

**MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM KURUMLARINDA GÖREV
YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ ALGILARI İLE
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

EMRE ÖZGÖL

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ ENDER KAZAK

DÜZCE, 2023

**MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM KURUMLARINDA GÖREV
YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ ALGILARI İLE
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

EMRE ÖZGÖL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ ENDER KAZAK

DÜZCE, 2023

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ ALGILARI İLE İŞ DOYUM
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

EMRE ÖZGÖL tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı'nda oy birliği / oy çokluğu ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK

Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK

Düzce Üniversitesi

Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Doç. Dr. Taner ATMACA

Düzce Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 24/07/2023

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

24 Temmuz 2023

Emre ÖZGÖL

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim ve bu tezin hazırlanması süresince gösterdiği her türlü destek ve yardımından dolayı değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK'a en içten dileklerle teşekkür ediyorum. Ayrıca yüksek lisans öğrenimim ders aşamasında bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım değerli hocalarım Prof. Dr. Engin ASLANARGUN, Prof. Dr. Süleyman GÖKSOY ve Doç. Dr. Taner ATMACA'ya teşekkür ediyorum.

Tez çalışmam boyunca bilgi ve birikimlerinden istifade ettiğim ve her soruma içtenlikle cevap veren arkadaşım Arslan Kıvanç YILDIRIM ve sevgili eşi Öğr. Gör. Dr. Nuriye KARAKAYA YILDIRIM'a teşekkür ediyorum.

Bu günlere gelmemde desteğini her zaman hissettiğim annem Necla ÖZGÖL, babam Burhan ÖZGÖL ve ablam Merve ÇANGIR'a minnetlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca anlayış ve sabırla bana manevi güç veren sevgili eşim Merve ÖZGÖL ve dünyaya gelişiyle hayatıma anlam katan canım kızım Aslı Zeynep ÖZGÖL'e sevgilerimi sunuyorum.

Temmuz 2023

Emre ÖZGÖL

İTHAF

Canım Kızım Aslı Zeynep'e..

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ONAY SAYFASI.....	I
BEYAN.....	II
TEŞEKKÜR.....	III
İTHAF.....	IV
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XIV
ÖZET	XV
ABSTRACT	XVI
1. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	7
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	8
1.4. ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI.....	10
1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIK LARI.....	10
1.6. ARAŞTIRMANIN TANIM LARI.....	11
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALANYAZIN	12
2.1. İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İŞ DOYUMUNU TEMELLENDİREN KURAMLAR	12
2.1.1. Maslow - İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	12
2.1.2. Herzberg - Çift Faktör Kuramı	14
2.1.3. McClelland'ın Başarım İhtiyacı Kuramı	16
2.1.4. McGregor'un X- Y Kuramı	17
2.1.5. Alderfer'in ERG Kuramı	18
2.1.6. Vroom'un Beklentiler Kuramı.....	18
2.1.7. Adams'ın Eşitlik Kuramı	20

2.2. İŞ KAVRAMI.....	21
2.3. KALİTE KAVRAMI.....	22
2.4. YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI.....	22
2.5. İŞ YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI	23
2.6. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İŞ YAŞAM KALİTESİ	25
2.7. İŞ YAŞAM KALİTESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	26
2.7.1. Yeterli ve Adil Ücret	27
2.7.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları.....	28
2.7.3. İnsan Kapasitesinin Kullanımı ve Gelişimine İmkân Sağlayan Fırsatlar	28
2.7.4. Sürekli Gelişim İmkânı ve Güvenlik	29
2.7.5. Örgütle Sosyal Bütünleşme	29
2.7.6. Örgütteki Yasallık.....	30
2.7.7. İş ve Yaşam Döngüsü	31
2.7.8. İş Yaşamının Sosyal Bağlantısı	31
2.8. İŞ DOYUMU KAVRAMI.....	32
2.9. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İŞ DOYUMU	34
2.10. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	35
2.10.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	36
2.10.1.1. Yaş.....	36
2.10.1.2. Cinsiyet	37
2.10.1.3. Kişilik Özellikleri	37
2.10.1.4. Eğitim Durumu	38
2.10.1.5. Medeni Durum	38
2.10.1.6. Mesleki Kıdem.....	38
2.10.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	39
2.10.2.1. Ücret	39
2.10.2.2. Çalışma Koşulları	40
2.10.2.3. Terfi İmkanları.....	40
2.10.2.4. Yönetim Kabiliyeti.....	41
2.11. İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ	42
2.12. İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR	44
2.12.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	44
2.12.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	47

2.13. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	48
2.13.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	48
2.13.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	50
2.14. İŞ YAŞAM KALİTESİ VE DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	52
2.14.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	52
2.14.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	54
3. YÖNTEM.....	55
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ	55
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	55
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	58
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	58
3.3.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği.....	58
3.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği	60
3.5. VERİLERİN TOPLANMASI.....	61
3.6. VERİLERİN ANALİZİ.....	62
3.6.1. Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular	62
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	65
4.1. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ ALGI DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	65
4.1.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler	65
4.1.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ile Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular	67
4.1.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	67
4.1.2.2. Öğretmenlerin Branşları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	69
4.1.2.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	71
4.1.2.4. Öğretmenlerin Yaşları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	74

4.1.2.5. Öğretmenlerin Kıdemleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	77
4.1.2.6. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Hizmet Süreleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	80
4.2. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ALGI DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	84
4.2.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doymu Algılarına ilişkin Betimsel İstatistikler	84
4.2.2. İş Doymu Ölçeği ile Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular	85
4.2.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile İş Doymu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	85
4.2.2.2. Öğretmenlerin Branşları ile İş Doymu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	86
4.2.2.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri ile İş Doymu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	87
4.2.2.4. Öğretmenlerin Yaşları ile İş Doymu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	89
4.2.2.5. Öğretmenlerin Kıdemleri ile İş Doymu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	90
4.2.2.6. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Hizmet Süreleri ile İş Doymu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	91
4.3. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ ALGILARI İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BULGULAR	93
4.4. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ALGILARININ İŞ YAŞAM KALİTESİ DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ YORDAMA DÜZEYİNE YÖNELİK BULGULAR	95
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	96
5.1. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	96
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	96
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	97
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	103

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	104
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	108
5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	109
5.2. ÖNERİLER	110
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	110
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	111
KAYNAKLAR	113
EKLER	127
EK-1: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Histogram Grafiği	127
EK-2: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Detrended Grafiği	127
EK-3: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Q-Q Plot Grafiği	128
EK-4: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Histogram Grafiği	128
EK-5: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Detrended Grafiği.....	129
EK-6: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Q-Q Plot Grafiği	129
EK-7: Araştırma İzin Belgesi	130
EK-8: Veri Toplama Araçları	133
EK-9: Veri Toplama Araçları Kullanım İzin Belgeleri	135
EK-10: Etik Kurul İzin Belgesi	137
Özgeçmiş	138

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2. 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Çalışma Yaşamına Uyarlanması.....	14
Tablo 2. 2: Herzberg'in Motive Edici ve Hijyen Faktörleri	15
Tablo 2. 3: İş Yaşam Kalitesinin Boyutları	27
Tablo 3. 1: Araştırmanın Evreni ile İlgili Sayısal Veriler.....	55
Tablo 3. 2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri.....	57
Tablo 3. 3: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları.....	58
Tablo 3. 4: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine Ait Güvenirlik Katsayıları.....	59
Tablo 3. 5: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Algı Dereceleri	60
Tablo 3. 6: Minnesota İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları	60
Tablo 3. 7: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeğine Ait Güvenirlik Katsayıları	60
Tablo 3. 8: Minnesota İş Doyum Ölçeği Algı Dereceleri	61
Tablo 3. 9: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin Normallik Testi Sonuçları	63
Tablo 3. 10: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeğine İlişkin Normallik Testi Sonuçları	64
Tablo 4. 1: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Betimsel Veriler	65
Tablo 4. 2: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları.....	67
Tablo 4. 3: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Branşları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları .	69
Tablo 4. 4: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları	72

Tablo 4. 5: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	75
Tablo 4. 6: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kıdemleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	78
Tablo 4. 7: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Hizmet Süreleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	81
Tablo 4. 8: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Betimsel Veriler	84
Tablo 4. 9: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları.....	85
Tablo 4. 10: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Branşları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları.....	86
Tablo 4. 11: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları	88
Tablo 4. 12: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	89
Tablo 4. 13: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kıdemleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	90
Tablo 4. 14: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Hizmet Süreleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	92
Tablo 4. 15: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	94
Tablo 4. 16: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş	

Yaşam Kalitesi ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Yordama Gücünü Gösteren
Regresyon Analizi Sonuçları **95**



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2. 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	13
Şekil 2. 2: Vroom'un Beklentiler Kuramı.....	20



KISALTMALAR LİSTESİ

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

TDK : Türk Dil Kurumu



ÖZET

Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

Emre ÖZGÖL

Düzce Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK
Temmuz 2023, 137 sayfa

Bu araştırma; mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma nicel bir araştırma olup ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. Araştırma örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılı Sakarya ilinde bulunan kamuya ait mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Veri toplamak amacıyla Van Laar vd. (2007) tarafından geliştirilen, Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” ile Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin görüşlerinde cinsiyet ve buldukları okuldaki hizmet süresine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinde cinsiyet ve kıdeme göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin, iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Mesleki ve Teknik Lise, İş Yaşam Kalitesi, İş Doyumu.

ABSTRACT

The Relationship Between the Perceptions of Quality of Work Life and Job Satisfaction Levels of Teachers Working in Vocational and Technical Education Institutions

Emre ÖZGÖL

Düzce University
Graduate School, Department of Educational Sciences

Master's Thesis

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Ender KAZAK

July 2023, 137 pages

This study was conducted to determine the relationship between the perceived quality of work life and job satisfaction levels of teachers working in vocational and technical education institutions. The study is quantitative research which is conducted using a correlational survey model. The sample of the study consists of teachers working in public vocational and technical education institutions in the province of Sakarya during the 2021-2022 academic year. The "Work Life Quality Scale" developed by Van Laar et al. (2007) and adapted to Turkish by Akar and Üstüner (2017), and the "Minnesota Job Satisfaction Scale" developed by Weiss et al. (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985) were used to collect data. T-Test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), correlation, and regression analyses were conducted as the data showed a normal distribution. The research findings revealed that teachers' The teachers' perception of the quality of their work life was found to be significantly positive. Significant differences were found in teachers' opinions about work life quality based on gender and years of service in their schools. The study also found that teachers had high levels of job satisfaction, and there were significant differences in their opinions about job satisfaction based on gender and seniority. A high, positive, and significant relationship was observed between teachers' perceptions of work life quality and job satisfaction levels. Furthermore, it was concluded that teachers' perceptions of work life quality significantly predicted their job satisfaction levels.

Keywords: Teacher, Vocational and Technical High School, Work Life Quality, Job Satisfaction.

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sayılı ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Toplumlara ışık tutan eğitim kurumları, topluma bireyler yetiştiren ve fayda sağlayan kurumlar olması sebebiyle oldukça fazla öneme sahiptirler. Eğitim kurumlarının başrolünde öğretmenlerin olduğu düşünüldüğünde, öğretmenlerin ekonomik, psikolojik ve fiziksel açıdan iyi durumda olmalarının önemli olduğu söylenebilir. Bunların yanı sıra mesleklerini severek ve isteyerek sürdürmeleri, iş doyumuna ve iş yaşam kalitesine ulaşma noktasında ve daha sağlıklı, mutlu bir toplumun temellerinin atılması konusunda etkili olacağı düşünülmektedir.

Günümüzde küresel problem haline gelen ve yaşamı her alanda olumsuz yönde etkileyen pandemi süreci, dünya genelinde yüz yüze eğitim faaliyetlerini de olumsuz yönde etkilemiş ve durma noktasına getirmiştir. Bu durum eğitim-öğretim sürecinde okulun ve öğretmenin önemini bir kez daha gözler önüne sermiştir. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 2018 Ekim ayında on sekiz maddede yayınlanan 2023 Eğitim Vizyonundaki eğitime yönelik hedefler incelendiğinde; temel amacın günümüz dünyasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek, nitelikli bireylerin yetiştirilmesi olduğu ve bu sürecin mimarlarının da öğretmenler olacağı görülmektedir (MEB, 2018: 7-9). Bu doğrultuda hedeflere bakıldığında; öğretmenlerin lisansüstü eğitime devamları konusunda desteklenmesi, çeşitli kuruluşlar aracılığı ile mesleki eğitim faaliyetlerine katılımın sağlanması, öğretmenlik kariyer basamakları sistemi oluşturulması ve özlük haklarında iyileştirme çalışmaları öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve iş doyum düzeylerinin artırılması yönünde bir adım olarak nitelendirilebilir (MEB, 2018: 43). Eğitim örgütlerinde en önemli öğelerden biri olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu arttırmaya yönelik faaliyetler, eğitimin niteliğinin artmasına ve hedeflere ulaşabilmek adına büyük önem arz etmektedir.

Çalışanların yaşamlarının önemli bir bölümünü çalışma yaşamı oluşturmaktadır. Kişilerin kendisinin ve ailesinin yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan maddi geliri karşılayabilmelerini çalışma yaşamı sağlamaktadır. Maddi gelirin yanında kişilerin kendilerini bağımsız ve mutlu hissedebilmelerini de sağlayan çalışma yaşamı toplumsal saygınlık noktasında ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi konusunda önemli bir yere sahiptir (Tabassum vd., 2012: 38). Teknolojinin gelişmesi ile birlikte bilimsel çalışmalardaki gelişmeler ve iletişim sistemlerinin kolay ulaşılabilir olması ve yaygınlaşması kişilerin ve toplumların taleplerinin farklılaşmasına sebep olmuştur. İnsanların yaşamlarının önemli bölümlerinde etkisini gösteren bu farklılaşma, örgüt yapılarında, çalışma yaşamında ve sosyal ilişkilerin sürdürülmesi noktasında da önemli etki göstermektedir (Srivastava ve Kanpur, 2014: 57).

Çalışmak, insanın ekonomik ihtiyaçlarını gidermesinin dışında, psikolojik, zihinsel ve sosyal açıdan da ihtiyaçlarının giderilmesi bakımından büyük önem arz etmektedir (Budak ve Budak, 2004: 214). İş yaşamındaki memnuniyet, motivasyon düzeyi ve kişisel tecrübe gibi kavramlar iş yaşam kalitesini ifade etmektedir (Kılıç ve Keklik, 2012: 148). İş yaşam kalitesi iş güvenliğinin sağlanması, çalışanların kariyer hedefleri için fırsatlar sunulması ve ödüllendirme sistemi ile çalışma yaşamının devamlılığını sağlamak için gösterilen çabaların tümünü ifade etmektedir (Almarshad, 2015: 142). Çalışma şartlarının ve çalışma ortamının çalışan psikolojisine uygun olarak düzenlenmesi ve fiziksel şartların arzu edilen bir noktada bulunması için ortaya konulan düşünce algıların tümü de iş yaşam kalitesi olarak ele alınmaktadır (Maleki ve Hasanmoradi, 2017: 979).

İş yaşam kalitesi Türkçe’de “Çalışma Yaşam Kalitesi – (ÇYK)” olarak geçmektedir ve iş koşullarının iş görenin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi, iş yaşamının niteliği, iş ortamının insani koşullara uygun hale getirilmesi gibi farklı biçimlerde ifade edilmektedir (Dikmentaş, 2006: 170). İş yaşam kalitesi içerik olarak aynı olmasına karşın farklı coğrafyalarda farklı ifadeler ile ele alınmaktadır. Almanlar iş yaşam kalitesinin işin insancillaştırılması olarak ifade ederken, Fransızlar çalışma koşullarının iyileştirilmesi olarak ifade etmiş, Doğu Avrupalılar ise çalışanların haklarının korunması olarak ifade etmişlerdir (Huzzard, 2003: 21). Farklı bakış açılarına sahip gibi görünen bu ifadelerin ortak noktası çalışma hayatının düzenlenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi olarak görülmektedir.

Çalışanlar çalışma ortamlarında yüksek stres ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Yüksek stres ile karşılaştıklarında ve bu stres ile başa çıkma konusunda zorluk hissettiklerinde örgüte olan bağlılıklarını kaybetmeye başlamaktadırlar. Bu durumun yaşanması neticesinde kişiler işlerinden yeterli doyum alamamakta ve zamanla tükenmişlik duygusunu hissetmeye başlamaktadır (Otacıoğlu, 2008: 104).

Eğitim kurumlarında iş yaşam kalitesi, yapılan işin merkezine insanın var olduğunu görmekle sağlanabilmektedir (Erdem, 2010: 514). Odak noktasının insan olabilmesi için öğretmenin, ekonomik ihtiyaçları başta olmak üzere, sosyal, psikolojik ve fiziksel birtakım ihtiyaçlarının da karşılanması gerektiğinin farkında olabilmek gerekir. Kişi için çalışmak sadece ekonomik ihtiyaçları karşılamak değildir. Kişi çalışma ortamında başarı hissini tatmak ve çalışmanın vermiş olduğu tatmin duygusunu da yaşamak ister (Türkay, 2015: 239). Çalışanların örgüt içindeki bireysel başarısı örgütün başarısıdır ve bu kişisel başarılar örgütlerin devamlılığı için en önemli etkenlerin başında gelmektedir (Farid vd., 2015: 54).

1920'li yıllarda gün yüzüne çıkan ve örgüt üyelerinin örgütlerine yönelik davranış, tutum ve duygularını açıklayan iş doyum kavramı, günümüz çalışma şartlarında örgütlerdeki hizmetin kalitesinin ve etkililiğinin belirlenme kriterlerinden birini oluşturmaktadır (Bekmez, 2018: 5). Çalışanların duygusal olarak iyi olma durumunun yanına fiziksel iyi olma durumunu da açıklayan iş doyum kavramı, bir başka ifadeyle çalışanların işlerine ve çalışma arkadaşlarına yönelik tutumları olarak da ifade edilebilir (Karabay, 2015: 116). Genel anlamda bakıldığında zaman iş doyum, çalışanların işlerine yönelik beslediği duyguların olumlu ya da olumsuz olma derecesini ifade etmektedir (Wang vd., 2020: 2). Aziri'ye (2011: 77) göre iş doyum çalışanların işlerine yönelik duygu durumlarının toplamıdır.

Barutçugil'e (2014: 389) göre, iş doyumunun olumsuz seyretmesi, iş doyumsuzluğu olarak nitelendirilebilir. Bu ifadeden yola çıkarak iş doyumunu iyi anlamak için iş doyumsuzluğunun örgüt üyeleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerekir. İş doyumsuzluğu örgüt üyelerinde sağlık sorunları, huzursuzluk, işe gelmeme, işe kendisini verememe, iş ortamında diğer üyelerle sorun yaşama gibi istenmeyen davranışlara yol açabilir (Başaran, 2000: 211). Kişinin iş doyum düzeyinin yüksek olması işine karşı olumlu duygular beslemesine sebep olurken, iş doyum düzeyinin düşük olması işine karşı olumsuz duygular beslemesine sebep olur (Chatterjee, 2016: 2). Yaşanan bu duyguların yanı sıra iş doyumuna ulaşamayan kişi hem kendisine hem de

bulunduğu örgüte zarar vermesi muhtemel bir durumdur (Kaygın ve Naktiyok, 2012: 103). Bu durumların sonucunda çalışanın işten çıkması veya çıkarılması gibi durumlar ile karşılaşılabilir. Türkiye’de öğretmenliğin iş güvencesinin olması dolayısıyla iş doyumsuzluğundan dolayı işten ayrılma gibi bir durum sık karşılaşılan bir durum değildir. PISA 2015 Ulusal raporu (Taş vd., 2016: 46) Türkiye’deki eğitim sisteminde öğrenmeye engel olan öğretmen davranışları, derslere hazırlıksız girme, öğrencilere fazla sert davranılması, değişime direnç gösterilmesi, devamsızlık ve öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap verememe olarak belirtilmiştir. Bu durum Özkalp ve Kırel’e (2018: 120-121) göre, iş doyumunun yeterli olmaması durumunda oluşabilecek olası sonuçlar ile örtüşmektedir.

Örgütlerde ücretin adil olarak belirlenmesi, prim ve ödül sistemleri, kariyer olanakları, terfi imkanları, çalışma şartlarının uygun hale getirilmesi, güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması, personelin eğitimine verilen önem, kişilerin motivasyonunu artırarak iş doyumuna katkıda bulunur ve örgütün işleyişinin daha verimli olmasını sağlar (Genç, 2004: 236-239). 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. maddesinde öğretmenliğin Devletin eğitim, öğretim ve bunlarla ilgili yönetim faaliyetlerini yürüten özel bir ihtisas mesleği olduğu belirtilir. Eğitim örgütlerinin başrolünde öğretmenler olduğunu düşündüğümüzde öğretmenlerin iş doyumunun ve iş yaşam kalitesinin yüksek seviyede tutulması gerekliliği önem arz etmektedir.

Öğretmenler, toplum için rol model, toplumun kalkınmasında öncü ve belirleyici bir rol üstlenmektedir. Bu görevleri yapma sorumluluğu hisseden öğretmen bu doğrultuda, derslerin planlanması ve uygulanması, sınıf rehber öğretmenliği faaliyetleri, sosyal kulüp aktiviteleri, milli bayram ve önemli günler ilişkin törenlere katkı sağlama, nöbet tutma, okul paydaşları ile iş birliği halinde olma, müdür, müdür yardımcılara yardımcı olma gibi birçok iş ve işlemleri yerine getirir. Öğretmenler bu sorumlulukları yerine getirirken performanslarının yüksek olması beklenir. Örgüt üyeleri çalışma şartlarından, çalışma ortamlarından ve yaptıkları işten memnun olduklarında yüksek performans gösterebilirler (Tınaz, 2005: 27). Öğretmenler yaptıkları işten haz aldıkları zaman idealistliklerini koruyabilirler ve başarı gösterebilirler. Öğretmenlerin kişisel başarılarının yüksek olabilmesi için iş doyumlarının da yüksek olması gerekir (Daş, 2020: 80).

Eğitim alanında iş doyumunu, öğretmenlerin performansına doğrudan etki edeceğinden büyük önem taşımaktadır. Ayrıca öğretmenin psikolojik ve sosyal olarak kendini iyi

hissetmesinin temelinde iş doyumunu vardır ve bu durum eğitim-öğretim hizmetlerini yerine getirirken öğretmenin performansını önemli ölçüde etkiler. Öğretmenin iş doyumuna ulaşması stres düzeyinin azalmasında, performansının iyileştirme ve geliştirme yönünde daha fazla çaba göstermesinde ve bununla birlikte eğitim süreçlerinin daha verimli geçmesinde etkilidir (Al Thubaiti ve Al Anazi, 2014: 101-102; Aktaran: Hasan, 2022: 57). Öğretmenlerin eğitim süreçlerinin başrolünde olduğu düşünüldüğünde, çeşitli nedenlerle kontrolünün dışında kalan durumlarda ve kendisinden beklenen rolü etkin bir şekilde yerine getiremediği durumlar gerçekleşebilir. Öğretmenin yetersiz kaldığı bu durumlarda öğrencinin eğitimi üzerinde önemli derecede olumsuz etki bırakır ve bu durumun sebebi öğretmenin iş doyumuna ulaşamamış olmasıyla açıklanabilir.

Keser'e (2005: 92) göre, örgüt üyelerinin iş doyumunun yüksek olması iş yaşam kalitesinin arttırılmasına bağlıdır. İş doyumunun yüksek olması da örgüt üyelerinin iş tatminsizliği ve işe devamsızlığını azaltarak, performans ve verimin yüksek olmasını sağlayacaktır. Bu durumlar neticesinde iş doyumunu ile iş yaşam kalitesi arasında güçlü, pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda yöneticilerin önemli bir görevinin de çalışanlarının motivasyonlarını yüksek tutulması ve iş yaşam kalitelerinin geliştirilmesi, onların sosyal ve psikolojik yönden rahat durumda olmalarının sağlanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum doğrultusunda çalışan ile iyi iletişim, uygun ve verimli çalışma ortamı ve yöneticiye güvenin sağlanması iş yaşam kalitesinin arttırılması için oldukça öneme sahiptir (Çiçek, 2005: 31).

Çalışanların maddi ve manevi anlamda doyuma ulaşamamaları, örgüte katkı ve verimlilik açısından olumsuz etkisi nedeniyle ciddi bir sorun oluşturmaktadır. İş doyum düzeyleri düşük olan çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının da düşük olması beklenen bir durumdur (Karakuş, 2011: 55). Bu nedenle örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri için iş yaşam kalitesini ön planda tutmaları, örgüt üyelerinin memnuniyet düzeylerini arttırmaları ve bunu sonucunda da hedeflerine ulaşabilmeleri açısından kritik bir önem arz etmektedir. İş doyumunu, çalışanın iş yaşam kalitesi ile bağlantılıdır ve örgüt içerisindeki genel memnuniyet düzeyini gösterebilir (Yıldırım vd., 2023: 150). Çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olabilmesi için işlerinden doyum sağlamaları gereklidir. İş yaşam kalitesi ile iş doyumunun birbiriyle ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Aksoy Zor, 2019: 88). İş yaşam kalitesinin arttırılması, çalışanların yaşam doyumlarını, sosyal aktivitelerini, ekonomik refahlarını

ve aynı zamanda iş doyumlarının artmasını sağlamaktadır (Altay ve Turunç, 2018: 216-217).

İnsanın var olması ile başlayan iş yaşamı, ilk zamanlarda işveren ile iş gören ilişkisine dikkat çekilmiş, zamanla işin kalitesinin, verimliliğinin, memnuniyet ve etkinliğinin iş görenlerin memnun olma düzeyleri ve iş yaşamındaki mutluluk düzeylerine bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. (Torlak, 2019: 13). Bu doğrultuda insan eğitimi ve yetiştirilmesine odaklanan eğitim kurumlarında, öğretmenlerin motivasyon ve iş yaşam kalitelerinin eğitim öğretim sürecinin verimliliğinde önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Gümüş vd.'ne (2013: 44) göre iş yaşam kalitesi çalışanların mutlu ve memnun olma düzeylerine dayanmaktadır ve çalışanlar üst düzey performans ve verimliliklerini iş yaşam kalitesi yüksek örgütlerde gösterebilirler.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler vakitlerinin önemli bir kısmını okullarda geçirmektedirler. Bu geçirilen zamanın kaliteli ve verimli olması şüphesiz ki eğitimin kalitesini de azımsanmayacak şekilde etkileyecektir. Derslerin büyük bir bölümünü atölye ve laboratuvarlarda uygulama yaparak, yaptırarak geçiren öğretmenlerin dikkat ve motivasyonlarının yüksek olması eğitimin kalitesini ve herhangi bir iş kazası durumunun ortadan kaldırılması hususunu önemli ölçüde etkileyecektir. İş yaşam kalite algıları yüksek olan öğretmenlerin, sınıfındaki öğrencilere vereceği eğitimin kalitesinde ve öğrencilerin motivasyonlarının artırılması konusunda olumlu etkiler yaratacağı düşünülmektedir (Tekişik, 1987: 29-30).

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olması eğitim örgütlerinin hedefleri doğrultusunda istekli olmalarını ve örgüte bağlılıklarını pozitif yönde etkileyebileceğini, iş yaşam kalitesinin düşük düzeyde olmasının örgüte bağlılıklarını negatif yönde etkileyebileceğini söylemek mümkündür. Bu durumun eğitim örgütleri açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceği söylenebilir.

Eğitim kurumlarının hedefinin topluma faydalı bireyler yetiştirilmesi olduğu düşünüldüğünde bu kurumların toplum ve bireyler için oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşabilmesi için en önemli faktörlerden birisi olduğu düşünülen öğretmenin, ekonomik açıdan rahat, psikolojik ve sosyal açıdan iyi durumda olmasının önemli olduğu söylenebilir. Mesleki ve teknik eğitim kurumları özelinde düşünüldüğünde, ülkelerin ekonomik faaliyetlerine başarılı duruma gelmesi ve üretimin artırılmasının önemli unsurlarından birinin de nitelikli ara

elaman yetiştirilmesi olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden bu öğrenci kitlesinin yetiştirilmesinde önemli bir rol üstlenen öğretmenlerin iş doyumunun ve iş yaşam kalitesinin yüksek olması büyük önem arz etmektedir.

Türkiye’de iş yaşam kalitesini (Çiçek, 2005; Demir, 2016; Demir, 2019; Duman, 2019; Erdem, 2010; Taşdan ve Erdem, 2010; Yalçın, 2014; Yılmaz, 2019) veya iş doyumunu (Bil, 2018; Çalışkan, 2019; Daş, 2020; Gafa, 2019; Günbayı ve Toprak, 2010; Özsüer, 2016; Özkan, 2017; Özkaya, 2019; Şahin, 2020; Yılmaz ve Altinkurt, 2012; Yüksel ve Yüksel, 2014) tespit etmeye yönelik araştırmalar bulunmaktadır. Aynı zamanda iş yaşam kalitesi algısı ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılan çalışmaların da (Aksoy Zor, 2019; Avcı Öztürk, 2010; Çoruk ve Karakaya Çiçek, 2017; Deveci, 2021; Sarı Karadaş, 2020) olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalara bakıldığında çalışmaların bir kısmının sadece iş yaşam kalitesi ya da iş doyumunu üzerinde çalışıldığı, iş yaşam kalitesinin iş doyumuna etkisi veya ilişkisi konusunda da hemşireler, ilkökul öğretmenleri ve genel liselerdeki öğretmenler üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Bununla birlikte mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile ilgili bu konuda literatürde boşluk olduğu düşünülmektedir.

Akademik başarısı genellikle düşük mesleki ve teknik eğitim kurumlarını tercih eden öğrencilerin bulunduğu bu kurumlarda, öğrenci profilinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeylerini etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini ve iş doyum düzeylerini belirleyip, bu yönde iyileştirme çalışmalarının yapılması toplumun kalkınması, sanayide üretimin ve verimin artırılması, nitelikli işgünün temini noktasında önemli rol oynayacağı düşünülmektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada; 2021-2022 eğitim öğretim yılı Sakarya İli kamuya ait mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu algıların çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amaçlanmıştır.

1. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ne düzeydedir?

2. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri öğretmenlerin;
 - Yaş,
 - Cinsiyet,
 - Branş,
 - Mesleki kıdem,
 - Buldukları okuldaki hizmet süresi ve
 - Eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu algıları ne düzeydedir?
4. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu algı düzeyleri öğretmenlerin;
 - Yaş,
 - Cinsiyet,
 - Branş,
 - Mesleki kıdem,
 - Buldukları okuldaki hizmet süresi ve
 - Eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
6. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları, iş doyumunu düzeylerini yordamakta mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Ülkelerin kalkınmasında ve geleceğe güvenle bakabilmesinde eğitim örgütleri oldukça önemli bir yere sahiptir. Eğitimde istenen kalite ve beklenen verime ulaşılabilmesi için sorunların ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi önemlidir. Mesleki ve teknik eğitim özelinde bakıldığında sanayinin gelişmesi, üretimin artırılması, nitelikli işgücünün devamı söz konusu olduğundan, bu kurumlarda oluşabilecek aksaklıklar dolaylı olarak ülkelerin sanayi faaliyetlerinde, üretim ve ekonomi konularında sorun yaşanmasına sebep olabilecektir. Bu aksaklıklara, okul içi, okul dışı, bireysel ya da örgütsel, çevresel ve küresel birçok faktör etkide bulunabilir. Bu etkenlerden sadece

biri, okulun önemli paydaşlarından biri olan ve eğitim öğretimin merkezinde bulunan öğretmendir. Öğretmenlerin mesleki, kültürel ve akademik yeterlikleri okulun çıktıları üzerinde önemli etkilere sahiptir. Aynı zamanda öğretmenin motivasyonu, stres düzeyi, bağlılığı, sinizm algısı, iş doyum düzeyi ve iş yaşam kalitesi gibi birçok değişken öğretmenin performans ve verimliliğinde önemli etkilere sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, bu değişkenler üzerine yapılacak araştırmalar uygulamaya katkı sağlaması bakımından önemlidir. Bu çalışmada, bu değişkenlerden iş doyumunu ile iş yaşam kalitesi ele alınmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarını ve iş doyum düzeylerini iyi anlamak ve tespit etmek, iyileştirme yönünde adımlar atmak bu açıdan önemlidir.

Öğretmenlerin iyi çalışma şartları, güvenli çalışma ortamı, toplumsal statünün yüksek olması, özerklik ve yeni deneyimler gibi ihtiyaç hissettikleri durumlar karşılanmadığında motivasyonları azalır ve öğretmen öğrencinin başarısına istenilen düzeyde katkı sağlayamayabilir. Bu durumun önüne geçilmediği takdirde toplumun tümüne sorun yaratabilecek bir olay haline gelebilir. Bu sebeple öğretmenleri iş doyumları ve iş yaşam kalitelerinin tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında atölye ve laboratuvarların fiziksel açıdan yetersiz olması, genellikle akademik başarısı düşük öğrenci gruplarının bu kurumları tercih etmesi, günümüz koşullarındaki ekonomik durumlar, öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini ve iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyen unsurlar olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra okul yöneticilerinin yanlış karar ve uygulamaları, ayrıca öğretmenlik mesleğinin toplum gözündeki eski değerinin var olmaması öğretmenlerin motivasyon ve verimliliğini önemli ölçüde etkilediği söylenebilir.

Araştırmada mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve iş doyum düzeylerinin mesleki özelliklerine ve demografik yapılarına göre tespit edilmesi ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olup/olmadığı, varsa ilişki düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonunda ortaya çıkacak bilgiler ışığında öğretmenlerin verimliliği, motivasyonları, iş doyumları ve iş yaşamına bakış açıları ilgili tespit ve değerlendirmeler yapılacaktır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin motivasyonlarını, iş doyumlarını ve iş yaşam kalitesi algılarını iyileştirmek adına uygulanacak stratejilere yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Diğer yandan, çalışma sonuçlarının mesleki ve teknik eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmaya yönelik yapılacak çalışmalara da ışık tutması yönünden önemli olduğu düşünülmektedir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin içinde buldukları moral, motivasyon düzeylerinin belirlenmesi ve yaşadıkları sorunlara ilişkin tespitler noktasında çözüm üretilmesi açısından iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesinin önem arz ettiği düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmaların olduğu (Aksoy Zor, 2019; Çoruk ve Karakaya Çiçek, 2017; Deveci, 2021; Sarı Karadaş, 2020) görülmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında çalışmaların bir kısmının sadece iş yaşam kalitesi ya da iş doyumunu üzerinde yoğunlaştığı, iş yaşam kalitesinin iş doyumuna etkisi veya ilişkisi konusunda da hemşireler, ilkökul öğretmenleri ve genel liselerdeki öğretmenler üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile ilgili bu konuda literatürde boşluk olduğu düşünülmektedir. Bu durumdan hareketle iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu arasındaki ilişki farklı demografik değişkenlere göre nasıl bir sonuç vereceği bir problem durumu olarak dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeylerinin tespiti ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin saptanması ile literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI

Bu çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin araştırmada kullanılan ölçek maddelerine tarafsız ve samimi cevaplar verdiği varsayılmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin, iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerini yansıtabilecek yeterliliğe sahip olduğu varsayılmıştır.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIK LARI

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeylerini demografik özellikler açısından irdelemek ve bu özellikler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılan bu araştırma;

1. 2021-2022 eğitim öğretim yılında Sakarya İli kamuya ait mesleki ve teknik eğitim kurumları ile sınırlıdır.
2. 2021-2022 eğitim-öğretim yılı Mayıs ve Haziran aylarında Sakarya İlinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.
3. Özel mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalışma koşulları ve ortamı farklı olması sebebiyle özel mesleki ve teknik eğitim kurumları araştırmaya dahil edilmemiştir.

