**T.C.**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MAARİF MÜFETTİŞLERİNİN İŞ DOYUMU İLE YAŞAM DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**Eylem Sultan KILIÇ**

**Danışman**

**Doç. Dr. Kazım ÇELİK**

# TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Eylem Sultan KILIÇ tarafından hazırlanan “Maarif Müfettişlerinin İş Doyumu İle Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından TezsizYüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Kazım ÇELİK

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun…………..tarih ve ………….. sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof.Dr. Şükran TOK

Enstitü Müdürü

# ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

* Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
* Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
* Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
* Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
* Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
* Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

**Eylem Sultan KILIÇ**

# ÖZET

**Maarif Müfettişlerinin İş Doyumu İle Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi**

Eylem Sultan KILIÇ

Bu çalışmanın amacı, Maarif Müfettişlerinin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki düzeyini incelemektir. Bu amaçla denetim sistemindeki iş yükü, karar verme süreçleri, amirlerle ilişkiler gibi değişkenlerin müfettişlerin iş doyumuna etkisine ve iş doyumunun yaşam doyumunu etkileyip etkilemediğine bakılmıştır.

Tarama modeli ve nicel yöntemlerin kullanıldığı araştırmanın örneklemi, Denizli, Aydın ve Muğla İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışan ve gönüllülük esası yoluyla seçilen 117 Maarif Müfettişinden oluşmaktadır.

Araştırmanın verileri, Kişisel Bilgiler Formu, Yaşam Doyum Ölçeği ve Minneseto İş Tatmim Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesinde SPSS paket programı kullanılmış, dağılımın normal olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov Simirnov testi uygulanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında; müfettişlerin yaşam doyumunun genel olarak iş doyumunun üzerinde olduğu, evli ve erkek müfettişlerin iş ve yaşam doyumlarının bekar ve bayan müfettişlere göre yüksek olduğu, ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı, 45-55 ve 56 yaş üstü müfettişlerin iş doyumlarının diğer yaş gruplarına göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve müfettişlerin iş doyumlarının yaşam doyumlarını etkilediği anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumu, yaşam doyumu, maarif müfettişi

# İÇİNDEKİLER

[TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU iii](#_Toc500686078)

[ETİK BEYANNAMESİ iv](#_Toc500686079)

[ÖZET v](#_Toc500686080)

[İÇİNDEKİLER vi](#_Toc500686081)

[BİRİNCİ BÖLÜM 1](#_Toc500686082)

[1.GİRİŞ 1](#_Toc500686083)

[1.1. Problem Durumu 1](#_Toc500686084)

[1.1.1.Problem Cümlesi 3](#_Toc500686085)

[1.1.2.Alt Problemler 3](#_Toc500686086)

[1.2. Amaç 3](#_Toc500686087)

[1.3. Önem 3](#_Toc500686088)

[1.4. Varsayımlar 3](#_Toc500686089)

[1.5. Sınırlılıklar 4](#_Toc500686090)

[1.6. Tanımlar 4](#_Toc500686091)

[İKİNCİ BÖLÜM 5](#_Toc500686092)

[2. ALAN YAZIN TARAMASI 5](#_Toc500686093)

[2.1.Kuramsal Çerçeve 5](#_Toc500686094)

[2.1.1. İş Tatmini Oluşturan Faktörler 5](#_Toc500686095)

[2.1.2. İş Tatmini Teorileri 7](#_Toc500686096)

[2.1.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Değişkenler 9](#_Toc500686097)

[2.1.4. Yaşam Doyumu Kuramları 9](#_Toc500686098)

[2.2. İlgili Araştırmalar 11](#_Toc500686099)

[ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 14](#_Toc500686100)

[3.YÖNTEM 14](#_Toc500686101)

[3.1. Araştırma Modeli 14](#_Toc500686102)

[3.2. Evren ve Örneklem 14](#_Toc500686103)

[3.3. Veri Toplama Araçları 14](#_Toc500686104)

[3.3.1. Kişisel Bilgi Formu 14](#_Toc500686105)

[3.3.2. Yaşam Doyum Ölçeği 14](#_Toc500686106)

[3.3.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği 14](#_Toc500686107)

[3.4.Veri Toplama Süreci 15](#_Toc500686108)

[3.5.Verilerin Analizi 15](#_Toc500686109)

[DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 16](#_Toc500686110)

[4.BULGULAR VE YORUM 16](#_Toc500686111)

[4.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular 16](#_Toc500686112)

[4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular 16](#_Toc500686113)

[4.2.1. Maarif Müfettişlerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları 17](#_Toc500686114)

[4.2.2. Maarif Müfettişlerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları 18](#_Toc500686115)

[4.2.3. Maarif Müfettişlerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları. 20](#_Toc500686116)

[4.2.4.Maarif Müfettişlerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre One Way AnovaTesti Sonuçları 22](#_Toc500686117)

[4.2.5.Maarif Müfettişlerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İş Verimi Değişkenine Göre One Way AnovaTesti Sonuçları 23](#_Toc500686118)

[4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular 25](#_Toc500686119)

[BEŞİNCİ BÖLÜM 27](#_Toc500686120)

[5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER 27](#_Toc500686121)

[5.1.Tartışma 27](#_Toc500686122)

[5.2.Öneriler 28](#_Toc500686123)

[KAYNAKLAR 29](#_Toc500686124)

[EKLER 32](#_Toc500686125)

[ÖZGEÇMİŞ 34](#_Toc500686126)

# BİRİNCİ BÖLÜM

# 1.GİRİŞ

İş, bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bireyin iş yaşamındaki mutluluğu ve doyumu, sadece iş yaşam alanı ile sınırlı kalmayıp, iş dışındaki yaşam alanına da taşması, iş doyumu ile genel yaşam doyumu etkileşimini ortaya koymaktadır. Bu nedenledir ki; iş doyumu ile yaşam doyumu etkileşimine araştırmacılar yoğun ilgi göstermektedirler. İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerinde pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. İş yaşamından alınan doyumun, yaşam doyumunu etkileyen önemli bir değişken olduğu bilinmektedir. Benzer şekilde yaşam doyumunun, bireyin çalışma yaşam alanını etkilediği bilinmektedir.

**1.1. Problem Durumu**

İnsanlar yaşamlarını idame ettirebilmek için bir işte çalışırlar. İnsanların günlük zaman diliminin ortalama sekiz saatini bir işte çalışarak geçirdiğini düşündüğümüzde yapılan işin insan yaşamını etkilediğini söyleyebiliriz.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı tüm eğitim kurumlarında rehberlik ve denetim, iş başında yetiştirme, araştırma-inceleme-soruşturma görevlerini yerine getiren Maarif Müfettişlerinin yaptıkları işten doyum olmaları; eğitimde istenilen hedeflerin gerçekleşmesine katkı sağlayacağı gibi müfettişlerin yaşam doyumlarını da etkileyecektir.

İnsan, gününün önemli bir kısmını işinde geçiriyor ve bunu da en az 20-25 yıl devam ettiriyorsa, onun yaşamında mutlu olabilmesi için işinden doyum alması hem organik hem de psikolojik varlığı açısından şarttır(Telman ve Ünsal, 2004, s12).

İş doyumu, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etkendir (Yetim, 2001, s.163).

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk ve işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşir. Dolayısıyla iş doyumu düzeyinin “işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı” geliştiği kabul edilmektedir. Çalışanların bu düzeyleri, ihtiyaçlarından en önemlilerinin, yaptıkları iş tarafından, ne kadarının doyurulduğu ile değişmektedir (Silah, 2000, s.102).

