

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ İLE HAYAT MEMNUNİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mine BEYDAĞ

Uzman Okul Öncesi Öğretmeni, mbeydag81@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9021-8892

Beydağ, Mine. "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ile Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma". ulakbilge, 80 (2023 Ocak): s. 94-109. doi: 10.7816/ulakbilge-11-80-07

ÖZ

Bu araştırma, Millî Eğitim Bakanlığında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çalışmada, toplumun şekillenmesinde büyük rolü olan öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi ile elde edilen bilgiler doğrultusunda ve bunlar arasındaki ilişkiyi etkileyen değişkenlerin ele alınmasıyla öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumları arasındaki ilişki hakkında bilgi edinilebileceği öngörülmektedir. Çalışma kapsamında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan çeşitli branşlardan 162 öğretmen ile anket yapılmıştır. Katılımcılara iş doyumunu ölçeği, yaşam doyumunu ölçeği ve kişisel bilgi formu uygulanmıştır. Katılımcılara çevrimiçi ölçek olarak ulaştırılan veri toplama araçlarından elde edilen bilgiler karşılaştırmalı ve ilişkisel analiz yöntemlerine tabi tutulmuştur. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; genel iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar iş tatminini ve yaşam doyumunu etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin arasındaki ilişkileri ortaya koyarak öğretmenlerin meslek performansını ve yaşam tatminlerini arttırmanın yollarını gösterecektir. Araştırma sonuçlarına göre yapılacak iyileştirmeler başta öğretmenler ve öğrenciler olmak üzere eğitimin tüm paydaşlarına olumlu katkı sağlayacaktır.

Anahtar Sözcükler: İş doyumunu, yaşam doyumunu

Makale Bilgisi:

Geliş: 19 Ekim 2022

Düzeltilme: 24 Kasım 2022

Kabul: 19 Ocak 2023

Giriş

Meslek kavramı, insanın yaşamını sürdürebilmek için yaptığı ve genellikle yoğun bir eğitim, çalışmayı gerektiren sürecin sonunda kişilerin kazandığı unvanın adı olarak tanımlanır. Günümüzde pek çok insanın yapacağı işe ilişkin beklentilerle mesleklerini seçtikleri bilinmektedir. İnsanların seçtikleri mesleklerin ve yaptıkları işlerin, beklentilerini ne ölçüde karşıladığı ve onları ne ölçüde tatmin ettiği her zaman merak konusu olmuştur. Seçilen meslek dolayısıyla yapılan işten duyulan tatmin kişinin yaşam doyumunu da mutlaka etkilemektedir. İş tatmini ve yaşam doyumunu arasında var olan ilişkinin analizi ve bu analizin sonuçları geçmişten beri merak edilegelmiştir. Toplumun geleceği olan çocukları ve gençleri şekillendiren, toplum mimarlığı olarak da nitelendirilen öğretmenlik mesleği ve eğitime- öğretme işi söz konusu olduğunda ise iş tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki daha da önem kazanmakta ve ilgi çekmektedir. İş tatmini ve yaşam doyumunu arasında bir doğru orantı olduğu varsayılmaktadır. Bu çalışma da ilk olarak iş tatmini kavramı üzerinde durulmuştur. Sonrasında yaşam doyumunu kavramı üzerinde durulmuştur. Son olarak Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki çevrimiçi ölçekler yardımıyla analiz edilerek açıklanmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi kullanılan ölçekler aracılığıyla çok boyutlu olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada, toplumun şekillenmesinde büyük rolü olan öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi ile elde edilen bilgiler doğrultusunda ve bunlar arasındaki ilişkiyi etkileyen değişkenlerin ele alınmasıyla öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumları arasındaki ilişki hakkında bilgi edinilebileceği öngörülmektedir. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar iş tatminini ve yaşam doyumunu etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin arasındaki ilişkileri ortaya koyarak öğretmenlerin meslek performansını ve yaşam tatminlerini arttırmanın yollarını gösterecektir. Öğretmenler, ülkemizin geleceği olan çocuklara ve gençlere rehberlik yaparken işlerinden duydukları tatmin şüphesiz ki verdikleri eğitimin niteliğine de yansıyacaktır. İşinde mutlu olan bir öğretmenin yaşamında da mutlu olacağı aynı mantıkla yaşam doyumunu yüksek bir öğretmenin bunu işine de yansıtacağı düşünülebilmektedir. İş tatmini ve yaşam doyumunu kavramları ne kadar ayrıntılı irdelenip iki kavram arasındaki ilişki ne kadar çok yönlü analiz edilirse, ortaya çıkan sonuçlar ışığında düzenlemeler yapmak mümkün olacaktır. Araştırma sonuçlarına göre yapılacak iyileştirmeler başta öğretmenler ve öğrenciler olmak üzere eğitimin tüm paydaşlarına olumlu katkı sağlayacaktır.

Sayıtlar ve Sınırlılıklar

Araştırmanın sorusu doğrultusunda temel sayıtlı "İş tatmini ile yaşam doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki vardır." olarak belirlenmiştir. Kullanılan anketlerin katılımcılar tarafından doğru cevaplandığı ve örneklem çapının evreni tam doğru olarak temsil ettiği var sayılmıştır. Araştırma, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 162 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dahil olan öğretmen sayısı sınırlılık teşkil edebileceği düşünülmektedir.

