirah, (2023). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Eork Discipline On Job Satisfaction Of Teachers At Boarding School. *Journal On Education* 5(4), 14777-14782.
- Süreyya, K. (1991). Normal Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Soba, M., Babayiğit, A., ve Demir, E. (2017). Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik; Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 269-286.
- Soydan, T. (2012). Eğitim Yapısal Dönüşümü Bağlamında Öğretmenlerin İstihdamı: İstihdam Biçimi Farklılıkları Üzerine Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2(2), 1-13.
- Söyük, S. (2018). Örgütsel Adalet ve İş Tatmini: Sağlık Sektöründeki Önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi* 5(3), 435-442.
- Şendağ, S., ve Gedik, N. (2015). Yükseköğretim Dönüşümünün Eşiğinde Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Sorunları: Bir Model Önerisi Eğitim Teknolojisi Kurum ve Uygulama. 5(1), ISSN:2147-1908.
- Şengöz, M (2022). Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli’nin Bütünleşik Bir Süreç Olarak Yeniden Yorumlanması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 164-173.<https://doi.org/10.51725/etad.977931>.

- Şimşir, İ., ve Fatih, S. (2020). İş Tatmini Önemi ve Etkileri. *Meyad Akedemi* 1(1), 25-42.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* X (1), 142-167.
- Şisman, M. (2019). Eğitim Tarihi Anadolu Üniversitesi Yayını no:3087. Açıköğretim Fakültesi Yayını no:2011.
- Taşlayan, M., Hırlak, B., Güler, B., Gündoğdu, E. (2018). İnternet Bağımlılığı, Yaşam Doyumu ve Bazı Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 166-179.
- Tatar, F., O. (2024). “Mesleğim Hayatım Projesi” Uygulamasının Eğitim Hakkı ve Kamusal Eğitimin Niteliği Açısından Değerlendirilmesi.” *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 12(149), 382-402.
- Tekke, M. (2019). Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin En Son Düzeyleri: Kendini Gerçekleştirme ve Kendini Aşmışlık. 7(4), 1704-1712.
- Tekke, M. ve Coskun, M. (2018). Kendini tanıma, kendini gerçekleştirme, kendini aşmışlık ve potansiyelin tam kullanan kişi: Kişilerarası İletişim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 790-797.
- Tel, H., Koç, M., ve Aydın, H. (2020). Evde Yaşayan Yaşlılarda Yalnızlık, Yaşam Doyumu ve Ölüm Kaygısının Belirlenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-10. <https://doi.org/10.21733>.
- T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü 2017 Ankara.
- T.C. Resmî Gazete (2022), Öğretmenlik Mesleği Kanunu Sayı: 31750
- Tunç, B., Taner, G., S. (2020). Kamusal Eğitim ve Eğitim Hakkı Bağlamında Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Journal of Advanced Education Studies* 2(1), 22-24.
- Türhan, L. (2024). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Zihin Haritalarında Öğretmenlik Mesleği. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak.
- Türker, Y., ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258. <https://doi.org/10.16986>.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). 17863(3) Cilt 22 Tertit 5 Kanun Numarası 2709
- Thangaswamy, A ve Thiyagaraj, D. (2017). Theoretical Concept Of Job Satisfaction- A Study. *International Journal Of Research Granthaalayah* 5(6), 464-470.