1.6. ARAŞTIRMANIN TANIMLARI

İş Doyumu: Öğretmenlerin buldukları eğitim örgütlerine yönelik kendilerini memnun eden duygularının toplamı şeklinde tanımlanabilir.

İş Yaşam Kalitesi: Öğretmenlerin ilgi, istek, beceri ve yeteneklerinin eğitim ortamıyla bir bütün hele getirilmesi, bulunduğu eğitim kurumuyla ortak amaç doğrultusunda hareket etmesini sağlayan davranışları şeklinde tanımlanabilir.

Mesleki ve Teknik Lise: Alanında nitelikli eleman yetiştirmeyi amaçlayan, mesleki bilgi ve becerinin geliştirilmesi ve istihdama hazırlanmasını amaçlayan liseleri ifade etmektedir.

Öğretmen: Sakarya ilindeki mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenleri ifade etmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu temellendiren kuramlar, iş, kalite, yaşam kalitesi, iş yaşam kalitesi, eğitimde iş yaşam kalitesi, iş yaşam kalitesini etkileyen faktörler ve iş doyumunu, eğitimde iş doyumunu, iş doyumunu etkileyen faktörler ile ilgili bilgi verilerek, iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar ele alınmıştır.

2.1. İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İŞ DOYUMUNU TEMELLENDİREN KURAMLAR

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için, insan faktörünün önemi her geçen gün artmaktadır. İnsan faktörünün ön plana çıkmasıyla örgütün amaçları ile insanın bireysel hedeflerinin birbiri ile uyumlu olması gerekliliği dikkate alınmaya başlanmıştır. Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar sonucunda iş doyumunu ile ilgili birçok teori geliştirilmiştir. Araştırmacılar, yönetim süreçlerinin gelişim aşamasından etkilenecek belirli teoriler geliştirmişlerdir (Izgar, 2012: 98-99).

Bu başlık altında Maslow – İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg - Çift Faktör Kuramı, McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı, McGregor'un X-Y Kuramı, Alderfer'in ERG Kuramı, Vroom'un Beklentiler Kuramı ve Adams Eşitlik Kuramı ele alınmıştır.

2.1.1. Maslow - İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow kişilerinin ihtiyaçlarının karşılanmasında bir hiyerarşik sıralamanın olduğunu düşünmektedir. Maslow'un savunduğu hiyerarşik sistemde kişiler alt seviyedeki temel ihtiyaçları giderildikçe, üst seviyedeki ihtiyaçların giderilmesi isteğinde bulunurlar. Maslow hiyerarşinin alt seviyelerinde bulunan ihtiyaçlar karşılanmadan daha üst seviyelerdeki ihtiyaçların karşılanamayacağını savunur (Gülner, 2007: 171). Maslow, kişilerin doyuma ulaşabilmeleri için giderilmesi gereken ihtiyaçları be basamaklı bir hiyerarşide ele almıştır (Özekmekçi, 2004: 17):

1- Fizyolojik ihtiyaçlar: Gıda, dinlenme vb. şekilde zorunlu ihtiyaçlar.

2- Güvenlik ihtiyaçları: Kişinin kendisini güvende hissetmesi. Can ve mal güvenliği, iş güvencesi, gelecek güvencesi vb.

3- Sevgi ihtiyacı: Kişinin sevme, sevilme ihtiyacı. Kişinin kendisini bir gruba ait hissetmesi, kişiler ile olumlu ilişkiler kurabilmesi vb.

4- Saygınlık ihtiyacı: Kişinin kendisine güven ve saygı duyması. Başkalarından saygı görmesi.

5- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Kişinin potansiyelini fark etmesi ve kapasitesini en yüksek düzeye çıkarma isteği ve yeteneklerini artırma arzusunu ifade eder.

İhtiyaçlar hiyerarşisi açıklayan piramit şekil 2. 1' de görülmektedir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2014: 144).



Şekil 2. 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve bu hiyerarşinin çalışma hayatına uyarlanması Can vd. (2012: 313) tarafından yapılmıştır. Bu alışma tablo 2.1'de görülmektedir.

Tablo 2. 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve alışma Yaşamına Uyarlanması

	İhtiyaçlar Hiyerarşisinde İhtiyaç Seviyesi ve Doyum Getirecek Etkenler	alışma Hayatında Doyum Getirecek Etkenler
1	Fizyolojik İhtiyaçlar	Yiyecek ve içecekler, uyku, cinsellik vb.
2	Güvenlik İhtiyacı	Güvenlik, korku hissetmeme
3	Sosyal İhtiyaçlar	Arkadaşlık, aile ilişkileri, ait olma, sevgi, kabul görme
4	Saygınlık İhtiyacı	zsaygı, kendine güven, itibar, başarı
5	Kendini Gerçekleştirme	Bireyin yaratıcı yeteneklerini kullanmaları, ilerleme vb.

Beş kategoride ele alınmış olan bu ihtiyaçların içsel ve dışsal doyum açısından, alt ve st ihtiyaçlar olarak iki şekilde incelenebilir. Dışsal doyum içerisinde fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları açıklanabilirken; içsel doyum içerisinde sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme açıklanabilir (etin, 2011: 77). Maslow'un kuramına göre örgüt üyelerinin bu beş kategorideki ihtiyaçlarının karşılanma derecesi onların doyumuna ulaşma derecelerini gösterir (Başaran, 2000: 216).

Grldği üzere ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında kişilerin belli başlı ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların karşılanma sıralaması ele alınmıştır. Kurama göre; kişinin kendi yeteneklerini keşfedebilmesi, kendini tanıyabilmesi için öncelikle hiyerarşinin alt basamağındaki ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir. Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı gibi temel olan ihtiyaçlar karşılanmadan kişinin özsaygısını kazanması, kendine güvenmesi, başarı ihtiyacı hissetmesi, yeteneklerini keşfetmeye çalışması mümkün görülmemektedir. Bu ihtiyaçları karşılayan bireylerin kendini gerçekleştirme yolunda yürürken motivasyonlarının ve iş doyum düzeylerinin artacağı ve iş yaşam kalite algılarının yükselmeye başlayacağı düşünülmektedir.

2.1.2. Herzberg - ift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg tarafından ortaya çıkarılan çift faktör teorisinde, motive edici faktörler ve hijyen faktörler olmak üzere iki grup vardır. Birinci grupta ele alınan motive edici faktörler, bireye başarı hissini yaşatan, motive edici faktörlerdir. Bu faktörlerin olmaması durumunda birey motive olamayacak ve motivasyon seviyesi

düŖecektir. İkinci grupta ele alınan hijyen faktörleri, kişinin motive olma durumundan ziyade, kişinin motive olabilmesi için gerekli asgari şartları ifade etmektedir. Motivasyon, hijyen faktörlerinin sağlandığı ve motive edici faktörlerin var olması ile mümkündür (Koçel, 2015: 737).

Motive edici faktörler; kişinin sahip olduğu işi, örgüt ortamındaki gelişim imkânı, başarı durumu, sorumluluk duygusu ve yükselmek olanakları olarak ön plana çıkarken, hijyen faktörler; kişinin statüsü, yöneticiler ile ve kişiler arası ilişkiler, iş güvenliği, işletme politikası, çalışma koşulları, maaş ve özel hayat olarak ele alınır. Tablo 2.2' de motive edici faktörler ve hijyen faktörler görülmektedir (Okumuş, 2011: 47).

Tablo 2. 2: Herzberg'in Motive Edici ve Hijyen Faktörleri

Motive Edici Faktörler	Hijyen Faktörler
İşin Kendisi	Üst, Astlar, Eşit Seviyedekiler, Statü
Gelişim İmkânı, Başarı	Yönetim, Kişiler Arası İlişkiler
Sorumluluk	İşletme Politikası, İş Güvenliği
Yükselme	İş Koşulları, Maaş, Özel Hayat

Çift faktör kuramında, kişiyi iş doyumunu sağlamaya yönelik etkenler, iş doyumsuzluğunu meydana getiren etkenlerden farklıdır. Motive edici ya da hijyen faktörlerin sağlanması çalışanların iş doyumunu sağlamaz, fakat bu faktörler sağlandığında iş doyum seviyesi artmaktadır (Başaran, 2000: 217). Herzberg iş doyum kavramının karşıtını iş doyumsuzluğu olarak görmemektedir (Kerim, 2021: 34).

Çift faktör kuramın örgütlerde ilk olarak hijyen faktörlerinin daha sonra da motivasyonu arttırmayı sağlayan faktörlerin bulundurulmasının zorunluluğunu savunmaktadır. Kişinin bulunduğu örgütte yönetim kademesi, aldığı ücret veya kişiler arası ilişkiler iyi değilse kişinin bu örgütte kalması oldukça zordur. Bu şartlar sağlandığında dahi kişide doyum gerçekleşmeyebilir. Çalışanın doyuma ulaşabilmesi için hijyen faktörleri ile birlikte başarı duygusunun tatma, sosyal statü gibi faktörlerinde sağlanması gereklidir (Eren, 2015: 33).

Özetlemek gerekirse çift faktör kuramında kişiyi motive edici faktörler ve kişinin motive olabilmesi için gerekli olan hijyen faktörlerinden söz edilmektedir. Hijyen faktörleri sağlanamadığı takdirde kişinin motivasyonunun sağlanamayacağı görülmektedir. Bu durum Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki temel ihtiyaçların karşılanmadığı durumda bir üst basamaktaki ihtiyacın karşılanmasının mümkün olmaması durumuyla benzerlik göstermektedir. Kişi maaş, özel hayat, iş güvenliği,

kişiler arası ilişkiler vb. gibi hijyen faktörlerini sağladığı takdirde, başarı, sorumluluk, yükselme gibi motive edici faktörleri sağlamaya yönelik adımlar atabilecektir.

2.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland diğer araştırmacıların aksine ihtiyaçların öğrenildiği üzerinde durmuş, kuramın odak noktasını oluşturan başarı, bağlanma ve güç ihtiyaçlarının fark edilebilmesi için çevresel faktörler ile insan davranışlarının bütünleştirilebilmesi üzerinde durmuştur (Can vd., 2015: 113). Başarı, bağlanma ve güç her örgüt üyesinde bulunur, fakat herkes farklı yoğunlukta bu güdülere ihtiyaç duyarlar. Bu farklılık örgüt üyelerinde farklı doyum düzeyleri yaratacaktır ve örgüt yöneticileri de bu farklılıkları bilerek, bu duruma uygun yöneticim biçimi belirlemelidir (Türk, 2007: 87). Başarma ihtiyacı kuramındaki başarı, bağlanma ve güç ihtiyaçları aşağıda açıklanmıştır (Şimşek, Çelik ve Akgemici, 2014:156):

- **Başarı İhtiyacı:** McClelland kişilerin birçoğunun başarı ihtiyacı hissettiklerini ve ihtiyacın potansiyel olarak kişilerin içinde olduğunu savunur. Ancak bu potansiyelin ortaya çıkması için her zaman fırsat ve imkanlar oluşmayabilir. Başarma ihtiyacı kişinin ilgi alanına giren konularda en iyiyi arzulanma ve mükemmel olma yolunda ilerleme duygusu olarak tanımlanmaktadır.
- **Bağlanma İhtiyacı:** Bu ihtiyacın temelinde kişilerin farklı insan ve gruplarla etkileşim içinde olmasına dayanır. Bu ihtiyaç da kişilere göre değişkenlik gösterir. Bazı kişiler arkadaşlık ilişkisi kurma ihtiyacı hissederken, bazı kişiler ise çeşitli çıkarları veya maddi ihtiyaçları için arkadaşlık kurma ihtiyacı hissederekler.
- **Güç İhtiyacı:** Bu ihtiyaç kişinin çevresinde olan insanlarla olan ilişkilerinde üstünlük kurma arzusunu ifade eder. Güç ihtiyacı hisseden kişiler diğer insanlar üzerinde egemen olmayı arzular ve bu güç ile birlikte diğer kişilerle yarış içine girerler ve bundan zevk alırlar.

Özetlemek gerekirse başarma ihtiyacı kuramında insanların başarı, bağlanma ve güç olmak üzere üç farklı ihtiyacından söz edilmektedir. Bu ihtiyaçların her insanda farklı seviyede bulunduğu ve çevresel faktörler ile birleşerek açığa çıkması şeklinde ifade edilir. Örgütlerde yönetim politikası da bu değişkenler göz önüne alınarak oluşturulmalıdır.

2.1.4. McGregor'un X- Y Kuramı

McGregor insanları, çoğunlukla olumsuz davranışlarda bulunan X kuramı ve olumlu davranışlarda bulunan Y kuramı olarak iki kategoride sınıflandırmaktadır. McGregor, örgüt yöneticilerinin yönetim politikası belirlerken örgüt üyelerini bu iki kategori doğrultusunda ele alıp o şekilde planlama yapmalarını savunmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2014: 145).

X ve y kuramı yönetim kuramları açısından iki ayrı tarihsel döneme denk gelmektedir. X kuramı, klasik yönetim anlayışına hâkim bakış açısını ifade ederken, Y kuram neo-klasik yönetim anlayışına hakim bakış açısını ifade etmektedir. Y kuramı insana bakış açısı X kuramının tam tersi niteliktedir (Tekin vd., 2016: 82-83). X kuramının insana bakış açısı şu şekildedir:

- İnsan fırsat buldukça işten kaytarır, çalışmayı sevmez.
- İnsanın çalışabilmesi için yönlendirme ve tehdit gereklidir.
- İnsanlar sorumluluk almak istemezler, çalışma konusunda da yükselme konusunda da istekli değildirler. Geliri en yüksek işi yaparlar.
- İnsanlar yeniliklere karşı direnç gösterirler, yaratıcı değildirler.
- İnsanlar hata yapınca kendini düşünür, örgüt hedeflerini düşünmezler (Aytürk, 2019: 226).

Y kuramının X kuramının aksine insana bakış açısı şu şekildedir:

- İnsanların çalışıp zihinsel ve bedensel olarak çaba göstermesi, dinlenme ve eğlenme isteği kadar doğal bir durumdur.
- İnsanlar çalışma ortamında amaçları doğrultusunda kendisini denetler ve yönlendirir.
- İnsanların hedefleri doğrultusunda yürümesi ödülden ziyade başarıya ihtiyacı içindir.
- İnsanlar sorumluluk almak isterler, belirli koşullar sağlandığında öğrenmeye açıktırlar.
- İnsanlar yeniliklere açıktır, yaratıcıdırlar (Aytürk, 2019: 226).

Görüldüğü üzere McGregor X ve Y kuramında birbirine zıt iki bakış açısını ifade etmiştir. X kuramı klasik yönetim anlayışındaki denetim, kontrol, baskı öğelerine odaklanırken, Y kuramı neo-klasik anlayıştaki otokontrol, teşvik, destek olma vb. öğelere odaklanır. X ve Y kuramının insana bakış açılarını incelediğimizde örgütlerde

hem X hem de Y kuramının bakış açısına göre nitelendirilebilecek kişiler görülmesi mümkündür. Bu kişilerin iş doyumuna ve iş yaşam kalitesine bakış açılarının da farklı olacağı düşünülmektedir. Örgüt yöneticilerin bu kuramları da göz önüne alarak örgüt üyelerinin iş doyumunu ve iş yaşam kalitesinin iyi bir düzeye ulaşması konusunda uygun politikalar izlemesi gerektiği söylenebilir.

2.1.5. Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer, insanların ihtiyaçlarını var olma, ilişki kurma ve kendini geliştirme ihtiyacı olarak üç ihtiyaç üzerine indirgemiş ve çalışmalarını bu yönde yoğunlaştırmıştır. Kişinin kendi ihtiyaçlarını kapsadığı kısmı var olma ihtiyacı, kişinin sosyalleşme, ikili ilişkide bulunma ihtiyacını ilişki kurma ihtiyacı, kişinin kendini gerçekleştirme yolundaki adımlarını da geliştirme ihtiyacı olarak ele almıştır (Şahin, 2020: 57).

Alderfer de Maslow ve Herzberg gibi düşünerek insanın ihtiyaçlarının hiyerarşik sıralamada olduğunu, bu ihtiyaçların alt kısım ile üst kısım arasında farklı etkilerde sonuçlar doğuracağını tespit etmiştir (Eğriboyun, 2015: 120). Maslow gibi ihtiyaçların sıralamasını dikkate almış alt kısımdaki ihtiyaçlar giderildikten sonra üst kısımdaki ihtiyaçların giderilmesine odaklanılması gerektiğini savunmuştur (Demir, 2019: 34). Alderfer ayrıca ihtiyaçları süreklilik isteyen ve dönemsel olarak ayrıldığını belirtmiştir. İnsan ilgi görme ve başarı ihtiyacını devamlı olarak ister, bu ihtiyaçların yanında dönemsel olarak ihtiyaç hissedilen ve giderildiği zaman etkisini kaybeden ihtiyaçları ad mevcuttur (Yıldız, 2021: 25).

Özetle Alderfer de Maslow ve Herzberg gibi kişinin ihtiyaçları üzerine odaklanmıştır. İnsanların ihtiyaçlarını üç basamağa indirgemiş ve var olma, ilişki kurma ve geliştirme ihtiyacı olarak ele almıştır. Maslow'da ve Herzberg'de olduğu gibi Alderfer de belli ihtiyaçların karşılanmadan üst seviyedeki ihtiyaçların karşılanamayacağını savunur. Bazı ihtiyaçların karşılandıktan sonra etkisini yitirirken, başarı, ilgi görme vb. ihtiyaçlarında sürekli olarak giderilmesi yönünde tespitleri vardır. Kişilerin iş doyumunu ve iş yaşam kalitesindeki algı düzeyini artırma için bu ihtiyaçların tespiti ve giderilmesinin önem arz edeceği düşünülmektedir.

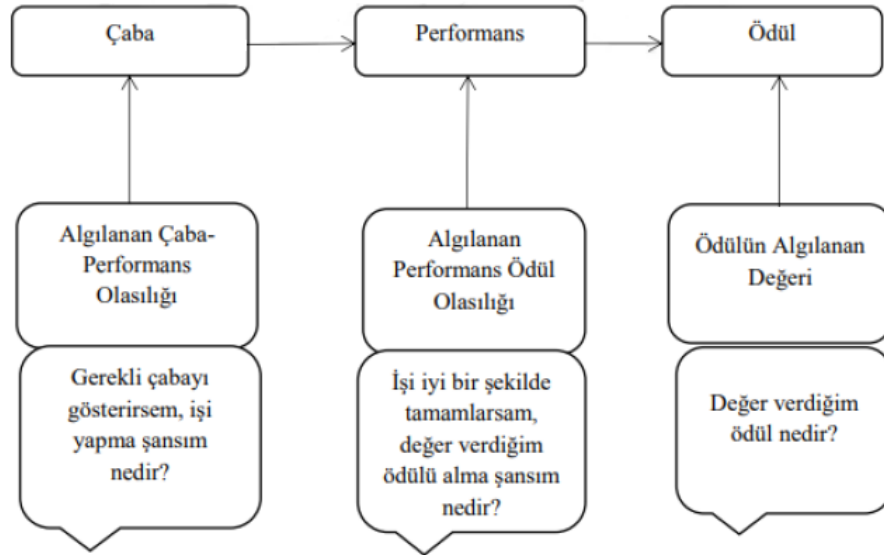
2.1.6. Vroom'un Beklentiler Kuramı

Vroom'a göre kişinin motivasyonu, sahip olduğu işinden beklentileri ile işini önemsemesinin çarpımına eşittir (Yavuzkurt, 2017: 78). Vroom beklentiler kuramında

kişilerin seçimleri ile amaçlarının davranışlarına doğrudan etki ettiğini savunmuş, motive olma sürecini bilişsel farklılıkları da dikkate alarak bireysel düzeyde incelemiştir. Kişiler rasyonel davranışlar sergilerler ve karşılıklarına gelen seçenekleri inceleyip hedeflerine ulaşma noktasında beklentisinin yüksek olduğunu düşündüğü davranışı seçme eğiliminde bulunurlar (Can vd., 2015: 114). Vroom kuramında üç ana etkene dikkat çeker:

1. Başarı-Ödül-Beklenti İlişkileri: İnsan davranışlarının temelinde bilinçaltılarında yatan ödül ve sonuçlar vardır. İnsanlar kimi zaman ödül beklentisi ile, kimi zaman da ceza alabileceği düşüncesiyle hareket ederler.
2. İstek – İhtiyaç İlişkileri: Ödül veya cezanın olduğu yerde örgüt üyelerinin talep ve ihtiyaçları değişkenlik gösterebilir. Her bir örgüt üyesinin ödüle karşı isteği farklı seviyededir. Bu durum ödülün çekiciliği veya öneminden kaynaklanabilir. Kişilerin ihtiyaçları bu durumda belirleyici olmaktadır.
3. Çaba – Başarı – Beklenti İlişkileri: Örgüt üyelerinin çalışma hayatında gösterdikleri çaba iki değişkenle açıklanabilir. İlk olarak gösterilen çaba sonucundaki beklentiler, ikinci olarak ise gösterilen çaba sonucunda kendisinden beklediği başarıyı yakalama durumu (Gülner, 2007: 181).

Vroom'a göre yüksek beklenti ile hareket eden örgüt üyeleri, hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba sarf ederler. Bunun aksi durumu olan beklenti düzeyi ve isteği düşük oldukları konular üzerinde ise yeterli çabayı göstermezler (Küçük, 2014: 26). Kişinin çabası sonuçta ulaşmak isteyeceği ödüle bağlıdır. Ödül kişi tarafından arzu edilen bir özellik taşıyorsa kişi yeterli çabayı göstermeyecektir (Eren, 2011: 535).



Şekil 2. 2: Vroom'un Beklentiler Kuramı (Ceylan, 2014: 228).

Görüldüğü üzere Vroom beklentiler kuramında kişilerin beklenti, düşünce ve amaçları davranışlarının temelini oluşturduğunu savunmuş, kişilerin beklenti ve istekleri ne kadar yüksekse, o derecede çaba gösterip, motive olacağını belirtmiştir. Burada kişilerin bireysel özellikleri, ihtiyaçları, beklentileri önemli birer belirleyici olmaktadır. Beklenti ve hedeflerine uygun bir örgütte bulunduğunu düşünen kişi yüksek motivasyon ve çaba ile performans gösterecek, tam aksini düşündüğü durumda ise motivasyonu ve çabası düşük olacaktır. Bu durumunun kişinin iş doyum düzeyi ve iş yaşam kalitesini de doğrudan etkileyeceği düşünülmektedir.

2.1.7. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams örgüt üyelerinin ödüllendirilmesinde adil olunması ve kişilerin başarılarından dolayı takdir edilmelerinin, onların motivasyonları, örgüte bağlılıkları ve güven duymaları noktasında önem arz ettiğini savunmaktadır (Eren, 2001: 465). Kurama göre, örgüt üyeleri çalışma arkadaşlarına verilen ödüller ile kendi ödülleri karşılaştırır, kendi başarı durumu – ödül ilişkisi ile diğer çalışma arkadaşlarının başarı durumu – ödül ilişkisini tespit etmeye çalışırlar. Bu tespit neticesinde eşitsizlik hissedildiği durumda motivasyon ve performanslarında düşüş ile birlikte diğer çalışanların motivasyon ve performanslarının da olumsuz yönde seyretmesi için hamlede bulunurlar (Tan, 2012: 59).

Bu kuramın temeli örgütsel adalete dayanmaktadır. Adams, eşitlik kuramını birbirinden kazanım elde edebilen ve birbirine katkı sağlayan iki tarafın ilişkisi olarak açıklamıştır.

Kuramın özü, örgüt üyesinin kendi durumuyla eşdeğer gördüğü başka bir örgüt üyesi ile kendisini karşılaştırması ve bunun sonucunda algıladığı eşitlik durumu veya eşitsizlik durumu ile ilgilidir (Altinkurt, 2013: 278). Örgüt üyelerinin iş doyum düzeylerini arttırma hedefinde olan örgüt yöneticilerinin, çaba ve ödül ilişkisinin eşit bir şekilde uygulanmasına dikkat etmeleri, aksi durumda örgüt içinde veya örgüt dışında çeşitli kıyaslamaların yapılıp örgüt üyelerinin farklı tepkilerine maruz kalabileceklerini bilmeleri gerekir (Özkalp ve Kırel, 2018: 293).

Görüldüğü üzere insanların etkileşim halinde olduğu örgütlerde adalet ve eşitlik kavramları kişilerin moral, motivasyon ve performansları üzerinde büyük önem arz etmektedir. Kişilerin ödüllendirilmesi tek başına motivasyon ve performanslarının artması noktasında tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı ödülün çabası daha düşük örgüt üyesine de takdim edilmesi diğer çalışanın motivasyonunu bozacak ve adalet duygusunun zarar görmesine sebep olabilecektir. Bu yüzden örgüt içerisinde eşitlik ve adalet sistemlerinin düzenli bir biçimde kurulması, kişilerin moral motivasyonlarının yükselmesini sağlayacağı, bununla birlikte iş doyum düzeylerinin ve iş yaşam kalite algılarının da artacağı düşünülmektedir.

2.2. İŞ KAVRAMI

İş, kişileri toplumsal yaşama, kültürel çevreye bağlayan ekonomik özgürlük sağlayan araçtır. Ayrıca toplumda yer edinme, başarı sağlama, prestij sahibi olma, hedeflere ulaşma, belli bir makam, mevki sahibi olma, başkaları tarafında kabul edilme ve saygınlık kazanma, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçların doyuma ulaşması şeklinde tanımlanabilir. Genel anlamda bakıldığında iş, bir mal veya hizmetin belirli bir ücret karşılığında yapılması eylemidir. Başka bir tanımla iş, bir değişiklik doğurabilen çalışma olarak da ifade edilir (Akdoğan vd., 2002: 128). Kavramsal olarak en bilinen tanımıyla iş; bir değer yaratan emeği ifade etmektedir (TDK, 2023).

İnsanın varlığını idame ettirebilmesi, toplum içindeki saygınlığının belli bir seviyede tutabilmesi ve daha iyi yaşam koşullarına sahip olabilmesi açısından iş önemli bir yere sahiptir. İş aynı zamanda insanın yeteneklerini gün yüzüne çıkarmaya imkân sağlar ve insanın ortaya koyduğu üründen doyuma ulaşmasına yol açar (Şahin, 2013: 144). Özetlemek gerekirse iş; insanın yaşama tutunabilmesi belli bir gelir elde edebilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için en önemli araçtır. İnsan hayatının önemli bir bölümünü iş

yaşamında geçirdiği düşüldüğünde, insanın iş yaşamının ve sosyal yaşamının belli bir kalitede olmasının önem arz ettiği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu durum kalite kavramını ön plana çıkarmıştır.

2.3. KALİTE KAVRAMI

Kalite, günümüz dünyasında hemen hemen her alanda önem kazanmış ve beklenen bir değer olmuştur. Kalite kavramının birden fazla bakış açısına göre tanımı yapılmıştır. Kalite, belirli bir hizmeti talep edenlerin, beklenti ve isteklerini karşılama ve bu istekleri en az maliyetle yerine getirebilme becerisidir (Kovancı, 2001: 10). Amerikan Kalite Kontrol Derneği'ne göre kalite, ürün veya hizmetlerin var olan ihtiyaçları karşılama düzeyini gösteren özelliklerin bütünüdür (Yeşilbayır, 2007: 5). Avrupa Kalite Kontrol Organizasyonu kaliteyi tüketici beklentilerine uygun olarak ürün ya da hizmetlerin sunulma derecesidir (Yükçü, 1999: 3). Görüldüğü üzere kalite hizmet, beklenti ve isteklerin karşılanmasından hemen hemen herkes tarafından istenen bir değer haline gelmiştir. İnsanlar yaşamlarının da belli bir kalite çerçevesinde olmasını istemekte ve bu yönde çaba göstermektedirler. Bu durum neticesiyle yaşam kalitesi kavramı karşımıza çıkmaktadır.

2.4. YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI

Yaşam kalitesi kavramı Aristo'dan günümüze kadar farklı çevrelerin ilgilendikleri bir kavram olarak karşımıza çıkmakta; sosyoloji, psikoloji, felsefe, sinema, mimarlık, sağlık ve politika gibi alanlarda zaman içerisinde araştırmalara konu olmuştur (Pınar, 2012: 5). Yaşam kalitesi kavramı ile akla gelen kişilerin yaşamlarının iyileştirilmesi konusudur. Kişilerin refah düzeyi, psikolojik ve ekonomik durumları ve tüm bunların dengeli bir biçimde yaşamları içerisinde sürdürebilmeleri yaşam kalitesinin temelini oluşturur. Yaşam kalitesi; kişilerin nelerden mutluluk duyduğu, ne ve nasıl yaşamak istedikleri ile ilgili bir kavramdır (Tamer, 2018: 10).

Bir başka tanımla yaşam kalitesi; mutluluk, hoşlanma, olumlu ve olumsuz duygu, deneyim ve yaşanmışlıkların sürekli iyileşme çabası içerisinde değerlendirilmesidir (Korkmaz, 2009: 9). Kısaca ele almak gerekirse yaşam kalitesi kavramı, kişilerin mutlu olduğu anların artırılması, olumsuz yaşantılarının sürekli iyileşme ile olumlu yaşanmışlıklara evrilmesi şeklinde tanımlanabilir. Bu sürekli iyileşme çabası, iş

yaşamına da etki ederek iş yaşam kalitesi kavramını oluşturmuştur. Aşağıda iş yaşam kalitesi kavramı ele alınmıştır.

2.5. İŞ YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI

İnsan, hayatının önemli bir zaman dilimini “çalışan” statüsünde geçirmektedir. Bu sebeple yaşamındaki doyum sürecini de etkileyen çalışma yaşamının, insan yaşamında önemli bir etken olarak görülmesi şüphesiz ki rastlantı değildir (Keser, 2005: 78). Çağımızın modern yönetim anlayışında örgütlerin başarıya ulaşmasında en önemli faktörünün insan olduğu gerçeği göz ardı edilemez (Paşa, 2002: 1). Çalışma şartlarının iyi olduğu, başka bir deyişle iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanların niteliği ile birlikte örgütün verimliliği de arttırılabilir.

Literatüre bakıldığında iş yaşam kalitesinin pek çok tanımı vardır. Balcı (2002: 297), iş yaşam kalitesini, iş görenlerin örgüt içerisinde kişisel ihtiyaçlarını karşılama düzeyi olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımda iş yaşam kalitesi; örgüt üyelerinin ruhen ve bedenen gösterdikleri çabanın, iş yaşamında doyuma ulaşma düzeyidir (Dursun ve Eriş, 2018: 168). Demir (2016: 26), iş yaşam kalitesini ele alırken örgüt üyelerinin kendilerini değerli hissetmelerinin, örgüt ortamındaki fiziksel ve psikolojik değişkenlerin iyi duruma getirilmesi ile mümkün olduğu üzerinde durmuştur. Uğur (2005: 68), iş yaşam kalitesini; çalışma ortamındaki örgüt üyelerinin verimliliğinin arttırılması ve mutlu olmasına yönelik çabalar olarak tanımlamıştır.

Başka bir bakışla iş yaşam kalitesi çalışanların ihtiyaçlarının giderilmesi, hayatlarını güvenli bir şekilde sürdürmeleri, örgütün onlara ihtiyaç duyduğu ve örgüt adına faydalı işler yaptığı duygusunun bireyde hâkim olması gerekliliğidir. Çalışanların kendilerini geliştirmelerine fırsat veren bir çalışma ortamının oluşması ve kişinin yeteneklerinin keşfetmesinin sağlanması iş yaşam kalitesi olarak tanımlanır (Dedeoğlu, Özdevecioğlu ve Oflazer, 2016: 137). İş yaşam kalitesinin tanımlarına bakıldığında, çalışanlarının motivasyonlarının, kişisel ihtiyaçlarının, psikolojik durumlarının iyi olmasının, nitelik ve verimlilik açısından önemli olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışanların, yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından memnun oldukları ortamlar yaratmanın iş yaşam kalitesi üzerinde önemli bir etkisinin olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Barulçugil (2014: 394) de iş yaşam kalitesinin önemini vurgularken çalışma ortamına vurgu yapmıştır:

- İş görenlere, sağlıklı, huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması,
- Sosyal ve temel tüm ihtiyaçlarının çalışma ortamında sağlanması,
- İş görenlere kendi kişilik ve yeteneklerini keşfedip kanıtlayabilecekleri fırsatların sunulmasıdır.

Baydar (2016: 10) çalışmasında iş yaşam kalitesinin temel amaçlarını aşağıdaki maddeler ile açıklamıştır;

- Çalışma ortamında ilgili güvenlik önemlerinin alınarak ortaya çıkabilecek tehlikelerin önlenmesi,
- Çalışanlar için huzurlu bir çalışma ortamı oluşturulması ve iş doyumuna ulaşmak için çeşitli önemlerin alınması,
- Çalışanların temel ihtiyaçlarının giderilmesi,
- Çalışanlara kendilerini kanıtlama fırsatlarının verilmesi,
- Çalışanların fikir ve yeteneklerini açıkça sunabilecekleri, başarılı olabilmeleri için fırsatlar sağlanmasıdır (Baydar, 2016: 10).

İş yaşam kalitesi dikkate alınarak yapılan programlarda birtakım ortak noktalar vardır. Bunlar (Çiçek, 2005: 84):

- Örgüt üyeleri örgüt ile ilgili karar alma süreçlerine dahil edilirler ve böylece örgütte demokratik iklim oluşturulur.
- Örgüt üyelerini yeteneklerini keşfedebilecekleri bir çalışma ortamı sağlanarak, kendilerini geliştirebilmeleri için çeşitli eğitim ve seminerler verilir.
- Örgüt üyelerinin çalışma ortamındaki hakları artırılarak ödül sisteminin de devreye alınmasıyla verimliliklerinin artırılması sağlanır.
- Çalışma ortamının güvenliği sağlanarak, örgüt üyelerinin fiziksel ve duygusal iyi olma durumları dikkate alınır.

İş yaşam kalitesi, günümüz yönetim anlayışındaki değişimlere bağlı olarak örgütler için önemli bir odak noktası olmuştur. Bu durumun en önemli nedeni, üretim verimliliğinin artırılması ve karlılık olmasının yanında, örgütlerin genellikle göz ardı ettikleri, “çalışan ve beklentilerinin” verimliliğinin artması ve bununla birlikte rekabetin de artmasına sebep olan en önemli etken olduğunun anlaşılmasıdır (Serbest, 2000: 27-28).

Bir yönetim felsefesi olarak bakıldığında iş yaşam kalitesi, iş görenlerin çalışma ortamında daha nitelikli çalışma şartlarının oluşmasını amaçlayan, iş görenlerin ruhsal

ve fiziksel iyi olma durumlarını yükselten, örgüt ortamında değişimler meydana getiren ve bunula birlikte tüm örgüt üyelerini değerli kılan bir yönetim anlayışıdır (Yüçetürk, 2005: 98). Görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi kavramı çalışma yaşamında insan faktörünün ön plan çıkmasıyla birlikte önem kazanmış ve örgütler verimliliklerini ve çalışanların performanslarını arttırmanın yolunu iş yaşam kalite düzeylerini arttırma ile çözeceklerine inanmışlardır.

2.6. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İŞ YAŞAM KALİTESİ

Ülkelerin ve toplumların şekillenmesinde ve gelişmesinde eğitim örgütleri önemli bir yere sahiptir. Bu önemli görevleri yerine getirme sorumluluğu öğretmenler ve eğitim yöneticilerindedir (Erdem, 2008: 213). Okulların dinamik bir yapıda olması gerektiği düşünüldüğünde sürekli gelişim ve yenilik ön planda olmalıdır. Bu dinamik yapıyı ayakta tutabilecek unsurların başında öğretmen gelmektedir. Öğretmenlerin motivasyon ve verimliliklerini arttırmak, bir başka deyişle iş yaşam kalitelerini arttırmak, eğitimdeki gelişimi ve ilerleyişi sağlamak adına önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışma ortamlarındaki iyileştirmeler, örgüt üyelerinin performanslarını arttırarak verimliliğe önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Demir, 2019: 1).

Eğitim örgütleri de diğer birçok örgüt gibi ekonomik ve siyasi gelişmelerden etkilenmektedir. Geçmişten günümüze eğitim örgütlerinin gelişimi ve değişimi için birçok politika öne sürülmüş ve uygulanmıştır. Eğitim üzerine yapılan bu çalışmalarda insan faktörü dikkate alınmadığı için başarısızlık kaçınılmaz olmuştur (Bursalıoğlu, 2019: 4-5). Eğitim örgütlerinde insan faktörünün ön plan çıkarılması, öğretmenin sadece ekonomik ihtiyaçlarının iyileştirilmesi ile değil, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da dikkate alınarak, çalışma şartlarının iyileştirilmesini ifade etmektedir. İş yaşam kalitesi, örgüt üyelerinin iş yaşamındaki yerini, ilgi, istek ve becerilerine uyumlu hale getirmek ve işiyle bütünleşmesi için yapılan tüm etkinlikleri içine alan düşünce ve eylem sürekliliğini ifade eder (Paşa, 2002: 1).

Eğitim örgütlerinin başrolünde bulunan öğretmenlerin emek ve uğraşlarının beklenen düzeyde değer görmemesi, eğitim kaynaklarının yetersiz olması, adaletten yoksun ödül sistemi, örgüt içinde alınan kararlara dahil edilmemeleri, toplum nezdinde öğretmenin saygınlığının ve statüsünün her geçen gün düşmesi, okul yönetim kadrosu ile öğretmenin iyi ilişkiler içinde olmaması, kariyer basamaklarının yetersiz ve sınırlı

kalması gibi faktörler öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini negatif yönde etkilemektedir (Çokluk, 2003: 112). Öğretmenlerin mesleklerine olan aidiyet duyguları, işlerinden duydukları tatmin düzeylerinin yüksek olması, tükenmişlik seviyelerinin minimum düzeyde olması ya da hiç olmaması, eğitim örgütlerinin her bir ferdiyle sağlıklı ve başarılı iletişim kurabilmeleri, eğitim örgütlerinde başarıya birçok yönden ulaşmayı sağlayacaktır (Taşdan ve Ekrem, 2010: 94).

Eğitimde en önemli olgunun insan olduğu düşünüldüğünde moral ve motivasyon önemli bir yere sahiptir. Örgüt içindeki kararlara dahil edilen, adalet ortamının sağlandığına inanan öğretmen, iletişimin açık, eleştirel yaklaşımın mevcut olduğu ve adil ödüllendirme sisteminin mevcut olduğu eğitim örgütlerinde iş kalitesini artırır. Uygulamaların objektif bir şekilde ele alındığı, uygun çalışma koşullarıyla kararların desteklendiği ortamlarda kişilerin fiziksel ve duygusal iyi olma durumları sağlanır. Kişilerin ihtiyaçlarının sosyal ve toplumsal boyutta karşılanması ve motivasyonlarının sağlanması iş yaşam kalitesinin artışına katkıda bulunur (Kösterelioğlu, 2011: 15).

Ülkelerin geleceklerine yön veren nesillerin yetiştirilmesinde en önemli görevin öğretmenlerde olduğu düşünülmektedir. Böylesine önemli görevde birinci derecede etkili öğretmenlerin motivasyon ve verimliliklerindeki kayıplar geri dönüşü olmayan sonuçlara sebebiyet verebilir. Bu nedenle öğretmen öğrencilerinin karşısına motive bir şekilde, verimli ve en yüksek performansı gösterecek şekilde çıkmalıdır. Bunu sağlamanın yolu da öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerini arttırmaktan geçmektedir.

2.7. İŞ YAŞAM KALİTESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütlerde iş yaşam kalitesini etkileyen belli başlı faktörler vardır. Bu faktörleri Walton (1973: 12-16) sekiz boyutta ele almıştır. Bunlar; ücretin yeterli ve adil olması, çalışma koşullarının güvenli ve sağlıklı olması, insanın kendi kapasitesinin kullanması ve kapasitesinin geliştirmesine imkân sağlayan fırsatlar, gelişimdeki süreklilik ve güvenliğin sağlanması, örgüt içerisindeki sosyalleşme, örgütteki yasallık, iş ve yaşamdaki döngü ve iş yaşamının sosyal olanakları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu boyutlar ve alt boyutları tablo 2.3'te gösterilmiştir.

Tablo 2. 3: İş Yaşam Kalitesinin Boyutları

İş Yaşam Kalitesinin Boyutları	Yeterli ve Adil Ücret	Adil ücret
		Ücret dengesi
		Avantajlar
	Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	Sağlıklı olma
		Yorgunluk
		İş yoğunluğu
	İnsanın Kendi Kapasitesinin Kullanması ve Kapasitesinin Geliştirmesine İmkân Sağlayan Fırsatlar	Özerklik
		Sorumluluk
		Değerlilik
		Performans
	Gelişimdeki Süreklilik ve Güvenliğin Sağlanması	Gelişim İhtiyacı
		Eğitim
		Teşvik
		Güvenlik İhtiyacı
	Örgütle Sosyal Bütünleşme	Kişilerarası ilişki
		Uzlaşma
		Fikir değerlendirmesi
	Örgütteki Yasallık	Çalışan hakkı
		Bireye saygı
	İfade özgürlüğü	
İş ve Yaşam Döngüsü	Çalışma ve dinlenme zamanı	
	Aile yaşamı	
İş Yaşamının Sosyal Bağlantısı	Topluluk uyumu	
	Hizmet niteliği	
	Kurum imajı	

2.7.1. Yeterli ve Adil Ücret

Verilen emeğin karşılığında alınan ücretin yeterli ve adil olması gerekir. Kişilerin moral, motivasyon verimliliklerinin yeterli düzeyde olması için ücret en önemli faktörlerdendir. Çalışma ortamında iş yaşam kalitesinin yüksek olması bu faktöre bağlıdır (Dikmentaş, 2006: 172)

İş yaşam kalitesinin boyutları incelendiğinde iş yaşam kalitesini en çok etkileyen boyutun yeterli ve adil ücret olduğu görülmektedir (Çetiner, 2002: 200). Çalışanın motive olmasını sağlayan en önemli araçlardan biri aldığı ücrettir. Kişinin aldığı ücreti yeterli görmesi, sorumluluk bilincinin yüksek olmasını ve çalışmaya olan isteğinin artmasını sağlamaktadır (Ünlü ve Aydoğan, 2015: 59).

Eğitim örgütleri özelinde bakıldığı zaman öğretmenlerin motivasyonlarının sağlanması ve yaşam standartlarının belli bir seviyede olabilmesi için aldıkları ücret önemli bir faktördür. Bozbayındır'a (2019: 2079) göre öğretmenlerin aldıkları ücret yeterli düzeyde değildir ve bu durum öğretmeni toplum nezdinde statüsünün azalmasına sebep

olmuştur. Nitekim maddi kaygılar ile öğrencilerinin karşısına çıkan öğretmenin yeterli moral ve motivasyon ve verimlilik gösteremeyeceği düşünülmektedir.

2.7.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamlarındaki mevcut koşullardan doğabilecek risklerin tespit edilerek, bu risklerin ortadan kaldırılması için çalışanlara yönelik yapılan uygulamalardır (Çıtır, 2005: 78). Çalışma ortamlarının fiziksel koşullarının çalışanlar açısından risk durumu teşkil edip etmemesi, çalışma ortamlarında ortaya çıkabilecek tehlikeli durumlar için önlemlerin alınıp alınmaması, çalışanlar için oldukça önemli bir durum olup, iş yerleri ve yöneticileri için önemli bir mesuliyet taşımaktadır (Dikmentaş, 2006: 171).

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları bulunmayan örgütlerde, örgüt üyeleri tehlike ve riskleri düşünüp, verimli çalışmaz ve kendilerini güvende hissetmeyeceklerinden performansları düşük olur (Ünlü ve Aydoğan, 2015: 45). Sağlık ve güvenlik sorunları açısından sanayi kuruluşları eğitim kurumlarına göre daha fazla risk taşısa da mesleki ve teknik eğitim kurumlarında bu risklerin mevcut olduğu görülmektedir (Başaran, 2000). Bu riskler de mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin performans ve verimliliklerini etkileyebilir, iş yaşam kalitelerini düşürebilir.

2.7.3. İnsan Kapasitesinin Kullanımı ve Gelişimine İmkân Sağlayan Fırsatlar

Kişiyi kendi kapasitesinin kullanma fırsatı ve kendi gelişimi için imkanlar verilirse, performans ve verimliliğini üst düzeylere çıkarabilir. Bu imkanlar sağlanmadığı takdirde kişi kapasitesinin altında performans gösterir ve bunu arttırmak için herhangi bir çaba göstermez (Demir, 2019: 11). İş görenler çaba gösterdikleri bir işin sonucunda, onaylanmak ve takdir görmek isterler. İş görenlerin çabalarının sonucunda onaylanmaları, onlar için ciddi bir motivasyon kaynağıdır. Yöneticiler tarafından bu durum objektif olarak belirlenmiş kriterler ile tarafsızlık ilkesinden ödün vermeden yapılırsa iş görenlerin performansını ve kuruma aidiyet duyguları önemli ölçüde artar (Genç, 2007: 139).

Verimliliğin üst düzeyde olması, çalışma yaşamının kalitesine bağlıdır. Verimliliğin yükselmesiyle elde edilen sonuçlar çalışanlara yansıtılmalıdır. Yüksek verimlilikte çalışan, çaba gösteren kişi bunun karşılığını almalı, görmezden gelinmemelidir. Çalışan yüksek verimlilik gösterdiğinde bunu karşılığını maddi olarak alırsa, işini daha iyi

yapması ve değerli görmesi kaçınılmaz olur. Bu durumda iş yaşam kalitesi ile doğrudan bağlantılıdır (Türkey, 2015: 253-254). Bu bağlamda; takdir gören, objektif kriterlere göre ödüllendirilen öğretmenin kurumunda adalet duygusunun da olduğunu gördüğü takdirde, daha fazla çaba göstereceği, daha yüksek verimlilikte çalışacağı ve bununla birlikte iş yaşam kalitesinin de artacağı düşünülmektedir.

2.7.4. Sürekli Gelişim İmkânı ve Güvenlik

Kişinin yeteneklerini göstermesini ve geliştirmesini sağlayan, bunun neticesinde de daha fazla maddi gelir elde etmesine yardımcı olan unsur kariyer olarak adlandırılır (Aytaç, 2005: 5). Kariyer olgusu kişinin gelişimine olumlu etki eder. Performans ve verimliliğinin yüksek olmasında etkilidir. Kariyer sahibi olmak isten kişiler, hedef belirler ve bu hedefleri doğrultusunda çaba gösterirler. Bu sayede çeşitli yeterlilik kazanır, kişisel gelişimlerine özen gösterirler (Güler, 2014: 1). İş görenlerin sürekli olarak aynı iş üstünde çalışması, onların yeteneklerini köreltip, motivasyonlarını düşürebilir. Kişiler çeşitli eğitimler ile yeni becerilere sahip olabilir ve mevcut yeteneklerini geliştirme fırsatı elde edebilirler. Böylelikle işlerindeki verimlilik ve motivasyon artarken, iş yaşam kalitesi algıları da artacaktır (Eren, 2008: 574).

Öğretmenlik mesleği özelinde ve özellikle mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler için düşünüldüğünde Millî Eğitim Bakanlığı tarafından planlan birçok hizmetiçi eğitim faaliyeti vardır. Araştırmacı bugüne kadar mesleki ve kişisel gelişimi için birçok hizmetiçi faaliyetine katılmıştır ve bu faaliyetlerin kişinin ilgi ve istekleri doğrultusunda sürekli gelişimine katkı sağladığı düşünülmektedir. Güvenlik iş güvencesi ve maddi kazanç ile ilgili bir durumdur. İş güvencesi ile ilgili soru işaretleri olan çalışan işsiz kalma ve maddi gelirden yoksun kalma endişesi ile karşı karşıya kalır. Türkiye’de öğretmenlerin istihdam şekli; ücretli, sözleşmeli ve kadrolu olmak üzere üç türdür (Tuncer, 2012: 798). Ücretli öğretmenlerin iş güvencelerinin olmadığı, sözleşmeli öğretmenlerin sözleşme maddeleri çerçevesinde belli bir güvencelerinin olduğu, kadrolu öğretmenlerin ise istisnai durumlar hariç iş güvencelerinin olduğu söylenebilir.

2.7.5. Örgütle Sosyal Bütünleşme

Örgüt üyelerinin birbirlerine duyduğu güven duygusu, kendilerini örgüte ait hissetmeleri ve birlik olup beraber hareket etme düşünceleri örgütle sosyal bütünleşme olarak ele alınır (Erdem, 2008: 36). Örgütlerde kişiler arası sosyal ilişkiler iş yaşamını

önemli bir parçası haline gelmiştir. Modern yönetim anlayışında, çalışanlara güvenli ve insani çalışma koşullarının sağlanması, çalışan verimliliğinin ve kalitesinin artırılması için yapılan uygulamalar ön plana çıkmaktadır. Örgütler çalışanlarının kendilerine olan saygılarının gelişimini ve kimlik kazanımlarını desteklemektedirler (Uysal, 2002: 1).

Örgütlere yeni katılmış olan örgüt üyelerinin örgütle sosyal bütünleşme sürecine girmeleri, işinde ve iş ortamında uyumu yakalayabilmeleri, moral, motivasyon verimliliklerinin üst seviyede olmasını sağlar (Memduğoğlu, 2008: 145-146). Örgütlerde çalışanların birbirleriyle olan iletişimleri ve sosyal ilişkileri iş yaşam kalitesini etkilemektedir. Örgüt üyelerinin dış görünüşüne, cinsiyetine, yaşayış biçimine karşı ön yargılar geliştirilmemeli ve bu özellikler çalışanlara gösterilen davranışı etkilememelidir (Nacak ve Çiçek, 2021: 12).

Eğitim örgütlerinde de bahsi geçen durumlar geçerlidir. Örgüte katılan yeni öğretmen, diğer öğretmen ve personellerle etkileşim içinde bulunacak ve örgütün norm ve değerleri hakkında bilgi sahibi olacaktır. Bu sebeple yönetim kadrosundan öğretmene, yardımcı personelden öğrencilere kadar tüm örgüt üyelerinin olumlu ikliminin ve amaç birliğinin sağlanması, etkili ve verimli bir çalışma atmosferi oluşmasında oldukça önemli bir yere sahiptir (Okçu, 2021: 247). Bu olumlu iklim sağlanmadığı takdirde öğretmen bu durumdan olumsuz etkilenecek, performans ve verimliliğinin azalmasıyla birlikte öğrencilere faydalı olma noktasında sorunlar yaşayacağı düşünülmektedir.

2.7.6. Örgütteki Yasallık

Örgüt üyelerinin çalışma ortamlarında özel hayatın gizliliğini dikkate alarak çalışma arkadaşlarına saygı sınırları içerisinde iletişimde bulunmaları, örgüt içerisinde adil ve eşitlikçi bir yaklaşımın olması, çalışanların yöneticilere fikir ve görüşlerini çekinmeden söyleyebilmeleri, yöneticilerin kişisel davranışlardan ziyade kanunlara uygun davranması gibi hususlar iş yaşam kalitesi artırır (Erginer, 2014: 221). Örgüt üyeleri örgüt içinde alınan birçok karardan doğrudan veya dolaylı olarak etkilenirler. Örgüt üyeleri hak ettiklerinden farklı bir karşılık gördüklerinde örgüt içindeki adalet duygusuna olan inançları sarsılır ve örgüt içi ilişkilerde problemler çıkmaya başlar (Başaran, 2000: 22).

Örgütte keyfi uygulamaların olması çalışma ortamında huzur ver barışı bozabilir. İşçi sendikaları bu aşamada yöneticilerin keyfi uygulamalarının önüne geçebilmek için bir takım yasal düzenlemelerde bulunmuşlardır. Bu durum haksızlığa uğrayan çalışanı

mücadele edebilmesi için korumakla beraber yasal haklarının korunması için bir dayanak oluşturmaktadır (Çiçek, 2005: 14). Öğretmenlerin üye olabileceği mevcut sendikaların da yasal düzenlemeler çerçevesinde öğretmen haklarını savunmaya ve yasal haklarını korumaya yönelik birtakım uygulamalar yaptıkları söylenebilir.

2.7.7. İş ve Yaşam Döngüsü

Çalışanların çalışma ortamındaki yaşanmışlıkları ailesiyle olan ilişkilerine ve hayatının diğer alanlarına olumlu ya da olumsuz etki edebilir. Uzun süreli çalışma saatleri aile hayatını ciddi şekilde etkileyebilir. Çalışanlar iş yaşamındaki yoğunluktan aile ve diğer sosyal yaşamından koparsa bu durum psikolojik ve sosyal sorunlar ortaya çıkarır (Walton, 1973: 16).

İş yaşamı ile sosyal yaşamdaki uyum ve koordinasyonun sağlanması iş yaşam kalitesinin amaçları arasındadır. Bu amaç doğrultusunda, çalışanların iş ve sosyal yaşamının bütünlük içinde, dengeli bir biçimde sürdürülmesi sağlanarak çalışma ortamı çekici hale getirilebilir (Barutçugil, 2014: 5). Bu bütünlük ve denge sağlanamadığı durumda iş yaşamı ile aile ve sosyal yaşam arasında sorunlar ortaya çıkar (Akdere, 2006: 175). Günümüz yaşantısında teknolojinin gelişmesi çalışma ve özel yaşamda birtakım kolaylıklar sunmuş olsa da yaşam koşulları çalışanların aile ve sosyal yaşantısından ödün vermesini gerekli kılmıştır (Gerçek vd. 2015, 67). İş yaşamında isteklerine uygun bir işte çalışan ve beklediği ücreti alan kişiler, iş yaşamının dışında da mutlu ve huzurlu olabilirler. İş ile yaşamın döngüsü birbirinden etkilenerek kişinin hayatının tüm aşamalarına etki edebileceği düşünülmektedir.

2.7.8. İş Yaşamının Sosyal Bağlantısı

Örgütlerin sosyal olarak faydalı rolleri ve faaliyetlerinin sosyal olarak zararlı etkileri, örgüt üyeleri için giderek daha fazla dikkat çeken konular haline geldi. Örgüt üyeleri örgütün istihdam uygulamaları, siyasi kampanyaları, pazarlama teknikleri, atık geri dönüşümü, az gelişmiş ülkelerle ilişkileri gibi sosyal yaşamdaki bağına dikkat ederler. Bu noktada sorumluluğunu yerine getirmeyen örgütlerdeki çalışanlar kariyerlerinin değer kaybettiğini düşünerek benlik saygısını kaybetmeye başlayacaklardır (Walton, 1973: 16). Sosyal yaşamın birçok noktasına olumlu yönde etki eden örgütlerde bulunan çalışanların moral, motivasyon ve verimliliklerin bu durumdan olumlu etkileneceği düşünülmektedir. Eğitim örgütleri özelinde bakıldığında, öğretmenin birçok öğrencinin yaşamına dokunabildiği düşünüldüğünde, bu örgütlerin sosyal yaşama bırakacakları

olumlu izler, öğretmenden öğrenciye kadar birçok kişiyi mutlu, huzurlu ve verimli kılabilir.

2.8. İŞ DOYUMU KAVRAMI

Günümüz yaşamının en önemli problemlerinden bazıları insanların içinde buldukları yaşam koşulları, maddi endişeler, rekabet vb. şeklindedir. İnsanların birçok faktör ile aynı zaman diliminde baş etmeye çalışması ve bununla birlikte belli bir düzen içinde ve ciddi bir sorumluluk ile bir iş kolunda çalışması problemin bir başka boyutu olarak göze çarpmaktadır. İnsanlar bir yandan sorunları ile baş ederken diğer yandan da yaptıkları işlerinden tatmin olmadıklarını hissettiklerinde verimli olamayacak ve bulunduğu örgüt içinde yeterince sorumluluk almayacaktır (Çetinkanat, 2000: 2-3). Sorumluluk almayan, verimli olmayan iş görenlerin örgüt başarısına katkısı olmayacağı gibi bu kişiler diğer örgüt üyelerini de olumsuz etkileyebilir, onların da performanslarını aşağı doğru çekebilir.

İnsanların yaşamlarının olmazsa olmazı haline gelen çalışma hayatlarının maddi yönden etkilerinin yanında aynı zamanda psikolojik etkileri de bulunmaktadır (Akkaş, 2018: 20). Günümüz şartlarında bu psikolojik etkilerin göz ardı edilmesi mümkün değildir. İnsanın bulunduğu örgütte verimli olabilmesi için, tüm sorunlarını çalışma sahasının dışında bırakmış, motive bir şekilde işinin başında olması gerektiği düşünülmektedir. Bu aşamada da iş doyumu kavramı önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sağlık alanında tanı, tedavi nasıl bir önem arz ediyorsa iş doyumu da önem arz etmektedir. Sağlık insanın genel fiziksel durumunu göstermede ne derece önemliyse, iş doyumu da insanın duygusal durumu göstermesi açısından o derecede önemlidir. İş doyumu iş yönelmeyi sağlayan, çalışanların duygusal durumlarını ifade eden olumlu bir etki olarak tanımlanabilir. Çalışanların mutlu, başarılı ve sürekli üretken olabilme ihtiyacını hissedebilmelerinin en önemli koşullarından biri iş doyumu düzeylerinin yükselmesidir (Dağdeviren vd., 2011: 73-74).

Genel bir tanımlama yapılacak olursa iş doyumu, iş görenlerin işlerine karşı duygularını açıklamaktadır (Erarslan vd., 2018: 908). Bir başka tanımla iş doyumu, çalışanların işlerine karşı oluşturdukları algıların tamamıdır ve hissedilen ihtiyaçların giderilme derecesiyle ilgilidir (Altınkurt ve Yılmaz, 2014: 59). İş doyumu, iş görenlerin işi ve işi ile ilgili faktörlerden duyduğu haz ve mutlu olma derecesidir ve işine karşı geliştirdiği

duygu durumlarının toplamıdır. Çalışma şartlarına karşı geliştirilen olumlu tutumlardır (Eğinli, 2009: 35). İş doyumunu, iş görenlerin işlerine yönelik geliştirmiş oldukları tutumlardır. İş doyumunun yüksek olması bu tutumların olumlu, iş doyumunu düşük olması bu tutumların olumsuz olması ile ilgilidir (Özkalp ve Kırel, 2018: 75).

İş doyumunu, iş görenlerin işlerinden beklentilerinin gerçekleşme durumlarına ifade eder. İş görenlerin işlerine karşı besledikleri pozitif ve negatif duyguların tümüdür. Beslenen duyguların pozitif olması iş doyumuna ulaşmayı, negatif olması ise iş doyumundan uzaklaşmayı ifade eder (Barutçugil, 2014: 387). Çalışanların çalışma ortamlarında kendilerini rahat ve mutlu hissetmeleri iş doyumunu olarak isimlendirilir (Demirtaş, 2020: 12). Çetinkanat'a (2000: 1) göre iş doyumunu ifade etmek için üç önemli madde vardır:

- İş doyumunu çalışanın işiyle ilgili duruma karşı beslediği bir duygusal tepkidir. Bu duygu durumu görülemez ama hissedilir.
- İş doyumunu çalışanın beklentilerinin karşılanma düzeyine göre belirlenir.
- İş doyumunu kendisiyle ilgili çeşitli özelliklerin dışavurumudur.

İş görenler işleri vesilesiyle birtakım etkilere maruz kalırlar ve bu etkilere yönelik tutum ve davranış geliştirirler. Yaptıkları işten memnuniyet duymayan ve dolayısıyla mutsuz olan iş görenler işlerine karşı herhangi bir tutum ve davranış geliştiremezken, işlerinden memnun olan, buldukları çalışma ortamını seven iş görenler işlerine karşı çeşitli tutum ve davranış geliştirirler (Töl, 2018: 17). İş doyumunu iş görenlerin performansı ile sınırlı kalmamakla birlikte yapılan işlerin kalite düzeyini de yukarıya çekebilmektedir. Dikkat çeken bu durum örgütleri ve örgüt yöneticilerini, iş görenlerin iş doyumuna etki edecek faktörleri iyileştirme yönünde adımlar atmasını sağlamıştır. Son yıllarda dikkate alınan iş doyum düzeyiyle ilgili çalışmalar, iş görenlerin beklentilerine göre çalışma ortamlarının düzenlenmesi, iş görenlerin verimliliklerini artmasının yanı sıra performanslarına da etki etmiş ve kaliteli çıktı alınabilmesini de sağlamıştır (Koç vd., 2009: 144).

Görüldüğü üzere iş doyumunu, insanı insan yapan duyguların da çalışma koşullarına dahil edilerek çalışanların hayatlarının her alanında duyguları ile hareket edebildiklerini göstermektedir. İnsanın duygularından ayrılamaz bir varlık olduğu göz önüne alındığında örgütlerde insanın duygularının, değerlerinin ön plana alınarak çalışma koşullarına dahil edilmesi gerekliliği düşünülmektedir. İşini seven, sahiplenen, olumlu duygular besleyen çalışan performansını arttıracak ve bulunduğu örgüte daha verimli

olacaktır. Örgütün verimliliği, çalışanın işinde daha verimli ve iyi vakit geçirebilmesinin yüksek iş doyumunu ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir.

2.9. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İŞ DOYUMU

İnsanların hayatlarına dokunan, karar süreçlerinde yol gösterici olan, hayatlarının her aşamasında etkisinin olabileceği düşünülen öğretmenlerin hiç kuşkusuz ki dahil oldukları eğitim örgütlerinde mesleklerini olumlu duygular besleyerek, severek, fedakârlık yaparak yerine getirecekleri düşünülmektedir. Bu durum da bizi iş doyumunu kavramına götürmektedir. Öğretmenlerin iş doyumuna ulaşabilmesi için belli öğeler vardır. Bunlar; performanslarının takdir görmesi, güvenli çalışma ortamı, örgütün büyüme koşulları, istihdam koşulları ve çalışma saatleri, ücret, sosyal olanaklar, etik değerler vb. şeklindedir (Akın ve Koçak 2007: 355-357). Toplumların geleceğinin şekillenmesinde önemli rol oynayan öğretmenlerin performanslarının üst düzeyde olabilmesi ve öğrencileri donanımlı yetiştirebilmek için sahip olmaları gereken motivasyonlarının üst düzeyde bulunabilmesi açısından iş doyumunu düzeylerinin tespiti önemli bir yere sahiptir (Filiz, 2014: 163).

Örgütün verimini ve başarısını doğrudan etkileyen faktörlerin başında çalışanın işine karşı tutumu ve işinden aldığı doyum düzeyi vardır. Eğitim örgütlerinin başarısı da tüm örgütler gibi örgütün temel unsuru olan çalışanın iş doyumudur. Eğitim örgütleri sosyal etkileşim düzeyinin en yoğun olduğu birliklerdir. Eğitim örgütlerinin başrolünde öğretmenlerin olduğu şüphesiz kabul gören bir durumdur (Yuvka ve Gül, 2022: 76). Öğretmenlerin kişisel ve mesleki anlamda sürekli yenilik arayışı içinde olmaları bireysel, örgütsel ve çevresel beklentileri karşılık bulması açısından önemlidir. Bunun yanında öğretmenlik görevini yerine getirirken mutluluk ve başarı hislerini tatmaları aynı ölçüde önem taşımaktadır. Çünkü öğretmenlerin işlerinin niteliği, mutlu, başarılı ve doyuma ulaşma düzeyleri ile doğru orantılıdır. İş doyumunun öğretmenin mesleğine bakış açısını şekillendireceği düşünüldüğünde bu kavram üzerinde önemle durulması gerekmektedir (Öztürk, 2021: 898).

Örgütlerin başarısı ve devamlılığında önemli bir rol oynayan durumların başında çalışanların mutluluk ve doyum düzeyleri gelmektedir. Çalışanlar arasında iş birliğinin sağlanması, iş doyumunun artmasında bağlı olarak performans, verim ve mutluluk düzeyleri ilgilidir. Bu durumlar neticesinde örgüt üyeleri, örgüt amaçlarına dahil

edilerek iş doyumunun artmasının sağlanması, örgütün her aşamasında verimliliğin artmasını sağlayabileceği söylenebilir (Demirtaş, 2010: 186). Eğitim kurumlarında da öğretmenler eğitim örgütlerinin amaçlarına dahil edilerek, mutluluk ve doyum düzeyleri artırılarak eğitimde başarı ve devamlılık sağlanabilir. Öğretmenler arası iş birliği sağlanarak, öğretmenlerin verimliliği ve performansları artırılabilir. Öğretmenlerin mutluluk düzeyleri arttıkça verimlilikleri ve performanslarının artacağı söylenebilir.

Görüldüğü üzere öğretmen iş doyumunu, öğrenci, eğitim ortamı, yönetici ve diğer örgüt üyelerinin belirleyici olarak rol aldığı koşullarda öğretmenin kendisinden aldığı duygusal verim olarak tanımlanabilir. Bu verimin yüksek veya düşük olmasının eğitimin kalitesine doğrudan etki edeceği düşünülebilir. İş doyumunu sağlayan bir öğretmen öğrencisine, topluma, devletine faydalı olacak, geleceğe ışık tutacaktır, denilebilir.

2.10. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş görenlerin işlerine karşı besledikleri duygu durumlarının olumlu veya olumsuz olmasını tanımlayan iş doyumunu kavramı, bir yandan da çalışma koşulları neticesinde ortaya konulan olumlu davranışları da ele almaktadır. Bu durumun aksi olan, iş görenin işine ve çalışma koşullarına karşı ortaya koyduğu olumsuz davranışları da iş doyumsuzluğu olarak karşımıza çıkar. İş görenler örgütlere dahil olmadan önce, çalışma şartları ile ilgili örgüt yöneticileri ile fikir birliğine varmakta ve sözlü veya yazılı anlaşma yapmaktadırlar. Bu anlaşmanın dışında iş gören ile örgüt arasında karşılıklı beklentileri ifade eden bir psikolojik sözleşme de vardır. Bu sözleşmede yer alan iş görenin istek ve beklentileri yerine getirilmezse, iş görenler örgütlerine karşı olumsuz davranış eğiliminde bulunurlar (Eğinli, 2009: 37). İstek ve beklentileri yerine getirilmeyen iş gören olumsuz davranış gösterme eğilimine girdiğinde, motivasyonu düşebilir, verimliliği azalabilir. Bu durumlar neticesinde iş doyumuna ulaşamayan iş görenin bulunduğu örgüte faydadan daha çok zarar verme durumu ortaya çıkabilir. İş doyumuna etki edebilecek bu değişkenlerin tespit edilip bu yönde iyileştirmeler yapmak örgütler için önemli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş doyum düzeyleri kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılığın nedenleri; kişilerin yaşı, cinsiyetleri, eğitim düzeyindeki farklılıklar, evli veya bekar olma durumları, buldukları işteki hizmet süresi, kişilik özellikleri şeklinde bireysel

faktörler olabileceği gibi, yaptıkları iş karşılığında almış oldukları ücret, terfi imkanları, mevcut çalışma şartları, işlerinin çekici gelebilme durumları, örgüt içi ve hiyerarşik ilişkiler gibi örgütsel faktörler olabilir (Ögül ve Özer, 2023: 34). Bu doğrultuda iş doyumunun bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiği söylenebilir.

2.10.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyum düzeylerini etkileyen bireysel faktörler, kişilerin bireysel özellikleri ve yaşamı süresinde kazandığı deneyimler olarak nitelendirilir (Sudak ve Zehir, 2013: 149). Bu faktörler; kişilerin yaşı, cinsiyetleri, kişilik özellikleri, eğitim düzeylerindeki farklılıklar, medeni durum ve mesleki kıdem olarak düşünülebilir.

2.10.1.1. Yaş

İş doyumunu etkileyen en önemli unsurlardan birisi yaş değişkenidir. Yaş değişkeninin iş doyumuna etkisi ile ilgili 3 farklı görüş mevcuttur. İlk görüş, kişilerin iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında “U” harfini anımsatan bir eğri olduğunu savunmuştur. Bu eğriye göre kişiler erken yaşlarında yüksek, orta yaşlarında düşük ve ileri yaşlarında ise yine yüksek bir iş doyumuna sergilerler. İkinci görüş iş doyum düzeyinin kişilerin yaşları ile birlikte arttığını söylemektedir. Üçüncü görüş ise kişilerin iş doyum düzeyleri yaşları ile birlikte belirli bir yaş seviyesine kadar doğrusal artış gösterirken, belirli bir yaştan sonra düşüş göstermektedir (Sıgır ve Basım, 2006). Literatürdeki bazı çalışmalarda yaşın artmasıyla birlikte iş doyumunun arttığı (Deveci, 2021: 53), bazı çalışmalarda ise iş doyumunu belli bir yaşa kadar arttığı, belli bir yaştan sonra azalan güç ve beklentilere bağlı olarak azaldığı (Tuzcu, 2016: 171) ifade edilmiştir.

Bireylerin algı, tutum, davranış, beklenti ve kararları yaşları ile değişkenlik göstermektedir. Bu neticede bireylerin yaşları ilerledikçe işleri ile ilgili duygu, düşünce ve tutumları değişebilir. Araştırmalar göstermektedir ki yaş ile iş doyum arasında genelleme yapılacak olursa olumlu bir ilişki vardır (Çakır ve Öztürk, 2023: 203). Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelendiği bir çalışmada ileri yaştaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri genç ve orta yaştaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Bu çalışma sonucuna göre mesleğin son yıllarına doğru öğretmenlerin iş doyum düzeyleri artmaktadır (Taş ve Selvitopu, 2020: 29). Görüldüğü üzere farklı araştırmalar farklı sonuçlar doğururken, iş doyum düzeyi kişilerin yaşları ile birlikte değişkenlik göstermektedir. Bir başka deyişle çalışanların iş doyum düzeyleri yaş değişkeninden etkilenmektedir denilebilir.

2.10.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet değişkeni iş doyumunu tek başına açıklamada yeterli görülmese de kadının toplumdaki konumu ve iş yaşamının şekillenmesinde etkili olan toplumsal kültür ve yaşam koşulları, iş doyumunun farklılaşmasında etkili olduğu söylenebilir (şahin, 2013: 160). Cinsiyet, yapılan çalışmalara bakıldığında en çok üzerinde durulan, tartışılan değişkenlerin başında gelmektedir. Bu nedenle cinsiyet değişkeni üzerinde önemle durulması gereken bir kavramdır. Araştırma sonuçları incelendiğinde cinsiyet, iş doyumunu üzerinde belli bir farklılık gösterir ancak bu durum her araştırma için genelleme yapılmadan kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiği sonucunu göstermektedir (ztrk, 2021: 905-906). Özetle cinsiyet değişkeninin çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesi üzerinde dikkate alınması gereken bir etken olduğu, ancak genelleme yapılmadan çalışma özelinde bir yorum getirilmesinin yerinde olacağı düşünülmektedir.

2.10.1.3. Kişilik zellikleri

Kişilik, kişinin kendine özel yapısıyla ocuk dönemindeki süreç boyunca oluşturulan ve evre ile hayat boyunca geliştirilen özellikler bütünüdür (Demir, 2015: 21). Kişilik zellikleri ile işin birbirine uyumu iş doyum düzeyi üzerinde etkilidir. alışan zamanla yaptığı iş ile ilgili yetenekleri kazanabilir ve olgunluğa erişebilir. Ancak kendi gelişimine yönelik herhangi bir çabası olmayan, duygusal yn yetersiz kişiler eğitim düzeyleri ve zeka kapasiteleri yüksek de olsalar bulunduğu örgütlere zarar verirler (ztrk, elik ve rs, 2020: 333).

Çalışanın alışma yaşamından beklentileri de kişilik yapısıyla ilgilidir. İş doyum ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki vardır. Sınirlerine hâkim olamayan ve çevresiyle uyumsuz kişiler sıklıkla iş doyumsuzluğu gösterirler. Bu nedenle çalışanlar çevreleriyle uyumlu bir ilişki kuramazlar (akır ve ztrk, 2023: 204). Görüldüğü üzere kişilik özellikleri ile işin uyumu belli bir önem arz etmektedir. rnek vermek gerekirse sosyal iletişimin yoğun olduğu bir çalışma koşullarında, sınırlı, kendine hâkim olmayan, iletişime kapalı kişilerin verimli, mutlu, huzurlu çalışması, bir başka deyişle iş doyumuna ulaşması mümkün görülmemektedir. Bu nedenle kişilerin özellikleri ile işlerinde doyumuna ulaşma düzeyleri arasında bir ilişki olduğundan söz edilebilir.

2.10.1.4. Eğitim Durumu

Örgüt üyelerinin eğitim durumları ile iş doyum arasındaki bağlantı, net bir şekilde ortaya konulamayan, karmaşık bir durumdur (Keser, 2006: 112). Eğitim durumunun yüksek veya düşük olması iş doyumunda hem pozitif hem de negatif etki yapar. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışan işten beklentisini yüksek tutacaktır. Ancak bu beklentinin karşılanmaması durumunda iş doyumuna ulaşamayabilir (Çakır ve Öztürk, 2023: 204).

Çalışanlar eğitim durumlarına uygun olan işlerde çalıştırılmalıdır. Bu durumun aksi olması halinde çalışanlar işlerinde mutlu olamayacak ve dolayısıyla iş doyumuna ulaşamayacaklardır (Eğinli, 2009: 38-39). Özetlemek gerekirse, eğitim durumunun yüksek veya düşük olması iş doyumunu artırır veya azaltır demek mümkün görülmemektedir. Kişi eğitim durumuna uygun işte çalıştırılmıyorsa, beklentileri ve istekleri farklı olacağından iş doyumunun sağlanacağı düşünülmemektedir. Kişinin eğitim seviyesine uygun, beklentilerini karşılayan bir çalışma koşullarında çalışması iş doyumuna ulaşması noktasından önemlidir denilebilir.

2.10.1.5. Medeni Durum

Bireylerin medeni durumlarının iş doyum düzeyleri üzerinde etkisi yapılan araştırmalarda görülmüştür. Araştırmaların çoğunda evli olan bireylerin bekar olan bireylere göre iş doyum düzeylerinin fazla olduğu görülmektedir (Önem, 2018: 40). Bu durumun özünde evlilik hayatının kişilerde bir düzen oluşturması ve sorumluluk bilinci kazandırması olduğu görülmektedir. Evli olan bireylerin çalıştıkları örgütlerden ayrılma veya devamsızlık yapma durumları daha az görülmektedir (Bilgili, 2019: 10).

Evli bireylerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olmasının sebebi, aile hayatındaki doyumun iş hayatına aktarılabilmesi ya da evlilik süreci ile kişilerin iş hayatından beklentilerinin değişmesi olarak açıklanabilir (Telman ve Ünsal, 2004: 59). Kişiler evlendiklerinde önemli sorumluluklar alabilmekte, hayat tarzlarını ve bakış açılarını değiştirebilmektedir. Bu değişikliklerin getireceği bakış açıları çalışma hayatları üzerinde de farklı değişimlere sebep olabilecektir. Bu değişimlerin de iş doyumunu üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

2.10.1.6. Mesleki Kıdem

Meslekte geçirilen süre kıdem olarak isimlendirilmektedir. Mesleki kıdemi yüksek olan çalışanların işlerinde daha tecrübeli oldukları düşünüldüğünde, bu durumunun iş doyumunu etkileyecek faktörler arasında olduğu söylenebilir (Köksal, 2022: 37).

Kişinin mesleğinde geçirdiği sürenin artmasıyla birlikte, beklentileri netlik kazanacak, çalışma koşullarını kabullenecek ve örgüt yöneticilerine daha şeffaf davranışlarda bulunacaktır. İş doyumunu da böylelikle beklenen seviyede olacaktır. Çalışma koşulları ile yüzleşen ve kabul eden çalışan iş doyumunun zamana bağlı bir değişken olduğunun farkına varacaktır. Unvan kazanmak için belli bir zaman geçmesi gerektiğini savunan bir işletmede çalışan kişi, bu şartı kabul eder ve kendi motivasyonunu bu yönde sağlarsa, iş deneyimini sağlamaya ve verimli olmaya çalışacak, bunula birlikte de iş doyumuna ulaşacaktır (Akıncı 2002: 55).

Kaplan ve Ergül (2023: 27) çalışmasında 11 yılın üstünde mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, mesleğin ilk yıllarında olan öğretmenler ile 10 yıla kadar kıdemi bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine göre daha yüksektir. Öğretmenlerinin ilerleyen yaşları ile kuruma olan aidiyet duygularının artması, işten alınan doyum düzeyinin pozitif yönde etkilemiş olabilir. Öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında yeterli iş doyumuna ulaşamadıkları, mesleklerinin son yıllarına doğru iş doyumuna ulaştıkları görülmektedir. Yani mesleki kıdem arttıkça iş doyumuna ulaşma düzeyi artmaktadır (Taş ve Selvitopu, 2022: 29-30). Görüldüğü üzere çalışanlarının mesleklerinde geçirdikleri süre arttıkça, beklenti ve isteklerinin netleşmesi ve işleri üzerinde tecrübe kazanmaları ile birlikte iş doyumuna ulaşma düzeyleri değişkenlik gösterebilmektedir. Bu vesileyle mesleki kıdem değişkeninin iş doyumunu etkileyeceği söylenebilir.

2.10.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Çalışma hayatının içinde bulunan iş görenler yaşamlarının önemli bir bölümünü evlerinden ziyade çalışma ortamlarında geçirmektedirler. Yaşamının önemli bir bölümünü bulunduğu örgüte ait ortamda geçiren iş gören örgütün birçok faktöründen etkilenmektedir (Aşık, 2010: 32). Bu örgütsel faktörler; ücret, çalışma koşulları, terfi imkanları, yönetim kabiliyeti olarak düşünülebilir.

2.10.2.1. Ücret

İnsanları çalışmaya sevk eden en önemli faktörlerden birisinin ücret olduğu bilinmekle birlikte iş doyumuna etkisi de oldukça öneme sahiptir. İnsanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gelire ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle gelir ile iş doyumunun doğru orantılı artacağı söylenebilir (Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011: 73). Çalışanların iş doyumlarına ve yaşam kalitelerine doğrudan etki eden ücret, çalışma

amaçlarının en başında gelmektedir. Ücret kişilerin maddi ihtiyaçlarına cevap vermekle birlikte toplum içerisindeki statü ve saygınlığının oluşmasında bir etkidir (Keser, 2009: 103).

Genel çerçeve değerlendirildiği zaman tüm çalışanların, araştırma özelinde bakıldığında ise eğitim örgütlerindeki çalışanların maddi beklentilerinin karşılanması ile iş doyum düzeyleri artacaktır (Akyürek, 2023: 783). Özetlemek gerekirse belli bir gelire ihtiyaç duyan insanoğlunun toplumdaki yerinin dahi bu değişkene göre belirlenebileceği düşünüldüğünde iş doyumunu üzerinde ücret faktörünün önemli olduğu düşünülmektedir.

2.10.2.2. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları iş doyumunu noktasında etkili olan bir diğer husustur. Çalışma koşullarının sağlığa elverişli olması, çalışanın motivasyonuna olumlu etki ederek verimli çalışma yönünde olumlu etkide bulunur. Çalışan ile iş yeri arasında uyum sağlanmış olur. Çalışma koşullarında yapılacak olan fiziksel iyileştirmelerin çalışanın motivasyonunu olumlu yönde etkilediğine dair araştırma sonuçları bulunmaktadır (Eğriboyun, 2015: 126).

Kişilerin verimli ve başarılı çalışması noktasında çalışma koşulları önemli bir yere sahiptir. Örgütün belirlenen hedeflerine ulaşabilmesi ve örgüt üyelerinin hedeflerine ulaşması noktasında katkıda bulunmak için elverişli çalışma koşulları sağlamak gerekmektedir (Yıldız, 2021: 42). Çalışma koşulları yeterli ve elverişli olmayan örgütlerde, örgüt üyelerinin motivasyonları yetersiz, performansları düşük olabilir. Bu durumun da örgütlerin hedeflerine ulaşması noktasında önemli bir engel olduğu düşünülmektedir.

2.10.2.3. Terfi İmkanları

İş doyum düzeyini etkileyebilecek önemli bir değişken de çalışanın kurum içerisinde terfi imkanının olmasıdır. Çalışanın performansı karşılığında bulunduğu iş yerinde daha yüksek görevlere gelmesi iş doyumunu artırır. Performans görevde yükselmeye etkili olduğunu gören çalışan, daha etkili ve verimli çalışmalarda bulunarak daha üst görevlerde bulunmak isteyeceğinden iş doyum düzeyi artacaktır (Uçan, 2019: 44). Bağlı oldukları örgütlerde terfi imkanına sahip olduğunu gören örgüt üyesi, kendi kapasitesini geliştirmek ve başarılarını arttırmak için daha fazla çaba gösterebilir. Örgüt üyeleri örgütteki terfi imkanlarının adaletli bir biçimde sunulduğunu hissettikleri seviyede iş doyumunu sağlayacaklardır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 126).

Çalışma hayatında maddi ihtiyaçların yanında manevi ihtiyaçlar da kişinin gelişimi için önemlidir. Ödül dağıtımında adalet duygusunun ön planda tutulduğu örgütlerde örgüt üyeleri olumlu duygular hissedecek ve bu durum iş doyum düzeylerine pozitif etki yapacaktır. Diğer bir yandan terfi imkânı ve maaş konusunda hak ettikleri karşılığı alamadığını düşünen örgüt üyesinin iş doyum düzeyi azalacaktır (Özkalp ve Kirel, 2018: 119). Özetle adalet gözetilerek terfi imkanının bulunduğu örgütlerde örgüt üyeleri bu imkana sahip olmak için daha fazla performans gösterebilir ve bununla birlikte iş doyum düzeyleri artabilir. Ancak terfi imkânı bulunmayan veya terfi imkânı adaletli bir biçimde sunulmayan örgütlerde örgüt üyelerinin performansları, çalışma istekleri ve iş doyum düzeyleri olumsuz yönde etkilenebilir.

2.10.2.4. Yönetim Kabiliyeti

Çalışanın bulunduğu örgüte olumlu duygular beslemesini ve bu durumla birlikte, iş doyum düzeyini arttıracak faktörlerden biri de örgüt yöneticilerinin çalışanlarına karşı tutum ve davranışlardır. Örgüt yöneticilerinin tutum ve davranışlarının tüm çalışanlara aynı mesafede olması, problem çözümü noktasındaki hassasiyeti ve çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılama kabiliyeti gibi özellikleri çalışanın örgüt içerisinde kendisini değerli ve güvende hissetmesini sağlar. Bu durum neticesinde çalışanlar örgütlerine karşı olumlu duygular besleyebilmekte ve iş doyum düzeyleri artabilmektedir (Bilir, 2007: 26).

Örgüt içerisinde birimler arası ilişkileri yapıcı ve adaletli bir şekilde yönetilmesi gerekir. Aksi durumda çalışanlar örgüt yöneticilerine karşı güven duymada sorun yaşayacak ve iletişimleri olumsuz yönde etkilenecektir. Tüm bunlarında sonucunda da iş doyum düzeyleri negatif etki görecektir. Çalışanlar örgüte yönelik güven duyguları olumsuz seyrederse performansları da düşecektir. Örgüt yöneticileri bu noktada tüm çalışanlara ulaşabilmesi ve eşit bir davranışta bulunması çok önemlidir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 256). İnsanların bir arada bulunmak zorunda oldukları örgütlerde adalet kavramının oldukça önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Yönetim kabiliyeti noktasında da adaletli olmak, hak edene hak ettiğini vermek motivasyon ve performans üzerinde etkili olabilir. Diğer bir bakış açısıyla, yöneticilerin çalışanlarının duygularını anlayabilmesi, onlara ulaşabilmesi önemlidir. Tüm bu durumların iş doyumunu üzerinde yönetim kabiliyeti noktasında önemli olduğu düşünülmektedir.

2.11. İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş yaşam kalitesi; insana uygun çalışma koşulları oluşturmak adına, iş görenin temel ihtiyaçlarının yanında sosyal, zihinsel ve psikolojik ihtiyaçlarının da karşılanmasını, yani çalışma koşullarının iş görenin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesini ifade etmektedir (Aba, 2009:10). İş doyumunu ise; çalışma koşulları, çalışma ortamı, örgütün çevresi ve iklimi, örgüt yöneticileri ve diğer örgüt üyeleri ile ilişkiler gibi farklı etkenlere göre iş görenlerde oluşan duygusal durumlardır (Uzlu, 2023: 175). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere iki kavram da çalışanın çalışma koşulları içerisinde olumlu duygu durumlarının sağlanması üzerinde durmaktadır. İş yaşam kalitesinin sağlanması, yani çalışana uygun çalışma koşulları sağlanması çalışanın iş doyumunu üzerinde olumlu duygu değişikliği yapacağı görülmektedir. Bir başka deyişle iş doyumuna ulaşmış çalışanın, iş yaşam kalitesi algısının olumlu yönde seyredeceği söylenebilir.

Örgüt üyelerinin iş doyumunu düzeylerinin yükselmesi iş yaşam kalitelerinin artırılması ile bağlantılıdır. İş doyum düzeyinin yüksek olması örgüt üyelerinin iş tatminsizliğini azaltarak, işe devamlılığını sağlayacak ve böylelikle performans ve verimin yüksek olması sağlanacaktır. Bu durumlar ışığında iş doyumunu ile iş yaşam kalitesi arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir (Keser, 2005:92). Çalışanlarının motivasyonlarının yüksek seviyede tutulması ve iş yaşam kalitelerinin geliştirilmesi, onların sosyal ve psikolojik yönden rahat duruma olmalarının sağlanması konusunda örgüt yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Çalışan ile iyi iletişim, uygun ve verimli çalışma ortamı sunulması ve yöneticiye güvenin sağlanması iş yaşam kalitesinin artırılması için oldukça öneme sahiptir (Çiçek, 2005: 31).

Çalışanların maddi ve manevi anlamda doyuma ulaşamamaları, örgüte katkı ve verimlilik açısından olumsuz etkisi nedeniyle ciddi bir sorun oluşturmaktadır. İş doyum düzeyleri düşük olan çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının da düşük olması beklenen bir durumdur (Karakuş, 2011: 55). Bu nedenle örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri için iş yaşam kalitesini ön planda tutmaları, örgüt üyelerinin memnuniyet düzeylerini arttırmaları ve bunu sonucunda da hedeflerine ulaşabilmeleri açısından kritik bir önem arz etmektedir. İş doyumunu, çalışanın iş yaşam kalitesi ile bağlantılıdır ve örgüt içerisindeki genel memnuniyet düzeyini gösterebilir (Yıldırım vd., 2023: 150).

Çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olabilmesi için işlerinden doyum sağlamaları gereklidir. İş yaşam kalitesi ile iş doyumunun birbiriyle ilişkili

olduğunu söylemek mümkündür (Aksoy Zor, 2019: 88). İş yaşam kalitesinin artırılması, çalışanların yaşam doyumlarını, sosyal aktivitelerini, ekonomik refahlarını ve aynı zamanda iş doyumlarının artmasını sağlamaktadır (Altay ve Turunç, 2018: 216-217). İş yaşam kalitesi çalışma koşulları içerisindeki refah ve iyi olma durumunu etkileyen faktörler ile birlikte kişilerin yaşam kalitesini arttırmayı hedef alır (Gezer ve Arabacı, 2022: 1809).

Literatür incelendiğinde iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyi arasında ilişki olduğunu gösteren birçok çalışma vardır. Hemşireler üzerine yapılan çalışmada Avcı Öztürk (2010: 93) hemşirelerin iş yaşam kaliteleri ile iş doyumunun boyutları arasında istatistiksel anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile hemşirelerin iş doyum düzeyleri arttıkça iş yaşam kalite düzeyleri artmaktadır. Hemşirelerin iş yaşam kalitesi ile iş doyumları arasındaki ilişki dikkate alındığında, hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin yükseltilmesi iş doyumunu arttırabilir. Araştırma sonuçları hemşirelerin iş doyumlarının artışı sonucu iş yaşam kalitelerinin de arttığını göstermektedir (Günday Karabulut, Taş, Abacıgil ve Arslantaş, 2022: 227-228).

Eğitim örgütlerinde iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeyi çalışmalarına bakıldığında; Deveci (2021: 82) çalışmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sınıf öğretmenleri üzerine yapılan bir başka çalışmada; sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı görülmüştür (Aksoy Zor, 2019: 87-88). İlkokul öğretmenlerine yönelik yapılan bir başka çalışmada iş yaşam kalitesi ile iş doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Sarı Karadaş, 2020: 88).

Okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi algısının iş doyumuna üzerine etkisi üzerine araştırma yapılan başka bir çalışmada, okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu sonuç okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi algılarındaki artış veya azalmanın aynı doğrultuda iş doyumuna üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir (Yıldırım vd., 2023: 153). Çalışmalar da göstermektedir ki iş yaşam kalitesi ile iş doyumları arasındaki anlamlı ilişkiler mevcuttur. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler açısından düşünüldüğünde de bu iki kavram arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olacağı düşünülmektedir.

2.12. İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Literatür incelendiğinde iş yaşam kalitesi ile ilgili yurt içi ve yurt dışında farklı çalışmaların olduğu görülmüştür. Bu başlıkta bu çalışmalardan araştırmanın konusu ile ilgili olduğu düşünülenlere yer verilmiştir.

2.12.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Erdem (2010), Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Kösterelioğlu (2011), İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşma düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının kararsızım düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kılıç ve Keklik (2012), Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeylerini ele aldığı araştırmasında sağlık çalışanlarının aldıkları ücretin az olması, çalışma ortamındaki fiziksel koşulların yetersizliği, çalışma sürelerinin fazla ve düzensiz olması iş yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir. Ayrıca sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi algıları ile motivasyon düzeyini arttıran faktörler arasında yüksek derecede ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öztürk vd. (2013), Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve hasta memnuniyetini ele aldığı araştırmasında hemşirelerin iş yaşamı kalitesi algılarının ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma zamanının hemşireler üzerinde önemli olduğu gece çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi algılarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hasta memnuniyeti ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Yalçın (2014), Okul yöneticilerinin liderlik stillerine göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dönüşümcü liderlik stili ile iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ünlü (2015), Teknokent çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeylerini ele aldığı araştırmasında iş yaşam kalitesi ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve deneyim yeniliği arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada yenilik yönetimi ve iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir (2016), Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bulunmuştur.

İsmetoğlu (2017), Lise ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile çok kültürlü yeterlik düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının cinsiyet, kurum türü ve kıdem değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin çok kültürlü yeterlik algıları ile iş yaşam kalitesi algıları arasında orta ve düşük düzeyde, pozitif yönlü ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Arslan (2018), Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi, iş performansı ve örgütsel destek düzeyini ele aldığı araştırmasında sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel desteğin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaman (2019), Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tonyalı (2020), Öğretmenlerin duygusal zekâ, örgütsel destek ve iş yaşam kalitesini ele aldığı araştırmasında duygusal zekâ, örgütsel destek ve iş yaşam kalitesi ile görev performansı ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çiçek (2021), Okulların mekân kalitesi ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları orta düzeydeyken, öğretmenler okulların mekân kalitesinden kısmen memnun oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca okulların mekân kalitesi ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Koyuncu (2021), Akademik personelin iş yaşam kalitesi, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışını ele aldığı araştırmasında akademik personellerin iş yaşam kalitesi algıları yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü, iş yaşam kalitesi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atıcı (2022), Hemşirelerin iş yaşam kalite düzeyini ele aldığı araştırmasında evli, çocuklu, eğitim durumu lise/ön lisans olan, kadrolu çalışan, sadece gündüz çalışan, fazla mesaisi olmayan, nöbet tutmayan hemşirelerde iş yaşam kalitesi algıları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son bir yıl içinde hasta veya yakınından şiddet gören, ekonomik durumu kötü olan, aldığı ücreti yeterli görmeyen, fazla iş yükü olduğuna inanan, sağlık durumu kötü olan, düzenli beslenemeyen hemşirelerin iş yaşam kalitesi algıları daha düşük çıkmıştır. Ayrıca hemşirelerin iş yaşam kalitesi algıları benzer çalışmalardaki hemşirelerin iş yaşam kalitesi algılarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demiralay (2023), Sağlık çalışanlarında ücret tatmininin iş yaşam kalitesine etkisini ele aldığı araştırmasında iş yaşam kalitesi üzerinde ücret tatminin etkili olduğu ücret tatmin düzeyinin artmasıyla birlikte iş yaşam kalitesi algısının da yükseldiği, bu yükselmenin maaş, kıdem, meslek vb. değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterdiği, ücret tatmin düzeyi düştüğü zaman iş yaşam kalitesi algısının da düştüğü, motivasyon kaybı, performans düşüşü ve başarısızlık gibi olumsuz sonuçları ortaya çıkardığı tespit edilmiştir.

Görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında zaman araştırmaların öğretmenler ve sağlık çalışanlarına yönelik çalışmalardan oluştuğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi ile motivasyon, örgütsel adanmışlık, örgütsel mutluluk, örgütsel bağlılık, ücret tatmini arasında anlamlı ilişkilerin olduğu yapılan araştırma sonuçları ile görülmektedir. Kişilerde iş yaşam kalitesi algısının düşmesi ile birlikte, motivasyon kaybı, performansta ve verimlilikte düşüş, örgütsel başarısızlık gibi sonuçlara yol açabileceği tespit edilmiştir. Kişilerin iş yaşam kalitesi algı düzeylerinin azalma sebepleri ile ilgili nitel çalışmalar da yapılması, iş yaşam kalitesi algılarının yükselmesi yönünde önemli sonuçlar verebilir.

2.12.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Jofreh vd. (2013), İngilizce öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş motivasyonları arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin orta ve düşük düzeyde motivasyon ve iş yaşam kalitesi algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesi ile iş motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Manju (2014), Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarını ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin %70,2'sinin iş yaşam kalitesi düzeyi orta, %13,9'unun iş yaşam kalitesi düzeyi düşük ve %15,9'unun iş yaşam kalitesi düzeyi yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyetler yönünden iş yaşam kalitesi algılarında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek bir iş yaşam kalitesi algısına sahip olduğu belirlenmiştir.

Hans vd. (2015), Öğretim görevlilerinin mesleki stres ve iş yaşam kalitesi düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretim görevlilerinde mesleki stres puanı ortalamanın altında, iş yaşam kalitesi düzeyi ise ortalamanın üzerinde tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki stresin iş yaşam kalitesi düzeyini olumsuz yönde etkilediği ve iş yaşam kalitesinin düşmesine sebep olduğu görülmüştür.

Swathi ve Reddy (2016), Öğretmenlerin stres düzeyi ile iş yaşam kalitesi düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin stres düzeyi yüksek seviyede iş yaşam kalitesi algıları orta düzeyde tespit edilmiştir. Ayrıca stres ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kumar (2018), Dökümhane çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeylerini ele aldığı araştırmasında iş yaşam kalitesinin çalışma, özerklik, iş esnekliği, mutluluk ve işin zorluğu ile olumlu ve olumsuz bir ilişkisi olduğu, takım desteğinin ise iş yaşam kalitesi ile bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi ile ilgili yapılan yurtdışı çalışmalarında öğretmenler üzerine araştırmalar yapıldığı tespit edilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları orta düzeyde tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesi ile motivasyon, mutluluk ve stres arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2.13. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Literatür incelendiğinde iş doyumunu ile ilgili yurt içi ve yurt dışında farklı çalışmaların olduğu görülmüştür. Bu başlıkta bu çalışmalardan araştırmanın konusu ile ilgili olduğu düşünülenlere yer verilecektir.

2.13.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Tomrukçu (2010), İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumunu düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri cinsiyet ve yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Medeni durum ve görev süresi değişkenlerinin ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dündar (2011), Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyumları orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından farklılık göstermektedir. Öğretmenler kişiler arası ilişkiler boyutunda en fazla doyuma ulaşırken, ücret boyutunda ise en az doyum sağlamışlardır. Ayrıca örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir şekilde pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ersözlü (2012), Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, iş doyumunu düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. İş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılığı kısmi olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özcan (2013), İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğrenim ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Eranıl (2014), Meslek lisesinde görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyumları iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yöneticilerin

vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü orta şiddette bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akbulut (2015), Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek olmakla birlikte iş doyum düzeyleri örgütsel imaj algılarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sargın (2016), Öğretmenlerin kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve iş doyum düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca dışadönük kişilik özelliğine sahip öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyum yaşadıkları, duyuşsal ve bilişsel açıdan örgütsel sinizm yaşayan öğretmenler düşük iş doyum yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Turaç (2017), Okul etkililiğinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin aldıkları ücret, fiziki şartlardan memnun olma değişkenleri ile iş doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okul etkililiği ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bil (2018), Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kısmen katılıyorum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca özel okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kamu okullarında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Çalışkan (2019), Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında orta düzeyde, genel iş doyum boyutunda ise düşük düzeyde iş doyum yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca tükenmişlik ile iş doyum arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin (2020), İlk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ve iş doyum arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyumlarının orta

düzyeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgüt kültürü ile iş doyumları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erol (2021), Okul müdürlerinin etkililiğini ve öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörleri ele aldığı araştırmasında Türk yönetim kültüründe öğretmenlerin iş doyumunu, okul yönetimi ve liderlik, öğretmenin kendini gerçekleştirme, öğrenciler ve velilerle ilişkiler ve mesai arkadaşlarıyla ilişkiler olmak üzere dört kaynaktan oluştuğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumuna ulaşması için bu dört kaynağın da sağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Uslu (2022), Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve iş doyumunu düzeylerini ele aldığı araştırmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğinden daha fazla doyum sağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalıştıkları okullarda daha fazla görev alan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinden daha fazla doyumuna ulaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Akın (2023), Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, iş doyumunu ve okul yöneticilerinin hizmetkar liderlik davranışlarını ele aldığı araştırmasında okul yöneticilerinin hizmetkar liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin cinsiyet ve branş değişkenlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum düzeylerini nicel yöntemler ile tespit etme noktasında çalışmalar yapılmıştır. Araştırma sonuçları iş doyum ile örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, örgütsel güven, örgüt kültürü, tükenmişlik, okul etkililiği ve yöneticilerin liderlik özellikleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörlerin etkililik düzeylerinin incelenmesi ve bu yönde adımlar atılması öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttıracakı düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin tespiti için nitel araştırmalar da yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.13.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Veldman vd. (2013), Öğretmenlerin iş doyumunu ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu ile öğretmen-öğrenci ilişkisi arasında olumlu bir sonuç olduğu

tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin kötü öğretmen olarak nitelendirdiği öğretmenlerin de yüksek iş doyumuna ulaşabildikleri görülmüştür.

Burnside (2016), Askeri kurumlarda görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve moral düzeyini ele aldığı araştırmasında müzik öğretmenlerinin işlerine ve bağımsızlıklarına önem verdikleri ve belirli dönemlerde stres yaşadıkları ve belirli durumların iş doyumunu düzeylerini ve morallerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş arkadaşlarının, yöneticiler ve velilerin müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini olumlu ve olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Matthews ve Koner (2017), İlk ve ortaöğretim müzik öğretmenlerinin mesleki geçmişi, öğretim sorumlulukları ve iş doyum düzeylerini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin genel olarak iş doyum düzeylerinin yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Stoltenberg'in (2019), İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki gelişimi ve iş doyum ilişkisini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ve mesleki gelişim alanları, kişiler arası beceriler ve özerklikten etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca iş doyumunu ile mesleki gelişim arasında kuvvetli bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin idari destekten etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Odoh (2021), Nijerya Üniversitelerindeki idari personelin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerini ele aldığı araştırmasında yaş ve eğitim düzeyi değişkenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir. Yaşlı çalışanların genç meslektaşlarına göre işlerine daha fazla bağlı oldukları ve iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumunu ile yapılan yurtdışı araştırmalara bakıldığında zaman araştırmalarının öğretmenler ve akademisyenler üzerine yapıldığı görülmektedir. Nicel çalışmaların yanında nitel çalışmaların da olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları iş doyumunu ile moral, öğrenci ilişkileri, öğretimsel sorumluluk, mesleki geçmiş ve örgütsel bağlılık arasında ilişkiler olduğunu göstermektedir.

2.14. İŞ YAŞAM KALİTESİ VE DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Literatür incelendiğinde iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu ile ilgili yurt içi ve yurt dışında farklı çalışmaların olduğu görülmüştür. Bu başlıkta bu çalışmalardan araştırmanın konusu ile ilgili olduğu düşünülenlere yer verilecektir.

2.14.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Öztürk (2010), Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin iş doyumunu düzeyine etkilerini ele aldığı araştırmasında hemşirelerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde, iş yaşam kalitelerinin de ortanın altında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca hemşirelerin psikososyal alanları ve iş yaşam kalitelerinin iş doyum düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Şangar (2016), Akademik personellerin iş doyumunu ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında akademisyenlerin iş doyumunu ile yaşam kaliteleri arasında anlamlı bir paralellik olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunun artmasının akademisyenlerin yaşam kalitelerinin de artmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çoruk ve Karakaya Çiçek (2017), İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerinin iş doyum algıları ile okul yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Mert (2018), Hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş stresi ve iş doyumunu düzeylerini ele aldığı araştırmasında hemşirelerin iş yaşam kalitesi ölçeği puan ortalamasının $107,79 \pm 18,98$ olduğu, iş doyum ölçeği puan ortalamasının $61,54 \pm 13,32$ olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca hemşirelerin iş doyumunu ile iş yaşamı kalitesi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aksoy Zor (2019), Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile iş doyumları, iş yaşam kaliteleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerinin orta düzeyde olduğu, iş doyumlarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Toprak (2019), Sivas Özel İdaresi Atölye bölümünde çalışanların iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında çalışanların iş yaşam kalitesi ölçeğinin puan ortalamasının $7,462 \pm 2,795$ olduğu, iş doyumunu ölçeğinin puan ortalamasının ise $48,56 \pm 8,269$ olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların yaşları ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan mesleki tatmin arasında ve iş doyumunu ölçeğinin alt boyutu olan içsel doyum arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Sarı Karadaş (2020), İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğine çoğunlukla katılıyorum, iş doyumunu ölçeğine ise katılıyorum düzeyinde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Deveci (2021), Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyde olduğu; iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönlü orta dereceli ve doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Doğan (2021), İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin okul yaşam kalite algılarının yüksek düzeyde, iş doyum algılarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin okul yaşam kalite algıları ile iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şeker Tarhan (2022), Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin iş doyumunu üzerine etkisini ele aldığı araştırmasında hemşirelerin iş yaşam kalitesi ölçek toplam puan ortalamasının, ortalamanın altında; iş doyum ölçek toplam puan ortalamasının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca hemşirelerin iş yaşam kaliteleri ile iş doyumları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım vd. (2023), Okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi algısının iş doyumunu üzerine etkisini ele aldığı araştırmasında okul yöneticilerinin yüksek düzeyde iş yaşam kalitesi algısına sahip oldukları, orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesi ile iş doyumları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş yaşam kalitesi ve iş doyumunu ile ilgili araştırmalara bakıldığında zaman araştırmaların hemşireler ve öğretmenlere yönelik yapıldığı görülmektedir. Araştırma sonuçları iş

yaşam kalitesi ile iş doyumu arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Farklı bir ifade ile iş doyumu algısındaki olumlu bir artışın iş yaşam kalitesine de yansıdığı, yine aynı şekilde iş yaşam kalitesindeki olumlu bir artışın iş doyumuna da yansıdığı görülmektedir.

2.14.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Bhavani ve Jegadeeshwaran (2014), Kadın akademisyenlerin iş doyumu ve çalışma yaşam kalitesini ele aldığı araştırmasında akademisyenlerin iş yaşam kalitesinin ve iş doyumunun yaş ve ücret değişkenlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesi ile iş doyumu düzeyi arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Bhatnagar ve Soni (2015), Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin iş doyumuna etkisini ele aldığı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Oktosatrio (2020), İtfaiye personelinin iş yaşam dengesi, motivasyonu ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında çalışanların iş-yaşam dengesinin kamu hizmeti motivasyonu ve iş doyumu ile pozitif ve güçlü ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmanın sonuçları, iş-yaşam dengesi ile iş doyumu arasındaki ilişkide kamu hizmeti motivasyonunun aracılık etkisine de işaret etmektedir.

İş yaşam kalitesi ve iş doyumu ile ilgili yurtdışı araştırmalara bakıldığında zaman araştırmaların öğretmenler ve kamu sektörü üzerine olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Farklı bir ifade ile iş yaşam kalitesi ve iş doyumu değişkenlerindeki herhangi bir artış diğer değişkenin düzeyini de olumlu yönde etkilemektedir.

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırmada mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki belirlemek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişken arasında değişimin var olup olmadığının tespitini ve var olan değişimin yön ve derecesini belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2019: 158).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Mayıs ve Haziran aylarında Sakarya ilinde kamuya ait mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre; Sakarya ilinde 46 mesleki ve teknik eğitim kurumu bulunmaktadır. Evrendeki öğretmen sayısı 1977'dir. Araştırmanın evreni ile ilgili sayısal veriler Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 1: Araştırmanın Evreni ile İlgili Sayısal Veriler

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Mesleki ve Teknik Eğitim Kurum Sayısı	Öğretmen Sayısı
Adapazarı	10	622
Akyazı	6	215
Arifiye	3	105
Erenler	3	107
Ferizli	2	64
Geyve	2	90
Hendek	6	205
Karapürçek	1	39
Karasu	3	122
Kaynarca	1	36
Kocaali	1	30
Pamukova	1	64
Sapanca	2	89
Serdivan	3	123
Söğütü	1	35
Taraklı	1	31
Toplam	46	1977

Bu araştırmada örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacı kolay ulaşılabilir örnekleme yönteminde katılımcıları

belirlerken kolay ulaşılabilir ve uygun çalışılabilecek olanları seçer (Korkmaz, 2020: 156). Kolay ulaşılabilir örnekleme yönteminde katılımcılar belirlenirken, katılımcıların istekliliği ve çalışmaya uygunluğu dikkate alınır (Creswell, 2012: 190-193). Bu kapsamda araştırma için yeterli olacak katılımcı sayısı, bir başka ifade ile örnekleme büyüklüğü belirlenmiştir. Örnekleme büyüklüğü belirlenirken aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2020: 99):

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} \quad (3.1)$$

$$n_0 = (t^2 PQ) / d^2 \quad (3.2)$$

P belirli bir özelliğe sahip olma oranını gösterirken, Q bir özelliğe sahip olmama oranını gösterir. Evren için P tahmin edilemediği durumlarda $P=Q=0.5$ alınabilir. Evrenin büyüklüğünü N ifade ederken, örneklemin büyüklüğünü n, güven düzeyini y, sapma miktarını ise d gösterir. Araştırma evreni 1977 öğretmenlerden oluşmaktadır ve örnekleme büyüklüğü %95 güven düzeyi kabul edilerek hesaplanmıştır. Böylelikle sapma miktarı $d=0.5$ 'tir. Araştırmadaki iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu süreksiz değişkenler olduğundan $P=0.5$ alınmıştır. Güven düzeyini temsil eden $t=1,96$ 'dır. Yukarıdaki formüllerde ilgili değerleri yerine konulduğunda;

$$n_0 = (1,96^2 \times 0,25) / 0,05^2 = 384,16$$

$$n = 384,16 / [1 + (384,16 - 1) / 1977] = 384,16 / 1,1938 = 321,79$$

Bu durumda örnekleme büyüklüğü 322 alınabilir.

Tablo 3.1'de sayıları verilen Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı toplam 46 mesleki ve teknik eğitim kurumundan 373 öğretmenlerden veri toplanmıştır. U değer olan 17 veri, veri setinden çıkarılmış ve 356 öğretmene ait veri ile analize devam edilmiştir. Bu araştırmanın örnekleme grubunun 356 öğretmenlerden oluştuğu göz önüne alındığında örnekleme büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3. 2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

	Değişkenler	n	%
Yaş	20-30 yaş	40	11,2
	31-40 yaş	120	33,7
	41-50 yaş	133	37,4
	51 ve üzeri yaş	63	17,7
Cinsiyet	Kadın	150	42,1
	Erkek	206	57,9
Branş	Kültür dersi	168	47,2
	Meslek dersi	188	52,8
Kıdem	0-5 yıl	50	14,0
	6-10 yıl	63	17,7
	11-15 yıl	55	15,4
	16-20 yıl	40	11,2
	21 yıl ve üzeri	148	41,6
Şimdiki Okulda Hizmet Süresi	0-1 yıl	48	13,5
	1-5 yıl	127	35,7
	6-10 yıl	54	15,2
	11-15 yıl	50	14,0
	16 yıl ve üzeri	77	21,6
Eğitim Düzeyi	Lisans	273	76,7
	Yüksek Lisans	83	23,3

Araştırmanın örneklem dağılımı Tablo 3.2’de yer almaktadır. Yaş değişkeni açısından incelendiğinde 41-50 yaş (n=133; %37,4) aralığındaki öğretmenlerin sayısı olarak en fazla, 20-30 yaş (n=40; %11,2) aralığındaki öğretmenlerin sayısı olarak en az olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında erkek öğretmenlerin (n=206; %57,9) kadın öğretmenlere (n=150; %42,1) göre sayısının daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Branş bazında dağılıma bakıldığında kültür ve meslek dersi öğretmenlerinin çalışmaya katılım oranlarının birbirine yakın olmasıyla birlikte, meslek dersi öğretmenlerinin (n=188; %52,8) kültür dersi öğretmenlerine (n=168; %47,2) göre sayıca üstünlükleri vardır. Kıdem değişkenine göre bakıldığında 21 yıl ve üzeri (n=148; %41,6) kıdeme sahip öğretmenlerin sayısının en fazla olduğu, 16-20 yıl (n=40; %) kıdeme sahip öğretmen sayısının en az olduğu görülmektedir. Şimdi okuldaki hizmet sürelerine bakıldığında 1-5 yıl (n=127; %35,7) hizmet süresine sahip öğretmenlerin sayısının en fazla, 0-1 yıl (n=48; %13,5) hizmet süresine sahip öğretmenlerin sayısının en az olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında Lisans (n=273; %76,7) mezunu öğretmenlerin sayısının, yüksek lisans (n=83; %23,3) mezunu öğretmenlerin sayısına göre fazla olduğu görülmektedir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için kişisel bilgi formu, iş yaşam kalitesi ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak ölçekler için ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda katılımcılar ile ilgili demografik bilgilere ulaşılabilecek 6 soru sorulmuştur. Katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, branşları, mesleki kıdemleri, buldukları okuldaki çalışma süreleri ve eğitim düzeyleri katılımcılara sorulmuştur.

3.3.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Van Laar vd. (2007) tarafından geliştirilen iş yaşam kalitesi ölçeği Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeği 23 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma, İş kontrol edebilme, Çalışma koşulları, İş yaşamında stres ve Aile-İş yaşam dengesi şeklindedir. Alt boyutların soru numaraları ve soru sayıları Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3. 3: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları

Boyutlar	Soru Numarası	Soru Sayısı
İş Kariyer Memnuniyeti	1,3,8,11,18,20	6
Genel İyi Olma	4,9,10,15,17,21	6
İş Kontrol Edebilme	2,12,23	3
Çalışma Koşulları	13,16,22	3
İş Yaşamında Stres	7,19	2
Aile-İş Yaşam Dengesi	5,6,14	3

İş yaşam kalitesi ölçeği Türkçeye uyarlanma aşamasında doğrulayıcı faktör analizi değerlerinin kabul edilebilir değer sınırının üstünde olduğu sonucu çıkmıştır. Faktör yükleri incelendiğinde iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda 0,33 ile 0,83 arasında genel iyi olma alt boyutunda 0,45 ile 0,79 arasında, iş kontrol edebilme alt boyutunda 0,83 ile 0,90 arasında, çalışma koşulları alt boyutunda 0,69 ile 0,86 arasında, iş yaşamında stres alt boyutunda 0,70 ile 0,75 arasında, aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunda 0,75 ile 0,97 arasında değiştiği görülmektedir. İş yaşam kalitesi ölçeği güvenilirlik açısından Cronbach Alpha katsayısı 0,93 olduğu saptanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları: İş ve kariyer memnuniyeti (0,78), Genel iyi olma (0,79), İş kontrol edebilme (0,89), Çalışma koşulları (0,80), İş yaşamında stres (0,70) ve Aile-İş yaşam dengesi (0,91) olarak bulunduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesi ile

İlgili katılımcıların görüşlerini belirlemek üzere hazırlanan ölçek 5'li likert tipi (1 = Katılmıyorum, 2 = Az Katılıyorum, 3 = Orta Düzeyde Katılıyorum, 4 = Çoğunlukla Katılıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum) puanlamaya sahiptir.

Tablo 3. 4: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine Ait Güvenirlilik Katsayıları

Boyutlar	Güvenirlilik Katsayıları
İş Kariyer Memnuniyeti	0,672
Genel İyi Olma	0,810
İşi Kontrol Edebilme	0,788
Çalışma Koşulları	0,761
İş Yaşamında Stres	0,623
Aile-İş Yaşam Dengesi	0,705
İş Yaşam Kalitesi Toplam	0,908

Tablo 3.4 incelendiğinde bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre güvenirlilik katsayıları görülmektedir. İş yaşam kalitesinin Türkçeye uyarlanma aşamasındaki güvenirlilik katsayısı ve alt boyutlardaki iç tutarlık katsayıları ile bu çalışmadan elde edilen sonuçlar karşılaştırıldığında nispeten benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu çalışmadaki iç tutarlık katsayıları sırası ile; İş ve kariyer memnuniyeti (0,672), Genel iyi olma (0,810), İşi kontrol edebilme (0,788), Çalışma koşulları (0,761), İş yaşamında stres (0,623), Aile-İş yaşam dengesi (0,705) şeklindedir.

Yıldız ve Uzunsakal'a (2018: 19) göre Cronbach Alpha katsayısı; $0 < \alpha < 0,40$ güvenilir değil, $0,41 < \alpha < 0,60$ düşük güvenirlilik, $0,61 < \alpha < 0,80$ yüksek güvenirlilik, $0,81 < \alpha < 1,00$ çok yüksek güvenirlilik şeklindedir. Buna göre bu çalışmada iş yaşam kalitesi ölçeği çok yüksek güvenirlilik bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında ise; iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile-iş yaşam dengesi boyutlarında yüksek güvenirlilik, genel iyi olma boyutunda ise çok yüksek güvenirlilik elde edilmiştir.

Ölçeklerin ve alt boyutlarının katılma derecesi aralıklarını belirlemek amacıyla (Son Kategori – İlk Kategori) / Kategori sayısı formülü ile aralık genişliği bulunmuştur. Hesaplama sonucu 1 ile 5 arasındaki aralık genişliği 0,8 olarak belirlenmiştir. Tablo 3.5'te İş Yaşam Kalitesi Ölçeği için algı dereceleri ve katılma aralıkları verilmiştir.

Tablo 3. 5: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Algı Dereceleri

Katılma Derecesi	Katılma Aralığı
Katılmıyorum	1,00 – 1,80
Az Katılıyorum	1,81 – 2,60
Orta Düzeyde Katılıyorum	2,61 – 3,40
Çoğunlukla Katılıyorum	3,41 – 4,20
Tamamen Katılıyorum	4,21 – 5,00

3.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 20 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; İçsel doyum ve Dışsal doyum şeklindedir. Alt boyutların soru numaraları ve soru sayıları Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3. 6: Minnesota İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları

Boyutlar	Soru Numarası	Soru Sayısı
İçsel Doyum	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20	12
Dışsal Doyum	5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18	8

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin orijinalinde Cronbach Alpha değerleri içsel doyum için 0,84, dışsal doyum için 0,81 ve genel doyum için 0,83’tür. Türkçeye uyarlanma aşamasında genel doyum için güvenilirlik açısından Cronbach Alpha katsayısı 0,77 olduğu saptanmıştır. İş doyum düzeyi ile ilgili katılımcıların görüşlerini belirlemek üzere hazırlanan ölçek 5’li likert tipi (1 = Hiç Memnun Değilim, 2 = Memnun Değilim, 3 = Kararsızım, 4 = Memnunum, 5 = Çok Memnunum) puanlamaya sahiptir. Öğretmenler ölçek maddelerine verdikleri cevaplara bağlı olarak 20-100 puan aralığında değişmekte olan puanlar almaktadır. Ölçekte alınan puan 100’e yaklaştıkça genel doyum düzeyleri yükselirken, 20’ye yaklaştıkça genel doyum düzeyleri düşmektedir.

Tablo 3. 7: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeğine Ait Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Güvenirlik Katsayıları
İçsel Doyum	0,819
Dışsal Doyum	0,744
İş Doyumu Toplam	0,863

Tablo 3.7 incelendiğinde bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre güvenilirlik katsayıları görülmektedir. Bu çalışmada İş doyumunu toplam Cronbach Alpha katsayısı 0,863 bulunmuştur. İç tutarlık katsayıları ise; içsel doyum (0,819), dışsal doyum (0,744) şeklindedir. Bu çalışmada İş doyumunu ölçeği güvenilirlik sonucu çok yüksek güvenilir

çıkıştır. Alt boyutlara bakıldığında; içsel doyum boyutunda çok yüksek güvenilirlik, dışsal doyum boyutunda ise yüksek güvenilirlik elde edilmiştir.

Tablo 3.8’de Minnesota İş Doyum Ölçeği için algı dereceleri ve katılma aralıkları verilmiştir.

Tablo 3. 8: Minnesota İş Doyum Ölçeği Algı Dereceleri

Katılma Derecesi	Katılma Aralığı
Hiç Memnun Değilim	1,00 – 1,80
Memnun Değilim	1,81 – 2,60
Kararsızım	2,61 – 3,40
Memnunum	3,41 – 4,20
Çok Memnunum	4,21 – 5,00

3.5. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın verileri, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Mayıs ve Haziran aylarında Sakarya ilinde kamuya ait mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan 356 öğretmenden elde edilmiştir. Öncelikle araştırmada veri toplamak için kullanılacak ölçeklerin sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra ölçeklerin uygulanabilmesi için Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan izin alınmıştır. Ayrıca veri toplayabilmek için Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden resmi izin alınmıştır.

Araştırmada ölçekler hem Google Form üzerinden hem de araştırmacı tarafından bizzat okullara gidilerek uygulanmıştır. Araştırmacı gittiği katılımcılara araştırmanın amacı ve önemi anlatmıştır. Okullarda gelmeyen öğretmen bulunması halinde Google Form şeklindeki ölçek okul idaresince öğretmen gruplarında paylaşılmış ve gerekli açıklamalar yapılmıştır. Veri toplama Mayıs ve Haziran ayları olmak üzere yaklaşık 2 ay sürmüştür. Katılımcılara ölçek uygulanırken araştırmanın sağlıklı sonuçlar verebilmesi ve çalışmanın etik olarak yürütülebilmesi için bazı önlemler alınmıştır. Alınan önlemler şu şekildedir:

1- Okullardaki yönetici ve öğretmenlere ölçekler ile ilgili gerekli bilgilendirme yapılmış, elde edilen sonuçların hiçbir kişi, kurum ya da kuruluş ile paylaşılmayacağı güvencesi katılımcılara verilmiştir.

2- Çalışma gönüllülük esasına göre yürütülmüş, ölçekler uygulanırken herhangi bir süre sınırlaması konulmamış, katılımcıların ölçekleri içtenlikle yanıtlamaları sağlanmaya çalışılmıştır.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmada toplanan veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 25 programına aktararak analiz edilmiştir. Ölçekten elde edilen sonuçların frekans dağılımları hesaplanmıştır. Çalışmanın sonuçlarını belirlemeden önce çalışmadaki değişkenlerin normallik şartını sağlayıp sağlamadığı kontrol edilerek, normallik sonucuna göre parametrik veya parametrik olmayan testlerle çalışmaya devam edilmiştir.

Çalışmada toplanan verilerin analizinde demografik değişkenler için frekans (f), yüzde (%), iş yaşam kalitesi ölçeği ve iş doyumu ölçeğindeki her madde için aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri elde edilmiştir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve bunların çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için hangi testlerin kullanılacağını belirlemeden önce veri setindeki bağımlı ve bağımsız değişkenlerin normallik şartlarını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir.

3.6.1. Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmanın sonuçlarını tespit etmeden ve hangi testlerin (parametrik veya parametrik olmayan) uygulanması gerektiğine karar vermeden önce değişkenlerin normallik şartını sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmiştir. Normallik şartının tespiti için aşağıdaki kriterler dikkate alınmıştır.

- Normallik analizinde $n > 50$ ise Kolmogorov-Smirnov testinde p değeri için $p > 0,05$ şartı sağlanırsa veri normal dağılım göstermektedir ve parametrik testler uygulanır.
- Basıklık ve çarpıklık (skewness ve kurtosis) değerleri $\pm 1,50$ aralığında ise veri normal dağılım göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).
- Basıklık ve çarpıklık değerlerinin kendi hata katsayılarına bölünmesinden elde edilen değer $\pm 1,96$ aralığında ise veri normal dağılım göstermektedir.

- Histogramdaki çizgilere bakıldığında kümelenme ortadaysa, çan eğrisine benzer bir görüntü varsa veri normal dağılım göstermektedir.
- Detrended grafiğinde çıkan sonucun düzenli bir örüntü içinde olmaması verinin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir.
- Q-Q Plot grafiğinde köşegen çizgi üzerinde önemli ölçüde sapmalar mevcut değilse veri normal dağılım göstermektedir.

Araştırmanın ilk değişkeni olan iş yaşam kalitesi ölçeğinin yukarıdaki kriterlere uygun olarak normallik şartını sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmiştir. İlk olarak katılımcı sayısı $n > 50$ şartı sağlandığı için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu teste ilişkin sonuçlar Tablo 3.9’da ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Daha sonra sırasıyla diğer kriterlere bakılmıştır.

Tablo 3. 9: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Normallik Testleri							
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			Çarpıklık-Std.Hata	Basıklık-Std.Hata
	İstatistik	df	p	İstatistik	df	p		
İş Yaşam Kalitesi	0,039	356	0,200	0,995	356	0,265	-0,145 0,129	-0,164 0,258

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 3.9 incelendiğinde iş yaşam kalitesi ölçeği için Kolmogorov-Smirnov testi p değerinin 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Çarpıklık değerinin (-0,145) ve basıklık değerinin (-0,164) $\pm 1,50$ aralığında olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi hata katsayılarına bölümünden elde edilen değerlerin (Çarpıklık için $-0,145/0,129 = -1,124$; Basıklık için $-0,164/0,258 = -0,635$) $\pm 1,96$ aralığında olduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesi ölçeğine ilişkin histogram grafiği incelendiğinde kümelenmenin ortada olduğu söylenebilir (EK-1). Detrended grafiğinde çıkan sonucun düzenli bir örüntü içinde olmadığı görülmektedir (EK-2). Q-Q plot grafiğinde köşegen çizgi üzerinde önemli ölçüde sapmalar olmadığı görülmektedir (EK-3). Görüldüğü üzere normallik şartının tespiti için kriterlere bakıldığında iş yaşam kalitesi ölçeği verileri normal dağılım göstermektedir. Bu doğrultuda veri analizine parametrik testler ile devam edilmiştir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş doyumunu ölçeğine ilişkin normallik şartını sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmiştir. Tablo 3.10’da Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları ve basıklık-çarpıklık testine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3. 10: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeğine İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Normallik Testleri							
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			Çarpıklık-Std.Hata	Basıklık-Std.Hata
	İstatistik	df	p	İstatistik	df	p		
İş Doyumu	0,048	356	0,051	0,991	356	0,037	-0,021 0,129	-0,388 0,258

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 3.10 incelendiğinde iş doyumu ölçeği için Kolmogorov-Smirnov testi p değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Çarpıklık değerinin (-0,021) ve basıklık değerinin (-0,388) $\pm 1,50$ aralığında olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi hata katsayılarına bölümünden elde edilen değerlerin (Çarpıklık için $-0,021/0,129=-0,162$; Basıklık için $-0,388/0,258=-1,503$) $\pm 1,96$ aralığında olduğu görülmektedir. İş doyumu ölçeğine ilişkin histogram grafiği incelendiğinde kümelenmenin ortada olduğu söylenebilir (EK-4). Detrended grafiğinde çıkan sonucun düzenli bir örüntü içinde olmadığı söylenebilir (EK-5). Q-Q plot grafiğinde köşegen çizgi üzerinde önemli ölçüde sapmalar olmadığı görülmektedir (EK-6). Görüldüğü üzere normallik şartının tespiti için kriterlere bakıldığında iş doyumu ölçeği verileri normal dağılım göstermektedir. Bu doğrultuda veri analizine parametrik testler ile devam edilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın alt amaçlarına yönelik olarak mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulanan veri toplama araçları ile ulaşılan bulgulara ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. İlk olarak iş yaşam kalitesi ile ilgili bulgu ve yorumlara; daha sonra iş doyumuna ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Son olarak ise mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ ALGI DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu başlık altında mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile ilgili olarak araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve bulguların betimsel analizlerine yer verilmiştir.

4.1.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre iş yaşam kalitesi ölçeğinin toplam ve alt boyutlarının standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4. 1: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Betimsel Veriler

Alt Boyutlar	n	\bar{x}	SS	Min.	Max.
İş Kariyer Memnuniyeti	356	3,64	0,60	2,00	5,00
Genel İyi Olma	356	3,58	0,69	1,33	5,00
İş Kontrol Edebilme	356	3,34	0,90	1,00	5,00
Çalışma Koşulları	356	3,50	0,78	1,33	5,00
İş Yaşamında Stres	356	4,06	0,83	1,50	5,00
Aile-İş Yaşam Dengesi	356	3,68	0,83	1,00	5,00
İş Yaşam Kalitesi Toplam	356	3,61	0,57	2,04	5,00

Tablo 4.1’e bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre iş yaşam kalitesi ölçeğinin her bir alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. İş kariyer memnuniyeti toplam 6 maddeden meydana gelmektedir, aritmetik ortalama değeri \bar{x} = 3,64; SS= 0,60 olarak hesaplanmıştır. Bu

değerlere bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin “İş kariyer memnuniyeti” alt boyutundan aldıkları puanların “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

İkinci alt boyut olan “Genel iyi olma” toplam 6 maddeden meydana gelmektedir, aritmetik ortama değeri $\bar{X}= 3,58$; $SS= 0,69$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin “Genel iyi olma” alt boyutundan aldıkları puanların “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Üçüncü alt boyut olan “İşi kontrol edebilme” toplam 3 maddeden meydana gelmektedir, aritmetik ortalama değeri $\bar{X}= 3,34$; $SS= 0,90$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin “İşi kontrol edebilme” alt boyutundan aldıkları puanların “Orta Düzeyde Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Dördüncü alt boyut olan “Çalışma koşulları” toplam 3 maddeden meydana gelmektedir, aritmetik ortalama değeri $\bar{X}= 3,50$; $SS= 0,78$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin “Çalışma koşulları” boyutundan aldıkları puanların “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Beşinci alt boyut olan “İş yaşamında stres” toplam 2 maddeden meydana gelmektedir, aritmetik ortalama değeri $\bar{X}= 4,06$; $SS= 0,83$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin “İş yaşamında stres” boyutundan aldıkları puanların “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Altıncı alt boyut olan “Aile – İş yaşam dengesi” toplam 3 maddeden meydana gelmektedir, aritmetik ortalama değeri $\bar{X}= 3,68$; $SS= 0,83$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin “Aile – İş yaşam dengesi” boyutundan aldıkları puanların “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

İş yaşam kalitesi ölçeği toplam 23 maddeden meydana gelmektedir. Bu 23 maddenin aritmetik ortama değeri $\bar{X}= 3,61$; $SS= 0,57$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

4.1.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ile Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

Bu başlık altında araştırmanın ikinci alt amacı olan mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile alt boyut düzeyleri; cinsiyet, branş, eğitim düzeyi, yaş, mesleki kıdem ve buldukları okuldaki hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

4.1.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş yaşam kalitesi algı düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 2: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p	Cohen's d
İş Kariyer Memnuniyeti	Kadın	150	22,36	3,82	354	2,305	0,022	0,24
	Erkek	206	21,46	3,40				
Genel İyi Olma	Kadın	150	21,74	4,48	354	0,925	0,356	-
	Erkek	206	21,32	3,97				
İş Kontrol Edebilme	Kadın	150	10,31	2,68	354	1,689	0,092	-
	Erkek	206	9,82	2,72				
Çalışma Koşulları	Kadın	150	10,86	2,37	354	2,382	0,018	0,25
	Erkek	206	10,26	2,33				
İş Yaşamında Stres	Kadın	150	8,32	1,65	354	1,934	0,054	-
	Erkek	206	7,98	1,66				
Aile-İş Yaşam Dengesi	Kadın	150	11,16	2,70	354	0,686	0,493	-
	Erkek	206	10,97	2,36				
İş Yaşam Kalitesi Toplam	Kadın	150	84,78	13,93	354	2,053	0,041	0,22
	Erkek	206	81,84	12,51				

Tablo 4.2’de mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki farkı gösteren Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları görülmektedir. İş kariyer memnuniyeti alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$t(354)=2,305$; $p<0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=22,36$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=21,46$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre iş kariyer memnuniyeti algıları anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Cohen's d etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti algıları üzerinde cinsiyetin etkisi düşük düzeydedir.

Genel iyi olma alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=0,925$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=21,74$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=21,32$) ortalamasının biraz üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile cinsiyetler yönünden genel iyi olma alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre genel iyi olma algıları nispeten daha yüksektir.

İş kontrol edebilme alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,689$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=10,31$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=9,82$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile cinsiyetler yönünden iş kontrol edebilme alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre iş kontrol edebilme algıları daha yüksektir.

Çalışma koşulları alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$t(354)=2,382$; $p<0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=10,86$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=10,26$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre çalışma koşulları algıları anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Cohen's d etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin çalışma koşulları algıları üzerinde cinsiyetin etkisi düşük düzeydedir.

İş yaşamında stres alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,934$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=8,32$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=7,98$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile cinsiyetler yönünden iş yaşamında stres alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre iş yaşamında stres algıları daha yüksektir.

Aile-İş yaşam dengesi alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=0,686$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=11,16$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=10,97$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade

ile cinsiyetler yönünden aile-iş yaşam dengesi alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre aile-iş yaşam dengesi algıları daha yüksektir.

İş yaşam kalitesi ölçeği öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir [$t(354)=2,053$; $p<0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=84,78$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=81,84$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre iş yaşam kalitesi algıları anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Cohen's d etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları üzerinde cinsiyetin etkisi düşük düzeydedir.

4.1.2.2. Öğretmenlerin Branşları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.3'te araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları ile iş yaşam kalitesi algı düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 3: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Branşları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Branş	n	\bar{X}	SS	Sd	t	p	Cohen's d
İş Kariyer Memnuniyeti	Kültür Dersi	168	22,16	3,52	354	1,570	0,117	-
	Meslek Dersi	188	21,55	3,67				
Genel İyi Olma	Kültür Dersi	168	21,38	4,61	354	0,511	0,609	-
	Meslek Dersi	188	21,60	3,79				
İş Kontrol Edebilme	Kültür Dersi	168	10,25	2,74	354	1,424	0,155	-
	Meslek Dersi	188	9,84	2,68				
Çalışma Koşulları	Kültür Dersi	168	10,70	2,40	354	1,437	0,152	-
	Meslek Dersi	188	10,34	2,32				
İş Yaşamında Stres	Kültür Dersi	168	8,43	1,61	354	3,322	0,001	0,35
	Meslek Dersi	188	7,85	1,66				
Aile-İş Yaşam Dengesi	Kültür Dersi	168	11,35	2,60	354	2,169	0,031	0,22
	Meslek Dersi	188	10,78	2,39				
İş Yaşam Kalitesi Toplam	Kültür Dersi	168	84,29	13,65	354	1,645	0,101	-
	Meslek Dersi	188	81,99	12,70				

Tablo 4.3'te mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşları ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki farkı gösteren Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları görülmektedir. İş kariyer memnuniyeti alt boyutunda öğretmenlerin branşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,570$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kültür dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=22,16$) ortalamasının meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=21,55$) ortalamasının üstünde olduğu

görülmektedir. Farklı bir ifade ile branşları yönünden iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da kültür dersi öğretmenlerinin, meslek dersi öğretmenlerine göre iş kariyer memnuniyeti algıları daha yüksektir.

Genel iyi olma alt boyutunda öğretmenlerin branşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=0,511$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=21,60$) ortalamasının kültür dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=21,38$) ortalamasının biraz üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile branşları yönünden genel iyi olma alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da meslek dersi öğretmenlerinin, kültür dersi öğretmenlerine göre genel iyi olma algıları nispeten daha yüksektir.

İş kontrol edebilme alt boyutunda öğretmenlerin branşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,424$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kültür dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=10,25$) ortalamasının meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=9,84$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile branşları yönünden işi kontrol edebilme alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da kültür dersi öğretmenlerinin, meslek dersi öğretmenlerine göre işi kontrol edebilme algıları daha yüksektir.

Çalışma koşulları alt boyutunda öğretmenlerin branşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,437$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kültür dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=10,70$) ortalamasının meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=10,34$) ortalamasının biraz üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile branşları yönünden çalışma koşulları alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da kültür dersi öğretmenlerinin, meslek dersi öğretmenlerine göre çalışma koşulları algıları daha yüksektir.

İş yaşamında stres alt boyutunda öğretmenlerin branşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$t(354)=3,322$; $p<0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kültür dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=8,43$) ortalamasının meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=7,85$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile kültür dersi öğretmenlerinin, meslek dersi öğretmenlerine göre iş yaşamında stres algıları anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Cohen's d etki büyüklüğü

katsayısına göre öğretmenlerin iş yaşamında stres algıları üzerinde branşlarının etkisi düşük düzeydedir.

Aile-iş yaşam dengesi alt boyutunda öğretmenlerin branşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$t(354)=2,169$; $p<0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kültür dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=11,35$) ortalamasının meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=10,78$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile kültür dersi öğretmenlerinin, meslek dersi öğretmenlerine göre aile-iş yaşam dengesi algıları anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Cohen's d etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin aile-iş yaşam dengesi algıları üzerinde branşlarının etkisi düşük düzeydedir.

İş yaşam kalitesi ölçeğinde öğretmenlerin branşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,645$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kültür dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=84,29$) ortalamasının meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=81,99$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile branşları yönünden iş yaşam kalitesi ölçeğinde öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da kültür dersi öğretmenlerinin, meslek dersi öğretmenlerine göre iş yaşam kalitesi algıları daha yüksektir.

4.1.2.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.4'te araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algı düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 4: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Düzeyi	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p	Cohen's d
İş Kariyer Memnuniyeti	Lisans	273	21,98	3,37	354	1,354	0,176	-
	Yüksek Lisans	83	21,37	4,27				
Genel İyi Olma	Lisans	273	21,56	4,09	354	0,516	0,606	-
	Yüksek Lisans	83	21,29	4,50				
İş Kontrol Edebilme	Lisans	273	10,07	2,59	354	0,482	0,630	-
	Yüksek Lisans	83	9,90	3,09				
Çalışma Koşulları	Lisans	273	10,61	2,28	354	1,357	0,176	-
	Yüksek Lisans	83	10,20	2,60				
İş Yaşamında Stres	Lisans	273	8,13	1,67	354	0,062	0,950	-
	Yüksek Lisans	83	8,12	1,62				
Aile-İş Yaşam Dengesi	Lisans	273	11,06	2,42	354	0,172	0,863	-
	Yüksek Lisans	83	11,01	2,78				
İş Yaşam Kalitesi Toplam	Lisans	273	83,43	12,41	354	0,917	0,360	-
	Yüksek Lisans	83	81,91	15,50				

Tablo 4.4'te mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki farkı gösteren Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları görülmektedir. İş kariyer memnuniyeti alt boyutunda öğretmenlerin eğitim düzeyleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,354$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=21,98$) ortalamasının yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=21,37$) ortalamasının biraz üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile eğitim düzeyleri yönünden iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre iş kariyer memnuniyeti algıları nispeten daha yüksektir.

Genel iyi olma alt boyutunda öğretmenlerin eğitim düzeyleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=0,516$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=21,56$) ortalamasının yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=21,29$) ortalamasının biraz üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile eğitim düzeyleri yönünden genel iyi olma alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre genel iyi olma algıları nispeten daha yüksektir.

İş kontrol edebilme alt boyutunda öğretmenlerin eğitim düzeyleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=0,482$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=10,07$) ortalamasının

yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=9,90$) ortalamasının biraz üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile eğitim düzeyleri yönünden işi kontrol edebilme alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre işi kontrol edebilme algıları nispeten daha yüksektir.

Çalışma koşulları alt boyutunda öğretmenlerin eğitim düzeyleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,357$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=10,61$) ortalamasının yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=10,20$) ortalamasının biraz üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile eğitim düzeyleri yönünden çalışma koşulları alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre çalışma koşulları algıları nispeten daha yüksektir.

İş yaşamında stres alt boyutunda öğretmenlerin eğitim düzeyleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=0,062$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=8,13$) ortalaması ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=8,12$) ortalaması neredeyse eşit olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile eğitim düzeyleri yönünden iş yaşamında stres alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmamasıyla birlikte lisans mezunu öğretmenler ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş yaşamında stres algıları farklılık oluşturmamaktadır.

Aile-iş yaşam dengesi alt boyutunda öğretmenlerin eğitim düzeyleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=0,172$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=11,06$) ortalamasının yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=11,01$) ortalamasının biraz üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile eğitim düzeyleri yönünden aile-iş yaşam dengesi alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre aile-iş yaşam dengesi algıları nispeten daha yüksektir.

İş yaşam kalitesi ölçeğinde öğretmenlerin eğitim düzeyleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=0,917$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=83,43$) ortalamasının yüksek lisans

mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=81,91$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile eğitim düzeyleri yönünden iş yaşam kalitesi ölçeğinde öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre iş yaşam kalitesi algıları daha yüksektir.

4.1.2.4. Öğretmenlerin Yaşları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.5'te araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile iş yaşam kalitesi algı düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.