İş Tatmini Kavramının Tanımı

İş tatmini, endüstriyel/örgütsel psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış literatürlerinde en çok araştırılan kavramlardandır (Parnell ve Crandall, 2003; Alotaibi, 2001; Cribbin, 1972; Davis, 1982; Lloyd ve Hamner, 1979). Bu kavram, işletmelerin istenilen hedeflere ulaşabilmesi adına örgütsel gelişim ve personel verimliliğindeki sürdürülebilirliği sağlayabilmeleri için gereklidir (Siegel ve Lane, 1974; Deutsch, 1975; Locke, 1976). Bu yönü dolayısıyla iş tatmini kavramı, hem araştırmacıların hem de işletmelerin önem verdiği konuların başında gelmektedir. İnsanlar, kendilerini çalıştıkları işletmeye uygun olup olmama yönünden değerlendirirler. İş tatmini, bireyin işine karşı gösterdiği olumlu duyguların bütünüdür (Erdoğan, 1996). Bir kimsenin iş tatmininin yüksek olması durumunda, onun işini sevdiği ve işine dönük pozitif değerlere sahip olduğundan bahsedebiliriz. İş tatmin düzeyi yüksek olan bireylerin, bulundukları işletmelere dönük müspet bir bakış açısına sahip oldukları söylenebilir. İş tatmini bireyin işine dönük pozitif algılarının bütünü olarak görülebilir. Çalışanlar yaptıkları işlerdeki mevcut durumlarını değerlendirirken bu işlere dönük belirli zihinsel çıkarımlar yapmakta ve bu yöntemle sürekli bir izleme ve analiz gerçekleştirmektedirler. Bu sayede bireyin işine dönük bir perspektifi ve bakış açısı gelişmektedir. İşinden tatmin olmuş birey işini severek yapmakta ve işine dönük olarak olumlu duygular beslemektedir (Özpehlivan, 2018). Literatürde, araştırmacılar iş memnuniyetini iki ana kategoriye ayırmıştır: genel memnuniyet ve özel memnuniyet. Genel memnuniyet, genel memnuniyet olarak adlandırılır, iş için genel bir değerlendirme olarak tanımlanır. Spesifik memnuniyet, bir başka deyişle iş memnuniyeti, çeşitli iş yönlerinin değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Eker, 2007, Akt. Akçıl Çağla 2019).

İş tatmini, ister içsel- dışsal faktörlere ister genel- özel memnuniyete bağlı olsun, kişinin işine karşı tutumunu ve performansını etkilemektedir.

İş Tatmininin Önemi

Yaşam doyumu gibi iş doyumu da duygu temelli bir kavramdır. İş doyumunda da öznel ölçütlerin baskınlığından söz edilebilir. Kişinin bu öznel ölçütleri kullanarak yaptığı değerlendirme sonucunda işine dair hissettiği duygular iş doyumunu meydana getirir (Türker ve Çelik, 2019). Kamu kuruluşları veya özel kuruluşlar her yıl birçok nitelikli işgücünü kaybeder. Bu durumda sonuç işgücü maliyetlerinin artış göstermesidir. İşgücü devir oranı yani iş görenlerin iş yeri değişimi işletmeler için iki önemli maliyeti ortaya çıkarır (Andrews, 2003). İlki bu iş görenlerin işletmeye kazandırılması için uygulanan eğitim ve geliştirme masrafları ve bu kişilerin işletmeyi terk etmeleri sonucu, işletmenin mevcut boşluğu gidermek için harcamak durumunda olduğu giderler. İkincisi ise bu kötü durumun işletmede kalan diğer iş görenler üzerinde yapmış olduğu olumsuz etkidir. İşletmede yönetsel anlamda bütün çabalar işgücü devir oranının azalmasını sağlamaya yönelik olur. Bu durumun önlenmesi için yapılacak çalışmaların temelini; iş gören ihtiyaçlarının iyi bir biçimde belirlenip, bu ihtiyaçların giderilmesi ve iş tatmininin sağlanması teşkil eder. İş tatminin en önemli özelliği zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. Kişisel olması sebebi ile yöneticinin yapacağı en önemli şey, iş görenlerine optimum seviyede bir tatmine ulaşmaları için yardımcı olmaktır. İş tatmini üzerinde yapılan araştırmalarda kavram; genel olarak örgütsel davranış geliştirme açısından ve verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele alınmıştır (İşcan ve Timuroğlu, 2007; İşcan ve Sayın, 2010).

İş tatmininin devamlılığının sağlanması, işletmenin ve iş görenin yararına. İş tatmini arttığında, iş gören kendini değerli hissedeceğinden, bu olumlu duygu durumu işine de yansarak verimliliği artacaktır.

Yaşam Doyumu

Bir kişinin beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların (neye sahip olduğu) karşılaştırılmasıyla elde edilen durum ya da neticedir (Vara, 1999; Akt. Dal, 2015). Yaşam doyumu, kişinin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. (Ozer, Ozsoy, 2003) Yaşam doyumu, genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Mutluluk, moral vb. gibi değişik acılardan iyi olma halini ifade eder. (Ozer, Karabulut) (Yılmaz, Keser, Yorgun, 2010). Kişinin yaşamın dününden, bugünden ve yarından doyum alması, yaşamını değiştirme isteğini ve yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır. Bir başka deyişle bireyin, kendi yaşamını sosyal ilişkiler, iş yaşamı, sağlık vs. bakımından değerlendirmesidir (Diener ve Lucas, 1999; Akt. Parlak Bastık Fahriye 2020). Günümüzde çalışanların bireyselliği daha ön plana çıkmakta olup, işe bağlılığın giderek zayıfladığı gözlenmektedir. Bu durum örgütlerin işine bağlı çalışanları bünyesinde tutması güçleşmektedir. Kimi zaman ücret faktörü de etkisiz kalabilmektedir. Bu durumda örgütün kendisini işine adanmış çalışanını bünyesinde tutabilmesi için işin dışındaki yaşamını, aile yaşamını da gözetmesi, önemsemesi gerekmektedir. Çalışanının iş yaşamını ve iş dışı yaşamını önemseyen örgütlerin bünyesinde daha fazla eleman tutabilmektedirler. Çünkü işinde önemsenen, belli imkanları sağlanan çalışan iş doyumuna ulaşmaktadır ki, bu da iş dışı yaşamına genellikle olumlu yansımaktadır (Keser, 2003). Yaşam doyumunun pozitif yönde olabilmesi için iş ve yaşam dengesinin oluşturulması gerekir. Çünkü çalışanların iş ile ev arasında sağlıklı bir denge kurulabilecek durumda olan işverenlerin daha yüksek bir üretkenlik düzeyi yakaladığını, personelinin daha uzun süre elde tutabildiğini, bünyesine daha çok ve kaliteli eleman katabildiğini, daha az hastalık ve işe gelmeme olayının yaşandığını ve daha yüksek moral ve bağlılık düzeyine ulaştığını göstermektedir. Eğer yaşamımızda yeteri kadar bizi enerjik tutacak tatil, uyku gibi etkinliklere zaman ayırmaz isek iş performansımızda o oranda düşebileceğini ve bu da beraberinde iş/yaşam dengesinin bozulmasına neden olacağı vurgulanmaktadır. İş/yaşam dengesini sağladığımızda; daha enerjik, olaylara karşı daha net ve kesin, daha yaratıcı ve daha motivasyonlu olabileceğimiz belirtilmektedir. "Çalışmak için yaşamak yerine, yaşamak için çalışmak kuralını benimseyebiliriz" (Morgenstern, 2004). Yaşam doyumu yüksek olan bireyin yaşam kalitesi de anlamlı olarak yüksek olduğunu gösteren araştırmalar vardır (Keser, 2003; Akt. Maden Turgut Esengül 2010).

19. yüzyılın başında psikoloji bilimi alanında çalışan bazı araştırmacılar depresyon, kaygı gibi olumsuz hisler hakkında araştırma yaparken olumlu hislere dikkat etmemişlerdir. Bilhassa seksenli senelerde pozitif psikolojinin gelişimiyle beraber öznel iyi oluş hakkında yapılan çalışmalar artmıştır. Sonrasında doksanlı senelerin sonlarında, psikoloji literatüründe her on yedi çalışmadan birinin insanın olumlu özellikleriyle ilgili olduğu görülmektedir (Myers and Diener, 1995). Bu çalışmalarda, kişilerin hayatlarını daha pozitif kılan etkenler bulunmaktadır. Bu etkenler nazara alınarak, kişilerin olumsuz yaşam şartları karşısındaki mukavemetleri artırılmaktadır (Mcknight, Huebner and Suldo, 2002). 1969'da Bradburn Duygu Denge Ölçeği'ni geliştirmiş ve olumlu duygular ilk defa değerlendirilmiştir. 1970'lerde öznel iyi olma araştırmaları hızlanmıştır. "Ne kadar mutluyuz?", "Yaşamlarımızdan ne kadar doyum sağlıyoruz?" soruları dergi ve gazetelerde yer almasına rağmen, ilk defa Psychological Abstracts adlı derginin 1973 senesindeki yayınından sonra araştırmalar artmıştır (Sirgy et al, 2006). Yaşam doyumu, kişinin mutluluğu ile alakalı olarak öznel iyi oluşun bilişsel yanını temsil etmektedir. Öznel iyi oluş kişinin yaşamını bireysel ve duygusal açıdan değerlendirmesi şeklinde tanımlanır. Bu değerlendirme ise olaylar karşısındaki duygusal tepkilerin ve doyumun bilişsel değerlendirmesini kapsar (Diener, 1984). Pozitif psikoloji bağlamında çokça incelenen kavramlardan birisi, öznel iyi oluşur. Öznel iyi oluş, kişinin yaşamını değerlendirmesi ve hüküm bildirmesi anlamına gelir. Öznel iyi oluş; olumsuz duygulanım, olumlu duygulanım ve

yaşam doyumu olarak üç boyutlu bir yapıya sahiptir (Andrews and Whitney, 1976; Diener, 1984). Olumlu duygulanım; güven, ümit, gurur, ilgi, heyecan, neşe gibi hisleri olumsuz duygulanım; nefret, üzüntü, suçluluk, öfke gibi hisleri kapsar. Yaşam doyumu, öznel iyi oluşun bilişsel bileşenidir. Kişinin türlü yaşam alanlarındaki doyumuna ait değerlendirmelerini gösterir. Birey zevk veren yaşantıları daha fazla deneyimliyor ve zevk vermeyen yaşantıları daha az deneyimliyorsa yüksek iyi öznel oluşa sahiptir. Neticede öznel iyi oluş, kişinin kendi yaşamını bilişsel ve duygusal bakımdan öznel bir şekilde değerlendirmesini kapsar (Myers and Diener, 1995). Yaşam doyumunun çoğunlukla başka kavramlarla karıştığı görülmüştür. Bunlardan birisi mutluluk, diğeri de öznel iyi oluşur. Yaşam doyumu son zamanlarda ve yaşanan hayata bağlı şekilde tanımlanan kavramlardır. Yaşamakta olan yaşamın ne kadar doyum sağlayıcı olduğu belirlenmeye çalışılır. Mutluluksa hayatın maddi şartlarına daha az dayanan ve bu manada ayakları yere daha az basan bir kavramdır. Hep belirli bir amaca, ileride ulaşılması beklenen belli şeylere bağlı olarak tanımlanmıştır (Dikmen, 1995). Mutlu kişiler mutsuz olanlara nazaran, aynı durum, olay veya çevreye daha pozitif tepkiler vermektedir (Diener, 2000). Çok mutlu kişiler de bazen negatif ruh hâlinde olabilir. Fakat genellikle daha olumlu deneyimleri sayesinde duygu sistemleri hayattaki olaylara daha uygun tepkiler vermesini sağlamaktadır (Diener and Seligman, 2002). Birey bir ihtiyacının yoksunluğunu ne kadar fazla hissederse o kadar ve o ihtiyacını doyurabilmek için ne kadar fazla çalışırsa o kadar mutlu olur. Mutluluk geleceğe dönük eylemliliklerden kaynaklanır. Yani kişi çok kötü bir hayat sürüyor olabilir, bu manada yaşam doyumu çok düşüktür, bu kötü yaşam şartları ilerideki güzel günlerinin garantisi olacağı için veya bu sayede bir başarı kazanacağı için mutludur (Dikmen, 1995). Öznel iyi olma kavramı, daha çok ruhsal ve bedensel sağlık belirtilerine göre tanımlanır. Yani bireyin tüm zenginliği, evli olup olmama, işinin olup olmaması vb. dışında bedensel ve ruhsal yönden kendini nasıl hissettiğiyle alakalı bir kavramdır. Bu açıdan yaşam doyumunun hayata ilişkin koşullarının (iş, evlilik, arkadaş çevresi, boş zaman faaliyetleri vb.) ortadan kaldırılmış hâlini göstermektedir (Diener, 1984). Araştırmalar öznel iyi oluş seviyesi yüksek kişilerin sadece kendilerini iyi hissetmeyle kalmayıp, kişilerarası ilişkilerinde daha başarılı olduklarını (Diener and Seligman, 2002), yaşam enerjisinin ve yaratıcılıklarının fazlaştığını, bağışıklık sistemlerinin kuvvetlendiğini, iş hayatında daha verimli olduklarını ve ömürlerinin uzadığını (Lyubomirsky, King and Diener, 2005) ortaya koymuştur. Günlük hayatta oldukça fazla rastlanan mutluluk, tanımlanması zor ve çeşitli manalara gelen bir kavramdır. Bu sebeple sosyal psikologlar mutluluk yerine "yaşam doyumu ve öznel iyi oluş" kavramlarını kullanmaktadır (Özer ve Karabulut, 2003). Literatür incelendiğinde yaşam doyumu, öznel iyi oluş ve mutluluk kavramlarının aynı anlama geldiği görüşlerinin yanında bu üçünün farklı manalara geldiğini savunan görüşler vardır. Bu çalışmada mutluluk, öznel iyi olma ve yaşam doyumu kavramlarının birbirine yakın kavramlar olduğu ve bu kelimeler kullanılırken kastedilenin bireyin yaşamdan aldığı doyum olduğu değerlendirilerek yaşam doyumu kavramı kullanılacaktır (Akt. Dal Esra, 2015).

Yaşam doyumunun çoğu zaman başka kavramlarla karıştırıldığı görülmektedir. Bunlardan birisi mutluluk, bir diğeri de öznel iyi oluşur. Yaşam doyumu, doğrudan yaşanan hayata bağlı olarak tanımlanan kavramdır. Yaşamakta olan hayatın ne kadar doyum sağlayıcı olduğu saptanmaya çalışılır. Mutluluk ise, geleceğe yönelik belli bir hedefe, ileride ulaşılması beklenen belirli şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Kişi bir ihtiyacının yoksunluğunu ne kadar çok hissederse ve o ihtiyacını karşılayabilmek için ne kadar çok çalışırsa, o ihtiyacını karşıladığında o kadar mutlu olur. Yani insan kötü bir yaşam sürüyor olabilir, bu anlamda yaşam doyumu düşüktür (Dikmen, 1995). Yaşam doyumuyla ilgili kavramlardan birisi de öznel iyi oluş kavramıdır. Pozitif psikolojinin bir alanı olarak öznel iyi oluş, kişinin yaşamını bilişsel ve duygusal olarak değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar, çoğunlukla olumlu duygular hissettiklerinde, genellikle olumlu faaliyetlerde bulunup sevinç yaşadıklarında ve yaşamlarından doyum elde ettiklerinde yüksek bir öznel iyi oluş yaşamaktadırlar (Diener, 2000). Özetle öznel iyi oluş, hoş olan (neşe, ilgi, heyecan, güven gibi), ve hoş olmayan duygulanım (korku, öfke, üzüntü, suçluluk, nefret gibi) ile yaşam doyumu boyutlarından oluşmaktadır. Bireyin yaşamında, hoş duygulanımları hoş olmayan duygulanımlarından fazlaysa ve kişinin yaşamının niteliğine ilişkin bilişsel yargısı olumluysa öznel iyi oluşu yüksek olmaktadır. Olumlu duygular ve doyuma ilişkin bilişsel yargılar evlilik, iş vb. gibi çeşitli yaşam alanlarıyla ilgili olabilmektedir (Çelik, 2016; Tuzgöl Dost, 2005).

İş Tatmini ve Yaşam Doyumu

Bireylerin iş doyumu yaşam doyumlarının bir etkeni olarak kabul edilmekte, dolayısıyla iş doyumunun yaşam doyumunu direkt olarak gayet doğal bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda iş alanının bir sonucu olan yaşam doyumu, bu yönüyle çalışmalara kaynak olmuştur. Ayrıca bireylerin iş hayatı dışında kalan hayatlarında elde ettikleri başarı ve motivasyon iş hayatına ve başarısında direkt olarak etki etmektedir (Keser, 2003; Akt. Ergün Betül 2016).

İş doyumu bireyin iş yaşamına ilişkin doyumunu ifade ederken; yaşam doyumu kavramı, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamındaki toplam doyumunu ifade etmektedir. Bir anlamda iş doyumu, genel yaşam doyumunun bir alt alanı olarak değerlendirilmektedir. Bireyin iş yaşamında geçirdiği zaman dilimi dikkate alındığında iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığı şaşırtıcı olmayacaktır. Pek çok insanın

yaşamında işin hayatının merkezinde yer alması iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığını güçlendiren önemli unsurdur (Akt. Karababa Ali, 2012).

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından çok yönlü olarak incelenmiştir. Yapılan birçok araştırmada iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu gibi, negatif yönlü bir ilişkinin de, ya da ilişkinin belirlenemediği araştırmalar da olduğu belirtilmiştir. 1980'e kadar olan literatürde iş ve yaşam doyumunu ilişkisi kuramsal boyutlar çok gelişmiş bir çeşitlilik de tartışılmasına rağmen, kuramsal boyutların ölçülmesine çok az yer verilmiş, daha çok iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin derecesini ölçülmüştür. (Deveci Semiha 2014). İnsan sosyal bir varlıktır. Duyguların, düşüncelerin, inançların, değerlerin ve yaşadığı kültürün etkisinde kalır. İnsan yaşamının vazgeçilmez bir parçası olan iş yaşamı da bu etkilenmeden payını alır. "İş hayatında duygulara yer yoktur" şeklindeki bir yaklaşım, artık yerini "insan duygusal bir varlıktır" yaklaşımına bırakmıştır. Yaşam kalitesini artırmanın yollarından biri iş yaşamındaki kaliteyi artırmaktır. Birey yaptığı işte mutlu olduğu zaman, bu mutluluk sosyal yaşamına da yansımacaktır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). İş sahibi olma, yüksek öz-güven ve yeterlik duygusu, sosyal çevre gibi pek çok değişkenin mutlulukla olumlu yönde ilişkisi mevcuttur (Sahranç, 2007).

Yaşam doyumunu kavramı iş yaşamıyla birlikte ele alınmalıdır. Yaşam doyumunu etkileyen faktörler arasında iş yaşamının önemli bir yeri vardır. Yaşam doyumunu bireylerin tüm yaşam alanlarını içerir, buna göre bireyler ya genel olarak doyuma ulaşmış ya da genel bir doyumсузлук yaşıyor demektir (Dağdelen, 2008, 13). İş ve yaşam doyumunu arasında bir bağlantı mevcuttur. Bireyler iş ortamlarının dışındaki olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş ortamında yaşadıkları ve iş doyumunu da iş dışındaki hayatını, duygu ve davranışlarını etkiler (Saari ve Judge, 2004, 399). İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan araştırmalar mevcuttur. Rice ve arkadaşları (1985) bu bağlamda yapılmış 23 çalışmayı değerlendirmiş ve çalışmaların çok büyük bir bölümünde iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz edildiğini belirtmişlerdir.

İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır (Chacko, 1983). İş ve yaşam doyumunu birlikte ele alan çalışmalarda bu ilişkinin yönüne dair farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bazı araştırmacılar yaşam doyumunun iş doyumunu etkilediğini ileri sürerken (Hunt, 1978) diğerleri tam tersini belirtmişler, iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediğini ileri sürmüşlerdir (Chacko, 1983; Orpen, 1978). Literatürde, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklayan üç rakip model bulunmaktadır (Wilensky, 1960). Bu modeller "yayılma (spillover)" modeli, "telafi (compensation)" modeli ile "ayırıştırma (segmentation)" modelleridir. Ancak daha sonraları bir model daha eklenmiştir. Bu modele "dağılma" modeli ismi verilmiştir.

Yayılma Modeli

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan bu modelde, bireyin yaşamının bir alanında sağladığı doyum hissinin diğer alanlara yayılacağı ileri sürülmektedir. Yayılmanın yönü iş doyumundan yaşam doyumuna ya da yaşam doyumundan iş doyumuna doğru olabilmektedir. İş ve yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz eden yayılma modeli, iş yerinde doyuma ulaşan bireylerin iş dışındaki yaşamlarında da mutlu olacaklarını; iş doyumunu sağlayamayanların ise iş hayatı dışında da mutsuz olacağı fikrini ortaya koymaktadır (Aşan ve Erenler, 2008). Bu modele göre, kişi iş hayatında edindiği tutum ve davranışları iş dışı yaşamında da devam ettirme eğilimindedir. Örneğin, iş yaşantısında zaman öldürmeyi alışkanlık haline getirmiş bir kişi ise bu davranışını iş dışı yaşamında da devam ettirebilir (Uyguç; Arbak; Duygulu vd. 1998). Sosyal etkileşimin olmadığı bir ortamda çalışan birey, iş yaşamı dışında da çok az sosyal beceri gerektiren faaliyetlerde bulunma eğilimi gösterecektir (Dikmen, 1995b). İş yaşamında geniş sosyal ağı içinde yer alan bireyler ise, iş dışındaki yaşamlarında ya bu çevreleri ile sosyal etkinliklerde bulunmakta ya da genel olarak sosyal yaşamlarını devam ettirmektedirler. İş yaşamında sosyal anlamda aktif olan bireylerin sosyalliklerini iş yaşamı dışına taşıdıkları söylenebilir (Keser, 2005). Iris ve Barrett (1972) iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları çalışmada, yayılma modeli ile tutarlı birçok deneysel bulgu elde etmiştir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli, araştırmanın amacına uygun biçimde verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesini ifade eder. Bu çalışma, genel tarama modeli uygulanarak yürütülmüş ve betimsel ve yordayıcı analizlere yer verilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, kişisel bilgi formu, "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" ve Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen "Yaşam Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada anket formları Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan çeşitli branşlardaki öğretmenler hedef alınarak, öğretmenlere çevrimiçi anket formu olarak iletilmiştir.

Demografik bilgilerin dağılımının belirlenmesi amacıyla frekans analizi yapılmıştır. İş doyumu ve yaşam doyumunun cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi yapılmıştır. İş doyumu ve yaşam doyumunun medeni durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. İş doyumu ve yaşam doyumunun yaş gruplarına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. İş doyumu ve yaşam doyumunun çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. İş doyumu ve yaşam doyumunun mesleği isteyerek seçme durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi yapılmıştır. İş doyumu ve yaşam doyumunun branşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. İş doyumu ile yaşam doyumunu ölçekleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş ve pearson korelasyon katsayısı elde edilmiştir. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için TUKEY testi uygulanmıştır. alısmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve chronbach alfa katsayısı elde edilmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Demografik Bilgilerin Dağılımı

Demografik bilgilerin dağılımının belirlenmesi amacıyla frekans analizi yapılmış ve tabloda verilmiştir.

Tablo 1

		n	%
Cinsiyet	Erkek	59	36,4
	Kadın	103	63,6
	Total	162	100,0
Medeni Durum	Evli	109	67,3
	Bekar	40	24,7
	Dul	13	8,0
Yaş	Total	162	100,0
	20-29	22	13,6
	30-39	76	46,9
Çalışma süresi	40 ve üzeri	64	39,5
	Total	162	100,0
	1-5 yıl	15	9,3
Mesleği isteyerek yapma	6-10 yıl	39	24,1
	10+	108	66,7
	Total	162	100,0
Branş	Evet	136	84,0
	Hayır	26	16,0
	Total	162	100,0
Okul öncesi	Okul öncesi	60	37,0
	Sınıf Öğretmenliği	19	11,7
	Rehberlik	11	6,8
Kültür Dersleri	Kültür Dersleri	43	26,5

Meslek Dersleri	29	17,9
Total	162	100,0

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde erkeklerin oranı %36,4, kadınların oranı %63,6'dır. Katılımcıların %67,3'ü evli, %24,7'si ise bekdir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde 20-29 yaşında olanların oranı %13,6, 30-39 yaşında olanların oranı %46,9, 40 ve üzeri yaş grubunda olanların oranı %39,5'tir. Çalışma süresine göre dağılım incelendiğinde 1-5 yıl süre ile çalışanların oranı %9,3, 6-10 yıl süre ile çalışanların oranı %24,1 olup 10+ yıl süre ile çalışanların oranı %66,7'dir. Öğretmenlerin %84'ü mesleğini isteyerek yaparken, %16'sı mesleğini isteyerek yapmamaktadır. Branşlara göre dağılım incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerin oranı %37, sınıf öğretmeni olanların oranı %11,7, rehberlik öğretmeni olanların oranı %6,8 olup kültür dersleri öğretmenlerinin oranı %26,5, meslek dersleri oranı %17,9'dur.

İş Doymu ve Yaşam Doymu Ölçeklerinin Cinsiyete Göre Değişimi

İş doymu ve yaşam doymunun cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 2a

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Genel iş doymu	Erkek	59	80,1	16,2	0,723	0,396
	Kadın	103	78,1	13,4		
	Total	162	78,8	14,5		
İşsel doym	Erkek	59	49,6	9,1	0,413	0,522
	Kadın	103	48,8	7,5		
	Total	162	49,1	8,1		
Dışsal doym	Erkek	59	30,4	7,6	1,031	0,311
	Kadın	103	29,3	6,7		
	Total	162	29,7	7,0		

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre genel iş doymu ile alt boyutları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile kadın ve erkeklerin genel iş doymu ile işsel ve dışsal iş doymuları aynı düzeydedir.

