

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN İŞ UMUDU, İŞ DOYUMU VE
YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ferhat YEMİN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

ARALIK, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN İŞ UMUDU, İŞ DOYUMU VE
YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ferhat YEMİN
(Y2112.490025)

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ayşe NEGİŞ IŞIK

ARALIK, 2023

ONAY FORMU



ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Ücretli Öğretmenlerin İş Umudu, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim (01/12/2023).

Ferhat YEMİN

ÖNSÖZ

Çalışma sürecimde her türlü yol gösterici olan, olumlu tavırlarıyla beni cesaretlendiren, bilgi birikimiyle çalışmama farklı açılardan bakmamı sağlayan değerli danışman hocam Doç. Dr. Ayşe NEGİŞ IŞIK' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca her zaman yanımda olan ve aldığım kararları her zaman destekleyen sevgili eşim Seda'ya ve bu süreçte en büyük neşe kaynaklarım olan oğullarımız Hasan Efe ve Yusuf Ali' ye yüksek lisans eğitimim boyunca sağladıkları destek için teşekkürlerimi sunarım.

Aralık, 2023

Ferhat YEMİN

ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN İŞ UMUDU, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Bu araştırma ücretli öğretmenlerin iş doyumu, iş umudu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan ve nicel verilere dayanan ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmanın çalışmanın evrenini Küçükçekmece ilçesindeki bütün kademelerdeki ücretli öğretmenler oluşturmaktadır. Veri toplama sürecinde 297 ücretli öğretmene ait verilere ulaşılmıştır. Bu araştırmada katılımcılara Sosyodemografik Bilgi Formu, Yaşam Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İş Umudu Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumlarının çok düşük, iş doyumlarının orta düzeyde ve iş umutlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ele alınan değişkenlerin yaş, kıdem, aynı kurumda çalışma süresi açısından anlamlı farklılık göstermediği, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumunun kadınlarda ve evli bireylerde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna ek olarak eğitim düzeyine bağlı olarak ücretli öğretmenlerin yaşam doyum, iş doyumu ve iş umudu puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumunun iş doyumu ile negatif yönde iş umudu ile ise pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu, iş umudu ile iş doyumu arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ücretli öğretmenlik yapan bireylere odaklanmıştır. Ücretli öğretmenlik uygulamasının diğer öğretmenler, öğrenciler ve sistemin bütünü üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların yapılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Ücretli Öğretmenlik, İş Umudu, İş Doyumu, Yaşam Doyumu

THE EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB PROSPECTS, JOB SATISFACTION, AND LIFE SATISFACTION OF PAID TEACHERS

ABSTRACT

This research is a research in the relational screening model based on quantitative data, aiming to examine the relationship between the job satisfaction, job hope and life satisfaction of paid teachers. The population of the research consists of paid teachers at all levels in Küçükçekmece district. During the data collection process, data of 297 paid teachers were accessed. In this research, Sociodemographic Information Form, Life Satisfaction Scale, Job Satisfaction Scale and Job Hope Scale were applied to the participants. As a result of the research, it was concluded that the life satisfaction of paid teachers is very low, their job satisfaction is moderate, and their job hopes are high. It was observed that the variables discussed in the research did not differ significantly in terms of age, seniority, and working time in the same institution, and the life satisfaction of paid teachers was significantly higher in women and married individuals. In addition, significant differences were observed between the life satisfaction, job satisfaction and job hope score averages of paid teachers depending on their education level. It was concluded that the life satisfaction of paid teachers has a negative significant relationship with job satisfaction, a positive significant relationship with job hope, and a negative significant relationship between job hope and job satisfaction. This study focused on individuals who work as paid teachers. It may be recommended to conduct studies examining the effects of paid teaching practice on other teachers, students and the system as a whole.

Keywords: Paid Teaching, Job Prospects, Job Satisfaction, Life Satisfaction

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
I. GİRİŞ	1
A. Araştırmanın Amacı	2
1. Alt Amaçlar.....	2
B. Araştırmanın Önemi	3
C. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
D. Araştırmanın Varsayımları	4
E. Tanımlar.....	4
II. GENEL BİLGİLER.....	5
A. Eğitim Hizmetleri	5
B. Devletin Başkalaşan Kamu Anlayışı	5
C. Esnek Çalışma Biçimlerinin Eğitim Sisteminde Yeri	7
D. Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği	9
1. Öğretmende Bulunması Gereken Özellikler	11

E. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme.....	12
F. Öğretmen İstihdam Biçimleri	13
1. Kadrolu öğretmenlik	14
2. Sözleşmeli Öğretmenlik.....	15
3. Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik.....	18
4. Vekil Öğretmenlik	19
5. Ücretli Öğretmenlik	19
a. Ücretli Öğretmenlik Uygulaması.....	21
G. İş Umudu	23
1. Umut Kavramı	23
a. Umudun Önemi ve Tükenmesi.....	24
2. İş Umudu Kavramı.....	25
a. İş Umudunun Tanımı ve Önemi	25
H. İş Doyumu	27
1. İş doyum kavramı	27
2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	28
a. Bireysel Faktörler	28
b. Örgütsel faktörler.....	30
3. İş Doyumunun Sonuçları	31
İ. Yaşam Doyumu	32
1. Yaşam Doyumu Kavramı	32
2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler	33
a. Demografik faktörler	33
3. Yaşam Doyumuna İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar	38
a. Aşağıdan Yukarıya – Yukarıdan Aşağıya Kuramı	38
b. Bir Noktaya Erişme (Ereksel/Telik) Kuramı.....	39

c. Etkinlik Kuramı	39
d. Yargı Kuramı	40
e. Bağ Kuramı.....	41
J. İlgili Araştırmalar	41
III. YÖNTEM.....	45
A. Araştırmanın Yöntemi	45
B. Evren/Örneklem.....	45
C. Veri toplama Araçları	46
1. Sosyodemografik Bilgi Formu.....	46
2. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	46
3. İş Doyumu Ölçeği	47
4. İş Umudu Ölçeği	47
D. Verilerin Toplanması ve Analizi	48
IV. BULGULAR.....	50
A. Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İş Umudu Düzeylerinin İncelenmesi.....	50
B. Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve İş Umudu Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	51
1. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?	51
2. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?	52
3. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu yaşa göre farklılaşmakta mıdır?	53
4. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?	54
5. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu kıdem yılına göre farklılaşmakta mıdır?	56

6. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu aynı iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?	58
C. Yaşam Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İş Umudu Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	59
V. TARTIŞMA	61
VI. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66
A. Sonuç	66
B. Öneriler	67
VII.KAYNAKÇA	68
EKLER.....	89
ÖZGEÇMİŞ.....	99

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

Akt. : Aktaran

KPSS : Kamu Personeli Seçme Sınavı

MEB : Millî Eğitim Bakanlığı

TES : Türk Eğitim Sendikası

TC : Türkiye Cumhuriyeti

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Örneklemenin Sosyo-demografik Özelliklere Göre Dağılımı	45
Çizelge 2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	48
Çizelge 3. Ölçeklerden elde edilen Puanlar için aralık katsayıları.....	49
Çizelge 4. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	50
Çizelge 5. Değişkenlerin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları.....	51
Çizelge 6. Değişkenlerin Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları	53
Çizelge 7. Değişkenlerin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları.....	54
Çizelge 8. Değişkenlerin Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	55
Çizelge 9. Değişkenlerin Kıdem Yılına Göre ANOVA Sonuçları.....	57
Çizelge 10. Değişkenlerin Aynı İş Yerinde Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları	58
Çizelge 11. Yaşam Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İş Umudu Ölçekleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	59

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Yıllara ve okul kademelerine göre özel okul sayısı (Millî Eğitim İstatistikleri, 2018).....	7
--	---



I. GİRİŞ

Eğitim, toplumların gelişiminde önemli rol oynayan kritik bir sektördür. Bir ülkenin eğitim sistemi, o ülkenin geleceğini şekillendirmekte ve yetişen nesillerin niteliklerini etkilemektedir (Avcı, 2023). Eğitimde kaliteli bir öğretim süreci için ise öğretmenlerin iş umudu, iş doyumu ve yaşam doyumu gibi duygusal ve psikolojik faktörlerin incelenmesi önemlidir. Türk Eğitim Sendikası'nın (TES) yapmış olduğu araştırmaya göre; Kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, uzman öğretmen, ücretli öğretmen olmak üzere 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Türkiye de toplam öğretmen sayısının 1 milyon 139.673 olduğu ve ücretli öğretmenlerin sayısının 85.513 kişiye ulaştığı açıklanmıştır (Türk Eğitim-Sen, 2022). Bu bağlamda, ücretli öğretmenlerin iş umudu, iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi, hem eğitim sektörünün daha etkili işleyişi için hem de öğretmenlerin yaşam kalitesinin artırılması açısından büyük bir öneme sahiptir (Bahtiyar Karadeniz ve Yavuz, 2009).

İş umudu, bir bireyin iş hayatında kendisine yönelik olumlu beklentileri ifade etmektedir. İş umudu, kişinin gelecekteki iş yaşamında başarı, tatmin ve motivasyon düzeylerini etkileyebilmektedir (Seçer ve Yazıcı, 2018). Ücretli öğretmenler için iş umudu, öğrencileri etkileyebilme, kariyerlerinde ilerleme ve öğrenmeye devam etme gibi değişkenlerle ilişkilidir (Karaman, 2008).

İş doyumu, bir bireyin işiyle ilgili duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Çeltek, 2021). Ücretli öğretmenler için iş doyumu, sınıf içi etkileşimler, öğrenci başarısı, yönetim desteği, çalışma koşulları ve mesleki gelişim olanakları gibi değişkenlerle ilişkilendirilebilir. İş doyumu, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir ve uzun vadeli bir kariyer için önemlidir (Aydınoglu, 2020).

Yaşam doyumu, bir bireyin genel yaşamına yönelik memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, işleri ile kişisel hayatları arasındaki dengeyi, gelir düzeyini, aile ilişkilerini ve sağlık durumunu içerebilmektedir (Qiao ve Lina, 2019). Yaşam doyumu, bir öğretmenin mesleğini

ve kişisel yaşamını dengeleme becerisi gibi değişkenlerden etkilenmektedir (Demir, 2016).

Bu çalışma, ücretli öğretmenlerin iş umudu, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi anlamayı amaçlamaktadır. Ücretli öğretmenlerin iş umudu ve iş doyumu arasındaki pozitif ilişki, işlerine yönelik olumlu beklentilerin iş memnuniyetini artırabileceğini gösterebilir. Ayrıca, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki, iş ve kişisel yaşam arasındaki dengeyi korumanın önemini vurgulamaktadır.

A. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ücretli öğretmenlerin iş umudu, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu faktörlerin eğitim sektörünün işleyişi ile öğretmenlerin yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini anlamaktır. Araştırma, eğitim sektörünün daha etkili işleyişi için öğretmenlerin psikolojik ve duygusal ihtiyaçlarını anlamak ve bu ihtiyaçlara yönelik politika önerileri sunmak amacıyla gerçekleştirilmektedir.

1. Alt Amaçlar

1. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve gelecek umudu düzeyleri nedir?
2. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
3. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
4. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
5. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
6. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu kıdem yılına göre farklılaşmakta mıdır?

7. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu aynı iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?

8. Yaşam Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İş Umudu Ölçeğinden alınan puanlar arasında bir ilişki var mıdır?

B. Araştırmanın Önemi

Eğitim, bir toplumun ilerlemesi ve gelişmesi için temel bir taşıyıcıdır. Eğitim sektörü, yetişen nesillerin niteliklerini şekillendirerek toplumun geleceğini belirlerken, öğretmenler ise bu sürecin merkezindedir. Türk Eğitim Sendikası'nın (TES) yapmış olduğu araştırmaya göre; 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Türkiye'de toplam öğretmen sayısının 1 milyon 139.673 olduğu ve ücretli öğretmenlerin sayısının 16.187 kişi artarak toplam 85.513 kişiye ulaştığı açıklanmıştır (Türk Eğitim-Sen, 2022). Dile getirilen bu rakam Türkiye'de ücretli öğretmenliğin ciddi bir orana ulaştığını göstermektedir. Ücretli öğretmenler genellikle belirli bir dönem veya projede çalışır, bu da iş güvencesi eksikliği ve sürekli belirsizlik yaratır. Tam zamanlı öğretmenlere göre daha düşük iş güvencesi ve sosyal haklara sahip olabilirler, hastalık izinleri, emeklilik planları gibi avantajlar konusunda kısıtlamalara tabidirler (Kahraman ve Çelik, 2020). Bu bağlamda, ücretli öğretmenlerin iş umudu, iş doyumu ve yaşam doyumu gibi duygusal ve psikolojik faktörlerin incelenmesi, eğitim sektörünün daha etkili bir şekilde işlemesi ve öğretmenlerin yaşam kalitesinin artırılması açısından büyük bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin iş umudu, gelecekteki başarılarını ve motivasyonlarını belirlerken, iş doyumu, öğrenci başarısını etkiler ve uzun vadeli bir kariyer için önemlidir. Ayrıca, yaşam doyumu, öğretmenlerin iş ve kişisel hayat dengesini sağlamalarına, daha etkili bir şekilde öğrencilere odaklanmalarına ve mesleki performanslarını yükseltmelerine yardımcı olabilmektedir (Çağlıyan, 2007). Bu araştırma, eğitim sektörünün daha sürdürülebilir ve verimli bir geleceğe doğru ilerlemesine katkıda bulunmayı amaçlayarak öğretmenlerin bu duygusal faktörler arasındaki ilişkilerini derinlemesine incelemektedir. Ücretli öğretmenler üzerine az sayıda çalışma yapılmış olmasından dolayı araştırma sonuçları, eğitim politikalarının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için önemli bir rehberlik sunabilir ve eğitim sektörünün genel olarak daha etkili bir şekilde işlemesine katkı sağlayabilir.

C. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında Küçükçekmece ilçesinde görev yapmakta olan 297 ücretli öğretmen ile sınırlıdır.
2. Elde edilen sonuçlar, veri toplama araçlarından elde edilen verilerin ve kullanılacak veri analiz yönteminin kapsamı ile sınırlıdır.

D. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin ölçme aracını doğru ve dürüst bir şekilde doldurdukları varsayılmıştır.

E. Tanımlar

Ücretli Öğretmen: Resmi veya özel eğitim kurumlarında, dönemsel veya belirli bir süre için öğretim görevi verilen, genellikle saatlik veya ders başına ücret alarak eğitim veren bireylerdir. Ücretli öğretmenler, kısa vadeli veya geçici öğretim ihtiyaçlarını karşılamak için görevlendirilirler (Şahin, 2008).

İş Umudu: İş umudu, bir bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığını koruyan bir faktör olarak kabul edilmektedir ve aynı zamanda kişinin kariyer planlamasını etkileyen bir motivasyonel ve duygusal güç olarak tanımlanmaktadır (Sarı ve Tunç, 2016).

İş Doyumu: İş doyumu, bir çalışanın işe karşı duygusal tepkisi olarak tanımlanır (Saif, Nawaz ve Jan, 2012).

Yaşam Doyumu: Yaşam doyumu kavramı bireylerin kendi belirledikleri ölçütlere göre kendi yaşamının kalitesini genel anlamda yorumlaması olarak ifade edilmektedir (Dost, 2007).

II. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde öncelikle Türkiye’deki eğitim sistemi, öğretme yetiştirme süreçleri ve istihdam politikalarından bahsedilecek, daha sonra araştırmanın temel değişkenleri olan iş umudu, iş tatmini ve yaşam doyumu kavramlarına yer verilecektir.

A. Eğitim Hizmetleri

Eğitim, insanlık kadar eski bir uğraş olmasına rağmen bir bilim dalı olarak kabul edilmesi çok da eskilere dayanmamaktadır (Cihan, Yılmaz, 2021). Toplumsallaşma arttıkça ve insanlık hafızası geliştikçe eğitimin yeri ve önemi anlaşılmış ve uzman kişilerce özel alanlarda verilir olmuştur. Gelişen ve değişen dünyayla birlikte en büyük organizasyonlardan biri olan devlet eğitim verme görevini üstlenmiş ve geliştirerek sürdürmüştür.

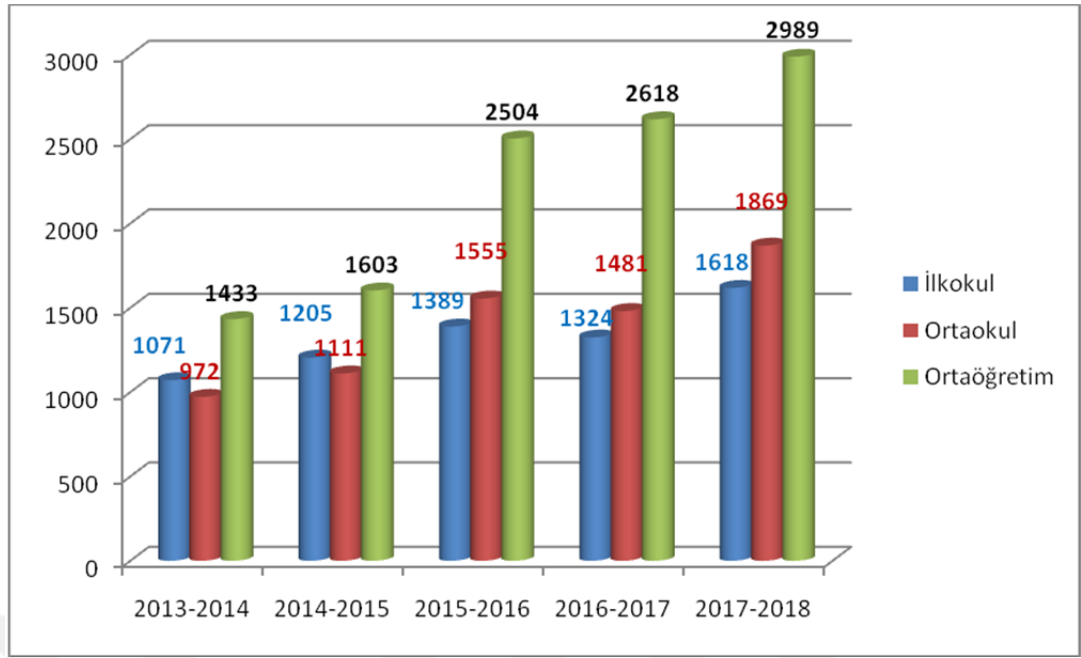
Eğitim, bireylerde istendik ve kalıcı öğrenme sonucunda, fikren özgürleşme ve sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılamaktır. Devletlerin taahhütlerinden biri herkese ayırım yapmaksızın eğitim hakkı sunmaktır. Eğitim devletin başat kamu hizmetlerinden biridir. Kamu hizmetleri, toplumun ortak ihtiyaçları gözetilerek kamu yararına sürekli ve düzenli sunulan hizmetlerdir (Aydoğanoglu, 2011). Sosyal devlet anlayışı gereği devlet vatandaşlarına eğitim hizmetlerini ücretsiz ve sürekli sağlar. Bu nedendir ki devlet bütçesinin büyük bir kısmı eğitim harcamalarına gitmektedir.

B. Devletin Başkalaşan Kamu Anlayışı

Modern yaşam modern devlet anlayışını yeni bir yere doğru yönelmiştir. Bunun sonucunda da değişim devletin bazı organlarında ve işleyişinde daha çok hissedilmiştir. İkinci dünya savaşıyla birlikte ortaya çıkan refah yaşam anlayışı, 1971 buhranı ile yerini krizlere bırakmıştır (Erdoğan, 2005). 1970’li yıllarda refah devletleri karşılaştıkları krizin çözümünü neo-liberal politikalarda

aramışlardır. Bu durumda devletlerde iktisadi alanda zayıflamaya sebep olmuştur. İktisadi alanda zayıflayan devletler kamu alanında zayıflamaya başlamışlardır (Altın, 2013). Bu nedenle ülkeler kamu yükünü azaltan politikalara geçmişlerdir. Bu doğrultuda yatırımları da kamu eliyle değil özel sektörle yürütmeyi hedeflemişlerdir. Devlet fabrika açmaz, teşvik eder ilkesini uygulamışlardır. Fakat eğitim ülkelerin hassas ve yumuşak karınları olduğu için bunu tamamen özel teşebbüsler eliyle yürütmeyi hiçbir devlet göze alamamıştır.

Devletin kamu hizmeti olarak sunduğu görevinde de değişimler yaşanmıştır. Bundan en çok nasiplenen alan eğitim alanı olmuştur. Bu anlayış değişimi de öğretmenleri ücretli emekçi yapmıştır (Tosun ve Bayram, 2017). Eğitimin piyasalaşması sonucunda ücretli emekçi olan öğretmenlerin emeğinin kullanım değeri kalmayıp piyasa değerine dönüşmüştür (Demirer, 2012). 1980’li yıllardan itibaren eğitimin her kademesin de değişime gidilmiş. Eğitimde yaşanan finansman sıkıntısı sistemi de etkilemiş ve kapitalizmin istihdam ihtiyaçlarına göre düzenlenmeye başlamıştır (Bakır ve Eroğlu, 2019). Devletlerin ekonomi anlamında uyguladıkları serbest piyasa anlayışı eğitimi de yakından etkilemiştir. Eğitimde özelleşme başlamış, özel okullar ve vakıf okulları ortaya çıkmıştır. Bu kurumlar talep görerek zamanla artış göstermiştir (Değirmencioğlu ve İnal, 2015). Kısa zamanda Türkiye’deki özel okul sayısı ve bu okullarda eğitim gören öğrenci sayısı katlanarak artmıştır. Türkiye’deki özel okul sayısı Şekil 1’de gösterilmektedir (bkz. Şekil 1). 2022-2023 eğitim öğretim yılında ise özel ilkokul sayısı 2065’e, ortaokul sayısı, 2266’ya, ortaöğretim sayısı ise 3422’ye çıkmıştır (MEB, 2023).



Şekil 1. Yıllara ve okul kademelerine göre özel okul sayısı (Millî Eğitim İstatistikleri, 2018)

Esnek istihdam, çalışanların iş süreleri, ücretleri, mekânları ve görevleri konusunda belirli bir esneklik derecesine sahip olmalarını ifade eden bir kavramdır. Bu durum, çalışanlara daha fazla kontrol ve özgürlük sağlar, böylece iş ve özel yaşantılarını daha iyi dengeleyebilirler. Eğitimdeki bu esneklik çabaları, özellikle öğretmenlerin eğitim sistemlerinin ihtiyaçlarına ve politikalarına daha etkili bir şekilde uyum sağlamalarını hedefler. Müftüoğlu ve Koşar (2014) tarafından belirtildiği gibi, öğretmenlerin zaman, ücret ve mekân açısından daha esnek çalışma koşullarına sahip olmaları, son çıkarılan kanunlarla memurlardan ayrıştırılarak gerçekleştirilmiştir. Bu sayede, öğretmenlere daha fazla profesyonel ve kişisel esneklik tanıyan bir çalışma ortamı oluşturularak eğitim sisteminin taleplerine daha etkin yanıt verilmesi amaçlanmıştır. Çalışanların emekleri üzerinden yapılan esnekleşme ve güvencesizleşme süreci beyaz yakalıları da etkilemiş ve mavi yakalılığa doğru geçişlerini hızlandırmıştır (Bakır ve Eroğlu, 2019).

C. Esnek Çalışma Biçimlerinin Eğitim Sisteminde Yeri

Türkiye'de 1970'li yıllardan itibaren başlayan ve 1980'li yıllarla birlikte hız kazanan ekonomik buhran, sosyal devlet anlayışının giderek azalarak yerini piyasa devleti anlayışına bırakmasına yol açmıştır. Bu yansımalar memur

statüsünde olan öğretmenlik mesleğiyle de alakalı değişikliklere sebep olmuştur. Öğretmenlik mesleğinin istihdam şekilleri de çeşitlenmiştir. Kadrolu öğretmenlere sözleşmeli, vekil, ücretli öğretmenlik olmak üzere pek çok farklı statü türü eklenmiştir. Bu alanda kendilerine yer bulamayanlarda özel okullarda öğretmenlik yapmaktadırlar (Toker ve Gökçe, 2014). Eğitim fakültesi mezunu olup da kendine öğretmenlik mesleğini icra edecek kadro bulamayanlar için özellikle erkekler de polislik ve askerlik mesleklerine geçiş oldukça fazladır. Bu meslekler dışında bankacılık ve serbest meslekler de kendilerine iş bulmaktadırlar (Deliveli ve Tuğçe, 2021). Öğretmen olmak için çıktıkları yolda birçok öğretmen geçim kaygısına yenik düşerek çok farklı meslek gruplarında çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Gökçe, 2014). Öğretmenlik mesleği ve ona bakış açısı da bu durumdan dolayı fazlaca yara almış ve geçmişte verilen değer ve gösterilen saygı epeyce azalmıştır.

