



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ,
PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**İLKOKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİ İLE YAŞAM DOYUM DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

Gülşen ASLAN

DENİZLİ, 2020

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ,
PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

İLKOKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE
YAŞAM DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Gülşen ASLAN

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Muammer KUNT


DENİZLİ, 2020

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Gülşen ARSLAN tarafından hazırlanan “İlkokul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.


Dr. Öğr. Üyesi Muammer KUNT
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 15/01/2020 tarih ve 03/13... sayılı kararıyla onaylanmıştır.


Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün 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.


Gülşen ASLAN

ÖZET

İlkokul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

ASLAN, Gülşen

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Muammer KUNT

Ocak 2020, 70 sayfa

Kişilerin yaşamları gün geçtikçe daha tempolu bir hal almaktadır. Yaşamlarını istedikleri düzeyde sürdürebilmek için günlerinin büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedirler. Bu çalışmada, okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın alanyazın kısmında iş doyumunu, yaşam doyumunu ve bunlarla ilgili daha önce yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Çalışma 2019-2020 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezinde görev yapan 82 ilkokul yöneticisiyle yürütülmüştür. Çalışmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar; kişisel bilgi formu, iş doyum ölçeği ve yaşam doyum ölçeğidir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; okul yöneticilerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri orta düzey bulunmuştur. Okul yöneticilerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma, yaşa, çocuk sayısına ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin maddi alım güçleri ile iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerin maddi alım güçleri artıkça hem iş doyum düzeylerinin hem de yaşam doyum düzeylerinin arttığı görülmüştür. Yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucunda, okul yöneticilerinin maddi alım güçleri ile iş ve yaşam doyumları arasında pozitif yönlü çok yüksek düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü yüksek düzey bir ilişkili olduğu bulunmuştur. Öğretmenlere sağlanan maddi olanakların artırılması durumunda, hem yaşam doyumlarının hem de iş doyumlarının yükselmesi sağlanabilir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, yaşam doyumunu, ilkokul yöneticileri

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
ÖZET.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	viii
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Amaç	4
1.3. Önem	4
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. İş Doyumu	7
2.1.1. İş Doyumunun Önemi	9
2.1.2. İş Doyumu Kuramları	10
2.1.2.1. Kapsam (içerik) kuramları	10
2.1.2.2. Süreç kurumları.....	13
2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	15
2.1.3.1. Bireysel faktörler	15
2.1.3.2. Örgütsel faktörler	18
2.1.4. İş Doyumunun Sonuçları	19
2.2. Yaşam Doyumu	20
2.2.1. Yaşam Doyumunun Önemi	22
2.2.2. Yaşam Doyumu Kuramları.....	22
2.2.2.1. Ereksel kuram	22
2.2.2.2. Etkinlik kuram.	23
2.2.2.3. Tabandan tavana- tavandan tabana.	24
2.2.2.4. Bağ kuramı.....	24
2.2.2.5. Yargı kuramı	25

2.2.3. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler	26
2.2.4. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkisi	29
2.3. İlgili Araştırmalar	32
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	35
3.1. Araştırmanın Modeli	35
3.2. Evren ve Örneklem.....	35
3.3. Veri Toplama Araçları.....	36
3.4. Verilerin Toplanması.....	38
3.5. Verilerin Analizi.....	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	41
4.1. Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	41
4.2. Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar	42
4.3. Okul Yöneticilerinin Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	43
4.4. Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri ile Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar	44
4.5. Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgu ve Yorumlar	45
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	47
KAYNAKÇA	49
EKLER.....	59
EK 1: Kişisel Bilgi Formu.....	59
EK 2: İş Doyum Ölçeği	60
EK 3: Yaşam Doyumu Ölçeği.....	61
ÖZGEÇMİŞ	62

TABLolar

Tablo 3. 1. Araştırmaya Katılan Merkezefendi İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı İlkokullardaki Yöneticilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı	36
Tablo 3. 2. İş Doyum Ölçeğinin Değer Aralıkları	37
Tablo 3. 3. Yaşam Doyum Ölçeğinin Değer Aralıkları	38
Tablo 3. 4. İş Doyum Ölçeğinin ve Yaşam Doyum Ölçeğinin Çarpıklık ve Basıklık Değer Aralıkları	39
Tablo 4. 1. Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri	41
Tablo 4. 2. Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Cinsiyetlerine ve Medeni Durumlarına İlişkin İlişkin t Testi Sonuçları	42
Tablo 4. 3. Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Yaşlarına, Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarına, Mezun Oldukları Okullara ve Maddi Alım Güçlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	43
Tablo 4. 4. Okul Yöneticilerinin Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri	44
Tablo 4. 5. Okul Yöneticilerinin Yaşam Doyum Düzeyleri ile Cinsiyetlerine ve Medeni Durumlarına, İlişkin İlişkin t Testi Sonuçları	44
Tablo 4. 6. Okul Yöneticilerinin Yaşam Doyum Düzeyleri ile Yaşlarına, Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarına, Mezun Oldukları Okullara ve Maddi Alım Güçlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	45
Tablo 4. 7. Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Yaşam Doyum Düzeyleri Arasında Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	46

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İnsanlar yaşamlarını istedikleri gibi devam ettirebilmek için çalışma hayatının içinde olmak durumundadırlar. İnsan yaşamının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bireylerin çalışma yaşamında geçirdikleri sürenin verimliliği, bireyin işinden sağladığı doyum düzeyiyle doğrudan ilişkilidir. Kişilerin iş yaşamındaki doyumunu ve mutluluğu sadece iş hayatıyla sınırlı değildir. Bunun için mesleki yaşamdan elde edilen doyum ile yaşam doyumunu arasında bir etkileşim olması kaçınılmazdır.

İş doyumunu, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olsa da 1930 ve 1940'lı yıllarda önem kazanmaya başlamıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında iş doyumunu da yer almaktadır. İş doyumunu hem birey hem de iş yeri açısından önem taşımaktadır. İş doyumunu, yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. İş doyumuna işyeri açısından bakıldığı zaman; iş doyumunu ve üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunun yarattığı gerilim ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir (Ergin, 1997). Bireyler, günlerinin önemli bir kısmını işte geçiriyorlar ve bunu da en az 20-25 yıl devam ettiriyorlarsa, onun yaşamlarında mutlu olabilmeleri için işlerinden doyum almaları hem organik hem de psikolojik varlıkları açısından şarttır (Telman ve Ünsal, 2004).

Başaran' a (2000) göre işten doyum, iş görenin işinden ve iş yaşamından haz duymasıdır. İş görenin, ulaştığı bu haz duygusu ne oranda yükselirse işinden sağladığı doyum o oranda yükselir. Hackman ve Oldham ise iş doyumunu çalışanın işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlamışlardır (akt. Ardıç ve Baş, 2005).

Sönmezer'in (2007) kapsamlı bir şekilde yapmış olduğu tanımda; iş tatmini, iş görenin örgütünden ve işinden beklentileri ile elde ettiği gerçekleştirmeler karşısında, içinde bulunduğu örgüte ve yaptığı işe karşı verdiği duygusal yanıtların toplamıdır. İş doyumunu konusu ele alınırken, temel olarak beş boyuttan bahsedilir. Bu boyutlar "ücret", "işin niteliği", "bireyin çalışma koşulları", "yönetim politikaları" ve çalışma arkadaşlarıdır. Bu boyutlardan "ücret" dışsal bir fonksiyon olarak ele alınırken, diğer faktörler içsel faktörler olarak sıralanmaktadır (Rose, 2003).

Adams (1964), bir eserinde doyumunu bireyin algıladığı girdi-çıkıtı dengesi olarak tanımlamaktadır. Adams, bireyin, ücret, statü, beğenilme gibi bir takım

sonuçlara ulaşmak için zeka, eğitim, deneyim ve çabadan oluşan bireysel katkısını örgütüne verdiğini, aldıklarıyla verdikleri arasında eşitsizlik algılayan bireyin doyumsuzluğa düştüğünü ileri sürmektedir (Ergenç, 1981).

İş doyumunu ile sosyal yaşantı doyumunu arasında karşılıklı bir ilişkinin söz konusu olduğu düşünülmektedir. İş doyumunun sosyal yaşantı doyumunu, sosyal yaşantı doyumunun da iş doyumunu azaltıp, artırabileceği söylenebilir (Çimete, 1996). Dolayısıyla işini anlamlı bulan bireylerin, işinden ve yaşamdan daha fazla doyum aldıkları düşünülebilir.

Neugarten, Havighurst ve Tobin tarafından ilk kez 1961 yılında ortaya atılan yaşam doyumunu kavramı, bir insanın beklentileriyle elinde olanların karşılaştırılmasıyla elde edilen durumu ya da sonucu ifade etmektedir (Özer ve Karabulut, 2003)

Yaşam doyumunu, bireyin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisidir. Yani hayata karşı genel tutumudur (Özdevecioğlu, 2003). Telman ve Ünsal' a göre yaşam doyumunu, genel olarak insanın kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir.

Yaşam doyumunu üç bölümden oluşmaktadır. Birincisi bireyin yaşamını dış ölçütlerle karşılaştırarak iyi olma hali olarak tanımlanır. İkincisi, kendi yaşamını yargılamasının oluşturduğu duygu halidir. Üçüncüsü ise, günlük ilişkilerin oluşturduğu memnuniyet halidir (Serin ve Özbek, 2006).

Yazında yaşam doyumunu ile çok farklı yaklaşımlara tanımlamalara rastlanılmaktadır. Bireyin yaşam doyumunu etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır;

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak,
- Amaçlara uyma konusunda uyum,
- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Ekonomik güvenlik
- Sosyal ilişkiler,
- Fiziksel olarak bireyin kendini iyi hissetmesi,

Yaşam doyumunu kavramının iş doyumunu kavramından bağımsız olarak düşünülmesi mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam doyumunda etkili olan faktörlerin başında insan yaşamının vazgeçilmez bir parçası olan iş yaşamı gelmektedir. Bu nedendir ki iş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki olduğu kaçınılmazdır.

Bu ilişki ilk kez Brayfield, Wells ve State tarafından 1957 yılında araştırılmıştır. Yaklaşık olarak 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma, iş doyumunun bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlara ve nihayet yaşam doyumuna yönelik bir etkisi olduğunu işaret etmektedir (Rode, 2004).

İş ve yaşam doyumunu ile ilgili daha önceki çalışmalara baktığımızda;

Bireylerin yaşama ait beklentileri ve bunun karşılanma düzeylerinin neden olduğu psikolojik bir özellik olan yaşam doyumunu ve çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, onların örgütsel yaşamını etkileyebilir. Bu durum okul yöneticileri için de geçerli olabilir.

Okul yöneticileri bulunduğu konum açısından örgütsel süreçlerin tamamını etkileyen bir pozisyondadır. Okul yöneticilerinin iş ve yaşam doyumlarına dönük algılamaları, yaşamın her alanını etkileyeceği gibi onların örgütsel yaşamını da etkileyecektir.

Bu noktada İlkokul gibi toplumun eğitim ihtiyacının karşılanmasında önemli bir yere sahip kurumlarda, çalışan yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi örgütsel yaşama katkısı açısından önemlidir. Geçmişte bu konu üzerine yapılan çalışmaların farklı sektörlerde yapılmış olması ve okul yöneticileri için bu türden bir çalışmanın yapılmamış olması böyle bir araştırmanın yapılmasına olan ihtiyacı arttırmaktadır. Bu çalışma ile eğitim sektörü yöneticilerine ve örgütsel davranış konusunda çalışma yapanlara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.1.1. Problem Cümlesi

2019-2020 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan ilkökul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki nedir?

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın problem cümlesine bağlı olarak belirlenen alt problemler aşağıdaki gibidir;

1- Yöneticilerin iş doyumları ne düzeydedir?

2- Yöneticilerin iş doyum düzeyleri; yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, çocuk sahibi olup olmama durumlarına, mezun oldukları okullara(ön lisans, lisans, yüksek lisans) ve maddi alım güçlerine göre farklılaşmakta mıdır?

3- Yöneticilerin yaşam doyumları ne düzeydedir?

4- Yöneticilerin yaşam doyum düzeyleri; Yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, çocuk sahibi olup olmama durumlarına, mezun oldukları okullara ve maddi alım gücüne göre farklılaşmakta mıdır?

5- Yöneticilerin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.2. Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan ilkököl yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

1.3. Önem

Toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak amacıyla oluşturulmuş olan eğitim sisteminde önemli bir unsur olan yöneticilerin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin belirlenmesi sistemin geliştirilip yenilenmesinde katkı sağlayacak bileşenler arasındadır. Bu çalışmayla, yöneticilerin yaşam doyumları ile iş doyumları arasındaki ilişki ortaya çıkarılarak alan yazındaki boşluğun doldurulması beklenmektedir. Bu araştırma ile Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan ilkököl yöneticilerinin belirtilen problem açısından değerlendirme yapılması, önerilerin oluşturulması, sonraki yapılacak araştırmalara kaynak oluşturulması beklenmektedir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmanın dayandığı temel varsayımlar şunlardır;

- Seçilen araştırma yöntemi bu araştırmanın amacına, konusuna ve problemin çözümüne uygundur.
- Veri toplama araçlarına verilen cevapların doğru ve tarafsız olduğu kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma 2019/2020 eğitim-öğretim yılında, Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan ilkököl yöneticileri (Müdür, Müdür Başyardımcıları ve Müdür yardımcıları) ile yapılmış olması nedeniyle sonuçlar Türkiye'nin tamamına genellenemez. Araştırmaya

katılan ilkokul yöneticilerinin algıları, araştırmada kullanılan ölçme araçlarında yer alan sorulara verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İş Doyumu: Çalışanlarda işlerine karşı oluşan duygu ve düşüncelerin birleşimidir.

Kapsam (İçerik) Kuramları: bireylerin ihtiyaçlarının neler olduğunu ve bu ihtiyaçları karşılamada nelerin etkili olduğunu ele alır. Bu nedenle kapsam kuramlarını, kişinin içinden gelen ve onu belirli şekillerde davranışa iten faktörler olarak düşünülmalıdır.

Süreç Kurumları: İş doyumu mekanizmasını bilimsel faaliyetlerle izah etmeye çalışır. Bu kuram içsel faktörlerden çok dışsal faktörleri önemli görür. Süreç kuramlarına göre iş doyumu, çalışanın beklentileri ile algıları arasındaki ilişkidir.

Yaşam Doyumu: Hayat karşısında kişinin kendini nasıl hissettiğiyle alakalı bir kavramdır. Bireyin hayatta koyduğu hedefleri ile bu hedefleri karşılama arasındaki pozitif fark olarak tanımlanmaktadır.

Ereksel Kuram: Bireyin ihtiyaçlarını karşıladığında veya hedeflediklerine ulaştığında mutluluğu yakaladığını öne sürmektedir. Bireyin yaşantısı ile oluşan ihtiyaçlarının karşılanması üzerinde yoğunlaşırken, kişinin farkında olması önem verir.

Etkinlik kuramı: Bireyin etkinlik içinde bulunmasının mutluluk açısından oldukça önemli olduğunu, bireyin etkinlik yaptıkça mutlu olacağını öne sürmektedir. Bireyin içinde bulunduğu etkinliğin zihinsel olarak kişiyi deşarj ederek mutlu olmasını sağladığı savunulur.

Tabandan Tavana- Tavandan Tabana Kuramı: Mutluluk bireyin tümünden bir özelliği olup, birey küçük olaylarda kişiliğinin bir parçası olan mutluluk olgusu ile olaylara tepki vermektedir. Tavandan tabana kuramında felsefecilerin ortak görüş bildirdikleri nokta, mutlu olmak için bireylerin tutumlarının en büyük etken olduğudur.

Bağ Kuramı: Duyguların belirtilmesinde koşullanmanın önemi büyük ve duygulu koşullanmaların olumsuzluklara karşı oldukça güçlü olduğu savunulmaktadır. Mutluluğun insan zihin ağında bulunduğu görüşü üzerinde durulur.