- Tokmak, A., Ginesar, Ö., ve Kara, İ. (2023). Ücretli Sosyal Bilgiler Öğretmenleri ve Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Ücretli Öğretmenliğine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi* 11(1), 148-168.
- Toprakçı, E., ve Oflluoğlu, K. (2021). Öğretmen Adaylarının Atamaya İlişkin Görüşlerinin Çevrim İçi Platformlar Üzerinden İncelenmesi. In *The 6th International Contemporary Educational Research Congress* 11(13).
- Torkumlu, M., ve Uzun, K. (2021). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ile Kariyer Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi* 11(3), 1214-1325.
- Uludağ, Ş., ve Öztürk, E., Y. (2024). Bireylerin Sağlıklı Yaşam Farkındalığı ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 15(42), 674-691.
- Uluç, E. A. (2023). Spor Bilimleri Üzerine Araştırmalar-VI. Özgür Publications. DOI: <https://doi.org/10.58830>. Gaziantep
- Ulukuş, S., K. (2016). Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi. *The Journal of Academic Social Science* 4(25), 247-262.
- Uygun, S. (2005). Türkiye’de Geçici Öğretmen İstihdam Sorunu, XIV. Ulusal eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri. 28-30 Eylül 2005, Cilt 2, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli.
- Üstündağ, A. (2022). Ergenlerin Covid-19 Pandemi Sürecinin Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında İncelenmesi. *Fırat University Journal of Social Sciences*, 32(2), 517-534. <https://doi.org/10.18069>.
- Zhumgalbekov, A., ve Efilti, E. (2022). Evli Bireylerin Evlilik Uyumu ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. *Ahmet Keleşoğlu Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-152.
- Yalçın, D. (2017). Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Öğrencilerin Matematik Dersine Karşı Tutumuna Etkisinin İncelenmesi. *Eğitim Kurum ve Uygulama Araştırma Dergisi* 03(01), 01-11.
- Eskiçınar, H. (2024). Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi. *International Journal Of Original Educational Research* 2(1), 334-351.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi.” *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18
- Yöndem, M. (2024). “Kamu Yönetiminde Etik Yöneticinin Personelin Çalışma Motivasyonuna Etkisi. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8(2), 162-195. <https://doi.org/10.38122>.

- Yıldırım, A., Ünal, A. ve Çelik, M. (2011). Öğretmen Kavramına İlişkin Öğretmen, Yönetici ve Müfettiş Algılarının Analizi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 8(2). <https://www.insanbilimleri.com>.
- Yıldız, A., V., ve Kılıç, D. (2021). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonu ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Uluslararası Çevrimiçi Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 8 (1), 119-131.
- Yılmaz, E., ve Aslan, S. (2018). Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek: Bursa İli Örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861-1886.
- Yılmaz, M. (2023). Yapay Zekâ ve İşsizlik Üzerine Chatgpt ile Sohbet. İstihdam, İşsizlik İşgücü Alanında Güncel Çalışmalar, 147 Eğitim Yayınevi Konya.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Oxford, England: Wiley.
- Zafarullah, S. ve Pertti, V. (2017). İş Tatmini ve Motivasyonun Diyalog Modeli: İçerik ve Süreç Teorilerinin Mantıksal Karşılaştırılmasından Çıkarılmıştır. *Uluslararası Yükseköğretim Dergisi* 6(3),209-230.
- Wan, K., S., ve Zhao, L. (2018). Assessing the Role of Components of Satisfaction. *Applied Economics* 50(44), 4763-4773.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, F., M., Abdullah, M., H., Hussain, I., Anjum, W., ve Ali, M. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning ve Development* 4(2), <http://dx.doi.org/DOI:10.5296>.
- Weiss, D.J., Dawis, R.W., England, G.W. ve Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesot Satisfaction Quesitionnaire <http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/file>.
- Wolfinger, N. H., Mason, M. A., & Goulden, M. (2008). Problems in the Pipeline: Gender, Marriage and Fertility in the Ivory Tower. *Journal of Higher Education*, 79(4), 389-403.
- Willianti, W. (2020). Job Satisfaction and Employee Feelings BT Job Satisfaction: Indicators and Impacts.