Ücretli öğretmenler okuttukları dersler saati kadar ücret almaktadırlar. Kadrolu öğretmenler ise kademe ve derecelerine göre maaş almaktadırlar. Maaşlarına ek ders, nöbet, kurs ve egzersiz gibi ücretlerde eklenebilmektedir. *Ek Ders*; Öğretmenlerin normal çalışma saatleri dışında, fazla mesai niteliğindeki derslere girmeleri durumunda aldıkları ücrettir. Ek ders ücreti, öğretmenin girdiği ders saati ve belirlenmiş bir saat ücretine göre hesaplanır. *Nöbet Ücreti*; Öğretmenlerin öğle arasında veya okul dışındaki etkinliklerde görev alarak öğrenci denetiminde bulunmaları durumunda aldıkları ücrettir. Nöbet ücreti, öğretmenin görev aldığı süreye ve belirlenmiş bir saat ücretine göre hesaplanır. *Kurs Ücreti*; Öğretmenlerin öğrencilere ek ders veya destekleyici eğitim verdiği kurslardan aldıkları ücrettir. Kurs ücreti, öğretmenin kurs saatine ve belirlenmiş bir saat ücretine göre hesaplanır. *Egzersiz Ücreti*; Öğretmenlerin öğrencilere düzenledikleri egzersiz, sınav veya etkinliklerde görev almaları durumunda aldıkları ücrettir. Egzersiz ücreti, öğretmenin katıldığı etkinliğin türüne ve belirlenmiş bir ücrete göre hesaplanır (Tosun ve Almış, 2023). Bu uygulanan ücret politikası nedeniyle öğretmenler arasında farklılaşmalar, gruplaşmalar ve uzaklaşmalar yaşanmaktadır (Belek, 2018). Öğretmen kariyer basamakları sistemi, kadrolu, vekil ve ücretli öğretmenler arasındaki ayrımın ötesine geçerek yeni bir ayrışma şekli oluşturmuştur. Kadrolu öğretmenlerin daha önce sistemde bütünlüğü sağladığı kabul edilen yapı, günümüzde aday öğretmen, öğretmen,

uzman öğretmen ve baş öğretmen olarak ayrıştırılmış durumdadır. Gelecekte velilerin eğitim kalitesi ve nitelikli öğretmen beklentileri, mevcut ayrışmayı artırma eğilimindedir (Smyth, 2020).

Türkiye’de mevsim işçileri ya da kısmi zamanlı çalıştırılma modeli tercih edilmektedir. Aynı mevsimlik işçi modelinde olduğu gibi ücretli öğretmenlerde güvencesizlik yaşamakta ve sürekli işini kaybetme korkusu ile yaşamaktadır. Bu işlere kabul genellikle yasal bir dayanağı olmayıp sözlü beyanlarla olduğu için garanti görülmemekte ve güvencesizlik yaratmaktadır. Bu durum çalışanlarda psikolojik olarak da işini kaybetme korkusu olarak kendisini göstermektedir (Sümer, Solak ve Harma, 2013).

Güvencesizlik sorunu kişi ölçeğinden çıkıp bütün toplumu tehdit eden bir durum haline gelmektedir. İşsizlik ile güvencesizlik birbirinden farklı şeyler olup, işi olmayan kişi bu durumun farkındadır ve bu durumu kabullenmiştir. Ücretli öğretmenler hem eğitim verme görevini üstlenirlerken hem de bir yandan iş güvencesizliğiyle de baş etmeye çalışmaktadırlar (Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan, 2013).

D. Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği

Eğitim toplumlar için vazgeçilmez bir kavramdır. Artık günümüzde ülkeler ilerlemenin ve gelişmenin eğitimden geçtiğini bilmekte ve bunu erken fark eden ülkeler günümüzde gelişmiş ülkeler olarak nitelendirilmektedir. Başaran ve Çinkır’a (2013) göre ülkelerde gelişmişlik ölçütü üretime katkı veren eğitilmiş insan kitlesinin çokluğuyla orantılıdır. Eğitim ve ekonomi birbirlerini sürekli destekleyen unsurlardır. Ekonomi ve eğitimin karşılıklı alışverişleri kalkınma seviyesini de belirlemektedir (Arslan, 2014).

İnsanoğlu dünyayı ev edindikten sonra gitgide artan nüfusla gruplar halinde daha sonrada topluluklar halinde yaşamaya başlamıştır. İhtiyaçların karşılanması da daha zorlaşmış ve bir alanda yetişmiş insanlara ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Bu ihtiyaçlarda mesleklerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Eğitimin sistematik ve düzenli verilmesi ihtiyacı öğretmenlik mesleği diye bir meslek grubunu ortaya çıkarmıştır (Ünal ve Ada, 2001). Millî Eğitim Temel Kanununa göre “Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim

görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” (Resmi Gazete, 1973, Sayı:14574).

Orta sınıfın kendi içindeki belirsizliklerini saymazsak, öğretmenlik, mesleği sanayi proletaryasından da, işveren kesimden de ayrıışan profesyonellik gerektiren bir meslek grubu olarak tanımlanabilir. Öğretmenlik daha çok bilgisiyle düşüncesiyle işini yapan, el emeği vücut gücünü kullanımın az olduğu bir meslek olarak da beyaz yakalılar sınıfından da sayılabilir. Öğretmenleri bilgi ve tecrübelerini aktaran, topluma göre daha aydın bir kesim olarak tanımlayabiliriz (Durmaz, 2014).

Eğitimin başatı olan öğretmen, uygulayan, araştıran ve geliştiren olması sebebiyle eğitimin olmazsa olmazıdır (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2013). Öğretmen “öğrenenlerin (learner) öğrenmesine rehberlik eden, ortak öğrenen (co-learner), izleyici (monitor) ve öğretici kişi” olarak tanımlanabilir (Yelken, 2014).

Öğretmenlik mesleği, insanlık tarihinin en eski mesleklerinden biridir. Antik çağda filozoflar eliyle yürütölen prestijli bir meslektir. Meslek seçimlerinde geçim kaygıları önde gelir. Öğretmenlik mesleğinin seçiminde ise para ikinci sırada gelir. Öğretmenlik mesleği toplumumuzda kutsal görülür. Öğretmenlik mesleği diğör bütün meslekleri yetiştiren hatta devletleri yönetenler bile öğretmenlerin tezgahından çıkmaktadır.

Öğretmeni eğitim sisteminin en önemli aktörü yapan faktör, eğitimin bütün unsurlarıyla etkileşime girmesidir. Etkileşimin ötesinde sorumluluklar alabilme kapasitesidir. Yetkin ve tecrübeli öğretmen sistemin elverdiği derecede ders materyallerinden, müfredatın sırası ve konumun verdiği özel durumlar için esnetebilir ve başarıyı daha yukarı çekme fırsatını yakalayabilmektedir (Özoğlu, 2011).

Öğretmenlik uzmanlık mesleğidir ve çeşitli branşlarda uzman olmak gerektirir. Öğretmenler seçtikleri bu alanda kendilerini iyi yetiştirmeleri, gerekli bilgi ve donanımına sahip olmaları gerekmektedir (Celep, 2004). Öğretmenlerin branşına göre alan bilgisine sahip olmasının yanında karşılarındaki öğrenci grubuna bu bilgilerini nasıl aktaracağı daha önemlidir. Öğretmenlikte ortamı ve materyali yüksek verim alacak şekilde düzenleyerek öğrencilere öğrenme duygusunu yüksek seviyelerde tatırtmak fark yaratacak hareketlerin başında gelir.

1. Öğretmenlikte Bulunması Gereken Özellikler

Öğretmenlik mesleği ve nitelikleri sadece Türkiye’de değil bütün dünyada sorgulanan ve önemsenen bir konudur. Öğretmenlik mesleği ve taşıdığı nitelikler Türkiye Cumhuriyeti kuruluşundan itibaren bu mesleği icra eden eğitimciler ve bu konuda sorumlu bürokratlar tarafından zamanın gereklerine göre güncellenerek ve geliştirilerek ilerletilmektedir.

Öğretmenlik mesleğini anlamak için öğretmenlerin kişisel niteliklerine ve mesleki niteliklerine bakmak gerekmektedir. Öğretmenlerin kişisel nitelikleri; profesyonel olma, içten olma, güvenilir olma, iş bilir olma, esnek düşünceye sahip olmaktır. Mesleki nitelikleri ise, planlı olma, son yöntem ve teknikleri bilir olma, sınıf yönetiminde yetkin olma ve rehberlik etmektir (Demirel, 2006).

Öğretmenlerde bulunması gereken temel nitelikleri; yaratıcılık, yenilikçilik gibi enstrümanlarla mesleğinde yetkin olması ve bu konu da kendini geliştirmesi, girdikleri ortamlara hızlı bir şekilde uyum sağlaması, düşüncelerini karşı tarafa rahatlıkla aktarabilmeleri, iletişim konusunda yetenekli, Türkçeyi iyi kullanan, öğretme konusunda arzulu, önyargılarından arınmış, sosyal aktiviteleri olan, kendine güvenen, kendi gelişimi için eğitimlere katılan, doğaya ve hayvanlara duyarlı, vicdanlı ve empati sahibi, değerlendirme yetisine sahip, adaletli şeklinde sıralayabiliriz (Özabacı ve Acat, 2005).

Millî Eğitim Temel Kanun’un 43. maddesinde öğretmen olmanın kriterleri ve şartlarından bahsedilmiştir. Kanun maddesine göre öğretmenlik mesleğinin özel ihtisas gerektiren bir meslek olduğu belirtilmektedir. Öğretmen olmak isteyenlerin eğitim fakültesi aracılığıyla öğretmenlik mesleğine dair meslek bilgisi, genel kültür ve öğretmenin branşına göre alan eğitiminde kapsamlı bir eğitimden geçmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin alanında ve değişen gelişen dünya hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları gereklidir. Bilgili ve donanımlı olmayan öğretmen başkalarına bir şey öğretmez (Atay, 2003). Öğretmenlerin yetiştirilmesi eğitim fakülteleri tarafından yapılsa da göreve başladıktan sonra da hizmet içi eğitimlerle bu süreç devam etmektedir. Öğretmenlerin gelişen ve değişeni yakalayıp öğrencilerine aktarmaları çok önemlidir (Şişman ve Acat, 2003). Öğretmenlerin bilgi ve donanımlarını günün gerekleri doğrultusunda güncellemeleri gerekmektedir.

Çocukların, bebeklik ve erken çocukluktan sonra dış dünyaya açılan kapısı okullardır. Ailesinden sonra baş başa kaldığı ve güven duygusu kurduğu insan öğretmendir. Çocukların kültürlenme ve sosyalleşme yolculuğunda öğretmenlere çok sorumluluk düşmektedir. Bu yüzden ki öğretmenler kendileri ülkenin ve çevrenin gerekleri görerek geliştirmeli ve donatmalıdır.

E. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme

Eğitimin saç ayakları; program, öğrenci ve öğretmenden oluşmaktadır (Demirel, 2006). Eğitimde başarıyı ve verimi yakalamak için bu üç saç ayağı bir düzen içerisinde çalışmalıdır. Ayakların birinin aksaması demek eğitim sisteminin diğer öğelerinin de olumsuz etkilenmesi demek olduğu için tamamı önemlidir. Öğretmenin yetiştirilmesi ve süreçte donatılması eğitimin baş sorunlarından birisidir (Karagözoğlu ve diğerleri, 1993). Öğretmen eğitim sisteminin vazgeçilmez ögesidir. Çünkü sistemi öğrenen ve öğrendiğini çevresel faktörlere göre aktaran kişidir. Bu yüzden ki öğretmenlerin nitelikli yetiştirilmeleri önemlidir.

Türkiye’de değişimin etkisiyle öğretmen eğitiminde de geçmişten bu yana farklı uygulamalar görülmüştür. Geçmişte yapılan bu değişimleri incelemek ve anlamak bugün yaşanan sıkıntılara yorum yapabilmemizi kolaylaştıracaktır (Erdoğan, 2014). Osmanlı devletinin eğitime bakış açısı ordu için subay eğitimi ve din adamı yetiştirme alanında olmuştur. Sıbyan okullarında görev yapan öğretmenler medreselerde eğitim alıyorlardı. Sıbyan okullarında bu öğretmenler tarafından o dönem için çok farklı ve değerli “Tartışma Kuralları ve Öğretim Yöntemi” dersi verilmektedir (Akyüz, 2016). Osmanlı devletinin içerisinde bulunduğu durum ve kaybedilen savaşların etkisiyle eğitim sisteminde yenilikler askeri okullara yapılmıştır (Erdoğan, 2014). Devletin ve halkın eğitime olan ilgisi çoğaldıkça medreseler eliyle verilen eğitiminde çağın gerisinde kalmasıyla Avrupa tarzında okullar açılarak sistem batı tarzına dönüştürülmeye başlamıştır (Üstüner, 2004).

Öğretmen yetiştirme temelleri 16 Mart 1848 tarihinde Osmanlı tarafından İstanbul’da kurulan Darülmuallim okullarıyla öğretmen eğitimin temelleri 175 yıllık bir tecrübe ve geçmişe dayanmaktadır (Akyüz, 2005).

20. yüzyılın başlarına gelindiğinde, Türkiye'de öğretmen yetiştirme süreci Köy Enstitüleri ile önemli bir döneme girmiştir. 1940'lı yıllarda kurulan Köy Enstitüleri, özellikle kırsal bölgelerdeki öğretmen ihtiyacını karşılamayı amaçlamış ve öğretmen adaylarına sadece öğretmenlik becerileri kazandırmakla kalmamış, aynı zamanda toplumsal sorumluluk duygusu da aşılamıştır. Köy Enstitüleri sonrasında, öğretmen yetiştirme süreci öğretmen okulları ile devam etmiştir. Bu dönemde öğretmen adayları daha çok eğitim alanında uzmanlaşma fırsatı bulmuşlardır (Türkmen, 2012).

Daha sonraki aşamada, Türkiye'de eğitim fakültelerinin kurulmasıyla birlikte öğretmen yetiştirme süreci bu fakültelerde yoğunlaştı. Eğitim fakülteleri, öğretmen adaylarına daha geniş bir eğitim yelpazesi sunarak öğretmenlerin yeteneklerini ve bilgi birikimlerini artırmalarını sağladı. Ayrıca, öğretmen yetiştirme sürecine önemli bir katkı sağlayan bir diğer gelişme, formasyon programlarının devreye girmesiydi. Mezuniyet sonrasında öğretmen adayları, pedagojik formasyon eğitimi alarak öğretmenlik becerilerini daha da geliştirdiler (Bolat, 2016). Ancak, formasyon programları yalnızca eğitim fakültesi öğrencilerine değil, aynı zamanda eğitim fakültesi dışındaki öğrencilere de verilen ek bir eğitimi ifade eder. Bu durum, günümüzde atama sıkıntısı yaşanmasının önemli nedenlerinden biridir (Köse, 2017).

F. Öğretmen İstihdam Biçimleri

Günümüzde ücretli öğretmenlik olgusu öne çıkmıştır. Bu durum, kadrolu öğretmen eksikliğini kısmen gidermeyi amaçlamaktadır. Ancak, ücretli öğretmenlik aynı zamanda eğitim sisteminin finansmanı ile de yakından ilişkilidir. Kadrolu öğretmen açığı, yetersiz bütçe nedeniyle ücretli öğretmenlerle kapatılmaktadır. Bu bağlamda, kalkınma planları, eğitim politikaları ve Millî Eğitim Bakanlığı şura kararları gibi faktörler, son 10-20 yılda eğitim bütçesi, öğrenci başına yapılan harcamalar, öğretmen başına düşen öğrenci sayısı ve yıllara göre ücretli öğretmen sayıları üzerinde önemli etkilere sahiptir (Bümen ve diğerleri, 2012). Bu değişiklikler, öğretmen yetiştirme sürecinin Türkiye'de nasıl evrildiğini ve öğretmenlerin mesleki hazırlıklarının nasıl geliştiğini göstermektedir.

Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesine göre, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından farklı öğretmen istihdam biçimleri kullanılmaktadır. Bu istihdam biçimleri, kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, vekil öğretmen ve ücretli öğretmen olarak sıralanabilir (Özer, 2008).

Kadrolu öğretmenler, eğitim sisteminin kalıcı ve temel parçasıdır, bu nedenle uzun vadeli istihdam sağlarlar. Sözleşmeli öğretmenler ise bir sözleşme temelinde çalışır ve belirli bir süreliğine atanır. Kısmi zamanlı geçici öğreticiler, öğrencilere ek destek sağlamak veya geçici öğretmen açığını kapatmak için görev alır. Vekil öğretmenler, geçici bir statüde çalışırlar ve kadrolu öğretmenlerin yerine geçici olarak görev yaparlar. Ücretli öğretmenler ise kısa dönemli veya belirli bir proje kapsamında ücret karşılığında görev alırlar. Dolayısıyla, farklı istihdam biçimlerine sahip öğretmenlerin mevcudiyeti, öğretmenlik mesleğinin çeşitliliğini yansıtır. Bu farklı statüler, öğrencilere daha iyi eğitim sağlama amacını taşıırken, her bir statünün avantajları ve sınırlamaları bulunmaktadır (Buğra, 2010). Aşağıda belirtilen bu istihdam biçimlerine ilişkin ayrıntılı bilgi verilecektir.

1. Kadrolu öğretmenlik

Kadrolu öğretmenler Devlet Memurları Kanunu 4. Maddesine göre istihdam edilirler. DMK 4. maddesine göre memur şu şekilde tanımlanmaktadır: “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.” Kadrolu öğretmen asli ve sürekli öğretmendir. Kadrolu öğretmen olabilmek için Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından belirlenen şartlar ışığında adaylar belirli kriterlere uymak zorundadır. Bu şartlar, öğretmen adaylarının nitelikli ve yetkin bir şekilde görev yapmalarını sağlamayı amaçlar. Bu şartlar, MEB tarafından şu şekilde tanımlanmıştır:

Türk vatandaşı olmak: Kadrolu öğretmenlik için başvuruda bulunan kişilerin Türk vatandaşı olmaları gereklidir.

Kamu haklarından mahrum bulunmamak: Öğretmen adayları kamu haklarından yoksun olmamalıdır.

Yaş sınırlaması: İlk atama için öğretmen adaylarının 40 yaşından gün almamış olmaları gereklidir.

KPSS puanı: Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) sonuçlarına göre yeterli puanı almak gerekir.

Askerlik durumu: Adaylar askerlikle ilgili yükümlülüklerini yerine getirmiş veya muaf olmalıdır.

Mezuniyet alanı: Atama yapılacak alana uygun bir yükseköğretim programından mezun olunmalıdır.

Pedagojik Formasyon veya Tezsiz Yüksek Lisans: Öğretmenlik alanında eğitim almak için, Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans veya Pedagojik Formasyon Programı'ndan birini başarıyla tamamlamak gereklidir.

Ceza durumu: Adaylar, devlet memurluğundan veya öğretmenlik mesleğinden çıkarılmayı gerektiren bir ceza almamış olmalıdır (MEB, 2016a).

İlk atama olarak kadrolu öğretmen alımı 2016 yılında sona ermiştir. Ancak, sözleşmeli öğretmen olarak atanmış olan öğretmenler, 4 yıl sözleşmeli öğretmenlik yaptıktan sonra talepleri doğrultusunda aynı eğitim kurumunda kadrolu öğretmen olarak atanabilirler (Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik, 2016). Bu şartlar, öğretmenlerin nitelikli ve profesyonel bir şekilde eğitim verme görevini yerine getirmelerini amaçlar.

2. Sözleşmeli Öğretmenlik

Millî Eğitim Bakanlığı, istihdamında esneklik sağlamak ve özel ihtiyaçlara cevap vermek amacıyla sözleşmeli öğretmen istihdamını 2005-2006 yıllarında Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C maddesi altında başlatmıştır. Bu, kısa süreli, mevsimlik veya belirli projeler için geçici görevlerde çalışan öğretmenlerin sözleşmeli olarak istihdam edilmesine olanak tanımıştır. Ancak, 2007'den itibaren bu statüdeki çalışanlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi altına alınmışlardır.

Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesine göre sözleşmeli öğretmenler, kalkınma projeleri, önemli projelerin hazırlanması ve yürütülmesi gibi özel uzmanlık gerektiren geçici işlerde görev alır. Bu işler, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen esaslar çerçevesinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan kamu hizmeti görevlilerini ifade eder.

2016 yılında MEB, kadrolu öğretmen alımını 4/A statüsünde durdurmuş ve 4/B statüsünde sözleşmeli öğretmenlerin atanmasına başlamıştır. Sözleşmeli öğretmenler için 4 yıl sözleşmeli öğretmenlik hizmeti sonrasında, başarılı olanlar talepleri halinde kadrolu öğretmen statüsüne atanma hakkına sahiptirler. Kadrolu öğretmen olarak atananlar, aynı kurumda en az iki yıl görev yaparlar ve adaylık sürecine tabi tutulmazlar (MEB, 2016b).

Sözleşmeli öğretmenler, kadrolu öğretmenlere göre daha katı kurallar altında istihdam edilmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin istihdamına ilişkin yönetmeliğe göre, bazı önemli kurallar ve prosedürler bulunmaktadır:

Öğretmen Fazlası: Eğitim kurumu veya bölümün kapanması, program değişikliği, öğretmen fazlalığı oluşması gibi durumlarda öncelikle sözleşmeli öğretmenler ihtiyaç fazlası olarak değerlendirilir.

Görev Yeri Değişikliği: Sözleşmeli öğretmenlerin görev yerleri, alanlarında ihtiyaç olmaması veya görev yerinin değiştirilmesi durumunda sözleşmeleri sona erebilir.

Sözleşme Süresi: Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşme süreleri bir yıllık olarak başlar ve bir yılın sonunda sözleşme feshedilmezse bir yıl daha uzatılır. Ancak toplam sözleşme süresi 4 yılı geçemez (MEB, 2016b).

Öncelikli Yerlerde Görevlendirme: Sözleşmeli öğretmenler öncelikle kalkınmada birinci derecede öncelikli bölgelere görevlendirilir.

Başvuru Değişiklikleri: Sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilmek için başvuran adaylar arasında 2016'dan önce kadrolu öğretmen olarak istihdam edilenler de yer alsa da, başvuru sürecinde bazı değişiklikler mevcuttur. KPSS sınavına giren adaylar atamadan önce sözlü mülakata alınır ve atama işlemi sözlü mülakat puanına göre yapılır.

Sözleşmeli öğretmenlerin atama süreci Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmeliğin 15. Maddesi tarafından düzenlenmiştir ve şu şekilde işler:

KPSS Puan Sıralaması: KPSS sınav sonucuna göre bireyler en yüksek puanı alan bireyden başlayarak listelenir ve ilgili alanda belirlenen kontenjanın 3 katı kadar kişi sözlü sınava çağrılır.

Sözlü Sınav Yeri: Sözlü sınavlar, Bakanlık tarafından belirlenen sözlü sınav merkezlerinde gerçekleştirilir. Sözleşmeli öğretmen olmayı hedefleyen adaylar, tercihleri dikkate alınarak belirlenen sözlü sınav merkezlerinden birinde sözlü sınava katılma hakkına sahiptir.

Sözlü Sınav Değerlendirmesi: Sözleşmeli öğretmenliğe atanmak için sözlü sınava katılan adaylar, özel bir sözlü sınav komisyonu tarafından yüz tam puan üzerinden değerlendirilir. Sözlü sınavda 60 ve üzeri puan alanlar başarılı kabul edilir ve sözleşmeli öğretmenlik ataması için tercih yapma hakkına sahip olurlar (MEB, 2016b).

Kadrolu öğretmenlerle sözleşmeli öğretmenler arasındaki farklar, başvuru sürecinden özlük haklarına kadar çeşitli yönleri kapsar. Özlük haklarındaki bu farklar şunlardır:

Başvuru Süreci: İlk olarak, kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasında başvuru süreçlerinde belirgin farklar bulunmaktadır. Örneğin, sözleşmeli öğretmenler, KPSS sınavının ardından sözlü mülakata tabi tutulurlar, bu nedenle atanmaları sözlü mülakat sonuçlarına dayalıdır.

Maaş Farkı: Sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu meslektaşlarına göre maaşları genellikle daha düşüktür. Bu, sözleşmeli öğretmenlerin ekonomik anlamda daha sıkıntılı bir durumda olmalarına neden olabilir.

SSK Kesintisi: Ek ders ücretleri gibi ek gelirlerden SSK primi kesintisi yapılması, sözleşmeli öğretmenlerin gelirlerini daha da azaltır.

Kariyer Olanakları: Sözleşmeli öğretmenler, isteğe bağlı tayin hakkı, asker öğretmen olarak görevlendirilme, yönetici olma, kıdem ve derece alma gibi kadrolu meslektaşlarının sahip olduğu kariyer olanaklarına sahip değildirler.

Sağlık Hizmetleri: Sağlık hizmetlerinden yararlanırken yaşadıkları zorluklar, örneğin doksan gün beklemek zorunda olmaları gibi, sözleşmeli öğretmenlerin sağlık hizmetlerine erişimini etkileyebilir.

Hastalık Sevki: Sözleşmeli öğretmenler, hastalık sevki alabilmek için sadece Millî Eğitim Müdürlüklerinden bu belgeyi alabilirler, bu da bürokratik bir zorluğa işaret eder.

Ek Yardımlar: Dil tazminatı, çocuk ve eş yardımı, doğum ölüm yardımı gibi olanaklardan yararlanma hakkına sahip değillerdir.

Bu farklar, sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu meslektaşlarına göre özlük haklarının sınırlı olduğu ve bu durumun bazı zorluklara yol açabileceği bir gerçeği yansıtır. (Soydan, 2012).

3. Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik

Kısmi zamanlı geçici öğreticiler, geçici öğretmenler olarak en fazla 10 ay süreyle istihdam edilen öğretmenlerdir. Kısmi zamanlı geçici öğreticilik uygulaması, 26 Ağustos 2005 tarihli ve 2005/9345 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla hayata geçirilmiştir.

Ancak bu kısmi zamanlı geçici öğreticilik uygulaması, sadece kısa bir süre devam etmiş ve 2006 yılında Millî Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nün 2006/58 numaralı genelgesiyle sona erdirilmiştir. Genelge, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C maddesi kapsamında görev yaparken sözleşmesi 30 Haziran 2006 tarihinde sona eren kısmi zamanlı geçici öğreticilerin, örgün eğitim kurumlarında görev yapabilmeleri için 657 sayılı Kanun'un 4. üncü maddesi (B) bendi kapsamında istihdam edilmelerine olanak tanımıştır. Bu kapsamda, il veya ilçe Millî eğitim müdürlükleri ile öğreticiler arasında karşılıklı olarak hizmet sözleşmeleri imzalanmıştır.

Bu düzenlemeyle, aynı statüdeki öğretmenler 4/B kapsamında sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilmişlerdir. Bu değişiklik, öğretmenlerin istihdam biçiminde ve haklarında önemli bir dönüşümü temsil etmektedir.

4. Vekil Öğretmenlik

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86. maddesi, memurların çeşitli nedenlerle geçici olarak görevden ayrılmaları durumunda, yerlerine kurum içinden, diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabileceğini belirtmektedir (Kazancı, 2007).

Vekil öğretmenlere ödenen ücret ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda şu şekilde belirtilmiştir: "Ancak, ilköğretim öğretmeni (yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendislik, mimarlık, veterinerlik, vaizlik, Kur'an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayyımlığa ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile açıktan vekil atanabilir."

Ayrıca, aynı kurumdan ayrılmaları nedeniyle atanmış vekil memurlara, vekalet görevinin 3 aydan daha uzun süren dönemleri için göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödenir. Bu düzenlemeler, vekil öğretmenlerin atanma koşullarını ve vekalet görevleri süresince alacakları ücretleri düzenlemektedir.

5. Ücretli Öğretmenlik

Ücretli öğretmenlik, Millî Eğitim Bakanlığı'nın, çeşitli sebeplerle yeterli sayıda kadrolu öğretmeni okullara tahsis edemediği durumlarda kullanılan bir uygulamadır (Öztaş, 2010). Bu uygulama, yükseköğrenim mezunu kişileri ders ücreti karşılığında öğretmen olarak görevlendirme prensibi üzerine kuruludur. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. maddesine göre, Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde geçici olarak istihdam edilen öğretmenlere "ücretli öğretmen" denilmektedir. İlgili madde şu şekildedir: "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademiler (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebileceği" ifade edilmektedir. Bu bağlamda, yeni mezun öğretmenler, il ve ilçe Millî eğitim müdürlüklerinin inisiyatifiyle saatlik ders ücreti karşılığında görev almaktadırlar (Şahin, 2008).

Öğretmen sayısının yetersiz olduğu durumlarda, 16 Aralık 2006 tarihli ve 26378 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 01 Aralık 2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar'a göre şu düzenlemeler yapılmıştır:

- Yüksek öğrenimli kişiler, haftada 8 saate kadar ilköğretim, orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi üstlenebilirler.

- Resmî görevi olmayanlar, emekliler ve yabancı uyrukluların eğitim gördüğü geçici eğitim merkezlerinde haftada 30 saate kadar ek ders görevi alabilirler.

- Uzman ve usta öğretici olarak nitelendirilen kişiler ise haftada 10 saate kadar ilköğretim, orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında görev alabilirler.

Bu düzenlemeler, ücretli öğretmenlerin atanma koşullarını ve ek ders görevlerinin süresini düzenlemektedir (Resmî Gazete, 1998).

Ücretli öğretmenler, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerden farklı olarak, merkezi atama ile görevlendirilmezler; bu görevlendirme, il/ilçe Millî eğitim müdürlükleri tarafından yapılır (Durmaz, 2014). Ücretli öğretmen olmak isteyen herhangi bir yükseköğrenim mezunu, İl ya da İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne yazılı başvuru yapar. Ardından, bu müdürlükler, okullardaki norm açıklarına göre ücretli öğretmen görevlendirmelerini gerçekleştirir ve başvuru sonucunu ilgili kişiye bildirir. Ücretli öğretmen görevi kabul ettiğinde, SGK girişleri yapılır ve görevlendirme tamamlanır. Bu görevlendirmeler, eğitim-öğretim yılı başında veya ücretli öğretmenin izin, rapor gibi durumları sırasında da gerçekleştirilebilir.

Ücretli öğretmenler, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin sahip olduğu doğum, hastalık veya askerlik izinlerine sahip değildir (Şahin, 2008). Ücretli öğretmen, ders karşılığı ücret aldığı için mazeret bildirse dahi derslere katılmadığında ücret alamaz. Ayrıca, uzun süren mazeretler nedeniyle derslerin aksaması halinde, bir başka ücretli öğretmenin görevlendirilme olasılığı bulunur.

Ücretli öğretmenlerin sosyal sigorta primleri, çalıştıkları gün sayısına göre ödenir. Bayram tatilleri, hafta sonları, yaz tatili, yarıyıl tatili gibi dönemlerde derslere katılmadıkları için o günlerin sigorta primleri ödenmez. Bir aylık çalışma

süresi, ortalama 20 gün olarak kabul edildiğinde, bir ücretli öğretmenin emekli olabilmesi için yaklaşık 120 yaşına kadar çalışması gerekebilir (Buğra, 2010). Ücretli öğretmen görevlendirmeleri genellikle bir eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır. Bu durum, ücretli öğretmenlerin yaz tatillerinde ücret alamadıkları anlamına gelir. Yeni öğretim yılı için tekrar görevlendirilmek isteyen ücretli öğretmenler, İl/İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine başvuruda bulunarak görevlerini yeniden talep edebilirler. Ancak, bir sınıf öğretmenin birden fazla eğitim-öğretim yılı boyunca aynı sınıfta görev yapması gerektiği düşünülürse, ilkokul öğrencilerinin sık sık öğretmen değiştirmesi kaçınılmaz olabilir.

a. Ücretli Öğretmenlik Uygulaması

Ücretli öğretmenlik uygulaması; Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen, sadece devlet okullarında geçerli olan ve yeterli atama yapılmamış olmasından kaynaklı ya da mevcut öğretmenlerden yıllık izin, idari izin, doğum izni, hastalık gibi çeşitli nedenlerden ötürü okullarda öğretmen açığı olması halinde yapılan, ders ücreti karşılığı görevlendirilen bir geçici öğretmen istihdam biçimidir. Dünya üzerinde öğretmen istihdam modelleri içerisinde ücretli öğretmenlik uygulamasını kullanan tek ülke Türkiye olmamakla birlikte, uygulama genellikle yoksul ülkelerde yaygınlık göstermektedir. Öğretmen istihdam modelleri ülkeden ülkeye değişmekle beraber ülkemizdeki ücretli öğretmenlik sistemi, dünya üzerinde üçüncü dünya ülkelerinde uygulanan istihdam modelleriyle benzerlik arz etmektedir (Tunç, Gülseven Taner, 2020).

Ülkemizde şu an hali hazırda ücretli öğretmenlik yapan kişi sayısını tam olarak bilememekteyiz. Bu noktada bakanlık tarafından açıklanan herhangi bir resmî veriye ulaşamamıştır. Bu tür meselelerde verilerin açıklanmaması/gizlenmesi durumu, süreci dezenformasyona ve provokatif bir hale getirmeye müsait bir durumdur. Onun için bilgilendirmede şeffaflık önemli bir kıstastır. Türkiye'deki ücretli öğretmenlerin sayısı ile alakalı Türk Eğitim Sendikası'nın (TES) yapmış olduğu araştırmaya göre; 2021-2022 eğitim-öğretim yılında ücretli öğretmenlerin sayısının 16.187 kişi artarak toplam 85.513 kişiye ulaştığı açıklanmıştır. Araştırmaya göre en fazla ücretli öğretmen olan il ise, 25.469 kişiyle İstanbul olduğunu duyurulmuştur (Türk Eğitim-Sen, 2022).

Ücretli öğretmen istihdamı atama yoluyla değil, bireysel olarak il/ilçe millî eğitim müdürlükleri üzerinden başvuru yapılarak gerçekleştirilmekteydi. Ancak başvurular 2018-2019 eğitim-öğretim yılından itibaren e-Devlet üzerinden alınmaya başlanılmıştır (Sarıbaş vd., 2020).

Ücretli öğretmenlik yapan kişilerin yasal olarak çok fazla hakkı bulunmamaktadır. Bu görevi yapan kişiler, girmiş oldukları ders başına ücret almakta ve sigortaları okula gittikleri gün sayısına göre düzenlenmektedir. Herhangi bir izin alma durumunda girmedikleri dersin ücreti kesilmektedir. Ücretli öğretmenlerde, kadrolu öğretmenlerde olduğu gibi yükselme, tayin ya da imkân sağlanan herhangi bir maddi destekten istifade etme gibi bir durum söz konusu değildir. Ücretli öğretmenlerde tayin durumu ancak gitmek istenilen okulda açık olması halinde mümkün olan ve tayin olarak değerlendirilmeyen, geçici istihdam olarak isimlendirilen bir durumdur. Ayrıca ücretli öğretmenlerin görev süresi, yerine kadrolu ya da sözleşmeli bir öğretmen ataması gerçekleşip kadronun dolmasıyla birlikte sona ermektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması genellikle atanamayan öğretmenlerin atanana kadar tecrübe kazanma adına tercih ettikleri geçici bir görevdir. Bununla birlikte KPSS'ye çalışmak istemeyen ya da vakti olmayan kişilerin, öğretmenlik yapmak istedikleri için ya da ek gelir olması adına tercih ettikleri bir uygulamadır. Ücretli öğretmenlik uygulaması maaş üzerinden değerlendirilecek olursa; 2022 yılı başında yapılan zamma kadar ücretli öğretmenler, saatlik ders başı 21.46 TL ücret almaktaydı. Ücretli öğretmenlerin haftalık 30 saatten fazla derse girememe durumları göz önünde bulundurulunca, haftada 30 saat derse giren bir ücretli öğretmen ayda 2.575.2 TL para kazanmaktaydı. 2022 yılının başında yapılan zamların ardından ücretli öğretmenlerin saatlik ders başı ücreti 28.01TL olarak arttırılmıştır. Ücretli öğretmenlerin almış oldukları ücret, yılbaşında yapılan zam üzerinden hesaplanacak olursa; haftada 30 saat derse giren bir ücretli öğretmen ayda 3.361.2 TL kazanmaktadır. Bu ücret sabit olmamakla birlikte; resmî tatil, kar tatili, hastalık vb. nedenlerden ötürü derse gidememe halinde azalmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022 yılı asgari ücreti 4.253.40 TL olarak duyurmuştur (T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022). Bir vatandaşın asgari ölçüde hayatını idame ettirebilmesi için belirlenen bu rakam

göz önünde bulundurduğunda ücretli öğretmenlerin almış oldukları ücretin ne kadar yetersiz olduğu ortadadır.

Ücretli öğretmenlerin kadroya alınmasıyla alakalı şimdiye kadar bir kez ve 2018 yılında adım atılmıştır. Karara göre; MEB'e bağlı eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığı görev yaparak en az 540 gün sigorta primi ödenmiş olan, 2017 yılında yapılan KPSS sınavından sonra belirlenecek taban puanını almış olan, öğretmen olma yeterliliğine sahip olan ve 2017 yılında aktif olarak ek ders ücreti karşılığı aktif olarak görev yapan 5000 kişiye kadro açılmıştır (MebPersonel, 2018). Bu durum ücretli öğretmenlik uygulaması içerisinde olumlu yönlerinden sayabileceğimiz bir adımdır (Sarıbaş vd., 2020).

G. İş Umudu

1. Umut Kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK), "umut" kelimesini, bireylerin belirli bir durumun gerçekleşmesini arzuladıkları duygu ve inanç olarak tanımlamaktadır (TDK, 2021). Umut, uzun bir tarihe dayanan, birçok bilim dalında ve günlük yaşamın içinde ayrıntılı bir şekilde incelenen bir konudur (Tarhan ve Bacanlı, 2016). Bu konuya dair çalışmaların izleri, 13. yüzyılda bulunabilir. Aquinas ve onun ardından gelen filozoflar, Hume ve Kant gibi düşünürler, umut kavramını bireylerin içsel doğasında kök salan bir duygu olarak ele almışlardır (Akman ve Korkut, 1993). Umut, bireylerin psikolojik sağlığı için büyük önem taşır. 1960'ların başından itibaren yapılan araştırmalar, umudun ölçülebilir bir kavram olduğunu ve problemleri çözme sürecinde olumlu bir rol oynadığını göstermektedir (Snyder, 2000).

1970'ler ve 1980'ler döneminde, umut üzerine daha önceki yıllara göre daha kapsamlı araştırmalar gerçekleştirilmiş ve çeşitli disiplinlerden birçok araştırmacı umutla ilgili teoriler geliştirmiştir (Usta, 2013). Günlük konuşma dilinde "umut" kelimesi, birçok alandaki beklentileri ifade etmek için kullanılırken, akademik anlamı disiplinler arasında değişiklik gösterebilir (Akman ve Korkut, 1993). Önemli araştırmacılardan Miller ve Powers, umut kavramını "algılanan zorluklardan kurtulma, iyilik halinin sürmesi ve büyümesi için geleceğe dair olumlu beklentiler" olarak tanımlamışlardır. Bu olumlu beklentiler, yaşamın

anlamı ve amacı, psikolojik iyi olma, kişisel yetkinlik hissi, sağlıklı ilişkiler kurma ve başa çıkma becerileri gibi olumlu bir gelecekle ilişkilendirilmiştir (Miller ve Powers, 1988). Mary Zournazi ise umudun insanların yaşama bağlılığına katkıda bulunduğunu ve yaşamın değerli olduğuna inanmanın önemini vurgulamaktadır (Zournazi, 2004).

a. Umudun Önemi ve Tükenmesi

Umutla ilgili yapılan araştırmalar, umudun hem ruhsal hem de bedensel sağlık açısından sağlıklı bireyler için önemli bir sistem olduğunu göstermiştir. Araştırmalar, umudun eksikliğinin ruhsal ve çevresel sorunlara yol açabileceğini ortaya koymaktadır (Gilman vd., 2006). Ak ve diğerleri (2006) umutsuzluğu, mevcut an içinde negatif bir şekilde fark edilen ve geleceği olumsuz olarak görmeye yönelik bir eğilim olarak tanımlamaktadırlar. Umutsuzluğa yatkın bireyler, bazı zihinsel engellerle karşı karşıyadır. Bu engeller nedeniyle gelecekte olumlu gelişmelerin mümkün olmadığı inancını içselleştirirler. Bu inançlar, bireylerin gelecekle ilgili olumsuz beklentilere sahip olmalarına neden olabilir. Umutsuzluk, bireylerin kişiliklerini olumsuz özelliklerle tanımlamalarına ve geleceğe dair negatif tahminlerde bulunmalarına yol açabilir (Panzarella vd., 2006).

Rose ve Abramson (1992), umutsuzluğun ilerleyen bir dizi olumsuz davranış biçimi olarak ortaya çıkabileceğini öne sürmektedirler. Çocukluk döneminde kötü muameleye maruz kalmanın ve olumsuz deneyimlerin, bireylerin olumsuz algılar ve yorumlar geliştirmesine yol açabileceğini belirtmektedirler. Örneğin, bir çocuk geçmişte yaşadığı olumsuz bir deneyimi kişisel olarak ilişkilendirmeksizin, olumlu bir şekilde anlamaya ve araştırmaya yönelik bir merak geliştirebilir. Ancak, bu olumsuz deneyimler sürekli hale geldikçe, çocuk başlangıçtaki umut duygusunu ve olumlu yaklaşımını sürdüremeyebilir ve umutlarını kaybedebilir. Zamanla, negatif çıkarımlar yapma ve olumsuz değerlendirmeler oluşturma eğiliminde olabilmektedir (Gibb vd., 2003).

Umutsuzluk durumunda görülen enerji eksikliği, ilgi kaybı gibi belirtiler depresyonun semptomları olarak kabul edilir. Depresyon ile intihar arasındaki bir bağlantı noktası olarak umutsuzluk, bireyin geleceğe dair olumsuz bir bakış açısı geliştirmesine neden olabilir (Haran ve Aydın, 1995). Ülkemizde yaşanan

toplumsal ve ekonomik zorluklar, eğitim alanındaki eksiklikler, geleceğe dair endişeler ve gençlerimizin karşılaştığı olumsuz etkenler, umutsuzluk duygularını tetikleyebilir. Gençlerimiz, geleceğe dair umutlarını kaybedebilirler ve bu, farklı bir ortama uyum sağlama yeteneklerini olumsuz etkileyebilmektedir. Eğitimdeki zorluklar, işsizlik, maddi sıkıntılar gibi faktörler gençlerin umut seviyelerini azaltabilmektedir (Özmen vd., 2008).

Yaşlılık dönemi, bireylerin ölüm kavramıyla yüzleştiği bir süreçtir. Kişiler, yaşamlarından memnun olmadıklarında, negatif deneyimler ve ruhsal sorunlar yaşadıklarında umutsuzluğa eğilim gösterebilmektedir. Yaşlanma süreciyle birlikte, geleceğe yönelik düşünceler azalabilir, fiziksel aktivitelerde azalma meydana gelebilir ve ölüm düşüncesi yaşlı bireyler arasında umutsuzluk hissi oluşturabilir. Özellikle daha önceki yaşam dönemlerinde mümkün olan etkinlikleri yapamayan, iş yaşamının dışında kalmış olan ve ölümü yaklaşan yaşlı bireyler, kendilerini güçsüz hissedebilir ve bu nedenle umutsuzluğa kapılabilmektedirler (Aydın ve İşleyen, 2004).

2. İş Umudu Kavramı

Üniversite eğitimini tamamladıktan sonra iş hayatına geçiş yapacak olan bireylerin geleceğe umutla bakmaları, bu sürecin başarılı ve olumlu bir şekilde geçirilmesi için oldukça kritik bir faktördür.

a. İş Umudunun Tanımı ve Önemi

İş umudu, bireyin iş yaşamına yönelik olumlu bir perspektif geliştirmesini sağlayan psikolojik güçlendirme ve amaç yönelimli yol olmak üzere iki temel bileşeni içeren bir yapıdır. Psikolojik güçlendirme boyutu, bireyin kendi yetenekleri konusundaki özsaygı ve öz yeterlilik inancını içerir. Bu, bireyin kendi yeteneklerine güvenmesini, başarılarına inanmasını ve genel olarak işle ilgili olumlu bir tutum geliştirmesini içerir. Bu güçlendirme, bireyin işle ilgili zorluklarla başa çıkma yeteneğini artırarak iş umudunu olumlu yönde etkiler. Amaç yönelimli yol ise bireyin hedeflerine ulaşmak için mevcut imkanları ifade eder. Bu, bireyin kariyer hedeflerini belirleme, bu hedeflere ulaşmak için stratejiler oluşturma ve gerektiğinde esnek bir şekilde hedeflere ulaşmak için farklı yolları deneme yeteneğiyle ilgilidir. Amaç yönelimli yol, bireyin iş umudunu güçlendiren ve ona motivasyon sağlayan önemli bir faktördür. Bu iki

boyut, bireyin iş umudunu şekillendiren ve iş yaşamındaki olumlu tutumu destekleyen temel unsurları temsil eder. İş umudu, bireyin işle ilgili öz yeterlilik inancı ve hedeflerine ulaşmak için izlediği yolların birleşiminden ortaya çıkar ve bu bileşenlerin etkileşimi, iş yaşamında başarıya ulaşma şansını artırabilir (Akın, Hamedoğlu, Kaya ve Sarıçam, 2013).

Bireyin sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürmesi, hedeflediği yaşam standartlarını karşılamasıyla mümkündür. Bu bağlamda, genel beklenti, bireyin kendi özelliklerine uygun, değerlerini yansıtan, ölçütlerini karşılayan ve hoşnutluk duyabileceği bir iş ortamına yöneliktir. Tüm bu faktörler, bireyin beklentilerini oluşturur ve birey, bu beklentilere uygun bir iş bulma umudunu taşır (Elbir, 2000).

Yüksek umut düzeyine sahip bireyler, hayatları boyunca karşılaştıkları zorlukları aşabileceklerine inanarak yaşarlar. Başarısızlık senaryolarıyla uğraşmak yerine başarıya odaklanmaya eğilimlidirler. Zorluklarla karşılaştıklarında olumsuz duygulara kapılmaktan ziyade çeşitli çözüm yollarını ararlar. Engellerle karşılaştıklarında esneklik gösterip farklı yaklaşımları tercih ederler. Belirsiz ve büyük problemleri küçük, yönetilebilir sorunlara bölme eğilimindedirler. Umudu düşük olan bireyler ise karşılaştıkları zorluklarla başa çıkarken umutsuzluk ve kayıtsızlık duygularına sıkça yönelirler (Carr, 2016; akt. Küpana, 2017).

Günümüz iş yaşamında, işsizlik sorunu belirgin bir şekilde görülmektedir, özellikle genç kesimde bu durum ruhsal sorunlara neden olmakta ve umutsuzluk yaygın bir hal almaktadır. İş bulma konusundaki umutsuzluk, geleceğe dair olumsuz beklentilere yol açmakta ve bu kişilerin motivasyon düzeyinde düşüşe neden olmaktadır (Beck, Ster, Kovacs ve Garrison, 1985). İş umudu, sadece bireyin içsel dinamikleriyle sınırlı değildir; aynı zamanda dışsal ve çevresel koşullarla, beklentileri, istekleri ve sosyo-ekonomik koşulları bir araya getiren bir bütün olarak ortaya çıkmaktadır.

H. İş Doyumu

1. İş doyumu kavramı

İş doyumu, çalışma ortamını, iş kalitesini ve örgütsel avantajları (maaş, terfi vb.) içermektedir (Papaconstantinou ve Triantafyllou, 2015). İş doyumu, çalışanların işe yönelik tutum, duygu ve davranışlarını içermektedir (Kantek ve Kaya, 2017). İş doyumu, bir çalışanın işe karşı duygusal tepkisi olarak tanımlanır (Saif, Nawaz ve Jan, 2012).

İş doyumu çalışanların işleriyle ilgili duygusal durumlarını yansıtan önemli bir kavramdır. Chatterjee (2016) tarafından ifade edildiği gibi, iş doyumu yüksek olan çalışanlar işleriyle ilgili olumlu duygular yaşarken, düşük iş doyumuna sahip olanlar ise işleriyle ilgili olumsuz duygular deneyimlerler. Locke'un tanımına göre (Ng vd., 2021), iş tatmini, bir çalışanın iş deneyimlerini ve iş hayatını yorumlayarak elde ettiği olumlu duygusal bir durumdur. Ayrıca, iş tatmini, çalışanın kariyeri veya işi hakkındaki genel hissini yansıtır ve bu, örgütsel verimlilik ve etkililik açısından kritik bir faktördür; çalışanların işlerinden duyduğu memnuniyet, iş doyumunu oluşturan temel unsurlardan biridir ve işe yönelik tutumlar, yüksek iş doyumu ile olumlu ilişkilendirilirken, olumsuz tutumlar düşük iş doyumunu yansıtır (Aziri, 2011; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Özkalp, 2013). Bu nedenle, çalışanların iş tatmini düzeyleri, iş doyumu açısından önemli bir belirleyici faktördür.

Çalışanın örgütten memnuniyeti ne kadar yüksekse, iş performansı da o kadar yüksektir (Park & Cho, 2020). Ayrıca, yüksek iş doyumu çalışanları örgüte ve örgütsel amaçlara daha fazla bağlamaktadır (Balzac, 2014). Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar, yeni görevleri daha çabuk halleder, ekip üyeleriyle iletişimi geliştirir ve sonuç olarak daha az çatışma ve daha az fiziksel rahatsızlık yaşamaktadırlar (Roberts-Turner ve diğerleri, 2014).

İş doyumunu etkileyen birçok durum ve faktör vardır (Kanbur 2018). Çalışanların iş doyumu içsel (başarı, takdir, terfi vb.) ve dışsal (çalışma koşulları, ücretler, çalışma ortamında kurulan ilişkiler vb.) boyutlardan etkilenir (Koçel, 2020).

2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu, birçok karmaşık faktörün etkileşimi sonucu şekillenen bir kavramdır (Kanbur, 2018). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bu faktörler, hem içsel hem de dışsal boyutlardan kaynaklanabilir (Koçel, 2020). İş doyumunu anlamak için bu iki boyutun birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. İçsel faktörler, bireyin kendi işine, başarısına ve işteki ilerlemesine yönelik duygusal tepkilerini içerirken, dışsal faktörler ise çalışma koşulları, ücretler, iş ilişkileri ve çalışma ortamı gibi dışsal etkenleri içermektedir. Bu nedenle, iş doyumu konusunu anlamak ve yönetmek için her iki boyutun da dikkate alınması gereklidir.

a. Bireysel Faktörler

Bu başlık altında, iş doyumu üzerindeki etkileri incelenen yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem ve statü gibi önemli değişkenler bulunmaktadır. Bu faktörlerin iş doyumunu nasıl etkilediği detaylı olarak açıklanmıştır.

Yaş; 1950'li yıllarda Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell, iş doyumu ile yaş faktörü arasındaki ilişkinin önemini vurgulamıştır. İş doyumu ile yaş arasındaki bu ilişkiyi tanımlamak için "U" eğrisi kavramı ortaya atılmıştır. Bu "U" eğrisi, yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi temsil eder. Bu teoriye göre, yeni işe başlayan çalışanların motivasyonu önce yüksektir, ancak zamanla düşer. "U" eğrisinin yükselmesi, iş tatmininde bir artışı ifade eder ve iş sürekliliği ile ilişkilendirilir (Demir, 2007).

İş doyumu araştırmaları yaş faktörünü incelediğinde, yaş ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenebilir (Mousazadeh Yektatalab, Momennasab ve Parvizy, 2018). Yaşlı çalışanların, genç işçilere kıyasla daha yüksek iş doyumu yaşamalarına yönelik birkaç olası neden bulunmaktadır. Bu faktörler arasında genç çalışanların yüksek örgüt beklentileri, uyum sağlama zorluğu, daha düşük nitelik ve maaş seviyeleri, düşük sosyal statüleri ve deneyim eksikliği sayılabilir (Akşit Aşık, 2010).

Cinsiyet; Bazı araştırmalarda iş doyumu üzerindeki etkili bir faktör olmasa da (Dagget, Molla ve Belachew, 2016), bazı araştırmalarda erkek çalışanların

kadın çalışanlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Akbari, Bagheri, Fathullahi, ve Derviş, 2020).

Kadın ve erkeğin toplum içinde oynadıkları toplumsal rollerdeki farklılıklar, araştırmalarda birçok farklı sonucun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Annelerin rolü nedeniyle kadınların çalışma koşulları ön plana çıkarken, erkeklerin aile içinde mali sorumluluklar taşıması, erkeklerin çalışma ortamı, kariyer planlama ve maaş yükseltme konularında daha fazla kaygı duymasına neden olmaktadır (Çetinkanat, 2000).

Eğitim düzeyi; İş doyumunu ile bireyin eğitim düzeyi arasındaki bağlantı iki şekilde değerlendirilebilir. Yüksek düzeyde eğitim almanın hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Yüksek eğitilmiş çalışanlar, düşük eğitilmiş çalışanlara göre örgütten daha yüksek beklentilere sahiptir. Birçok çalışma, çalışanların mütevazı beklentilerinin iş doyumunu artırdığı sonucuna varmıştır (Keser, 2006). Beklentileri yüksek olan çalışanların beklentileri karşılanmadığında iş doyumsuzluğu görülebilmektedir.

Medeni durum; Araştırma, iş tatmini ve medeni durum arasındaki farklı sonuçları ortaya koymaktadır. Bazı araştırmalar medeni durumu bir faktör olarak değerlendirmezken (Erbil ve Bostan, 2004), bazı araştırmalar evli çalışanların iş doyumunun yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Mesleki kıdem ve statü; Çalışanların sektörde geçirdikleri saat sayısı ve kıdemdeki artış iş doyumunu artırmaktadır (Oshagbemi, 1999; Keser, 2006). Çalışanın gelecek kaygısı taşımaması ve kariyerle ilgili sorunlara karşı tutumunun çözüm odaklı olması bu faktörün iş doyumunu ile pozitif yönde ilişkili olmasını sağlamaktadır (Keser, 2006).

Statü, çalışanların işlerinin yüksek prestije, ücret farklılıklarına ve işlerin çalışanlara sağladığı özerkliğe sahip olduğu algısını desteklemektedir.

Kişilik özellikleri; Kıdemleri ilerledikçe, kişilik özellikleri ile uygun bir meslek seçen bireyler daha fazla iş motivasyonu ve iş doyumunu elde edebilirler. Bu, bireyin kendisine uygun ve istekli olduğu mesleği sürdürmesiyle birlikte iş deneyimlerini daha olumlu bir şekilde etkileyebilir (Keser, 2006).

İş doyumunu ve kişilik özellikleri arasındaki olumlu ilişkiler, bireysel dışadönüklük, iş arkadaşlarına karşı hoşgörü ve öz disiplin ile ilişkilendirilmiştir.

Bu ilişkinin olumsuz yönü, bireyin çevresini kötü ve güvensiz olarak algılamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca çalışanların diğer alanlarda örgüte katkı sağlamalarına rağmen duygusal gelişimlerini tamamlamamaları iş ortamına zarar verebilmektedir (Akşit Aşık, 2010).

b. Örgütsel faktörler

Örgütsel faktörler, çalışanların iş doyumunu etkileyen önemli etmenlerden biridir. Ücret, çalışma ortamı ve koşulları, iş ve özellikleri, yükselme ve kariyer olanakları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ve örgüt kültürü gibi unsurlar, bir çalışanın iş tatmini üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bu faktörlerin iş doyumunu nasıl etkilediği detaylı olarak açıklanmıştır.

Ücret; Maaş, hayatta kalma için önemli bir faktördür. Birey yaptığı işe karşılık olarak çalıştığı kurumdan bir ücret beklemektedir. Bu beklentilerin karşılanıp karşılanmadığı da iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Çalışanlar, organizasyondaki iş performanslarına eşit ücret almayı beklemektedirler. Örgütler, çalışan ücretlendirmesini adil bir şekilde uygulayarak çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Demirel ve Yıldırım, 2015). Hatta çalışanların aldıkları ücretleri iş doyumlarına yansıtan araştırmalar da bu görüşü en önemli faktör olarak desteklemektedir (Willem, Buelens ve De Jonghe, 2007).

Çalışma ortamı ve koşulları; Bireyler zamanlarının çoğunu işte geçirirler. Bu bağlamda çalışma ortamı, çalışanların iş doyumunu azaltan/artıran bir faktör olarak tanımlanmıştır. Çalışanlar, uygun fiziksel koşulların (örn. ısıtma, aydınlatma, havalandırma) ve yüksek düzeyde iletişim ve etkileşimin olduğu, stressiz bir çalışma ortamı beklemektedir. Çalışanlar için aşırı soğuk veya sıcak, gürültülü çalışma ortamları ve işteki fiziksel riskler iş doyumunu etkileyen durumlardır (Söyük, 2018).

İş ve özellikleri; Bir bireyin yaptığı işe ilgi ve sevgi göstermesi, işini uzun yıllar yapmasını sağlayabilir. İşin zor olması ve özel yetenekler (bilgi, beceri) gerektirmesi de iş doyumunu artırmaktadır (Keser, 2006). İş için yetenek aranmaz, eğitim düzeyi sınırlıdır veya hiç yoktur, bu da iş doyumsuzluğuna yol açabilmektedir. Çalışanları örgütün karar alma sürecine dahil etmek, eğitim seviyelerini ve iş sorumluluklarını iyileştirmek iş doyumunun artmasına yardımcı olacaktır (Başaran ve Güçlü, 2018).

Yükselme ve kariyer olanakları; Birey için önemli olan, organizasyon yapısının bir kariyer fırsatı olup olmadığıdır. Kariyer kavramı, kişinin kariyerinde durmadan sürekli ilerlemesi ile karakterize edilmektedir. Kariyer fırsatları, iş tatmininde önemli bir faktördür (Keser, 2006). Ayrıca çalışan iş değiştirmek için öncelikle bu olasılıkları değerlendirmektedir. Çünkü örgüt içinde ilerleme olmazsa çalışanlar iş için mücadele etmenin önemli olmadığını düşünebilmektedirler (Eren, 2017). Bir çalışanın işinde terfi ve ilerlemesi, statü ve prestij gibi iş doyumunu artıran faktörlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Baş, Aksu, Ünübol ve Sayar, 2019).

Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ve örgüt kültürü; Birçok insan için kapsayıcı bir çalışma ortamı, yalnızca mali ihtiyaçlarını karşılamamanın çok ötesine geçmektedir. Güven kavramı temel insan ihtiyaçlarından biridir ve birey için oldukça önemlidir. Çalışma ortamı, bireylerin güven ihtiyaçlarını giderdikleri alandır. Meslektaşlar, bireyler için sosyal açıdan önemlidir ve iş arkadaşlarıyla güvene dayalı ve işbirlikçi ilişkiler kurmada kilit bir rol oynar. Çalışanların kendilerini yakın ve destekleyici hissettikleri meslektaş ilişkileri, iş doyumunu artıran bir faktör olarak ifade edilmektedir (Buerhaus vd., 2005). İş arkadaşlarıyla olan olumsuz kişisel ilişkiler, çalışma isteksizliği ve iş doyumunun azalması durumlarına yansımaktadır (Keser, 2006). Bir örgütün kültürü, güvene ve iş birliğine dayalı ilişkiler kurmak için de önemlidir. Örgüt kültürünün temelinde yapıcı bir karaktere sahip olduğunda, çalışanlar arasındaki ilişkilere olumlu bir şekilde yansır ve çalışanların iş doyumunun artmasına yardımcı olmaktadır (Al-Hamdan, Manojlovich ve Tanim 2017).

3. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunun sağlanması hem çalışan hem de örgüt üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Çalışanın iş doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığına, iş verimliliğine, çalışma isteğine, özgüveninin ve iş performansının artmasına, sıkı çalışmasına ve örgütsel bağlılığına yol açar (Özpehlivan, 2018). Ayrıca çalışan memnuniyeti, ailesi ve çevresi ile olan ilişkilerine olumlu olarak yansımaktadır (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009). Çalışanların iş doyumunun düşük olması, bireyin çalışma ortamında strese daha açık olmasına, verimliliğinin düşmesine, işle ilgili olumsuz düşünceler geliştirmesine (düşük özgüven, işi önemseme, kendini yetersiz görme

gibi) ve bu düşüncelerle baş edememesine yol açmaktadır. (Bacak ve Yiğit, 2010). Örgütlerin sürekliliklerini ve rekabet güçlerini sürdürebilmeleri için iş doyumu önemlidir. Çalışanların iş tatmini sağlanarak örgütsel verimlilik ve örgütsel bağlılık artmakta, örgütsel bağlılık arttıkça tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Akşit Aşık, 2010). İş doyumsuzluğu çalışanların olumsuz tutumlarına yol açmaktadır. Bunlar işe geç kalma veya devamsızlık, işten soğuma, işle ilgili şikayetlerde artış, disiplin sorunları ve işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmıştır (Sezgin ve Yıldızhan, 2013).

İ. Yaşam Doyumu

1. Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşam doyumu ilk defa 1961 senesinde Neugarten tarafından ortaya atılan bir kavramdır. Bu kavram ortaya çıkışıyla birlikte pek çok araştırmacıya ışık olmuştur. Yaşam doyumu kavramının anlaşılabilmesi için öncesinde “doyum” kavramının anlaşılması gerekmektedir. Doyum, beklentilerin, ihtiyaçların, talep ve arzuların karşılanması olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumu ise bireylerin neyi arzu ettiği ve neye sahip olduğunun karşılaştırılması neticesinde ortaya çıkan sonuçtur (Özer ve Karabulut, 2003). Yaşam doyumu bireylerin yaşamının tümünü kapsamaktadır (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010).

Yaşam doyumu, bireylerin hayatlarında istedikleri hedefleri ile yaşadıkları gerçek hayat sonuçları arasındaki uyumun ölçülenmesinden meydana gelmektedir. Bireyler bu ölçümlemeyi yaşamları boyunca yaparlar ancak en çok ileri yaşlarda yapılan bu ölçüm ehemmiyet kazanır (Krause, 2004). Bireyin algıladığı yaşam koşulları ile kendisi için belirlediği ölçütler ne kadar birbirine uyumluysa birey o düzeyde yaşam doyumu memnuniyetine ulaşır (Pavot ve Diener, 1993).

Yaşam doyumu kavramı bireylerin kendi belirledikleri ölçütlere göre kendi yaşamının kalitesini genel anlamda yorumlaması olarak ifade edilmektedir (Dost, 2007; Shin ve Johnson, 1978). Yapılan bu tanımlamaya göre bireylerin yaşam doyumu herkes tarafından kabul görmüş bir ölçüt değildir. Bireylerin kendi değerlendirmesi ile ilişkilidir. Bireylerin diğerlerinden farklı olarak sahip oldukları algı, değer ve ölçütlere göre ‘iyi yaşam’ ile nitelendirilebilir (Sam,

2001). Yaşam doyumu bilişsel ve yargısal bir süreç olarak açıklanabilir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985).

2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen kişisel, çevresel ve toplumsal boyutlarda birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler kişiden kişiye göre farklılıklar gösterebildiği gibi aynı zamanda yaşam doyumu üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler meydana getirebilmektedir. Yapılan çok sayıda araştırma sonucunda, bireylerin sahip olduğu demografik özelliklerinin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde etkisi olduğu gözlemlenmiştir (Şeker ve Sirkeci, 2014). Genel olarak incelendiğinde, yaşam doyumunu etkileyen faktörler içsel ve dışsal olmak üzere iki gruba ayrılarak incelenebilir (Diener, 1984). Dışsal faktörler kişilerin dışında meydana gelen ve onların çabaları ile değiştirilmesi kolay olmayan yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü, gelir ve ailevi durum gibi değişkenlerden meydana gelmektedir (Çelik, Sanberk ve Deveci, 2017). İçsel faktörler ise bireyin kişisel özellikleri, tutumları ve psikolojik durumu gibi içsel kaynakları içerir. Bu içsel faktörler, bireyin yaşam doyumunu etkileyebilir ve yaşam doyumunu artırmak için bireyin kendi içsel kaynaklarını kullanmasını gerektirebilir. Bu içsel kaynaklar, bireyin yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyebilir (Aslan ve Doğan, 2020).

a. Demografik faktörler

Bu bölümde yaşam doyumunu etkileyen demografik faktörler ve aralarındaki ilişkiye yer verilmiştir.

i. Yaş

Literatür incelendiğinde yaş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonuçlarında farklılıklar görülmektedir. Alanda yapılan ilk çalışmalar yaş ölçütünün yaşam doyumu üzerinde etkili bir değişken olduğunu göstermiş, gençlerin yaşlılardan daha mutlu oldukları ifade edilmiştir. Sonraki yıllarda yapılan çalışmalar sonucunda ise önceki çalışmaların tersine yaş ölçütünün mutluluk üzerinde etkili bir değişken olmadığı ifade edilmiştir. Alandaki çalışma sonuçlarının birbirleriyle çelişki içinde olması nedeniyle tekrardan yapılan meta-analiz çalışması yaş değişkeni ile yaşam doyumu arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Yetim, 1991). Sosyo-demografik

faktörlerin yaşam doyumuna etkisi üzerine yapılan araştırmaların sonuçları birbirleri ile çelişmektedir. Örneğin çok sayıda çalışma yaşam doyumu ve yaş değişkeni arasında anlamlı ve olumsuz yönde ilişkiler tespit etmiştir (FernándezBallesteros, Zamarrón ve Ruíz, 2001). Yapılan bir çalışmaya göre yaş grupları arasında anlamlı fark olduğu gözlemlenmiş ve çalışma sonucunda 40 yaş ve üzerindeki katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

ii. Cinsiyet

Cinsiyetler arasındaki öznel iyi oluş düzeyleri üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Günümüze kadar elde edilen bilgilere göre, kadınların ve erkeklerin ortalama olarak öznel iyi oluş düzeylerinde büyük ölçüde bir farklılık bulunmamaktadır. Kadınlar hem çok mutlu hem de çok mutsuz örneklerinde daha fazla ifade edilseler de, kanıtlar neticesinde kadınların olumlu ve olumsuz olan duyguları erkeklere göre daha çok ve daha şiddetli yaşadığı gerçeğinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Diener ve Ryan, 2018).

Yapılan çok sayıda çalışma sonucuna göre cinsiyet ölçütünün yaşam doyumu veya mutluluk üzerindeki etkisi çok azdır. Braun (1977), Cameron (1975), Gurin vd. (1960)'a göre kadınlar erkeklere göre daha çok olumlu olmayan duygularını bildirmektedirler buna rağmen kendi hayatlarından daha fazla zevk almaktadırlar (Akt. Yetim, 1991). Cinsiyet değişkeninin yaşam doyumu üzerinde anlamlı ancak küçük bir etkisi olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Joshnloo ve Jovanović, 2020). Yapılan bir çalışma Braun, Cameron, Gurin ve arkadaşlarını destekler niteliktedir. Çalışma sonucunda kız ve erkeklerin yaşam doyumu puanları arasında anlamlı farklılık görülmüş ve kızların erkeklerden daha fazla yaşam doyumuna sahip olduğu ifade edilmiştir (Dost, 2007). Bir diğer destekleyici çalışma ise hekimler üzerine yapılmıştır. Bu araştırmaya göre kadınların erkeklere oranla yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Ünal vd., 2001).

iii. Medeni Durum

Larson (1978)'e göre yapılan birçok araştırma, evli olmanın yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisini saptamamış olsa da evli olmak ile yaşam doyumu üzerine yapılan tüm çalışmalar olumlu yönde bir ilişkiyi ifade etmektedir. Genç

nüfus üzerine yapılan çalışmalara göre evli bireyler evli olmayan bireylere oranla daha fazla yaşam doyumuna sahiptirler. Glenn (1975)'e göre evli kadınlar evli olmayan kadınlardan daha fazla stres altındadır ancak bu duruma rağmen evli kadınların yaşam doyum oranları daha fazladır. Glenn ve Weaver (1979)'a göre ise yapılan araştırmalarda eğitim, gelir ve mesleki konum gibi değişkenlerin kontrol altına alınması durumunda bile evli oluş bireylerin yaşam doyum düzeyini belirleme de önemli bir değişkendir. Evli olmak, aile hayatından dolayı bireylerin genel olarak mutlu olmasını etkilemektedir. Yapılan çalışmalara göre çocuk sahibi olmanın yaşam doyum düzeyine olan etkisi fazla değildir (Akt. Yetim, 1991). Evlilik, bireylere sosyal destek sağlama potansiyeline sahiptir. Eşler arasındaki duygusal destek ve dayanışma, stresli durumlarla başa çıkmada yardımcı olabilir ve yaşam doyumunu artırabilir (Dush ve Amato, 2005). Evli çiftler arasındaki duygusal bağlılık, birlikte yaşamın tadını çıkarmada ve olumlu duygusal deneyimlerin paylaşılmasında önemli bir rol oynar. Bu duygusal bağlılık, yaşam doyumunu artırabilir (Rauer, Karney ve Garvan, 2009). Yapılan çalışma sonucunda medeni durum ve yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki bulunmuş ve bu ilişki sonucunda evli bireylerin daha fazla yaşam doyumuna sahip olduğunu ifade edilmiştir (Appleton ve Song, 2008).

iv. Eğitim

Campbell (1981)'in araştırmalarına göre ABD'de 1957 ile 1978 tarihleri arasında yaşam doyumunun eğitim değişkeninden etkilendiği ifade edilmiştir. Bradburn ve Caplovitz (1965)'e göre ise bu etki gelir gibi değişkenler ile beraber etkisini göstermektedir. Bu alanda çok sayıda çalışma yapılmıştır ve farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan bazı çalışmalar sonucunda diğer değişkenlerin etkileri kontrol edildiği zaman eğitim değişkeninin yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi kanıtlanamamıştır. Yapılan diğer araştırma sonuçlarına göre ise kadınlarda eğitim değişkeni daha fazla olumlu etki meydana getirmektedir (Akt. Yetim, 1991). Yaşam doyumunun eğitim ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre gençler ve orta yaşlılar arasında eğitimin yaşam doyumunu ile daha fazla ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Palmore ve Luikart, 1972). Robinson ve Garcia (2015), cinsiyet faktörünü de ekleyerek, eğitim düzeyinin yaşam doyumuna etkisini cinsiyete göre incelemiş ve kadınların eğitim düzeylerinin daha fazla yaşam doyumunu üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir. Jones (2020), yaşam

doymu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi yaş gruplarına göre analiz etmiş ve genç yetişkinler arasında eğitim düzeyinin yaşam doyumunu daha fazla etkilediğini bulmuştur.

v. Çalışma ve iş

Campell ve arkadaşlarının 1976 yılında yaptığı çalışmada gelir nedeniyle oluşan farklılıklar kontrol altına alındığı durumlarda bile işsiz olan grubun en mutsuz grup olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Akt. Yetim, 1991). Aynı zamanda bireylerin çalışma koşullarının kötü olması, çalışma saatlerinin çok fazla olması, maddi olarak az maaş almak gibi durumlar da bireylerin yaşam doymu düzeylerini olumsuz olarak etkilemektedir (Tümkiye vd., 2008). Bireylerin kendilerine göre ekonomik durumu ve iş beklentisi iyi yönde ilerledikçe yaşam doymunda artış meydana gelmektedir (Gündoğar vd., 2007). Gündoğar ve arkadaşlarını destekleyen bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaya göre bireylerin gelir miktarında artış meydana geldikçe yaşam doyumunun da arttığı gözlemlenmiştir (Hatipoğlu ve Tuncay, 2021).

vi. Kişilik özellikleri

Tatarkiewicz (1976)'ya göre kişilik, öznel iyi oluşta bireylerin varlıklarının, iç dünyasının bireyi etkileyen dış faktörlerden daha önemli olduğu genel inancıyla mutluluk üzerinde etki göstermektedir. Alanda yapılan birçok çalışmaya göre farklı kişilik değişkenleri ile yaşam doymu arasında istikrarlı bir ilişki bulunmaktadır. Yaşam doyumunun meydana gelmesinde kişilik özelliklerinin önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmiştir (Toker ve Kalıpçı, 2017).

Öznel iyi oluşun öncüllerinden bir tanesi kendine güvendir. Yapılan çalışma sonuçlarına göre kendine güveni fazla olan bireyler daha doyumludur ve daha mutludurlar. Campbell ve arkadaşları (1976), kişilerin kendilerine karşı memnuniyetleri ile yaşam doymu arasında güçlü bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Wessman ve Ricks (1966), bireylerin mutsuz olduğu zamanlarda kendine güvende düşüş yaşandığını ifade etmiştir. Bu çalışmalar sonucunda bireylerin duygu durumları ile kendine güvenleri arasında bir bağlantı olduğu söylenebilir (Akt. Yetim, 1991).

İçten denetimlilik, yaşam doymu ile ilişkili bir faktördür. Bireylerin yaşadıkları olayların sonuçlarını dış faktörlerden çok kendilerine yüklemesi,

atfetmesi olarak tanımlanmaktadır. Farklı nüfuslar üzerine yapılmış çok sayıda çalışma içten denetimlilik ile yaşam doyumu arasında bir ilişki olduğunu ifade etmiştir (Yetim, 1991).

Gorman (1972), dışa dönük, duyarlı ve sosyal olmanın bireylerin yaşamlarından elde ettikleri doyum ile ilişkisinin olduğunu ifade etmiştir. Costa ve McCrae (1980), yaptıkları çalışma sonucunda mutluluk ile dışa dönük olma ve mutsuzluk ile nörotizm arasında bir bağlantı olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuç alanda yapılan başka çalışmalar ile desteklenmiştir (Akt. Yetim, 1991). Nevrotik kişiler, yaşantılarında duygusal alanda oldukça tutarsızlık yaşarlar, kaygılı, depresif ve olumsuz bir kişilik algısına sahiptirler. Bu durum nedeniyle yaşantılarında çok sayıda olumsuz duygu yaşarlar. Kişilerin yaşantılarındaki bu tutarsızlıklar öznel iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kişiler kendilerini iyi hissettikleri zaman yaşantılarından daha çok doyum elde ederler (Nam ve Akbay, 2020). Yapılan bir araştırmada dışa dönüklük ve sorumluluk faktörlerinin bireylerin yaşam doyumlarını en fazla etkileyen faktörler olduğu ifade edilmiştir (Toker ve Kalıpçı, 2017). Sosyal olarak bütünleşme ve aktif bir hayat tarzı yaşam doyumunu etkileyen önemli faktörlerdendir. Kişilerin sosyal bütünleşme derecesi ile hayata karşı tatmin olmaları doğru orantılıdır (Amati, Meggiolaro, Rivellini ve Zaccarin, 2018).

Zekâ kişiliğin bir parçası olarak yaşam doyumunu etkileyecek bir faktördür. Ancak yapılan araştırmalar IQ testi ile ölçülen zekâ ile mutluluk arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Yetim, 1991). Zekânın yaşam doyumunu ile ilişkilendirilebileceği ancak yapılan çalışmalar sonucunda etkisinin çok az olacağı ifade edilmektedir (Palmore ve Luikart, 1972).

Bireylerin kişilik özelliklerinin yaşam doyumunu üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bireylerin insanlara güvenmesi ve olumlu yönde bir davranış sergilemesi yaşam doyumunda artış meydana getirebilir. Yapılan çalışmalar bireylerin yaşantılarında sağlık, ekonomi, aile ilişkileri alanlarında yüksek oranda tatmine ulaşması ile daha yüksek oranda yaşam doyumunu elde etmesinin bağlantılı olduğunu göstermektedir (Amati vd., 2018). Yapılan çalışmalar neticesinde kalıtsal özelliklerin bireylerin iyi oluş düzeylerini büyük ölçüde etkilediği görülmektedir (Diener ve Ryan, 2018).

3. Yaşam Doyumuna İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Bu bölümde yaşam doyumu ile ilişkili olan kuramsal yaklaşımlara yer verilmiştir.

a. Aşağıdan Yukarıya – Yukarıdan Aşağıya Kuramı

Yaşam doyumu kavramı açıklanırken çoğunlukla kullanılan kuramdır. 1984 yılında Diener tarafından tanımlanmıştır ve iki farklı biçimden oluşmaktadır (Akt. Diener, Inglehart ve Tay, 2013). Aşağıdan yukarıya kuramları, bireyin hayatını oluşturan olumlu ve olumsuz anların toplamının bireyin öznel iyi oluşunu meydana getirdiğini iddia etmektedir. Bu kurama göre, bireyin iyi oluşu yaşamasına neden olan şey olumlu ve mutlu bir andır. Birey yaşantısında ne kadar olumlu an yaşarsa iyi oluş düzeyi o kadar yüksek olur. Bir diğer yandan yukarıdan aşağıya kuramları, bireyin dünyayı belirli bir şekilde deneyimlemesine yönelik doğuştan var olan eğiliminin, o bireyin dünya ile olan etkileşimini etkilemesinin mümkün olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre aynı deneyimi yaşayan bireylerin eğilimlerine bağlı olarak daha olumlu ya da olumsuz duygular hissetmeleri mümkün olabilmektedir (Diener ve Ryan, 2018).