Yargı Kuramı: Bireyin yaşam koşulları hedeflenen durumun üstüne çıktığında mutluluk oluştuğu belirtilmektedir. Yargı kuramları, bireyin yaşadığı duygu yoğunluklarının olumlu veya olumsuz oluşunu ve yaşanan duygusal yoğunluğunu tespit edebilir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Doyumu

İnsanların, maddi ihtiyaçlarını karşılamak ve yaşamlarını devam ettirmek için gereksinimlerini karşılayan bir işte çalışmaları gerekmektedir. Sanayi toplumundan önce kişiler işleri daha çok bireyseldi. Bireysel olarak çaba gösteriliyor ve karşılaşılan problemlerle genellikle bireysel olarak mücadele edilmekteydi. Sanayi toplumunda ise yapılan işler genel olarak bireysel değil örgütsel çabalarla yapılmaktadır. Örgüt içerisinde çalışan bireyler hem örgüt çıkarları hem de bireysel çıkarları doğrultusunda çaba göstermektedir. Belirli bir amacı gerçekleştirmek için kurulmuş olan örgüt, amacını gerçekleştirdiği ölçüde başarılı sayılacaktır. Amaçlarını gerçekleştirmek için de örgütlerin performanslarını sürekli olarak yüksek tutmaları gerekmektedir. Örgütlerin performanslarının yükselmesi, çalışan performansının yükselmesine bağlıdır. Bu nedenler başarılı örgütler, genel olarak çalışanların iş doyumunu artırma çabası içerisindedir. Bunun aksine, çalışanlarının iş doyumunu düşük olan örgütlerin başarılı olması beklenemez (Kapar, 2016).

İş doyumunu yüksek olan çalışanın, örgüte getirisinin yüksek olması ve performansını en iyi şekilde sergilemesi kaçınılmazdır. Örgüt sağladığı imkanlar ve zamanının büyük bir kısmını geçirdiği ortam olması açısından çalışan yaşamında etkin bir rol oynamaktadır. Yapılan birçok araştırma günümüzde gittikçe önem kazanan örgütün, beşeri sermayesi olan çalışanın işinden doyum sağlamasının verimini artırdığını göstermektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Hackman ve Oldham (1976), işin bireysel ve örgütsel sonuçlarını olumlu yönde etkileyen üç önemli psikolojik durumdan bahsetmektedir. Bu psikolojik durumları yaratan iş boyutları çalışmanın anlamsızlığı, işle ilgili çıktılarının sorumluluğu ve sonuçlar hakkında bilgi sahibi olmayı kapsamaktadır. Çalışmanın anlamsızlığı, bireyin işi genellikle anlamlı, değerli ve faydalı olarak deneyimleme derecesini ifade etmektedir. İşle ilgili çıktılarının sorumluluğu, bireyin kişisel olarak hesap verebilir ve yaptığı işin sonucundan sorumlu olduğunu hissetme derecesidir. Sonuçlar hakkında bilgi sahibi olma ise bireyin kendi performansının yaptığı işi ne kadar etkilediğini bilme ve anlama derecesini anlatmaktadır (akt. Alanoğlu, 2019).

Örgütlerin çalışanlarının performanslarını yükseltmek ve amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanları motive etmesi tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda çalışanlarının memnuniyetlerini yükseltmek ve psikolojik dengelerini sağlayarak örgüt içinde performans ve üretkenliği artırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanların doyumu, performansı ve örgüte devamını sağlamak insan kaynakları yönetimi uygulayıcıları arasında her zaman önemli bir konu olmuştur. Ücret, çalışma koşulları, iş arkadaşları, yöneticiler, gelecekte beklenenler ve işe yönelik genel tutumlar çalışanların iş doyumlarını etkilemektedir (Dugguh ve Ayaga, 2014).

İş doyumu, kişiye gerçek anlamda “ben işimden memnunum” dedirten psikolojik, fizyolojik ve çevresel durumların toplamı olarak tanımlanabilir. İş doyumu, çalışanlarda işlerine karşı oluşan duygu ve düşüncelerin birleşimidir (Acar, 2016). Çalışanın yaptığı işe karşı geliştirdiği olumlu duygu ve tutumlar iş doyumu olarak tanımlanmaktadır. Kavram kişinin işini sevmesi, kendini mutlu hissetmesi, işinde kendini güvende hissetmesi gibi durumları kapsamakta olup bu durum hem kendisi hem de örgüt açısından büyük önem arz etmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

İş doyumu, işten elde edilen maddi gelir ile birlikte çalışılan arkadaşlarla geçirilen zamandan zevk almak ve ortaya bir ürün çıkarmak sonucunda meydana gelen haz ve mutluluk olarak tanımlanabilir. İş doyumu, kişinin yaptığı işten aldığı bireysel haz, olumlu duygu ve kendine güven gibi istenen sonuçları ortaya çıkarırken örgütsel anlamda verimliliğin artmasına da neden olmaktadır. Bireysel olarak yaptığı işten mutlu olan ve keyif alan bir bireyin kendi bireysel performans ve verimini artırması beklenir. Performans ve verimde meydana gelen bireysel artışın örgütsel olarak da aynı etkiyi göstermesi kaçınılmaz bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır (Eren, 2015).

Çalışanın yaptığı işe uyum sağlaması; işin sahip olduğu özelliklerle çalışan bireyin sahip olduğu nitelik ve yeteneklerin denk olması, işi yapan kişinin işini yaparken tatmin olması, hoşnutluk duyması ve tüm bunların sonucunda bireyin işinde etkin ve verimli olması ile ilgili gerçekleştirilen faaliyetleri kapsar. Çalışan ilgi ve yeteneklerine uygun bir iş yapmıyorsa bu durum belli bir süreden sonra onda hoşnutsuzluk, rahatsızlık ve huzursuzluk meydana getirecektir. İlgi ve yeteneklerine uymayan işlerde çalışan kimi becerisi yüksek, yetenekli kişilerde bu durumda kendini önemsiz hissetme, bıkkınlık, yaşamla olan bağlarda gevşeme, gerilim ve iş doyumсуuzluğu gibi belirtiler görülecektir (Ada, 2014).

İçsel doyum, çalışanın bir işi yapmaktan ötürü elde ettiği başarı, haz ve bu başarı ile hazın çalışanda oluşturduğu doyumdur. Çalışan kendi başarı düzeyini kendisi

algılamakta, bir değer atfetmekte ve bundan bir doyum elde etmektedir. Bu elde ettiği doyum sonucunda mutluluk duyması ve mesleki anlamda kendini geliştirmesi kaçınılmazdır. İçsel ödüller, çalışana işin tamamlandığı süre içerisinde teşvik edici bir etken olarak etki eder. İçsel doyum sayesinde çalışan işini tamamlama arzusu içerisinde hareket eder (Eren, 2015). İş alanında çalışanın tanınması, övgü alıp takdir edilmesi, elde ettiği başarı, yaptığı iş, üstlendiği sorumluluklar, görevde yükselme ve terfiye bağlı olarak görev değişiklikleri gibi işin barındırdığı iç potansiyelleri, çalışana içten güdüleyen içsel etmenlere ilişkin tatmin olma öğelerini kapsamaktadır (Köroğlu, 2012).

Dışsal motivasyon içsel motivasyonun tam tersine ceza, teşvik, takdir edilme veya ödüllere dayanır. Dışsal bir dürtü söz konusudur. Makam sahibi olmak, liyakata dayalı yükselme, kıdem-terfi edinme, uyarılardan kaçma gibi durumlardan dolayı birey harekete geçer. İçsel duygulardan ziyade getirileri bireyi harekete geçirir. Teşvik ediciler ve caydırıcılar söz konusudur. İş doyumunu etkileyen dışsal faktörler kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Birincisi, sorumluluk ve güvenlik, ikincisi ise, otorite, örgüt politikaları ve uygulamalarını bilme ve bunları onaylamayı içermektedir. Belirli bir başarı elde eden çalışanlar ödüllendirilecek (zam, ikramiye, terfi vb.), beklenen başarı elde edemeyen çalışanlar ise cezalandırılacaktır (Eren, 2015).

2.1.1. İş Doyumunun Önemi

Günümüzde insanlar, hayatlarına devam edebilmeleri ve yaşam standartlarını korumaları için, çalışmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Giderek artan dünya nüfusu ve iş konusunda yaşanan sıkıntılarla birlikte, işgörenler günün büyük bölümü, günü çalışarak iş yerlerinde geçirmektedirler. İş doyumunun yetersiz olduğu çalışanlar, iş yerlerinde mutsuz olmaları, aile içlerine dolayısıyla çevreye etki etmektedir. Tüme varım ile bakacak olursak, mutsuz bireylerin oluşturduğu toplumunda mutsuz olacağı aşikârdır. Bu bağlamda iş doyumun önce birey sonra aile ve en son toplum düzeyinde oldukça büyük bir etkisi bulunmaktadır. İşgörenlerin bağlı olduğu örgüt; verimin artması, örgütün devamlılığını sağlaması ve mutlu bireylerin işi severek yapması için iş doyumunu arttırmak mecburiyetindedirler.

Örgütlerin temel sermayesi olan insan gücü üzerine yapılan araştırmalarla verimliliğin artması için, ruhsal ve fiziksel olarak iyi durumda olmaları, bunun için de iş doyumunun yeterli düzeyde olması gerektiği görülmektedir. Ruhsal ve fiziksel olarak yeterli düzeyde olan iş görenlerin, verimliliği, işe olan bağlılık ve istekliliği

artarken, insanların artık makine gibi kullanılmasının mümkün olmayacağı bilinmektedir. İşinden memnun olmayan bireylerin, ilk önce ruhsal yapılarında bozukluk görülürken, ilerleyen zaman diliminde fiziksel rahatsızlıklar baş göstermektedir. İş görenlerin maddi gücü, çalışma koşulları, motivasyon ihtiyaçları karşılanarak gerekli verimlilik ve iş doyumunu sağlanması amaçlanmıştır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

İşgörenlerin performanslarının üst seviyede olmaları verimliliklerine bağlıdır. İş doyumunun sağlandığı örgütlerde üretimden kazanca, ruhsal yapıdan fiziksel sağlığa kadar her alan rakiplerine göre daha iyi duruma gelmektedir. Yönetici kadrosunun bir kez sağladığı iş doyumunu, üzerinde durmamaları durumunda, bu yapının kısa sürede bozulmasına neden olmakta, değişen koşullar iş doyumunu direkt etkilemektedir. Takip edilmeyen iş doyumunu, değişen koşullar ile birlikte çok kısa sürelerde iş doyumsuzluğuna dönüşebilmektedir. Bir örgütte işlerin yavaşlaması, verimliliğin azalması, bozulan disiplin yapısı, koşulların bozulup iş doyumsuzluğunun baş gösterdiğinin kanıtı olarak görülmektedir. Örgüt bir beden gibi düşünüldüğünde iş doyumsuzluğu bir virüs gibi mevcut yapının sistemini bozarak, iç ve dış tehditlere yenilmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda iş doyumunu sağlayamayan bir örgüt kısa sürede küçülerek faaliyetlerini bitirme noktasına kadar gelebilmektedir (Akşit, 2010).

İş doyumuna ulaşmış, psikolojik ve fiziki yeterliliği sağlamış olgun bireyler, Moslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, kendini kanıtlamaya ve yeteneklerini sergilemeye ihtiyaç duymaktadır. Ulaşılan bu olgunlukla birlikte iş gören, sosyal yaşamında tatmin ve toplum içerisinde yer edinmek için çaba sarf etmektedir. Yaşam doyumunun varlığı için, iş doyumunun yeteri düzeyde olması ve imkânların geniş olması gerekmektedir (Ergün, 2016)

2.1.2. İş Doyumu Kuramları

Araştırmacılar, iş doyumunu farklı bakış açılarıyla değerlendirmişlerdir. Buna bağlı olarak iş doyumuna yönelik birçok kuram ortaya atılmıştır. İş doyumunu kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak iki başlık altında incelenmiştir.

2.1.2.1. Kapsam (içerik) kuramları. Kapsam kuramları iş doyumuna, “hangi faktör veya faktörler insanları motive etmektedir?” sorusuna cevap bulmaya çalışarak yaklaşmaktadır. Kapsam kuramları, bireylerin ihtiyaçlarının neler olduğunu ve bu ihtiyaçları karşılamada nelerin etkili olduğunu ele alır. Bu nedenle kapsam

kuramlarını, kişinin içinden gelen ve onu belirli şekillerde davranışa iten faktörler olarak algılamak gerekir (Sarıkaya, 2019).

a) *Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı*: Maslow insan ihtiyaçlarını ilk kez bilimsel bir şekilde ele alan ve motivasyon çalışmalarına yön veren bilim insanıdır. İnsan gereksinimlerini beş başlık halinde ve aşağıdan yukarıya doğru bir hiyerarşi içinde olduğunu ifade etmiştir. Maslow'a göre üst seviyelerdeki ihtiyaçların giderilebilmesi için alt basamaklardaki her bir gereksinimin giderilmiş olması esastır.

Maslow'a göre, ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir (Yalçın, 2014):

1. **Fizyolojik İhtiyaçlar**: Güdülenmenin başlamasını sağlayan ihtiyaçlar olarak görülen unsurları kapsamaktadır. Yeme, içme, barınma, cinsel hayat, günlük aktiviteler ve canlı yaşamını idame ettirecek her türlü ihtiyaç bu bölümde yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar birbirinden bağımsız değerlendirilmekle birlikte karşılanması elzem ihtiyaçlardır.

2. **Güvenlik İhtiyacı**: Fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasının ardından ihtiyaç duyulan unsurlardır. Kişide oluşması muhtemel güvenlik odaklı çekinceler ve sağlık sorunları gibi durumların giderilmesine yönelik yasa ve kanun ihtiyaçlarıdır. Çekinceleri ortadan kalkmış ve sağlık sorunu bulunmayan bireylerin bu tür ihtiyaçlarının doyurulduğu söyleyebilir.

3. **Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı**: Fizyolojik ihtiyaçların ardından doyurulan güvenlik ihtiyaçlarıyla birlikte bireyde sosyal yönünü doyurmaya yönelik ortaya çıkan ihtiyaçlardır. En yakınlarından başlamak üzere bireyde, hayatını paylaştığı arkadaş, meslektaş gibi zamanının çoğunu geçirdiği kişiler tarafından kabullenilme, sevgi duyulma, önemsenme gibi dürtüler ortaya çıkmaktadır. Doyurulmadığı takdirde kişide mutsuzluk hissi oluşacaktır.

4. **Saygınlık İhtiyacı**: Önceki ihtiyaçları doyurulan bireyde etkileşimde bulunduğu çevre tarafından takdir edilme, saygınlık görme, beğenilme, güven duyulma, bağımsız hareket inancı, yüksek statü gibi ihtiyaçlar meydana gelmektedir. Bahsedilen ihtiyaçların karşılanmaması durumunda, kendine güveni azalan bireyin cesaretsizlik, çaresizlik, başarısızlık gibi duyguları yaşaması olasıdır. Bu da kişisel gelişim ve başarıyı olumsuz etkilemektedir.

5. **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı**: Piramidin diğer basamaklarının karşılanmasının ardından ihtiyaç duyulan en üst basamaktır. Bu basamağa yükselen kişi artık kendisinin farkındadır ve gelişimi ön plandadır. Bu aşamadan sonra artık

birey, mevcut potansiyeline yeni beceriler ve yaratıcılık eklemeyi hedefleyerek kendini gerçekleştirme idealine doğru yol alacaktır.

b) Alderfer'in ERG kuramı: ERG kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının yeniden yorumlanmış halidir. Clayton Alderfer tarafından geliştirilen teoride üç ana ihtiyaç bulunmaktadır. Bu ana ihtiyaçlar, Var Olma (Existence), İlişki Kurma (Relatedness) ve Gelişme (Growth) olmakla birlikte bu ihtiyaç isimlerinin baş harfleri kuramın adını meydana getirmektedir. Bahsi geçen ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir (Sarıkaya, 2019):

Var Olma İhtiyacı: Bu seviyede, yeme-içme, korunma ve bedensel güvenlik gibi hayatı idame ettirmeye yönelik ihtiyaçlar bulunmaktadır. İşgören bu tür ihtiyaçlarını maaş, örgüt tarafından sunulan fırsatlar, huzurlu ve güvenilir çalışma ortamı ile karşılayabilmektedir.

İlişki Kurma İhtiyacı: Bu seviye, bireyin çevresiyle ilişki kurma, duygusal destek alma, saygı görme, çevresi tarafından tanınma ve ait olma gibi doyuma yönelik ihtiyaçlarını karşılayabileceği durumları barındırmaktadır. Kişi bu tür ihtiyaçlarını çalışma hayatında, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler kurarak, çalışma hayatı haricinde ise sosyal çevresinde sahip olduğu arkadaşları ve ailesi ile karşılayabilmektedir.

Gelişme İhtiyacı: Bu seviye, kişinin çalışma ve sosyal çevresiyle kuracağı ilişkilerde verimli, gelişimine ve yaratıcılığına katkı sağlayacak şekilde etkileşimde bulunmasını içermektedir. Gelişme ihtiyacının karşılanması, kişisel kapasitenin artmasını ve beraberinde yeni yeteneklerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Karakuzu, 2013).

c) Herzberg'in Çift faktör kuramı: Maslow'un ardından bireylerin verimli bir şekilde çalışmasını sağlayacak işyeri şartlarını tespit etmek ve çalışanların işyerinde hangi koşullarda mutlu ya da mutsuz olduğunu ortaya çıkarmak üzere bir dizi araştırma yapan Frederick Herzberg, çalışmaları neticesinde bu kuramı geliştirmiştir (Gündoğdu, 2013). Çift faktör kuramına göre, işe karşı olumlu tutum gelişimini destekleyen faktörler, "Başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir". Bu faktörler işin barındırdıkları ile ilgilidir ve işle bütünleşmiştir. Bunlara karşı geliştirilecek olumlu tutum, işe karşı da olumlu tutum geliştirildiğini gösterdiği için, bu faktörler güdüleyen veya doyum sağlayan faktörler olarak tanımlanmaktadır. İşe karşı olumsuz tutum davranışını körükleyen faktörler ise, "İşletme politikası ve yönetimi, teknik gözetim, kişiler (işçiler ve işçilerle yönetim) arası ilişkiler ve gözetim ile çalışma koşullarıdır". Hijyen faktörleri olarak anılan bu faktörler işgörenin iş

faaliyetleriyle değil, iş yaşamındaki çevresi veya pozisyonuyla alakalıdır. Kurama göre, motive edici faktörlerin pekiştirilmesi iş doyumunu oluştururken, hijyen faktörlerinin pekiştirilmesi oluşabilecek doyumsuzluğu önlemeye yardımcı olur fakat doyum sağlamaz. Bu nedenle, “İşte doyumlu olmanın karşıtı, doyumsuz olmak değil, doyumlu olmamaktır. İşte doyumsuz olmanın karşıtı da, işte doyumsuz olmamaktır” (Usta, 2015).

d) McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı: McClelland, insan gereksinimlerini başarı, bağıllık ve güçlülük gereksinimleri olarak üç başlıkta incelemiştir. Bireylerin mesleki alanda en yetkin olma ve mükemmeliyet arzusunun özünde başarı gereksinimi bulunmaktadır. Bağıllık gereksiniminde, yalnızlıkla başa çıkamayan ve sosyalliği ön planda olan insanın, başka kişi ve çevrelerle ilişki içerisinde olacağı ifade edilmektedir. İnsan sosyal bir varlıktır ve belli insanlarla geliştirdiği dostluk arkadaşlık gibi bağıllıkları bulunmaktadır. Güçlü olma gereksinimi, kişinin çevresinde hakimiyet kurma isteğinin bir sonucudur. Bu sebeple bireyler ve örgütler, çevre ile kurulan ilişkilerde faalliklerini artıracak ve ses getirecek her tür yöntemi kullanmaktan geri durmamaktadırlar. Maslow'un tersine McClelland, gereksinimler arasında belli bir geçiş hiyerarşisi uygulamaz. Ona göre bazı insanların bir ihtiyaca diğerlerinden daha çok ihtiyacı olabilir (Gafa, 2019).

2.1.2.2. Süreç kurumları. Süreç kuramları, iş doyumunu mekanizmasını bilimsel faaliyetlerle izah etmeye çalışır. Bu kuram içsel faktörlerden çok dışsal faktörleri önemli görür. Süreç kuramlarına göre iş doyumunu, çalışanın beklentileri ile algıları arasındaki ilişkidir. İşgörenin ihtiyaçları ve hedefleri motivasyonunun kaynağıdır. Güdülenme, çalışanın ihtiyaç ve hedeflerini gerçekleştirme çabasını arttırır. Çabasının artması ise başarıyı yükseltir. Artan başarı içsel ve dışsal ödüller alma ihtimalini arttırır. Ödül, çalışanın haz duygusunu arttıracığından çalışan iş doyumuna ulaşır (Öğmen, 2019).

a) Vroom'un Beklenti Kuramı: Wroom tarafından 1964 yılında geliştirilen beklenti kuramı, davranışı, kişinin amaç ve tercihleriyle, amaçlarını başarma da rol oynayan beklentileri yönünden açıklamaktadır. Kişi tercihte bulunacağı sonuçları belirler ve onlara ulaşmak için realist tahminlerde bulunur. Gösterilen çabanın başarıyla sonuçlanıp sonuçlanmayacağına olan inanç beklentiye meydana getirmektedir. İş gerçekleştirme ile doğrudan ilişkili sonuçlar olan verimlilik, devamsızlık gibi etmenler ücret artışı, terfi, kabul görme ya da reddedilme gibi ödül

ve ceza sonuçlarını doğurmaktadır. Wroom bu kuramda valans, beklenti ve araçsallık kavramları üzerinde durmaktadır (Sarıkaya, 2019).

Valans: Kişinin, göstereceği çaba sonucunda ulaşacağı amaca duyduğu arzunun derecesidir.

Beklenti: Gösterilen çabanın belirli bir sonuç yaratması hususunda algılanan olasılıktır.

Araçsallık: Belirli bir ödüle ulaşabilmek için belirli bir çaba harcamak gerektiğine olan inançtır.

b) *Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı*: Beklenti kuramına büyük katkılar sağlayan Porter ve Lawler 1960'lı yılların sonuna doğru, doyum ve verimlilik kavramlarına yoğunlaşarak iş doyumuna farklı bir modelle bakmışlardır. Bu modele göre yüksek verimliliğin beraberinde gelecek içsel ve dışsal ödüller doyum ile sonuçlanacaktır. Daha çok alt seviye gereksinimleri gidermeye yönelik dışsal ödüller, ücret, terfi, güvenlik gibi örgüt tarafından sağlanan ödüllerdir. Kendini gerçekleştirme gibi üst düzey gereksinimleri tatmin etmeye yönelik içsel ödüller ise bir işi başarmanın vermiş olduğu haz sonucu bireyin kendine vermiş olduğu ödüllerdir (Baysal ve Tekarslan, 2004).

c) Adams'ın Eşitlik kuramı Eşitlik kuramı, örgüt tarafından alınan kararlara karşı kişinin algıladığı adalet seviyesi ve kişinin adaletsiz durumlara karşı sergilediği davranışlara odaklanmaktadır. Adams'a göre kişi kendini aynı konumda bulunan diğer çalışanlarla kıyaslamaktadır. Bu kıyaslama sonucunda kişi kendisine haksızlık yapıldığı düşüncesine kapılırsa karşıt bir davranış geliştirecektir. Eşitlik kuramının bileşenleri şu şekilde ifade edilebilir (Sözen, Yeloğlu ve Ateş, 2009);

- Kişinin işe yönelik yaptığı katkıları tanımlayan girdiler,
- Bireyin işle alakalı ödül ve ceza kazanımlarını ifade eden çıktılar,
- Çalışanın girdileri ile karşılığında elde ettiği çıktıları diğer çalışanlarla kıyaslaması,
- Çalışanın diğer çalışanlarla eşit olup olmadığına ilişkin algılarını oluşturan karşılaştırma öğeleri,
- Eşitsizlik algılanması durumunda kişinin göstereceği tepkiler.

d) Locke'un Amaç kuramı Amaç kuramına göre, bireyin hedeflediği amaçlar onların güdülenme düzeylerini de belirlemektedir. Kendisine yüksek ve ulaşılması güç amaçlar hedefleyen ya da başkaları tarafından onlar için belirlenen bu tür amaçları

kabul eden kişiler düşük ve ulaşılabildiği kolay amaçlar hedefleyen kişilere oranla daha fazla çalışmakta ve yüksek performans sergilemektedir. Kişinin kendisi için hedeflediği amaçların ulaşılabildiği olması teorideki en önemli ayrıntıdır (Sarıkaya, 2019).

2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu bireylerin ruh, beden sağlığı ve üretkenliğini etkilediğinden dolayı önemlidir. İş doyumunu işle ilgili duygu ve tutumlara bağlıdır ve pek çok faktör iş doyumunu etkiler (Yelboğa, 2007). Bunları bireysel (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi vb.) yanı sıra örgütsel (yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları vb.) faktörlerin etkilediği bilinmektedir (Akşit, 2010)

2.1.3.1. Bireysel faktörler. İnsanlar aynı yerde, aynı koşullar altında çalışsalar bile bireysel faktörler nedeniyle farklı düzeyde iş doyumuna ulaşabilirler (Baş Atık, 2018). Bireysel faktörler kişinin doğuştan sahip olduğu özellikler ve hayatı boyunca elde ettiği tecrübelerle ilgilidir (Akşit, 2010). İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, medeni durum gibi değişkenlerdir (Güçlü ve Zaman, 2011).

Yaş: İş doyumunu ile yaş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve yaş arttıkça doyumun arttığı yapılan araştırmalar tarafından bulgulanmıştır. Mesleğe başlanan 20'li yaşlarda kaygı ve beklentinin yüksekliği doyuma ulaşmayı olumsuz yönde etkilemektedir. Yüksek beklenti ve doyuma inanç ile işe başlayan birey, bunların kısa sürede karşılanacağına olan inancını kaybettiğçe doyum seviyesi azalmaktadır. Sonraki yıllarda mesleğin gereklerine göre kendini ayarlayan ve sosyalleşen bireyin doyumunu artmaktadır. 40'lı yaşlarda kariyer hedeflerini de gerçekleştiren birey yüksek iş doyumunu yaşamaktadır. Ancak kariyer planlaması istediği gibi gitmezse iş doyumunu seviyelerinde de azalma görülebilmektedir. 50'li ve sonraki yaşlarda beklentinin azalması ve emeklilik planları iş doyumunu daha da yükseltmektedir (Başaran, 2017; Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Cinsiyet: Cinsiyet iş doyumunu ile ilişkilendirilen bireysel faktörlerden biridir. İş görenlerin cinsiyetleri yaptıkları işe karşı hislerinin, davranışlarının oluşmasında ve iş ortamı hakkında farklı düşüncelerine neden olabilmektedir (Sarıcı, 2015). Çalışanların cinsiyetlerinin iş doyumunu üzerine etkisini inceleyen araştırmalarda bir tutarlılık söz konusu değildir. Konuyla ilgili yapılan bazı çalışmalarda cinsiyetin iş doyumunu düzeyine etkisi olmadığı (Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal, 2011; Boğa, 2010;

Demirel, 2006; Özdöl, 2008; Sarıkaya, 2019; Toker, 2007; Yapraklı ve Yılmaz, 2007), bazı çalışmalarda ise etkili olduğu (Aslan ve Dönmez, 2013; Ergün, 2016; Nur, 2011) belirlenmiştir.

İş doyumunu ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda erkeklerin (Aslan ve Dönmez, 2013; Nur, 2011), bazı çalışmalarda ise kadınların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu (Ergün, 2016) belirlenmiştir. İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki bu farklılıklara ise toplumun kadın ve erkeğe farklı roller yüklemesi, erkeğin ev geçimini sağlamak amacıyla aldığı ücrete önem vermesi, kadının ise evine, ailesine karşı görevlerini yerine getirmek için işiyle ilgili daha az görev ve sorumluluk almak istemesi veya kadının mesleki tercihleri neden olabilmektedir (Baş Atik, 2018). Kadınların aile ve ev ile ilgili görevleri iş yaşamında çatışma yaşamalarına neden olmakla beraber kariyer yaşamlarını da olumsuz etkileyerek iş doyumunu azaltmaktadır (Akşit, 2010). Mesela; fazla çalışma, alınacak mesai ücreti nedeniyle erkeğin iş doyumunu düzeyini arttırırken, yeni anne olmuş kadın çalışanın iş doyumunu düzeyini azaltabilir. Ayrıca erkeklerin görevde yükselme imkânlarının kadınlardan daha fazla olması erkek çalışanların iş doyum düzeylerini yükselttiği de belirlenmiştir (Yurtcu, 2015).

Mesleki Kıdem: Bir işte çalışılan süre kıdem olarak ifade edilir. Aynı işte çalışılan süre yani kıdem arttıkça iş doyumunu düzeyinin de artması beklenir (Yavuzkurt, 2017). Çalışılan işte deneyim kazanılması, hayatın ve iş yaşamının düzene konulması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Gündoğdu, 2013). Ayrıca çalışanların meslekteki deneyimi arttıkça karşılaştığı sorunları çözme becerisi gelişir ve karşılaştığı sorunları çözen kişi mesleki doyuma ulaşır (Önder ve Taş, 2009). Mesleki kıdem, taltif ve takdirleri etkilediğinde iş doyumunu düzeyini pozitif yönde etkileyeceği beklense de (Ardıç ve Baş, 2001; İdi, 2017) bazı çalışmalarda mesleki kıdem ile iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu (Dağ, 2018; Gupta ve Gehlawat, 2013; Gündoğdu, 2013; İdi, 2017; Özkan, 2017; Sarıkaya, 2019) bazı çalışmalar da ise mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı (Başaran, 2017; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Gafa, 2019; Güçlü ve Zaman, 2011; Ünal, 2015) belirlenmiştir.

Medeni Durum: İş doyumunu üzerine yapılan araştırmalarda kullanılan değişkenlerden biri medeni durumdur. İş doyumunu ile medeni durum arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında, evlilerin iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğu (Çanak, 2014; Gündoğdu, 2013; Sarıcı, 2015), bekârların iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğu (Şahin, 2013; Yavuzkurt, 2017) ayrıca medeni durumun çalışanların iş doyumuna etki etmediği yönünde (Bil, 2018; Gafa, 2019; İdi, 2017; Demirel, 2006;

Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Türkçapar, 2012) çalışmalar da bulunmaktadır. Evlilerin bekârlara göre artan sorumlulukları, ekonomik yüklerinin daha fazla olması ve evlilik nedeniyle daha düzenli bir yaşama sahip olmaları gibi nedenler evli çalışanların iş doyum düzeylerini arttırabilmektedir (Baş Atik, 2018). Bekâr çalışanların iş doyum düzeyleri, evlendiklerinde artan sorumluluk ve zamanı etkin kullanmaya alışma hayatlarındaki boşluğu doldurduğu için olumlu şekilde etkilendiği belirlenmiştir (Şangar, 2016). Boşanmış çalışanların aile-ev yaşantısı ile ilgili daha az sorumluluk almaları, maddi ihtiyaçlarının daha az olması ve ailevi sıkıntılardan kurtulmaları gibi nedenlerle daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları da belirlenmiştir (İnanđı, Ağgün ve Atik, 2010).

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi, çalışanın işiyle ilgili donanımını ve mesleki bilgisini ortaya koyar (Yurtcu, 2015). Çalışanların eğitim düzeyleri bilgi birikimlerini, hayata bakış açılarını, çalışma ahlaklarını ve beklentilerini değiştirmektedir (Usta, 2015; Baş Atik, 2018). Eğitim düzeyi yüksek çalışanın işinden alacağı ücret, işinin sunduğu imkânlar ve elde edeceği ayrıcalıkların sağlanmasına bağlı olarak çalışanın iş doyumunu düzeyini etkileyebilmektedir (Baş Atik, 2018). İş doyumunu ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlarla karşılaşılmasıyla beraber iş görenin eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyinde artması beklenmektedir (Eroğluer, 2008; Yavuzkurt, 2017). Fakat yapılan bazı araştırmalarda çalışmaların eğitim düzeyleri ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişki (Filiz, 2014), bazılarında negatif yönde ilişki (Güluy, 2006) bazılarında ise ilişki olmadığı (Türkçapar, 2012; Yılmaz, 2014; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanın yaptığı iş ile eğitim seviyesi örtüşmediğinde iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebildiği de belirlenmiştir (Yavuzkurt, 2017).

Kişilik: Çalışanların kişilik yapılarındaki farklılık, örgüt içerisindeki beklentilerinin ve algılama şekillerinin farklılaşmasına sebep olmaktadır (Sudak ve Zehir, 2013). Bazı çalışanlar, çalışma ortamlarına özgürce müdahale etmek isterler, işverenlerin kendilerine fazla karışmasını istemezler. Yani bağımsız çalışma koşullarına sahip olmak isterler. Bu isteklerin gerçekleşme düzeyi ise iş doyumlarını etkiler (Sarıkaya, 2019). İş doyumunu ve kişilik ilişkisini inceleyen araştırmalara göre işe karşı pozitif duygu hisseden, sakin, hoşgörü sahibi, açık fikirli, kararlı, bağımsız, kendine güven duyan, kontrol mekanizması sağlam, iyi niyetli ve girişken kişilik yapısına sahip çalışanlar işlerinden yüksek doyum sağlamaktadır. Diğer taraftan, işe

karşı negatif tavır geliştiren, stres yönetimi yetersiz olan, agresif ve depresyona yatkın kişilik yapısındaki çalışanlarda düşük iş doyumunu görülebilmektedir (Yılmaz, 2017).

2.1.3.2. Örgütsel faktörler. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler, ücret, terfi, çalışma şartları, yönetim biçimi olarak sıralanabilir.

Ücret: İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden birisi ücrettir. Çalışanın ücret açısından işe karşı tutumu, aldığı ücretin tatmin karlılığı, benzer işlere oranla adilliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesine göre belirlenmektedir. İşgörenler, işverenin uyguladığı ücret politikasının beklenilene uygun ve adaletli olmasını istemektedirler. Ücret, çalışandan istenen işe, bireyin sahip olduğu yeteneğe ve toplumun finansal yapısına göre adaletli ise çalışanın işe karşı geliştirdiği tutum olumlu yönde etkilenmektedir. Kazanılan ücretin, çalışanlar arasında dengeli olması, yüksek olmasına oranla iş doyumunu açısından daha önemlidir. Birey aldığı ücreti benzer işi yapanlarla kıyaslar. Bu kıyas sonucunda çalışan, aldığı ücretin adaletsiz olduğunu düşünürse iş doyumunu olumsuz etkilenmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Terfi: Bir örgütte çalışanlara sunulan terfi olanakları ve bu olanakların liyakatli yapılması iş doyumunu etkileyen bir diğer unsurdur. Örgüt içinde çalışanlara sunulan terfi olanağı, çalışanda işinde ilerleme umudu oluşturmaktadır. Bu durum, kişinin işe karşı istek ve performansını artırarak daha yüksek iş doyumuna sahip olmasını sağlamaktadır. Örgüt içinde terfi olanağı bulan çalışanların iş doyumunun artmasına karşın terfi sisteminin ne şekilde olacağına tam olarak belirlenmediği ve liyakatin ön planda olmadığı düşünülen örgütlerde kişinin iş doyumunun düşeceği düşünülmektedir (Üçüncü, 2016).

Çalışma Şartları: Çalışma şartları işgörenin işe yönelik sergilediği performansı ve verimliliği doğrudan etkilemektedir. Çalışılan ortamdaki mevcut özellikler (olması gerekenden sıcak ya da soğuk, tehlike barındırma, yüksek yoğunlaşma gerektirme, vb.) işgörenin işini istekli bir biçimde gerçekleştirmesinde ve işine güdülenmesinde etkili olmaktadır. Fiziki koşulların olumsuz olması halinde, işgörenlerin hissettikleri iş doyumunu düzeyinde düşüş yaşanmaktadır. Yüksek sesli, olması gerekenden sıcak ya da soğuk bir ortamda iş gören bireylerin bedenlerinde hissettikleri baskılar nedeniyle stres yaşamaları iş doyumunu düşürmektedir (Başaran, 2017).

Yönetim Biçimi: Yöneticinin işgörene karşı tavır ve davranışları iş doyumunu ile yakından ilgilidir. Yönetici tarafından işgörene karşı yansıtılan olumlu tutumlar, yönetici ve işgören arası sağlıklı iletişim ve işgörenin yönetici tarafından değerli görüldüğü düşüncesi, işgörenin yaptığı işten doyum elde etmesini sağlamaktadır.

Yöneticilerin çalışan ile kurduğu iletişim tarzı, durumlara karşı yaklaşımı ve işgörenler ile arasındaki bağ, işgörenin yöneticilere karşı ne tür bir tavır ve davranış geliştireceğinde önemli bir faktördür. İşgörenin, yöneticilere karşı beslediği düşüncelerin pozitif yönde olması iş doyumunu arttırmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008).

2.1.4. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunun sonuçları, çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığını, toplumun huzurunu, çalışma ortamını, yapılan işin verimliliğini, toplumun iktisadi gelişimini, israf ve tasarruf anlayışını etkilemesi nedeniyle önemlidir. Ömrünün büyük bir bölümünü kişisel ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirmek için iş yerinde geçiren insanların, sağlıklı, mutlu ve zevk alarak yaşamlarını sürdürmeleri için yaptığı işten tatmin olması çok önemlidir. İş doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin eğitim öğretim ortamında daha aktif olmaları beklenir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015).

Yüksek iş doyum düzeyine sahip olan öğretmenlerin sergiledikleri performans ve yaptıkları işin kalitesi de yüksek olacaktır. Öğretmenlerin yaşadıkları iş doyumunu sadece çalıştığı okulun yapısını ve işleyişini etkilemekle kalmayıp aynı zamanda eğitimin kalitesinin de artırılmasında katkıda bulunabilir (Şahin, 2013). Öğretmenlerin iş tatminini negatif etkileyecek faktörlerin ortadan kaldırılarak yüksek iş doyumuna düzeylerine sahip olmalarının sağlanması, öğretmenlerin verimliliklerini ve başarılarını arttırırken aynı zamanda eğitim verdikleri öğrencilerin başarılarını arttırarak daha donanımlı öğrencilerin yetişmesine imkân sağlar (Filiz, 2014).

İş doyum düzeyinin yüksek olması görev yapılan kurum de iyi yönetildiğinin göstergesidir. Bir kurumda iş doyum düzeyinin azalmasıyla birlikte çalışanın moral düşüklüğü, disiplin problemleri, işe devamsızlık, işi yavaşlatma, huzursuzluk ve en sonunda işi bırakma sorunları çıkabilmektedir (Çetin, Aygen Zetter, Taş ve Çaylak, 2013).

Çalışanın iş doyum seviyesinin yüksek olması yeni hedeflere yönelme, yapılan işte daha etkin olma, çevreyle daha iyi ilişkiler kurma ve kendini gerçekleştirme şeklinde gösterir (Şangar, 2016). İş doyumunu, çalışanın verimliliğini yükseltmesi, motivasyon seviyesini belli oranda tutması, örgütsel bağlılığını arttırması ve bireyi örgüt için sorunsuz bir çalışan haline getirmesi nedenleriyle iş görenin çalıştığı işte devam etmesinde önemlidir (Çetin ve diğ., 2013).

İş doyum düzeyi yüksek çalışanlar işe devamsızlık yapmazken, iş doyum düzeyi düşük çalışanlar ise işten sıkılmakta, çalışmak istememekte, işe geç gelmekte ve işe devam etmeme isteği duymaktadırlar. Fakat yine de iş doyum düzeyinin devamsızlık üzerinde tek başına etkili olduğu söylenemez. İş doyumunun sonuçlarından biri verimliliklerdir. Çalışanın iş doyum düzeyinin yüksek olması performansını da etkileyerek kuruma yaptığı katkıyı da arttıracaktır (Özkan, 2017). İyi performans sergileyen kişi daha fazla ödül ve onaylanma alabilir ve bu durum da iş doyumunu arttırabilir.

Öğretmenlerin yüksek iş doyum düzeyine sahip olmaları yetiştirdikleri öğrencilerin bilgi ve donanım seviyelerini arttırır. Öğretmenlerin iş doyumunu negatif olarak etkileyecek faktörlerin ortadan kaldırılmasına ve iş doyum seviyelerini arttırmalarına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Çünkü iş doyum seviyelerinin arttırılması öğretmenlerin daha verimli ve başarılı olmaları için önemlidir (Filiz, 2014)

2.2. Yaşam Doyumu

1961'de Neugarten tarafından ilk kez ortaya konulan kavram, Neugarten'in yaptığı araştırmalar sonucu, 1974 yılında beş nedene bağlı olduğu belirtilmiştir. Araştırmaların neticesinde yaşam doyum: kişilerin hayatlarındaki faaliyetlerden keyif alması, hayatın kişiler açısından anlamlı olması, yaşanan hayatta kişinin hedeflerinin olması ve geçmişinin sorumluluğunu alması olarak beş faktöre bağlı olduğu görülmüştür. Kişinin hayatı boyunca amaçladığı hedeflere ulaşması, kendinin değerli görmesi, yaşadığı geçmiş ne olursa olsun bundan kaçmaması, iyimser tavırlı olması yaşam doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir (Ergün, 2016).

Bireylerin yaşam isteği; mutluluk, sevinç, refah, huzur olsa da hayatın getirileri içerisinde tam zıttı olarak, keder, hüznün, yoksulluk gibi olumsuzluklar da mevcuttur. Hayatın getirileri içerisindeki bu olumlu ve olumsuz şartlar, insanların hal ve ruh hallerinde birçok değişikliğe neden olmaktadır. Olumsuzluklardan ziyade bireylerin olumlu duygularını araştıran insan bilimciler, bu durumlar üzerine birçok araştırma yapmıştır. Haz, mutluluk, sevinç, öznel olma, toplumsal iyi olma, yaşam kalitesi gibi birçok duygu incelenirken bunlardan en fazla araştırması yapılan duygudur.

Öznel iyi olma, kişinin hayata bakış açısı olarak tanımlanmaktadır. Kişinin öznel olarak kendi yaşamını değerlendirmesi, eleştiri yapması, öznel iyi olma kavramını oluşturmaktadır. Kişinin kendi hayatını sorgulaması; olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam doyumunu olarak üç boyuta ayrılmaktadır. Olumlu

duygular, kişinin hayatı boyunca kendisine mutluluk, sevinç, haz veren duyguların miktarını, olumsuz duygular, keder, acı gibi duyguların miktarını belirlemektedir. Yaşam doyumu ise yüzyıllardır insanların ilgisini çekmektedir. Yaşam tatmini, kişinin hayattan umdukları ile ellerindeki imkanların karşılaştırılması ile elde edilen sonuç olarak tanımlanmaktadır (Özer ve Karabulut, 2003).

Yaşam tatmininde kişilerin ihtiyaç ve hayat beklentileri ile karşılaştırılma yapılmakta, yaşanılan hayat, edinilen tecrübe, başarıların mukayese edilmesi ile yaşam tatmini miktarı belirlenir. Yaşam doyumu, olumlu ve olumsuz duygularla birlikte, öznel iyi olma durumunu meydana getirmektedir. Yaşam doyumu, hayat karşısında kişinin kendini nasıl hissettiğiyle alakalı bir kavramdır. Belirli noktaları ayrı olarak almak değil, tüm hayatın nasıl şekillendiğine ve kişinin yaşantısından ne kadar mutlu olduğuna bağlıdır. Kişi hayattan beklentileri ile mevcut durumunu kıyaslayarak yaşam doyumunu belirlemektedir (Ergün, 2016).

Yaşam doyumu; bireyin hayatta koyduğu hedefleri ile bu hedefleri karşılama arasındaki pozitif fark olarak tanımlanmaktadır. Kişinin çalışma ve sosyal hayatı olan yaşam alanlarında durumlar karşısında gösterdiği duygusal tepki olarak da nitelendirilebilmektedir. Tepkiden ziyade davranış biçimi olarak şekillenen yaşam doyumu, hayat karşısında kişinin genel durum ve tutumudur (Özdevecioğlu, 2003).

Yaşam doyumu üç grupta değerlendirilebilir. Birinci grup; erdem, kutsallık, iyi oluş kavramları, ikinci grup; kişinin yaşam doyumuna etki eden faktörlerin saptanılması ile bunların sübjektif biçimde değerlendirilmesinden oluşmaktadır. Üçüncü grupta ise günlük hayatta kişinin olumlu ve olumsuz duygularının mukayesesi şeklinde yorumlanmaktadır. Kişinin günlük hayatında olumlu duyguların olumsuz duygular üzerinde hakimiyeti yaşam doyumunu etkileyen başlıca faktörlerdendir (Özer ve Karabulut, 2003).

Yaşam doyumu kişinin davranış ve hayat memnuniyetinin tamamı incelenerek elde edilmektedir. Yaşam doyumu üzerine yapılan çalışmalarda kişinin hayat bütünlüğünün önemli olduğunu ve yaşam doyumunun davranışsal olarak bir bütün şeklinde ele alındığını göstermektedir. Bireyin yaşamında “karamsar” olmasına bakılarak, kişinin yaşam doyumunun düşük olduğu sonucuna ulaştırmaz. Birey hayatında birçok kez karamsarlığa kapılsa bile, hayat doyumu yüksek, yaşamı kaliteli olabilmektedir. Hayatın bütünlüğü ele alınarak sonuca ulaşılan yaşam doyumu, bireylerin hayatlarından kesit alınarak yapılamamaktadır (Ergün, 2016).

Yapılan tüm bu tanımlardan yola çıkılarak basit bir ifadeyle yaşam doyumu; bireyin yaşamını eleştirisel olarak ele aldığı anda, hayat beklentileri ile yaşam gerçekleri arasındaki farkın, kişinin mutluluğuna olan etkisi olarak nitelendirilebilir. Yaşam doyumu kişinin yaşadığı hayattan aldığı zevk, geleceğe ilişkin umut, mutluluk gibi soyut kavramların bireyin ruh ve beden sağlığına etkisi olduğu da söylenebilmektedir

2.2.1. Yaşam Doyumunun Önemi

Yaşam doyumunun bireyler için önemi ruh ve beden sağlığıyla direkt olarak etkilidir. Bireyin hayatını kaliteli yaşaması, aile olgusunun sağlıklı yürümesi, mutlu bireylerin oluşması için yaşam doyumu oldukça önem arz etmektedir. İş ve yaşam doyumu yüksek bireylerin bireysel ve ruhsal sağlık açısından oldukça iyi durumda olmaları, kendilerine, ailelerine ve sosyal çevrelerine zaman ayırabilmeleri açısından oldukça önemlidir (Keser, 2003).

İş doyumuna ulaşan bireylerin, yaşam doyumunda da ulaştıkları görülmekte ve yaşam doyumu artan bireyin işe sevecek gitme, kaliteli zaman geçirme, aile yapısında olumlu gelişmeler olduğu araştırmalarda ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yaşam doyumuna ulaşmış bireylerin üretkenliği artmakta, iş yerlerinde yükselmeye daha yatkın oldukları görülmektedir. Bireyler açısından yaşam doyumunun önemi araştırmalarla kanıtlanarak, yaşam doyumu yüksek toplum fertlerinin daha olumlu düşüncelere sahip olduğu, ruhsal ve bedensel sağlıklarının daha iyi olduğu, toplum tarafından daha çok saygı gördüğü kanıtlanmıştır. Yapılan bu araştırmaların ışığında yaşam dengesinin bireyler için önemi oldukça fazla olup, başta bireyden başlayarak sırasıyla aile ve toplum hayatının mutlu olması için bireylerin yaşam doyumuna, işletmelerin işgörenin iş doyumuna önem vererek toplumun huzur ve mutluluk seviyesini yükselteceği ortaya çıkmaktadır. Yaşam doyumu yüksek olan toplumun yaşam standartları da yükselmektedir (Ergün, 2016).

2.2.2. Yaşam Doyumu Kuramları

Kuramsal olarak yaşam doyumu, Aristoteles, Sokrates ve Platon'a kadar dayandığı görülmektedir. Sokrates ve Aristoteles, ilgi ve erdem ile bireyin kendini geliştirmesi yaklaşımlarının; Platon ise ruhun akıl, irade ve içgüdüden oluştuğunu öne sürerek yaşam doyumu kuramının öncüleri olmuşlardır (Şimşek, 2011).

2.2.2.1. Ereksel kuram. Yaşam doyumunun ereksel kuramı, bireyin ihtiyaçlarını karşıladığında veya hedeflediklerine ulaştığında mutluluğu yakaladığını

öne sürmektedir. 1960 yılında Wilson tarafından yapılan kurumsal postülada, bireyin ihtiyaçlarını karşıladığında mutluluk, karşılayamadığında ise mutsuzluk duygularının yoğunluk kazandığını belirtmektedir. Felsefeciler tarafından da oldukça araştırılan ereksel kuramı, kişinin mutluluğu istekleri karşılayınca mı, yoksa bunları bastırınca mı elde edildiği noktasında yoğunlaşmaktadır. Hedonist felsefeciler isteklerin karşılanması sonucu yaşam doyumunun arttığını savunurken, estetik felsefeciler ise ihtiyaç karşılama arzusunu dizginleyebilen bireylerin daha mutlu olduğunu savunmaktadır.

Ereksel kuramlar, bireyin yaşantısı ile oluşan ihtiyaçlarının karşılanması üzerinde yoğunlaşırken, kişinin farkında olması önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalarda ihtiyaçlar karşılandıkça kişinin daha mutlu olduğu belirlenmiştir. Bireyin bilinçli olarak hayatında isteklerin karşılanması, kişinin mutlu olmasına ve bunun sonucu olarak yaşam doyumunun arttığı belirtilmektedir. İhtiyaçlar bireyin hayattaki amaç ve hedeflerini oluşturmakta, bireyin değer yargıları da amaç ve hedeflerine etki etmektedir. Moslow'a göre ihtiyaçlar evrensel nitelik taşırken, Murray'a göre ise ihtiyaçlar kişiden kişiye değişmektedir. Yapılan araştırmalar, birey ihtiyaçlarının karşılanmasının yaşam doyumu üzerinde çok ciddi olumluluklar yarattığı ve mutlu bireyler oluşmasında etkili olduğunu ortaya çıkartmıştır (Onur, 1997).

2.2.2.2. Etkinlik kuramı. Etkinlik kuramı, bireyin etkinlik içinde bulunmasının mutluluk açısından oldukça önemli olduğunu, bireyin etkinlik yaptıkça mutlu olacağını öne sürmektedir. Örneğin bireyin futbol oynaması, kazanmasından daha çok mutluluk vereceği belirtilmektedir. Etkinlik kuramının kurucu ve en büyük savunucularından olan Aristo, bireyin içinde bulunduğu etkinliğin zihinsel olarak kişiyi deşarj ederek mutlu olmasını sağladığını belirtmektedir. Ayrıca Aristo'ya göre kaliteli bir etkinliğin başarılması, bireyin hayatını anlamlı kılarak, mutlu edeceğini belirtmiştir. Etkinlik ile yaşam doyumu arasındaki bağı en iyi anlatan akış formülasyonu olarak belirtilmektedir. Akış formülasyonuna göre bireyin becerileri yapılan etkinlik için yeterli düzeyde ise karşısına çıkan engelleri geçmek bireye haz verirken, yapılan etkinliğin basit olması birey için sıkıcı olmakta, bireye zor geliyorsa da endişe durumu yaratmaktadır. Bireyin yaptığı etkinlikte beceri ve zorluk derecesi eşit ise, birey bu etkinlikten haz duyarak mutlu olmaktadır. Etkinlik kuramcılarının etkinlik sayesinde bireyin gösterdiği davranışlar sayesinde mutlu olduğunu belirtmektedir (Yılmaz, 2001).

2.2.2.3. Tabandan tavana- tavandan tabana. Tavandan-tabana ve tabandan-tavana yaklaşımları, çağdaş psikolojide oldukça popüler yaklaşımlardır ve aynı tarz açıklamalar mutluluk alanyazında da yapılmaktadır. Örneğin bazı felsefecilere göre, mutluluk birçok küçük hazzın toplamından ibarettir. 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 (Erdinç, 2018).

Tavandan tabana kuramında ise, mutluluk bireyin tümünden bir özelliği olup, birey küçük olaylarda kişiliğinin bir parçası olan mutluluk olgusu ile olaylara tepki vermektedir. Tavandan tabana kuramında felsefecilerin ortak görüş bildirdikleri nokta, mutlu olmak için bireylerin tutumlarının en büyük etken olduğudur. Demokritos, bireyin mutlu olmasının iyi bir şansa veya dışsal etkilere değil, bireyin akıl ve mantığını kullanmasına bağlı olduğunu savunmaktadır. Ayrıca bireyin sahip olduklarından ziyade, sahip olduklarına verdiği davranış biçiminin daha önemli olduğunu belirtmektedir.

Andrews ve Withey (1976), tabandan tavana yaklaşımını destekleyen kanıtlar buldular. Araştırmacılar yaşam alanında elde edilen doyumun genel olarak yaşamdan alınan doyumun öngörmede yetersiz kaldığını buldular. Özetle bulgular yaşam alanında elde edilen doyumun global yaşam doyumuna neden olmaktan çok, kendilerinin global yaşam doyumundan kaynaklandığını göstermektedir (Şahin, 2008). Belirtilen tavandan tabana ve tabandan tavana kuramlarından ikisi de kısmen geçerli kuramlardır. Lakin tavandan tabana kuramında içsel olayların nasıl oluştuğu ve tabandan tavana kuramında ise birleşik olayların birbirleriyle nasıl birleştiği henüz açıklanamamıştır. Bireyler yaşamlarını kişisel olarak değerlendirdiklerinde tavandan tabana bir süreç gelişmektedir. Bazı durumların ise tüm insanlarda haz yaratması tabandan tavana kuramını destekler niteliktedir (Ergün, 2016).

2.2.2.4. Bağ kuramı. Bireylerin mutluluğa eğilimlerini inceleyen birçok kuram, bağ kuramı altında belleğe, kabullenmeye ve bilişsel ilkelere dayanmaktadır. Mutluluk ile alakalı olarak bilişsel kuramlar yeni olmakla birlikte, birey kendi ile ilgili olaylara yüklenmektedir. Sonucu iyi olan etkenler, bilişsel öğelere yüklenmişse mutluluk daha fazla olmaktadır. Bir diğer sonuç yüklenme olsun ya da olmasın iyi olarak nitelendirilen olayların bireye mutluluk verici olmasıdır. Mutluluğun insan zihin ağında bulunduğu, psikologlar tarafından benimsenmiş bir kabul olarak

karşımıza çıkmaktadır. Bower'in 1981 yılında yapmış olduğu araştırmada bireylerin geçmiş günlerini anımsayarak, şimdiki duygu yoğunluklarına göre yorumladıklarını söylemiştir. Hafıza konusunda yapılan araştırmalarda mutlu bireylerin kendi içlerinde iyi ilişkilerle bağlandığı, zengin bir bağ kurduğu ortaya çıkmıştır. Tam tersi olarak mutsuz bireylerin olumsuz ilişkiler, sınırlı ağlar ve yalıtılmış kişilikler oluşturduğu belirtilmiştir. Duyguların belirtilmesinde koşullanmanın önemi büyük ve duygulu koşullanmaların olumsuzluklara karşı oldukça güçlü olduğu görülmüştür. Bireyler duygusal yaşantılara sahip olarak günlük hayatında oldukça fazla bağ kurabilmektedir (Dal, 2015).

2.2.2.5. Yargı kuramı. Yaşam doyumunun miktarı bireylerin standartları ile gerçek koşullar arasındaki karşılaştırma sonucu ortaya çıktığını belirten kuramlar bulunmaktadır. Bireyin yaşam koşulları hedeflenen durumun üstüne çıktığında mutluluk olduğu belirtilmektedir. Yaşam doyumunda bireyler bu tür karşılaştırmaları bilinçli bir şekilde yapabilmekteyken, duygusal durumlarda bireyler karşılaştırmaları farkında olmadan yapmaktadırlar. Yargı kuramları, bireyin yaşadığı duygu yoğunluklarının olumlu veya olumsuz oluşunu ve yaşanan duygusal yoğunluğunu tespit edebilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Yargı kuramlarında sınıflandırma yapılmakta ve standartlar ölçüt alınmaktadır. Sosyal karşılaştırma adı verilen sınıflandırmada birey diğer bireyleri standart olarak alarak, standart alınan kişiden daha iyi veya daha kötü durumda olduğunu belirlemektedir. Birey mutluluk seviyesi olarak kendinden daha alt bir bireyi standart olarak seçerse, karşılaştırma düzeyi aşağıda kalmakta, bunun sonucu olarak birey kendini daha iyi durumda gördüğü içinde, yaşam doyumu yüksek mutlu bir birey olarak kendini ifade etmektedir. Yargı kuramlarının başında gelen kuramlardan olan emel kuramı, bireyin gerçek koşullarının emelleri ile arasındaki farktan oluşan kuramdır. Emel kuramında bireyin hayat standartları düşük emelleri ise yüksek ise bireyin mutluluğu tehlike altındadır. Emel düzeyi bireyin hayatı ile ilgili amaç ve yaşam koşulları tarafından şekillendirilmektedir (Güler, 2015).

Yargı kuramları konusunda belirgin bir sorun, karşılaştırmalar yapılırken belli durumlar üzerinden mi, yoksa tüm hayat üzerinden mi yapılması gerekliliğidir. 1979 yılında Dermer'in meslektaşları ile yaptığı araştırmalarda, karşılaştırmaların bireyin hayatını etkileyen tüm konularda yapıldığına kanaat getirmişlerdir. 1983 yılında Emmons'un yaptığı araştırmalarda ise karşılaştırmaların birçok noktada önemli olmasına karşın, duyguların karşılaştırmadan daha önemli olduğu fikrini belirtmiştir.

Bireyin psikolojik mutluluğu için karşılaştırma yaparken bir sınır çizilmesi ve bireyin kendini psikolojik olarak mutsuzluğa karşı koruması gerektiği belirtilmiştir (Bayrak, 2019).

2.2.3. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Yaşam doyumu düzeyi bireylerde farklılık gösterirken, tanım ve kapsam bakımından belirsizlikler yaşanmaktadır. Bu farklılıklarda dolayı, alanyazında yaşam doyumuna yönelik farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bireylerin günlük hayattaki mutlulukları, hayatını anlamlı kılması, amaçlarına erişebilme, pozitif kişilik, fiziki ve ruhsal sağlık, ekonomi, güvenlik, sosyal hayat gibi faktörler yaşam doyumunu etkilemektedir. Özgürlük, aktif bir birey olmak, politik istikrar, bireyin kendi yaşamını yönetebilme hissiyatı, fiziki ve ruhsal sağlık, medeni durum, sosyal çevre ilişkileri, spor yapma imkânına sahip olmak gibi etkenler bireyin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir (Erdoğan, 2018). Alanyazında yaşam doyumunu etkileyen faktörler kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörler olmak üzere dört grupta incelenmektedir.

Kişisel ve Demografik Faktörler: Bu değişken grubunda bireylerin olaylara veya durumlara pozitif veya negatif yaklaşım özelliklerini, iş değerlerini ve iş beklentilerini kapsamaktadır. Bireylerin kişilik özellikleri bireyin yaşam doyumunu algılamasını etkileyecektir. Bireyin yetiştiği ortam, kazandığı veya kazanamadığı kültür gibi bazı özellikleri yaşam doyumu algılamaları da farklı olacaktır. Bireyin yaşam doyumuna etki eden demografik ve kişisel faktörlerini, yaş, cinsiyet, gelir durumu, eğitim seviyesi olarak incelemek mümkündür.

Yaş faktörü ile ilgili yapılan araştırmalarda birbirine zıt görüşler ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmaların bazılarında yaşam doyumunun, yaş değişkenine göre değiştiği (Ergün, 2016), bazı araştırmalarda ise değişmediği sonucuna ulaşılmıştır (Çakan, 2013). Araştırmalardaki bu farklılık, genç bireylerin yaşama hevesinin daha fazla olduğu ve bireylerin hedef ve emellerinden dolayı yaş tatmininin daha yüksek olduğu belirtilirken, diğer araştırmalarda yaşlı bireylerin kendini kanıtlamış olması, hedeflerin gerçekleştirilmiş olması ve kabullenme nedenlerinden dolayı yaş tatmininin daha yüksek olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Araştırmalardaki örneklem farklılıklarına bağlı olarak, yaşın yaşam doyumu üzerindeki etkisine yönelik farklı sonuçlara ulaşılmasına neden olabilmektedir. Örneğin sadece üniversite öğrencilerini

konu alan bir çalışma sonucun ile farklı yaş gruplarından örneklem oluşturmuş bir çalışma sonucunda farklılıklar olması olasıdır (Demir, 2011).

Yaşam doyumu üzerinde etkiye sahip olabilecek bir değer faktör cinsiyettir. Kadınların aktif olarak çalışma hayatına dahil olması ile her şeyden önce kadınlar, öz güvene, ekonomik özgürlüğe, benlik saygısına kavuşmuşlardır. Bunun yanı sıra kadınların aile ve sosyal çevrelerindeki sorumluluklarının hafiflememesi ile birlikte iş yükleri ve sorumluluklarının artması yaşam doyumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Ev işleri ve çocuk bakımı ile gün geçiren kadın bireylerin, çalışma hayatında yer edinmesiyle birlikte erkek bireylerinde ev içi sorumlulukları değişmekte ve sorumluluk paylaşımına gidilebilmektedir. Alanyazında, yaşam doyumunun cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (Eren, 2008; Ergün, 2016; Özdevecioğlu, 2003; Ülker, Receptoğlu ve Baltacı, 2012). Bazı araştırmalarda ise yaşam doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı ortaya konulmuştur (Keser, 2003).

Eğitim seviyesinin artması, bireylerin toplum içerisindeki sosyal statülerini arttırmaktadır. Genel olarak, eğitim seviyesinin statü üzerinde etkisi olmasına karşın, yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı düşünülmektedir. Eğitim seviyesinin artmasının etki ettiği bir diğer nokta, yaşam standartlarının yükselmesidir. Eğitimli bireylerin kazandığı statü ile aldıkları ücret miktarının artması, yaşam standartlarını pozitif yönde etkileyen bir faktördür. Alanyazındaki bazı çalışmalarda, eğitim seviyesinin artmasının yaşam doyumunu arttırdığı belirlenmiştir (Dal, 2015; Doruk Çakmak, 2008).

Gelir seviyesinin artması bireylerin yaşam doyumu üzerinde oldukça etkilidir. Gelir seviyesinin artması bireyin ihtiyaçlarını karşılamada rahatlık sunarken sosyal yaşam olanaklarını arttırmaktadır. Bireyin ekonomik yapısındaki gelişme giyim, konut, yiyecek, araç gibi etkenlerde pozitif yönde artırıcı etkisi bulunmaktadır. Yaşam doyumunu oldukça etkileyen gelir seviyesi ile bireyler ihtiyaç karşılamada rahat olacaklarından, stressiz bir yaşam sürmekte ve buda bireyin yaşam doyumunu arttırmaktadır (Ergün, 2016).

İş ile İlgili Faktörler: Yaşam doyumunu, iş doyumundan ayırarak el almak mümkün değildir, zira yaşam doyumunu etkileyen en büyük faktörün iş doyumunu olduğu, yapılan araştırmalarda açıkça ortaya çıkmıştır. Günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçiren bireylerin iş doyumları, aile yapıları, sosyo-ekonomik çevrelerini, maddi kazançlarını, sosyal statülerini belirlerken yaşam doyumunu ile

arasında kopmaz bir bağ oluşturmaktadır. Bu bağlamda iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde, çok etkili olduğu yapılan araştırmalarla kanıksanmıştır. İş ile ilgili faktörlerde, bireyin iş yerindeki rolü, aldığı ücret, çalışılan ortamın sağlığa etkisi, iş güvenliği, işin monotonluğu, terfi gibi etkenler bireyin iş doyumunu dolayısıyla yaşam doyumunu oldukça etkilemektedir. İş ile ilgili faktörlerin pozitif olması, bireyin iş doyumunu arttıracığı gibi, iş yerinde yaşadığı olumsuzluklarda başta aile yapısı olmak üzere, bireyin bütün hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Yüksek iş doyumuna ve gelire sahip bireylerin iş doyumunu ve bu paralelde yaşam doyumunu yüksek olmakta, hayat kalitesi, emelleri, yaşam standartları da bu bağlamda yükseklik göstermektedir. Bireyin sağlıklı bir ortamda verimli bir şekilde iş görmesi ve adil bir yönetim ile yönetilerek terfi, ödül, ücret dolgunluğu sağlayan iş yerlerinde bireyler daha iştahlı çalışarak iş doyumunu arttırmakta, bu pozitif gelişmeler de bireyin yaşam doyumunu yükseltmektedir (Keser, 2003).