EKLER

EK- 1 Etik Kurul Onay Belgesi

	T.C. KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU KARAR ÖRNEKLERİ	Doküman No	FR-076
		İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
		Revizyon Tarihi	
		Revizyon No	
		Sayfa No	1 / 1

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
20.05.2024	14	703

KARAR: İşletme Ana Bilim Dalı Başkanlığı'nın 20.05.2024 tarihli ve 193661 sayılı yazısı görüşüldü. Buna göre;

İşletme Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 220411107 numaralı öğrencisi Pervin ÇELİK'in "Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Mersin İlinde Görev Yapan Ücretli Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tez önerisinin Danışman Dr. Öğr. Üyesi Yasin BÜYÜKKÖR, tez önerisi inceleme komisyon üyeleri Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ ile Prof. Dr. Bülent DARICI'nın olumlu raporlarına istinaden uygun olduğuna ve tez çalışmasını azami öğrencilik süresinin sonuna kadar jüri önünde sunması için durumun ilgili Ana Bilim Dalı Başkanlığına bildirilmesine oy birliğiyle karar verildi.

Başkan
Prof. Dr. Sefa USTA
Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Gizem SAYGILI
Üye

Prof. Dr. Alaattin UCA
Üye

Doç. Dr. Yunus İNANÇ
Üye

Doç. Dr. Murat BAY
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Arzu ÖZMERDİVANLI
Üye



EK-2 Minnesota İş Doyum ve Yaşam Doyum Anketleri

Anketi içtenlikle cevaplamanız ve soruları boş bırakmamanız çalışma için önemlidir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır ve ankete katılanların bilgileri gizli tutulacaktır.

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER	
Bu bölümde kişisel durumuna yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen maddelerden size en uygun olan seçeneğe (x) işareti koyarak işaretleyiniz.	
Cinsiyetiniz?	() Kadın () Erkek
Yaşınız?	() 21-30 () 31-40 () 41-50 () 50 ve üstü
Medeni durumunuz?	() Evli () Bekar
Branşınız?	
Öğretmenlik mesleğindeki kıdeminiz?	() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21- ve üstü
Görev yaptığınız okul kademesi nedir?	() İlkokul () Ortaokul () Lise
Aylık gelir durumunuz?	() 5000 TL'den az () 5001 TL-7500TL () 7501TL-10000 TL () 10001 TL-12500 TL () 12501 TL-15000 TL () 15001 TL'den çok
Görev yaptığınız ilçe?	() Akdeniz () Toroslar () Mut () Anamur () Gülnar () Tarsus () Diğer
Eğitim durumunuz?	() Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