Aşağıdan yukarıya yaklaşım teorisine göre bazı filozoflar mutluluğu birçok küçük zevkin toplamı olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşım doğrultusunda bireyler yaşantılarında mutlu olup olmadıklarına karar verdikleri zaman anlık hazları ve acıları toplamak için birtakım zihinsel hesaplamalar yapabilir. Başka bir ifadeyle mutlu bir hayat sadece mutlu anların bir birikimidir. Aşağıdan yukarıya yaklaşıma göre bireyler olumlu deneyimler olarak neşeli bir eğilim ve olumlu bir bakış açısı geliştirmelidir. Örneğin hazcılar zevklerin dikkatlice seçilmesi ve biriktirilmesi durumunda bireylerin mutlu olabileceğini ifade etmektedir (Diener, 1984).

Yukarıdan aşağıya yaklaşım, olayları olumlu olarak deneyimlemek için evrensel bir eğilim olduğunu kabul eder ve bu eğilimin bireylerin dünyayla olan anlık etkileşimlerini etkilediğini varsayar. Bu yaklaşım sonucunda bireyler mutlu oldukları için zevklerden zevk alır, tersi olmaz. Kantçı görüşe göre nedensellik üst düzey öğelerden aşağı ya da daha çok temel düzeylere göre ilerlemektedir (Diener, 1984). Bu kuram Kant'ın felsefi görüşünden etkilenmiştir. Bireylerin anlık haz ve acılarının bir değerlendirmesini yaparak kendisini mutlu veya mutsuz

olarak görmesi kuramın temelini oluşturmaktadır. Üst düzey unsurların birbiriyle olan ilişkisi, düşük düzeyde, element düzeyindeki ilişkilere etki etmekte ve bireylerin olaylara hoşgörölü yaklaşması, farklı olaylarda da hoşgörölü bir yaklaşım sergilemesi anlamına gelmektedir (Acar, 2011).

Mutluluğa yukarıdan aşağıya yaklaşıma göre kişiliğin evrensel özellikleri bireylerin olaylara karşı tepki verme biçimini etkilemektedir. Örneğin iyimser mizaç özellikleri bulunan bir birey birçok olayı olumlu yönde değerlendirebilir. Filozoflar mutluluk odağını tutumlara yerleştirmiş ve yukarıdan aşağıya bir yaklaşım önerisinde bulunmuşlardır (Diener, 1984). Tabandan tavana kuramları öznel iyi oluşun belirleyicisidir ve yaşam koşullarını göstermektedir. Tavandan tabana kuramları ise yaşam koşulları üzerinde fazla durmayarak kişilik özelliklerinin daha fazla belirleyici olduğunu savunur. Brief ve arkadaşları 1993 yılında bu iki kuramın birleştirilebileceğini ve yaşam koşulları ile kişilik özelliklerinin kişilerin yaşam koşullarını değerlendirme şekli olarak, öznel iyi oluşu etkilediğini ifade etmişlerdir.

b. Bir Noktaya Erişme (Ereksel/Telik) Kuramı

Öznel iyi oluşun erek kuramları, bireylerin belirlenmiş olan bir hedef veya ihtiyaç gibi noktalara ulaştığı zaman mutluluk elde ettiği ifade etmektedir (Diener ve Ryan, 2018). Ereksel kuram ilk kez 1960 yılında Wilson tarafından ortaya çıkmıştır. Bu teoriye göre mutluluk amaç veya ihtiyaçlara ulaşılması durumunda meydana gelmektedir. Öznel iyi oluş üzerine yapılan araştırmalar ihtiyaç ve hedefler ile ilişkili bir model ileri sürmektedir (Diener, 1984). Wilson (1960)'ın yapmış olduğu kuramsal postülaya göre ihtiyaçların doyurulması mutluluğa neden olurken ihtiyaçların doyurulmaması mutsuzluğa neden olmaktadır (Akt. Yetim, 1991). Michalos (1980)'e göre alternatif ereksel kuramlar ihtiyaçların doyurulması sonucunda mutluluğun meydana geleceği ifade edilmektedir. Amaç kuramlarında ise mutluluk kişinin belirli amaçlarına ulaşması sonucunda meydana gelmektedir (Akt. Diener, 1984).

c. Etkinlik Kuramı

Ereksel kuramın birinci ve en önemli temsilcisi Aristoteles'tir. Aristoteles'e göre mutluluk bireylerin davranışlarının bir eseridir ve bireyler kabiliyetlerini en iyi biçimde gösterdiğinde doyum ve mutluluğa ulaşmaktadırlar (Diener, 1984).

Ereksel kurama göre mutlulukta son durumlar önemlidir. Aktivite kuramlarına göre ise mutluluk bireylerin aktivitelerinin bir ürünü olarak görülmektedir. Örneğin, dağa tırmanmak dağın doruk noktasına ulaşmaktan daha fazla bireylere mutluluk vermektedir. İlk ve en önemli aktivite kuramcılarında bir tanesi olan Aristo'ya göre erdemli olan aktiviteler harika bir biçimde yapılırsa yetenekler ve mutluluk ortaya çıkmaktadır. Mutluluk üzerine odaklanmak bireyleri mutsuzluğa iter. Bu yaklaşıma göre, bireyler etkinlik ve amaçlara odaklanmalıdır. Mutluluk, yapılan etkinliklerin sonucunda amaçlı olarak istenilmeyen elde edilen bir sonuçtur. Aktivite kuramcıları mutluluğun kaynağı olarak davranışı göstermektedir. Telik ve aktivite kuramları uzlaşmaktan çok birbirini tamamlayan kuramlardır (Yetim, 1991).

d. Yargı Kuramı

Yargı kuramına göre yaşam doyumu bireylerin içinde bulundukları yaşam standartları ile beklentileri arasında ortaya çıkan uyum ve denge sonucunda meydana gelmektedir. Bu uyum ve dengede yaşanan artış aynı düzeyde yaşam doyumunda da artışa neden olmaktadır (Shin ve Johnson, 1978). Bireylerin yaşantılarındaki standartlar belirlenirken ve karşılaştırmalar yapılırken temel olarak alınan bazı ölçütler bulunmaktadır. Bunlar, diğer bireylerin içinde bulundukları yaşantıları ve geçmiş yaşantılara yönelik yorumlamalardır. Bireylerin şu an içinde bulundukları yaşam standartları geçmiş yaşam standartlarından daha iyi düzeyde ise bu bireyler daha mutlu olmaktadır (Diener, 1984).

Yaşam doyumu düzeyinin, kişilerin belirledikleri standartlar ile yaşanan durumlar arasındaki karşılaştırma sonucuna dayandığı kuramlar vardır. Kişilerin yaşam koşullarının amaçladıkları durumdan daha yüksek olması sonucunda mutluluk elde edildiği belirtilmektedir. Kişiler bu karşılaştırmaları bilinçli olarak yapabileceği gibi bazı duygusal durumlar karşısında farkında olmadan da yapabilmektedir (Aslan, 2020). Bazı kuramlar kişisel iyi olma durumunu standartlar ve şartlar arasındaki karşılaştırma sonucu doğrultusunda yorumlamaktadır. Yaşanan durum belirlenmiş olan standarda yakın ise doyum meydana gelir. Kişiler kendilerini diğer kişiler ile karşılaştırırken onlardan daha iyi olduklarını görüyorlarsa doyuma ulaşırlar (Güler, 2015).

e. Bağ Kuramı

Bağ kuramı, mutluluk ve yaşam doyumunun esas belirleyicisinin bilişsel süreçler olduğunu vurgulamaktadır. Bireysel iyi oluş düzeyleri yüksek olan bireylerin olaylara daha olumlu yönden bakmak, dikkat ve odağını olumlu olaylara çevirmek ve geçmişteki yaşantıları daha olumlu hatırlamak gibi özelliklere sahip oldukları görülmüştür (Diener ve Ryan, 2018). Yaşam doyumunu ile mutluluğu bilişsel olarak değerlendirmektedir. İyi olaylar i bilişsel unsurlara atfedilmiş ise daha yüksek mutluluk elde edilebileceği ifade edilmektedir. Bağ kuramı klasik koşullanmanın oldukça önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bireyler duygusal yaşantılara sahiptir ve çok sayıda günlük uyaran ile arasında bağ kurabilmektedir (Acar, 2011).

İyi olayların i bilişsel unsurlara atfedilmesi sonucunda bireyler daha fazla mutlu olurlar. Başka bir olasılık ise kişiler bu unsurlara atfetsin veya atfetmesin iyi olarak değerlendirilen olayların mutluluk meydana getirdiği yönündedir. Yapılan alışmalar sonucunda mutlu olan bireylerin birbirlerine olumlu ilişkiler ile bağlı, zengin bir ağa sahip olduklarını, mutsuz kişilerin ise olumsuz ilişkiler ile sınırlı ve izole ağlara sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bireyler olumlu ağlara sahip olması durumunda yaşanan olaylara olumlu tepkiler verebilmektedir (Yetim, 1991).

J. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde öncelikle ücretli ğretmen örnekleminde yapılmış çalışmalara, daha sonra iş tatmini, iş umudu ve yaşam doyumunu ilişkisini ele alan araştırmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

Çınkır ve Kurum (2017) araştırmalarında ücretli öğretmenlik kavramını hem ücretli öğretmenler hem de eğitim planlaması uzmanı ğretim üyelerinin bakış açılarına göre incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, ücretli öğretmenlerin atanamadıkları için tükenmişlik gibi çeşitli psikolojik sıkıntılar yaşadıkları, geçinme kaygısı nedeniyle eğitimleri dışındaki alanlarda ve güvencesiz işlerde çalıştıkları ve çevrelerinden de sosyal baskı gördükleri sonucuna ulaşmışlardır.

Polat (2013) cretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunları ele aldığı çalışması sonucunda, ücretli öğretmenlerin okul içinde hem kadrolu öğretmenler hem de

öğrenciler tarafından ciddiye alınmamasının, velilerin ücretli öğretmenleri yetersiz görmesinin başlıca sorunlar olduğu görülmüştür. Bunlara ek olarak, ücretli öğretmenlerin içinde bulundukları durumu bir emek sömürüsü olarak algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Günerigök ve Oğur (2018) ücretli öğretmenlerin sorunlarını prekarya sosyolojisi bağlamında incelediği çalışmasında ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarının çok düşük olduğu ve yüksek düzeyde güvencesizlik hissettikleri sonucuna ulaşmıştır

Bayram (2009), ücretli öğretmenlerin eğitim sektöründeki istihdam biçimlerinin, yöneticiler, veliler ve öğrencilerle yaşadıkları sorunların temel bir faktörü olabileceğini vurgulamıştır. Ankara'da gerçekleştirilen bir çalışmada, 329 öğretmen üzerinde yapılan bu çalışmada, öğretmenlerin farklı istihdam şekillerinin, diğer eğitim paydaşları ile yaşadıkları sorunlara yol açtığı sonucuna varılmıştır.

Öztaş (2010) tarafından yürütülen bir çalışma, farklı istihdam biçimlerine sahip öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu çalışma, kadrolu öğretmenlerin, ücretli öğretmenlere kıyasla daha yüksek bir mesleki aidiyet duygusuna sahip olduğunu göstermektedir.

Demir'in (2010) çalışması, eğitimdeki esnek çalışma biçimlerinin öğrenme ortamına etkilerini incelemiştir. Araştırma, öğretmenler arasında çalışma biçimlerine göre gruplaşmaların olduğunu ve velilerin çocuklarının kadrolu öğretmenlerden eğitim almayı tercih ettiğini belirtmektedir. Sonuç olarak, ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere kıyasla daha yüksek bir kaygı düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bulgular, eğitim sektöründeki istihdam biçimlerinin, öğretmenlerin mesleki deneyimleri ve öğrenci eğitimine etkilerinin önemini vurgulamaktadır.

Soydan (2012), iş verimliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin istihdam şekline bağlı olarak değişebileceğini ortaya koymuştur. Araştırması sonucunda kadrolu öğretmenlerin işe bağlılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca, ilçe Millî eğitim müdürlüklerinin pedagojik formasyona ve ilgili eğitim alanına sahip olan öğretmen adaylarını tercih etmesine rağmen, doldurulamayan öğretmen açıklarının sorunlara yol açtığını vurgulamıştır. Bu durum, öğretmenlik

yeterliliğine sahip olmayan kişilerin öğretmen olarak görev yapmasına neden olmakta ve öğretmenlik mesleğine yönelik algıyı olumsuz etkilemektedir.

Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan (2013) çalışmalarında, ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnuniyetsiz oldukları ve bu nedenle mesleğe olan bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yönetici görüşlerine göre, ücretli öğretmenlerin performanslarının düşük olduğu ve öğretmenlik mesleği açısından yeterli olmadıkları gözlemlenmiştir.

Genç (2016) yaşam memnuniyetini etkileyen değişkenler üzerine yürüttüğü meta-analiz çalışmasında, yaşam doyumunun örgütle ilgili değişkenlerden etkilendiği, iş stresi ve olumsuz duyguların yaşam doyumunu olumsuz, iş tatmininin ise olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada ayrıca işsizliğin yaşam doyumunu olumsuz etkileyen değişkenlerden biri olduğu gözlenmiştir.

Yılmaz (2018) tarafından yürütülen çalışmada, ücretli öğretmenlerin çalıştıkları okullarda baskı altında olduklarını ve huzursuz olduklarını belirtmişlerdir. Bulgular, ücretli öğretmenlerin çalışma ortamında karşılaştıkları zorluklara odaklanmaktadır. Öğretmenlerin yaşadıkları baskı ve huzursuzluk, muhtemelen iş güvencesi eksikliği, maaş belirsizliği veya çalışma koşullarındaki belirsizlikler gibi faktörlere bağlı oldukları gözlemlenmiştir.

Kanat (2018) adlı araştırmada ise, okul idarecilerinin ücretli öğretmenlere görev tanımında olmayan iş yükü verdiklerine dair bulgular elde edilmiştir. Araştırma, özellikle okul idarecileri ile ücretli öğretmenler arasındaki ilişkilere odaklanarak, öğretmenlerin resmi görev tanımlarının dışında ek iş yükleriyle başa çıkmak zorunda kaldıklarını göstermektedir.

Seçer ve Yazıcı (2018) üniversite öğrencilerinin iş umudu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkisi incelemiştir. Çalışma sonucunda iş umudu yüksek bireylerin daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Steel, Schmith, Bosco ve Uggerslev (2019) iş tatmini ve yaşam doyumunu etkileyen kişilik ile ilgili değişkenler üzerine bir meta-analiz çalışması yürütmüşlerdir. Bu çalışma sonucunda, kişiliğin yaşam doyumunu iş tatmininden daha fazla etkilediğini ve elde edilen bulguların aşağıdan yukarıya, yukarıdan aşağıya etkisini desteklediği sonucuna ulaşmışlardır.

Gözler ve Konca'nın (2021) araştırmasında, ücretli öğretmenliği anlamlandırmak amacıyla öğretmen adayları tarafından geliştirilen metaforlar incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, ücretli öğretmenlik genel olarak olumsuz algılanmaktadır ve uygun olmayan iş, emek sömürüsü ve geçici iş gibi metaforlarla tanımlanmaktadır.

Yıldız Yalçın, Boydak Özan ve Özdemir'in (2021) çalışması ise 27 ücretli öğretmenin bakış açısını temel alarak, ücretli öğretmenlik uygulamasının ve geçici süreli çalışmanın etkilerini incelemiştir. Olgubilim deseninde yapılan bu nitel araştırma, ücretli öğretmenlerin psikolojik sıkıntılar yaşadıklarını, geçicilik nedeniyle güvensizlik duygularını deneyimlediklerini ve stres altında çalıştıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, ücretli öğretmenlerin bir kısmının yönetici ve meslektaşları tarafından desteklendiği, ancak bazılarının ise bu desteği alamadığı belirlenmiştir. Bu durumun, örgütsel sosyalleşmeyi olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır.

III. YÖNTEM

A. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma ücretli öğretmenlerin iş doyumu, iş umudu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan ve nicel verilere dayanana ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir araştırma yöntemidir. Aynı zamanda, ilişkisel tarama modelinde belirtilen iki veya daha fazla değişkene herhangi bir müdahale edilmeden incelenmesi söz konusudur (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2021).

B. Evren/Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Küçükçekmece ilçesindeki bütün kademelerdeki ücretli öğretmenler oluşturmaktadır. Türk Eğitim Sen'in 2022-2023 eğitim öğretim yılındaki verilerine göre, İstanbul Küçükçekmece genelinde 876 ücretli öğretmen mevcuttur. Evreni temsil edebilecek örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyi ve %5 hata payına göre 217 kişi olarak hesaplanmıştır. Veri toplama sürecinde 297 kişiye ait verilere ulaşılmıştır. Aşağıda örnekleme dahil olan ücretli öğretmenlerin demografik bilgileri verilmiştir. (bkz. Çizelge 1)

Çizelge 1. Örneklemenin Sosyo-demografik Özelliklere Göre Dağılımı

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	187	63,0
Erkek	110	37,0
Medeni Durum		
Bekar	151	50,8
Evli	146	49,2
Yaş		
18-25 yaş	83	27,9
26-32 yaş	140	47,1
33 yaş ve üzeri	74	24,9

Çizelge 1. (devamı) Örneklemin Sosyo-demografik Özelliklere Göre Dağılımı

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Eğitim Düzeyi		
Lise	57	19,2
Ön lisans	28	9,4
Lisans	195	65,7
Yüksek lisans	17	5,7
Kıdem Yılı		
0-3 yıl	108	36,4
4-7 yıl	91	30,6
8-11 yıl	50	16,8
12 yıl ve üzeri	48	16,2
Aynı İşyerinde Çalışma Süresi		
yıl	102	34,3
2-3 yıl	118	39,7
4-5 yıl	40	13,5
6 yıl ve üzeri	37	12,5

Çalışmaya 187'si (%63,0) kadın ve 110'u (%37,0) erkek olmak üzere toplamda 297 kişi dahil olmuştur.

C. Veri toplama Araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla üç farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklere ek olarak demografik değişkenleri belirlemek için sosyodemografik bilgi formu kullanılmıştır. Aşağıda araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin ayrıntılı bilgi verilmiştir.

1. Sosyodemografik Bilgi Formu

Demografik bilgi formu, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı ve bulunduğu kurumda çalışma süresi ile ilgili soruları içermektedir.

2. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Yetim (1991), Köker (1991) ve Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır. Yetim (1991) ve Baysal (1991) ölçeğin orijinaline uygun olarak 7'li derecelendirme kullanmıştır. Her üç araştırmada da ölçeğin 5 maddeli tek alt boyutlu yapıya sahip olduğu görülmüştür. Köker (1991) ölçeğin test-tekrar test güvenirliği .85, Yetim (1991) ise KR-20 değerini .78 olarak hesaplamıştır. Ölçeğin 7'li likert versiyonunu kullanan araştırmalarda ölçeğin Cronbach alfa katsayısının .74 ile .85 arasında değiştiği gözlenmiştir (Kermen, vd. 2016; Tümlü, Recepoğlu 2013; Erdoğan, 2021) Bu çalışma

kapsamında Dağlı ve Baysal'ın (2016) ölçeği 7 derecelendirmeli olarak kullanılmıştır. Ölçek “Kesinlikle katılmıyorum (1), Tamamen katılıyorum (7)” olmak üzere 7’li likert tipi bir ölçektir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayı hesaplanmış ve .78 olarak bulunmuştur.

3. İş Doyumu Ölçeği

Araştırma kapsamında, çalışanların iş tatminlerini ölçmek için Minnesota İş Memnuniyeti Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Minnesota İş Memnuniyeti Ölçeği 1 ile 5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değil; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, memnunum; 4 puan, çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyen özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır (Baycan, 1985). İçsel doyum faktörleri verimlilik, başarı ve meslek gereği çalışma ortamında bulunan diğer kişiler için birşeyler yapma gibi durumları yansıtır. Dışsal doyum faktörleri ise daha çok şirket politikaları, çalışma koşulları ve işin nitelikler gibi durumları ölçmektedir. Ölçeğin 12 maddesi içsel doyum düzeyiyle, 8 maddesi dışsal doyum düzeyiyle alakalıdır. Ölçekte bulunan 20 maddenin tamamı ise bize genel doyum düzeyini vermektedir. Baycan (1985) ölçeğin tamamının iç tutarlığı Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmış .77 olarak bulunmuştur. Orijinal olarak geliştirilen ölçeğe ait Cronbach Alpha değerleri içsel doyum için .84, dışsal doyum için .81 ve genel doyum için .83’tür. Bu çalışma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik .73 olarak bulunmuştur.

4. İş Umudu Ölçeği

İş Umudunu ölçeği Hong vd., (2012) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması Akın vd., (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek 14 maddeden oluşmakta ve “psikolojik değerlendirme” ve “amaç yönelimli yol” olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Kesinlikle katılmıyorum (1), Kesinlikle katılıyorum (5) olmak üzere 5’li likert tipi bir ölçektir. İş umudu ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı ölçeğin bütünü için .93, psikolojik güçlendirme alt boyutu için .85 bulunmuş iken, amaç yönelimli yol alt

boyutu için .90 olarak bulunmuştur (Akın vd., 2013). Bu çalışma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik .80 olarak bulunmuştur.

D. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri online olarak toplanmıştır. Bu amaçla öncelikle Google Forms üzerinden anket oluşturulmuş ve sosyal ağlar (Whatsapp, Instagram ve Facebook) üzerinden ücretli öğretmenlere iletilmesi için ilgili okul müdür yardımcıları ile iletişime geçilmiştir. Çevrim içi veri toplama süreçlerinde katılımcıların ücretli öğretmenlik yapıp yapmadığını değerlendirmek için ücretli öğretmenlere çalışma süreleri hakkında soru sorulmuştur. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır.

Verilerin analizi öncesinde verilerin analize uygunluğu basıklık ve çarpıklık katsayıları dikkate alınarak incelenmiş elde edilen veriler Tablo 2’de verilmiştir. Veriler incelendiğinde psikolojik güçlendirme alt boyutu dışında bütün ölçeklerin ve alt boyutların basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında olduğu görülmüştür. Bu değer verilerin normal dağılım gösterdiğine kanıt teşkil etmektedir (Büyüköztürk, 2011).

Çizelge 2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	n	$\bar{x}$	Ss	Min.	Maks.	Çarpıklık	Basıklık	KS
Yaşam Doyumu	297	3.03	1.48	1	7	.721	.094	.000
İş Doyumu	297	2.71	.73	1	5	-.190	.509	.001
İçsel Doyum	297	2.5	.78	1	5	.228	.093	.026
Dışsal Doyum	297	3.02	.83	1	5	-.515	.072	.001
İş Umudu	297	3.97	.85	1	5	-.844	.517	.000
Psikolojik Güç.	297	4.21	.92	1	5	-1.463	1.986	.000
Amaç Yön. Yola Dair	297	3.88	.90	1	5	-.704	.117	.000

Veri analizleri SPSS 22 paket programı aracılığı ile yapılmıştır. Araştırmaya 297 kişi katılmış ve tüm veriler araştırmaya dahil edilmiş olup herhangi bir veri kaybı bulunmamaktadır. İkili grupları karşılaştırmak için t-testi, ikiden daha fazla grupların karşılaştırılmasında Tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Öğrenim düzeyi değişkeninde yüksek lisans yapan öğretmen sayısı parametrik testler için yeterli olmadığı için non-parametrik bir test olan Kruskal Wallis kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığı,

%5 anlamlılık düzeyi göz önüne alınarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2018).

Ölçeklerden elde edilen puanlar için aralık katsayıları dikkate alınarak puan aralıkları hesaplanmış (bkz. Çizelge3) ve yorumlamalarda bu hesaplama dikkate alınmıştır.

Çizelge 3. Ölçeklerden elde edilen Puanlar için aralık katsayıları

Yaşam Doyumu		İş Umudu/İş Doyumu	
Ortalama	Derecelendirme	Ortalama	Derecelendirme
1.00-1.86	Kesinlikle katılmıyorum	1.00-1.80	Kesinlikle katılmıyorum/Çok memnunum
1.87-2.71	Katılmıyorum	1.81- 2.60	Katılmıyorum/Memnunum
2.72-3.57	Biraz katılıyorum	2.61- 3.40	Kararsızım
3.58-4.43	Kararsızım	3.41- 4.20	Katılıyorum/Memnun değilim
4.44-5.29	Çok az katılıyorum	4.21-5.00	Kesinlikle katılıyorum/Hiç Memnun değilim
5.30-6.14	Katılıyorum		
6.15-7.00	Tamamen katılıyorum		

IV. BULGULAR

A. Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İş Umudu Düzeylerinin İncelenmesi

Araştırmanın ilk alt probleminde “Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve gelecek umudu düzeylerini nedir?” sorusu sorulmuştur. Bu amaçla ölçeklerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, elde edilen veriler Çizelge 4’te verilmiştir.