Çevresel Faktörler: Çevresel faktörler bireyin yaşam doyumuna etki eden önemli etkenlerden biridir. Bireyin çalıştığı kuruluşun haricinde başka işyerlerinde de iş bulabilme durumu bireye özgüven aşılacağından yaşam doyumunu artırıcı yönde etki etmektedir. Ayrıca bireyin sendikal haklarının var olması çalıştığı kurumda sesini duyurabilme potansiyeli bireylerin iş doyumunu dolayısıyla da yaşam doyumunu arttırmaktadır. Özellikle işgören bireylerin çalışma hayatlarında belirli haklara sahip olması, ekonomik getiri, iş yerinden ayrılması durumunda iş bulabilme potansiyeli bireye güven aşılacağından bu haklara sahip bireyler yaşamlarında daha mutlu olmaktadır (Özdevecioğlu, 2004).

Bireylerin yaşam doyumuna etki eden bir diğer çevresel etkende enflasyondur. Enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde alım gücünün zayıflaması ile bireyler ihtiyaçlarını gidermekte zorlanmakta, ekonomik sıkıntı yaşamakta ve bunun doğal sonucu olarak yaşam standartları ve yaşam doyumları düşmektedir. Enflasyonun yükselmesi giyecek, yiyecek, konut ulaşım gibi bireyin temel harcamalarında sıkıntı yaşatmakta ve birey bunu aşmak için ya daha fazla çalışmak zorunda ya da harcamalarında kısıtlamaya gitmektedir. Yaşanan ekonomik darboğaz bireyin gelir gider dengesinde sorun yaşatarak, ihtiyaçlarını karşılamaında güçlük yaşatmaktadır. Bu bağlamda bireyin yaşam doyumunu enflasyon arttıkça azalan bir çizgi içerisinde (Ergün, 2016).

Toplumsal Faktörler: Toplumsal olaylara katılım, bireyin aile yaşam tarzı, aileye olan uzaklık, bireyin sorumlulukları, akraba varlığı ve ilişki durumu bireylerin

yaşam doyumlarına etki eden toplumsal faktörlerdir. Belirtilen durumları iyi olan bireylerin yaşam doyumu yüksek olurken, toplumsal faktörlerde sıkıntı yaşayan bireylerde yaşam doyumunun daha düşük olduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Günlük olarak spor yapan, hobileri bulunan, sosyal faaliyetlere katılan, hayır işleri ile ilgili olan kişilerin bahsedilen konuları yapmayanlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Zira çıkarımı destekleyen bir araştırma Amerika'da yapılmış düzenli olarak ibadet eden bireyin etmeyene göre yaşam doyum seviyesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, evli olan bireylerin bekar olan, ayrı yaşayan veya boşanmış kişilere göre yaşam doyum seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, çok arkadaşa sahip, iş arkadaşları ile iletişimi olumlu olan, çevresinde devamlı yardım eden biri olan kişilerin yaşam doyumunun diğer kişilere göre yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum göstermektedir ki; yaşam doyumuna kurulan ilişkilerin olumlu veya olumsuz etkisi bulunmaktadır (Ergün, 2016).

2.2.4. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkisi

Klasik anlamıyla yaşam doyumunu bireyin iş ve iş dışındaki yaşam bütünlüğünden almış olduğu doyum miktarını belirtmektedir. İş ile yaşam doyum arasındaki ilişki ilk olarak 1957 yılında Brayfield, Strate ve Wells tarafından araştırılmıştır. Yapılan bu çalışmada çalışanların sağladıkları iş doyumunun yüksekliği ve edindiği tecrübenin, iş dışındaki hayatını da olumlu bir şekilde etkileyerek bir bütünlük içerisinde yaşam doyumunun yükseldiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bir diğer önemli sonuç ise iş hayatının, hayat bütünlüğünü etkilemesidir (Keser, 2003). İş yaşamında doyuma ulaşabilmiş bireylerin, yaşam doyumuna da ulaştığı ama aksi durumların bulunduğu da gözlemlenmektedir (Kök, 2006).

Bireylerin iş doyumunu 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 doyumunu, 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).

Çalışan bireylerin günlük zamanlarının büyük bir kısmı işyerinde geçtiği için iş hayatının ve doyumunun tüm hayatına etki etmesi kaçınılmaz bir hal almaktadır. İş

hayatında yaşanacak mutsuzluk, doyumsuzluk, isteksizlik durumlarında bireyin genel hayatına yansımakta ve bunun sonucu olarak yaşam doyumsuzluğu artmaktadır. Ayrıca bireyin yaşayacağı bu olumsuzluklar aile ve sosyal çevre ilişkilerini bozacağı gibi, aşırı stresli durumlarda fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların baş göstermesi de mümkündür (Çetinkanat, 2000).

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından çok yönlü olarak incelenmiş. 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 (Özdevecioğlu, 2003)

İş ve yaşam doyumunu arasındaki kurumsal ölçütler oldukça derin ve çeşitli şekilde ele alınmasına karşı, kurumsal boyutların ölçülmesine pek değinilmemiş ve genel olarak iş ve yaşam doyumunun birbirleriyle olan ilişkileri derecelendirilmiştir. İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik kurumsal boyutlar dört genel varsayım ile özetlenmektedir (Dikmen, 1995). Bunlar; taşma (yayıma) modeli, dengeleme (telafi) modeli ayrıştırma modeli dağılma modelidir.

Yayıma (Taşma) Modeli: Yayılma modelinde bireyin hayatında elde edebileceği herhangi bir doyumun, hayatının diğer kısımlarına da pozitif yönlü etki edeceği savunulmaktadır. Yani bireyin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında çift yönlü etkileşim bulunmakta, birisi arttığında diğerine de etki etmektedir. Bu bağlamda iş doyumunu yüksek olan bireyler için, yaşam doyumuna ulaşabilmeleri daha kolay olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Konu ile ilgili yapılmış araştırma ve çalışmalarda iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönden bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Baştemur, 2006, Ergün, 2016).

İş doyumunu ya da yaşam doyumunu yüksek olan bireyin, doyum miktarı fazla olanın az olanı etkileyeceği belirtilmektedir. Örneğin sosyal etkileşime müsaade edilmeyen bir kuruluştaki çalışan bireyin gelişen bu alışkanlığı, yaşam doyumunu ve alışkanlıklarını etkileyerek, günlük hayatta yapacağı etkinliklerde daha az beceri gerektiren ve sosyalliğe gerek duymadığı etkinlikleri tercih etmesine sebebiyet vermektedir. Yayılma modeline göre iş ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki bulunmakla birlikte, bireyin hayatında geliştirdiği davranış ve alışkanlıklar, hayatının diğer kısmını da etkilemektedir (Dikmen, 1995).

Dengeleme Modeli: Dengeleme modeline göre bireyin iş doyumunu veya yaşam doyumundan yüksek olanı diğerini dengeleyeceği görüşü savunulmaktadır (Keser, 2003). Örneğin sosyal ortamlarda bulunmasına izin verilmeyen bir işi olan birey bu

durumu içsel olarak dengelemek için mümkün olduğunca sosyalleşme imkanı olan faaliyetlere katılmaktadır (Dikmen, 1995). Ayrıca birey kendini iş yerinde mutsuz ve başarısız olarak hissediyorsa, iş dışındaki hayatında mümkün olduğunca başarılı ve mutlu olmak adına çaba göstererek başarılı oldukları görülmektedir. Diğer bir adı da telafi etme modeli olan bu model çerçevesinde, yayılma modelinin aksine iş ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu savunulmakta ve bireyin savunma mekanizması ile hareket ederek, algıladığı ve algılamak istediği sonuçlar ile belirtilmiştir (Keser, 2003).

Ayrıştırma Modeli: Bu modele göre iş doyumu ile yaşam doyumu arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Bireylerin iş hayatı ve iş hayatı dışındaki hayatlarının bir bağ ile ele alınamayacağını ve bu hayatların bağımsız olduğu savunulmaktadır. Ayrıştırma modelinin esas aldığı özellik; çalışanların iş yaşamındaki doyum, alışkanlık ve tecrübelerin, iş hayatları dışına yansımayacağını ve bireylerin etki altında kalmadan zaman geçireceğidir. Bu bağlamda iş hayatı ile iş hayatı dışındaki hayat birbiri ile bağımsızdır şeklinde düşünülmektedir. İnsan psikolojisi ele alındığında bu durumun çok güç olmasıyla birlikte, bu durumu hayatlarına yansıtan bireylerde bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Günümüzde gelişmiş toplumların bireyleri iş ve iş dışı hayatlarını birbirine karıştırmadan profesyonelce davranmakta, bu iki hayatın birbirini etkilemesine izin vermemektedir. Bu bağlamda bireyin iki hayatı arasında bağ bulunmaması, ayrıştırma modelini kanıtlar niteliktedir (Keser, 2003).

Dağılma Modeli: Bu modele göre bireyin yaşam doyumuna erişebilmesi adına, farkındalık içerisinde iş hayatındaki beceri ve bilgiyi daha ileri seviyelere çıkartması ve iş hayatında elde ettiği başarı ve birikimi tekrar etmesi gerekmektedir. İş ve yaşam doyumu ilişkisi üzerine yapılan araştırmaların bazılarında, çoklu iş doyumu il yaşam doyumunun birlikte meydana gelebileceğini tespit etmişlerdir. Bu paralelde iş hayatının ve seçilen mesleğin birey için önemi ile doğru orantılı olarak, iş ve yaşam doyumu arasında ilişkilendirilme ihtimali üzerinde durulmuştur (Baştemur, 2006).

Dağılma modeli 1980 öncesi genel olarak kullanılan yayılma, dengeleme ve ayrıştırma modellerinin eksik olan kısımlarını tamamlayıcı ve diğer üç modelin izahat getiremediği noktaları açıklığa kavuşturmak adına geliştirilen modeldir. İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler göz önüne alındığında, bu durumun doğru tespiti için yapılan tüm modellemeler içerisinde en geçerliliği bulunan model yayılma modeli olarak karşımıza çıkmaktadır (Dikmen, 1995).

2.3. İlgili Araştırmalar

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) yapmış oldukları çalışmada teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşma durumları ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma 2004-2005 eğitim öğretim yılında Konya merkezde görev yapan 173 öğretmenle yürütülmüştür. Çalışma sonucunda öğretmenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü anlamlılık bulunmuştur. Öğretmenlerin iş ve yaşam doyumları cinsiyet, yaş ve iş deneyimlerine göre farklılaşmamıştır.

Aladağ'ın (2011) yılında ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptama yönünde bir çalışma yapmıştır. Araştırmaya, Aydın ili merkez ortaöğretim kurumlarında görev yapan 526 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; yaş, çalıştıkları okul türü ile okulun fiziksel şartlarına, okuldaki meslektaşlarla ilişkilerine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye geçiş sınav sistemine, hizmet içi eğitimlere katılma düzeylerine ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Çevik ve Korkmaz'ın (2014) yapmış oldukları çalışmada, iş ve yaşam doyumunun belirleyicilerinin belirlenmesi ve bu iki kavram arasındaki nedensel ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. TÜİK tarafından 2011 yılında 3551 örnek hane ve 7368 kişi ile gerçekleştirilen yaşam memnuniyeti araştırması anket verileri, Stata-12 istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Çalışma sonucuna göre çalışanların iş doyum artığında yaşam doyumlarının da artmaktadır. Çalışmada yaşam doyumunun yaş artıkça azaldığı, iş doyumunun ise arttığı bulunmuştur. Kişilerin kazançlarından, sağlık durumlarından ve hane halkının gelirinden memnuniyetlerinin, iş doyum ve yaşam doyumları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Başaran'ın (2016) çalışmasında, medeni durumun öğretmenlerin benlik saygısı ve yaşam doyum üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında,

Tekirdağ devlet okullarında ve çeşitli branşlarda eğitim veren 460 öğretmenle yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin medeni durumları ile algıladıkları benlik saygısı ve yaşam doyum düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Boşanmış öğretmenlerin, yaşam doyum düzeylerinin evli ve bekar

öğretmenlere oranla daha düşük olduğu görülmüştür. Evli öğretmenlerin, en yüksek yaşam doyum düzeyine sahip olduğu bulunmuştur.

Ergün'ün (2016) çalışmasında, Ankara'da özel ve kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin *iş doyumları* ile *yaşam doyumları* arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. 2014-2015 eğitim öğretim yılında yapılan araştırmaya, Ankara'da özel ve kamu okullarında görev yapan 400 öğretmen dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaş değişkenlerine göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri farklılaşmış ve farklılık 20-25 yaş aralığındaki öğretmenlerden kaynaklanmıştır. Yaş arttıkça hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri farklılaşmış ve kadınların puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Branş değişkenine göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri farklılaşmış ve anaokulu öğretmenlerinin puan ortalamaları diğer branş öğretmenlerinden (sınıf öğretmeni, kültür dersleri öğretmeni, meslek dersleri öğretmeni) yüksek çıkmıştır.

Güler'in (2018) çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile *iş doyumları* arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, 2016 - 2017 eğitim-öğretim yılında Kocaeli İl merkezi ve ilçe okullarında görev yapan 262 beden eğitimi öğretmeniyle yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumunu düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri arttıkça, iş doyum düzeylerinin de arttığı bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı ve kadınların iş doyum düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin, mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarının farklılaştığı ve farkın beş yıl ve daha az süre mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gafa'nın (2019) çalışmasında, kamu okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin *iş doyumunu* ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Kırşehir ve Erzurum il merkezlerindeki okullarda görev yapan 415 sınıf öğretmenine anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim durumu,

okutulan sınıf düzeyine göre öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri farklılık göstermemiştir.

Türker ve Çelik'in (2019) çalışmalarında, öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının *yaşam doyumu* üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü incelenmiştir. Araştırmada, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Antalya İli Muratpaşa İlçesi'nde görev yapan 330 öğretmene anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, iş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü üstlenmektedir. Öğretmenlerin, iş doyum düzeylerinin, yaşam doyum düzeyleri üzerinde orta düzey bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın yöntemi hakkında alt başlıklarda bilgiler (araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süresi ve verilerin analizi) verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Yapılacak bu araştırma okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını belirlenmesi ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan ilişkisel- tarama modelinin benimsendiği bir araştırmadır. Tarama, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemektir. İlişkisel tarama modeli ise iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2010, s. 77). İlişkisel desen araştırmalarında, değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, değişim varsa bunun yönü ve derecesi belirlenir (Creswell, 2017, s. 435). Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde bulunan 32 ilkokulda görev yapmakta olan yöneticiler oluşturmaktadır. Bu araştırmada erişebilen evrene ulaşılarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Fraenkel ve Wallen (2003)'ın belirttiği gibi "araştırmacının bulgularını genellemek istediği gerçek evrene (hedef evrene) ulaşması nadiren olasıdır". Bu durumda, araştırmacının bulgularını genellebileceği, ulaşabildiği evren erişilebilir evren olarak belirtilmektedir.

Çalışmanın Evreni (N) ve örnekleme (n) 82 kişi ile aynı olduğu için örneklem hesaplaması yapılmamıştır.