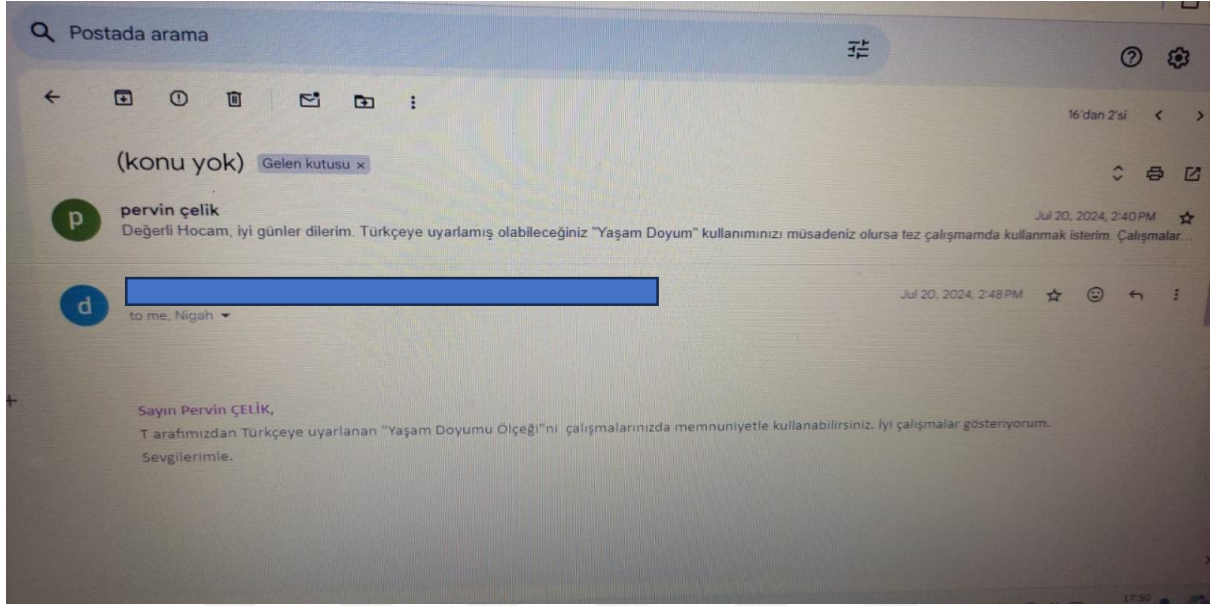
MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Madde	BÖLÜM 2: İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	İş doyumunuzu ölçmek amacıyla ilgili maddelerden size uygun seçeneği (x) işareti koyarak işaretleyiniz.					
1	Beni her zaman meşgul etmesi açısından mesleğimden memnunum.					
2	Tek başıma çalışma olanağının olması açısından mesleğimden memnunum.					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması açısından mesleğimden memnunum.					
4	Toplum “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi açısından mesleğimden memnunum.					
5	Okul müdürümün okuldaki öğretmenleri idare etme açısından mesleğimden memnunum.					
6	Okul müdürümün karar vermedeki yeteneği açısından mesleğimden memnunum.					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından mesleğimden memnunum.					
8	Bana sabit bir iş sağlaması açısından mesleğimden memnunum.					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkanına sahip olmam açısından mesleğimden memnunum.					
10	Bireylere ne yapacaklarını söyleme olanağına sahip olmam bakımından mesleğimden memnunum.					
11	Kendi becerilerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından mesleğimden memnunum.					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından mesleğimden memnunum.					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden aldığım ücret bakımın mesleğimden memnunum.					
14	İş içinde yükselme olanağının olması bakımından mesleğimden memnunum.					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından mesleğimden memnunum.					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanını bana sağlaması bakımından mesleğimden memnunum.					
17	Çalışma şartları bakımından mesleğimden memnunum.					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından mesleğimden memnunum.					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından mesleğimden memnunum.					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden dolayı mesleğimden memnunum.					

YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ

Madde numaraları	BÖLÜM 3: YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ İş doyumunuzu ölçmek amacıyla ilgili maddelerden size uygun seçeneği (x) işareti koyarak işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Büyük oranda katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
3	Yaşamımdan memnunum					
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.					
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

EK-3 Ölçek izinleri



iPhone'umdan gönderildi

➔ To |

----- İletilen mesaj -----

Kimden: [Redacted]

Tarih: 23 Eylül 2024 Pazartesi 16:50

Konu: Ölçek İzni

Kime: [Redacted]

Ölçeği kullanabilirsiniz

EK-4. Milli Eğitim Onay İzni

Başvuru Durumu: Onaylandı

- Başvuru No: MEB.TT.2024.003762
- Başvuru Tarihi: 23.10.2024
- Uygulama Başlama Tarihi: 07.11.2024
- Uygulama Bitiş Tarihi: 07.11.2025

Kişisel Bilgiler

T.C. Kimlik No: *****

Adı Soyadı: Pervin ÇELİK

Başvuru Bilgileri

Başvuru Şekli: Üniversite

Başvurunun Yapıldığı Ülke: Türkiye

Başvuran Unvanı: Öğrenci

Kademe: Yüksek Lisans

Üniversite Adı: KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

Fakülte / Enstitü / Yüksek Okul: SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Bölüm / Anabilim Dalı: İŞLETME (YL) (TEZLİ)

Araştırma Bilgileri

Araştırmanın Adı: Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyum ve İş Doyum Düzeylerinin
İncelenmesi: Mersin İlinde Görev Yapan Ücretli Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma