



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ VE İŞ DOYUMU  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Raziye ERGİN**

**DENİZLİ - 2022**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ VE İŞ DOYUMU  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Raziye ERGİN**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU**

## JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Raziye ERĐİN tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğretim Üyesi Aydan ORDU

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun.....2022 tarih ve ..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŐ

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.

Raziye ERGİN

## ÖZET

### Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

ERGİN, Raziye

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU

Ocak 2022, 48 sayfa

Bu araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın evrenini Denizli ili Çivril ilçesinde bulunan resmi ilkokul, orta okul ve liselerde 2021-2022 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini evreni temsilen tesadüfi seçilen 226 öğretmenden oluşmuştur. Araştırma verileri “ Kişisel Bilgi Formu”, “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” ve “İş Doyum Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır.

Araştırmanın sonucuna göre; öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumu algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumu düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, okul türü, kurumdaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan Pearson Kolerasyon analizi sonuçlarına göre; öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumu arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Öğretmen, iş yaşam dengesi, iş doyumu

## İÇİNDEKİLER

JURİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK BEYANNAMESİ .....	iv
ÖZET .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar LİSTESİ .....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu .....	2
1.1.1. Problem Cümlesi .....	2
1.1.2. Alt Problemler .....	2
1.2. Amaç .....	3
1.3. Önem.....	3
1.4. Varsayımlar.....	3
1.5. Sınırlılıklar .....	3
1.6. Tanımlar .....	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	5
2.1. Kuramsal Çerçeve .....	5
2.1.1. Öğretmen.....	5
2.1.2. İş Yaşam Dengesi.....	5
2.1.3. İş Doyumu.....	6
2.2. İlgili Araştırmalar.....	7
2.2.1. İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar.....	7
2.2.2. İş Yaşam Dengesi ile İlgili Araştırmalar.....	8
2.2.1. İş Doyumu ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki ile İlgili Araştırmalar .....	9
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	10
3.1. Araştırmanın Modeli .....	10
3.2. Evren ve Örneklem .....	10

3.3. Veri Toplama Aracı .....	11
3.4. Verilerin Toplanması .....	13
3.5. Verilerin Çözümlemesi .....	13
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM .....	16
4.1. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine İlişkin Algıları .....	16
4.2. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Çalışılan Okul Türü, Okuldaki Kıdem, Mesleki Kıdem ve Yaş Değişkenlerine Göre İncelenmesi .....	16
4.2.1.Cinsiyet Değişkeni .....	17
4.2.2. Medeni Durum Değişkeni .....	17
4.2.3. Eğitim Durumu Değişkeni .....	18
4.2.4. Okul Türü Değişkeni.....	18
4.2.5. Kurumundaki Kıdem Değişkeni .....	19
4.2.6. Mesleki Kıdem Değişkeni.....	19
4.2.7. Yaş Değişkeni .....	20
4.3. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Yönelik Algıları .....	20
4.4. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Yönelik Algılarının Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Çalışılan Okul Türü, Okuldaki Kıdem, Mesleki Kıdem ve Yaş Değişkenlerine Göre İncelenmesi .....	21
4.4.1.Cinsiyet Değişkeni .....	21
4.4.2. Medeni Durum Değişkeni .....	21
4.4.3. Eğitim Durumu Değişkeni .....	22
4.4.4. Okul Türü Değişkeni.....	22
4.4.5. Kurumundaki Kıdem Değişkeni .....	23
4.4.6. Mesleki Kıdem Değişkeni.....	23
4.4.7. Yaş Değişkeni .....	24
4.5. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	24
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER .....	26
KAYNAKÇA.....	29
EKLER.....	34
EK 1 Kişisel Bilgi Formu-İş Yaşam Dengesi Ölçek.....	34

EK 2 İş Doyum Ölçeği.....	35
EK 3 MEB Uygulama İzin.....	36
EK 4 İş Yaşam Dengesi Ölçek İzin .....	37
EK 5 İş Doyum Ölçek İzin.....	38



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.....	10
Tablo 3.2. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Ölçeği Güvenirlilik Analizi....	12
Tablo 3.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ile Minnesota İş Tatmin Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Değerleri .....	13
Tablo 3.4. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Değerlendirme Aralıkları.....	14
Tablo 3.5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Değerlendirme Aralıkları .....	15
Tablo 4.1. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine İlişkin Algıları .....	16
Tablo 4.2. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi).....	17
Tablo 4.3. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi).....	17
Tablo 4.4. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi).....	18
Tablo 4.5. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi) .....	18
Tablo 4.6. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi).....	19
Tablo 4.7. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi).....	19
Tablo 4.8. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi).....	20
Tablo 4.9. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algıları .....	20
Tablo 4.10. Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi).....	21
Tablo 4.11. Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi).....	22
Tablo 4.12. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi).....	22
Tablo 4.13. Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi).....	23

Tablo 4.14. Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi).....	23
Tablo 4.15. Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi) .....	24
Tablo 4.16. Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi).....	24
Tablo 4.17. Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile iş doyumunu arasındaki ilişki (Pearson Kolerasyon Testi).....	25

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Temel ögesi insan olan eğitimin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için okulda çalışan öğretmenlerin, idarecilerin ve öğrencilerin birbirleriyle uyum içinde olması gereklidir (Taymaz,2011). İdarecinin tavrı öğretmeni, öğretmenin tavrı öğrenciyi olumlu veya olumsuz şekilde etkileyecektir. Toplumun beklentilerini karşılayacak bireyleri yetiştirmek ancak verimli bir eğitim öğretim ile sağlanacaktır. Mesleki doyuma ulaşan öğretmenler gelecekte kaliteli nesiller yetiştirecek olan kişilerdir.

Bireyin işinden elde edeceği doyum yönetim kuramlarınca; çalışan birey için örgütün çalışanına yaptığı ödeme, iş yerinin fiziki ortam olanakları, iyi insan ilişkileri, takım çalışması, etkili yönetim, çalışanın beceri, yeterlilik ve sorumluluğunu geliştirici koşulların sağlanması; çalışana, mesleğinde yaşayabileceği olumsuzluklar karşısında mücadele edebileceği bir ortamın oluşturulması gibi faktörlerden etkilenmektedir (Şahal, 2005). Öğretmenlerin çalıştığı örgütler olarak okul ortamı da her anlamda iş doyumuna etki etmektedir.

Öğretmenler eğitim örgütlerinin en temel ögesidir. Okulda iyi bir öğretmen yaşama dair hem kendi beklentilerini karşılayabilmeli hem de öğrencilerini toplumun ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip bir birey olarak yetiştirmeyi başarabilmelidir. Okul ortamında yöneticinin yönetim şekli, öğretmene verilen fırsatlar, fikirlerine gösterilen değerler, kazanılan saygınlık ve güven gibi etmenlerin yanında alınan ücret, hak edilen terfi imkanı gibi faktörler de okulda öğretmenin işini kaliteli bir şekilde yapması hem eğitimin niteliğini arttıracak hem de iş doyumunu arttıracaktır. Bu sebeple öğretmenlerin iş doyumunu arttırmak için; okullarda uygun eğitim ortamları hazırlanmalı, öğretmenlere fırsatlar verilmeli, çalışmaları takdir edilmeli ve maddi olarak desteklenmelidir.

Bireyin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki denge veya dengesizlik davranışsal anlamıyla önem teşkil etmektedir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017). Bireylerin yaşamlarında birçok rolleri vardır. Hem çalıştığı örgütün bir üyesi hem de ailesinin bir üyesidir. İş yaşantısı ile aile yaşantısı arasında çatışmaların yaşanması iş yaşam dengesinin korunmasını engelleyebilir. Öğretmen okulda öğretici rolünde iken evinde geçim kaynağını sağlayan, anne, baba ve eş gibi rollere de sahiptir. Okulda öğretmen, evde aile bireyi olarak roller arasında denge kurulmalıdır. İşten elde edilen doyum fiziksel ve duygusal olarak kişinin diğer rolleri üzerinde etkilidir. Çok kalabalık bir okulda, yoğun tempo ile çalışan bir öğretmen evine geldiğinde sese tahammül edemeyip ebeveynlik rolünde kötü kişi olabilir.

## 1.1. Problem Durumu

Öğretmenlerin iş yaşamı örgütsel ve kişisel birçok faktörden etkilenmektedir. Çalışılan okulun büyüklüğü, yönetim şekli, hizmet içi eğitimler, alınan maaş, terfi, fiziki ortam, sosyal ilişkiler, işe bağlılık, motivasyon gibi faktörler öğretmenin işine karşı geliştirdiği doyumunu ortaya koymaktadır. İş doyumunu arttıkça yaşam kalitesi artacaktır.

Öğretmenlik, iş ile yaşam arasındaki uyumun önemli olduğu mesleklerin başında yer almaktadır. Öğretmen yalnızca öğreten değil aynı zamanda öğrenci sorunlarıyla ilgilenen, velilerle doğru iletişim kurarak çocukların gelişimine katkı sağlayan bir rehberdir. Sosyal etkinlikler, toplantılar, kurslar öğretmenin okul dışı zamanlarda planladığı çalışmalardır. Böyle faaliyetlerde öğretmenlerin iş ile yaşam arasındaki dengeyi kurması iş yükü ve aile düzeni için önem taşımaktadır.

Literatüre bakıldığında iş doyumunun farklı değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı bir çok araştırma varken iş doyumunun iş yaşam dengesi değişkeni ile ilişkisinin incelenmesi araştırmalarının sayıca az olduğu görülmüştür (Hamamcı, Göktepe ve İnanç; 2005; Sönmez, 2014; Umay, 2015).

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi bulmak hem meslek yaşamı hem de aile yaşamı üzerinde kontrolü sağlayacaktır. İş yaşamındaki zamanlama, çalışma şartları, saygınlık, özerklik gibi iş doyumuna etki eden etmenlerin bireyin aile yaşantısına bağlılığı, kendi sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılaması yönünden farkındalık oluşturacaktır.

### 1.1.1. Problem Cümlesi

2021-2022 eğitim öğretim yılı Denizli ili Çivril ilçesi resmi ilkokul, orta okul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumunu arasındaki ilişki nedir?

### 1.1.2. Alt Problemler

- 1) Öğretmenlerin iş yaşam dengelerine yönelik algıları nasıldır?
- 2) Öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algıları cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştığı okul türü, okuldaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 3) Öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik algıları nasıldır?

4) Öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik algıları cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalıştığı okul türü, okuldaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5) Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, 2021-2022 eğitim öğretim yılı Denizli ili Çivril ilçesi resmi ilkokul, orta okul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

### 1.3. Önem

Eğitimin her kademesinde öğretmen önemli bir unsurdur. Öğretmenin kendi kişisel, sosyal ve maddi yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamasında iş doyumunun etkisinin belirlenmesi eğitim örgütlerinin geliştirilmesine ve eğitimin kalitesine katkı sağlayacaktır. Araştırma sonucu olarak öğretmenlerin yaşam rollerindeki dengeyi kurmalarında mesleklerinden elde ettiği doyum ile ilişkisinin belirlenmesi araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Bunun yanında araştırma, öğretmenlerin dengeli bir yaşam sürmeleri için mesleklerinden kaynaklanan memnuniyet ve memnuniyetsizliklerin fark edilmesi anlamında ışık tutacaktır.

### 1.4. Varsayımlar

Bu çalışmada varsayımlar şunlardır:

1. Seçilen araştırma yönteminin bu araştırmanın konusuna, amacına ve probleminin çözümüne uygun olduğu varsayılmıştır.
2. Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin, ölçekleri tarafsız bir şekilde ve içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.

### 1.5. Sınırlılıklar

1. Bu çalışma 2021-2022 eğitim öğretim yılı Denizli ili Çivril ilçesinde görevli öğretmenlerden toplanan verilerle sınırlıdır.
2. Bu çalışmada öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi algılama düzeyleri ölçeklerde yer almış olan sorular ile sınırlıdır.

## 1.6. Tanımlar

**İş doyum:** İşin içeriği ve çalışılan ortama karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür.

**İçsel doyum:** Bireyi işi ile ilgili olarak içten motive edici etkenler içsel doyum olarak adlandırılır. Kişinin başarısı, yaptığı işin takdir görmesi, işinde yükselme, örgütte tanınma gibi ifadeler içsel doyumunu sağlayacak faktörler olarak ele alınmaktadır.

**Dışsal doyum:** Kişinin işi karşılığı alınan maaş, örgüt çalışanları ile kurulan ilişki, iş yeri yönetim modeli gibi etkenler iş doyumunda dışsal boyut olarak ele alınmaktadır.

**İş yaşam dengesi:** İş ile diğer yaşam rolleri arasında kurulan uyumdur. İş-yaşam dengesi, iş ve özel hayatın uyumunu ifade eder.

## **İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya yönelik ilgili kavramlar kuramsal olarak açıklanmış ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

### **2.1. Kuramsal Çerçeve**

#### **2.1.1.Öğretmen**

Eğitim sisteminde amaç; ülkenin hedeflerini gerçekleştirebilecek niteliklere sahip potansiyel insanı yetiştirmek ve her bireye vatandaşlık eğitimini vermektir. Bu nedendir ki her bir eğitim sistemi, yetiştirmek istediği insan özelliklerini, benimsediği eğitim ilkelerini ve politikasını belirleyerek etkinliklerini bu amaca hizmet edecek şekilde düzenler (Karagözoğlu,2003). Temel toplumsal kurumlardan birisi olan eğitimde toplumun ihtiyacı olan nitelikli insanı yetiştiren kişi öğretmendir (Battal 2003).

Öğretmenler eğitim öğretimin en aktif kişileridir. Toplumsal değerlerin aktarılmasında, bireylerin temel bilgi ve becerileri kazanmasında öğretmenlerin rolü çok büyüktür. Her kademedeki öğretmenler öğrencilerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu sebeple öğretmenler, kişisel ve mesleki yaşamında uyumu yakalamalı ve daima öğrencilerine her yönüyle örnek olduğunu unutmamalıdır.

#### **2.1.2. İş Yaşam Dengesi**

Kavram olarak, iş, bir değeri üreten emeği ifade ederken; denge, duygusal ve zihinsel uyumluluk ve bu uyumda istikrarlı olmak şeklinde tanımlanmaktadır (TDK). Genel bir anlamla iş ve yaşam dengesi; bireyin özel yaşamında ve kariyerinde elde ettiği başarılar olarak tanımlanırken; başka bir bakış açısıyla ise, hem yapılan işten hem de kişisel yaşantıdan hissedilen doyum olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541).

İş yaşam dengesi ile anlatılmak istenen bireyin hayatına etki eden olmazsa olmaz iki faktörün uyumudur. İş-yaşam dengesinde; işte ve ailede geçirilen vakit, iş ve aile ortamındaki birliktelik ve hem iş hem aile yaşamındaki memnun olma seviyesi gibi etmenler söz konusu olmaktadır (Greenhaus vd.'den aktaran Toker; Kalıpçı 2020). Kişinin işine kendini çok adanması aile içinde yeterli zaman geçirilmesine engel olmaktadır. Fazla iş yükü kişinin ailesine ayırdığı zamanı azaltmakta aynı zamanda bireyde stres, gerginlik

gibi olumsuzluklar ortaya çıkarmakta ve aile içi çatışmaların yaşanmasına sebep olmaktadır.