Çizelge 4. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	n	$\bar{x}$	Ss
Yaşam Doyumu*	297	3.03	1.48
İş Doyumu	297	2.71	.73
İçsel Doyum	297	2.5	.78
Dışsal Doyum	297	3.02	.83
İş Umudu	297	3.97	.85
Psikolojik Güçlendirme	297	4.21	.92
Amaç Yönelimli Yola Dair	297	3.88	.90

* Yaşam doyumu 7’li likert derecelendirmeye sahiptir.

Yapılan analiz sonucunda ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının ortalaması $\bar{x}=3.03$ (ss=1.48) olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ücretli öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalaması $\bar{x}=2.71$ (ss=0.73) olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, ücretli öğretmenlerin iş doyumlarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Ücretli öğretmenlerin içsel doyumu puanlarının ortalaması $\bar{x}=2.5$ (ss=0.78) olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, ücretli öğretmenlerin içsel doyumlarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Ücretli öğretmenlerin dışsal doyumu puanlarının ortalaması $\bar{x}=3.02$ (ss=0.83) olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, ücretli öğretmenlerin dışsal doyumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ücretli öğretmenlerin iş umudu puanlarının ortalaması $\bar{x}=3.97$ (ss=0.85) olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, ücretli öğretmenlerin iş umutlarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Ücretli öğretmenlerin psikolojik güçlendirme puanlarının ortalaması $\bar{x}=4.21$ (ss=0.92)

olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, ücretli öğretmenlerin psikolojik güçlendirmelerinin çok yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Ücretli öğretmenlerin amaç yönelimli yola dair puanlarının ortalaması $\bar{x}=3.88$ ($ss=0.90$) olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, ücretli öğretmenlerin amaç yönelimli yola dair yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

B. Ücretli Öğretmenlerin Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve İş Umudu Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kıdem yılı ve aynı iş yerinde çalışma süresi değişkenlerine göre fark gösterip göstermediği incelenmiştir.

1. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Bu kapsamda öncelikle araştırmada ele alınan yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu değişkenlerinin ücretli öğretmenlerin cinsiyeti açısından anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağlantısız örneklem t testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Çizelge 5'te verilmiştir.

Çizelge 5. Değişkenlerin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları

		n	$\bar{x}$	Ss	t	p
Yaşam Doyumu	Kadın	187	3.21	1.48	2.719	.007*
	Erkek	110	2.73	1.43		
İş Doyumu	Kadın	187	2.74	.75	.840	.402
	Erkek	110	2.66	.69		
İçsel Doyum	Kadın	187	2.54	.80	1.226	.221
	Erkek	110	2.43	.75		
Dışsal Doyum	Kadın	187	3.03	.82	.112	.911
	Erkek	110	3.02	.87		
İş Umudu	Kadın	187	3.98	.80	.225	.822
	Erkek	110	3.96	.93		
Psikolojik Güçlendirme	Kadın	187	4.24	.91	.680	.497
	Erkek	110	4.16	.93		
Amaç Yönelimli Yola Dair	Kadın	187	3.88	.84	.019	.985
	Erkek	110	3.88	1.01		

* $p<.05$

Analiz sonuçlarına göre, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının ortalamaları cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaktadır ($t_{(295)}$

=2.719). Kadınların yaşam doyumu puanı ortalamaları ($\bar{x}$ =3.21) erkeklerin yaşam doyumu puanı ortalamalarından ($\bar{x}$ =2.73) istatistiksel olarak daha yüksektir.

Ücretli öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamalarının cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(295)}=.840$). Benzer şekilde, kadın ve erkek ücretli öğretmenlerin içsel doyum puanlarının ortalamaları ($t_{(295)}=1.226$) ve dışsal doyum puanlarının ortalamaları da istatistiksel olarak anlamlı farka sahip değildir ($t_{(295)}=.112$). Puan ortalamaları dikkate alındığında iş doyumu toplam puanında ve içsel doyum alt boyutunda kadınların ortalamasının erkeklere kıyasla biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak dışsal doyum alt boyutunda ortalamalar birbirine son derece yakındır.

Ücretli öğretmenlerin iş umudu puanlarının ortalamalarının da cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($t_{(295)}=.225$) sonucuna ulaşılmıştır. İş umudu ölçeğinin psikolojik güçlendirme ($t_{(295)}=.680$) ve amaç yönelimli yola dair ($t_{(295)}=.019$) alt boyutlarında da toplam puanda olduğu gibi cinsiyete göre anlamlı fark gözlenmemiştir. Puan ortalamalarına bakıldığında iş umudu ölçeğinin tamamında ve amaç yönelimli yol alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin puanlarının birbirlerini son derece yakın olduğu, psikolojik güçlendirme alt boyutunda ise kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek bir puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgu kadınların kendi değerlerine ve kapasitelerine daha olumlu baktıkları şeklinde yorumlanabilir.

2. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada ayrıca medeni durum değişkeni de incelenmiştir. Evli ve bekar öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu düzeyleri arasındaki farklılaşmayı belirlemek amacıyla bağlantısız örneklem t testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Çizelge6'da verilmiştir.

Çizelge 6. Değişkenlerin Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları

		n	$\bar{x}$	Ss	t	p
Yaşam Doyumu	Bekar	151	2.84	1.39	-2.341	.020*
	Evli	146	3.23	1.54		
İş Doyumu	Bekar	151	2.74	.71	.710	.478
	Evli	146	2.68	.74		
İçsel Doyum	Bekar	151	2.51	.76	.266	.790
	Evli	146	2.49	.80		
Dışsal Doyum	Bekar	151	3.08	.85	1.175	.241
	Evli	146	2.97	.82		
İş Umudu	Bekar	151	3.97	.93	.068	.946
	Evli	146	3.97	.75		
Psikolojik Güçlendirme	Bekar	151	4.16	.99	-.917	.360
	Evli	146	4.26	.84		
Amaç Yönelimli Yola Dair	Bekar	151	3.90	1.00	.463	.644
	Evli	146	3.85	.80		

* $p < .05$

Analiz sonuçlarına göre, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının ortalamaları bireylerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaktadır ($t_{(295)} = -2.341$). Bekar öğretmenlerin yaşam doyumu puanı ortalamalarının ($\bar{x}=2.84$) evli öğretmenlerin yaşam doyumu puanı ortalamalarından ($\bar{x}=3.23$) daha düşük olduğu görülmektedir.

Ücretli öğretmenlerin iş doyumu puanları medeni durumlarına göre incelendiğinde hem iş doyumu toplam puanında ($t_{(295)} = .710$) hem de içsel doyum ($t_{(295)} = .226$) ve dışsal doyum alt boyutlarında ($t_{(295)} = 1.175$) anlamlı fark gözlenmemiştir.

Benzer şekilde ücretli öğretmenlerin iş umudu puanlarının ortalamaları da medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir, ($t_{(295)} = .068$). İş umudu ölçeğinin psikolojik güçlendirme puanlarının ortalamaları ($t_{(295)} = -.917$), amaç yönelimli yola dair puanlarının ortalamalarında da ($t_{(295)} = .463$) medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada ele alınan yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu değişkenlerinin ücretli öğretmenlerin yaşları açısından anlamlı farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Çizelge7’de verilmiştir.

Çizelge 7. Değişkenlerin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

		n	$\bar{x}$	Ss	F	p	Fark
Yaşam Doyumu	18-25 yaş ₁	83	3.02	1.32	.337	.714	-
	26-32 yaş ₂	140	3.10	1.64			
	33 yaş ve üzeri ₃	74	2.92	1.32			
İş Doyumu	18-25 yaş ₁	83	2.67	.74	1.051	.351	-
	26-32 yaş ₂	140	2.68	.70			
	33 yaş ve üzeri ₃	74	2.82	.76			
İçsel Doyum	18-25 yaş ₁	83	2.49	.76	1.151	.318	-
	26-32 yaş ₂	140	2.44	.75			
	33 yaş ve üzeri ₃	74	2.61	.86			
Dışsal Doyum	18-25 yaş ₁	83	2.94	.88	.961	.384	-
	26-32 yaş ₂	140	3.03	.84			
	33 yaş ve üzeri ₃	74	3.12	.77			
İş Umudu	18-25 yaş ₁	83	3.86	.93	1.711	.182	-
	26-32 yaş ₂	140	4.07	.76			
	33 yaş ve üzeri ₃	74	3.92	.90			
Psikolojik Güçlendirme	18-25 yaş ₁	83	4.03	.96	2.575	.078	-
	26-32 yaş ₂	140	4.32	.84			
	33 yaş ve üzeri ₃	74	4.20	1.01			
Amaç Yönelimli Yola Dair	18-25 yaş ₁	83	3.79	.98	1.247	.289	-
	26-32 yaş ₂	140	3.96	.84			
	33 yaş ve üzeri ₃	74	3.80	.93			

Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu puanları yaş değişkenine göre karşılaştırıldığında anlamlı farka rastlanmamıştır ($F_{(2,294)} = .337$, $p > .05$).

Ücretli öğretmenlerin iş doyumu puanlarının da yaş değişkenine göre anlamlı farka sahip olmadığı ($F_{(2,294)} = 1.051$, $p > .05$) iş doyumu ölçeğinin içsel doyum ($F_{(2,294)} = 1.151$, $p > .05$) ve dışsal doyum ($F_{(2,294)} = .961$, $p > .05$) alt boyutlarında da yaşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Gruplarının iş doyumu ölçeği ve alt ölçeklerindeki puan ortalarının yaş arttıkça arttığı görülmektedir ancak bu fark anlamlı değildir.

Yaş değişkenine göre iş umudu puan ortalaması en yüksek olan grup 26-32 yaş arasındaki öğretmenlerdir ancak yapılan analizde yaş değişkeni açısından iş umudu puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F_{(2,294)} = 1.711$, $p > .05$). Benzer şekilde, ücretli öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ($F_{(2,294)} = 2.575$, $p > .05$) amaç yönelimli yola dair puanları da yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(2,294)} = 1.247$, $p > .05$).

4. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada ele alınan yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu değişkenlerinin ücretli öğretmenlerin eğitim düzeylerine açısından anlamlı

farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8. Değişkenlerin Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

		n	sd	X^2	p	Fark
Yaşam Doyumu	Lise ₁	57	3	13.86	.003	3<1,4
	Ön lisans ₂	28				
	Lisans ₃	195				
	Yüksek lisans ₄	17				
İş Doyumu	Lise ₁	57	3	13.36	.004	1<2,3
	Ön lisans ₂	28				
	Lisans ₃	195				
	Yüksek lisans ₄	17				
İçsel Doyum	Lise ₁	57	3	10.4	.015	1<2
	Ön lisans ₂	28				
	Lisans ₃	195				
	Yüksek lisans ₄	17				
Dışsal Doyum	Lise ₁	57	3	14.47	.002	1<3
	Ön lisans ₂	28				
	Lisans ₃	195				
	Yüksek lisans ₄	17				
İş Umudu	Lise ₁	57	3	5.22	.156	-
	Ön lisans ₂	28				
	Lisans ₃	195				
	Yüksek lisans ₄	17				
Psikolojik Güçlendirme	Lise ₁	57	3	12.81	.005	2<3,4
	Ön lisans ₂	28				
	Lisans ₃	195				
	Yüksek lisans ₄	17				
Amaç Yönelimli Yola Dair	Lise ₁	57	3	3.12	.373	-
	Ön lisans ₂	28				
	Lisans ₃	195				
	Yüksek lisans ₄	17				

* p<.05; ** p<.01

Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu sıra ortalamaları eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($X^2=13.86$, $p<.05$). Lisans mezunu olan bireylerin yaşam doyumu puan ortalamaları ($\bar{x}=136.46$) lise mezunu olan bireylerden ($\bar{x}=172.23$) ve yüksek lisans mezunu olan bireylerden ($\bar{x}=195.35$) daha düşüktür.

Ücretli öğretmenlerin iş doyumu sıra ortalamaları, eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($X^2=13.36$, $p<.05$). Lise mezunu olan bireylerin iş doyumu sıra ortalamaları ($\bar{x}=114.13$) ön lisans mezunu olan bireylerden ($\bar{x}=173.32$) ve lisans mezunu olan bireylerden ($\bar{x}=156.53$) daha düşüktür.

Ücretli öğretmenlerin içsel doyum sıra ortalamaları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür ($X^2=10.4$, $p<.05$). Lise mezunu olan bireylerin içsel doyum sıra ortalamaları ($\bar{x}=119.96$) ön lisans mezunu olan bireylerden ($\bar{x}=178.32$) daha düşüktür.

Ücretli öğretmenlerin dışsal doyum sıra ortalamaları da eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($X^2=14.47$, $p<.05$). Lise mezunu olan bireylerin dışsal doyum sıra ortalamaları ($\bar{x}=111.36$) lisans mezunu olan bireylerden ($\bar{x}=159.14$) daha düşüktür.

Ücretli öğretmenlerin iş umudu sıra ortalamaları, eğitim düzeyine göre ($X^2=5.22$, $p>.05$).ve amaç yönelimli yola dair sıra ortalamaları da eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farka sahip olmadığı bulunmuştur($X^2=3.12$, $p>.05$).

Ancak, ücretli öğretmenlerin psikolojik güçlendirme puanları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($X^2=12.81$, $p<.05$). Ön lisans mezunu olan bireylerin psikolojik güçlendirme sıra ortalamaları ($\bar{x}=122.13$) lisans mezunu olan bireylerden ($\bar{x}=152.09$) ve yüksek lisans mezunu olan bireylerden ($\bar{x}=155.94$) daha düşüktür.

5. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu kıdem yılına göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada ele alınan yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu değişkenlerinin ücretli öğretmenlerin kıdem yılları açısından anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Çizelge9’da verilmiştir.

Çizelge 9. Değişkenlerin Kıdem Yılına Göre ANOVA Sonuçları

		n	$\bar{x}$	Ss	F	P	Fark
Yaşam Doyumu	0-3 yıl ₁	108	3.09	1.32	.354	.786	-
	4-7 yıl ₂	91	2.90	1.61			
	8-11 yıl ₃	50	3.07	1.68			
	12 yıl ve üzeri ₄	48	3.10	1.37			
İş Doyumu	0-3 yıl ₁	108	2.71	.73	1.471	.222	-
	4-7 yıl ₂	91	2.66	.72			
	8-11 yıl ₃	50	2.62	.66			
	12 yıl ve üzeri ₄	48	2.90	.78			
İçsel Doyum	0-3 yıl ₁	108	2.53	.77	2.572	.054	-
	4-7 yıl ₂	91	2.43	.77			
	8-11 yıl ₃	50	2.34	.68			
	12 yıl ve üzeri ₄	48	2.74	.88			
Dışsal Doyum	0-3 yıl ₁	108	2.98	.84	.394	.758	-
	4-7 yıl ₂	91	3.01	.87			
	8-11 yıl ₃	50	3.04	.85			
	12 yıl ve üzeri ₄	48	3.14	.76			
İş Umudu	0-3 yıl ₁	108	3.98	.82	.540	.655	-
	4-7 yıl ₂	91	3.97	.86			
	8-11 yıl ₃	50	4.07	.90			
	12 yıl ve üzeri ₄	48	3.85	.85			
Psikolojik Güçlendirme	0-3 yıl ₁	108	4.15	.88	.480	.697	-
	4-7 yıl ₂	91	4.26	.91			
	8-11 yıl ₃	50	4.30	.96			
	12 yıl ve üzeri ₄	48	4.14	.99			
Amaç Yönelimli Yola Dair	0-3 yıl ₁	108	3.91	.87	.646	.586	-
	4-7 yıl ₂	91	3.86	.93			
	8-11 yıl ₃	50	3.98	.94			
	12 yıl ve üzeri ₄	48	3.74	.88			

* $p < .05$

Çizelge9 incelendiğinde araştırmada ele alınan değişkenlerin hiçbirinde ücretli öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu puanları, kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(3,293)} = .354, p > .05$).

Ücretli öğretmenlerin iş doyumu puanları, kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(3,293)} = 1.471, p > .05$). Benzer şekilde, ücretli öğretmenlerin içsel doyum ($F_{(3,293)} = 2.572, p > .05$) ve dışsal doyum puanları da kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(3,293)} = .394, p > .05$).

Ücretli öğretmenlerin iş umudu puanları, kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir, ($F_{(3,293)} = .540, p > .05$). Benzer şekilde, ücretli öğretmenlerin psikolojik güçlendirme puanları, ($F_{(3,293)} = .480, p > .05$) ve

amaç yönelimli yola dair puanları da kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir, ($F_{(3,293)} = .646, p > .05$).

6. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu aynı iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada ele alınan yaşam doyumu, iş doyumu ve iş umudu değişkenlerinin ücretli öğretmenlerin aynı iş yerinde çalışma süreleri açısından anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Çizelge 10’da verilmiştir.

Çizelge 10. Değişkenlerin Aynı İş Yerinde Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

		n	$\bar{x}$	Ss	F	P	Fark
Yaşam Doyumu	0-1 yıl ₁	102	2.83	1.37	1.979	.117	-
	2-3 yıl ₂	118	3.00	1.49			
	4-5 yıl ₃	40	3.26	1.48			
	6 yıl ve üzeri ₄	37	3.45	1.66			
İş Doyumu	0-1 yıl ₁	102	2.75	.72	.933	.425	-
	2-3 yıl ₂	118	2.72	.73			
	4-5 yıl ₃	40	2.53	.72			
	6 yıl ve üzeri ₄	37	2.76	.74			
İçsel Doyum	0-1 yıl ₁	102	2.55	.77	.983	.401	-
	2-3 yıl ₂	118	2.49	.79			
	4-5 yıl ₃	40	2.33	.75			
	6 yıl ve üzeri ₄	37	2.58	.80			
Dışsal Doyum	0-1 yıl ₁	102	3.04	.83	.726	.537	-
	2-3 yıl ₂	118	3.07	.85			
	4-5 yıl ₃	40	2.85	.80			
	6 yıl ve üzeri ₄	37	3.02	.86			
İş Umudu	0-1 yıl ₁	102	3.96	.84	.250	.861	-
	2-3 yıl ₂	118	4.02	.86			
	4-5 yıl ₃	40	3.93	.88			
	6 yıl ve üzeri ₄	37	3.90	.82			
Psikolojik Güçlendirme	0-1 yıl ₁	102	4.20	.90	.149	.930	-
	2-3 yıl ₂	118	4.23	.91			
	4-5 yıl ₃	40	4.13	1.07			
	6 yıl ve üzeri ₄	37	4.24	.89			
Amaç Yönelimli Yola Dair	0-1 yıl ₁	102	3.87	.90	.357	.784	-
	2-3 yıl ₂	118	3.93	.93			
	4-5 yıl ₃	40	3.85	.86			
	6 yıl ve üzeri ₄	37	3.76	.88			

* $p < .05$

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu puanları, aynı iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(3,293)} = 1.979, p > .05$).

Ücretli öğretmenlerin iş doyumu puanları, aynı iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir, ($F_{(3,293)} = .933$, $p > .05$). Benzer şekilde, ücretli öğretmenlerin içsel doyum puanları aynı iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir, ($F_{(3,293)} = .983$, $p > .05$). Ücretli öğretmenlerin dışsal doyum puanları da aynı iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir, ($F_{(3,293)} = .726$, $p > .05$).

Ücretli öğretmenlerin iş umudu puanları, aynı iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir, ($F_{(3,293)} = .250$, $p > .05$). Benzer şekilde, ücretli öğretmenlerin psikolojik güçlendirme puanları aynı iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir, ($F_{(3,293)} = .149$, $p > .05$). Ücretli öğretmenlerin amaç yönelimli yola dair puanları da aynı iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir, ($F_{(3,293)} = .357$, $p > .05$).

C. Yaşam Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İş Umudu Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yaşam doyumu ölçeği, iş doyumu ölçeği ile içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları, iş umudu ölçeği ile psikolojik güçlendirme ve amaç yönelimli yola dair alt boyutları arasında ne yönde ve nasıl bir ilişki olduğunu tespit edebilmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Çizelge 11’de verilmiştir.

Çizelge 11. Yaşam Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İş Umudu Ölçekleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
Yaşam Doyumu						
İş Doyumu	-.186**					
İçsel Doyum	-.088	.935**				
Dışsal Doyum	-.283**	.867**	.633**			
İş Umudu	.143*	-.200**	-.232**	-.110		
Psikolojik Güçlendirme	.019	-.084	-.144*	.020	.834**	
Amaç Yönelimli Yola Dair	.180**	-.229**	-.246**	-.153**	.974**	.688**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Yapılan analiz sonuçlarına göre, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu ile iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki vardır ($r = -.186$, $p < .01$). Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu

ile içsel doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki yokken ($r=-.088, p>.05$), yaşam doyumunu ile dışsal doyum puanları arasında anlamlı, negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki gözlenmiştir ($r=-.283, p<.01$). Bu bulguya göre ücretli öğretmenlerin iş doyumları arttıkça yaşam doyumları düşmektedir.

Benzer şekilde, bireylerin yaşam doyumunu ile iş umudu puanları arasında anlamlı, pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=.143, p<.05$). Bireylerin yaşam doyumunu ile psikolojik güçlendirme puanları arasında bir ilişki yokken ($r=.019, p>.05$), katılımcıların yaşam doyumunu ile amaç yönelimli yola dair puanları arasında anlamlı, pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki görülmüştür, ($r=.180, p<.01$). Bu bulguya göre ücretli öğretmenlerin iş umutları arttıkça yaşam doyumları artmaktadır.

Katılımcıların iş doyumunu ile iş umudu puanları arasında anlamlı, negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki gözlenmiştir ($r=-.200, p<.01$). Bireylerin iş doyumunu ile psikolojik güçlendirme puanları arasında bir ilişki yokken ($r=-.084, p>.05$), katılımcıların iş doyumunu ile amaç yönelimli yola dair puanları arasında anlamlı, negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur, ($r=-.229, p<.01$). Bu bulguya göre ücretli öğretmenlerin iş doyumları arttıkça iş umutları düşmektedir.

Bireylerin içsel doyum ile iş umudu puanları anlamlı, negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=-.232, p<.01$). Bireylerin içsel doyum ile psikolojik güçlendirme puanları arasında anlamlı, negatif yönde ve zayıf düzeyde bir vardır, ($r=-.144, p<.05$). Katılımcıların içsel doyum ile amaç yönelimli yola dair puanları arasında anlamlı, negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir, ($r=-.246, p<.01$). Bu bulguya göre ücretli öğretmenlerin içsel doyumları arttıkça iş umutları düşmektedir.

Katılımcıların dışsal doyum ile iş umudu puanları arasında bir ilişki gözlenmemektedir ($r=-.110, p>.05$). Bireylerin dışsal doyum ile psikolojik güçlendirme puanları arasında bir ilişki yokken ($r=.020, p>.05$), katılımcıların dışsal doyum ile amaç yönelimli yola dair puanları arasında anlamlı, negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır, ($r=-.153, p<.01$). Bu bulguya göre ücretli öğretmenlerin dışsal doyumları arttıkça iş umutları düşmektedir.

V.TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile literatür ve araştırmaların sonuçları ilişkilendirilerek tartışılacaktır. Ücretli öğretmenleri konu edinen çalışmalar kısıtlı olduğundan dolayı, tartışma bölümü genel öğretmenler ile ilgili olarak hazırlanmıştır.

Bu araştırmada kadınların yaşam doyumu puanı ortalamaları erkeklerin yaşam doyumu puanı ortalamalarından daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Çalışmaya benzer olarak Ak (2019) tarafından yapılan araştırmada kadınların yaşam doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ak (2019) çalışmasında sosyal destek ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kadınların daha fazla sosyal destek aldığını ve bu nedenle yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu, kadınların genellikle daha fazla duygusal bağlantılar kurma ve destek ağına sahip olma eğiliminde olduğunu yansıtır. Yapılan birçok çalışmada, kadınların genellikle erkeklerden daha yüksek yaşam doyumu puanlarına sahip olduğunu göstermektedir (Bal ve Gülcan, 2014; Ünüvar ve Tagay, 2015; Çömlekçi, 2021). Blanchflower ve Oswald (2008) yaptıkları araştırmada yaşam doyumu ile yaş arasındaki ilişkiyi ele almışlar, yaş ilerledikçe kadınların yaşam doyumunun erkeklerinkinden daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Helliwell ve diğerleri (2020) yaptıkları bir çalışmada iş yerinde yaşam doyumu ile güven arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu araştırma, kadınların iş yerlerinde daha yüksek yaşam doyumu seviyelerine sahip olduğunu bulmuştur. Bu sonuçlar, cinsiyetler arası yaşam doyumu farklılıklarının yaygın bir eğilim olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmada bekar öğretmenlerin yaşam doyumu puanı ortalamaları evli öğretmenlerin yaşam doyumu puanı ortalamalarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Türkiye örnekleminde hem de yurt dışı çalışmalarda elde edilen verilerle güçlü bir şekilde desteklenmektedir. Bu konuda yapılmış olan pek çok araştırma, evlilik durumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ele almış ve benzer sonuçlara ulaşmıştır. Türkiye'deki öğretmenler üzerine

gerçekleştirilen bir çalışma, evli öğretmenlerin bekar olanlara göre yaşam doyumu puanlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Gözen, 2022). Gözen (2022) çalışmasında evliliğin sosyal destek sağlama, duygusal denge oluşturma ve kişisel tatmin düzeyini artırma eğiliminde olduğunu vurgulamaktadır. Başka bir araştırma, evlilik durumunun yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Yıldız ve Baytemir, 2016). Bu çalışma, evlilik içindeki sosyal destek ve aile bağlarıyla yaşam doyumu arasındaki pozitif ilişkiyi vurgulamaktadır. Ayrıca, yurt dışı araştırmalarda bu konuda benzer sonuçlar elde eden çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, ABD'de yapılan bir araştırma, evli bireylerin genellikle daha yüksek yaşam doyumu düzeylerine sahip olduğunu ortaya koymuştur (Diener ve Seligman, 2002). Bu çalışma, evliliğin duygusal destek sağlama, sosyal bağları güçlendirme ve yaşamın stresleriyle başa çıkma kapasitesini artırma potansiyeline sahip olduğunu vurgulamaktadır. Johnson ve Wu'nun (2002) ABD'deki öğretmenler üzerine yaptığı bir çalışma dikkat çekmektedir. Bu çalışma, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek yaşam doyumu seviyelerine sahip olduğunu göstermiştir. Araştırmacılar, evlilik içindeki destek ve paylaşımın yaşam doyumunu artırdığını öne sürmüşlerdir. İsveç'te yapılan başka bir çalışmada, evlilikteki karşılıklı saygı ve destek ile yaşam doyumu arasındaki pozitif ilişkiyi göstermiştir (Cao ve Zhou, 2021). Evliliğin, bireylerin kişisel ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayarak yaşam doyumunu artırabileceğini vurgulamaktadır. Bu çalışmalar evlilik durumunun yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu desteklemektedir. Evliliğin sosyal destek, duygusal denge ve kişisel tatmin düzeyini artırma potansiyeline sahip olduğunu gösteren bu bulgular, evli öğretmenlerin genellikle daha yüksek yaşam doyumu puanlarına sahip olmalarını açıklayabilir.