Tablo 2b

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Yaşam doymu	Erkek	59	22,9	8,9	0,420	0,518
	Kadın	103	23,8	7,4		
	Total	162	23,5	8,0		

Yaşam doymu ölçeğinin cinsiyete göre değişimi incelendiğinde yaşam doymunun cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile erkek ve kadınların yaşam doymu düzeyleri aynıdır denilebilir.

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Medeni Duruma Göre Değişimi

İş doyumu ve yaşam doyumunun medeni durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3a

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Genel iş doyumu	Evli	109	77,1	12,4	5,281	0,006*
	Bekâr	40	85,0	14,4		
	Dul	13	74,4	23,8		
	Toplam	162	78,8	14,5		
İçsel doyum	Evli	109	48,4	7,1	4,479	0,013*
	Bekâr	40	52,1	7,4		
	Dul	13	45,8	13,9		
	Toplam	162	49,1	8,1		
Dışsal doyum	Evli	109	28,7	5,9	5,642	0,004*
	Bekâr	40	32,8	7,5		
	Dul	13	28,5	10,6		
	Toplam	162	29,7	7,0		

*p<0,05

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre iş genel iş doyumu ile içsel ve dışsal iş doyumu düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; bekarların genel iş doyumu ile içsel doyum düzeyi evlilerden, evlilerin genel iş doyumu ve içsel doyum düzeyleri dul olanlardan anlamlı derecede daha büyüktür. Bekar olanların dışsal doyum düzeyi ise evli ve dul olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 3b

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Yaşam Doyumu	Evli	109	23,3	7,4	0,216	0,806
	Bekâr	40	23,5	9,1		
	Dul	13	24,8	9,6		
	Total	162	23,5	8,0		

Yaşam doyumu düzeyinin medeni duruma göre değişimi incelendiğinde medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı medeni duruma sahip kişilerin yaşam doyumu düzeyleri aynıdır denilebilir.

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Yaş Gruplarına Göre Değişimi

İş doyumu ve yaşam doyumunun yaş gruplarına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4a

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Genel iş doyumu	20-29	22	81,4	14,3	0,785	0,458
	30-39	76	79,4	12,0		
	40 ve üzeri	64	77,2	17,0		
	Total	162	78,8	14,5		
İçsel doyum	20-29	22	50,5	8,1	0,691	0,502
	30-39	76	49,4	6,6		
	40 ve üzeri	64	48,3	9,5		
	Total	162	49,1	8,1		
Dışsal doyum	20-29	22	30,9	6,9	0,759	0,470
	30-39	76	30,0	6,1		
	40 ve üzeri	64	28,9	8,0		
	Total	162	29,7	7,0		

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre genle iş doyumu ile içsel ve dışsal iş doyumu düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı yaş gruplarındaki kişilerin genel iş doyumu ile içsel ve dışsal iş doyumu aynı düzeydedir.

Tablo 4b

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Yaşam Doyumu	20-29	22	24,9	7,2	0,461	0,632
	30-39	76	23,4	7,8		
	40 ve üzeri	64	23,0	8,5		
	Total	162	23,5	8,0		

Yaşam doyumunun yaş gruplarına göre değişimi incelendiğinde yaşam doyumunun yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri aynı seviyededir.

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Çalışma Süresine Göre Değişimi

İş doyumu ve yaşam doyumunun çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5a

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Genel iş doyumu	1-5 yıl	15	82,7	16,8	1,034	0,358
	6-10 yıl	39	80,3	13,1		
	10+	108	77,7	14,6		
	Total	162	78,8	14,5		
İçsel doyum	1-5 yıl	15	50,2	9,8	0,605	0,547
	6-10 yıl	39	50,1	7,0		
	10+	108	48,6	8,2		
	Total	162	49,1	8,1		
Dışsal doyum	1-5 yıl	15	32,5	7,1	1,665	0,192
	6-10 yıl	39	30,2	6,8		
	10+	108	29,1	7,0		
	Total	162	29,7	7,0		

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre genel iş doyumu düzeyi ile içsel ve dışsal doyum düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı çalışma sürelerine sahip kişilerin genel iş doyumu ile içsel ve dışsal iş doyumu düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

Tablo 5b

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Yaşam Doyumu	1-5 yıl	15	23,5	9,3	0,005	0,995
	6-10 yıl	39	23,4	7,5		
	10+	108	23,5	8,0		
	Total	162	23,5	8,0		

Yaşam doyumunun çalışma süresine göre değişimi incelendiğinde yaşam doyumunun yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı yaş gruplarında olan kişilerin yaşam doyumları düzeyleri aynı seviyededir.

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Değişimi

İş doyumu ve yaşam doyumunun mesleği isteyerek seçme durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 6a

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Genel iş doyumu	Evet	136	80,2	13,1		
	Hayır	26	71,3	18,6	8,684	0,004*
	Total	162	78,8	14,5		
İçsel doyum	Evet	136	50,0	7,2		
	Hayır	26	44,7	10,8	9,943	0,002*
	Total	162	49,1	8,1		
Dışsal doyum	Evet	136	30,3	6,5		
	Hayır	26	26,7	8,8	5,975	0,016*
	Total	162	29,7	7,0		

*p<0,05

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre genel iş doyumu ve içsel ve dışsal doyum düzeyleri mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir (p<0,05). Mesleğini isteyerek yapanların genel iş doyumu ile içsel ve dışsal iş doyumu düzeyi mesleğini isteyenlerden anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 6b

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Yaşam Doyumu	Evet	136	24,3	7,7		
	Hayır	26	19,3	8,3	8,690	0,004*
	Total	162	23,5	8,0		

*p<0,05

Yaşam doyumunun mesleği isteyerek seçme durumuna göre değişimi incelendiğinde; yaşama doyumunun mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir (p<0,05). Mesleğini isteyerek yapanların yaşam doyumunu mesleğini isteyerek yapmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Branşa Göre Değişimi

İş doyumu ve yaşam doyumunun branşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 7a