Guest iş-yaşam uyumunda bireyin demografik özelliklerinin ve çalıştığı örgütün özelliklerinin etkili olduğunu ifade etmiştir (akt. Gerçek, Atay ve Dündar ,2015). Bireyin yaşına, eğitim seviyesine ve tecrübelerine dayanarak yaptığı işe uyumu, emeğinin maddi ve manevi karşılığını alabilmesi; çalışma ortamında çalışanın mutlu olmasını sağlarken aynı zamanda aile içi rollerine de olumlu yansıtacaktır.

İş yaşamındaki denge bireyin aile yaşamına da yansıyacak kendi rollerini nitelikli bir şekilde gerçekleştirmesine fayda sağlayacaktır.

### **2.1.3. İş Doyumu**

İş, insanların yaşantısını devam ettirebilmesi için ihtiyaç duyduğu maddi olanakları sağlayabileceği aynı zamanda kendini sosyal ve psikolojik anlamda doyuma ulaştırabileceği bir olgu olarak görülmektedir (Gill, 1999). Örgüt ise, insanları iş ortamında mutlu hissettiren ve duygusal doyuma ulaşmasını sağlayan sistemli yapılardır (Hicks, 1979). Çalışanlar kişisel beklentileri doğrultusunda işlerine karşı olumlu veya olumsuz bir tutum sergiler. Bundan dolayı; etkili bir örgüt için sadece fiziki imkan ve maddi koşulların sağlanması yeterli değildir. Çalışanlarına değer vermeyen, bireyin duygusal ihtiyaçlarını gözetmeyen örgütlerde çalışanlar arası stres, gerginlik ve motivasyon düşüklüğü yaşanır ve verim elde edilemez (Bursalıoğlu, 1999; Celep, 2000).

Bireylerin işinden elde edeceği tatmin; kişisel özelliklerine, yaşam alanlarına göre farklılık göstermektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Kişinin çalıştığı örgütün olanakları, çalışma ortamındaki kişilerle ilişki türü, işin maddi ve manevi imkanlarına göre de çeşitlilik göstermektedir (Başaran, 2008, s.265-266).

Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi"ne göre ihtiyaçlar belli bir sıra ile doyuruldukça diğer ihtiyacın karşılanmasına sıra gelir. En başta fizyolojik ihtiyaçlarımız olan beslenme, su, nefes alma, cinsel güdüler, uyku gibi ihtiyaçlar gelir. İkinci sırada güvende olma, tehlikelerden uzak olma ihtiyacı yer alır. Üçüncü sırada kişiler arası ilişkiler, arkadaşlık, sevgi, kendine toplumda bir yer bulma aidiyet ihtiyacı bulunur. Sonraki basamak ise kendine güven, saygı ve tanınmanın gerçekleştiği basamaktır. Son basamak ise kişinin kendi yapabildiklerinde en büyük performansını keşfettiği kendini gerçekleştirir. Teoriye göre doyurulan ihtiyacın güdeleyici etkisi biter ve doyurulmamış diğer ihtiyaç kişiyi güdüler (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998, s.105).



Kişinin iş hayatına girmesi, kendini çalıştığı örgüte ait hissetmesi, işinde saygınlık kazanması, maaş ve terfi verilmesi çalışanın doyurulması gereken ihtiyaçlardandır.

Herzberg'in ortaya koyduğu çift etken kuramında, iş doyumunu ve iş doyumsuzluğuna etki eden "Hijyen ve Motivasyon" faktörleri vardır. Hijyen faktörleri; işten elde edilen kazanç, çalışma ortamının fiziki şartları, denetim, iş güvencesi gibi etmenlerdir. Bunların olmaması doyumsuzluk etkeni iken iş doyumuna çok bir etkisi yoktur. Bireyi işine karşı isteklendiren faktörler ise işte başarı, fikirlerinin onaylanması, takdir görmesi, sorumluluk verilmesi, yükselme gibi kişiyi güdüleyen etmenlerdir. Motive edici faktörler iş doyumunun artmasına sebep olurken bu etmenlerin olmaması doyumsuzluğa çok sebep olmaz (Tanrıoğen, 2018).

Alderfer'in Erg Teorisine göre insanların; var oluş, ilişki kurma ve gelişme olmak üzere üç temel gereksinimi bulunur. Bir ihtiyaç giderilemezse kişi bu basamağı erteler ve başka basamaktaki ihtiyacını gidermek için harekete geçer (Özkalp ve Kırel, 2016: 286). İş yerinde çalışanın maddi mükafatları, çalışan ilişkileri ve iş başarısı bu ihtiyaçlardandır ve doyumunu etkilemektedir.

## 2.2. İlgili Araştırmalar

### 2.2.1. İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar

Günbayı'nın (1999) Malatya ilinde çalışan sınıf ve branş öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerde ücret, çalışma koşulları ve yönetim biçimi değişkenlerine göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu; yüksek kıdeme sahip olan öğretmenlerin de düşük kıdeme sahip olanlara göre iş doyumunu algılarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tellioğlu'nun (2004) İstanbul Beyoğlu ilçesinde görev yapan 736 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin maaş ve fiziksel ortam alt boyutunda iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu ancak arkadaşlık ilişkileri, yönetim biçimi ve kendini geliştirme alt boyutunda ise yüksek iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu algılarında medeni durum, cinsiyet, ve kıdeme göre manidar bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Şahin ve Dursun'un (2009) Burdur il merkezinde çalışan okul öncesi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışma bulgularında öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri medeni durum,

yaş, kıdem ve gelire göre farklılaşmamakta olduğu ancak üstleri tarafından takdir edilen öğretmenlerin oldukça yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

Yapılan bazı araştırmalarda iş doyumunu ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanırken (Taşdan ve Tiryaki; 2008; Kılıç, 2013) bazı araştırmalarda ise yaş ve cinsiyet gibi değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği ( Karataş ve Güleş; 2010; Kumaş ve Deniz; 2010; Polatkan, 2016) sonucuna varılmıştır.

Çevik Kırıcı ve Korkmaz'ın (2014) yaptığı çalışmada bireylerde yaşam ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması çalışan 2917 kişiden elde edilen veriler ile belirlenmiştir. Araştırma sonucunda bireyin yaşam doyumunda iş doyumunun büyük bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Ordu'nun (2016) Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde 2014-2015 eğitim-öğretim yılında resmi liselerde görev yapan 370 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin bireysel performansları ve iş doyum düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma sonucunda; öğretmenlerin iş doyumunu ve bireysel performansı arasında pozitif yönde ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Gedik ve Üstüner'in (2017) meta analiz yöntemiyle incelemiş olduğu eğitim örgütlerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisi araştırmasında eğitim örgütlerinde örgüte bağlılık ve iş doyumunu etkileyen değişkenlerin etkisinin; orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu sonucuna varılmıştır.

Kalkan'ın (2020) öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ve öz yeterlik inançları arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemi ile incelediği çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ve öz yeterlik inançları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

### **2.2.2. İş Yaşam Dengesi ile İlgili Araştırmalar**

Bostancıoğlu'nun (2014) lise öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmada iş yaşam dengesi ve yaş arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmış ve yaş arttıkça iş yaşam dengesi algısının düştüğü sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte erkek katılımcıların iş yaşam dengesi algı düzeylerinin kadın katılımcıların algı düzeylerine göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Dilek ve Yılmaz (2016) Kütahya il merkezinde çalışan 520 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ve işkoliklik eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmalarında iş yaşam dengesini yaşam doyumunu, iş aile çatışması ve aile iş çatışması olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Araştırmanın

sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri, iş aile çatışması ve aile iş çatışması boyutlarına göre daha yüksek bulunmuştur.

Polat'ın (2019) Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan resmi ortaokullarda 2016-2017 eğitim öğretim yılı içinde görev yapan 322 kadın öğretmen üzerinde kadın öğretmenlerin iş performansı ve iş-yaşam dengesi ilişkisini incelediği araştırmanın sonucunda iş-yaşam dengesi ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

İzki'nin (2019) İstanbul'da çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve performanslarına yönelik yaptığı araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş aile yaşam dengeleri ile performansları arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş aile yaşam dengeleri yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre; farklılık göstermektedir.

Çobanoğlu, Şarkaya ve Sertel'in ((2020) Denizli ili orta okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik yaptığı araştırma sonucunda iş yaşam dengesi algılarının; cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık olmadığı görülmüş ancak yaş, kurum kıdemi ve kıdem değişkenlerine göre manidar bir fark olduğu sonucuna varılmıştır.

Altıntop ve Aydın'ın (2021) Ankara ili Bala ilçesinde çalışan öğretmen ve yöneticilere yönelik yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin iş yaşamı ve aile yaşamı dengesi arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş aile çatışmasının yaşanmasının duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişliğe etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

### **2.2.3. İş Doyumu ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki ile İlgili Araştırmalar**

Turunç ve Erkuş'un (2010) iş yaşamı, iş doyumu ve örgütsel bağlılığın etkilerini incelendiği çalışmada iş yaşam çatışmasının iş doyumunu olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır.

Kubilay'ın (2013) okul yöneticileri üzerinde yaptığı çalışma sonucunda iş doyumu düzeyi ve iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Gökkaya'nın (2014) yaptığı araştırma sonucunda; çalışan davranışları ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Kerim'in (2020) okul yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmanın sonucunda iş yaşam dengesi ile iş doyumunu arasında manidar bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu araştırmada, tarama modeli kullanılmıştır. Bu kapsama uygun olarak toplanan veriler araştırmada nicel teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılık gösterme durumunun belirlenmesini ve aralarındaki ilişkiyi ilişkiisel tarama modeli ile ortaya koymayı amaçlayan bir araştırmadır. Tarama, geçmişte var olmuş veya halen var olan bir durumu var olduğu haliyle tasvir etmektedir. İlişkiisel tarama modelinde iki veya daha fazla değişkenin arasında birlikte değişimin var olup olmadığı ve derecesinin bulunması hedeflenir (Karasar, 2010, s. 77). Araştırma sonucunda; değişkenlerin birlikte değişim durumunun tespiti, değişim varsa değişimin yönü ve derecesi ilişkiisel desen araştırma ile belirlenmektedir (Creswell, 2017, s. 435).

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Denizli ili Çivril ilçesinde devlet okullarında görev yapan 752 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada tüm öğretmenlerin eşit olarak seçilebilme olasılığına sahip olduğu seçkisiz örneklem yöntemi kullanılmış ve evreni temsil eden 226 öğretmene ulaşılmıştır. Örneklemde yer alan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 3.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. *Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	160	70,8
	Erkek	66	29,2
Medeni Durum	Evli	180	79,6
	Bekar	46	20,4
Eğitim düzeyi	Lisans	194	85,8
	Lisansüstü	32	14,2
Okul türü	İlk	99	43,8
	Orta	68	30,1
	Lise	59	26,1

Kurumdaki kıdem	0-5 yıl	60	26,5
	6-10 yıl	79	35
	11-15 yıl	47	20,8
	16 yıl ve üzeri	40	17,7
Mesleki kıdem	0-10 yıl	74	32,7
	11-15 yıl	54	23,9
	16-20 yıl	42	18,6
	21 yıl ve üzeri	56	24,8
Yaş	35 ve altı	79	35
	36-50	113	50
	51 ve üstü	34	15

Tablo 3.1. incelendiğinde çalışmada katılımcıların %70,8'i "kadın" ve %29,2'si "erkek" öğretmendir. Katılımcıların büyük çoğunluğu kadındır. Öğretmenlerin %79,6'sının "evli" ve %20,4'ünün "bekar" olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğu evli öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerden %85,8'inin "lisans", %14,2'sinin "lisansüstü" eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Katılımcılar genel olarak lisans eğitim düzeyindedir. Katılımcılardan %43,8'i "ilkokul", %30,1'i "orta okul", %26,1'i "lise" okul türünde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin çalıştığı kurumdaki kıdemlerinin; %26,5'i "0-5 yıl", %35'i "6-10 yıl", %20,8'i "11-15 yıl" ve %17,7'si "16 yıl ve üzeri" olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin %32,7'sinin "0-10 yıl", %23,9'unun "11-15 yıl", %18,6'sının "16-20 yıl", %24,8'inin "21 yıl ve üzeri" mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların %35'i "35 yaş ve altı", %50'si "36-50", %15'i "51 yaş ve üstü" yaş aralığında olduğu görülmüştür. Katılımcıların yarısı "35-50" yaş aralığındadır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir form hazırlanmış ve öğretmenlere uygulanmıştır.

Öğretmenlerin demografik bilgilerine ulaşmak üzere formun ilk bölümünde; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, görev yapılan okul türü, görev yaptığı okuldaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş durumlarını belirlemek için araştırmacı tarafından "Kişisel Bilgi Formu" yer almaktadır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ölçmek için iki farklı ölçek kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam

dengeğini belirlemek için “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”, iş doyumunu belirlemek için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Bakalım ve Taşdelen- Karçkay (2017) tarafından geliştirilmiş olup tek boyutlu 7’li likert türünde, 8 maddelik bir ölçektir. Ölçekteki her bir ifade, “Kesinlikle Katılmıyorum(1)”, “Katılmıyorum(2)”, “Kısmen Katılıyorum(3)”, “Kararsızım(4)”, “Kısmen Katılıyorum(5)”, “Katılıyorum(6)”, ve “Kesinlikle Katılıyorum(7)” şeklindedir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha=.92 olarak belirtilmiştir.

Minnesota Doyum Ölçeği; Weiss, Lofquist, England ve Davis (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek; Aslı Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe’ye çevrilmiş olup geçerlik, güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Güvenirlik çalışmaları sonucu Cronbach Alpha=.77 olarak tespit edilmiştir. Ölçekteki ifadelerin her biri; “Hiç Memnun Değilim(1)”, “Memnun Değilim(2)”, “Kararsızım(3)”, “Memnunum(4)” ve “Çok Memnunum(5)”a kadar beş aşamalı likert tipi ölçek şeklindedir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirleyen ölçekte 20 madde vardır. İş doyumunu iki alt boyutta ele alan “İş Doyumu Ölçeği”nde; 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16. ve 20. maddeler içsel doyum düzeylerini ; 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18., 19. maddeler ise dışsal doyum düzeylerini belirleyici nitelikte maddelerden oluşmaktadır. (Ayata, 2013, s.88-89).

Yapılan bu çalışma kapsamında, kullanılmış olan ölçeklere ilişkin hesaplanan ve güvenilirlik için yeterli görülen katsayılar Tablo 3.2.’de belirtilmiştir.

Tablo 3.2. *İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları*

Ölçek	Alt boyutlar	Cronbach Alpha (orijinal)	Cronbach Alpha (mevcut araştırma)
İş Yaşam Dengesi	Tek boyut	,92	,90
İş Doyumu	İçsel Doyum (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20)	-	,88
	Dışsal Doyum (5,6,12,13,14,17,18,19)	-	,86
	İş Doyum Toplam	,77	,92

### 3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma için gereksinim duyulan veriler araştırmacı tarafından öğretmenlere uygulanmış olan İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği uygulanarak toplanmıştır. Araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılı birinci dönemi içerisinde, araştırmada belirtilen veri toplama araçları ile yapılmıştır. Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gereken izinler araştırmacı tarafından alınmış ve Çivril ilçesinde bulunan ilk, orta ve lise kademesindeki okullara gidilerek okul öğretmenlerinden gönüllülük esasına dayalı olarak anketi doldurmaları istenmiştir. Tamamlanmayan eksik verileri önlemek için doldurulan her anketteki ölçekler araştırmacı tarafından kontrol edilerek, eksiklikler özenle giderilmeye çalışılmıştır.

### 3.5. Verilerin Çözümlemesi

2021-2022 eğitim öğretim yılı Çivril ilçesindeki devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin ölçeklere vermiş oldukları yanıtlar SPSS 22 istatistik programına kodlanarak girişi yapılmıştır. Araştırma sürecinde uygulanacak olan istatistiksel yöntemleri belirlemek için önce elde edilen verilerde normal dağılım uygunluğu incelenmiştir. Buna göre örneklem gurubundan elde edilen verilerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri hesaplanmış olup, elde edilen sonuçlar Tablo 3.3.'te belirtilmiştir.

Tablo 3.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	,974	-,934
İş Doyum Ölçeği	-,383	-,264
İçsel Doyum Alt Boyutu	,329	-,340
Dışsal Doyum Alt Boyutu	,185	-,510

Tablo 3.3. incelendiğinde, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği verilerinin -1 ile +1 değerleri içerisinde yer aldığı görülmüştür. Ölçekten elde edilen çarpıklık katsayısı ve basıklık katsayısı verilerinin -2 ve +2 değerleri arasında bulunması normallik dağılımına uygunluğu göstermektedir. (Büyüköztürk, 2006, s. 40). Bu sebeple, analizler sırasında parametrik olan testlerin kullanılması uygun görülmüştür. Ayrıca, manidarlık denemelerinde anlamlılık seviyesi  $\alpha = .05$  olarak alınmış olup araştırmadan

elde edilmiş olan veriler sonucunda analizler için aşağıdaki istatistikî teknikler izlenmiştir.

Çalışmanın ilk alt probleminde öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerine ilişkin algılarını belirlemede standart sapma puanı ve aritmetik ortalamadan faydalanılmıştır. 7’li likert tipi ölçek olan iş yaşam dengesi ölçeğinde, aralık katsayısı hesaplamalarına göre ( $6/7=0.85$ ) bulunan sınır değerleri Tablo 3.4.’te belirtilmiştir.

Tablo 3.4. *İş Yaşam Dengesi Ölçeği Değerlendirme Aralıkları*

Dereceler	Seçenekler	Sınırlar	Düzyey
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1.00-1.85	Hiç Yok
2	Katılmıyorum	1.86-2.72	Çok Düşük
3	Kısmen Katılıyorum	2.73-3.57	Düşük
4	Kararsızım	3.58-4.42	Orta
5	Kısmen Katılıyorum	4.43-5.27	Biraz Yüksek
6	Katılıyorum	5.28-6.14	Yüksek
7	Kesinlikle Katılıyorum	6.15-7.00	Çok Yüksek

Çalışmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algıları cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışılan okul türü, okuldaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre farklılıkların belirlenmesinde medeni durum, cinsiyet ve eğitim düzeyleri için bağımsız örneklem t-testi kullanılmış, görev yaptığı öğretim kademesi, kurumdaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri için; One way Anova Testi kullanılmıştır.

Çalışmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarını belirlemek için standart sapma ve aritmetik ortalamadan yararlanılmıştır. 5’li Likert tipinde olan Minnesota iş doyum ölçeğinde, aralık katsayısı hesaplamasına göre ( $4/5=0.8$ ) bulunan sınır değerler Tablo 3.5’te verilmiştir.



Tablo 3.5. *Minnesota İş Doyum Ölçeği Değerlendirme Aralıkları*

Dereceler	Seçenekler	Sınırlar	Düzye
1	Hiç Memnun Değilim	1.00- 1.80	Çok Düşük
2	Memnun Değilim	1.81 – 2.60	Düşük
3	Kararsızım	2.61 – 3.40	Orta
4	Memnunum	3.41 -4.20	Yüksek
5	Çok Memnunum	4.21 -5.00	Çok Yüksek

Çalışmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik algıları cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan okul türü, okuldaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre farklılıkların belirlenmesinde cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyleri için bağımsız örneklem t-testi kullanılmış, görev yaptığı öğretim kademesi, kurumdaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri için; One Way Anova Testi kullanılmıştır.

Çalışmanın beşinci alt probleminde öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemede; Pearson Korelasyon Analizi testi uygulanmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde uygulanan ölçekler sonucu elde edilmiş olan verilerin SPSS(22) ile analiz neticesinde ulaşılan bulgular ve bulguların yorumu yapılmıştır.

### 4.1. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengelerine Yönelik Algıları

Çalışmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerine ilişkin algıları nasıldır?” biçiminde belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerine ilişkin algılarının belirlemek için yapılan analiz sonuçları Tablo 4.1’de belirtilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine İlişkin Algıları

<i>İş Yaşam</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>Düzye</i>
<i>Genel</i>	<i>226</i>	<i>5,31</i>	<i>1,09</i>	<i>Yüksek</i>

Tablo 4.1’de öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik algılarına bakıldığında genel algının ( $\bar{X}=5.31$ ) olduğu ve bu bulgu ile öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Buradan hareketle, öğretmenlerin genel olarak işleri ve özel yaşamları arasında dengeyi kurdukları söylenebilir.

### 4.2. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının

#### Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Çalışılan Okul Türü, Okuldaki Kıdem, Mesleki Kıdem ve Yaş Değişkenlerine Göre İncelenmesi

Çalışmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algıları cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalışılan okul türü, okuldaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

#### 4.2.1.Cinsiyet Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için t testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.2.'de belirtilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)

Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
Kadın	160	5,29	1,11	-,294	,769	Yok
Erkek	66	5,34	1,04			

Tablo 4.2. incelendiğinde; öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ( $p>,05$ ). Buna göre; kadın ve erkek öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

#### 4.2.2. Medeni Durum Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarının medeni durumlarına göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için t testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.3.'te belirtilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)

Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
Evli	180	5,25	1,12	-1,797	,074	Yok
Bekar	46	5,57	,91			

Tablo 4.3. incelendiğinde; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır ( $t=-1,797$ ;  $p>,05$ ). Bunun sonucunda; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin medeni duruma göre benzer olduğu söylenebilir.

### 4.2.3. Eğitim Durumu Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için t testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.4'te belirtilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)

Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	ss	t	P	Fark
Lisans	194	5,29	1,08	-,684	,495	Yok
Lisansüstü	32	5,43	1,12			

Tablo 4.4. incelendiğinde; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ( $t=-,684$ ;  $p>,05$ ). Bunun sonucunda; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin eğitim durumlarına göre benzer olduğu söylenebilir.

### 4.2.4. Okul Türü Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarının çalışılan okul türü değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için anova testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.5'te belirtilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi)

Okul Türü	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
İlk	99	5,34	1,102			
Orta	68	5,20	1,058	,464	,630	Yok
Lise	59	5,37	1,114			

Tablo 4.5. incelendiğinde; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ( $F=,464$ ;  $p>,05$ ). Bunun sonucunda; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin okul türüne göre benzer olduğu söylenebilir.

#### 4.2.5.Kurumdaki Kıdem Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarının kurumundaki kıdem değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için anova testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.6’da belirtilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi)

Kurum Kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
0-5 yıl	60	5,10	1,089			
6-10 yıl	79	5,29	1,023	1,403	,243	Yok
11-15 yıl	47	5,50	1,171			
16 ve üstü	40	5,43	1,103			

Tablo 4.6. incelendiğinde; analizin sonucunda öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin kurumdaki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ( $F=1,403$ ;  $p>,05$ ). Bunun sonucunda; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin kurumundaki kıdemine göre benzer olduğu söylenebilir.

#### 4.2.6.Mesleki Kıdem Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için anova testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.7.’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi)

Kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
0-10	74	5,23	,925			
11-15 yıl	54	5,37	1,030	,316	,813	Yok
16-20 yıl	42	5,26	1,300			
21 ve üstü	56	5,39	1,192			

Tablo 4.7. incelendiğinde; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ( $F=,316$ ;  $p>,05$ ). Bunun sonucunda; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin mesleki kıdeme göre benzer olduğu söylenebilir.

#### 4.2.7. Yaş Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için anova testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.8’de belirtilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi)

Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
35 ve altı	79	5,18	,907			
36-50	113	5,29	1,231	2,073	,128	Yok
51 ve üstü	34	5,63	,926			

Tablo 4.8 incelendiğinde; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık durumu göstermediği anlaşılmaktadır ( $F=2,073$ ;  $p>,05$ ). Bunun sonucunda; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin yaşa göre benzer olduğu söylenebilir.

#### 4.3. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Yönelik Algıları

Çalışmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik algıları nasıldır?” biçiminde belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının belirlemek için yapılan analiz sonuçları Tablo 4.9’da belirtilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algıları

İş Doyum	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<b>Düzye</b>
İçsel doyum	226	3,71	,60	<b>Yüksek</b>
Dışsal doyum	226	3,25	,75	<b>Orta</b>
Genel toplam	226	3,53	,62	<b>Yüksek</b>

Tablo 4.9’da öğretmenlerin iş doyum düzeylerine bakıldığında, iş doyumuna ilişkin genel katılımın ( $\bar{X}=3,53$ ) olduğu ve bu bulgudan da öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin ( $\bar{X}=3,71$ ) yüksek seviyede olduğu, dışsal doyum düzeylerinin ( $\bar{X}=3,25$ ) orta seviyede olduğu görülmektedir.

#### **4.4. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Yönelik Algılarının Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Çalışılan Okul Türü, Kurumdaki Kıdem, Mesleki Kıdem ve Yaş Değişkenlerine Göre İncelenmesi**

Çalışmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik algıları cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan okul türü, kurumdaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

##### **4.4.1.Cinsiyet Değişkeni**

Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için t testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.10’da belirtilmiştir.

Tablo 4.10. *Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
Kadın	160	3,54	,541	,354	,724	Yok
Erkek	66	3,50	,782			

Tablo 4.10 incelendiğinde; analizin sonucunda öğretmenlerin İş doyum düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ( $t=,354$ ;  $p>,05$ ) belirlenmiştir. Bu nedenle; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

##### **4.4.2.Medeni Durum Değişkeni**

Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algılarının medeni durumu değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için t testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. *Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
Evli	180	3,52	,637	-,299	,765	Yok
Bekar	46	3,55	,555			

Tablo 4.11 incelendiğinde; analizin sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ( $t=-,299$ ;  $p>,05$ ) belirlenmiştir. Bu nedenle; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde medeni durumlarına göre değişiklik bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

#### 4.4.3. Eğitim Durumu Değişkeni

Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip/göstermediğini belirlemek için t testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.12’de belirtilmiştir.

Tablo 4.12. *Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Eğitim Durumu	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>P</i>	<i>Fark</i>
Lisans	194	3,53	,622	,504	,615	Yok
Lisansüstü	32	3,47	,612			

Tablo 4.12 incelendiğinde; analizin sonucunda öğretmenlerin İş doyum düzeylerinin öğretmenlerin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ( $t=,504$ ;  $p>,05$ ) belirlenmiştir. Bu nedenle; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin eğitim durumlarına göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.4.4. Okul Türü Değişkeni

Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algılarının okul türü değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için anova testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.13’te belirtilmiştir.



Tablo 4.13. Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi)

Okul Türü	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
İlk	99	3,57	,062	1,346	,262	Yok
Orta	68	3,42	,078			
Lise	59	3,57	,075			

Tablo 4.13. incelendiğinde; analizin sonucunda öğretmenlerin İş doyum düzeylerinin öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesine göre anlamlı farklılık göstermediği ( $F=1,346$ ;  $p>,05$ ) belirlenmiştir. Bu nedenle; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çalışılan kademeye göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.4.5. Kurumdaki Kıdem Değişkeni

Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algılarının kurumundaki kıdem değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için anova testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.14’te belirtilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi)

Kurum Kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
0-5 yıl	60	3,46	,679	1,943	,125	Yok
6-10 yıl	79	3,54	,532			
11-15 yıl	47	3,43	,630			
16 ve üstü	40	3,72	,655			

Tablo 4.14. incelendiğinde; öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algılarının öğretmenlerin kurumundaki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ( $F=1,943$ ;  $p>,05$ ). Bu sebeple, bulunulan kurum içinde sahip olunan kıdeme göre öğretmenlerin iş doyum konusunda benzer algılar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.4.6. Mesleki Kıdem Değişkeni

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için anova testi ile analiz yapılmış ve sonuçları Tablo 4.15’te belirtilmiştir.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi)

Kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
0-10	74	3,56	,058			
11-15 yıl	54	3,49	,085	,940	,422	Yok
16-20 yıl	42	3,41	,098			
21 ve üstü	56	3,60	,098			

Tablo 4.15'te Anova Testi ile analizi incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği ( $F=,94$ ;  $p>,05$ ) belirlenmiştir. Dolayısıyla öğretmenler farklı kıdeme sahip olsa da iş doyum düzeyleri benzer seviyededir sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.4.7. Yaş Değişkeni

Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterme durumunu belirlemek için anova testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.16'da belirtilmiştir.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin İş Doyumuna Yönelik Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One way Anova testi)

Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
35 ve altı	79	3,52	,491			
36-50	113	3,49	,663	1,020	,362	Yok
51 ve üstü	34	3,66	,731			

Tablo 4.16 ya göre; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır ( $F=1,020$ ;  $p>,05$ ). Bundan dolayı; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşa göre benzer olduğu söylenebilir.