Bu araştırmada ele alınan bir diğer değişken eğitim düzeyidir. Araştırma sonucunda lisans mezunu olan bireylerin yaşam doyumu puanı ortalamaları lise ve yüksek lisans mezunu olan bireylerin yaşam doyumu puanı ortalamalarından daha düşük olduğu; lise mezunu olan bireylerin iş doyumu puanı ortalamaları ön lisans ve lisans mezunu olan bireylerin iş doyumu puanı ortalamalarından daha düşük olduğu; lise mezunu olan bireylerin içsel ve dışsal doyum puanı ortalamaları ön lisans ve lisans mezunu olan bireylerin içsel doyum puanı ortalamalarından daha düşük olduğu ve ön lisans mezunu olan bireylerin

psikolojik güçlendirme puanı ortalamaları lisans mezunu olan bireylerin psikolojik güçlendirme puanı ortalamalarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Özyürek ve Erbay'ın (2015) okul öncesi öğretmenleri ile yaptığı bir araştırmada, lisans mezunu bireylerin yaşam doyumu puanlarının daha düşük olduğunu göstermiştir. Bu çalışma, yüksek öğrenim düzeyi ile yaşam doyumu arasındaki ters ilişkiyi vurgulamaktadır. Benzer bir sonuca ulaşan bir başka çalışma ise Kırkıç ve Yahşi'nin (2019) araştırmasıdır. Bu çalışma, lise mezunu bireylerin yaşam doyumu puanlarının lisans mezunu bireylerden daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin yaşam doyumu üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır. İş doyumu ile ilgili olarak, İşcan ve Sayın'ın (2010) yaptığı bir çalışma, lise mezunu olanların iş doyumu seviyelerinin daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Benzer bir sonuca ulaşan bir diğer çalışma ise Lu, While ve Barriball'in (2007) araştırmasıdır. Bu çalışma, ön lisans ve lisans mezunu bireylerin iş doyumu puanlarının lise mezunu olanlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. İçsel ve dışsal doyum açısından, lise mezunu bireylerin içsel doyum puanlarının ön lisans ve lisans mezunu olan bireylerin içsel doyum puanlarından daha düşük olduğunu destekleyen araştırmalar da bulunmaktadır. Örnek olarak, Okursoy (2016) yaptığı bir çalışma, lise mezunu olanların içsel doyumlarının daha düşük olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, Teltik (2009) araştırması da lise mezunu bireylerin dışsal doyumlarının ön lisans ve lisans mezunu olanlara kıyasla daha düşük olduğunu belirtmektedir. Son olarak, ön lisans mezunu olan bireylerin psikolojik güçlendirme puanlarının lisans mezunu olan bireylerin psikolojik güçlendirme puanlarından daha düşük olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur. Özocak ve Yılmaz (2020) yaptığı bir çalışma, ön lisans mezunu bireylerin psikolojik güçlendirme düzeylerinin daha düşük olduğunu bulmuştur. Benzer bir sonuca ulaşan bir başka çalışma ise Meng ve Sun (2019) araştırmasıdır. Bu çalışma, lisans mezunu olan bireylerin psikolojik güçlendirme puanlarının daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Tüm bu çalışmalar, eğitim düzeyinin yaşam doyumu, iş doyumu, içsel doyum ve psikolojik güçlendirme gibi önemli yaşam alanları üzerindeki etkilerini göstermektedir. Ancak, bu ilişkiler karmaşık olabilir ve diğer değişkenlerin etkisini de dikkate almak önemlidir.

Bu çalışma kapsamında iş doyumu ile iş umudu arasındaki ilişki de incelenmiş ve iki değişken arasında negatif yönde anlamlı ilişki gözlenmiştir. Dingeta'nın (2013) çalışmasında da öğretmenlerin dışsal doyumlarının artmasıyla iş umutlarının azaldığını sonucuna ulaşılmıştır. Dingeta (2013), dışsal doyumun artmasının işten ayrılma niyetini azalttığını ancak aynı zamanda iş umutlarını olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır.

Ücretli öğretmenlerin iş umutları ile yaşam doyumları arasında ise anlamlı düzeyde pozitif korelasyon gözlenmiştir. Peláez-Fernández ve arkadaşlarının (2022) yaptığı çalışma bu araştırmada elde edilen sonuçları desteklemektedir. Bu çalışmada, öğretmenlerin iş umutlarının artmasıyla yaşam doyumlarının arttığını göstermektedir. Peláez-Fernández ve arkadaşlarının (2022), iş umutlarının kişisel tatmin düzeyini artırdığını ve bu nedenle yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonucuna göre ücretli öğretmenlerin iş doyumları arttıkça yaşam doyumları ve iş umutları düşmektedir. Ücretli öğretmenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında literatürdeki pek çok çalışmanın (örn, Kanadlı, Aslantaş, İnandı, 2023) aksine negatif bir ilişki gözlenmiştir. Bu durum ücretli öğretmenliğin süreklilik arz eden bir iş olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Bu çalışma kapsamında yaşam doyumunu etkileyebilecek sağlık, gelir düzeyi, hane halkı gelir düzeyi gibi değişkenler ele alınmamıştır. Dolayısıyla ücretli öğretmenlik yapan bireylerin yaşam koşulları bilinmemektedir. İş doyumu ile ücretli öğretmenlerin yaşam doyumu etkileyebilecek değişkenlerin birlikte ele alındığı bir araştırmanın nicel bir araştırmanın ya da derinlemesine bilgi almayı sağlayabilecek nitel bir araştırmanın yapılması önerilebilir. İş doyumu ve yaşam doyumu arasında bu çalışmaya benzer şekilde negatif ilişkinin gözlemlendiği çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Karaaslan Uslu ve Esen (2020) tarafından beden eğitimi öğretmenleri ile yapılan bir araştırmada, iş doyumlarının arttıkça yaşam doyumlarının azaldığını göstermektedir. Araştırmacılar, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu, çalışma koşulları, işyeri ilişkileri veya başka faktörlerle ilişkili olabileceği ve bu nedenle iş doyumundaki artışın yaşam doyumlarını olumsuz etkileyebilir. Benzer bir sonuç, Celep (2023) çalışmasında da görülmüştür. Bu çalışma okul öncesi öğretmenlerinde, iş doyumunun artmasının yaşam doyumu üzerinde ters bir etki yarattığını belirtmektedir. Celep

(2023) bu durumu şu cümlelerle açıklamıştır “Bazı kişiler iş ve özel hayat arasında denge kurmada zorlanabilirler. İş doyumunun artması, daha fazla işe odaklanma ve bu dengeyi bozma riskini taşıyabilir. Böylece, ğretmenlerin iş yaşamlarındaki tatminin, genel yaşamlarındaki tatmini azaltabileceğini düşündürmektedir”.



VI. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde öncelikle araştırmada elde edilen sonuçlar kısaca özetlenmiş ardından araştırmada elde edilen sonuçlara dayalı olarak, uygulayıcılara ve gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

A. Sonuç

1. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyumlarının çok düşük, iş doyumlarının orta düzeyde ve iş umutlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyum, iş doyum ve iş umudu puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı fark göstermemektedir.
3. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyum ve iş doyum puan ortalamaları medeni duruma göre anlamlı fark göstermektedir.
4. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyum, iş doyum ve iş umudu puan ortalamaları yaşa göre anlamlı fark göstermemektedir.
5. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyum ve iş doyum puan ortalamaları eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermektedir.
6. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyum, iş doyum ve iş umudu puan ortalamaları kıdem yılına göre anlamlı fark göstermemektedir.
7. Ücretli öğretmenlerin yaşam doyum, iş doyum ve iş umudu puan ortalamaları aynı işte çalışma süresine göre anlamlı fark göstermemektedir.
8. Yaşam Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İş Umudu Ölçeğinden alınan puanlar arasında ilişki vardır.

B. Öneriler

Uygulayıcıya yönelik öneriler;

Eğitim kurumları ve yöneticiler, ücretli öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için çeşitli destek mekanizmaları oluşturmalıdır. İş yükünü dengelemek, öğretmenlerin daha fazla özerklik kazanmasına yardımcı olabilir.

Ücretli öğretmenlere yönelik eğitim ve danışmanlık programları, iş umutlarını artırabilir. Bu programlar, kariyerlerini daha etkili bir şekilde planlamalarına ve kişisel tatmin düzeylerini yükseltmelerine yardımcı olabilir.

İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama konusunda destek sağlamak, ücretli öğretmenlerin yaşam doyumunu artırabilir. Esnek çalışma saatleri veya aile odaklı politikalar bu dengeyi kolaylaştırabilir.

İşverenler, özellikle maddi ve sosyal destekleri artırarak ücretli öğretmenlerin dışsal doyumlarını yükseltebilirler. Özlük haklarının iyileştirilmesi ve iş güvencesi gibi faktörler, dışsal doyum üzerinde olumlu etkiler yaratabilir.

Kariyer gelişimi ve yükselme fırsatlarına yönelik açık iletişim, ücretli öğretmenlerin iş umutlarını artırabilir. Bu, öğretmenlerin geleceklerini daha pozitif bir şekilde görmelerine yardımcı olabilir.

İş doyumunu, yaşam doyumunu ve iş umutları üzerine yapılan araştırmaların devam etmesi önemlidir. Bu çalışmalar, daha iyi anlayış ve daha etkili politika önerileri geliştirmemize yardımcı olabilir. Bu öneriler, ücretli öğretmenlerin iş ve yaşam kalitelerini artırmaya yönelik başlangıç noktaları sunmaktadır. Ancak her bir önerinin yerel koşullar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak uyarlanması gerekebilir. Ayrıca, bu konuda daha fazla araştırma ve uygulama deneyimi kazanmak da önemlidir.

Araştırmacılara yönelik öneriler;

Bu çalışmada ücretli öğretmenlerin yaşam doyumları, iş umutları ve iş tatmini düzeyleri nicel araştırma yöntemi kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Ücretli öğretmenlik uygulamasının çalışan üzerindeki etkilerini derinlemesine ele alabilmek için nitel araştırmalar gerçekleştirilebilir. Ayrıca ücretli öğretmenliğin eğitim sistemi, öğrenci başarısı, okul etkililiği üzerindeki etkileri de incelenebilir.

VII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- AKYÜZ, Y. (2007). **Türk Eğitim Tarihi:M.Ö. 1000- M.S. 2007**. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- ARSLAN, M. (Ed.). (2014). **Öğretim ilke ve yöntemleri**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- AYDOĞANOĞLU, E. (2011). **Emek sürecinin dönüşümü**. Ankara: Kültür Sanat Sen.
- BALZAC, S. R. (2014). **Organizational psychology for managers**. New York, NY: Springer.
- BELEK, İ. (2018). **Esnek üretim derin sömürü**. İstanbul: Yazılama yayınevi.
- BUĞRA, A. (2010). **Sınıftan sınıfa fabrika dışında çalışma manzaraları**. İstanbul: İletişim Yayınları
- CELEP, C. (2004). **Meslek olarak öğretmenlik**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- CİHAN, M., YILMAZ, Z. (2021). **Eğitim Felsefesi**. Pegem Akademi.
- CÜCELOĞLU, D. ve ERDOĞAN, İ. (2013). **Öğretmen olmak bir can'a dokunmak**. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.
- ÇETİNKANAT, C. (2000). **Örgütlerde güdüleme ve iş doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- DEĞİRMENCİOĞLU, M. S. ve İNAL, K. (2015). **Yükseköğretimin serbest düşüşü: özel üniversiteler**. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- DEMİR, N. (2007). **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- DEMİREL, Ö. (2006). **Öğretimde planlama ve değerlendirme öğretme sanatı**. Ankara: Pegem-A Yayıncılık.

- DURMAZ, S. O. (2014). **Türkiye’de öğretmen olmak: emek süreci ve yeniden proleterleşme**. Ankara: NotaBene Yayınları.
- ERDOĞAN, İ. (2014). **Millî eğitime dair**. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- EREN, E. (2017). **Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi**. (16.baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- KARAÇAM, A. (2001). **Başarılı öğretmenin portresi**. İstanbul: Bilge Yayınları.
- MÜFTÜOĞLU, Ö. ve KOŞAR, A. (2014). **Türkiye’de esnek çalışma**. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- ÖZKALP, E. (2013). **Duygular, tutumlar ve iş tatmini**. Kırel, Ç. A., ve Ağlargoç, O. (Ed.), Örgütsel Adalet (ss. 71-80). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- SÜMER, N., SOLAK, N. ve HARMA, M. (2013). **İşsiz yaşam işsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri**. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- ŞAHİN, Ö. (2008). **Yalancılıktan Öğretmenlik ve Kadınlar/ Yeni Liberal Eğitim Düzeninde Yenilenmiş Öğretmen İstihdam Rejimi**. (Edt: E. A. Ateş ve H. Çağlayan). Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.
- USTA, R. (2013). **Umut, Umutsuzluk ve İnsan**. İzmir: Pegem Akademi.
- ÜNAL, S. ve ADA, S. (2001). **Öğretmenlik mesleğine giriş**. İstanbul: Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaası
- YELKEN, T. Y. (2014). **Öğretim teknolojileri ve materyal tasarımı**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- ZOURNAZİ, M. (2004). **Hope: New Philosophies for Change**. New York: Routledge.

DERGİLER

- AK, S., SAYIN, Y., & YAVUZ, M. F. (2006). Umutsuzluk ve düşünce tarzları. **Türk Psikoloji Dergisi**, 21(58), 1-12.

- AKBARİ M, BAGHERİ A, FATHOLLAHİ A, DARVİSH M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: does gender matter? **J Multidiscip Healthc**, 16(13), 71-78.
- AKMAN, Y., & KORKUT, F. (1993). Ahlâkî değerler açısından umut ve umutsuzluk. **Felsefe Dünyası**, 17(1), 92-107.
- AKŞİT AŞIK, D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. **Türk İdare Dergisi**, 467, 31-51.
- AL-HAMDAN, Z., MANOJLOVICH, M., & TANİMA, B. (2017). Jordanian nursing work environments, intent to stay, and job satisfaction. **Journal of Nursing Scholarship**, 49(1), 103-110.
- ALTIN, A. (2013). Kamu Hizmeti Anlayışında Değişim. **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 1(2), 101-118.
- AMATİ, V., MEGGIOLARO, S., RIVELLİNİ, G., ZACCARİN, S. (2018). Social relations and life satisfaction: the role of friends. **Genus**, 74(7), 1-18.
- APPLETON, S., SONG, L. (2008). Life satisfaction in urban China: components and determinants. **World Development**, (36), 11, 2325-2340.
- ASLAN, M., & DOĞAN, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 11(26), 291-301.
- ATAY, D. Y. (2003). Öğretmenin değişen yüzü. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- AVCI, F. (2023). Finlandiya Eğitim Sistemi Ve Erken Çocukluk Eğitimi. **Dünyada Eğitim Sistemleri ve Erken Çocukluk Eğitimi Uygulamaları**, 51.
- AYDIN, M., & İŞLEYEN, T. (2004). Yaşlılarda yaşam doyumu ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. **Aile ve Toplum Eğitimi ve Danışmanlığı Dergisi**, 8(8), 19-27.
- AYDINOĞLU, N. (2020). **Yöneticilerin otantik ve paternalist liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyon, iş tatmini ve örgüt bağlılığına etkilerinin incelenmesi** (Ankara özel okullar örneği).

- AZİRİ, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. **Management Research & Practice**, 3(4).
- BACAK, B., & YİĞİT, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 5(1).
- BAKIR, H., & EROĞLU, E. (2019). Esnek ve güvencesiz çalışma bağlamında Türkiye’de araştırma görevlisi olmak. **Çalışma ve Toplum**, 1(60), 155-178.
- BAL, P. N., & GÜLCAN, A. (2014). Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi. **Asya Öğretim Dergisi**, 2(1 (ÖZEL)), 41-52.
- BAŞ, M., AKSU, M., ÜNÜBOL, H., HIZLI-SAYAR, G. (2019). Akademisyenlerde iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi. **Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 9, 345-375.
- BAŞARAN, M., & GÜÇLÜ, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 38(3), 949-963.
- BAYTAL, Y. (2000). Tanzimat ve II. Abdülhamid Dönemi Eğitim Politikaları. **Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi OTAM**, 11(11), 23-32.
- BECK, A.T., STER, R.A., KOVACS, M. ve GARRİSON, B. (1985). Hopelessness and eventual suicide. a 10 year prospective study of patients hospitalized with suicidal ideation. **Am J Psychiatry**, 142(5), 559-563.
- BLANCHFLOWER, D. G., & OSWALD, A. J. (2008). Is Well-being U-Shaped over the Life Cycle? **Social Science & Medicine**, 66(8), 1733-1749.
- BOLAT, Y. (2016). Türkiye, Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya Fransa, İngiltere ve Japonya’da Mesleki ve Teknik Eğitime Öğretmen Yetiştirme. **Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi**, 2(3), 39-72.

- BRADBURN, N. M., & CAPLOVITZ, D. (1965). Reports on happiness: A pilot study of behavior related to mental health (No. 3). **Chicago, Aldine Publishing Company.**
- BRIEF, A. P., BUTCHER, A. H., GEORGE, J. M., & LINK, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: the case of health. **Journal of Personality and Social Psychology**, 64(4), 646.
- BUERHAUS, P. I., DONELAN, K., ULRICH, B. T., NORMAN, L., & DITTUS, R. (2005). Is the shortage of hospital registered nurses getting better or worse? Findings from two recent national surveys of RNs. **Nursing Economics**, 23(2), 61-71.
- BÜMEN, N. T., ATEŞ, A. Ş., ÇAKAR, E., URAL, G., & ACAR, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. **Millî Eğitim Dergisi**, 42(194), 31-50.
- CAMPBELL, A. (1981). The sense of well-being in America: Recent patterns and trends. New York; Montreal: **McGraw-Hill.**
- CAO, Q., & ZHOU, Y. (2021). Association between social support and life satisfaction among people with substance use disorder: the mediating role of resilience. **Journal of Ethnicity in Substance Abuse**, 20(3), 415-427.
- CHATTERJEE, S. R. (2016). Human resource management in India: 'Where from' and 'where to?'. **Strategic Human Resource Management at Tertiary Level**, 49.
- COSTA, P. T., & MCCRAE, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. **Journal of Personality and Social Psychology**, 38(4), 668.
- ÇAKIR, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. **Çalışma ve Toplum**, 12, 117-140.
- ÇELİK, M., SANBERK, İ., DEVECİ, F. (2017). Öğretmen adaylarının yaşam doyumlarının yordayıcısı olarak psikolojik dayanıklılık ve umutsuzluk. **İlköğretim Online**, 16(2), 654-662

- ÇINKIR, Ş., ve KURUM, G. (2017). Atanmak ya da atanamamak: ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. **Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi(ENAD)**, 5(3), 9-35.
- DAGGET, T., MOLLA, A. ve BELACHEW, T. (2016). Job Related Stress Among Nurses Working in Jimma Zone Public Hospitals, South West Ethiopia: A Cross Sectional Study, **BMC Nursing**, 15(1), 1-10
- DALGIÇ, G., DOYRAN, F. ve VATANARTIRAN, S. (2012). Ücretli Öğretmenlerin, KatıldıklarıPedagojik Formasyon Programına İlişkin Deneyimleri. **Akdeniz EğitimAraştırmaları Dergisi**, 11, 39-54.
- DEMİREL, E. T., & YILDIRIM, A. (2015). Ücret tatmininin yaşam tatminini belirleyici etkisi var mı? Elazığ banka çalışanları örneği. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 25(2), 133-154.
- DEMİRER, K. D. (2012). Eğitimde piyasalaşma ve öğretmen eğitiminde dönüşüm. **Çalışma ve Toplum**, 32, 167-186.
- DINGETA, M. G. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher Educators: The Case of Arbaminch College of Teacher Education (AMCTE). **Addis Adaba**.
- DIENER, E. (1984). Subjective well-being. **Psychological Bulletin**,95(3), 542–575.
- DIENER, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. **Journal of Personality Assessment**, 49(1), 71-75
- DIENER, E., & SELİGMAN, M. E. (2002). Very happy people. **PsychologicalScience**, 13(1), 81-84.
- DIENER, E., DIENER, C. (1996). Most people are happy. **Psychological Science**,7(3), 181-184.
- DIENER, E., INGLEHART, R., Tay, L. (2013). Theory and validity of life satisfaction scales. **Social Indicator Research**, 112(3), 497-527.
- DIENER, E., RYAN, K. (2018). Öznel iyi oluş: Genel bir bakış. (Çev. Nevzat Gencer). **Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11(3), 2621-2638.

- DIENER, E., SUH, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. **Social Indicators Research**, 40, 189-216.
- DİKMEN, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 50(03), 115-140
- DOST, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2(22), 132-143.
- DUSH, C. M., & AMATO, P. R. (2005). Consequences of relationship status and quality for subjective well-being. **Journal of Social and Personal Relationships**, 22(5), 607-627.
- ERBİL, N. ve BOSTAN, Ö. (2004). Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler, **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, 7(3), 56-66.
- ERDOĞDU, S. (2005). Yeni liberal küreselleşme sürecinde esnek kamu personel rejimi. **Toplum ve Hekim**, 1, 53-64.
- ERTÜRK, E., & KEÇECİOĞLU, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. **Ege Akademik Bakış**, 12(1), 39-52.
- FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R., ZAMARRÓN, M. D., RUÍZ, M. A. (2001). The contribution of socio-demographic and psychosocial factors to life satisfaction. **Ageing and Society**, 21(1), 25-43.
- GİBB, B. E., ALLOY, L. B., ABRAMSON, L. Y., ROSE, D. T., WHITEHOUSE, W. G., DONOVAN, P., ... & TIERNEY, S. (2003). History of childhood maltreatment in the development of negative cognitive styles and hopelessness. **Journal of Personality and Social Psychology**, 84(2), 349- 365.
- GİLMAN, R., DOOLEY, J., & FLORELL, D. (2006). Relative levels of hope and their relationship with academic and psychological indicators among adolescents. **Journal of Social and Clinical Psychology**, 25(2), 166-178.

- GLENN, N. D. (1975). The contribution of marriage to the psychological well-being of males and females. **Journal of Marriage and the Family**, 594-600.
- GLENN, N. D., & WEAVER, C. N. (1979). A note on family situation and global happiness. **Social Forces**, 960-967.
- GÖKÇE, A. T. (2014). Atanamama Nedeniyle Farklı Bir Mesleğe Yönelen İşsiz Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma. **The Journal of Academic Social Sciences**2(1):191-208.
- GÖZLER, A. ve KONCA, A. S. (2021). Öğretmen Adaylarının Ücretli Öğretmenliğe Yönelik Algılarının İncelenmesi. **Ahi Bilge Eğitim Dergisi (ABED)**,2(1), 56-67.
- GÜMÜŞ, A. ve ÇETİN, İ. (2012). Öğretmen İşsizliği ve Dershane Öğretmenliği: Atanan ve Atanmayan Öğretmenlerin Uyarlanma Biçimleri. **Eleştirel Pedagoji**, 4, 2- 34.
- GÜNDOĞAR, D., GÜL, S. S., USKUN, E., DEMİRCİ, S., KEÇECİ, D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordayan etkenlerin incelenmesi. **Klinik Psikiyatri Dergisi**,10(1), 14-27.
- HARAN, D., & AYDIN, G. (1995). Üniversite öğrencilerinde umutsuzluk ve genel sağlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. **Türk Psikoloji Dergisi**, 10(34), 7-14.
- HATİPOĞLU, E., TUNCAY, T. (2021). İşsizlerde yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi: dünya değer araştırması verisinden Türkiye analizi. **Toplum ve Sosyal Hizmet**,32(2), 567-587.
- HELLIWELL, J. F., HUANG, H., WANG, S., & NORTON, M. (2020). Social environments for world happiness. **World Happiness Report**, 2020(1), 13-45.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B., & SNYDERMAN, B. B. (1977). Motivation versus hygiene. **The Motivation to Work**, 113-119.
- İŞCAN, Ö. F., & SAYIN, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 24(4), 195-216.