Çalışma öneri formunun kabul onayı sağlandıktan sonra ölçek uygulaması için Merkezefendi ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne başvuru yapılarak yazılı izin onamları alınmıştır. Uygulama esnasında formlar ayrıca veri doğrulaması amacıyla ayrı ayrı numaralandırılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Tablo 3.1’de çalışmaya katılan Merkezefendi İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilkokullardaki yöneticilerinin demografik özellikleri yer almaktadır.

Tablo 3. 1. *Araştırmaya Katılan Merkezefendi İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı İllkokullardaki Yöneticilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı*

		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	22	26,8
	Erkek	60	73,2
Yaş	30-39 Yaş Arası	27	32,9
	40-49 Yaş Arası	41	50
	50 ve Üzeri	14	17,1
Medeni Durum	Evli	73	89
	Bekar	9	11
	Yok	4	4,9
Çocuk Sayısı	1 Çocuk	19	23,2
	2 Çocuk	45	54,9
	3 ve Üzeri	14	17,1
	Ön lisans	3	3,7
Eğitim Düzeyi	Lisans	71	86,6
	Yüksek lisans	8	9,8
	Çok Düşük	8	9,8
Maddi Alım gücü	Düşük	24	29,3
	Yeterli	44	53,7
	Yüksek	6	7,3
	Toplam	82	100

Çalışmaya toplamda 82 ilkokul yöneticisi dahil edilmiştir. Bunlardan %73.2’si (60) erkek, %26.8’i (22) ise kadındır. Genel olarak erkek yöneticilerin daha fazla olduğu görülmüştür. Katılımcıların yarısı (41) 40-49 yaş arası, %32.9’u 39 yaş altı ve %17.1’i (14) de 50 yaş ve üzeridir. Katılımcı yöneticilerin %89’u (73) evli ve %11 (9) bekarıdır. Yöneticilerin büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmüştür. Katılımcıların yarısından biraz fazlası (45) iki, %23.2’si (19) bir, %17.1’i (14) üç ve üzeri çocuk sahibidir. %4.2’si (4) de çocuk sahibi değildir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%86.6/71) lisans düzeyinde eğitim görmüştür. Katılımcı yöneticilerin yarısından biraz fazlasının yeterli düzeyde alım gücü vardır. Ayrıca %29.3’ünün (24) ise maddi alım gücü düşüktür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılacaktır. Anket 3 bölümden oluşacaktır.

1- Kişisel Bilgi Formu; yöneticilerin demografik bilgilerine ulaşmak için, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, eğitim durumları ve maddi alım güçlerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır (Ek 1).

2- İş Doyum Ölçeği; Araştırmada yöneticilerin iş doyumlarını ölçmek için Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen 14 maddelik “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır (Ek 2). Ölçek 5’li likert tipindedir. Ölçekteki maddelerin tümü olumlu yönde ve yarım bırakılmış cümlelerden oluşmaktadır. Bu yarım cümlelerin mantıksal olarak 1-5 arası puanlamada 4 puan üzerinden hesaplanmıştır (Tablo 3.2).

Tablo 3. 2. *İş Doyum Ölçeğinin Değer Aralıkları*

Değer Aralığı	Değer Aralıkları
1 Beni Hiç Tatmin Etmez	1.00–1.79
2 Beni Yeterince Tatmin Etmez	1.80–2.59
3 Beni Orta Düzeyde Tatmin Eder	2.60–3.39
4 Beni Oldukça Tatmin Eder	3.40–4.19
5 Beni Çok Tatmin Eder	4.20–5.00

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ilk olarak Silah (2002) tarafından yapılmış olup, daha sonra bu uyarlamadan yararlanılarak Taşdan (2008) tarafından okul örgütleri ve öğretmenler için uygun olan “İş Doyumu Ölçeği”nin uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Taşdan’ın (2008) aktardığına göre, 14 maddenin faktör yük değerleri 0,69 ile 0,86 arasında, madde toplam korelasyonları ise 0,66 ile 0,84 arasında değişmektedir. Ayrıca ölçeğin toplam varyansının yüzde 63,83’ünü açıkladığı ve tek faktörlü olduğu, Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısının 0.95 olduğu ve ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilmiştir. Merkezefendi ilçesindeki okul yöneticileri üzerinde uygulanan 14 soruluk ölçeğin Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,963 olarak bulunmuştur.

3- Yaşam Doyum Ölçeği; yöneticilerin yaşam doyum düzeyini belirlemek amacıyla da “Yaşam Doyum Ölçeği” kullanılmıştır (Ek 3). Bu ölçek 1983’te Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından ABD’de geliştirilmiştir. SWLS olarak da ifade edilen ankette; “kesinlikle katılıyorum” “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” , “kesinlikle katılmıyorum” yanıtlarından oluşan 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Tablo 3. 3. Yaşam Doyum Ölçeğinin Değer Aralıkları

Değer Aralığı	Değer Aralıkları
1 Kesinlikle katılmıyorum	1.00–1.79
2 Az Katılıyorum	1.80–2.59
3 Orta Düzeyde Katılıyorum	2.60–3.39
4 Katılıyorum	3.40–4.19
5 Tamamen Katılıyorum	4.20–5.00

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması çeşitli zamanlarda (Köker, 1991; Yetim, 1993; Şimşek, 2011) yapılmış olup bu çalışmada Şimşek (2011) tarafından yapılan uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek esas alınmıştır. Şimşek'in (2011) aktardığına göre ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısının $\alpha=.87$ olduğu ve güvenilir bir ölçek olduğu ifade edilmiştir. Merkezefendi ilçesindeki okul yöneticileri üzerinde uygulanan 5 soruluk ölçeğin Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,936 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma 2019-2020 eğitim-öğretim yılının birinci dönemi içerisinde, yukarıda belirtilen veri toplama araçlarıyla yapılmıştır. Araştırmacı tarafından, Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra Merkezefendi ilçesindeki okullara bizzat gidilerek okul yöneticilerinden anketi doldurmaları istenmiştir. Mümkün olduğunca kayıp verileri önleme amacıyla doldurulan anketteki ölçekler kontrol edilecek ve eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma verileri çözümlemesinde SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak istatistiksel teknikleri belirlemek için öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre örneklem gurubundan elde edilen verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmış, elde edilen sonuçlar Tablo 3.4.'te verilmiştir.

Tablo 3. 4. *İş Doyum Ölçeğinin ve Yaşam Doyum Ölçeğinin Çarpıklık ve Basıklık Değer Aralıkları*

	N	Çarpıklık		Basıklık	
		İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?	82	-,314	,266	-1,539	,526
Aldığınız para ve destekler yeterli mi?	82	,321	,266	-1,173	,526
İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?	82	-,254	,266	-1,352	,526
İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?	82	-,679	,266	-,545	,526
Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?	82	-,547	,266	-,922	,526
İşinizi yaparken, takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?	82	-,131	,266	-1,193	,526
İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?	82	-,972	,266	-,010	,526
Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?	82	-,389	,266	-1,159	,526
Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?	82	,251	,266	-1,197	,526
İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?	82	,041	,266	-1,323	,526
Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?	82	-,176	,266	-1,313	,526
İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?	82	-,805	,266	-,326	,526
İşinizde, başarınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?	82	-,369	,266	-1,087	,526
İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?	82	-,756	,266	-,403	,526

İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	82	-,586	,266	,146	,526
Yaşam koşullarım mükemmeldir.	82	-,124	,266	-,701	,526
Yaşamımdan memnunum.	82	-,246	,266	-,452	,526
Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	82	-,343	,266	-,393	,526
Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	82	-,342	,266	-,662	,526

Örgütsel imaj ölçeği ortalaması, işe tutkunluk ölçeği ortalaması ve ölçeklerin alt boyutlarının çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1,539 ile +.371 arasında değiştiği görülmektedir. Bir dağılımın normal olabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 değerleri arasında olması gerekmektedir (Rosenthal ve Rosnow, 2008). Buna göre çalışma verilerinin beklenen aralıkta olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler aşağıdaki gibi çözümlenmiştir:

- 1) Araştırmaya katılan yöneticilerin demografik değişkenlerinin dağılımının incelenmesinde betimsel istatistikler kullanılmıştır.
- 2) Yöneticilerin cinsiyeti ve medeni durumu gibi kategorik değişkenler için iki değer arasındaki farkın anlamlılığını test eden Independent Sample T- test kullanılmıştır.
- 3) Yöneticilerin ikiden fazla ilişkisiz türü içeren değişkenlere göre (yaş, çocuk sayısı, eğitim düzeyi ve maddi alım gücü) yapılan karşılaştırmalı analiz için tek yönlü varyans analizi (One way Anova) kullanılmıştır.
- 4) Tek yönlü varyans analizi sonuçları anlamlı ise anlamlı farkın kaynağının hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesinde Tukey HSD kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, okul yöneticilerin iş ve yaşam doyum düzeyleri, demografik verilere göre farklılık gösterme durumları ve iş ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular yer almaktadır.

4.1. Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin bulgu ve yorumlar bu başlık altında verilmiştir.

Tablo 4. 1. *Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algularını Betimleyen İstatistik Değerleri*

	N	Ortalama	Standart sapma	Değerlendirme
İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?	82	2,83	1,205	Orta düzeyde tatmin eder
Aldığınız para ve destekler yeterli mi?	82	2,87	1,141	Orta düzeyde tatmin eder
İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?	82	3,04	1,082	Orta düzeyde tatmin eder
İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?	82	3,49	1,021	Oldukça tatmin eder
Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?	82	3,38	1,172	Orta düzeyde tatmin eder
İşinizi yaparken, takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?	82	3,13	1,194	Orta düzeyde tatmin eder
İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?	82	3,57	,982	Oldukça tatmin eder
Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?	82	3,22	1,267	Orta düzeyde tatmin eder
Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?	82	2,60	1,153	Orta düzeyde tatmin eder
İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?	82	2,91	1,219	Orta düzeyde tatmin eder
Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?	82	3,04	1,138	Orta düzeyde tatmin eder
İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?	82	3,54	1,009	Oldukça tatmin eder
İşinizde, başarınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?	82	3,21	1,163	Orta düzeyde tatmin eder
İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?	82	3,51	1,136	Oldukça tatmin eder
Toplam	82	3,16	1,134	Orta düzeyde tatmin eder

Okul yöneticilerinin iş doyumlarına ilişkin algılarına bakıldığında genel olarak orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Yöneticilerin işlerinin sağladığı güvenliğe karşı orta düzey iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aldıkları para ve destekten de orta düzeyde doyumuna sahip oldukları görülmüştür. İşlerinde yükselme ve kişisel gelişim olanaklarına yönelik orta düzeyde doyumuna sahiptirler. Birlikte çalıştıkları ve ilişki içinde oldukları kişilerden oldukça memnun oldukları görülmüştür. Amirlerinin kendilerine karşı davranışlarını orta düzeyde adil ve saygılı buldukları görülmüştür. İşlerini yaparken, takdir edilebilecekleri düşüncesine orta düzeyde sahip oldukları bulunmuştur. İş yerinde birlikte çalıştıkları arkadaşlarıyla yakın ilişki içinde oldukları görülmüştür.

Üslerinden gördükleri destek ve yardımdan, yaptıkları iş karşılığında aldıkları paradan ve işlerini yaparken bağımsız olarak kendi düşüncelerini uygulayabilmede orta düzey iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Geleceklerine ilişkin planları açısından iş yerlerini orta düzeyde güvenli buldukları görülmüştür. İş yerindeki ilgililerle düşüncelerini paylaşabilme konusunda oldukça tatmin oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İş yerlerinde, başarı gösterme ve yarış fırsatına orta düzeyde sahip oldukları görülmüştür. İş yeri yönetiminin tutumundan oldukça memnun oldukları bulunmuştur.

4.2. Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar

Okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin demografik verilere göre farklılık gösterme durumları bu başlık altında tablolar şeklinde verilmiş ve yorumlamaları yapılmıştır.

Tablo 4. 2. Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Cinsiyetlerine ve Medeni Durumlarına İlişkin İlişkin t Testi Sonuçları

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	22	3,31	0,79	0,814	0,418
	Erkek	60	3,12	0,98		
Medeni Durum	Evli	73	3,12	0,94	-1,194	0,236
	Bekar	9	3,52	0,81		
Toplam		82				

Okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0.05$). Kadın ve erkek yönetici sayısı eşit dağılım göstermediğinden sonuçtan net olarak emin olmak mümkün değildir. Yöneticilerin iş doyum

düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4. 3. *Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Yaşlarına, Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarına, Mezun Oldukları Okullara ve Maddi Alım Güçlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları*

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	30-39 Yaş Arası	27	3,07	0,91	0,536	0,587	
	40-49 Yaş Arası	41	3,27	0,96			
	50 ve Üzeri	14	3,05	0,93			
Çocuk Sayısı	Yok	4	3,93	0,29	1,763	0,161	
	1 Çocuk	19	2,89	0,97			
	2 Çocuk	45	3,26	0,92			
	3 ve Üzeri	14	3,01	0,95			
Eğitim Düzeyi	Ön lisans	3	3,64	0,40	0,401	0,671	
	Lisans	71	3,15	0,99			
	Yüksek lisans	8	3,13	0,43			
Maddi Alım gücü	Çok Düşük	8	1,61	0,33	78,122	0,000	1-2,
	Düşük	24	2,44	0,55			1-3,
	Yeterli	44	3,68	0,14			1-4,
	Yüksek	6	4,38	0,14			2-3,
Toplam		82					2-4,
							3-4

Okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, çocuk sayılarına ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$). Yöneticilerin iş doyumlarının maddi alım gücüne göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p=0.000$). Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Bunun sonucunda tüm maddi alım gücü düzeyleri arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin maddi alım gücü artıkça iş doyum düzeylerinin arttığı görülmüştür.

4.3. Okul Yöneticilerinin Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeylerine ilişkin bulgu ve yorumlar bu başlık altında verilmiştir.

Tablo 4. 4. Okul Yöneticilerinin Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarını Betimleyen İstatistik Değerleri

	N	Ortalama	Standart sapma	Değerlendirme
İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	82	3,28	,879	Orta düzey katılıyorum
Yaşam koşullarım mükemmeldir.	82	2,96	1,048	Orta düzey katılıyorum
Yaşamımdan memnunum.	82	3,51	,820	Katılıyorum
Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	82	3,43	,903	Katılıyorum
Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	82	3,17	1,163	Orta düzey katılıyorum
Toplam	82	3,27	0,962	Orta düzey katılıyorum

Okul yöneticilerinin, yaşam doyum düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Yöneticileri ideallerine yakın bir yaşantılarının olduğu düşüncesine ve yaşam koşullarının mükemmelliğine orta düzeyde katılım göstermişlerdir. Buradan yöneticilerin ideallerini tam olarak gerçekleştirememelerine rağmen tamamen uzak olmadıkları görülmüştür. Aynı şekilde yaşam koşullarının mükemmel olduğunu kabul etmedikleri gibi kötü bir yaşam koşuluna sahip olduklarını da belirtmemişlerdir.

Okul yöneticileri, yaşamlarından memnun olduklarını ve şimdiye kadar yaşamdan istedikleri önemli şeylere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra tekrar dünyaya geldiklerinde hayatlarındaki bazı şeyleri değiştirirlerken bazılarını hiç değiştirmeyi istemedikleri söylenebilir.

4.4. Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri ile Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgu ve Yorumlar

Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeylerinin demografik verilere göre farklılık gösterme durumları bu başlık altında tablolar şeklinde verilmiş ve yorumlamaları yapılmıştır.