#### 4.5. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Çalışmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için “Pearson Korelasyon Analizi” yapılmış ve sonuçlar tablo 4.17.'de belirtilmiştir.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile iş doyumunu arasındaki ilişki (Pearson Kolerasyon Testi)

	İş Yaşam	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş Doyum
İş -Yaşam	1	,622*	,508*	,613*
İçsel Doyum		1	,728*	,943*
Dışsal Doyum			1	,915*
İş Doyum				1

p<.05

Tablo 4.17'ye göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,613$ ;  $p<,05$ ). Buna göre öğretmenlerin iş yaşam dengesi arttıkça iş doyumlarının artacağı yada iş doyumları arttıkça iş yaşam dengesinin artacağı söylenebilir. Ayrıca iş yaşam dengesi ile iş yaşam doyumunu alt boyutları olan içsel doyum ( $r=,622$ ;  $p<,05$ ) ve dışsal doyum ( $r=,508$ ;  $p<,05$ ) arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde; araştırmanın elde edilen sonuçları neticesinde tartışma ve öneriler yer almaktadır. Araştırma “Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyum arasındaki ilişkiyi” belirlemeyi amaçlamaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeyleri ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okul türü, kurumundaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş demografik değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırmacı tarafından Denizli ili Çivril ilçesinde; 2021-2022 eğitim öğretim yılında resmi ilkokul, orta okul ve liselerde görev yapan 226 öğretmene gönüllülük esasına dayanarak “ İş Yaşam Dengesi Ölçeği” ve “İş Doyum Ölçeği” uygulanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan bazı çalışmalarda benzer sonuca ulaşıldığı görülmüştür. Demir ve Yıldız’ın (2020) yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesi, mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinin yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır. Gürbüzkol’un (2018) öğretmenlere yönelik yaptığı araştırmada; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlik mesleği diğer mesleklere göre mesai saatlerinin uygunluğu ve hafta sonu tatili olması sebebi ile bireylerin ailesine ve kendisine özel zaman ayırmasını sağlamaktadır. Böylece öğretmenlerin iş ve yaşamları arasındaki dengeyi korumayı yüksek seviyede tutmayı başardıkları söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik algıları cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan okul türü, okuldaki kıdem, meslekteki kıdem ve yaş değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna varılmıştır. Yapılan bazı araştırmalarda farklı ve benzer sonuçlara rastlanmıştır. Çobanoğlu ve diğerlerinin ((2020) öğretmen ve yöneticilerin iş yaşam dengesi algılarına yönelik yaptığı araştırma sonucunda cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılık görülmemiş ancak yaş, kurum kıdemi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Esin’in (2017) yaptığı çalışmada; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte ve kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Güteryüz’ün (2016) yaptığı çalışmada; öğretmenlerin iş yaşam dengesinin ve çalışma tutkularının medeni duruma göre incelenmesi sonucunda; öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeyleri

arasında farklılık bulunmuş ve bekar öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları incelendiğinde dışsal doyum düzeyleri orta, içsel doyum düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmüş olup genel doyum düzeylerinde ise yüksek seviyeye ulaşılmış olduğu saptanmıştır. Yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Koçak,2002; Can vd., 2010). Araştırma sonuçlarına bakılarak öğretmenlerin mesleki anlamda yeterli doyumuna ulaştıklarını söyleyebiliriz. Öğretmenlerin çalışma kapasitelerinin farkında olmaları, etkili yönetim biçimi, genel sorumluluk alanlarını bilmeleri, okul içerisinde yönetici ve meslektaş-veli ve öğrenci ile olan olumlu ilişkiler, öğrenci başarıları, terfi imkanı gibi faktörler iş memnuniyetini arttırmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan okul türü, okuldaki kıdem, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna varılmıştır. Buna benzer şekilde Kılıç'ın (2013) öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algılarını incelediği çalışma sonucunda eğitim durumuna ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Şahin'in (2013) yaptığı çalışmada ise medeni duruma göre bekar olan öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özkan'ın (2017) yaptığı araştırma sonucunda ise okul türüne, yaşa ve kıdeme göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumunun daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde iş yaşam dengesi ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan birçok çalışmada; öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu arttıkça iş yaşam dengesinin artacağı sonucuna varılmıştır (Gökkaya, 2014; Kerim, 2020; Kubilay,2013). Günümüz okul yöneticilerinin daha genç ve yenilikçi olmaları, öğretmenlerin çağa ayak uydurmalarını desteklerken, çoğu okulda internet erişimi imkanlarının da yeterli olması çocuklarımızın bilgiye daha çabuk ulaşmasını ve hayata geçirmesini sağlamaktadır. Bunun sonucunda okulunda işini amacına uygun olarak gerçekleştiren öğretmenlerimizin iş doyum düzeyleri artmakta, okulundan mutlu ayrılan bir birey olarak kendi özel yaşamına da bu olumlu etkiyi yansıtmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin ve iş doyumlarının yüksek düzeyde kalmasını sağlamak için aşağıda bazı öneriler sunulmuştur.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumlu etkileyen yönetici tutumları incelenebilir.

Öğretmenlerin okula ulaşım mesafesi, ulaşım şekli gibi farklı değişkenlerin iş yaşam dengesine etkisi incelenebilir.

Çalışma okul öncesi eğitim kurumlarında ve özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme, *AKÜ İİBF Dergisi*, (19)1, 113-124. doi no: 10.5578/jeas.57176
- Altıntop, F. F. & Aydınlan, B. (2021). Öğretmenlerde iş-aile çatışması ve aile –iş çatışmasının tükenmişlik üzerine etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(1), 38-54. doi:10.30855/gjeb.2021.7.1.003
- Ayata, R. (2013). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarıyla öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki (İstanbul ili Sancaktepe örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Bakalın, O., Taşdelen-Karçkay, A.(2017). The Mediating Effect of Work–Life Balance on The Relationship Between Work–Family Conflict and Life Satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1): 3- 13.
- Battal, N. (2003). Cumhuriyet Üniversitesi’nin Açılışında Yaptığı Konuşma, *Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi Sivas, ss.13-14.
- Başaran, İ.E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*, Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Bostancıoğlu, Ali İmran: “İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (11. bs.). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A
- Can, S., Can, Ş. ve Dalaman, O. (2010). Sınıf öğretmenlerinin çeşitli faktörlere göre iş doyum düzeyleri (Muğla ili örneği). *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 30. 299-311
- Creswell, J. W. (2017). *Karma yöntem araştırmalarına giriş*. Sözbilir, M. (Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi
- Çevik Kırıcı, N. & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyum ve iş doyum arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (1), 126-145.
- Dilek, A. S., Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2),36-55

- Demir, M., Yılmaz, K. (2020) Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile iş yaşam dengesi ve motivasyonları arasındaki ilişki. *ZfWT* 12(3), 85-107
- Esin, M. (2017). *Kadın öğretmenlerin iş aile yaşam dengeleri ile öğretmenlik eğilimleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57
- Gerçek, M., Atay, S. E. ve DüNDAR, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (11), 68-85.
- Gill, F. (1999). *The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory*, *Journal of Socio-Economics*, (28)6, 725-743.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi “Kocaeli Belediyeleri Örneği”, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 2( 3).
- Güleryüz, İ. (2016). *Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüzkol, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hamamcı, Z., Göktepe, E. O., ve İnanç, N. (2005). Ankara ilinde çalışan psikolojik danışmanların mesleki gelişim ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 27-44.
- Hicks, G.H. (1973). *Örgütlerin yönetimi: sistemler ve beşeri kaynaklar açısından*. (Çev. Osman Tekok vd., 3. bs.). Ankara: Turhan Kitabevi.
- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin iş aile yaşam dengesinin performanslarına etkisi* . Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalkan, F. (2020). Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki: Bir Meta Analiz Çalışması, *Eğitim ve Bilim*, 45(204), 317-343
- Karagözoğlu, G. (2003). *Eğitim sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış, eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, ss.10-12. 2



- Karasar, N. (2010). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kerim, Z. (2020). *Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyum ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyum algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Koçak, E.(2002). *Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Korkmaz, O., Erdoğan, E. 2014. İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 14(4), ss. 541-557.
- Kubilay, S. (2013). *Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 32, 123-139.
- Ordu, A., (2016). Lise öğretmenlerinin iş doyumları ve bireysel performansları arasındaki ilişki, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,13(36),1-19
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Özkan, A. (2017) *ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Polat, Ş.(2019). Kadın öğretmenlerde iş-yaşam dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 187-205
- Polatkan, N.N. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Shapira-Lishchinsky, O.,& Rosenblatt, Z. (2010). *School ethical climate and teachers' voluntary absence*. *Journal of Educational Administration* 48(2), 164-181.doi:10.1108/09578231011027833
- Singhapakdi, A., Kraft, K. L., Vitell, S. J., & Rallpalli, K. C. (1995). *The Perceived importance of ethics and social responsibility on organizational effectiveness: a survey of marketers*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 23(1),49-56.doi:10.1177/0092070395231006