Tablo 4. 5: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Yaş	n	\bar{x}	SS	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Farkın Kaynağı
İş Kariyer Memnuniyeti	20-30	40	22,79	3,35	41,853 (GA) 4585,824 (Gİ) 4627,678 (Toplam)	3 352 355	13,951 (GA) 13,028 (Gİ)	1,071	0,361	-
	31-40	120	21,78	3,35						
	41-50	133	21,67	3,93						
	51 ve üzeri	63	21,69	3,49						
	Toplam	356	21,84	3,61						
Genel İyi Olma	20-30	40	21,65	3,90	22,429 (GA) 6219,632 (Gİ) 6242,061 (Toplam)	3 352 355	7,476 (GA) 17,669 (Gİ)	0,423	0,737	-
	31-40	120	21,64	4,48						
	41-50	133	21,18	4,32						
	51 ve üzeri	63	21,80	3,51						
	Toplam	356	21,50	4,19						
İş Kontrol Edebilme	20-30	40	10,00	2,42	2,763 (GA) 2616,788 (Gİ) 2619,551 (Toplam)	3 352 355	0,921 (GA) 7,434 (Gİ)	0,124	0,946	-
	31-40	120	10,15	2,72						
	41-50	133	9,95	2,89						
	51 ve üzeri	63	9,98	2,52						
	Toplam	356	10,03	2,71						
Çalışma Koşulları	20-30	40	11,35	2,45	31,467 (GA) 1955,173 (Gİ) 1986,640 (Toplam)	3 352 355	10,489 (GA) 5,554 (Gİ)	1,888	0,131	-
	31-40	120	10,45	2,43						
	41-50	133	10,39	2,28						
	51 ve üzeri	63	10,38	2,28						
	Toplam	356	10,51	2,36						
İş Yaşamında Stres	20-30	40	8,52	1,53	18,049 (GA) 965,992 (Gİ) 984,041 (Toplam)	3 352 355	6,016 (GA) 2,744 (Gİ)	2,192	0,089	-
	31-40	120	8,31	1,77						
	41-50	133	7,91	1,58						
	51 ve üzeri	63	7,98	1,63						
	Toplam	356	8,13	1,66						
Aile-İş Yaşam Dengesi	20-30	40	10,97	2,74	0,962 (GA) 2235,110 (Gİ) 2236,073 (Toplam)	3 352 355	0,321 (GA) 6,350 (Gİ)	0,051	0,985	-
	31-40	120	11,11	2,57						
	41-50	133	11,06	2,47						
	51 ve üzeri	63	10,98	2,35						
	Toplam	356	11,05	2,50						
İş Yaşam Kalitesi Toplam	20-30	40	85,29	12,28	324,459 (GA) 61463,611 (Gİ) 61788,070 (Toplam)	3 352 355	108,153 (GA) 174,613 (Gİ)	0,619	0,603	-
	31-40	120	83,46	13,24						
	41-50	133	82,18	13,61						
	51 ve üzeri	63	82,83	12,82						
	Toplam	356	83,08	13,19						

GA: Gruplar Arası; Gİ: Gruplar İçi

Tablo 4.5'te mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşları ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. İş kariyer memnuniyeti alt boyutunda öğretmenlerin yaşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(3,352)=1,071$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığında zaman 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=22,79$), 31-40 yaş aralığındaki

öğretmenlere ($\bar{x}=21,78$), 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=21,67$) ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=21,69$) göre iş kariyer memnuniyeti algıları daha yüksektir.

Genel iyi olma alt boyutunda öğretmenlerin yaşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(3,352)=0,423$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=21,80$), 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=21,65$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=21,64$) ve 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=21,18$) göre genel iyi olma algıları nispeten daha yüksektir.

İş kontrol edebilme alt boyutunda öğretmenlerin yaşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(3,352)=0,124$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=10,15$), 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=10,00$), 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=9,95$) ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=9,98$) göre iş kontrol edebilme algıları nispeten daha yüksektir.

Çalışma koşulları alt boyutunda öğretmenlerin yaşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(3,352)=1,888$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=11,35$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=10,45$), 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=10,39$) ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=10,38$) göre çalışma koşulları algıları daha yüksektir.

İş yaşamında stres alt boyutunda öğretmenlerin yaşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(3,352)=2,192$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=8,52$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=8,31$), 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=7,91$) ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=7,98$) göre iş yaşamında stres algıları nispeten daha yüksektir.

Aile-İş yaşam dengesi alt boyutunda öğretmenlerin yaşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(3,352)=0,051$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=11,11$), 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=10,97$), 41-50 yaş

aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=11,06$) ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=10,98$) göre aile-iş yaşam dengesi algıları nispeten daha yüksektir.

İş yaşam kalitesi ölçeğinde öğretmenlerin yaşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(3,352)=0,619$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığında zaman 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=85,29$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=83,46$), 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=82,18$) ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{x}=82,83$) göre iş yaşam kalitesi algıları daha yüksektir.

4.1.2.5. Öğretmenlerin Kıdemleri ile İş Yaşam Kalitesi Alguları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.6'da araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri ile iş yaşam kalitesi algı düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 6: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kıdemleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	n	\bar{x}	SS	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Farkın Kaynağı
İş Kariyer Memnuniyeti	0-5 yıl	50	23,25	2,49						
	6-10 yıl	63	21,90	3,75	128,822 (GA)					
	11-15 yıl	55	21,56	3,45	4498,856 (Gİ)	4	32,205 (GA)	2,513	0,041	1>5
	16-20 yıl	40	21,85	3,95	4627,678	351	12,817 (Gİ)			
	21 yıl ve üzeri	148	21,43	3,74	(Toplam)	355				
	Toplam	356	21,84	3,61						
Genel İyi Olma	0-5 yıl	50	22,22	3,51						
	6-10 yıl	63	21,59	4,54	33,891 (GA)					
	11-15 yıl	55	21,34	4,71	6208,170 (Gİ)	4	8,473 (GA)	0,479	0,751	-
	16-20 yıl	40	21,25	4,61	6242,061	351	17,687 (Gİ)			
	21 yıl ve üzeri	148	21,34	3,94	(Toplam)	355				
	Toplam	356	21,50	4,19						
İş Kontrol Edebilme	0-5 yıl	50	10,54	1,93						
	6-10 yıl	63	10,03	2,71	23,559 (GA)					
	11-15 yıl	55	10,14	2,90	2595,992 (Gİ)	4	5,890 (GA)	0,796	0,528	-
	16-20 yıl	40	10,15	2,84	2619,551	351	7,396 (Gİ)			
	21 yıl ve üzeri	148	9,78	2,83	(Toplam)	355				
	Toplam	356	10,03	2,71						
Çalışma Koşulları	0-5 yıl	50	11,52	2,12						
	6-10 yıl	63	10,46	2,33	89,777 (GA)					
	11-15 yıl	55	9,96	2,58	1896,863 (Gİ)	4	22,444 (GA)	4,153	0,003	1>3 1>5
	16-20 yıl	40	11,07	2,35	1986,640	351	5,404 (Gİ)			
	21 yıl ve üzeri	148	10,25	2,27	(Toplam)	355				
	Toplam	356	10,51	2,36						
İş Yaşamında Stres	0-5 yıl	50	8,36	1,75						
	6-10 yıl	63	8,42	1,56	12,641 (GA)					
	11-15 yıl	55	8,09	1,89	971,400 (Gİ)	4	3,160 (GA)	1,142	0,337	-
	16-20 yıl	40	7,93	1,73	984,041	351	2,768 (Gİ)			
	21 yıl ve üzeri	148	7,99	1,55	(Toplam)	355				
	Toplam	356	8,13	1,66						
Aile-İş Yaşam Dengesi	0-5 yıl	50	11,24	2,29						
	6-10 yıl	63	10,92	2,59	9,788 (GA)					
	11-15 yıl	55	11,09	2,79	2226,285 (Gİ)	4	2,447 (GA)	0,386	0,819	-
	16-20 yıl	40	11,40	2,75	2236,073	351	6,343 (Gİ)			
	21 yıl ve üzeri	148	10,93	2,38	(Toplam)	355				
	Toplam	356	11,05	2,50						
İş Yaşam Kalitesi Toplam	0-5 yıl	50	87,15	9,39						
	6-10 yıl	63	83,35	13,37	1147,731 (GA)					
	11-15 yıl	55	82,20	14,69	60640,339 (Gİ)	4	286,933 (GA)	1,661	0,159	-
	16-20 yıl	40	83,66	14,23	61788,070	351	172,764 (Gİ)			
	21 yıl ve üzeri	148	81,75	13,21	(Toplam)	355				
	Toplam	356	83,08	13,19						

GA: Gruplar Arası; Gİ: Gruplar İçi

Tablo 4.6'da mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kıdemleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans

analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. İş kariyer memnuniyeti alt boyutunda öğretmenlerin kıdemleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F(4,351)=2,513$; $p<0,05$]. Varyansların eşitliği sağlandığı için post-hoc testlerinden Tukey, gruplar arasındaki anlamlı farkın tespiti için kullanılmıştır. Tukey testine göre 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle ($\bar{x}=23,25$), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında ($\bar{x}=21,43$) anlamlı farklılık 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehinedir. Aradaki anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta Kare (η^2) değerine göre (0,027) öğretmenlerin iş kariyer memnuniyetinin %2,7'lik kısmı kıdem ile ilgilidir.

Genel iyi olma alt boyutunda öğretmenlerin kıdemleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=0,479$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=22,22$), 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=21,59$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=21,34$), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=21,25$) ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=21,34$) göre genel iyi olma algıları nispeten daha yüksektir.

İş kontrol edebilme alt boyutunda öğretmenlerin kıdemleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=0,796$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=10,54$), 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=10,03$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=10,14$), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=10,15$) ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=9,78$) göre iş kontrol edebilme algıları nispeten daha yüksektir.

Çalışma koşulları alt boyutunda öğretmenlerin kıdemleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F(4,351)=4,153$; $p<0,05$]. Varyansların eşitliği sağlandığı için post-hoc testlerinden Tukey, gruplar arasındaki anlamlı farkın tespiti için kullanılmıştır. Tukey testine göre 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle ($\bar{x}=11,52$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında ($\bar{x}=9,96$) anlamlı farklılık 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehinedir. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle ($\bar{x}=11,52$), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında ($\bar{x}=10,25$) anlamlı farklılık 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehinedir. Aradaki anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta Kare (η^2) değerine göre (0,045) öğretmenlerin çalışma koşulları algılarının %4,5'lik kısmı kıdem ile ilgilidir.

İş yaşamında stres alt boyutunda öğretmenlerin kıdemleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=1,142$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığında zaman 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=8,42$), 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=8,36$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=8,09$), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=7,93$) ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=7,99$) göre iş yaşamında stres algıları nispeten daha yüksektir.

Aile-İş yaşam dengesi alt boyutunda öğretmenlerin kıdemleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=0,386$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığında zaman 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=11,40$), 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=11,24$), 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=10,92$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=11,09$) ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=10,93$) göre aile-iş yaşam dengesi algıları nispeten daha yüksektir.

İş yaşam kalitesi ölçeğinde öğretmenlerin kıdemleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=1,661$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığında zaman 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=87,15$), 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=83,35$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=82,20$), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=83,66$) ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=81,75$) göre iş yaşam kalitesi algıları daha yüksektir.

4.1.2.6. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Hizmet Süreleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.7’de araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri ile iş yaşam kalitesi algı düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 7: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Hizmet Süreleri ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	n	\bar{x}	SS	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Farkın Kaynağı
İş Kariyer Memnuniyeti	0-1 yıl	48	23,43	3,54	151,517 (GA) 4476,161 (Gİ) 4627,678 (Toplam)	4 351 355	37,879 (GA) 12,753 (Gİ)	2,970	0,020	1>2 1>3 1>5
	1-5 yıl	127	21,74	3,57						
	6-10 yıl	54	21,35	3,52						
	11-15 yıl	50	21,78	3,20						
	16 yıl ve üzeri	77	21,40	3,82						
	Toplam	356	21,84	3,61						
Genel İyi Olma	0-1 yıl	48	23,14	3,38	158,675 (GA) 6083,386 (Gİ) 6242,061 (Toplam)	4 351 355	39,669 (GA) 17,332 (Gİ)	2,289	0,060	-
	1-5 yıl	127	21,33	4,74						
	6-10 yıl	54	20,94	4,25						
	11-15 yıl	50	21,47	3,87						
	16 yıl ve üzeri	77	21,16	3,65						
	Toplam	356	21,50	4,19						
İş Kontrol Edebilme	0-1 yıl	48	10,85	2,44	88,273 (GA) 2531,278 (Gİ) 2619,551 (Toplam)	4 351 355	22,068 (GA) 7,212 (Gİ)	3,060	0,017	1>5
	1-5 yıl	127	10,06	2,70						
	6-10 yıl	54	10,09	2,77						
	11-15 yıl	50	10,34	2,72						
	16 yıl ve üzeri	77	9,22	2,71						
	Toplam	356	10,03	2,71						
Çalışma Koşulları	0-1 yıl	48	11,66	2,35	85,718 (GA) 1900,922 (Gİ) 1986,640 (Toplam)	4 351 355	21,430 (GA) 5,416 (Gİ)	3,957	0,004	1>2 1>3 1>5
	1-5 yıl	127	10,42	2,37						
	6-10 yıl	54	10,16	2,36						
	11-15 yıl	50	10,68	2,09						
	16 yıl ve üzeri	77	10,10	2,33						
	Toplam	356	10,51	2,36						
İş Yaşamında Stres	0-1 yıl	48	8,70	1,36	29,122 (GA) 954,920 (Gİ) 984,041 (Toplam)	4 351 355	7,280 (GA) 2,721 (Gİ)	2,676	0,032	1>5
	1-5 yıl	127	8,25	1,74						
	6-10 yıl	54	8,00	1,72						
	11-15 yıl	50	7,86	1,60						
	16 yıl ve üzeri	77	7,83	1,62						
	Toplam	356	8,13	1,66						
Aile-İş Yaşam Dengesi	0-1 yıl	48	11,77	2,36	38,226 (GA) 2197,847 (Gİ) 2236,073 (Toplam)	4 351 355	9,556 (GA) 6,262 (Gİ)	1,526	0,194	-
	1-5 yıl	127	10,86	2,64						
	6-10 yıl	54	11,03	2,42						
	11-15 yıl	50	11,29	2,30						
	16 yıl ve üzeri	77	10,77	2,52						
	Toplam	356	11,05	2,50						
İş Yaşam Kalitesi Toplam	0-1 yıl	48	89,58	12,07	2684,176 (GA) 59103,894 (Gİ) 61788,070 (Toplam)	4 351 355	671,044 (GA) 168,387 (Gİ)	3,985	0,004	1>2 1>3 1>5
	1-5 yıl	127	82,67	13,79						
	6-10 yıl	54	81,60	12,54						
	11-15 yıl	50	83,43	11,68						
	16 yıl ve üzeri	77	80,50	13,20						
	Toplam	356	83,08	13,19						

GA: Gruplar Arası; Gİ: Gruplar İçi

Tablo 4.7’de mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki farkı

gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. İş kariyer memnuniyeti alt boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F(4,351)=2,970$; $p<0,05$]. Varyansların eşitliği sağlandığı için post-hoc testlerinden Tukey, gruplar arasındaki anlamlı farkın tespiti için kullanılmıştır. Tukey testine göre 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{x}=23,43$), 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{x}=21,74$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{x}=23,43$), 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{x}=21,35$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{x}=23,43$), 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{x}=21,40$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. Aradaki anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta Kare (η^2) değerine göre (0,032) öğretmenlerin iş kariyer memnuniyetinin %3,2'lik kısmı buldukları okuldaki hizmet süresi ile ilgilidir.

Genel iyi olma alt boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=2,289$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığında zaman 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=23,14$), 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=21,33$), 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=20,94$), 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=21,47$) ve 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=21,16$) göre genel iyi olma algıları daha yüksektir.

İş kontrol edebilme alt boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F(4,351)=3,060$; $p<0,05$]. Varyansların eşitliği sağlandığı için post-hoc testlerinden Tukey, gruplar arasındaki anlamlı farkın tespiti için kullanılmıştır. Tukey testine göre 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{x}=10,85$), 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{x}=9,22$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. Aradaki anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta Kare (η^2) değerine göre (0,033) öğretmenlerin iş kontrol edebilme algılarının %3,3'lük kısmı buldukları okuldaki hizmet süresi ile ilgilidir.

Çalışma koşulları alt boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir

[$F(4,351)=3,957$; $p<0,05$]. Varyansların eşitliği sağlandığı için post-hoc testlerinden Tukey, gruplar arasındaki anlamlı farkın tespiti için kullanılmıştır. Tukey testine göre 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{X}=11,66$), 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{X}=10,42$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{X}=11,66$), 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{X}=10,16$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{X}=11,66$), 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{X}=10,10$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. Aradaki anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta Kare (η^2) değerine göre (0,043) öğretmenlerin çalışma koşulları algılarının %4,3'lük kısmı buldukları okuldaki hizmet süresi ile ilgilidir.

İş yaşamında stres alt boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F(4,351)=2,676$; $p<0,05$]. Varyansların eşitliği sağlandığı için post-hoc testlerinden Tukey, gruplar arasındaki anlamlı farkın tespiti için kullanılmıştır. Tukey testine göre 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{X}=8,70$), 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{X}=7,83$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. Aradaki anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta Kare (η^2) değerine göre (0,029) öğretmenlerin iş yaşamında stres algılarının %2,9'lük kısmı buldukları okuldaki hizmet süresi ile ilgilidir.

Aile-İş yaşam dengesi alt boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=1,526$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{X}=11,77$), 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{X}=10,86$), 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{X}=11,03$), 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{X}=11,29$) ve 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{X}=10,77$) göre aile iş yaşam dengesi algıları nispeten daha yüksektir.

İş yaşam kalitesi ölçeğinde öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F(4,351)=3,985$; $p<0,05$]. Varyansların eşitliği sağlandığı için post-hoc testlerinden

Tukey, gruplar arasındaki anlamlı farkın tespiti için kullanılmıştır. Tukey testine göre 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{X}=89,58$), 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{X}=82,67$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{X}=89,58$), 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{X}=81,60$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerle ($\bar{X}=89,58$), 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler arasında ($\bar{X}=80,50$) anlamlı farklılık 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehinedir. Aradaki anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta Kare (η^2) değerine göre (0,043) öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının %4,3'lük kısmı buldukları okuldaki hizmet süresi ile ilgilidir.

4.2. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ALGI DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu başlık altında mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili olarak araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve bulguların betimsel analizlerine yer verilmiştir.

4.2.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre Minnesota İş Doyumu ölçeğinin toplam ve alt boyutlarının standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4. 8: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Betimsel Veriler

Alt Boyutlar	n	\bar{X}	SS	Min.	Max.
İçsel Doyum	356	3,82	0,46	2,33	4,92
Dışsal Doyum	356	3,38	0,56	1,63	4,75
İş Doyumu Toplam	356	3,64	0,45	2,60	4,75

Tablo 4.8'e bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre iş doyumunu ölçeğinin her bir alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. İçsel doyum toplam 12 maddeden meydana gelmektedir, aritmetik ortalama değeri $\bar{X}= 3,82$; SS= 0,46 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere

bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin “İçsel doyum” alt boyutundan aldıkları puanların “Memnunum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

İkinci alt boyut olan “Dışsal doyum” toplam 8 maddeden meydana gelmektedir, aritmetik ortama değeri $\bar{X}= 3,38$; $SS= 0,56$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin “Dışsal doyum” alt boyutundan aldıkları puanların “Kararsızım” düzeyinde olduğu görülmektedir.

İş doyumunu ölçeği toplam 20 maddeden meydana gelmektedir. Bu 20 maddenin aritmetik ortama değeri $\bar{X}= 3,64$; $SS= 0,45$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu algılarının “Memnunum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

4.2.2. İş Doyumu Ölçeği ile Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

Bu başlık altında araştırmanın dördüncü alt amacı olan mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile alt boyut düzeyleri; cinsiyet, branş, eğitim düzeyi, yaş, mesleki kıdem ve buldukları okuldaki hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

4.2.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.9’da araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyumunu algı düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 9: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	Sd	t	p	Cohen's d
İçsel Doyum	Kadın	150	46,73	5,27	354	2,585	0,010	0,27
	Erkek	206	45,20	5,75				
Dışsal Doyum	Kadın	150	27,75	4,28	354	2,582	0,010	0,27
	Erkek	206	26,52	4,62				
İş Doyumu Toplam	Kadın	150	74,48	8,58	354	2,878	0,004	0,30
	Erkek	206	71,73	9,31				

Tablo 4.9’da mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyumunu algıları arasındaki farkı gösteren Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları görülmektedir. İçsel doyum alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$t(354)=2,585$;

$p<0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=46,73$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=45,20$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre içsel doyum algıları anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Cohen's d etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin içsel doyum algıları üzerinde cinsiyetin etkisi düşük düzeydedir.

Dışsal doyum alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$t(354)=2,582$; $p<0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=27,75$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=26,52$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre dışsal doyum algıları anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Cohen's d etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin dışsal doyum algıları üzerinde cinsiyetin etkisi düşük düzeydedir.

İş doyumunu ölçeceği öğretmenlerin cinsiyetleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir [$t(354)=2,878$; $p<0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=74,48$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=71,73$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre iş doyumunu algıları anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Cohen's d etki büyüklüğü katsayısına göre öğretmenlerin iş doyumunu algıları üzerinde cinsiyetin etkisi düşük düzeydedir.

4.2.2.2. Öğretmenlerin Branşları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.10'da araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 10: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Branşları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Branş	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p	Cohen's d
İçsel Doyum	Kültür Dersi	168	45,55	5,83	354	0,943	0,347	-
	Meslek Dersi	188	46,11	5,38				
Dışsal Doyum	Kültür Dersi	168	27,36	4,46	354	1,277	0,202	-
	Meslek Dersi	188	26,75	4,55				
İş Doyumu	Kültür Dersi	168	72,92	9,32	354	0,054	0,957	-
	Toplam	Meslek Dersi	188	72,87				

Tablo 4.10’da mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşları ile iş doyum algıları arasındaki farkı gösteren Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları görülmektedir. İçsel doyum alt boyutunda öğretmenlerin branşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=0,943$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=46,11$) ortalamasının kültür dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=45,55$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile branşları yönünden içsel doyum alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da meslek dersi öğretmenlerinin, kültür dersi öğretmenlerine göre içsel doyum algıları daha yüksektir.

Dışsal doyum alt boyutunda öğretmenlerin branşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,277$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kültür dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=27,36$) ortalamasının meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=26,75$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile branşları yönünden dışsal doyum alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da kültür dersi öğretmenlerinin, meslek dersi öğretmenlerine göre dışsal doyum algıları daha yüksektir.

İş doyum ölççeğinde öğretmenlerin branşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=0,054$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman kültür dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=72,92$) ortalaması ile meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{X}=72,87$) ortalamasının birbirine çok yakın olması ile birlikte kültür dersi öğretmenlerinin ortalaması nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile branşları yönünden iş doyum ölççeğinde öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da kültür dersi öğretmenlerinin, meslek dersi öğretmenlerine göre iş doyum algıları nispeten daha yüksektir.

4.2.2.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.11’de araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 11: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	SS	Sd	t	p	Cohen's d
İçsel Doyum	Lisans	273	46,09	5,68	354	1,507	0,133	-
	Yüksek Lisans	83	45,04	5,25				
Dışsal Doyum	Lisans	273	27,23	4,44	354	1,466	0,144	-
	Yüksek Lisans	83	26,40	4,74				
İş Doyumu Toplam	Lisans	273	73,33	9,09	354	1,656	0,099	-
	Yüksek Lisans	83	71,45	9,03				

Tablo 4.11’de mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile iş doyumu algıları arasındaki farkı gösteren Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları görülmektedir. İçsel doyum alt boyutunda öğretmenlerin eğitim düzeyleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,507$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=46,09$) ortalamasının yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=45,04$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile eğitim düzeyleri yönünden içsel doyum alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre içsel doyum algıları daha yüksektir.

Dışsal doyum alt boyutunda öğretmenlerin eğitim düzeyleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,466$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=27,23$) ortalamasının yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=26,40$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile eğitim düzeyleri yönünden dışsal doyum alt boyutunda öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre dışsal doyum algıları daha yüksektir.

İş doyumu ölçeğinde öğretmenlerin eğitim düzeyleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$t(354)=1,656$; $p>0,05$]. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=73,33$) ortalaması ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=71,45$) ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Farklı bir ifade ile eğitim düzeyleri yönünden iş doyumu ölçeğinde öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmasa da lisans mezunu öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre iş doyumu algıları daha yüksektir.

4.2.2.4. Öğretmenlerin Yaşları ile İş Doyumunu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.12’de araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 12: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşları ile İş Doyumunu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Yaş	n	\bar{X}	SS	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Farkın Kaynağı
İçsel Doyum	20-30	40	46,73	4,81	82,440 (GA) 11050,822 (Gİ) 11133,263 (Toplam)	3 352 355	27,480 (GA) 31,394 (Gİ)	0,875	0,454	-
	31-40	120	46,14	5,70						
	41-50	133	45,29	5,39						
	51 ve üzeri	63	45,90	6,25						
	Toplam	356	45,85	5,60						
Dışsal Doyum	20-30	40	27,66	4,25	44,555 (GA) 7209,332 (Gİ) 7253,887 (Toplam)	3 352 355	14,852 (GA) 20,481 (Gİ)	0,725	0,538	-
	31-40	120	27,07	4,33						
	41-50	133	26,65	4,68						
	51 ve üzeri	63	27,42	4,71						
	Toplam	356	27,04	4,52						
İş Doyumu Toplam	20-30	40	74,39	8,20	232,013 (GA) 29187,336 (Gİ) 29419,349 (Toplam)	3 352 355	77,338 (GA) 82,919 (Gİ)	0,933	0,425	-
	31-40	120	73,21	8,91						
	41-50	133	71,95	9,06						
	51 ve üzeri	63	73,32	10,05						
	Toplam	356	72,89	9,10						

GA: Gruplar Arası; Gİ: Gruplar İçi

Tablo 4.12’de mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşları ile iş doyumunu algıları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. İçsel doyum alt boyutunda öğretmenlerin yaşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(3,352)=0,875$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{X}=46,73$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}=46,14$), 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}=45,29$) ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}=45,90$) göre içsel doyum algıları nispeten daha yüksektir.

Dışsal doyum alt boyutunda öğretmenlerin yaşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(3,352)=0,725$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{X}=27,66$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}=27,07$), 41-50 yaş aralığındaki

öğretmenlere ($\bar{X}=26,65$) ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}=27,42$) göre dışsal doyum algıları nispeten daha yüksektir.

İş doyumunu ölçüğünde öğretmenlerin yaşları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(3,352)=0,933$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{X}=74,39$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}=73,21$), 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}=71,95$) ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}=73,32$) göre iş doyumunu algıları daha yüksektir.

4.2.2.5. Öğretmenlerin Kıdemleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.13'te araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 13: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kıdemleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	n	\bar{X}	SS	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Farkın Kaynağı
İşsel Doyum	0-5 yıl	50	47,74	5,38						
	6-10 yıl	63	46,49	4,96	292,352 (GA)					
	11-15 yıl	55	44,88	5,76	10840,911 (Gİ)	4	73,088 (GA)	2,366	0,053	-
	16-20 yıl	40	45,53	4,94	11133,263	351	30,886 (Gİ)			
	21 yıl ve üzeri	148	45,38	5,91	(Toplam)	355				
	Toplam	356	45,85	5,60						
Dışsal Doyum	0-5 yıl	50	28,74	4,04						
	6-10 yıl	63	27,40	3,96	215,533 (GA)					
	11-15 yıl	55	26,21	4,57	7038,354 (Gİ)	4	53,883 (GA)	2,687	0,031	1>3
	16-20 yıl	40	26,43	4,83	7253,887	351	20,052 (Gİ)			
	21 yıl ve üzeri	148	26,79	4,68	(Toplam)	355				
	Toplam	356	27,04	4,52						
İş Doyumu Toplam	0-5 yıl	50	76,49	8,61						
	6-10 yıl	63	73,89	7,85	997,812 (GA)					
	11-15 yıl	55	71,10	9,01	28421,537 (Gİ)	4	249,453 (GA)	3,081	0,016	1>3 1>5
	16-20 yıl	40	71,96	8,81	29419,349	351	80,973 (Gİ)			
	21 yıl ve üzeri	148	72,17	9,59	(Toplam)	355				
	Toplam	356	72,89	9,10						

GA: Gruplar Arası; Gİ: Gruplar İçi

Tablo 4.13'te mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kıdemleri ile iş doyumunu algıları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. İşsel doyum alt boyutunda öğretmenlerin kıdemleri

yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=2,366$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığında zaman 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=47,74$), 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=46,49$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=44,88$), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=45,53$) ve 21 ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere ($\bar{x}=45,38$) göre içsel doyum algıları daha yüksektir.

Dışsal doyum alt boyutunda öğretmenlerin kıdemleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F(4,351)=2,687$; $p<0,05$]. Varyansların eşitliği sağlandığı için post-hoc testlerinden Tukey, gruplar arasındaki anlamlı farkın tespiti için kullanılmıştır. Tukey testine göre 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle ($\bar{x}=28,74$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında ($\bar{x}=26,21$) anlamlı farklılık 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehinedir. Aradaki anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta Kare (η^2) değerine göre (0,029) öğretmenlerin dışsal doyum algılarının %2,9'luk kısmı kıdemleri ile ilgilidir.

İş doyumunu ölçteğinde öğretmenlerin kıdemleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F(4,351)=3,081$; $p<0,05$]. Varyansların eşitliği sağlandığı için post-hoc testlerinden Tukey, gruplar arasındaki anlamlı farkın tespiti için kullanılmıştır. Tukey testine göre 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle ($\bar{x}=76,49$), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında ($\bar{x}=71,10$) anlamlı farklılık 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehinedir. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle ($\bar{x}=76,49$), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında ($\bar{x}=72,17$) anlamlı farklılık 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehinedir. Aradaki anlamlı farkın etki büyüklüğü için hesaplanan Eta Kare (η^2) değerine göre (0,033) öğretmenlerin iş doyum algılarının %3,3'lük kısmı kıdemleri ile ilgilidir.

4.2.2.6. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Hizmet Süreleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 4.14'te araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 14: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Hizmet Süreleri ile İş Doyumu Algıları Arasındaki Farkı Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	n	\bar{x}	SS	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	Farkın Kaynağı
İçsel Doyum	0-1 yıl	48	47,07	4,78	137,276 (GA) 10995,986 (Gİ) 11133,263 (Toplam)	4 351 355	34,319 (GA) 31,328 (Gİ)	1,095	0,359	-
	1-5 yıl	127	46,05	5,84						
	6-10 yıl	54	45,12	5,14						
	11-15 yıl	50	45,93	4,89						
	16 yıl ve üzeri	77	45,21	6,31						
	Toplam	356	45,85	5,60						
Dışsal Doyum	0-1 yıl	48	28,63	4,15	175,253 (GA) 7078,634 (Gİ) 7253,887 (Toplam)	4 351 355	43,813 (GA) 20,167 (Gİ)	2,173	0,072	-
	1-5 yıl	127	27,19	4,51						
	6-10 yıl	54	26,59	4,29						
	11-15 yıl	50	26,60	4,37						
	16 yıl ve üzeri	77	26,41	4,85						
	Toplam	356	27,04	4,52						
İş Doyumu Toplam	0-1 yıl	48	75,70	8,06	599,813 (GA) 28819,536 (Gİ) 29419,349 (Toplam)	4 351 355	149,953 (GA) 82,107 (Gİ)	1,826	0,123	-
	1-5 yıl	127	73,24	9,22						
	6-10 yıl	54	71,71	8,40						
	11-15 yıl	50	72,53	8,27						
	16 yıl ve üzeri	77	71,62	10,22						
	Toplam	356	72,89	9,10						

GA: Gruplar Arası; Gİ: Gruplar İçi

Tablo 4.14'te mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri ile iş doyumu algıları arasındaki farkı gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. İçsel doyum alt boyutunda öğretmenlerin hizmet süreleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=1,095$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=47,07$), 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=46,05$), 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=45,12$), 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=45,93$) ve 16 ve üzeri hizmet süresine öğretmenlere ($\bar{x}=45,21$) göre içsel doyum algıları daha yüksektir.

Dışsal doyum alt boyutunda öğretmenlerin hizmet süreleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=0,072$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=28,63$), 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=27,19$), 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=26,59$), 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=26,60$) ve 16 ve üzeri hizmet süresine öğretmenlere ($\bar{x}=26,41$) göre dışsal doyum algıları daha yüksektir.

İş doyum ölçeğinde öğretmenlerin hizmet süreleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır [$F(4,351)=1,826$; $p>0,05$]. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=75,70$), 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=73,24$), 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=71,71$), 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere ($\bar{x}=72,53$) ve 16 ve üzeri hizmet süresine öğretmenlere ($\bar{x}=71,62$) göre iş doyum algıları daha yüksektir.

4.3. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ ALGILARI İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BULGULAR

Bu başlık altında araştırmanın beşinci alt amacı olan mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda ölçekler arasında Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular yorumlanırken değişkenler arasındaki ilişki aşağıdaki kriterlere göre yorumlanmıştır:

Korelasyon değeri 0,30'da düşük ise ilişki düzeyinin zayıf olduğu, 0,30 ile 0,70 arasında ise ilişkinin orta düzeyde olduğu, 0,70'ten yüksek ise ilişkinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilirken korelasyon değerinin 0,00 olması durumunda ilişkinin olmadığı, 0,00 ile -1,00 arasında olduğunda ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucu çıkarılır (Büyüköztürk, 2009: 32). Buna göre mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4. 15: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1- İş Doymu Toplam	r	1	,920**	,874**	,700**	,597**	,565**	,534**	,636**	,379**	,445**
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	n		356	356	356	356	356	356	356	356	356
2- İçsel Doym	r		1	,614**	,560**	,502**	,525**	,360**	,472**	,299**	,311**
	p			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	n			356	356	356	356	356	356	356	356
3- Dışsal Doym	r			1	,715**	,581**	,488**	,629**	,696**	,394**	,510**
	p				,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	n				356	356	356	356	356	356	356
4- İş Yaşam Kalitesi Toplam	r				1	,845**	,774**	,806**	,833**	,563**	,717**
	p					,000	,000	,000	,000	,000	,000
	n					356	356	356	356	356	356
5- İş Kariyer Memnuniyeti	r					1	,567**	,682**	,667**	,357**	,451**
	p						,000	,000	,000	,000	,000
	n						356	356	356	356	356
6- Genel İyi Olma	r						1	,412**	,478**	,387**	,430**
	p							,000	,000	,000	,000
	n							356	356	356	356
7- İşi Kontrol Edebilme	r							1	,723**	,372**	,559**
	p								,000	,000	,000
	n								356	356	356
8- Çalışma Koşulları	r								1	,429**	,614**
	p									,000	,000
	n									356	356
9- İş Yaşamında Stres	r									1	,328**
	p										,000
	n										356
10- Aile-İş Yaşam Dengesi	r										1
	p										
	n										

Tablo 4.15 görüldüğü üzere mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki vardır [$r=0,70$; $p<0,01$; $n=356$]. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları arttıkça iş doyum düzeyleri de artmaktadır.

Görüldüğü üzere öğretmenleri iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde genel olarak orta düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve

alt boyutlarındaki herhangi bir artışın, iş doyum düzeylerini, iş doyumunu ve alt boyutlarındaki herhangi bir artışın, iş yaşam kalitesi düzeylerini arttıracığı söylenebilir.

4.4. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ALGILARININ İŞ YAŞAM KALİTESİ DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ YORDAMA DÜZEYİNE YÖNELİK BULGULAR

Araştırmada son olarak mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum algılarının iş yaşam kalitesi düzeyleri üzerindeki yordama düzeyi tespit etmek istenmiştir. Bu yordama düzeyinin tespiti için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinin ön sayıltıları olan normallik ve doğrusallık incelenmiş ve ölçeklerin normal dağılım gösterdiği ve iş doyumunu ile iş yaşam kalitesi arasında doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda regresyon analizi sonucu elde edilen bulgulara tablo 4.16’da yer verilmiştir.