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Genel iş doyumu	Okul öncesi	60	77,1	10,7	4,224	0,003*
	Sınıf Öğretmenliği	19	80,3	12,5		
	Rehberlik	11	91,8	18,3		
	Kültür	43	74,5	14,0		
	Meslek Dersleri	29	82,6	18,2		
	Total	162	78,8	14,5		
İçsel doyum	Okul öncesi	60	48,3	6,0	2,684	0,033*
	Sınıf Öğretmenliği	19	50,2	5,8		
	Rehberlik	11	55,0	11,2		
	Kültür	43	47,2	8,2		
	Meslek Dersleri	29	50,7	10,4		
	Total	162	49,1	8,1		
Dışsal doyum	Okul öncesi	60	28,9	5,8	5,600	0,000*
	Sınıf Öğretmenliği	19	30,2	7,1		
	Rehberlik	11	36,8	7,1		
	Kültür	43	27,3	6,4		
	Meslek Dersleri	29	31,9	8,1		
	Total	162	29,7	7,0		

*p<0,05

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; genel iş doyumu ile içsel ve dışsal doyum düzeyi branşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir (p<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Genel iş doyumu için rehberlik öğretmenlerinin genel iş doyumu düzeyi, okul öncesi, sınıf br kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Ek olarak meslek dersleri öğretmenleri genel iş doyumu düzeyi kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir.

İçsel iş doyumu için rehberlik öğretmenlerinin içsel iş doyumu okul öncesi ve kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir.

Dışsal iç doyumu için rehberlik öğretmenleri dışsal iş doyumu düzeyi diğer bütün branş öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Ek olarak meslek dersleri öğretmenleri dışsal iş doyumu düzeyi okul öncesi ve kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 7b

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Yaşam Doyumu					
Okul öncesi	60	23,8	7,5		
Sınıf Öğretmenliği	19	25,1	7,4		
Rehberlik	11	23,5	9,8	0,934	0,446
Kültür	43	21,6	7,4		
Meslek Dersleri	29	24,5	9,2		
Total	162	23,5	8,0		

Yaşam doyumunun branşa göre değişimi incelendiğinde ise branşlara göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı branşlarda olanların yaşam doyumu düzeyleri aynıdır denilebilir.

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

İş doyumu ile yaşam doyumu ölçekleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş ve pearson korelasyon katsayısı elde edilmiştir.

Tablo 8

	Genel doyumu	İş İçsel doyum	Dışsal doyum	Yaşam doyumu
Genel iş doyumu	r 1	,965**	,953**	,628**
	p	,000	,000	,000
İçsel doyum	r ,965**	1	,840**	,592**
	p ,000		,000	,000
Dışsal doyum	r ,953**	,840**	1	,614**
	p ,000	,000		,000
Yaşam doyumu	r ,628**	,592**	,614**	1
	p ,000	,000	,000	

Genel iş doyumu ile yaşam doyumu arasında %62,8 düzeyinde ($r=0,628$) anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır. İçsel doyum ile yaşam doyumu arasında %59,2 ($r=0,592$), dışsal doyum ile yaşam doyumu arasında %61,4 düzeyinde ($r=0,614$) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkisi bulunmaktadır ($p<0,05$).

Güvenirlilik Analizi

Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenirlik analizi yapılmış ve Cronbach alfa katsayısı elde edilmiştir.

Cronbach's Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Aşağıda verilen tabloda elde edilen chronbach alfa katsayıları verilmiştir.

Tablo 9.

	Chronbach Alfa
Genel İş Doyumu	0,912
İçsel Doyum	0,932
Dışsal Doyum	0,887
Yaşam Doyumu	0,725

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

İş tatmini, yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. İşinde doyuma ulaşan bir çalışan yaşamında da doyuma daha kolay ulaşacaktır ve bu iki kavram birbirini doğrudan etkileyecektir. Bu nedenledir ki işverenler çalışanların iş tatminine ulaşması için gerekli tedbirleri almalı ve iş tatmini düzeyinin hem çalışanın yaşam doyumunu hem de işteki verimini olumlu etkileyeceğini göz ardı etmemelidirler. Ülkenin geleceği olan çocuklar ve gençlerin hayatlarına dokunan öğretmenlerin iş tatmini ise konunun eğitim olduğu düşünüldüğünde ayrı bir önem kazanmaktadır. Bu sebeple, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişki analiz edilerek araştırmanın sonuçları bu bölümde açıklanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; genel iş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır. Kadın ve erkeklerin genel iş doyumu ile içsel ve dışsal iş doyumları aynı düzeydedir. Yaşam doyumu ölçeğinin cinsiyete göre değişimi incelendiğinde yaşam doyumu cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Genel iş doyumu ile içsel ve dışsal iş doyumu düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bekârların genel iş doyumu ile içsel doyum düzeyi evlilerden, evlilerin genel iş doyumu ve içsel doyum düzeyleri dul olanlardan anlamlı derecede daha büyüktür. Bekâr olanların dışsal doyum düzeyi ise evli ve dul olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Yaşam doyumu düzeyinin medeni duruma göre değişimi incelendiğinde medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Genel iş doyumu ile içsel ve dışsal iş doyumu düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Yaşam doyumunun yaş gruplarına göre değişimi incelendiğinde yaşam doyumunun yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Genel iş doyumu düzeyi ile içsel ve dışsal doyum düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Yaşam doyumunun çalışma süresine göre değişimi incelendiğinde yaşam doyumu yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Mesleğini isteyerek yapanların genel iş doyumu ile içsel ve dışsal iş doyumu düzeyi mesleğini isteyenlerden anlamlı derecede daha yüksektir. Genel iş doyumu için rehberlik öğretmenlerinin genel iş doyumu düzeyi, okul öncesi, sınıf ve kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Ek olarak meslek dersleri öğretmenleri genel iş doyumu düzeyi kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Rehberlik öğretmenlerinin içsel iş doyumu okul öncesi ve kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Rehberlik öğretmenleri dışsal iş doyumu düzeyi diğer bütün branş öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Ek olarak meslek dersleri öğretmenleri dışsal iş doyumu düzeyi okul öncesi ve kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Yaşam doyumunun branşa göre değişimi incelendiğinde ise branşlara göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tartışma

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, iş doyumu fazla olan bireylerin yaşam doyum düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Benzer çalışmalar ve sonuçları incelenerek aşağıdaki kıyaslamalar yapılabilmektedir. Literatüre göre, yapılmış araştırmalar çoğunlukla iş doyumu ile yaşam doyumu arasında müspet bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Baştamur, 2006: 78).