- Sonakin, C. (2010). *Hemşirelerin iş doyumları ile çalıştıkları kurumların etik iklimi arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Sökmen, A., Ekmekçiöğlü, E. B. (2013). *Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi*: Adana’da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87-104. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=691037>
- Sönmez, H. (2014). *Değişim yaşanan örgütlerde iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Stangor, C. (2010). *Research methods for the behavioral sciences*, 4th edition. Blemond: Wadsworth.
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New York: Routledge.
- Şahal, E. (2005). *Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: "Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Antalya.
- Şahin, H. & Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği . *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 0 (18) , 160-179 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mauefd/issue/19392/205929>
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167. <https://dergipark.org.tr/yyuefd/issue/13705/165934>
- Şahal, E. (2005). *Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (1998). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tanrıoğen, A. (2018) *Örgütlerde etkili insan ilişkileri*: Anı Yayıncılık
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. Cilt: 33, Sayı: 147, 54-70.
- Taymaz, H. (2011). *Okul yönetimi*. Ankara: PegemA
- Telliöğlü, A. (2004). *İstanbul ili beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Toker, B., Kalıpçı, M. B. (2020). İş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisinde işe gömülmüşlüğüün aracılık rolü: *Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12 (1), 888-901. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.883>

- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Cilt 10, Sayı 19, Konya,2010, s.415-440
- Umay, G. (2015). *Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

## EKLER

## Ek 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU												
1.Cinsiyetiniz: ( )Kadın ( ) Erkek												
2.Medeni durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekar												
3.Eğitim düzeyiniz: ( ) Lisans ( ) Lisansüstü												
4.Görev Yaptığınız okul türü: ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise												
5.Görev yaptığınız okuldaki hizmet süreniz: ( ) 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16 yıl ve üzeri												
6.Mesleğinizdeki kıdeminiz: ( ) 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21 yıl ve üzeri												
7.Yaşınız : ( )35 ve altı ( ) 36-50 ( ) 51 ve üstü												
<b>İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ</b>						<b>Kesinlikle Katılmıyor</b>	<b>Katılmıyor</b>	<b>Kısmen Katılmıyor</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Kısmen Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
Bu ölçekte insanların iş yaşam dengesiyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer alır. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına çarpı (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Derecelendirme: 1:Kesinlikle katılıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen katılmıyorum; 4: Kararsızım; 5: Kısmen katılıyorum, 6:Katılıyorum, 7: Kesinlikle katılıyorum.						<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1-Kendi ihtiyaçlarımı ve hayatımdaki önemli insanların ihtiyaçlarını karşılayabiliyorum.												
2-Aile ve iş yaşamımla ilgili rollerimi dengeli bir şekilde yönetebiliyorum.												
3-İş yaşamım ile aile yaşamım arasındaki dengeyi koruyarak kendime yeterli zaman ayırabiliyorum.												
4- Hem işteki hem de ailedeki rollerime eşit düzeyde bağlılık duyuyorum.												
5-iş ve aile yaşamımı kontrollü bir şekilde yönetiyorum.												
6-Çoklu yaşam rollerim(çalışan/eş/anne-baba vd.)arasında bir denge oluşturmakta başarılıyım.												
7-İş ve aile yaşamıma özgü rollerimin çatışmasıyla oluşan durumlarla baş edebiliyorum.												
8- Aile ve iş yaşamıma ait rollerimden aynı oranda doyum alıyorum.												

## Ek 2

<b>İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ</b>					
Bu ölçekte insanların işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer alır. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına çarpı (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Derecelendirme: 1: Hiç memnun değilim, 2: Memnun değilim, 3: Kararsızım; 4: Memnunum; 5: Çok memnunum	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
	<b>Bu okuldaki işimden;</b>				
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

Bu form, “Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş doyumu arasındaki ilişki” yi araştırmak üzere hazırlanmış soruları içermektedir. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Lütfen maddelerin karşısında yer alan her seçenekten size göre en uygun olanını, altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.

**Dr. Aydan ORDU (PAÜ Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi) - Raziye ERGİN (Sınıf Öğretmeni-YL Öğrencisi)**

Teşekkür ederim...

Ek 3

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.08.2021-E.87764

34892  
1-1k.

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-93282220-302.08.01-87764  
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Raziye ERGİN)

13.08.2021

DENİZLİ VALİLİĞİNE  
(Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 11.08.2021 tarihli ve E-30575850-302.08.01-86568 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182151 numaralı öğrencisi Raziye ERGİN'in, "Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Arasındaki İlişki" başlıklı proje çalışması kapsamında, Denizli ili Çivril ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden veri toplamak üzere ölçek uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;  
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İbrahim KISAÇ  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı ve Ekleri (18 sayfa)

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ  
13.08.2021  
VALİ

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : RSMND8E56F Pin Kodu : 28842  
Adres: Kırmıklı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ  
Telefon: 0 (258) 296 21 51 Faks: 0 (258) 296 23 32  
e-Posta: oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ: http://www.pau.edu.tr/oidb  
Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Bilgi için: Nejla GEBEŞ  
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 4



## Ölçek İzin

2 ileti

**Raziye Ergin** <sadzer123@gmail.com>  
Alıcı: tasdelenarzu@yahoo.com

21 Haz 2021 Pzt, 10:38

Merhaba hocam,ismim Raziye Ergin Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans öğrencisiyim.Proje çalışmamda (Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi ile İş Doyumu Arasındaki İlişki) İş Yaşam Dengesi Ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum.

**arzu tasdelen** <tasdelenarzu@yahoo.com>  
Yanıt adresi: arzu tasdelen <tasdelenarzu@yahoo.com>  
Alıcı: Raziye Ergin <sadzer123@gmail.com>

21 Haz 2021 Pzt, 16:03

Merhaba Raziye,  
Sevgili arkadaşım Orkide Bakalım ile geliştirdiğimiz İYDÖ ne gösterdiğin ilgiye memnun oldum. Ölçekle ilgili dökümanlar ekte. Çalışmanın alanına katkı sağlaması yanında senim için bol öğrenmeli ve keşifli bir tez süreci olmasını diliyorum. Tez danışmanına saygılar.  
Kolaylıklar dilerim.

Doç. Dr. Arzu Taşdelen Karçkay  
Akdeniz Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD  
<http://www.akdeniz.edu.tr/>  
Antalya, Türkiye

[Alıntılanan metin gizlendi]

Ek 5



---

**Ölçek İzin**

2 ileti

---

**Raziye Ergin** <sadzer123@gmail.com>  
Alıcı: asli@aslibaycan.com.tr

21 Haz 2021 Pzt, 15:53

Hocam merhaba.Ben Raziye Ergin (Denizli Çivril sınıf öğretmeni) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans öğrencisiyim .Sizden 1985 yılında tezinizde türkçeye uyarlama çalışmalarını yaptığınız İş Doyumu Ölçeğini kullanmak için izin istiyorum.Şimdiden teşekkürler.

---

**Asli Baycan** <asli@aslibaycan.com.tr>  
Alıcı: Raziye Ergin <sadzer123@gmail.com>

21 Haz 2021 Pzt, 16:56

Kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

&gt; Raziye Ergin &lt;sadzer123@gmail.com&gt; şunları yazdı (21 Haz 2021 15:53):

&gt;

&gt;

[Alıntılanan metin gizlendi]