Tablo 4. 5. Okul Yöneticilerinin Yaşam Doyum Düzeyleri ile Cinsiyetlerine ve Medeni Durumlarına, İlişkin İlişkin t Testi Sonuçları

	N	Ort.	SS	t	p	
Cinsiyet	Kadın	22	2,98	0,93	-1,857	0,067
	Erkek	60	3,38	0,83		
Medeni Durum	Evli	73	3,30	0,85	0,829	0,409
	Bekar	9	3,04	1,05		
Toplam	82					

Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0.05$). Aynı şekilde yöneticilerin medeni durumlarına göre yaşam doyumlarının farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

Tablo 4. 6. *Okul Yöneticilerinin Yaşam Doyum Düzeyleri ile Yaşlarına, Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarına, Mezun Oldukları Okullara ve Maddi Alım Güçlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları*

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	30-39 Yaş Arası	27	3,35	0,89	1,330	0,270	-
	40-49 Yaş Arası	41	3,34	0,89			
	50 ve Üzeri	14	2,93	0,72			
Çocuk Sayısı	Yok	4	3,70	0,84	1,173	0,326	-
	1 Çocuk	19	3,03	1,01			
	2 Çocuk	45	3,38	0,78			
	3 ve Üzeri	14	3,13	0,92			
Eğitim Düzeyi	Ön lisans	3	3,13	0,76	0,407	0,667	-
	Lisans	71	3,30	0,88			
	Yüksek lisans	8	3,03	0,88			
Maddi Alım gücü	Çok Düşük	8	2,50	0,43	33,270	0,000	1-3, 1-4, 2-3, 2-4, 3-4
	Düşük	24	2,54	0,60			
	Yeterli	44	3,62	0,62			
	Yüksek	6	4,63	0,32			
Toplam		82					

Okul yöneticilerinin yaşam doyumları yaş, çocuk sayısı ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0.05$). Yöneticilerin maddi alım güçlerine göre yaşam doyumlarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır ($p=0.000$). Farklılığın kaynağını ortaya koyabilmek için Tukey testi yapılmıştır. Bunun sonucunda çok düşük ve düşük maddi alım gücü arasında farklılık olmadığı ve diğer tüm değişkenler arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Maddi alım gücü artıkça yöneticilerin yaşam doyum düzeylerinin arttığı görülmüştür.

4.5. Okul Yöneticilerin İş Doyum Düzeyleri ile Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgu ve yorumlar bu başlık altında verilmiştir.

Tablo 4. 7. Okul Yöneticilerin İş Doyum Düzeyleri ile Yaşam Doyum Düzeyleri Arasında Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Maddi Alım Gücü	İş Doyum Düzeyleri	Yaşam Doyum Düzeyleri
Cinsiyet	<i>KK</i>	-,076	-,091	,203
	<i>p</i>	,495	,418	,067
Yaş	<i>KK</i>	-,194	,019	-,141
	<i>p</i>	,080	,862	,205
Medeni Durum	<i>KK</i>	,139	,132	-,092
	<i>p</i>	,212	,236	,409
Çocuk Sayısı	<i>KK</i>	-,135	-,054	-,016
	<i>p</i>	,227	,628	,883
Eğitim Düzeyi	<i>KK</i>	,003	-,061	-,061
	<i>p</i>	,977	,583	,586
Maddi Alım Gücü	<i>KK</i>		,857**	,705**
	<i>p</i>		,000	,000
İş Doyum Düzeyleri	<i>KK</i>	,857**		,705**
	<i>p</i>	,000		,000
Yaşam Doyum Düzeyleri	<i>KK</i>	,705**	,705**	
	<i>p</i>	,000	,000	

Okul yöneticilerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı değişkenleri ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. Yöneticilerin maddi alım güçleri ile iş ve yaşam doyumları arasında pozitif yönlü çok yüksek düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Maddi alım gücü arttıkça hem iş doyumunun hem de yaşam doyumunun arttığı görülmüştür. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü yüksek düzey bir ilişkili olduğu bulunmuştur. Yani yaşam doyumunu arttıkça iş doyumunun da arttığı söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, okul yöneticilerin iş ve yaşam doyum düzeyleri, demografik verilere göre farklılık gösterme durumları ve iş ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiye yönelik ulaşılan sonuçlar yer almaktadır. Sonuçlara göre okul yöneticilerinin iş doyumlarına ilişkin algıları orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Yöneticilerin, işlerinin sağladığı güvenliğe, işlerinden elde ettikleri maddi kazanç ve desteğe ilişkin orta düzey iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Yöneticiler çalışma arkadaşları ve işleri gereği iletişim halinde oldukları kişilere karşı memnuniyet duygusu içinde oldukları bulunmuştur. Yöneticilerin, üstlerinden orta düzeyde destek ve yardım aldıkları algısına sahip oldukları görülmüştür. Yöneticiler işlerini yaparken bağımsız olarak kendi düşüncelerini orta düzeyde uygulayabildikleri görüşündedirler.

Okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri cinsiyete, medeni duruma, yaşa, çocuk sayısına ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin iş doyumlarının maddi alım güçlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Okul yöneticilerin maddi alım güçleri arttıkça iş doyum düzeyleri arttığı görülmüştür. Gafa'nın (2019) çalışması ile yapılmış olan bu çalışmanın sonuçları benzerlik göstermektedir. Gafa'nın çalışmasında da öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumuna göre farklılık göstermemiştir. Ergün'ün çalışmasında ise yaş arttıkça iş doyumunun düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kadınların iş doyum düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Güler'in çalışmasında da kadınların iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin, yaşam doyum düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Yöneticileri ideallerine yakın bir yaşantılarının olduğu düşüncesine ve yaşam koşullarının mükemmelliğine orta düzeyde katılım göstermişlerdir. Buradan yöneticilerin ideallerini tam olarak gerçekleştirememelerine rağmen tamamen uzak olmadıkları görülmüştür. Aynı şekilde yaşam koşullarının mükemmel olduğunu kabul etmedikleri gibi kötü bir yaşam koşuluna sahip oldukları görüşünü taşıdıkları görülmüştür. Okul yöneticileri, yaşamlarından memnun olduklarını ve şimdiye kadar yaşamdan istedikleri önemli şeylere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra tekrar dünyaya geldiklerinde hayatlarındaki bazı şeyleri değiştirirlerken bazıları hiç değiştirmeyi istemedikleri görülmüştür.

Okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri cinsiyete, medeni duruma, yaşa, çocuk sayısına ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin yaşam doyumlarının maddi alım güçlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Okul yöneticilerin maddi alım güçleri arttıkça iş doyum düzeyleri arttığı görülmüştür. Gafa'nın (2019) çalışması ile yapılmış olan bu çalışmanın sonuçları örtüşmektedir. Gafa'nın çalışmasında da öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumuna göre farklılık göstermemiştir. Ergün'ün çalışmasında ise yaş arttıkça yaşam doyumunun düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kadınların yaşam doyum düzeyi daha yüksek bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı değişkenleri ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. Yöneticilerin maddi alım güçleri ile iş ve yaşam doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Maddi alım gücü arttıkça hem iş doyumunun hem de yaşam doyumunun arttığı görülmüştür.

Yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucunda, yöneticilerin maddi alım güçleri ile iş ve yaşam doyumları arasında pozitif yönlü çok yüksek düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Maddi alım gücü arttıkça hem iş doyumunun hem de yaşam doyumunun arttığı görülmüştür. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü yüksek düzey bir ilişkili olduğu bulunmuştur. Yani yaşam doyumunu arttıkça iş doyumunun da arttığı söylenebilir. Bulunan bu sonuçlar, Ergün'ün (2016) çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ergün'ün (2016) çalışmasında öğretmenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Türker ve Çelik'in (2019) çalışmalarında ise yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin maddi alım gücü algıları ile hem iş doyumlarının hem de yaşam doyumlarının ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre öğretmenlere sağlanan maddi olanakların artırılması durumunda, hem yaşam doyumlarının hem de iş doyumlarının yükseltilmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Ada, Ş. (2014). Okul yönetiminde personel eğitim ve işletmecilikle ilgili işler. Vehbi Çelik (Editör). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Adams, J.S. ve Jacobsen, P.R. (1964). Ücret eşitsizliğinin iş kalitesi üzerine etkileri. *Anormal ve Sosyal Psikoloji Dergisi*, 69 (1), 19.
- Adıgüzel, Z., Karadağ, M. ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin iş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Akşit, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi, Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Alanoğlu, M. (2019). *Algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyumu ve tükenmişlik alguları arasındaki ilişkinin analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2005). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Bildiri Kitapçığı, 479-484.
- Aslan, Y. H. ve Dönmez, A. (2013). İş Doyumunu Tayin Eden Bazı Psikolojik ve Demografik Değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.

- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.
- Baş Atık, Z. (2018). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumu ve öznel iyi oluşla ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Trabzon.
- Başaran, D. (2016). *Medeni durumun öğretmenlerin benlik saygısı ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayrak, D. Y. (2019). *Üniversite öğrencilerinde duygu düzenleme ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Boğa, C. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Samsun ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Brayfield, AH, Wells, RV ve Strate, MW (1957). İş tatmini ve genel memnuniyet ölçütleri arasındaki ilişkiler. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 41 (4), 201-205.
- Çakan, B.K. (2013). *Konut sektöründe beyaz yaka çalışanların iş doyumlarının ve duygusal zekâlarının yaşam doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çanak, M. (2014). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Kayseri.
- Çarıkcı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler-süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.
- Çetin, H., Aygen Zetter, S., Taş, S. ve Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 26, 145-163.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik Kırıcı, N. & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (1), 126-145.
- Çimete, G. (1996). Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Türk Hemşireler Dergisi*, 46(4), 17-20.
- Dağ, S. (2018). *Özel okullarda iş doyumunu ve örgütsel güvenin yordayıcısı olarak yetenek yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Dal, E. (2015). *Kadınlardaki duygusal zekâ düzeyi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Klinik Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Demir, İ. (2011). Gençlerde yaşam doyumu ile kimlik işlevleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(38), 99- 113.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3-4), 115-140.
- Doğan, H. Z. ve Harlak, H. (1991). Turizm İşletmelerinde İş Doyumunu Etkileyen Etmeler. 3. *Ergonomi Kongresi Bildirileri Kitapçığı*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Doruk-Çakmak, N. (2008). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde, iş ve yaşam tatmininin rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dugguh, S. I. & Ayaga, D. (2014). Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations. *Journal of Business and Management*, 16(5), 11-18.
- Erdinç, İ. (2018). *Evli çiftlerde, evlilik uyumu, cinsel yaşam doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, A.T., (2008). *Onkoloji hemşirelerinin iş doyumu ve yaşam doyumunun incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (15. baskı). İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergenç, A. (1981). İş doyumunun belirleyicileri olarak beklenti algılama tutarsızlığı ve çalışma değerleri. *Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu*. Ankara. TODAİE
- Ergin, C. (1997). Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uygulama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12 (39), 25-36.
- Ergün, B. (2016). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eroğlu, K. (2008). *Örgütlerde İletişim Çalışanlarının İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Konuyla İlişkili Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(1), 39-52.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gafa, İ. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Gupta, M. & Gehlawat, M. (2013). Job Satisfaction and Work Motivation of Secondary School Teachers in Relation to Some Demographic Variables: A Comparative Study. *Educationia Confab*, 2(1), 10-19.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 9(3), 541-576

- Gülay, H.E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Güler, K. (2015). *Beden İmajının Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güler, M. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kocaeli İli örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of A Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250- 279.
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- İnandı, Y., Ağgün, N. ve Atik, Ü. (2010). Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 102-126.
- Kapar, G. (2016). *Lise Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Van örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumununun incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşylerinde Psikolojik Őiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Keser, A. (2003). *Çalışma yaşamında motivasyon ve yaşam tatmini*. İstanbul: Alf Aktüel.
- Kök, B.S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 1(20),
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289
- Nur, D. (2011). Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde iş Doyumu ve Stres İlişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14(4), 230-240.
- Onur B. (1997). *Gelişim Psikolojisi, Yetişkinlik Yaşlılık Ölüm*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Öğmen, E. (2019). *Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Hemşirelik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Önder, E. ve Taş, A. (2009). Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlük Personelinin iş Doyum Düzeyini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 39(184), 71-81.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *II. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon.
- Özdöl, M. F. (2008). *Konya İlinde Görev Yapan Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Motivasyonu ve İş Tatminlerinin Araştırılması*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özer, M. ve Karabulut-Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumunu, *Geriatry*, 6(2), 72-74.

- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Rose, M. (2003). Good deal, bad deal? job satisfaction in occupations. *Work, Employment and Society*, 17 (3), 506-513.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir- Foça İlçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Serin, N. G. ve Özbek, B. (2006). Okul idarecilerinin duygusal zekâ beceri düzeyleri ile yaşam doyumunu yöneticilik deneyimleri ve cinsiyet açısından incelenmesi. *Uluslararası Duygusal Zekâ ve İletişim Sempozyum Bildiri Kitabı*, 214-215.
- Sönmezer, M. G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sözen, C., Yeloğlu, H. O. ve Ateş, F. (2009). Eşitsizliğe karşı sessiz kalma: Mavi yakalı çalışanların motivasyonu üzerine görgül bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(22), 395-408.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 141-165.
- Şangar, Z. (2016). *İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.

- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- Telman, P. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Ankara: Epsilon Yayıncılık.
- Toker, B. (2007). Konaklama işletmelerinde iş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University*, 2(6), 591-615.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Türker ve Çelik (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumuna üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 34(1), 242-258.
- Usta, N. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi (Ankara İli Çubuk İlçesi, Uygulaması)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. KTÜ Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı. 13.10.2019 tarihinde aves.ktu.edu.tr/ImageOfByte.aspx?Resim=8&SSNO=97&USER=4049 adresinden alınmıştır.
- Ülker T. G., Recepoğlu, E. ve Baltacı, Ö. (2012), Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.
- Ünal, A. (2015). *İş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

- Yalçın, E., (2014). *Özel dershanede çalışan öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Yapraklı, İ. ve Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların iş Stresi Algılarının iş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum'da ilaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi (Aydın İli örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yılmaz, A. (2001). Eşler Arasındaki Uyum: Kuramsal Yaklaşımlar ve Görgül Çalışmalar. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, 4(4), 49-58.
- Yılmaz (2014). *Özel okullardaki ilkokul müdürlerinin liderlik biçimi ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yurtcu, M. V. (2015). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.

EKLER**EK 1: Kişisel Bilgi Formu**

1. Cinsiyet
 Kadın Erkek
2. Yaş
 20-29 30-39 40-49 50 ve üzeri
3. Medeni Durum
 Evli Bekar
4. Çocuk Sayısı
 0 1 2 3 ve üzeri
5. Eğitim Düzeyi
 Ön lisans
 Lisans
 Yüksek Lisans
 Doktora
6. Maddi alım gücü
 Çok düşük Düşük Yeterli Yüksek

EK 2: İş Doyum Ölçeği

Bu bölümde işyerinizde ki ve mesleğinizde ki karşılaştığınız olaylara dair görüşlerinizi kutucuklara (x) koyarak işaretleyiniz

	Çok yetersiz	Yetersiz	Kararsızım	Yeterli	Çok yeterli
1. İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?					
2. Aldığınız para ve destekler yeterli mi?					
3. İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?					
4. İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?					
5. Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?					
6. İşinizi yaparken, takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?					
7. İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?					
8. Ustlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?					
9. Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?					
10. İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?					
11. Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?					
12. İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?					
13. İşinizde, başarınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?					
14. İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?					

EK 3: Yaşam Doyumu Ölçeği

	Maddeler	Hiç katılmıyorum (1)	Çok az katılmıyorum (2)	Orta düzeyde katılmıyorum (3)	Büyük oranda katılmıyorum (4)	Tamamen katılmıyorum (5)
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
3	Yaşamımdan memnunum.					
4	Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.					
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Gülşen
Soyadı	ASLAN
Doğum Yeri ve Tarihi	Denizli/08.01.1983
Uyruğu	T.C
İletişim Adresi ve E-Mail Adresi	Gökpınar Mah. 223 Sok. No:2 Pamukkale /DENİZLİ 0506 993 04 73
Eğitim	
İlkokul	Kozlar İlkokulu Tavas/Denizli
Ortaokul	Merkez Ortaokulu Pamukkale/Denizli
Lise	Denizli Lisesi Pamukkale/Denizli
Yükseköğretim (Lisans)	Afyon Kocatepe Üniversitesi Uşak Eğitim Fakültesi
Mesleki Deneyim	
2007-2008	Adnan Menderes İlköğretim Okulu Gaziosmanpaşa/İstanbul
2008-2013	Yolçatı Kızılyer İlköğretim Okulu Acıpayam/Denizli
2013-2016	Ya-Tu Otomatik Hürriyet İlkokulu Kale/Denizli
2016-2020	Katip Çelebi İlkokulu Merkezefendi /Denizli