Vara 1999'da yoğun bakım ünitesi hemşirelerinin çalışma hayatına bağlı doyumlarını ve yaşam doyumlarını incelediği araştırmasında; istatistiksel olarak anlam ifade eden bir sonuca varamamıştır (Vara, 1999: 57). Özyılmaz ve Çınar' ın yaptığı araştırmaya göre; iş tatmininin yaşam tatminine etkisinin zayıf olduğu, ancak iş tatmininin dört alt boyutunun (ilerleme ve terfi, muhtelif ödüller, çalışma arkadaşları ve iletişim) yaşam tatminine önemli ölçüde etkisi olduğu görülmektedir. Yenihan, Öner ve Balcı'nın yaptığı çalışmaya göre; yabancı araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalar incelendiğinde, Iris ve Barret (1972), London ve arkadaşları (1977), Chisholm (1978), Orpen (1978) ve Chacko (1983) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların iş doyumu düzeyleri ile yaşam doyum seviyeleri arasında ilişki olduğu ortaya konmuştur. Yerli araştırmacıların elde ettiği sonuçlarda benzer niteliktedir. Uyguc ve arkadaşları (1998), Aşan ve Erenler (2008), Keser (2005), Çevik ve Korkmaz (2014), Yiğit ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum seviyeleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Kolbaşı ve Bağcı' nın yaptığı çalışmaya göre; elde edilen bulgular katılımcıların hem iş doyumlarının hem de yaşam doyumlarının ortalamasının üzerinde olduğunu göstermiştir. Bu bulgu çeşitli araştırmalarda elde edilen bulgularla uyumludur (Tutcu ve Çelik, 2018; Polatçı, 2015; Donuk, 2009). Ayrıca katılımcıların iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve yaşam doyumlarının tahminlenmesinde iş doyumlarının önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın analiz sonuçları diğer araştırmalarla karşılaştırıldığında; iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin pozitif oluşunun benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Öneriler

Bu sonuçlara dayanılarak şu önerilerde bulunulabilir:

* Yaşam doyumunun mesleği isteyerek seçme durumuna göre değişimi incelendiğinde; yaşama doyumunun mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, mesleğini isteyerek yapanların yaşam doyumunun mesleğini isteyerek yapmayanlardan anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu duruma göre öğretmenlere mesleklerini tanıma ve sevmeye yönelik eğitimler verilebilir, eğlenceli ve etkileşimli öğretim metotları tanıtılıp kendilerini alanda daha yeterli ve donanımlı hissetmeleri sağlandığında iş tatminleri ve buna paralel olarak yaşam doyumları da artacaktır.

* Öğretmenlere okul, öğrenciler ve kurumları için önemli oldukları hissettirilip yaşadıkları problemlere beraberce çözüm aranırsa iş tatminleri de olumlu yönde etkilenebilir.

* Öğretmenlerin iş tatminlerinin artırılması için yaşam doyumlarını arttıracak sosyal etkinlikler düzenlenerek hem yöneticileri hem de iş arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kurmalarına ve paylaşımlarının artmasına katkı sağlanabilir.

* Monotonluktan uzak, sahip oldukları ihtiyaçlarına uygun çalışma ortamı hazırlamak suretiyle öğretmenlerin işlerine karşı olumlu tutumlar geliştirmelerine imkân sağlanabilir.

Bu araştırma, belirli sayıdaki, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenler ile yapıldığından, örneklem çapının büyütülmesi ve özel kurumlarda görev yapan öğretmenler üzerinde de benzer çalışmalar yapılarak sonuçların karşılaştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma gelecekte yapılacak çalışmalara öncülük edebilir niteliktedir.

Kaynakça

- Akçıl, Ç. (2019). *İş Yaşam Dengesi ve İş Tatmini: Bilişim Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 28.
- Dal, E. (2015). *Kadınlardaki Duyusal Zekâ Düzeyi ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 23-25
- İşcan Ö. F., Sayın U. (2010). *Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 4, 2010
- Maden T.E. (2010) *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 40-41.
- Mamur M. (2014). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: İstanbul İli Sultangazi İlçesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 19-20.
- Karababa A. (2012). *Psikolojik Danışmanlarda Olumlu Mükemmeliyetçilik ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 56.
- Karababa A., Acun Kapıkıran N. (2014). *Psikolojik Danışmanlarda Olumlu-Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin İş ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü*. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Cilt 5, Sayı 42, s. 138-147.
- Köksal O. (2014). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bireysel Farklılıklar*. İş ve İnsan Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, 2014, s. 53-62.
- Parlak Bastık F. (2020). *Öğretmen Adaylarının Kültürlenme Düzeylerinin Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, 28-30.
- Özer, M.A., Sökmen, A., Akçakaya, M., Özyayın, M.M. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Birinci Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 228.

- Özpehlivan M. (2018).) *İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları*. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (e-ISSN: 2602-4314) Aralık-2018 2(2)
- Türker Y., Çelik K. (2019). *Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 34, Sayı 1, s. 242-258.
- Yazıcı E. (2015). *Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği ile Yaşam Doyumuna İlişkin Öğretim Elemanlarının Algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu, 19.
- Yılmaz G., Keser A., Yorgun S. (2010). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*. PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, s. 87-107.
- Zencirkıran, M., Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış* (Birinci Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık, 5,6.

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION AND A STUDY ON TEACHERS WORKING IN SCHOOLS REGARDING THE MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION

Mine BEYDAĞ

This research aims to examine the relationship between job satisfaction and life satisfaction of teachers working in the Ministry of National Education. In this study, it is predicted that in line with the information obtained by examining the relationship between job satisfaction and life satisfaction of teachers, who have a great role in shaping the society, and by considering the variables that affect the relationship between them, information about the relationship between teachers' job satisfaction and life satisfaction can be obtained. Within the scope of the study, a survey was conducted with 162 teachers from various branches working in schools affiliated to the Ministry of National Education. Job satisfaction scale, life satisfaction scale and personal information form were applied to the participants. The information obtained from the data collection tools delivered to the participants as an online scale was subjected to comparative and relational analysis methods. According to the findings obtained in the research; It was found that there is a significant relationship between general job satisfaction and life satisfaction. The results of this research will show the ways to increase the professional performance and life satisfaction of teachers by revealing the factors affecting job satisfaction and life satisfaction and the relationships between these factors. Improvements to be made according to the results of the research will make a positive contribution to all stakeholders of education, especially teachers and students.

Keywords: Job satisfaction, life satisfaction