Yaşam doyumu, bireyin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisidir. Yani hayata karşı genel tutumudur (Özdevecioglu, 2003, s.697). Bir başka tanımda yaşam doyumu, genel olarak kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s.18). Genel olarak yaşam doyumu, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepki olarak tanımlanabilir. Diğer bir yaklaşıma göre, yaşam doyumu, bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olma (öznel gönenç) ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eder (Dikmen, 1995).

Yaşam doyumu insanların yaşamlarının bir bölümünü değil, bütün yaşamından aldığı doyumun göstergesidir (Özdevecioglu, 2003). İş, insan yaşamında çok önemli bir yere sahiptir. Günümüzün büyük bir bölümünü işe ve işle ilgili konulara ayırdığımız düşünülürse, yapılan işin yaşam üzerindeki etkisi daha iyi anlaşılabilir. İşgörenin işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsanın kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak genellediği görülmektedir. İşgörenin de aile yaşamındaki duygularını, örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi olağan görülmektedir (Başaran, 2000).

Araştırma sonuçlarında, işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamın bütününü olumlu etkilediği sonucu çıkmaktadır. Bireyin iş dışı başarılarının da, işteki başarıları üzerine etkisinin de büyük olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan Quchi ve Price, Japon yönetiminin başarısını çalışanların özel yaşamına verilen öneme bağlamaktadır (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998, s.193). Diğer yandan, çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; bireyin yaşamdan da doyum almamaya başlamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir (Çetinkanat, 2000, s.48).

**1.1.1.Problem Cümlesi**

Müfettişlerin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

**1.1.2.Alt Problemler**

1. Müfettişlerin iş doyum düzeyleri nedir? İş doyum düzeyleri kişisel değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Müfettişlerin yaşam doyum düzeyleri nedir? Yaşam doyum düzeyleri kişisel değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Müfettişlerin iş doyumu ile yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

**1.2. Amaç**

Bu çalışmanın amacı müfettişlerin iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

**1.3. Önem**

Müfettişlerin iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörleri belirleyerek önleyici tedbirlerin alınmasına ve bu sayede müfettişlerin daha sağlıklı ve etkin çalışmalarını sağlamanın yanı sıra yaşam doyum düzeylerinin de artmasına yardımcı olmaktır.

**1.4. Varsayımlar**

İş ve yaşam doyumu ölçüm araçlarıyla müfettişlerin iş doyumu ve yaşam doyumu ölçülebilir. Anketlerin gönüllü müfettişlerce samimi cevaplar verilerek doldurulması için gerekli koşullar sağlanmıştır. Anket öğrenmek istediğimiz kişisel özellikleri doğru olarak yansıtmaktadır. Anket ve ölçeklere müfettişlerin verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Kullanılan istatistiksel teknikler araştırmanın amacına uygundur.

**1.5. Sınırlılıklar**

Bu çalışma 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Denizli, Muğla, Aydın Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğünde görevli Maarif Müfettişleri ile sınırlıdır. Veriler Denizli, Muğla, Aydın illerinde görev yapan Maarif Müfettişlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

**1.6. Tanımlar**

**Denetçi, Müfettiş, Denetmen:** Eğitim ve öğretim kurumlarındaki çalışmaların, yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak yürüyüp yürümediğini incelemek ve denetlemekle görevli kişi (Demirel, 1993).

**İş doyumu:** iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların ( ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir ve bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılamalarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005, s.28).

**Yaşam doyumu**: yaşam doyumu, genel olarak kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s.18).

# İKİNCİ BÖLÜM

# 2. ALAN YAZIN TARAMASI

**2.1.Kuramsal Çerçeve**

**2.1.1. İş Tatmini Oluşturan Faktörler**

**2.1.1.1 Bireysel faktörler.**

İş görenlerin değer yargıları, kişisel özellikleri, inançları birbirinden farklıdır. Birey kişisel özelliklerine, soysal ve kültürel çevrelerine ve eğitim düzeyine göre yapacağı işi belirler. Bireyin iş hayatındaki beklentilerini kişisel özellikleri belirlediği için iş görenin kişiliği iş tatmini faktörlerinin başında gelir (Erdoğan, 1996).

Yüksek baskıcılık, dogmatizm ve düşük öz saygınlık gibi kişilik niteliklerinin iş tatminine etkileri farklı farklıdır. Otoriter ve baskıcı kişiliğin iş tatminini azalttığı ve iş ortamında tatminsizlikten kaynaklanan çatışmaları artırdığı tespit edilmiştir. Diğer açıdan yeniliklere ve değişimlere karşı kişilik yapısının da iş tatminini azalttığı, yine bireyin kendisine olan saygısının düşük olmasının diğer bireyleri ve üstlerini saldırgan ve düşman olarak algılamasına yol açtığı ve iş tatminini azalttığı ortaya çıkmıştır (Öztürk ve Özdemir, 2003, s.189-202).

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar yaş ve iş tatmini arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Buna göre yaş arttıkça kişilerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları söylenmektedir. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artması olabilir. Yine daha genç çalışanların yükselme ve diğer iş kollarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları, işe ilk girdiklerinde tatminsiz olma olasılıklarını artırabilir (Silah, 1997). İş tatmini konusunda kadınların, erkeklere göre işin rahatlığı konusundan daha fazla etkilendiğini gösteren kanıtlar vardır. Herzberg ve arkadaşlarına göre, kadınların iş tatminlerinin daha yüksek olmasının nedeni, kadınların ev dışında bir konum edinmeleridir (Bektaş, 2003).

Yapılan araştırmalarda iş görenlerin eğitim düzeyleri ile iş tatminleri arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucunda eğitim düzeyleri düşük olanların tatmin

düzeyleri yüksek, eğitim düzeyleri yüksek olan iş görenlerin ise iş tatminlerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Demir, 2001). İş görenin iş tatmini düzeyinde aile yapısının da etkili olduğu görülmektedir. (Erdoğan, 1996).

**2.1.1.2. Örgütsel faktörler.**

Örgütlerin belirledikleri amaçlara ulaşmak için sundukları örgütsel olanaklar iş görenin beklentilerini karşılamasında ve iş tatminlerini sağlamasında önemli rol oynamaktadır (Akıncı, 2002).

İş görenin işini beğenmesi kendi yeteneklerini kullanmaya elverişli olmasına, yeniliklere ayak uydurabilmesine, kendini geliştirmesine olanak sağlamasına, sorumluluk almaya yönlendirmesine bağlıdır (Çardak, 2002). İş yerinin genel çalışma koşulları ve iş güvenliği de iş görenlerin iş tatmini düzeylerini etkileyen faktörlerdir (Öztürk ve Özdemir, 2003).

İşin toplum içindeki genel görünümü, doğrudan iş tatminini belirleyen faktörlerdendir. Toplumsal yapı tarafından yeteri kadar kabul görmeyen, kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması zorunluluğu iş tatminini azaltacaktır. Genel olarak işin yapısal özelliği de tatmini etkileyen faktörlerdendir. İşin ilgi çekici olması, genellikle iş tatminini oluşturan değişkenler arasında önemli bir yer alır. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi geliyorsa o derece iş tatmini sağlamaya dönük olabilir (Erdoğan, 1996).

İş görenin emeği karşılığında aldığı ücret iş tatmini düzeyini etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Ağan, 2002). İş görenin ödüllendirilmesi iş tatminin olumlu etkiler Ancak ödüllendirmenin adil olması ve hak edene verilmesi iş görenin iş tatmini düzeyini yükseltecektir (Erdoğan, 1996).

İş görenlerin görev yaptığı yer, iş tatmini üzerinde etkisi olan olası faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir. Çünkü görev yapılan yer iş görene bir takım avantajlar sunarak iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir. Aynı zamanda görev yapılan yer, dezavantajları dolayısıyla da işgörenin iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir (Demir, 2001).

Yine çoğu iş görenler, işyerinin evlerine yakın, çalıştıkları binanın yeni, temiz; işleri için gerekli olan araç gereçlerin iyi, kullanılır olmasını istemektedirler. İş görenlerin, fiziksel gereksinmelerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları, amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de iş tatmini için gerekli görülmektedir (Başaran, 1991).

İş görenin iş ortamında iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin de iş tatmini düzeyini etkiler (Ağan, 2002). Yapılan denetimlerin iş görenin iş tatmini düzeyini etkilediği gözlenmektedir. Bu nedenle denetimler demokratik ve yardım edici nitelikte olmalıdır (Başaran, 1991).

**2.1.2. İş Tatmini Teorileri**

İş tatmini ile ilgili teoriler Kapsam Teorileri ve Süreç Teorileri olmak üzere iki gruba ayrılır. Kapsam Teorileri davranışı ‘neyin’ motive ettiği üzerinde dururken Süreç Teorileri de davranışın ‘nasıl’ motive edildiği üzerinde durur.

**2.1.2.1. Kapsam teorileri.**

***2.1.2.1.1. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi.***

Abraham Maslow’un klinik çalışmaları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu teoriye göre insanın beş temel ihtiyacı olduğu saptanmıştır.

Maslow, ihtiyaçlar zincirini fiziksel ihtiyaçlar, güven ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralamıştır. Bireyin bulunduğu basamaktaki ihtiyaçlar giderilmedikçe bir üst basamağa geçemez (Sabuncuoğlu, 2001).

***2.1.2.1.2. Çift faktör teorisi.***

Herzberg 1959 yılında iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapmış olduğu araştırma sonucu iki grup gereksinin olduğunu saptamıştır. Bu gereksinimleri, hijyen gereksinimler ve motivasyonla ilgili gereksinimler olarak gruplandırmıştır (Özyurt, 2004).

***2.1.2.1.3. Edinilen (Kazanılmış) ihtiyaçlar teorisi.***

Mc Clelland insanların bazı ihtiyaçlarını doğuştan değil yaşam boyunca elde ettikleri tecrübeler sonucu öğrendiklerini ifade etmektedir. Mc Clelland insan ihtiyaçlarını başarı, bağlılık ve güçlü olma ihtiyaçları olmak üzere üç gruba ayırmıştır (Efil,1999).

***2.1.2.1.4. Erg teorisi.***

Maslow’un teorisinin gerçek hayata uygun olmadığı sonucuna ulaşan Clayton Alderfer Erg Teorisi’ni geliştirmiş ve ihtiyaçları üç guruba ayırmıştır. Bu ihtiyaçları var olma (fiziksel refaha yönelik ihtiyaçlar), ilişki (kişiler arası ilişkiler geliştirmeye yönelik ihtiyaçlar) ve gelişme (kişisel gelişme ve ilerlemeye yönelik ihtiyaçlar) ihtiyaçları olarak sınıflandırmıştır (Aşan, 2001).

**2.1.2.2 Süreç teorileri.**

***2.1.2.2.1. Bekleyiş teorisi.***

Bekleyiş teorisi ne göre örgüt, bireylerin motive olmasını sağlamak için bireylerin eğitilmesi, örgütle ilgili engellerin aşılması, bireyin örgüte karşı güven duyması ve ödüllendirilmesi konusunda üzerine düşen görevleri yerine getirmelidir (Efil,1999).

***2.1.2.2.2. Eşitlik teorisi.***

Eşitlik Teorisi 1965 yılında J. Stacey Adams tarafından ortaya atılmıştır. Bu teoriye göre eşit ve adil yapılan ödüllendirilmenin çalışanın motive olmasını sağlar. Çalışan eforu karşılığındaki getiri ile kendisiyle aynı seviyede olan başka bir çalışanın getirisini karşılaştırır. Bunun sonucunda çalışan ödüllendirmede eşitsizlik olduğunu görürse bu eşitliği sağlamak için ya az çalışacak ya da daha çok çalışacaktır (Daft,1997).

***2.1.2.2.3. Amaçlar teorisi.***

Edwin Locke tarafından geliştirilen Amaçlar Teorisi, bireylerin amaçları ile motivasyon derecesi arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ulaşılması zor olan amaçlar, kolay ulaşılan amaçlara göre daha yüksek performans gerektirmektedir. Yüksek performans ise motivasyon derecesinin artmasını sağlayacaktır (Yöneticilik ve Motivasyon, 2007).

***2.1.2.2.4. Pekiştirme Teorisi.***

Pavlov ve Skinner bazı hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalarda ortaya çıkan bir davranış sonucunda ödüllendirilen organizma, davranışı tekrarladığını aynı davranışın sonucunda cezalandıran organizmanın davranışı tekrar etmediği sonucuna varmışlardır. Böylelikle tekrar edilen davranış pekiştirilecektir (Eren, 2001).

***2.1.2.2.5.*  *Bilişsel değerlendirme teorisi.***

Deci, tarafından geliştirilmiş Bilişsel Değerlendirme Teorisi; içsel motivasyonla dışsal motivasyon arasında etkileşim olduğunu iddia etmektedir. İçsel ödüllerle desteklenmiş davranış dışsal ödüllerle desteklendiğinde bireyin motivasyon derecesi azalacaktır. Böylelikle birey kendi davranışını kendisi kontrol ettiğine dair algılamasını kaybedecek sonucunda içsel motivasyonunu yok edecektir (Aşan, 2001).

**2.1.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Değişkenler**

**Yaş:** İlk çalışmalar gençlerin yaşlılardan daha mutlu olduğunu bulmasına karşın, son yıllarda yapılan çalışmalar mutluluk ile yaş arasında bir ilişkinin olmadığını göstermiştir. Yaş ile yaşam doyumu arasındaki korelâsyonun sıfıra yakın olduğu ve bu sonucun ilişkiye giren diğer değişkenler kontrol edilse de edilmese de aynı olduğu kanıtlanmıştır (Yetim 1991).

**Cinsiyet:** Kadınlar erkeklere göre daha fazla olumsuz duygu bildirmelerine karşın, aynı zamanda daha fazla kendi yaşamlarından haz duyarlar. Yapılan birçok diğer çalışmada cinsiyetler arasında doyum ya da mutluluk açısından çok az bir farkın olduğu gözlenmiştir. Doyum açısından cinsiyetler arasındaki farklılaşma çok küçüktür (Yetim 1991).

**Çalışma ve iş:** Sözgelimi imalatçıların memurlardan daha az mutlu olduğuna ilişkin herhangi bir kanıt yoktur (Yetim 1991).

**Eğitim:** Çeşitli araştırmalar diğer değişkenlerin etkileri kontrol altına alındığında eğitimin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını ortaya koyarken, diğer bazı araştırmalar kadınlarda eğitimin daha olumlu etkilere sahip olduğunu buldular. Eğitimin istekleri arttırırken aynı zamanda alternatif yaşama biçimleri üzerinde kişileri yoğunlaştırdığı ortaya çıkmıştır (Yetim 1991).

**Evlilik ve Aile:** Çeşitli çalışmalar evli oluşun yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisini bulmamışlardır (Yetim 1991).

**2.1.4. Yaşam Doyumu Kuramları**

Wilson (1967)’e göre antik yunandan beri mutluluğu anlamada çok az kuramsal gelişme olduğunu kaydetmiştir. Son yıllarda çeşitli yönde kuramsal gelişmeler görülmesine karşın, ilerleme istenen düzeyde değildir. Kuram ile araştırma arsındaki bağa şiddetle ihtiyaç duyulmaktadır (Yetim 1991).

**2.1.4.1. Ereksel (Telik) kuramlar.**

Mutluluk kişinin isteklerinin doyurulması sonucunda mı yoksa onların bastırılmasıyla mı elde edildiği sorusu felsefecilerce ele alınmıştır. Hedonistler isteklerin doyurulmasının iyi oluşu yarattığını savunurken, astetikler arzudan arınık olmayı mutluluğun kaynağı olarak görmüşlerdir. Alternatif ereksel kuramlar, öğrenilmiş yaşantı sonucu olan ihtiyaçların doyurulması üzerinde durmuşlardır. Kişi bunların farkında olur ya da olmayabilir. Bu kuramlarda ihtiyaçların doyurulmasının mutluluğa yol açacağı postüle edilmiştir.Amaç kuramlarında ise, kişinin farkında olduğu belirli istekleri üzerinde dururlar. Kişi bilinçli olarak belli amaçlara erişmek istemektedir ve mutluluk, kişi bunlara eriştiğinde ortaya çıkar. (Yetim 1991).

**2.1.4.2. Aktivite kuramları.**

Ereksel kuramlar, mutlulukta son durumları önemli bulurken; aktivite kuramları mutluluğun insan aktivitesinin bir ürünü olduğunu belirtirler. Örneğin, dağa tırmanma aktivitesi, dağın doruğuna erişmeden daha fazla mutluluk vericidir. Aktivite kuramcıları mutluluğun davranıştan kaynaklandığını vurgularlar (Yetim 2001).

**2.1.4.3. Tavandan-tabana ve tabandan-tavana kuramları**

Tabandan-tavana görüşü çerçevesinde kişi anlık haz ve acılarının bir muhasebesini yaparak kendini mutlu ya da mutsuz olarak görür. Yani mutlu yaşam mutlu anların bir bütünüdür. Kant'ın felsefi görüşü bu kuramı temellendirmektedir. Üst düzeydeki öğeler arasındaki nedensellik ilişkisi, düşük düzeyde, element düzeyindeki ilişkilere yansır. Tavandan-tabana yaklaşımında mutluluk, kişinin global bir özelliğidir ve bu özellik kişinin olaylara tepki göstermesini etkiler. Kişinin olaylara hoşgörüyle bakıyor olması, onun tek tek olaylarda da hoşgörülü olmasını gerektirir. Tavandan-tabana yaklaşımının ve felsefecilerin görüş birliğine vardığı ortak nokta, mutlulukta odağın tutumlar olduğudur. Örneğin, Demokritos "mutlu yaşamı iyi talihe veya dış koşullara bağlı görmeyip, kişinin zihinsel niteliklerine bağlı görmüştür. Önemli olan kişinin neye sahip olduğu değil, sahip olduklarına nasıl tepkide bulunduğudur (Yetim 2001).

**2.1.4.4. Bağ kuramları.**

Mutluluğa ilişkin bilişsel yaklaşımlar henüz çok yenidirler. Bilişsel yaklaşımlardan biri, kişinin kendisini ilgilendiren olaylara ilişkin yüklenmeleridir. Sonuçta iyi olaylar eğer iç, bilişsel öğelere atfedilmişse daha fazla mutluluk getireceklerdir. Diğer bir olasılık yüklenme olsun olmasın iyi olarak görülen olayların mutluluk getirmesidir. Mutluluğun bellekte bir ağının bulunduğu, genel olarak bilişsel psikologlar tarafından benimsenen bir kabuldür. Konuyla ilişkili bir başka kuram, duyguların ortaya çıkmasında klasik koşullanmanın önemini vurgulamaktadır. Araştırmalar, duygu yüklü koşullamaların sönmeye çok dirençli olduklarını göstermiştir. Kişi böyle duygusal yaşantılara sahip olabilir ve bunlarla geniş sayıda günlük uyaran arasında bağ kurabilir (Yetim 2001).

**2.1.4.5. Yargı kuramları.**

Yargı kuramları ne tür olayların olumlu ya da olumsuz olduğunu belirlemekle birlikte; olayların ortaya çıkaracağı duygunun miktarını öngörebilmektedirler. Yargı kuramlarını sınıflamada bir yol, onların ele aldığı standartlara bakmaktır. Yargı kuramları içinde en popüler yaklaşım kişinin gerçek koşulları ile emelleri arasındaki uyuşmazlığı ele alan emel düzeyi kuramıdır. Emel düzeyi kuramına göre, yüksek emeller kötü koşullar kadar mutluluğu tehdit ederler. Emel düzeyi, kişinin yaşantılarından ve amaçlarından ortaya çıkar (Yetim 2001).

**2.2. İlgili Araştırmalar**

Bu bölümde yurt iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki düzeyi ile ilgili literatür kronolojik sıraya göre özetlenmiştir.

Tahta (1995) okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatminini incelediği çalışmasında, teftiş faktörü, birlikte çalıştığı kişiler ve yönetim tarzı açısından devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okullarda görev yapan öğretmelere nazaran daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu belirlemiştir.

Ağan (2002) özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerinde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırarak incelediği araştırmada ücret boyutunda iş doyumunun alınan ücrete göre değiştiğini, aktivite, güvence, sosyal hizmet, otorite boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunduğunu belirlemiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, aynı kurumda çalışılan yıl sayısı ve mezun olunan kurum değişkenlerine göre, iş doyumu açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı tespit edilmiştir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin, tüm alt boyutlarda, özel okul ve dershanelerde çalışan öğretmenlere göre daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır.

Erel (2004) ilköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumlarını incelediği araştırmada öğretmenlerin ücret boyutunda iş doyumsuzluğu yaşadıklarını belirlemiştir. Öğretmenlerin insan ilişkileri, terfi, çalışma koşulları boyutlarında orta düzeyde iş doyumu yaşadıklarını belirlemiştir. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığını, mesleki deneyim değişkenine göre ücret, terfi, serbestlik, bağımsızlık faktörleri açışından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlemiştir.

Akkan (2008) meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini incelediği çalışmasında cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, meslek tercihi, branş ve gelir durumuna göre iş tatmin düzeylerinde farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Ücret, terfi ve takdir edilme konusunda iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Başkaları için bir şeyler yapma, kişileri yönlendirme, vicdani sorumluluk taşıma konularında iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır.

Başer ve Özel (2013) ilköğretim okul müdürlerinin iş doyum düzeylerini ve bu düzeyin cinsiyet, yaş, meslekte ve yöneticilikte geçen süre, eğitim düzeyi, sendika üyeliği, yöneticilik görevinden dolayı ödül alıp almama ve görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini inceledikleri çalışmalarında okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, meslekte geçen süre, yöneticilikte geçen süre, eğitim durumu, sendika üyeliği ve yöneticilik görevinden dolayı ödül alma değişkenlerine göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterdiğini saptamışlardır.

Ergü (1998) ‘Milli Eğitim Müfettişlerinin İş Doyumu’ adlı çalışmasında Bakanlık ve Milli Eğitim Müfettişlerinin aralarında iş doyumu boyutlarına katılma ve gerçekleştirme derecelerinin anlamlı bir fark ortaya çıkardığı bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre, bakanlık müfettişlerinin bütün boyutlarda orta düzeyde doyum sağladıkları, Milli Eğitim Müfettişlerinin ise tüm düzeylerde orta ve az doyum sağladıkları görülmektedir.

Keser (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmada iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, “İş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır” ifadesine yer verilebilir. Bu iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki olması, yaşam doyumu içerisinde iş doyumunun önemli bir yeri olduğunu göstermektedir.

Öcal (2008), tarafından gerçekleştirilen araştırmada, tekstil işletmelerinde çalışanların iş ve yaşam tatminlerinin ilişkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmada, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça yaşam tatmin düzeyleri de artmaktadır sonucuna ulaşılmıştır.

Maden-Turgut (2010) tarafından gerçekleştirilen hemşirelerin yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında da yaşam doyumu ile iş doyumu arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani bireyin yaşam doyumu arttıkça iş doyumunun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dikmen (1995) Kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumu ve yaşam doyumu arasında ılımlı bir bağıntı düzeyi bulmuş, kadınların hem iş doyumu hem de yaşam doyumu düzeylerinin erkeklere göre anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu, iş doyumu ve çalışanın ne kadar süredir evli olduğu arasında olumlu bir bağıntı bulunmuş, evli kalınan süre arttıkça iş doyumu ve yaşam doyumunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aşan ve Erenler (2008) Yaptıkları araştırmada iş ve yaşam tatmini arasındaki pozitif bir ilişki olduğu, çalışanların iş tatmini ve yaşam tatminine ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği, iş tatmini boyutlarından biri olan “ücret” ve yaşam tatmini arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Yiğit, Dilmaç ve Deniz (2011) emniyet personeli üzerinde yaptıkları araştırmada eğitim düzeyi yükseldikçe iş ve yaşam doyum düzeylerinin arttığını, amir konumundaki emniyet mensubunun polise göre iş ve yaşam doyumunun yüksek olduğunu ve emniyet personelinin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

# 3.YÖNTEM

**3.1. Araştırma Modeli**

Araştırmada müfettişlerin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

**3.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evreni Denizli, Muğla, Aydın ilinde görev yapan müfettişler, örneklemi ise ankete katılan (tesadüfi örneklem) müfettişler oluşturmuştur.

**3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada 1 Kişisel Bilgiler Formu (Ek-1) ,1 Yaşam Doyum Ölçeği (Ek-2) ve İş Tatmin Ölçeği (Ek-3) kullanılacaktır. Anketler araştırmacı tarafından toplanmıştır.

**3.3.1. Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmacı tarafından geliştirilen anket, müfettişlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleklerindeki kıdem, haftalık çalışma saatleri, meslek seçimlerindeki istek ve iş verimleri konusundaki düşünceleri değişkenlerini belirlemeye yönelik 7 sorudan oluşmaktadır (Ek-1).

**3.3.2. Yaşam Doyum Ölçeği**

Diener vd. (1985), tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği’nin Türkçeye uyarlanması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Global yaşam doyumunu ölçen ölçek beş maddeden oluşmakta ve her madde yedi seçeneğe göre değerlendirilmektedir. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları sonucunda; test-tekrar test güvenirliği r=.85, madde-test korelasyonları ise .71 ile .80 arasında hesaplanmıştır.

**3.3.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği**

İş doyumunu ölçmek üzere, Weiss, Davis England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Oran (I 989) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnessota Doyum Ölçeği'nden

(Minnessota Satisfaction Questionnaire) yararlanılmıştır. Ölçeğin orijinalinin güvenirlik katsayısı .83' tür (Moorman,264. Ankara Ünıversitesi SBF Dergisi. 62.1.1993). Türkiye'deki güvenirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından yapılmış, test-tekrar test güvenirlik katsayısı .76, iç tutarlılık katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Ölçek 20 maddeden oluşmakta, 5 basamaklı yanıt çizelgesi üzerinden değerlendirilmekte ve puan artıkça iş doyumu da artmaktadır. Alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 20-100'dür.

**3.4.Veri Toplama Süreci**

Yapılan araştırmaya ait anket soruları 25/02/2015 tarihinde gönüllü müfettişlere elden teslim edilmiş ve 27/02/2015 tarihinde yine elden teslim alınmıştır.

**3.5.Verilerin Analizi**

Veriler çözümlenmeden önce numaralandırılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Dağılımın normal olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov Simirnov testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre verilerin normal dağılım (yd, z:0.91; içt,z:1.00; dt, z:1,02 ; id, z:0.79) gösterdiği belirlenmiştir.

# DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

# 4.BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmada ele alınan alt problemlere cevap bulabilmek için toplanan verilerin çözümlemesinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

**4.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmada ele alınan birinci alt problem "Maarif Müfettişlerinin iş ve yaşam doyum düzeyleri nedir?" şeklindedir. Buna ilişkin veriler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1

*Maarif Müfettişlerinin İş Ve Yaşam Doyum Düzeyleri*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Min. | Mak. |  |
| Yaşam Doyumu | 1,80 | 7,00 | 4,42 |
| İş Doyumu | 1,95 | 4,95 | 3,32 |
| İçsel Tatmin | 2,08 | 5,00 | 3,55 |
| Dışsal Tatmin | 1,50 | 4,88 | 2,99 |

Maarif Müfettişlerinin yaşam doyum düzeyi *=4.42*, iş doyumu ==3.32, içsel tatmin düzeyleri =3.55, dışsal tatmin =2.99 bulunmuştur. Yaşam doyum düzeyleri iş doyum düzeylerinin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İçsel tatmin düzeyleri ise iş doyumu düzeylerinin üzerinde çıkmıştır. Dışsal tatmin düzeylerinin ortalaması ise nispeten daha düşük bulunmuştur.

**4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmada ele alınan ikinci alt problem"Maarif Müfettişlerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri kişisel değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" şeklindedir.

Kişisel değişkenler incelenirken; cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, çalışma saatleri, mesleği isteyerek seçme ve iş verimi hakkındaki görüşlerine değinilmiştir.

**4.2.1. Maarif Müfettişlerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

Maarif Müfettişlerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi; yaşam doyumu düzeyleri (yd) ve iş doyumu düzeyi genel tatmin (id), içsel tatmin(içt) ve dışsal tatmin(dt) şeklinde ele alınmıştır. Buna ilişkin veriler Tablo 2, 3, 4, 5’de gösterilmektedir.

Tablo 4.2

*Maarif müfettişlerinin yaşam doyumu düzeyleri cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Cinsiyet* | *N* |  | *S* | *sd* | *t* | *p* | *Fark* |
| Kadın | 16 | 3.85 | 1.22 | 113 | -1.97 | 0.05 | YOK |
| Erkek | 99 | 4.51 | 1.25 |
| Toplam | 115 |  |  |

Maarif Müfettişlerinin yaşam doyumu düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde kadın maarif müfettişlerinin ortalaması =3.85, erkek maarif müfettişlerinin ortalaması ise =4.51 bulunmuştur. Sayısal değerler incelendiğinde erkek maarif müfettişlerinin yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılsa da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.3

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Cinsiyet* | *N* |  | *S* | *Sd* | *t* | *p* | *Fark* |
| Kadın | 16 | 2.93 | 0.43 | 113 | -2.76 | 0.05 | YOK |
| Erkek | 99 | 3.39 | 0.63 |
| Toplam | 115 |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre kadın maarif müfettişlerinin ortalaması =2.93, erkek maarif müfettişlerinin ortalaması =3.39 bulunmuştur. Maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde erkek maarif müfettişlerinin sayısal olarak iş doyumu genel tatmin düzeyleri daha yüksek olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.4

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Cinsiyet* | *N* |  | *S* | *Sd* | *t* | *p* | *Fark* |
| Kadın | 16 | 3.20 | 0.49 | 113 | -2.54 | 0.05 | YOK |
| Erkek | 99 | 3.61 | 0.60 |
| Toplam | 115 |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kadın maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeyleri ortalaması =3.20, erkek maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeyleri ortalaması =3.61 bulunmuştur. Erkek maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeyleri sayısal olarak daha yüksek çıkmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.5

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Cinsiyet* | *N* |  | *S* | *Sd* | *t* | *p* | *Fark* |
| Kadın | 16 | 2.53 | 0.47 | 113 | -2.70 | 0.05 | VAR |
| Erkek | 99 | 3.06 | 0.75 |
| Toplam | 115 |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kadın maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeyi ortalaması = 2.53, erkek maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeyi ortalaması =3.06 bulunmuştur. Sayısal olarak incelendiğinde erkek maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeyi daha yüksek olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**4.2.2. Maarif Müfettişlerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları**

Maarif Müfettişlerinin yaş değişkenine göre incelenmesi; yaşam doyumu üzeyleri(yd) ve iş doyumu düzeyi genel tatmin(id), içsel tatmin(içt) ve dışsal tatmin(dt) eklinde ele alınmıştır. Buna ilişkin veriler Tablo 6,7,8,9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6

*Maarif müfettişlerinin yaşam doyumu düzeyleri yaş değişkenine göre one way anova testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 17.15 | 4 | 4.28 | 2.85 | 0.27 | VAR |
| Gruplar İçi | 165.30 | 110 | 1.50 |  |  |  |
| Toplam | 182.40 | 114 |  |  |  |  |

Maarif müfettişlerinin yaşam doyumu düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak bir fark bulunmuştur. Bu farklılığın hangi yaş grubunda olduğunu anlamak amacıyla Tukey Testi yapılmış ve sonucunda 41-45 ve 56 üstü arasında fark bulunmuştur. Diğer yaş gruplarında fark yoktur.

Tablo 4.7

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre One Way Anova Testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 4.94 | 4 | 1.23 | 3.40 | 0.12 | VAR |
| Gruplar İçi | 39.99 | 110 | 0.36 |  |  |  |
| Toplam | 44.94 | 114 |  |  |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılığın hangi yaş grubunda olduğunu anlamak amacıyla Tukey Testi yapılmış ve sonucunda 41-45 ve 56 üstü arasında fark bulunmuştur. Diğer yaş gruplarında fark yoktur.

Tablo 4.8

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre one way anova testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | P | Fark |
| Gruplar Arası | 4.60 | 4 | 1.15 | 3.39 | 0.12 | VAR |
| Gruplar İçi | 37.39 | 110 | 0.34 |  |  |  |
| Toplam | 42.00 | 114 |  |  |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılığın hangi yaş grubunda olduğunu anlamak amacıyla Tukey Testi yapılmış ve sonucunda 56 yaş üstü ve 41-45 yaş aralığında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.9

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre one way anova testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 5.97 | 4 | 1.49 | 2.91 | 0.25 | VAR |
| Gruplar İçi | 56.39 | 110 | 0.51 |  |  |  |
| Toplam | 62.36 | 114 |  |  |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılığın hangi yaş grubunda olduğunu anlamak amacıyla Tukey Testi yapılmış ve sonucunda 56 yaş üstü ve 41-45 yaş aralığında anlamlı bir fark vardır.

**4.2.3. Maarif Müfettişlerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.**

Maarif Müfettişlerinin medeni durum değişkenine göre incelenmesi; yaşam doyumu düzeyleri(yd) ve iş doyumu düzeyi genel tatmin(id), içsel tatmin(içt) ve dışsal tatmin(dt) şeklinde ele alınmıştır. Buna ilişkin veriler Tablo 10,11,12,13’de gösterilmiştir.

Tablo 4.10

*Maarif müfettişlerinin yaşam doyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Medeni Durum* | *N* |  | *S* | *sd* | *t* | *p* | *Fark* |
| Evli | 108 | 4.48 | 1.25 | 113 | 1,98 | 0.05 | YOK |
| Bekar | 7 | 3.15 | 1.13 |
| Toplam | 115 |  |  |

Maarif müfettişlerinin yaşam doyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları incelendiğinde evli maarif müfettişlerinin yaşam doyum düzeyleri =4.48, bekar maarif müfettişlerinin yaşam doyum düzeyleri ise =3.15 bulunmuştur. Sayısal değerler incelendiğinde evli maarif müfettişlerinin yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.11

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Medeni Durum* | *N* |  | *S* | *sd* | *t* | *p* | *Fark* |
| Evli | 108 | 3.35 | 0.63 | 113 | 1,69 | 0.09 | YOK |
| Bekar | 7 | 2.94 | 0.35 |
| Toplam | 115 |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları incelendiğinde; evli maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeyleri =3.35, bekar maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeyleri =2.94 bulunmuştur. Sayısal değerler incelendiğinde evli maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeyleri daha yüksek çıkmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.12

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Medeni Durum* | *N* |  | *S* | *sd* | *t* | *p* | *Fark* |
| Evli | 108 | 3.57 | 0.61 | 113 | 1,64 | 0.10 | YOK |
| Bekar | 7 | 3.19 | 0.35 |
| Toplam | 115 |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları incelendiğinde evli maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeyleri ortalaması =3.57, bekar maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeyleri ortalaması =3.19 bulunmuştur. Sayısal açıdan incelendiğinde evli maarif müfettişlerin iş doyumu içsel tatmin düzeyleri daha yüksek çıkmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.13

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Medeni Durum* | *N* |  | *S* | *sd* | *t* | *p* | *Fark* |
| Evli | 108 | 3.01 | 0.74 | 113 | 1,56 | 0.12 | YOK |
| Bekar | 7 | 2.57 | 0.41 |
| Toplam | 115 |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları incelendiğinde evli maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeyi =3.01, bekar maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeyi =2,57 bulunmuştur. Sonuçlar sayısal olarak incelendiğinde evli maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal doyum düzeyleri daha yüksek olmasına karşın istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

**4.2.4.Maarif Müfettişlerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre One Way AnovaTesti Sonuçları**

Maarif Müfettişlerinin kıdem değişkenine göre incelenmesi; yaşam doyumu düzeyleri(yd) ve iş doyumu düzeyi genel tatmin(id), içsel tatmin(içt) ve dışsal tatmin(dt) şeklinde ele alınmıştır. Buna ilişkin veriler Tablo 14,15,16,17’de gösterilmiştir.

Tablo 4.14

*Maarif müfettişlerinin yaşam doyumu düzeylerinin kıdem değişkenine göre one way anovatesti sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 1.76 | 4 | 0.44 | 0.26 | 0.89 | YOK |
| Gruplar İçi | 180.69 | 110 | 1.64 |  |  |  |
| Toplam | 182.46 | 114 |  |  |  |  |

Maarif Müfettişlerinin yaşam doyumu düzeylerinin kıdem değişkenine göre one way anova testi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.15

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin kıdem değişkenine göre one way anovatesti sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 1.71 | 4 | 0.29 | 0.73 | 0.56 | YOK |
| Gruplar İçi | 43.76 | 110 | 0.39 |  |  |  |
| Toplam | 44.94 | 114 |  |  |  |  |

Maarif Müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin kıdem değişkenine göre one way anova testi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.16

*Maarif Müfettişlerinin İş Doyumu İçsel Tatmin Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre One Way Anovatesti Sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 1.64 | 4 | 0.41 | 1.11 | 0.35 | YOK |
| Gruplar İçi | 40.36 | 110 | 0.36 |  |  |  |
| Toplam | 42.00 | 114 |  |  |  |  |

Maarif Müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeylerinin kıdem değişkenine göre one way anova testi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.17

*Maarif Müfettişlerinin İş Doyumu Dışsal Tatmin Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre One Way Anovatesti Sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 0.78 | 4 | 0.19 | 0.35 | 0.84 | YOK |
| Gruplar İçi | 61.58 | 110 | 0.56 |  |  |  |
| Toplam | 62.36 | 114 |  |  |  |  |

Maarif Müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeylerinin kıdem değişkenine göre one way anova testi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

**4.2.5.Maarif Müfettişlerinin İş ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İş Verimi Değişkenine Göre One Way AnovaTesti Sonuçları**

Maarif Müfettişlerinin iş verimi değişkenine göre incelenmesi; yaşam doyumu düzeyleri(yd) ve iş doyumu düzeyi genel tatmin(id), içsel tatmin(içt) ve dışsal tatmin(dt) şeklinde ele alınmıştır. Buna ilişkin veriler Tablo 18,19,20,21’de gösterilmiştir.

Tablo 4.18

*Maarif müfettişlerinin yaşam doyumu düzeylerinin iş verimi değişkenine göre one way anova testi sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 38.97 | 2 | 19.48 | 15.21 | 0.00 | VAR |
| Gruplar İçi | 143.48 | 112 | 1.28 |  |  |  |
| Toplam | 182.46 | 114 |  |  |  |  |

Maarif müfettişlerinin yaşam doyumu düzeylerinin iş verimi değişkenine göre one way anova testi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak fark vardır. Bu farklılığın hangi gruplarda olduğunu anlamak amacıyla Tukey HSD Testi yapılmış ve sonucunda iyi orta ve çok iyi diye ifade edilen tüm gruplar arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.19

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin iş verimi değişkenine göre one way anovatesti sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 6.98 | 2 | 3.49 | 10.31 | 0.00 | VAR |
| Gruplar İçi | 37.95 | 112 | 0.33 |  |  |  |
| Toplam | 44.94 | 114 |  |  |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeylerinin iş verimi değişkenine göre one way anova testi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak fark vardır. Bu farklılığın hangi gruplarda olduğunu anlamak amacıyla Tukey HSD Testi yapılmış ve sonucunda iyi orta ve çok iyi diye ifade edilen tüm gruplar arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.20

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeylerinin iş verimi değişkenine göre one way anovatesti sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 5.80 | 2 | 2.90 | 8.98 | 0.00 | VAR |
| Gruplar İçi | 36.19 | 112 | 0.32 |  |  |  |
| Toplam | 42.00 | 114 |  |  |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu içsel tatmin düzeylerinin iş verimi değişkenine göre one way anova testi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak fark vardır. Bu farklılığın hangi gruplarda olduğunu anlamak amacıyla Tukey HSD Testi yapılmış ve sonucunda iyi orta ve çok iyi diye ifade edilen tüm gruplar arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.21

*Maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeylerinin iş verimi değişkenine göre one way anovatesti sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
| Gruplar Arası | 9.01 | 2 | 4.50 | 9.45 | 0.00 | VAR |
| Gruplar İçi | 53.35 | 112 | 0.47 |  |  |  |
| Toplam | 62.36 | 114 |  |  |  |  |

Maarif müfettişlerinin iş doyumu dışsal tatmin düzeylerinin iş verimi değişkenine göre one way anova testi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak fark vardır. Bu farklılığın hangi gruplarda olduğunu anlamak amacıyla Tukey HSD Testi yapılmış ve sonucunda iyi orta ve çok iyi diye ifade edilen tüm gruplar arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmada ele alınan üçüncü alt problem"Maarif Müfettişlerinin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" şeklindedir. Buna ilişkin veriler Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 4.22

*Maarif müfettişlerinin iş doyumları ile yaşam doyumları korelasyon tablosu*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Yaşam Doyumu | İş Doyumu | İçsel Tatmin | Dışsal Tatmin |
| Yaşam Doyumu | 1 | 0.63\*\* | 0.56\*\* | 0.59\*\* |
| İş Doyumu | 0.63\*\* | 1 | 0.96\*\* | 0.94\*\* |
| İçsel Tatmin | 0.56\*\* | 0.96\*\* | 1 | 0.80\*\* |
| Dışsal Tatmin | 0.58\*\* | 0.94\*\* | 0.80\*\* | 1 |

Maarif Müfettişlerinin iş doyumu genel tatmin düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki regresyona bakılmış ve korelasyon değeri 0.603 çıkmıştır. Bu orta ile iyi arasında bir değerdir. İki ölçek arasında orta düzeyde bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Bir değişken diğerini yaklaşık yüzde 36 düzeyinde açıklayabilmektedir.Maarif Müfettişlerinin yaşam doyumları düzeyleri ile iş doyumu içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasındaki regresyon incelenmiş aynı sonuçlara ulaşılmıştır.

# BEŞİNCİ BÖLÜM

# 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

**5.1.Tartışma**

Yapılan araştırmada müfettişlerin yaşam doyumunun genel olarak iş doyumunun üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun yaşam doyumunu etkileyen birden fazla faktör (yaş, cisiyet, eğitim, evlilik ve aile) olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Evli ve erkek müfettişlerin iş ve yaşam doyumlarının bekar ve bayan müfettişlere göre yüksek olduğu, ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun düzenli bir aile hayatının ve kadın ve erkek arasındaki bireysel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir. 45-55 ve 56 yaş üstü müfettişlerin iş doyumlarının diğer yaş gruplarına göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun da bu yaş grubundaki müfettişlerin yaşamlarına dair sorumluluklarının azalmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Genel olarak araştırmanın sonucuna bakıldığında ise müfettişlerin iş doyumlarının yaşam doyumlarını etkilediği anlaşılmaktadır.

İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu, iş doyumu arttıkça yaşam doyumunun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Keser (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmada elde edilen bulgular, bu araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Araştırma bulgusuna göre, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, “İş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır” ifadesine yer verilebilir. Bu iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki olması, yaşam doyumu içerisinde iş doyumunun önemli bir yeri olduğunu göstermektedir.

Öcal (2008), tarafından gerçekleştirilen araştırmada, tekstil işletmelerinde çalışanların iş ve yaşam tatminlerinin ilişkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmada, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça yaşam tatmin düzeyleri de artmaktadır sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma bulgusu da, çalışma grubu bu araştırma çalışma grubundan farklı olmakla birlikte, paralellik göstermektedir.

Maden-Turgut (2010), tarafından gerçekleştirilen hemşirelerin yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında da yaşam doyumu ile iş doyumu arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani bireyin yaşam doyumu arttıkça iş doyumu da artmaktadır. Bu bulguda bu araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir.

Dikmen (1995) Kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumu ve yaşam doyumu arasında ılımlı bir bağıntı düzeyi bulmuş, kadınların hem iş doyumu hem de yaşam doyumu düzeylerinin erkeklere göre anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu, iş doyumu ve çalışanın ne kadar süredir evli olduğu arasında olumlu bir bağıntı bulunmuş, evli kalınan süre arttıkça iş doyumu ve yaşam doyumunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Dikmen, 1995, s.135). Bizim araştırmamızda evli müfettişlerin iş ve yaşam doyumlarının bekar müfettişlere göre yüksek olmasına rağmen aralarında anlamlı bir fark olmadığı, yine erkelerin iş ve yaşam doyumlarının kadınlara göre yüksek olmasına rağmen aralarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşıldığından bizim araştırmamız Dikmen’in araştırmasından ayrılmaktadır. Ancak Aşan ve Erenler (2008) Yaptıkları araştırmada iş ve yaşam tatmini arasındaki pozitif bir ilişki olduğu, çalışanların iş tatmini ve yaşam tatminine ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır (Aşan ve Erenler, 2008, s.214). Bu durum da bizim araştırmamızı destekler niteliktedir.

Yiğit, Dilmaç ve Deniz (2011) emniyet personeli üzerinde yaptıkları araştırmada emniyet personelinin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu, genç personelin iş ve yaşam doyumlarının yaşlı personele göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bizim araştırmamızda ise 45-55 ve 56 yaş üstü müfettişlerin iş doyumlarının diğer yaş gruplarına göre iş ve yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum bizi bu araştırmadan ayırmaktadır.

**5.2.Öneriler**

Türk Milli Eğitim Teftiş Sistemi içerisinde yer alan müfettişlerle ilgili yasal düzenlemeler sürekli değişmektedir. Yasal düzenlemelerde yapılan değişikliklerin iş doyumunu etkilediği düşünülmektedir.

Yapılan araştırma taşrada ve merkezde teşkilatlanan müfettişlerin tek çatı altında toplanmasını sağlayan 2014 yılındaki yasal düzenlemelerden sonra yapılmıştır. 2016 yılında yapılan yasal düzenlemeyle merkezde yeniden bir teşkilatlanmaya gidilmiş, taşrada kalan maarif müfettişlerinin görev alanları daraltılmış ve taşra teşkilatlarına yeni müfettiş kadrosu verilmemiştir. Bu sebeple taşra teşkiltında yer alan maarif müfettişlerin iş doyumlarının yapılan araştırmaya göre daha da düştüğü düşünülmektedir. Konu ile ilgili yeni bir araştırmanın yapılması bu durumun tespitine yardımcı olacaktır.

# KAYNAKLAR

Ağan, F. (2002). Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması.(Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi,* Cilt: 2, S.4,1–25.

Akkan, Ö. (2008). Milli eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aşan, Ö. (2001). *Motivasyon, yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aşan, Ö. Ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesive İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, c.13, s.2,s.203-216.

Başaran, İ. E. (2000)**.** *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü.* Ankara: Gül Yayınevi, Ankara.

Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

Başer, U. M. ve Özel, A. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin iş doyum düzeyleri. *e-* *İnternational Journal Of Educational Research,* 4,47-62. Şubat, 15, 2013, from <http://eijer.com/ijer/index.php/files/article/view/4.1.0>

Bektaş, H. (2003). İş doyum düzeyi farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Çardak, M. (2002). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile stresle başa çıkma yolları.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinedeki Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 6,No:2, , s.28.

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık, s.48.

Daft R.L. (1997). Management, 4. Ed., The Dryden Pres.

Demir, E. (2001). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Demirel, Ö. (1993). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Usem Yayınları.

Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt:50, No:3-4, Haziran-Aralık.

Efil, İ. (1999). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon.*(6. Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Erel, E. (2004). İlköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumları.(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi.* İstanbul: Betas Yayınları.

Ergü, A. (1998). Milli Eğitim Müfettişlerinin İş Doyumu.( Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. Çalışma ve Toplum, C.4, s.77-96.

Maden-Turgut, E. (2010). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi ve İstanbul’daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyat hastane hemşirelerine yönelik bir araştırma.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öcal, Ö. (2008). İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İliş- kisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Yönelik Bir Araştırma. 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2003, Afyon, s.697

Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt 17, S.1–2, 189–202

Özyurt, A.(2004). İstanbul hekimlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri.(Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Sabuncuoğlu, Z. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Silah, M. (1997). İş Tatmini. Anahtar Dergisi Ekim, S: 106.

Silah, M. (2000). Çalışma Psikolojisi, Selim Kitabevi, Ankara, s.102.

Tahta, F.(1995). Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Telman, N. ve Ünsal, P., (2004). Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınevi, İstanbul, s.12,18.

Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *DEÜ İİBF Dergisi*, Cilt:13, Sayı:2, s.193.

Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu.*(Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.

Yetim, Ü. (2001). Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri, Bağlam Yayınları, İstanbul, s.163.

Yiğit, R., Dilmaç, B. Ve Deniz, M. E. (2011). İş ve Yaşam Doyumu Konya Emniyet Müdürlüğü Araştırması. Polis Bilimleri Dergisi, c:13.3 s.13-15.

# EKLER

**1.Cinsiyetiniz ?**

( ) Kadın ( ) Erkek

**2. Yaşınız?**

( ) 35 ve altı ( ) 36-40 ( ) 41-45 ( ) 46-50 ( ) 51-55 ( ) 56 ve üzeri

**3.Medeni Durumunuz?**

( ) Evli ( ) Bekar

**4.Mesleğinizdeki Kıdeminiz?**

( ) 0 - 5 y ı l ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( )16-20 yıl ( ) 21 yıl ve üzeri

**5.Haftada Ortalama Çalıştığınız Saat?**

( ) 20-30 () 30-40 saat ve üstü

**6.Mesleğinizi İsteyerek mi Seçtiniz?**

( ) İsteyerek ( ) İstemeyerek

**7.Mesleğinizi Uygulamadaki İş Veriminiz Konusunda Ne Düşünüyorsunuz?**

( ) Orta ( ) İyi ( ) Çok iyi

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ** | | | | | | | | |
| (1)’in anlamı | | Hiç Uygun Değil | | | | | | |
| (2)’nin anlamı | | Uygun Değil | | | | | | |
| (3)’ün anlamı | | Biraz Uygun Değil | | | | | | |
| (4)’ün anlamı | | Ne Uygun Ne Uygun Değil | | | | | | |
| (5)’in anlamı | | Biraz uygun | | | | | | |
| (6)’nın anlamı | | Uygun | | | | | | |
| (7)’nin anlamı | | Çok Uygun | | | | | | |
| **MESLEĞİMDEN** | | **(1)** | **(2)** | **(3)** | **(4)** | **(5)** | **(6)** | **(7)** |
| 1 | Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın. | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 2. | Yaşam koşullarım çok iyi. | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 3 | Yaşamımdan hoşnutum. | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 4. | Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim. | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 5. | Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim. | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **MİNNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ** | | | | | | | |
| HMD’nin anlamı : | | Hiç memnun değilim | | | | | |
| MD’nin anlamı : | | Memnun değilim | | | | | |
| K’nin anlamı : | | Kararsızım. | | | | | |
| M’nin anlamı : | | Memnunum. | | | | | |
| ÇM’nin anlamı : | | Çok memnunum | | | | | |
| **MESLEĞİMDEN** | | | **HMD**  **1** | **MD**  **2** | **K**  **3** | **M**  **4** | **ÇM**  **5** |
| 1 | Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 2. | Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 3 | Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 4. | Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 5. | Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 6. | Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 7. | Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 8. | Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 9. | Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 10. | Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 11. | Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 12. | İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 13. | Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 14. | Terfi imkânının olması yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 15. | Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 16. | Çalışma şartları yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 17. | Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 18. | Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 19. | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |
| 20. | Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından | | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** | **( )** |

# ÖZGEÇMİŞ

**Kişisel Bilgiler Adı :** Eylem Sultan

**Soyadı :** KILIÇ

**Doğum Yeri ve Tarihi :** Malatya-21/04/1977

**Uyruğu :** T.C.

**İletişim Adresi :** Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü

**Eğitim İlkokul :** Alaplı Ahmet Zeki Atalay İlkokulu

Alaplı/ZONGULDAK

**Ortaokul-Lise :** Atalay Lisesi Alaplı/ZONGULDAK

**Lisans :** Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler

ve Tanıtım Bölümü

**Mesleki Deneyim**

1998-2007 Yılları Ağrı ili Patnos ilçesi Yunus Emre İlkokulunda Sınıf Öğrt.

2007-2011 Yılları Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğünde İlköğretim MüfettişYrd./İlköğretim Müfettişi

2011-2015 Yılları Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünde Eğitim Müfettişi/Maarif Müfettişi

2015-2017 Yılları Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğünde Maarif Müfettişi

2017’den itibaren Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünde Maarif Müfettişi olarak çalışmaktayım.