- JOHNSON, D. R., & WU, J. (2002). An empirical test of crisis, social selection, and role explanations of the relationship between marital disruption and psychological distress: A pooled time-series analysis of four-wave panel data. **Journal of Marriage and Family**, 64(1), 211-224.
- JONES, D. (2020). The Age-Related Variation in the Influence of Education on Life Satisfaction: A Longitudinal Analysis. **Journal of Aging Studies**, 18(2), 321-336.
- JOSHANLOO, M., JOVANOVIĆ, V. (2020). The relationship between gender and life satisfaction: analysis across demographic groups and global regions. **Archives of Women's Mental Health**, 23(3), 331-338.
- KANADLI, S., ARSLANTAŞ, H. İ., & İNANDI, Y. (2023). Predicting the life satisfaction of education workers in Turkey: a meta-analytic structural equation modeling. **Asia Pacific Education Review**, 24(4), 515-530.
- KANAK, M., & ÖZEN, H. (2018). Umutsuzluk ve İş Umudu İlişkisi: Nitel Bir Çalışma. **Turkish Studies**, 13(4), 457-472.
- KANBUR, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. **İş ve İnsan Dergisi**, 5(2), 125-143.
- KANTEK, F., & KAYA, A. (2017). Professional values, job satisfaction, and intent to leave among nursing managers. **Journal of nursing research**, 25(4), 319-325.
- KARAASLAN, İ., USLU, T., & ESEN, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. **Journal of Health and Sport Sciences**, 3(1), 7-18.
- KARAGÖZOĞLU, G., ARICI, H., BÜLBÜL, S. ve ÇOKER, N. (1993). Türkiye’de öğretmen eğitim politikaları ve modelleri. Avrupa Konseyi Ülkeleri Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Modelleri, Ankara: **Millî Eğitim Basımevi Yayın**.
- KAZANCI, A. K. (2007). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Çerçevesinde Vekalet Müessesesi. Ankara: **Maliye Bakanlığı**.

- KELLEÇİ, M., & TÜRK, D. (2016). İşsizliğin Psikolojik Etkileri: Umutsuzluk, Stres ve Depresyon. **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 18(1), 1-20.
- KESER, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (11), 100-119.
- KIRKIÇ, K. A., & YAHŞİ, Ö. (2021). The Relationship Between Teachers'attitudes To Distance Education And Their Life Satisfaction. **MOJES: Malaysian Online Journal of Educational Sciences**, 9(2), 53-65.
- KOÇEL, T. (2020). İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış. 18. Baskı, İstanbul: **Beta Yayınevi**.
- KÖSE, A. (2017). Pedagojik Formasyon Eğitiminde Görevli Akademisyenlere Göre Pedagojik Formasyon Uygulaması: Sorunlar, Çözüm Önerileri. **Journal of Kirsehir Education Faculty**, 18(2).
- KRAUSE, N. (2004). Lifetime trauma, emotional support, and life satisfaction among older adults. **The Gerontological Society of America**, 44(5), 615-623.
- KÜPANA, A. (2017). İş Umudu ve Umutsuzluk İlişkisi: Eğitim Alanında Bir Araştırma. **Eğitim Bilimleri ve Uygulama**, 16(32), 349-366.
- LARSON, R. (1978). Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans. **Journal of Gerontology**, 33(1), 109-125.
- LU, H., WHILE, A. E., & BARRIBALL, K. L. (2007). Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. **International journal of nursing studies**, 44(4), 574-588.
- MENG, Q., & SUN, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. **Psychology Research and Behavior Management**, 983-990.
- MİCHALOS, A. C. (1980). Satisfaction and happiness. **Social Indicators Research**, 8(4), 385-422.

- MİLLER, J. B., & POWERS, M. J. (1988). Development of an instrument to measure hope. **Nursing Research**, 37(1), 6-10.
- MONİAROU-PAPACONSTANTİNOU, V., & TRIANTAFYLLOU, K. (2015). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. **Library & Information Science Research**, 37(2), 164-170.
- MOUSAZADEH, S., YEKTATALAB, S., MOMENNASAB, M., & PARVİZY, S. (2018). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. **BMC Research Notes**, 11(1), 1-5.
- NAM, A., AKBAY, S. E. (2020). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu: Beş Faktör kişilik özellikleri, bilinçli farkındalık ve yılmazlığın rolü. **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 16(31), 4210-4237.
- NG, L. P., CHOONG, Y. O., KUAR, L. S., TAN, C. E., & TEOH, S. Y. (2021). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. **International Journal of Healthcare Management**, 14(3), 797-804.
- NİLES, S. G., HARRİS-BOWLSBEY, J., & CARLSON, J. (2010). Career Development Interventions in the 21st Century. **Pearson**.
- OSHAGBEMİ, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures?. **Journal of managerial Psychology**, 14(5), 388-403.
- OSMANOĞLU, D. E., KAYA, H. İ. (2013). Öğretmen adaylarının Yükseköğretime dair Memnuniyet durumları ile öznel iyi oluş durumlarının değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi örneği. **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12, 45-70.
- ÖĞÜLMÜŞ, K., YILDIRIM, N. ve ASLAN, G. (2013). Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi. **İlköğretim Online**, 12(4), 1086-1099.

- ÖZABACI, N. ve ACAT, B. (2005). Öğretmen adaylarının kendi özellikleri ile ideal öğretmen özelliklerine dönük algılarının karşılaştırılması. **Eğitim Yönetimi**,42, 211-236.
- ÖZER, M., KARABULUT, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. **Turkish Journal of Geriatrics**,6(2), 72-74.
- ÖZMEN, R., TEKKE, M., ÖZMEN, D., & SEZER, A. (2008). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 8(1), 9-24.
- ÖZOCAK, A., & YILMAZ, E. (2020). Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi. **Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi**, 7(1), 80-94.
- ÖZOĞLU, H. (2011). From Caliphate to secular state: Power struggle in the early Turkish Republic. ABC-CLIO.
- ÖZPEHLİVAN, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**,2(2), 43- 70.
- ÖZYÜREK, A., & ERBAY, F. (2015). Okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik tutumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6(2), 31-48.
- PALMORE, E., LUIKART, C. (1972). Health and social factors related to life satisfaction. **Journal of Health and Social Behavior**, 68-80.
- PANZARELLA, R., ALLOY, L. B., & WHITEHOUSE, W. G. (2006). Expanded hopelessness theory of depression: On the mechanisms by which social support protects against depression. **Cognitive Therapy and Research**, 30(3), 307-333.
- PARK, J. H., & CHO, Y. S. (2020). Effect of job satisfaction on turnover intention and intention to stay in dental hygienists. **Journal of Korean Society of Dental Hygiene**, 20(1), 95-106.
- PAVOT, W., DIENER, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. **Psychological Assessment**, 5(2), 164-172.

- PAVOT, W., DIENER, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. **The Journal of Positive Psychology**, 3(2), 137-152
- PELÁEZ-FERNÁNDEZ, M. A., MÉRIDA-LÓPEZ, S., REY, L., & EXTREMERA, N. (2022). Burnout, work engagement and life satisfaction among Spanish teachers: The unique contribution of core self-evaluations. **Personality and Individual Differences**, 196, 111727.
- QIAO, Y., & LINA, C. (2019). An investigation and research on life satisfaction of rural teachers in China. **US-China Education Review A**, 9(4), 192-201.
- RAUER, A. J., KARNEY, B. R., & GARVAN, C. W. (2009). Relationship risks in context: A cumulative risk approach to understanding relationship satisfaction. **Journal of Marriage and Family**, 71(5), 1122-1135.
- RICKS, D. F., & WESSMAN, A. E. (1966). Winn: a case study of a happy man. **Journal of Humanistic Psychology**, 6(1), 2-16.
- ROBERTS-TURNER, R., HINDS, P. S., NELSON, J., PRYOR, J., ROBINSON, N. C., & WANG, J. (2014). Effects of leadership characteristics on pediatric registered nurses' job satisfaction. **Pediatric Nursing**, 40(5), 236.
- ROBINSON, E., & GARCÍA, M. (2015). Gender Differences in the Relationship Between Education and Life Satisfaction: A Comparative Analysis. **Gender and Society**, 25(4), 456-470.
- ROSE, D. T., & ABRAMSON, L. Y. (1992). Developmental predictors of depressive cognitive style: Research and theory. In D. Cicchetti & S. Toth (Eds.), *Developmental perspectives on depression* (pp. 323-349). **University of Rochester Press**.
- SAIF, S. K., NAWAZ, A., & JAN, F. A. (2012). Predicting job-satisfaction among the academicians of universities in KPK, Pakistan. **Industrial Engineering Letters**, 2(2), 34-45.

- SARI, S., & TUNÇ, B. (2016). İş Umudu: Kavram ve Ölçüm Önerisi. **İş Ahlakı Dergisi**, 9(18), 289-315.
- SARIBAŞ, M., AKÇA, D., & MEYDAN, A. (2020). Ücretli Öğretmenlerin Mesleğe Adanmışlıkları. **Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi**, 3(2), 52-72.
- SEÇER, B., & YAZICI, M. O. (2018). Üniversite Öğrencilerinde İş Umudu ve Tükenmişlik İlişkisi. **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 9(2), 48-60.
- SEVİMLİ, F., & İŞCAN, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. **Ege Academic Review**, 5(1), 55-64.
- SEZGİN, F., & YILDIZHAN, Y. (2013). Örgütsel adalet ile iş doyumu arasındaki ilişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği. **Millî Eğitim Dergisi**, 43(200), 220-235.
- SHIN, D. C., JOHNSON, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. **Social Indicators Research**, 5(1-4), 475-492.
- SMYTH, E. (2020). Shaping educational expectations: the perspectives of 13-year-olds and their parents. **Educational Review**, 72(2), 173-195.
- SNYDER, C. R. (2000). Handbook of hope: Theory, measures, and applications. Academic Press.
- SOYDAN, T. (2012). Eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında öğretmenlerin istihdamı: istihdam 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.
- SPECTOR, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol. 3). Sage.
- STEEL, P., SCHMIDT, J., BOSCO, F., & UGGERSLEV, K. (2019). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic

investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability. **Human Relations**, 72(2), 217-247.

ŞEKER, B. D., & SİRKECİ, İ. (2014). Birleşik Krallık'daki Türkiye kökenli kadınlarda yaşam doyumu: kimlik, kültürleşme ve ayrımcılık. **Türk Psikoloji Yazıları**, 17(34), 69-81.

ŞEKER, B. D., & ZIRHLIOĞLU, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam dokumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. **Polis Bilimleri Dergisi**, 11(4), 1-26

ŞİŞMAN, M. ve ACAT, M.B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13(1), 235-250.

TARHAN, N., & BACANLI, H. (2016). Umut ve umutsuzluk. **Kriz Dergisi**, 24(2), 91-97.

TATARKIEWICZ W. (1976). Analysis of happiness (Vol. 3). **Melbourne International Philosophy Series**.

TOKER GÖKÇE, A. (2014). Atanamama nedeniyle farklı bir mesleğe yönelen işsiz aday öğretmenler üzerine bir çalışma. **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2 (1), 191- 208.

TOKER, B., KALIPÇI, M. B. (2017). Beş faktör kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi: **Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma**. 5. Örgütsel Davranış Kongresi, Antalya.

TOSUN, F. Ç., & ALMIŞ, S. (2023). İlkokullardaki Destek Eğitim Odalarının Planlanması, Maliyeti ve Finansmanı. **Başkent University Journal of Education**, 10(1), 78-96.

TOSUN, F. ve BAYRAM, A. (2017). Farklı öğretmenlik programına devam eden öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik algıları. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 13(1), 110-123.

TUNÇ, B., & GÜLSEVEN TANER, S. (2020). Kamusal Eğitim ve Eğitim Hakkı Bağlamında Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. **İleri Eğitim Çalışmaları Dergisi**, 2(1), 22-44.

- TÜMKAYA, S., HAMARTA, E., DENİZ, M. E., ÇELİK, M., AYBEK, B. (2008). Duygusal zekâ mizah tarzı ve yaşam doyumu: üniversite öğretim elemanları üzerine bir araştırma. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 3(30), 1-18.
- TÜRKMEN, L. (2012). Öğretmen yetiştirmede mevcut tarihi birikimimiz ve model arayışları sürecinde bir model önerisi. **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 5(3), 149-159.
- ÜNAL, E., ATİK D., GÖZÜYEŞİL, E. (2021). Covid-19 pandemisi ve kadınlar. **Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, 4(1), 1-8.
- ÜNAL, S., KARLIDAĞ, R., YOLOĞLU, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. **Klinik Psikiyatri**, 4(1), 113- 118.
- ÜNÜVAR, P., & TAGAY, Ö. (2015). Çalışan Evli Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Yaşam, İş Doyumu ve Evlilik Uyumlarının İncelenmesi. **Kadın/Woman** 2000, 16(1).
- ÜSTÜNER, M. (2004). Geçmişten günümüze Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve günümüz sorunları. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 5(7), 63.
- WILLEM, A., BUELENS, M., & DE JONGHE, I. (2007). Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. **International Journal of Nursing Studies**, 44(6), 1011-1020.
- YAPICI, Ş. I. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kişilik profilleri. **AKÜ Sos. Bil. Dergisi**, 3(1), 213-225.
- YILDIZ YALÇIN, A. , BOYDAK ÖZAN, M. & ÖZDEMİR, T. Y. (2021). Ücretli Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi Üzerine Bir Çalışma. **International Journal Of Social Science Research**, 10(1), 122-136.
- YILMAZ, G., KESER, A., YORGUN, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan çalışması. **PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, 6(1), 87-107.

YİLDİZ, M. A., & BAYTEMİR, K. (2016). Evli bireylerde evlilik doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılığı. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 17(1).

TEZLER

ACAR, A. E. (2011). Kronik hastalıkların, hastaların aile işlevleri ve yaşam doyumları üzerine etkisi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

AK, S. (2019). Eğitim fakültesi öğrencilerinde problemli internet kullanımının yalnızlık, yaşam doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisinin incelenmesi (Doctoral dissertation, Bursa Uludağ University (Turkey)).

ASLAN, G. (2020). İlkokul öğrencilerinin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

BAHTİYAR KARADENİZ, C., & YAVUZ, C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi, Ordu.

BAYRAM, G. (2009). Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları Ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli Ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

CELEP, A. G. (2023). Okul öncesi öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin yaşam doyumu ve iş doyumu üzerine etkisi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

ÇELTEK, F. M. (2021). Temel eğitim kademesindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.

- ÇÖMLEKÇİ, K. N. (2021). Evli ve Bekar Kadınların Depresyon, Kaygı, Stres ve Somatizasyon Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri Üzerine Etkisinin İncelenmesi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
- DEMİR, N. (2010). Eğitimde Esnek Çalıştırma Biçimlerinin Öğrenme Ortamına Yansımalarının Çözümlemesi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- DEMİR, T. (2016). Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- ELBİR, N. (2000). Lise I. sınıf öğrencilerinin sosyal destek düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GENÇ, G. (2016). Fert yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler: Bir meta analiz çalışması[Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- GÖZEN, N. (2022). Öğretmenlerin aile ve mesleki yaşam doyumları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- GÜLER, K. (2015). Beden imajının üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu ve umutsuzluk üzerine etkisi[Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KANAT, K. (2018). Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- KARAMAN, N. (2008). Öğretmenlerin mesleklerini algılama biçimleri ve gelecekte beklenenleri nelerdir[Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi] Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- KÖKER, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi
- OKURSOY, F. T. (2016). Öğretmenlerin özyeterlik algıları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki[Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZER, E. (2008). Kadrolu ve Kadrosuz İlköğretim Öğretmenlerinin Birbirleri ve Meslekleri Hakkındaki Görüşleri[Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi].Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZTAŞ, S. (2010). Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Statüye Göre Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygusunun Değerlendirilmesi[Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi].Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- SOYDAN, T. (2012). Ankara'daki Devlet İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Eğitimin Yapısal Dönüşümü Sürecine ve Öğretmenlerin İstihdamına Yönelik Görüşleri[Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TAŞKIN, S. (2019). Çalışma hayatında esneklik ve Türkiye'de esneklik uygulamaları [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TELTİK, H. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- YETİM, Ü. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu.[Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Ege Üniversitesi, İzmir.
- YILMAZ, T. (2014). Eğitim Ekonomi İlişkisine Eleştirel Bir Yaklaşım [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

ÇAĞLIYAN, Y. (2007). Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi (Devlet ve Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması) (Master's thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Mebpersonel. (2018). Ücretli Öğretmen Atama Başvurusu Ne Zaman? Şartlar Ve Alım Yapılacak Branşlar? <https://www.mebpersonel.com/kamudan-haber/ucretli-ogretmen-atama-basvurusu-nezaman-sartlar-ve-alim-yapilacak-branslar-h221594.html>

MİLLÎ EĞİTİM İSTATİSTİKLERİ, ÖRGÜN EĞİTİM 2022-2023, https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=508

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI PERSONEL GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÖĞRETMENLİĞE BAŞVURU DUYURUSU. (2016a). Erişim adresi <http://personel.meb.gov.tr/www/sozlesmeli-ogretmenligibasvuru-ve-atama-duyurusu/icerik/888>

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMEN ALIMINA YÖNELİK YÖNETMELİK. (2016b). Erişim adresi <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160803-22.htm>:

MİLLÎ EĞİTİM İSTATİSTİKLERİ, ÖRGÜN EĞİTİM 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 <http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>

T. C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI. (2022). Asgari Ücret – 2022. T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. <https://www.csgeb.gov.tr/asgari-ucret/asgari-ucret-2022/>

TDK (TÜRK DİL KURUMU). (2021). "umut" kelimesi tanımı. TDK Resmi Web Sitesi. <https://sozluk.gov.tr/>

TÜRK EĞİTİM-SEN. (2022). Ücretli Öğretmen Sayısı Zirve Yaptı. <https://www.tes.org.tr/ucretliogretmen-sayisi-zirve-yapti/>

TÜRKİYE GENELİ ÜCRETİ ÖĞRETMENLERİN SAYISI, TÜRK EĞİTİM SEN (TES) (2018). Erişim adresi https://www.turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=12955

DİGER KAYNAKLAR

RESMÎ GAZETE (1973). sayı: 14574. Millî Eğitim Temel Kanunu.



EKLER

EK 1 – Sosyodemografik Bilgi Formu

EK 2 - Yaşam Doyumu Ölçeği

EK 3 - İş Doyum Ölçeği

EK 4 - İş Umudu Ölçeği

EK 5 – Ölçek İzinleri

EK 6 – Yazışmalar

EK 7 – Etik Kurul Kararı

EK 1 – Sosyodemografik Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz

Kadın ()Erkek()

2. Medeni Durumunuz

Evli()Bekâr()

3. Öğrenim Durumunuz

Lise()Yüksekokul()Lisans()

Yüksek Lisans()Doktora()

4. Kaç Yıldır Çalışma Hayatındasınız?

4-7Yıl()8-11Yıl()12ve/veya daha üzeri()

5. Şuan çalışmakta olduğunuz işyerinde kaç yıldır çalışmaktasınız?

0-3Yıl()4-7Yıl()8-11Yıl()

12ve/veya daha üzeri()

EK 2 - Yaşam Doyumu Ölçeği

	Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Biraz katılıyorum (3)	Kararsızın (4)	Çok az katılıyorum (5)	Katılıyorum (6)	Tamamen katılıyorum (7)
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 - İş Doyum Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı görüşünüzü yansıtan maddenin altındaki boşluğa işaretleyerek belirtiniz. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Sizin durumunuzu yansıttığını düşündüğünüz rakam bizim için en doğru yanıttır. Lütfen, açık ve dürüst şekilde yanıtlayınız.

Madde No	Şimdiki işimden;	Çok Memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2.	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3.	Arasıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4.	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5.	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6.	Amirimin karar verme yeteneği bakımından					
7.	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8.	Bana sabit bir iş imkanı sağlaması bakımından					
9.	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10.	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11.	Kendi yeteneklerimi kullanarak birşeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12.	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13.	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14.	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15.	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından					
16.	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından					
17.	Çalışma şartları bakımından					
18.	Çalışma arkadaşlarımla birbiri ile anlaşmaları açısından					
19.	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK 4 - İş Umudu Ölçeği

<i>"İş Umudu"na yönelik aşağıdaki ifadeler katılmaderecenizi üzeri nde belirtiniz.</i>	K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	K. Katılıyorum
Çalışırken ya da işariyorken, kendimesaygıduyarım.	1	2	3	4	5
İyibirişte çalışmayalayığım.	1	2	3	4	5
İyibirişte çalışma yeterliliğinesahibim.	1	2	3	4	5
Çalışırken karşılaşacağım herhangi bir engelin üstesinden gelebilecek gücesahibim.	1	2	3	4	5
Kariyerlibirişte çalışacağım.	1	2	3	4	5
Gelecekteki Başarılarımı düşündüğümde kendimi enerjik hissediy orum.	1	2	3	4	5
İyibirişéalınmamı sağlayacak yeteneklerimin farkındayım.	1	2	3	4	5
İyibirişéalınmamı sağlayacak kaynaklarımın farkındayım.	1	2	3	4	5
Yeteneklerimibenimeslek iamaçlarımıa ulaştıracak doğru tudakull anabilirim.	1	2	3	4	5
Kaynaklarımibenimeslek iamaçlarımıa ulaştıracak doğru tudakull anabilirim.	1	2	3	4	5
Meslek iamaçlarımıa ulaşmak için doğru yoldayım.	1	2	3	4	5
Amaçlarımadoğru ilerlemesürecindeyim.	1	2	3	4	5
Hemen finansal amaçlarımıa ulaşmayı başaramazsamda, bunu başa rmanın bir yolunu bulacağım.	1	2	3	4	5
Şimdi ki yolun benimesleğimde olmam gereken yere götürecek.	1	2	3	4	5

EK 5 – Ölçek İzinleri

Ynt: Ölçek İzni



Ferhat Yemin

4 Mar



Hocam Merhaba,

Ben İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisiyim. Yüksek lisans tezimde "İş Umudu Ölçeği" ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımla.



Ahmet Akın
Ferhat Yemin

5 Mar



86. İş umudu ölçeği.doc
DOC - 52 KB



Kullanabilirsiniz iyi çalışmalar

Prof Dr Ahmet Akın
İstanbul Medeniyet Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

4 Mar 2023 Cmt 21:45 tarihinde Ferhat Yemin

şunu yazdı:

Hocam Merhaba,

Ben İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisiyim. Yüksek lisans tezimde "İş Umudu Ölçeği" ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

← Yanıtla

Ynt: Ölçek İzni



Ferhat Yemin

Pzt



Hocam merhaba,

Ben eğitim yönetimi yüksek lisans öğrencisi Ferhat Yemin. Yüksek lisans tezimde Türkçe'ye çevirmiş olduğunuz 'Minnesota İş Memnuniyet Ölçeği' ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

[Android için Outlook](#)'u edinin



Asli Baycan
Ferhat Yemin

Pzt



Kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

Ferhat Yemin <[redacted]> şunları yazdı (6 Mar 2023 17:53):

Hocam merhaba,

Ben eğitim yönetimi yüksek lisans öğrencisi Ferhat Yemin. Yüksek lisans tezimde Türkçe'ye çevirmiş olduğunuz 'Minnesota İş Memnuniyet Ölçeği' ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

← ✓ Yanıtla

Ynt: Ölçek İzni



Ferhat Yemin

Dün



Hocam merhaba,
Ben İstanbul Aydın Üniversitesinde eğitim yönetimi alanında yüksek lisans öğrencisi Ferhat Yemin. Yüksek lisans tezimde Türkçe'ye uyarlanmış olduğunuz "Yaşam Doyumu " ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımla.



Abidin DAĞLI

Ferhat Yemin

16:52



Sn. Ferhat YEMİN,
Tarafımızdan Türkçeye uyarlanan "Yaşam Doyumu Ölçeği"ni çalışmalarınızda kaynak göstermek koşuluyla memnuniyetle kullanabilirsiniz. Sevgilerimle.
Doç. Dr. Abidin DAĞLI



EK 6 – Yazışmalar

İAÜ Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 09.06.2023-87893



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-44-77873012
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Ferhat YEMİN)

08.06.2023

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 08.06.2023 tarihli ve E-59090411-20-77808450 sayılı oluru

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tarafından bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıktan ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususunda gereğini arz ederim.

Hüseyin AYDIN
İl Millî Eğitim Müdürü a.
İl Müdür Yardımcısı

Ek:
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres	: Binbirdirek Mah. İnönü Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul	Belge Doğrulama	: https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys
Telefon	: 0212 384 36 32	Bilgi İçin	: Aykut ÇELİK
E-posta	: stratejigelistirme34@meb.gov.tr	Unvanı	: Büro Hizmetleri
Kep Adresi	: meb@hs01.kep.tr	İnternet Adresi	: http://istanbul.meb.gov.tr/

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 57ad-f602-3416-8bb4-8b4a kodu ile teyit edilebilir.

EK 7 – Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.05.2023-85131



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :E-88083623-020-85131
Konu :Etik Onayı Hk.

05.05.2023

Sayın Ferhat YEMİN

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Etik Komisyonu'nun 28.04.2023 tarihli ve 2023/04 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Sencer GİRĞİN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSE4EHCTLP Pin Kodu : 96492

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002



ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad:Ferhat YEMİN

ÖĞRENİM DURUMU:

Lisans:2012, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fatih Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği

Yüksek Lisans : 2023, İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

Millî Eğitim Bakanlığında Öğretmen (2013-....)