Tablo 4. 16: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Yordama Düzeyini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Doyumu	İş Yaşam Kalitesi	32,796	14,876	0,000	339,158	0,000	0,489
		0,483	18,416	0,000			

Tablo 4.16’da görüldüğü üzere mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=339,158; R²=0,489; p<0,05). Öğretmenlerin iş doyum algılarının iş yaşam kalitesi düzeyleri üzerinde %48,9 düzeyinde yordayıcı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi algısı, iş doyum düzeyini olumlu bir şekilde arttırmaktadır ($\beta=0,483$).

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında araştırmada elde edilen bulgular neticesiyle tespit edilen sonuçlara, tespit edilen sonuçların alanyazındaki sonuçlar ile karşılaştırılıp tartışılmasına ve sunulan önerilere yer verilmiştir.

5.1. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sakarya ilinde kamuya ait mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilen bu araştırmada 356 öğretmene ulaşılmıştır. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarıyla iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedefleyen bu araştırmanın sonuçları aşağıda her bir alt problemin altında ve varsa bu alt problemle ilgili değişkenin altında ayrı ayrı incelenmiştir.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

“Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ne düzeydedir?” sorusu araştırmanın birinci alt problemini oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesinin alt boyutlarında ise; birinci alt boyut olan iş kariyer memnuniyeti algıları yüksek düzeyde, ikinci alt boyut olan genel iyi olma algıları yüksek düzeyde, üçüncü alt boyut olan işi kontrol edebilme algıları orta düzeyde, dördüncü alt boyut olan çalışma koşulları algıları yüksek düzeyde, beşinci alt boyut olan iş yaşamında stres algıları yüksek düzeyde, altıncı alt boyut olan aile-iş yaşam dengesi algıları yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin özel hayatlarına zaman ayırma imkânları olup genel anlamda kariyer algıları açısından memnun oldukları düşünülebilir. Bununla birlikte işi kontrol edebilme boyutunda diğer boyutlara kıyasla düşük bir ortalamaya sahiptir. Bu durumun sebebi öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarda kendilerini ilgilendiren kararlara okul yöneticileri tarafından yeteri kadar dâhil edilmediği olarak açıklanabilir. Öğretmelerin iş yaşamındaki stres algıları yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki öğrenci potansiyelinin diğer okullara nazaran düşük olması, öğrencilerin sorun çıkarma ihtimali,

veliler ve öğrencilerle ders dışında iletişim ve sorun çözmeye ayrılan zaman, okul yönetiminin otoriter tutumları olabilir.

Alanyazın incelendiğinde Elmas (2021), Özer (2021), Sarı Karadaş (2020), Demir (2019), Yaman (2019), İsmetoğlu (2017), Bhatnagar ve Soni (2015) ve Yalçın (2014) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Koyuncu (2021) tarafından yapılan araştırmada kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çiçek (2021), Deveci (2021), Aksoy Zor (2019), Demir (2016), Swathi ve Reddy (2016) ve Kösterelioğlu (2011) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Jofreh vd. (2013) İngilizce öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmada İngilizce öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Manju (2014) tarafından yapılan araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin %70,2'sinin iş yaşam kalitesi algısı orta düzeyde, %13,9'unun düşük düzeyde ve %15,9'unun yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Hans vd. (2015) tarafından yapılan araştırmada öğretim görevlilerinin iş yaşam kalitesi algıları ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Şeker Tarhan (2022) ve Avcı Öztürk (2010) hemşireler üzerine yaptıkları araştırmalarda hemşirelerin iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçları ile alanyazındaki sonuçların birbirine yakın olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin genel itibarıyla iş yaşam kalitesi algı düzeylerinin orta ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar öğretmenlerin mesleklerini etkin bir şekilde yapabilmeleri için belirli amaç ve hedefleri olduğunun, yeteneklerinin işlerine belli bir düzeyde yansıtma imkânı olduğunun göstergesi olabilir. Öğretmenlerin iş yaşamlarının özel yaşamlarının olumsuz yönde etkilemediği çıkarımı yapılabilir. Öğretmenlerin yöneticiler tarafından alınan kararlara dâhil edilerek, yapılan değişiklikler ve alınan kararlarda söz sahibi olduğunu hissetmesinin iş yaşam kalite algılarının yükselmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

“Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri öğretmenlerin; cinsiyet, branş, eğitim düzeyi, yaş, mesleki kıdem ve

buldukları okuldaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusu araştırmanın ikinci alt problemini oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları alt boyutlarında ve iş yaşam kalitesi algıları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenirken genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres ve aile-iş yaşam dengesi alt boyutları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları ve iş yaşam kalitesi algılarının erkek öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kariyer algılarının daha yüksek olduğu, çalışma koşullarının tatmin edici düzeyde olduğu, çalışma ortamını güvenli buldukları söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde Çiçek (2021), Koyuncu (2021), Sarı Karadaş (2020), İsmetoğlu (2017), Yalçın (2014) ve Manju (2014) yaptıkları araştırmalarda iş yaşam kalitesi ile cinsiyet arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Koyuncu (2021) ve Manju (2014) anlamlı farklılığın kadın akademisyenler ve öğretmenler lehine olduğunu tespit ederken, Çiçek (2021), Sarı Karadaş (2020), İsmetoğlu (2017) ve Yalçın (2014) anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca alanyazında Şeker Tarhan (2022), Deveci (2021), Elmas (2021), Özer (2021), Demir (2019), Yaman (2019), Demir (2016) ve Kösterelioğlu (2011) yaptıkları araştırmalarda iş yaşam kalitesi ile cinsiyet arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Görüldüğü üzere yapılan araştırmalarda araştırma sonuçlarına benzer nitelikte ve farklı nitelikte sonuçlar tespit edilmiştir. Bu farklılığın görev yapılan okul veya kurumun şartlarından ve araştırmaya katılan kişilerin bireysel farklılıklarından dolayı oluştuğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşamında stres ve aile-iş yaşam dengesi alt boyutları ile branşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenirken iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları alt boyutları ve iş yaşam kalitesi algıları ile branşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Kültür dersi öğretmenlerinin iş yaşamında stres ve aile-iş yaşam dengesi algılarının meslek dersi öğretmenlerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki öğrenci potansiyelinin diğer liselere kıyasla belli bir seviyenin altında olduğu düşünülmektedir.

Bu öğrenci kitlesinin derslerde ve ders dışı zamanlarda öğretmenlere sorun çıkarma, stres yaşatma gibi problemleri durumlar yaşatabilir. Meslek dersi öğretmenleri derslerini atölye ortamında, uygulamalı olarak, öğrencilerin derse daha fazla aktif katılımını sağlayarak ve sanayi disiplini ile yürüttüğü düşünüldüğünde öğrencilerin olumsuz davranışlarını meslek dersi öğretmenlerine karşı yapamadıkları düşünülmektedir. Bu durumdan dolayı kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine kıyasla iş yaşamında stres algılarının yüksek olduğu düşünülebilir. Aile-iş yaşam dengesi alt boyutuna bakıldığında kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre aile-iş yaşam dengesi algıları yüksek bulunmuştur. Meslek dersi öğretmenlerinin genellikle derslerinin uygulamalı ve tam gün blok halinde olduğundan dolayı kültür dersi öğretmenlerine kıyasla okul ortamında geçirdikleri süre daha fazla olabilmektedir. Bu durum meslek dersi öğretmenlerinde aile-iş yaşam dengesi algılarına olumsuz düzeyde etki ettiği düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde Koyuncu (2021), Sarı Karadaş (2020), İsmetoğlu (2017), Demir (2016), Yalçın (2014) ve Kösterelioğlu (2011) yaptıkları araştırmalarında iş yaşam kalitesi düzeyini branş değişkeni açısından ele almış, iş yaşam kalitesi toplamında branş değişkeni ile anlamlı düzeyde bir ilişki bulamamışlardır. Sarı Karadaş (2020) İlkokul öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmasında branş değişkenini sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri olarak ele almış ve aile-iş yaşam dengesi alt boyutunda branş öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Görüldüğü üzere araştırma sonuçları ile alanyazındaki araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir. Öğretmenler açısından bakıldığında branş değişkeninde iş yaşam kalitesi algılarının genel olarak farklılık göstermediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve alt boyutları ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri iş yaşam kalitesi algıları üzerinde bir etkiye sahip değildir.

Alanyazındaki araştırmalara bakıldığında, Deveci (2021), Sarı Karadaş (2020), Demir (2019), ve Yaman (2019) yaptıkları çalışmalarda iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarında eğitim düzeyi açısından anlamlı bir ilişki tespit edememiştir. Özer (2021) özel eğitim kurumlarında görev yapan özel eğitim öğretmenlerinden işi kontrol edebilme alt boyutunda lisansüstü öğretmenler ile lisans öğretmenleri arasında anlamlı farklılık tespit etmiş ve bu farkın lisansüstü öğretmenler lehine olduğunu açıklamıştır. Yalçın (2014)

ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada sosyal bütünleşme ve demokratik ortam alt boyutlarında öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile ilgili anlamlı düzeyde bir ilişki tespit etmiş ve lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlere göre sosyal bütünleşme ve demokratik ortam algılarının daha yüksek olduğunu açıklamıştır. Şeker Tarhan (2022) hemşireler üzerine yaptığı araştırmada hemşirelerin iş yaşam kalitesi algılarının eğitim düzeyine göre farklılık yarattığını tespit ve lisans altı eğitim düzeyine sahip hemşirelerin lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip hemşirelere göre iş yaşam kalitesi algısının anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu açıklamıştır. Buradaki anlamlı farklılığın öğretmenler ile hemşirelerin çalışma ortamları, çalışma koşulları, maaş vb. değişkenlerden kaynaklandığı düşünülebilir. Genel çerçevede bakıldığı zaman öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının eğitim düzeyi açısından farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve alt boyutları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde araştırma sonuçları Şeker Tarhan (2022), Çiçek (2021), Sarı Karadaş (2020), Yaman (2019) ve Demir (2016) tarafından yapılan araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Alanyazında araştırma sonuçlarından farklı sonuçların olduğu da tespit edilmiştir. Deveci (2021) yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile 31-35 yaş aralığı ile 46 ve üzeri yaş arasında anlamlı farklılık tespit etmiş ve bu farklılığın 46 ve üzeri yaşa sahip öğretmenler lehine olduğunu açıklamıştır. Özer (2021) 20-29 yaş ile 30-39 yaş ve 20-29 yaş ile 40+ yaşa sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmış ve bu sonucu öğretmenlerin yaşları arttıkça iş yaşam kalitesi algıları artmaktadır şeklinde yorumlamıştır. Görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi ile yaş değişkeni arasında araştırma sonuçları farklılık göstermektedir. Bu farklılığın sebebi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü, kamu ya da özel eğitim kurumu olması veya bireysel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti ve çalışma koşulları alt boyutları ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenirken genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, aile-iş yaşam dengesi alt boyutları ve iş yaşam kalitesi algıları ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti algılarının 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip

öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin çalışma koşulları algılarının 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlik mesleğine yeni başlayan öğretmenlerin kariyer imkanlarından ve çalışma koşullarından memnun olduğu söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinde geçen süre arttıkça kariyer memnuniyeti ve çalışma koşulları algılarının düştüğü görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin mesleğe yeni başladıklarında idealist bakış açısı ve heyecan ile hareket edip meslekte yıllar geçtikçe bu idealist bakış açılarını ve heyecanlarını kaybetmeleri ile açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde Deveci (2021) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin yeni başlayan öğretmenlere göre iş yaşam kalitesi algılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Elmas (2021) öğretmenliğin ilk yıllarında ve 11 yıldan sonraki öğretmenlik hayatında iş yaşam kalitesi algısının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Özer (2021) yaptığı araştırmasında öğretmenlerin kıdemi arttıkça iş yaşam kalite algılarının arttığı sonucuna ulaşmıştır. İsmetoğlu (2017) mesleğin ilk yıllarında bulunan öğretmenler ile 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alanyazında iş yaşam kalitesi ile kıdem arasında anlamlı farklılık tespit edilmeyen çalışmalar da mevcuttur (Sarı Karadaş, 2020; Çiçek, 2021; Demir, 2019; Yaman, 2019; Demir, 2016; Kösterelioğlu, 2011). Görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi ile kıdem değişkeni arasında araştırma sonuçları farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıkların öğretmenlerin görev yaptıkları bölge, sınıf seviyesi, kurum farklılıkları (özel veya kamu) ve bireysel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres alt boyutlarında ve iş yaşam kalitesi algıları ile buldukları okuldaki hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenirken genel iyi olma ve aile-iş yaşam dengesi alt boyutları ile buldukları okuldaki hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti algılarının 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin işi kontrol edebilme algılarının 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin işi kontrol edebilme algılarının %3,3'lük kısmı buldukları

okuldaki hizmet süresi ile ilgilidir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin çalışma koşulları algılarının 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş yaşamında stres algıları 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 0-1 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Görüldüğü üzere buldukları okuldaki hizmet süresi az olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarındaki algı düzeyi buldukları okuldaki hizmet süresi fazla olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Farklı bir ifade ile öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri arttıkça iş yaşam kalitesi algıları düşmektedir. Bu durum aynı okulda uzun yıllar görev yapan öğretmenlerin yeniliklere kendilerini kapatmalarından, farklı çalışma ortamı, farklı kurum kültürü görmemiş olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Bu sonuç doğrultusunda öğretmenlerin rotasyona tabi tutulmaları iş yaşam kalitesi algılarını olumlu düzeyde etkileyebilir.

Alanyazın incelendiğinde Çiçek (2021) araştırmasında iş gören kapasitesinin geliştirilmesi ve sosyal sorumluluk al boyutunda buldukları okulda 7 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin okulda göreve yeni başlayan öğretmenlere göre algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yalçın (2014) araştırmasında buldukları okulda 10 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin okulda göreve yeni başlayan öğretmenlere göre çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk ve sosyal bütünleşme algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz (2019) yönetici desteği açısından anlamlı bir farklılık tespit etmiş ve bulunduğu okulda 10 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin 4-6 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere kıyasla yönetici desteği algılarının daha yüksek olduğunu açıklamıştır. Alanyazında öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süresi ile iş yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı farklılık tespit edilemeyen araştırmalar da mevcuttur (Elmas, 2021; Sarı Karadaş, 2020; Kösterelioğlu, 2011). Görüldüğü üzere araştırma sonuçları ile alanyazındaki sonuçlar farklılık göstermektedir. Bu durumun sebebi okul türündeki farklılıktan kaynaklanıyor olabilir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki öğretmenlere bakıldığında özellikle meslek dersi öğretmenlerinin

buldukları okuldaki hizmet sürelerinin fazla olduğu düşünüldüğünde araştırma sonuçlarının farklılık göstermesinin olağan olduğu düşünülmektedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

“Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu algıları ne düzeydedir?” sorusu araştırmanın üçüncü alt problemini oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunun alt boyutlarında ise; birinci alt boyut olan içsel doyum algıları yüksek düzeyde, ikinci alt boyut olan dışsal doyum algıları orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına öğretmenlerin kendilerini toplumda saygın bir kişi olarak gördükleri, geleceklerini garanti altında hissetmelerinden dolayı iş doyumunu algılarının yüksek düzeyde olduğu düşünülmektedir. Ayrıca öğrencilerin yaşamlarına dokunabildiklerini hissedebildikleri ve mesleklerinde kendi yöntemlerini rahatça kullanabildiklerinden dolayı iş doyumunu algılarını olumlu düzeyde etkilediği düşünülmektedir. Dışsal doyum boyutunun orta düzeyde çıkmasının nedeni, okul yöneticilerinin kararlarını beğenmemeleri, aldıkları ücretleri yeterli bulmadıklarından kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlerin eğitim örgütlerindeki kararlara dahil edilmeleri iş doyum düzeylerine bu yönde olumlu katkılar sağlayabilir. Ayrıca öğretmenlerin aldıkları ücretlerin mevcut yaşam şartları altında düşük kaldığı düşünülmektedir. Ücret yönünde iyileştirmelerin yapılması öğretmenlerin iş doyum düzeylerini önemli ölçüde arttırabilir. Öğretmenlerin iş doyumunu algılarının yüksek çıkmasının sebebi, mesleki ve teknik eğitim kurumlarında öğrenci, veli ve yönetici beklentilerinin düşük olması ile de açıklanabilir. Öğrencinin hedefi; sadece okuldan mezun olup diplomaya sahip olma düşüncesi, velinin beklentisi; öğrencinin okula gidip sorun çıkarmadan geri dönmesi ve mezun olduğunda elinde diploması ve bir mesleği olsun düşüncesi ve yöneticinin beklentisi; okulda disiplin olaylarının olmaması veya en az düzeyde olması olabilmektedir. Bu durum öğretmenin de hedeflerinin ve öğrenciden beklentisinin yüksek olmamasını doğurabilmektedir. Yüksek beklenti ve hedefleri olmayan öğretmen, öğrencilere ve kuruma sağladığı en küçük faydada bile doyuma ulaşma noktasında önemli bir adım attığını düşünebilir. Bir başka ifade ile açıklamak gerekirse fen lisesi veya iyi bir anadolu lisesinde görev yapan öğretmen ile mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ulaşma derecesi aynı olmayabilir. Beklentinin yüksek olduğu kurumlarda görev yapan öğretmenler iş

doyumuna ulaşma noktasında daha fazla hedef belirlerken beklentinin çok da fazla olmadığı mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ulaşma hedefleri daha az ve kolay ulaşılabilir olabilir. Mesleki ve teknik eğitim kurumunda görev yapan öğretmen için öğrenciyi ders ve okul saatleri içinde sınıfta tutabilmek bile iş doyumuna ulaşma noktasından önemli bir adım olabilirken fen veya iyi bir anadolu lisesinde görev yapan öğretmen için bu durum hiçbir anlam ifade etmeyebilir.

Alan yazın incelendiğinde Annakkaya (2022), Aksay (2021), Deveci (2021), Evran (2021), Akı (2020), Sarı Karadaş (2020), Göksu (2020), Yıldız (2020), Tunç (2019), Bil (2018), Yılmaz (2017), Bhatnagar ve Soni (2015) ve Yılmaz (2014) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek seviyede olduklarını tespit etmişlerdir. Matthews ve Koner (2017) ilk ve ortaöğretim müzik öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek seviyede olduğunu tespit etmiştir. Şahin (2020), Aksoy Zor (2019), Akkaya (2015) ve Turcan (2011) araştırmalarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerini orta düzeyde bulmuşlardır. Ayrıca Şeker Tarhan (2022) ve Avcı Öztürk (2010) hemşireleri üzerinde yaptıkları araştırmalarda hemşirelerin iş doyum düzeylerini orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucu alanyazındaki sonuçları destekler niteliktedir. Genel olarak bakıldığı zaman öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bazı araştırmalarda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olmasının sebebi sınıf seviyesindeki farklılıklar, okul türündeki farklılıklar ve bölgesel farklılıklar olabilir. Hemşirelerin çalışma ortam ve koşullarının öğretmenlerden farklı olması iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

“Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum algı düzeyleri öğretmenlerin; cinsiyet, branş, eğitim düzeyi, yaş, mesleki kıdem ve buldukları okuldaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusu araştırmanın dördüncü alt problemini oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum algıları ve alt boyutları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyum algılarının erkek öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğinin

sevgi isteyen, fedakârlık gerektiren bir meslek olduğu düşünülduğünde, kadınların erkeklerden daha fedakâr ve çocuklara karşı daha sevgi dolu olduğu göz önüne alındığında bu durum kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin yüksek olmasını sağlayabilir.

Alanyazın incelendiğinde Akkaya (2015) kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Evran (2021) içsel doyum alt boyutunda kadın öğretmenlerin içsel doyum algılarının erkek öğretmenlere göre yüksek olduğunu belirlemiştir. Yıldız (2020) sınıf öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmada içsel doyum alt boyutunda kadın öğretmenlerin içsel doyum algılarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Yılmaz (2017) lise öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada içsel doyum alt boyutunda kadın öğretmenlerin içsel doyum algılarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçları alanyazındaki bu sonuçları destekler niteliktedir. Alanyazında farklı sonuçlar da tespit edilmiştir. Annakkaya (2022), Uslu (2022) ve Sarı Karadaş (2020) yaptıkları araştırmalarda erkek öğretmenlerin iş doyum algılarının kadın öğretmenlere göre yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Alanyazında cinsiyetin iş doyum üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da vardır (Erkmen, 2022; Şeker Tarhan, 2022; Aksay, 2021; Deveci, 2021; Akı, 2020; Şahin, 2020; Tunç, 2019; Bil, 2018; Deregözü, 2016; Yılmaz, 2014; Kılıç, 2013; Turcan, 2011). Araştırma sonuçlarının okul kademesinin farklılığından, bölgesel farklılıklardan, çalışma koşulları farklılığı ve bireysel farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum algıları ve alt boyutları ile branşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile öğretmenlerin branşları iş doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. Araştırma sonuçları alanyazındaki araştırmaları destekler niteliktedir (Annakkaya, 2022; Sarı Karadaş, 2020; Bil, 2018; Turcan, 2011). Alanyazında iş doyum ile branş değişkeni arasında anlamlı sonuçlar bulunan araştırmalar da mevcuttur. Akı (2020) araştırmasında sözel alan öğretmenlerinin, yabancı dil öğretmenlerinin ve özel yetenek öğretmenlerinin dışsal doyum algılarının rehber öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akkaya (2015) araştırmasında branş öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyum algılarının sınıf öğretmenlerinden yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yılmaz (2014) araştırmasında yetenek alanı öğretmenlerinin iş doyum algılarının sayısal alan öğretmenlerinden

yüksek olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonuçlarının alanyazındaki bu araştırma sonuçlarından farklılık göstermesinin sebebi okul türündeki farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum algıları ve alt boyutları ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri iş doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. Alanyazında araştırma sonuçları ile benzer sonuçlar tespit eden çalışmalar mevcuttur (Annakkaya, 2022; Erkmen, 2022; Sarı Karadaş, 2020; Akı, 2020; Şahin, 2020; Bil, 2018; Yılmaz, 2017). Alanyazında eğitim düzeyi ile iş doyum arasında anlamlı sonuçlar tespit eden araştırmalar da mevcuttur. Deveci (2021) yükseköğretim mezunu öğretmenlerin dışsal doyum algılarının yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre yüksek olduğunu tespit etmiştir. Göksu (2020) okul öncesi öğretmenlerini yönelik yaptığı araştırmada lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum algılarının ön lisans mezunu öğretmenlerden yüksek olduğunu belirlemiştir. Kılıç (2013) ön lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum algılarının lisans ve lisansüstü eğitim durumuna sahip öğretmenlerden yüksek olduğunu tespit etmiştir. Şeker Tarhan (2022) lisans altı eğitim durumuna sahip hemşirelerin iş doyum algılarının lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip hemşirelerden yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Araştırma sonuçları ile alanyazındaki bu sonuçların farklılık göstermesinin sebebi öğretim kademesindeki farklılıklar ve hemşirelerin çalışma koşullarındaki farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum algıları ve alt boyutları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile öğretmenlerin yaşları iş doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. Alanyazında benzer sonuçlara ulaşan araştırmalar mevcuttur (Uslu, 2022; Evran, 2021; Akı, 2020; Sarı Karadaş, 2020; Tunç, 2019; Yılmaz, 2017). Alanyazında yaş değişkeni ile iş doyum arasında anlamlı sonuçlar tespit eden araştırmalar da mevcuttur. Annakkaya (2022), Aksay (2021), Odoh (2021), Deveci (2021) ve Akkaya (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçları öğretmenlerin yaşlarının arttıkça iş doyum düzeylerinin arttığını göstermektedir. Erkmen (2022), Yıldız (2020) ve Bil (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçları ise genç öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Görüldüğü üzere alanyazında farklı araştırma

sonuçları mevcuttur. Sonuçların farklılaşmasının sebebi, kurum türü, eğitim kademesi, bölgesel farklılıklar, bireysel farklılar olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum alt boyutunda ve iş doyum algıları ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenirken içsel doyum alt boyutu ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin dışsal doyum algılarının 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum algılarının 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile kıdemi düşük olan öğretmenlerin dışsal doyum alt boyutu ile iş doyum algılarının kıdemi yüksek öğretmenlere göre daha yüksektir. Günümüzde öğretmenlik mesleğine başlama sürecinin uzun ve zorlu bir yol (KPSS ve Mülakat aşamalarının bulunması) olduğu düşünülmektedir. Kıdemi düşük olan öğretmenler bu zorlu süreci daha yeni atlatmış olacaklarından mesleklerini daha heyecanlı, disiplinli ve idealist bakış açısıyla sürdürdükleri düşünüldüğünde iş doyumlarının da yüksek olabileceği düşünülmektedir. Annakkaya (2022) ve Bil (2018) araştırmalarında kıdemi düşük öğretmenlerin iş doyum düzeylerini kıdemi yüksek öğretmenlere göre yüksek bulmuştur. Aksay (2021), Deveci (2021), Akkaya (2015), Kılıç (2013) ve Turcan (2011) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin kıdemlerinin yükselmesi ile iş doyumlarının yükseldiğini tespit etmiştir. Yıldız (2020) ve Yılmaz (2017) araştırmalarında ise mesleğin başında ve mesleğin sonuna doğru yaklaşan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Alanyazında kıdem ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur (Uslu, 2022; Akı, 2020; Sarı Karadaş, 2020; Göksu, 2020; Tunç, 2019). Görüldüğü üzere alanyazındaki araştırmalarda farklı sonuçlar mevcuttur. Öğretmenlerin kıdemleri ile genel iş doyum düzeyleri üzerine genel çerçevede bir değerlendirme yapmanın mümkün olmadığı düşünülmektedir. Araştırma ve örneklem özelinde değerlendirmeler yapılabilir. Araştırma sonuçlarının farklılaşmasının birçok nedeni (Bireysel farklılıklar, okul türü, eğitim kademesi, bölgesel farklılıklar, kurum kültürü vb.) olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum algıları ve alt boyutları ile buldukları okuldaki hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile öğretmenlerin buldukları okuldaki

hizmet süreleri iş doyumları üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. Annakkaya (2022), Aksay (2021), Sarı Karadaş (2020), Yıldız (2020) ve Kılıç (2013) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar ile karşılaşılmıştır. Alanyazında öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler tespit eden araştırmalar da mevcuttur. Uslu (2022) beden eğitim öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada beden eğitim öğretmenlerinin bulunduğu okuldaki hizmet süresi arttıkça iş doyumunu düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bil (2018) ise bulunduğu okulda göreve yeni başlayan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini yüksek bulmuştur. Tunç (2019) ise araştırmasında içsel doyum ve genel iş doyumunu boyutunda 11 yıl ve üzeri bulunduğu okulda hizmet süresi bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 4-10 aralığında hizmet süresi bulunan öğretmenlere göre yüksek olduğunu, dışsal doyum boyutunda ise 3 yıl ve altı hizmet süresi bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 4-10 yıl hizmet süresi bulunan öğretmenlere göre yüksek olduğunu tespit etmiştir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

“Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?” sorusu araştırmanın beşinci alt problemini oluşturmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş doyum ile içsel doyum arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu ve iş yaşam kalitesi ile iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda diğer alt boyutlara kıyasla daha güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Deveci (2021) araştırmasında lise öğretmenlerinin iş doyumunu algıları ile iş yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon olduğunu tespit etmiştir. Sarı Karadaş (2020) ilköğretim öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada iş doyumunu ile iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aksoy Zor (2019) araştırmasında sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları ile iş yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Doğan (2021) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik araştırmasında okul yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Karakaya Çiçek ve Çoruk (2017) araştırmasında ilköğretim okullarında görev

yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şangar (2016) Akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunu ile yaşam kalitesi arasında doğrusal bir ilişki olduğunu, bu ilişkinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bharnagar ve Soni (2015) çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Bhavani ve Jegadeeshwaran (2014) kadın akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada kadın akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Avcı Öztürk (2010) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyum düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Oktosatrio (2020) itfaiye personeline yönelik yaptığı çalışmada itfaiye personellerinin iş yaşam dengesi, motivasyonları ve iş doyumları arasında pozitif yönlü güçlü ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular ile alanyazındaki bulgular paralellik göstermektedir.

Toprak (2019) Sivas İl Özel İdaresi çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada çalışanların iş doyumları ile iş yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışma sonucundan farklı olarak bulunan bu sonucun çalışma koşulları ve meslek gruplarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

“Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları, iş doyum düzeylerini yordamakta mıdır?” sorusu çalışmanın altıncı alt problemini oluşturmaktadır.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum algılarının iş yaşam kalitesi düzeyleri üzerinde %48,9 düzeyinde yordayıcı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi algısı, iş doyum düzeyini olumlu bir şekilde arttırmaktadır. Sonuçlardan hareketle öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarına iyileştirme yönünde adımlar atıldığında, bu durum onların iş doyum algılarını yükseltecektir.

Alanyazın incelendiğinde Deveci (2021) lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Lise öğretmenlerinin iş doyum algılarının, iş yaşam kalitesi üzerinde %46 düzeyinde

yordayıcı etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Doğan (2021) İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kaliteleri ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu seviyesindeki toplam değişim %57,9 oranında okul yaşam kalitesi tarafından açıklanmaktadır. Aksoy Zor (2019) sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algılarının iş yaşam kalitesi üzerinde %47 düzeyinde yordayıcı etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Şangar (2016) akademisyenlerin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Akademisyenlerin iş doyumunun yaşam doyumunu açıklama düzeyini %19 olduğunu belirlemiştir. Yıldırım vd. (2023) Okul yöneticilerine yönelik yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin iş doyumunu ile iş yaşam kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerindeki toplam değişimin %10,1 oranında iş yaşam kalitesi tarafından açıklanmaktadır. Şeker Tarhan (2023) hemşirelerin iş doyum algıları ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Hemşirelerin iş doyumunu algıları iş yaşam kaliteleri üzerinde %59,2 yordayıcı etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Görüldüğü üzere araştırma sonuçları alanyazındaki sonuçları destekler niteliktedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları iş doyum düzeylerini önemli ölçüde yordamaktadır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi yönünde yapılacak çalışmalarda iş yaşam kalitesi algılarının da önemli ölçüde dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir.

5.2. ÖNERİLER

Bu başlık altında araştırma sonuçları doğrultusunda uygulamaya yönelik ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşamındaki stres algıları yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda öğretmenlere iş yaşamındaki streslerini kontrol altında tutabilmelerini sağlamak amacıyla çeşitli seminer, eğitim vb. çalışmalar yapılabilir.

- Öğretmenlerin dışsal doyum algıları orta düzeyde bulunmuştur. Bu bağlamda öğretmenlerin aldıkları ücretler konusunda iyileştirme çalışmaları yapılabilir, yüksek lisans, doktora ve yabancı dil konusunda teşvik edici imkanlar sunularak kariyer imkanlarının geliştirilmesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerin kıdemleri ile iş kariyer memnuniyeti ve çalışma koşulları arasındaki anlamlı ilişkiye bakıldığı zaman öğretmenlerin kıdemleri arttıkça çalışma koşulları ve kariyer memnuniyeti algılarının düştüğü tespit edilmiştir. Aynı şekilde öğretmenlerin kıdemleri arttıkça iş doyum algılarının da azaldığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kıdemi yüksek öğretmenleri mesleğe yeni başlayan öğretmenler ile kaynaştıracak faaliyetler düzenlenebilir. Bu konuda kıdemi yüksek olan öğretmenlere seminer, eğitim olanakları sunulabilir.
- Öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süresi arttıkça iş yaşam kalitesi algılarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda öğretmenler için rotasyon sisteminin uygulanması iş yaşam kalitesi algılarının yükselmesi için bir seçenek olabilir.
- Kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ve iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda mevcut çalışma koşullarında iyileştirici adımlar atmak hem kadın hem de erkek öğretmenler lehine anlamlı sonuçlar verebilir. Öğretmenlere alanında uzman kişilerden çeşitli öğretmenlik seminerleri, kitap imza günleri vb. öğretmenlik hissini geliştirecek çeşitli faaliyetler düzenlenebilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırmada mesleki ve teknik eğitim kurumunda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki bir başka araştırma konusu olabilir.
- Öğretmenlerin İş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeylerinin değişkenlik göstermesinin sebepleri nitel bir çalışma ile araştırılabilir.
- Farklı bölge, eğitim kademesi ve okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma şartları, çalışma ortamları ve yaşadıkları sorunlar farklılık gösterebilmektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeyleri ile

ilgili araştırmalar farklı coğrafi bölgelerde, farklı eğitim kademelerinde ve farklı okul türlerinde yürütülebilir.

- İş yaşam kalitesi ve iş doyumunun motivasyon, performans, verimlilik, örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi gibi kavramlarla ilişkisinin araştırılması, eğitim örgütleri için yol gösterici sonuçlar tespit edebilir.



KAYNAKLAR

- Aba, G. (2009). *İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: sağlık sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akdere, M. (2006). Improving quality of work-life: Implications for human resources. *The Business Review*, 6(1), 173-177.
- Akdoğan, A., Çelik, A., Uzay, Ş. ve İlkay, M. (2002). *Açıklamalı işletme terimleri sözlüğü*. (Editör: Mahir Nakip). (2. Basım). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Akı, G. (2020). *Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (whistleblowing) ve iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler; beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 1-25.
- Akın Kösterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Akın, U. ve Koçak ve R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51(51), 353-370.
- Akın, Y. E. (2023). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, iş doyumunu ve hizmetkar liderlik*. Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Akkaş, B. (2018). *Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunu ve etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aksay, O. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumunu düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Doktora tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Aksoy Zor, E. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile iş doyumları, iş yaşam kaliteleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- Akyürek, M. İ. (2023). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişki: bir meta-analiz çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(1), 781-817.

- Al Thubaiti, M. A., and Al Anzi, Kh. O. (2014). Factors of job satisfaction among teachers in the province Qurayyat from their point of view. *International Interdisciplinary Journal of Education*, 3(6), 99-118.
- Almarshad, Sultan, O. (2015). Quality of work life and organizational commitment in Saudi Arabia: The role of job involvement and sense of efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(2), 141-158.
- Altay, M. ve Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.
- Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel Adalet. (Editörler: Hasan Basri Memduhoğlu, Kürşad Yılmaz), *Yönetiminde yeni yaklaşımlar* (2. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Annakkaya, E. E. (2022). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Doktora tezi, İstanbul Okan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, I. (2018). *Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü*. Doktora tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Atıcı, E. (2022). *Elazığ ruh sağlığı hastalıkları hastanesinde görev yapan hemşirelerde iş yaşam kalitesinin irdelenmesi*. Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Avcı Öztürk, D. (2010). *Hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve iş yaşam kalitesinin iş doyumunu düzeyine etkileri üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytürk, N. (2019). *Örgütsel davranış: Örgütsel kuramlar ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel gelişme* (3. Basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2014). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü* (4. Basım). Ankara: Feryal Matbaası.
- Baycan, A. F. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between difference occupational groups*. Yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baydar, S. (2016). *İşyeri yaşam kalitesinin çalışanların iş tatmini üzerine etkileri: özel liseler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bekmez, F. (2018). *Bir üniversite hastanesinin sağlık çalışanlarında ekip çalışması tutumunun iş doyumuna etkisi*. Yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Bhatnagar, T., Soni, H. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction of school teachers in Udaipur City. *IOSR journal of Business and Management*, 17(3), 10-14.
- Bhavani, M., Jegadeeshwaran, M. (2014). Job satisfaction and quality of work life – a case study of women teachers in higher education. *SDMIMD Journal of Management*, 5(2), 1-12.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilgili, C. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algularına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi* (5. Basım). İzmir: Barış Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Burnside, L. O. (2016). *K-12 music teachers serving in schools for military dependents: a qualitative case study on job satisfaction and morale*. Degree doctorate of education, Grand Canyon University, Arizona.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., ve Yıldırım, S. (2012). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö. ve Miski Aydın, E. (2015). *Örgütsel davranış*. Siyasal Yayınları.
- Ceylan, A. (2014). *Yönetimde insan ve davranış* (1. Baskı). İstanbul: Marka ve Ötesi Yayınları.
- Chatterjee, P. (2016). Organizational stress, job satisfaction and employee mental health: a comparative analysis among the banking and it professionals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(2).
- Creswell, J. W. (2012). *Eğitim araştırmaları: nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. (Çev: H. Ekşi). İstanbul: Edam.
- Çakır, E. ve Öztürk, M. (2023). Okul öncesi öğretmenlerinde iş tatmini algısının incelenmesine yönelik ısparta ilinde yapılan bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 199-219.
- Çalışkan, S. (2019). *Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*.

- Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetiner, E. (2002). *Konaklama işletmelerinde muhasebe uygulamaları* (3. Basım). Ankara: Gazi Kitap Evi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çıtır, Ö. I. (2005). *Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından BTC (Bakü- Tiflis-Ceyhan) ham petrol boru hattı projesi Ceyhan terminali kara ve deniz inşaat işlerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir çalışma*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çiçek, M. S. (2021). *Okulların mekân kalitesi ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Çokluk, Ö. (2003). *Örgütlerde tükenmişlik*. (Editörler: Cevat Elma, Kamile Demir). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayınları.
- Çoruk, A. ve Karakaya Çiçek, H. (2017). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki*. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. ve Öztora, S. (2011). *Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler*. *Balkan Medical Journal*, 2011(1), 69-74.
- Daş, E. (2020). *İlkokul normal sınıf öğretmenleri ile özel alt sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016). *Örgütlerde işe gömülmüşlüğü (job embededness) çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: iyimserliğin rolü*. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(47), 135-146.
- Demiralay, G. (2023). *Ücret tatmininin iş yaşam kalitesine etkisi: Isparta ili sağlık çalışanları üzerine bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Demir, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumunu üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, T. (2015). *Okulöncesi öğretmenlerinin öz-yeterlik algılarının ve sınıf yönetimi stratejilerinin çocuk-öğretmen ilişkileri üzerindeki etkileri*. Yüksek lisans tezi, Ege

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Demirtaş, K. (2020). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Deregözü, A. (2016). *Kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve benlik saygısının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deveci, Ş. (2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Dikmentaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 169-182.
- Doğan, A. (2021). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin okul yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Duman, G. (2019). *Azerbaycan'daki Türk okullarında bulunan öğretmen ve öğrencilerin okul yaşam kalitesi algıları*. Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Dursun, M. T. ve Eriş, E. D. (2018). Konaklama işletmelerinde kuşaklar bağlamında işveren marka algısı ile çalışma yaşam kalitesi ilişkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(1), 160-179.
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Erarslan, S., Kaya, Ç. ve Altındağ, E. (2018). Effect of organizational cynicism and job satisfaction on organizational commitment: an empirical study on banking sector. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı, 905-922.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.

- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (14. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve organizasyon* (10. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Erginer, A. (2014). İş yaşamının niteliği. (Editörler: Cevat Elma, Kamile Demir). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar: uygulamalar ve sorunlar* (4. Basım). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erkmen, S. (2022). *İş doyumu ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eğriboyun, D. (2015). *Çok faktörlü liderlik uygulamaları ve iş doyumu*. İzmir: Etki Yayınları.
- Erol, Y. C. (2021). *Okul müdürlerinin etkililiğini ve öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörlerin incelenmesi: türk kültürü bağlamında keşfedici bir araştırma*. Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Ersözlü, A. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi*. Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Evrar, M. (2021). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Çekmeköy örneği*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gafa, İ. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş sistemler ve yaklaşımlar* (1. Basım). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş sistemler ve yaklaşımlar* (3. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gerçek, M., Elmas Atay, S. ve DüNDAR, G. (2015). Çalışanların iş - yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Gezer, Y. ve Arabacı, İ. (2022). Lider desteği ve yaşam kalite algısı arasındaki ilişki: lise öğretmenleri üzerine. *International Academic Social Resources Journal*, 7(44), 1808-1828.
- Göksu, Z. (2020). *Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

- Güler, B. (2014). *Akademik gelişim süreci ve akademisyenlerin iş tatmini üzerine karşılaştırmalı bir çalışma: Almanya ve Türkiye örneği*. Yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumunu*. İstanbul: Çınar Ofset.
- Gümüş, S., Öngör, N. ve Bilim, H. (2013). *Sağlık işletmelerindeki çatışmaların hizmetlerin pazarlamasına etkileri* (1. Basım). İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Günday Karabulut, F., Taş, A., Abacıgil, F. ve Arslantaş, H. (2022). Hemşirelerde iş doyumunu ve iş yaşamı kalitesini etkileyen faktörler: kesitsel bir çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(2), 216-232.
- Hans, A., Mobeen, S. A., Mishra, N. and Al-Badi, A. H. (2015). A study on occupational stress and quality of work life (QWL) in Private Colleges of Oman (Muscat). *Global Business and Management Research*, 7(3), 55-68.
- Hasan, M. (2022). *Öğretmen algılarına göre okulların yönetim düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Huzzard, T. (2003). The convergence of the quality of working life and competitiveness. *Stockholm: National Institute for Working Life*.
- Izgar, H. (2012). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, (3. Basım). Konya: Eğitim Yayınevi.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Jofreh, M., Yasini, A., Dehsorkhi, F.H. and Hayat, A. (2013). The relationship between EFL teachers quality of work life and job motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 13(3), 338-346.
- Kaplan, A. ve Ergül, H. F. (2023). Bağımsız anaokulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişki. *EKEV Akademi Dergisi*, 0(93), 12-30.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 46-57.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel irade algı çerçevesi ile bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (34. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaygın, E., & Naktiyok, A. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki: akademik personel üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 99-118.

- Kerim, Z. (2021), *Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(1), 77-95.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Keser, A. (2019). *Çalışma yaşamında motivasyon* (2. Basım). İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 147-160.
- Koç, H., Boylu, Y. ve Arslantürk, Y. (2009). İş tatminine etki eden kimi faktörlerin konaklama işletmeleri açısından incelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 143-158.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*, (16. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Korkmaz, İ. (2020). Nicel araştırmalarda evren, örneklem, örnekleme teknikleri. (Editörler: Behçet Oral, Ahmet Çoban), *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Korkmaz, Ö. (2009). Öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilim ve düzeyleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-13.
- Kovancı, A. (2001). *Toplam kalite yönetimi fakat nasıl?* (1. Basım). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Koyuncu, D. (2021). *Yükseköğretim kurumlarında iş yaşam kalitesi, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Köksal, S. (2022). *Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tutum düzeyleri ile öğrencilerin müzik dersine yönelik tutumlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Doktora tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kumar, K. (2018). Impact of quality of work life on employees of foundry industries in Belagavi. *International Journal of Multidisciplinary*, 3(12), 49-52.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği)*. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Maleki, Fathollah and Hasanmoradi, Narges. (2017). Studying the relationship between quality of work-life and efficiency of employees. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 979-987.
- Manju, N. D. (2014). Quality of work life: Perception of school teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3(2), 77-80.

- Matthews, W. K. and Koner, K. (2017). A survey of elementary and secondary music educators' professional background, teaching responsibilities and job satisfaction in the United States. *Research & Issues in Music Education*, 13(1), 1-25.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.
- Mert, T. Y. (2018). *Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi, iş stresi ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2018). *Güçlü yarınlar için 2023 eğitim vizyonu*. MEB, Ankara. http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf (Erişim tarihi: 18.06.2021).
- Nacak, M. ve Çiçek, H. (2021). *Engelli çalışanlarda iş yaşam kalitesi ve örgütsel sosyalleşme* (1.Basım). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Odoh, M. E. (2021). *The influence of demographic variables on job satisfaction and organizational commitment in nigerian public universties*. Degree doctorate of education, Cardiff Metropolitan University.
- Okçu, V. (2021). Sosyal bir sistem ve örgüt olarak okul. (Editör: Necati Cemaloğlu). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (2. Basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Oktosatrio, S. (2020). *Investigating the relationships between work-life balance,public service motivation, and job satisfaction in the context ofthe public sector in indonesia*. Degree doctorate of education, University of Wales Trinity Saint David, Wales.
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde meslek tatmini ve iş stresi*. İstanbul: Ark Yayınları.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Öğül, T. ve Süral Özer, P. (2023). Akademisyenlerin meslek aşkı ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, (1), 31-51.
- Önem, Ö. (2018). *Hemşirelerin duygusal emek düzeylerinin iş doyumuna etkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özaydın, M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu (Niğde ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özekmekçi, A. (2004). *Üniversite kütüphanelerinde kütüphanecilik eğitimi olmayan personelin iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özer, S. (2021). *Özel eğitim öğretmenlerinin covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi,

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Araştırma Enstitüsü, Lefkoşa.

- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler örneği)*. Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış* (8. Basım). Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.
- Özkaya, K. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi (Van İli Erçiş İlçesi örneği)*. Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özsüer, V. S. (2016). *Occupational motivation and job satisfaction of Turkish secondary school teachers of English and other subjects*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, Ö. (2021). Müzik öğretmenlerinin iş doyumu ve bazı değişkenlerle ilişkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(77), 897-909.
- Öztürk, R., Güleç, D., Güneri, S., Sevil, Ü. ve Gürmen, N. (2013). Hemşirelerin iş yaşamı kaliteleri ile hasta memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2 (3), 167-174.
- Öztürk, Z., Çelik, G. ve Örs, E. (2020). sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu ilişkisi: bir kamu hastanesi örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(2), 328-349.
- Paşa, M. (2002). Yaşam kalitesini yükselten temel unsur olarak işin insancılaştırılması. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1), 0-0.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, H. O. (2014). Motivasyon kuramları. (Editörler: Ünal Sığırı, Sait Gürbüz), *Örgütsel davranış* (4. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Pınar, R. (2012). Türkiye’de hemşirelik alanında yaşam kalitesi. *Cerrahi Bakım ve Yaşam Kalitesi Sempozyumu*. Manisa, Türkiye, 5-7.
- Sargın, A. (2016). *Öğretmenlerde kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve iş doyumu*. Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Sarı Karadaş, Y. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir İli Merkez İlçeler örneği)*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Srivastava, S. and Kanpur, A. (2014). A study on quality of work life: key elements & it’s implications. *IOSR-JBM*, 16(3), 54-59.
- Swathi, V. ve Reddy, M. (2016). Implications of stress on quality of work life among teachers : an empirical study. *IPE Journal of Management*, 6(1), 46-52.
- Şahin, A. Z. (2020). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyumu arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şangar, Z. (2016). *İş doyumu ve yaşam kalitesi: akademik personel üzerinde bir çalışma*. Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri

- Enstitüsü, Eskişehir.
- Selvitopu, A. ve Taş, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.
- Serbest, F. (2000). İş yaşamı niteliği. *Verimlilik Dergisi*, (2), 27-40.
- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.
- Stoltenberg, K. T. (2019). *Perception Of Administrative Support and How It Relates To Professional Growth And Job Satisfaction Of Elementary Music Teachers*. Master Thesis. Kansas: University of Kansas.
- 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.
- Şeker Tarhan, B. (2022). *Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin iş doyumunu üzerine etkisi: Şanlıurfa örneği*. Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemici, T. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn & Bacon.
- Tabassum, A., Rahman, T. and Jahan, K. (2012). An evaluation of the quality of work life: a study of the faculty members of private universities in bangladesh. *ABAC Journal*. 32(3), 36-57.
- Tamer, E. (2018). *Hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi*. Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
- Taş, U., Arıncı, Ö., Ozarkan, H. B., ve Özgürlük, B. (2016). *PISA 2015 ulusal raporu*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Tekışık, H. H. (1987). Türkiye'de öğretmenlik mesleği ve sorunları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 24-33.
- Tekin, Ö. A., Baş, M. ve Gökdemir, A. (2016). Konaklama işletmesi çalışanlarının Douglas McGregor'un X ve Y teorilerine yönelik tutumları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 81-91.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar* (1. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan*

- öğretmenlerin yaşam ve iş doyumu düzeyleri*. Yüksek lisans tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Tonyalı, B. (2020). *Duygusal zeka ve örgütsel desteğin iş yaşam kalitesi ve iş sonuçlarına etkisi: eğitim sektörü çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Toprak, E. (2019). *Sivas il özel idaresi atölye bölümünde çalışanları iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Torlak, K. (2019). *Hemşirelik çalışma ortamının hemşirelerin iş yaşam kalitesine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Töl, H. (2018). *Hemşirelerin kişilik tiplerinin iş doyumu ile arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tuncer, M. (2012). Türkiye'deki kadrosuz öğretmen istihdamının kadrosuz istihdam edilen öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(3), 797-818.
- Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turaç, C. (2017). *Okul etkililiğinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Turcan, H. G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlik Alguları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tuzcu, M. A. (2016). Ankara Üniversitesi TÖMER'de çalışan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeyinin ve iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 71(1), 161-197.
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Gazi Yayınları.
- Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), 239-256.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2023). *Güncel Türkçe Sözlük*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Uçan, F. (2019). *Örgütsel bağlılık iş tatmini ve kişi-örgüt uyumu bağlamında kamu personel hareketliliği* (1. Basım). Bursa: Ekin Yayınları.
- Uğur, E. (2005). *Hemşirelerin iş yaşamı kaliteleri ve etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uslu, E. (2022). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Amasya.
- Uysal, F. G. (2002). Çalışma yaşamı kalitesi ve çağdaş yönetim. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1).
- Uzlu, T. (2023). Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleriyle iş doyum

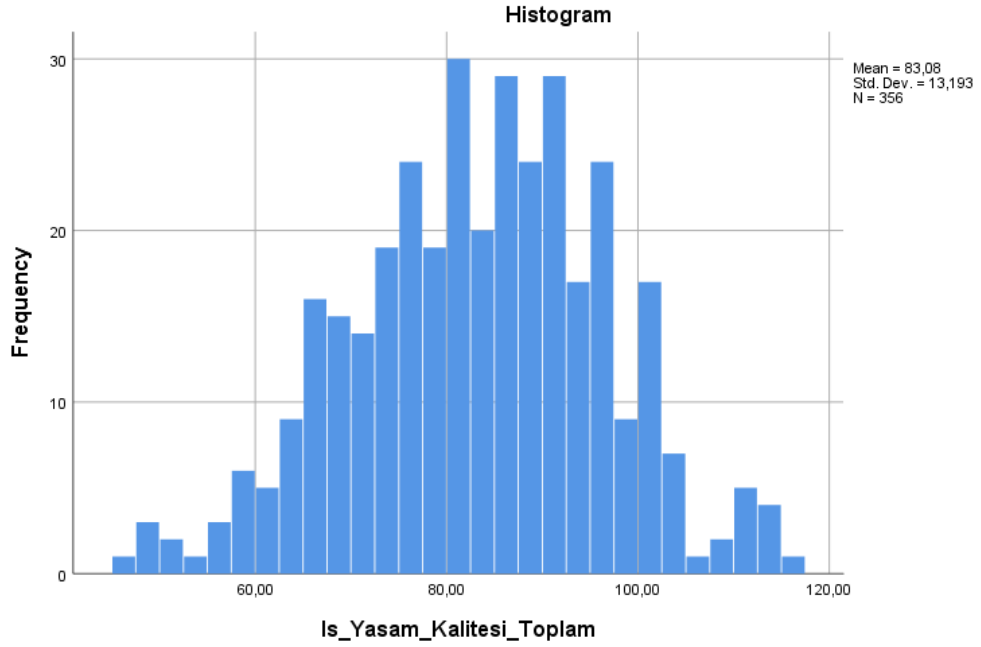
- düzeyleri arasındaki ilişki. *Edebiyat Dilbilim Eğitim ve Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 173-191.
- Uzunsakal, E. ve Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Ünlü, Z. (2015). *Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünlü, Z. ve Aydoğan, E. (2015). Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 29-66.
- Veldman, I., van Tartwijk, J., Brekelmans, M., and Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher–studentrelationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55–65.
- Van Laar, D., Edwards, J. A. and Easton,S. (2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*, 3(60), 325-33.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yaman, Z. B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi*. Yüksek lisans tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yeşilbayır, S. (2007). *Toplam kalite yönetimi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, M., Çalışkan, C, Bostan, L. ve Açan, F. (2023). Okul yöneticilerinde iş yaşam kalitesi algısının iş doyumunu üzerine etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 149-154.
- Yıldız, İ. (2021). *Özel eğitim kurumu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkide iş motivasyonunun aracılık rolü*. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Yıldız, V. A. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin motivasyonu ve iş doyumunun öz belirleme ve çift etmen kuramları çerçevesinde incelenmesi*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yılmaz, E. (2017). *Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek: Bursa İli örneği*. Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.

- Yılmaz, M. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin güdülenme ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yılmaz, R. Y. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yuvka, A. ve Gül, İ. (2022). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (61), 75-97.
- Yüçetürk, E. E. (2005). Türkiye’de iş yaşam kalitesi ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: yıldırma (mobing). *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 20(231), 97-108.
- Yükçü, S. (1999). *Maliyet Muhasebesi*, İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş doyumu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559-572.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., and Yuan, B. (2020). Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention among Primary Care Providers in Rural China: Results From Structural Equation Modeling. *BMC Family Practice*, 21(12), 1-10.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.

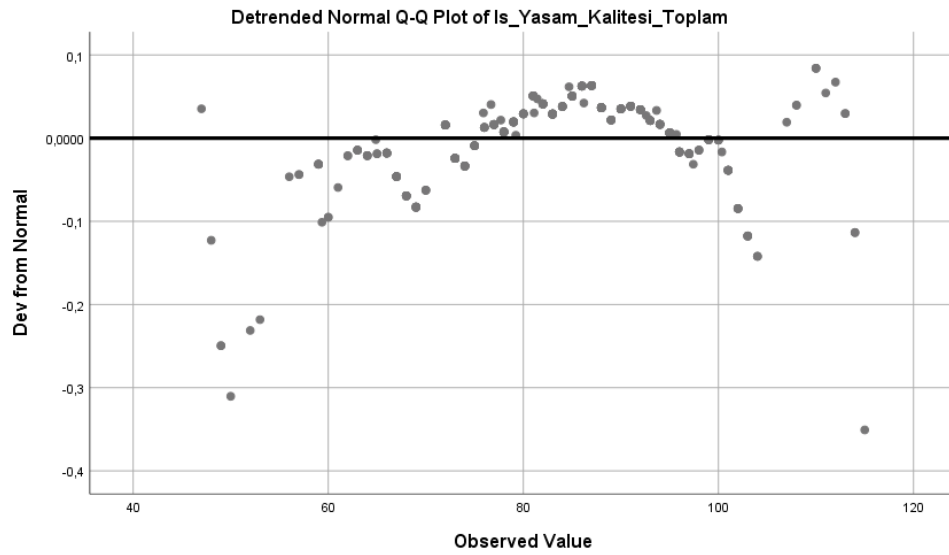
EKLER

EK-1: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Histogram Grafiği

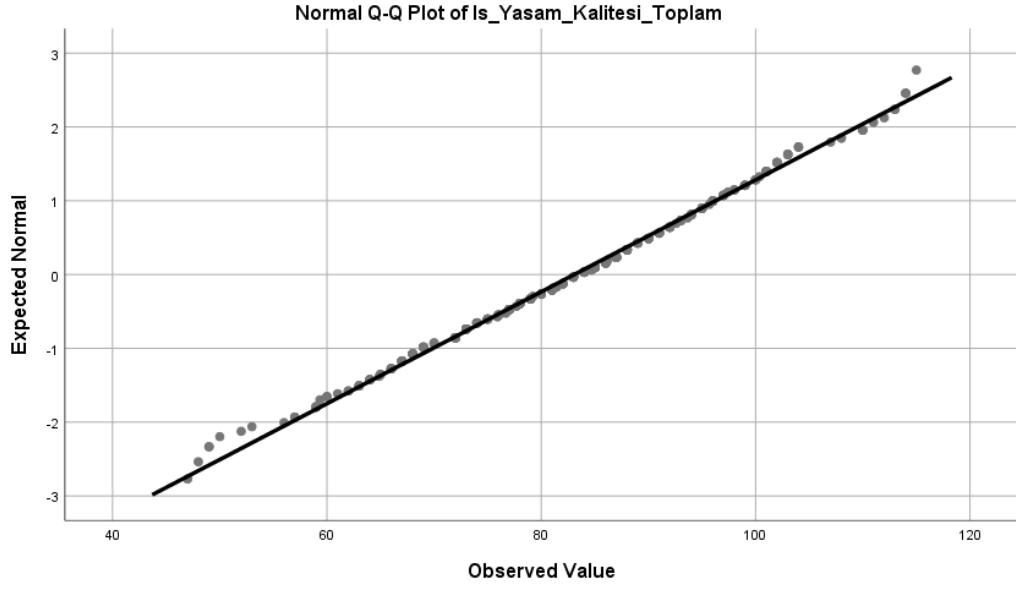
Is_Yasam_Kalitesi_Toplam



EK-2: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Detrended Grafiği

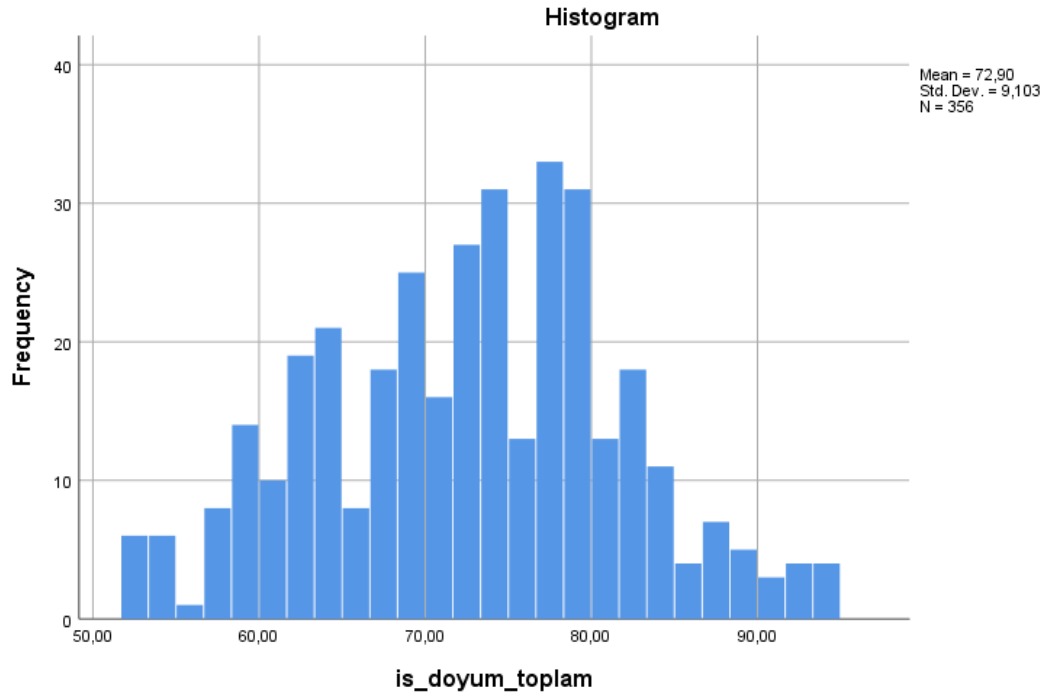


EK-3: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Q-Q Plot Grafiği

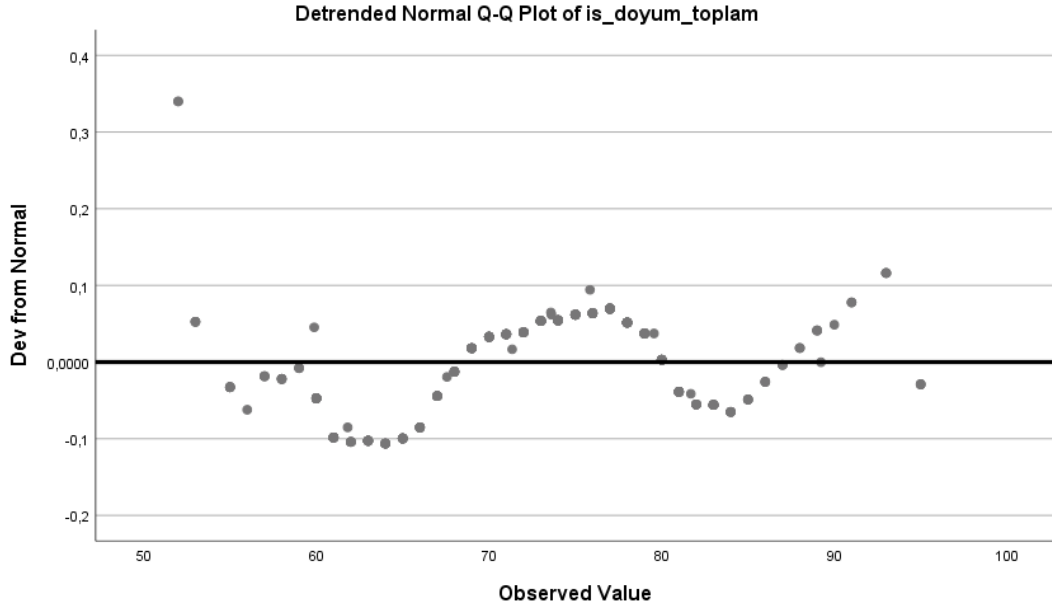


EK-4: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Histogram Grafiği

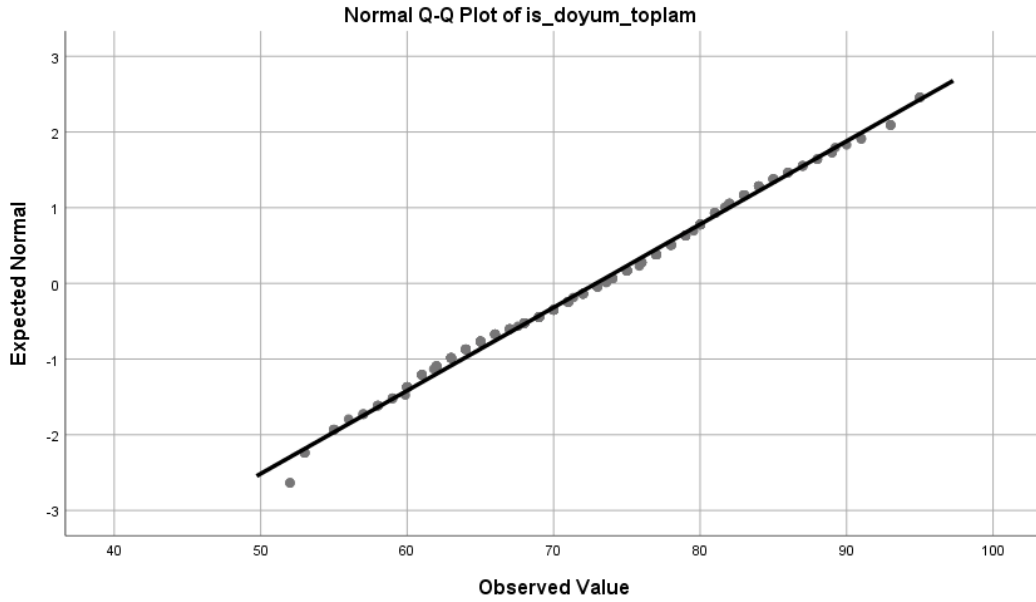
is_doyum_toplam



EK-5: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Detrended Grafiği



EK-6: Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Q-Q Plot Grafiği



EK-7: Araştırma İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.04.2022-161784

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-29065503-44-48604410
Konu : Anket Uygulama İzin Talebi
(Emre ÖZGÖL)

26/04/2022

VALİLİK MAKAMINA

Düzce Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans programı öğrencisi Emre ÖZGÖL'ün "*Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Alguları İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*" konulu çalışma yapma talebi Düzce Üniversitesi Rektörlüğünün 08.04.2022 tarihli ve 155831 sayılı yazları ile bildirilmiştir.

Söz konusu çalışmanın komisyon onayında adı geçen okullarda eğitim öğretimin aksamasına mahal vermeden gönüllülük esasına dayalı olarak, okul yönetiminin belirleyeceği zaman ve şartlarda 2021-2022 eğitim öğretim yılında uygulanması, çalışmada sadece ekteki mühürlü anket sorularının kullanılması ve yasal gerekliliğin ilgili okul müdürlüğünce yerine getirilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ebubekir Sıddık SAVAŞCI
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
Murat KARASU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **1afd-e4bc-315f-a579-afc9** kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.04.2022-161784

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Sakarya İl Millî Eğitim Müdürlüğü
ARAŞTIRMA, YARIŞMA VE SOSYAL ETKİNLİK DEĞERLENDİRME FORMU

İlgi: 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazı (2020/02 Genelge)

TALEP SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Emre ÖZGÖL
Kurum/Üniversite	Düzce Üniversitesi
Araştırma Yapılacak İl/İlçe	Sakarya ili tüm ilçeler
Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu ve Kademesi	Adapazarı-75. Yıl Cumhuriyet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Adapazarı-Adapazarı Mesleki Eğitim Merkezi Adapazarı-Adapazarı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Adapazarı-Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Adapazarı-İMKB Mehmet Akif Ersoy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Adapazarı-İMKB Sakarya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Adapazarı-Prof. Dr. Tansu Çiller Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Adapazarı-Sakarya Güzel Sanatlar Lisesi Adapazarı-SATSO Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Adapazarı-Sezginler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Akyazı-Ahi Evran Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Akyazı-Akyazı Mesleki Eğitim Merkezi Akyazı-Akyazı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Akyazı-Dokurcun Çok Programlı Anadolu Lisesi Akyazı-İSMONT Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Akyazı-Nilüfer Hatun Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Arifiye-Arifiye Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Arifiye-Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası Motorlu Araçlar Teknolojisi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Arifiye-Ümit Erdal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Erenler-Erenler Yunus Çiloğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Erenler-Sakarya Mesleki Eğitim Merkezi Erenler-Şen Piliç Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Ferizli-Borsa İstanbul Recepbey Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Ferizli-Ferizli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Geyve-Geyve Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Geyve-Geyve Sinan Bey Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Hendek-Akşemsettin Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Hendek-Anadolu Kalkınma Vakfı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Hendek-Hendek Mesleki Eğitim Merkezi Hendek-Hendek Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Hendek-Osman Gazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Hendek-Yenimahalle Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Karapürçek-Mehmet Akif Ersoy Çok Programlı Anadolu Lisesi Karasu-Karadeniz Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Karasu-Karasu Mesleki Eğitim Merkezi Karasu-Şehit Hasan Keleş Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Kaynarca-Kaynarca Seyfettin Selim Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Kocaeli-Abidin Serhoş Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Pamukova-Pamukova Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi Sapanca-Sapanca Lokman Hekim Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Sapanca-Sapanca Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Serdivan-Sakarya Spor Lisesi Serdivan-Serdivan Farabi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Serdivan-TOBB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Söğütli-Söğütli Çok Programlı Anadolu Lisesi Taraklı-Taraklı Çok Programlı Anadolu Lisesi
Tez Konusu (Yüksek Lisans)	Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki
Üniversite/Kurum Onayı	E-63781167-100-100-155831
Araştırma Önerisi	Var

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.04.2022-161784

Veri Toplama Araçları	Kişisel Bilgi Formu (6 madde) Öğretmen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (23 madde 5'li likert tipi) Minnesota İş Doyum Ölçeği (20 madde 5'li likert tipi)
Görüş İstenilecek Birim/Birimler	Yok
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
İlgi genelge kapsamında, <input checked="" type="checkbox"/> Çalışmanın yapılması uygun görülmüştür. <input type="checkbox"/> Çalışmanın yapılması uygun görülmemiştir.	
Komisyon Kararı	<input checked="" type="checkbox"/> Oy birliği ile alınmıştır. <input type="checkbox"/> Oy çokluğu ile alınmıştır.
Muhalef üyenin Adı ve Soyadı	GEREKÇESİ:
-	

26/04/2022

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-8: Veri Toplama Araçları

Değerli Öğretmenlerim

"Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki" kapsamında hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezim için görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışma kapsamında sizlerden, aşağıdaki sorulara yanıtlar vermeniz istenmektedir.

Cevaplarınız bilimsel amaçlı kullanılacak olup **ad/soyad gibi kişisel bilgilerinizi yazmayınız. Hiçbir ifadeyi boş bırakmayıp** size en uygun seçeneği işaretlemeniz çalışma sonuçlarının sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi bakımından çok önemlidir. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Emre ÖZGÖL-Düzce Üniversitesi/Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Adapazarı Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmeni

Kişisel Bilgi Formu										
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 20-30	<input type="checkbox"/> 31-40	<input type="checkbox"/> 41-50	<input type="checkbox"/> 51 ve üzeri						
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın		<input type="checkbox"/> Erkek							
Branşınız										
Mesleki Kıdeminiz	<input type="checkbox"/> 0-1 yıl	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl	<input type="checkbox"/> 16-20 yıl	<input type="checkbox"/> 21 yıl ve üzeri				
Bu Okuldaki Hizmet Süreniz	<input type="checkbox"/> 0-1 yıl	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl	<input type="checkbox"/> 16-20 yıl	<input type="checkbox"/> 21 yıl ve üzeri				
Eğitim Düzeyiniz	<input type="checkbox"/> Ön Lisans		<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/> Doktora					
Aşağıda verilen maddeler iş yaşamınızı farklı yönleriyle ele almaktadır. Lütfen duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak en uygun seçeneği işaretleyiniz. Öğretmen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği						Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1- Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7- Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissedirim.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9- Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10- Hayatımdan memnunum.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11- Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12- Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13- Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14- Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15- Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16- Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aşağıda verilen maddeler iş yaşamınızı farklı yönleriyle ele almaktadır. Lütfen duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak en uygun seçeneği işaretleyiniz. Öğretmen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	Katılmıyorum	Az Katlıyorum	Orta Düzeyde Katlıyorum	Çoğunlukla Katlıyorum	Tamamen Katlıyorum
17- İşlerim genellikle yolunda gider.	()	()	()	()	()
18- Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.	()	()	()	()	()
19- Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim.	()	()	()	()	()
20- Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.	()	()	()	()	()
21- Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.	()	()	()	()	()
22- Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.	()	()	()	()	()
23- Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.	()	()	()	()	()
Kendinize “Mesleğimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı yansıtacak en uygun seçeneği işaretleyiniz. Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok Memnunuz
1- Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2- Bağımsız çalışma imkânının olmasından	()	()	()	()	()
3- Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	()	()	()	()	()
4- Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5- Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	()	()	()	()	()
6- Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7- Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
8- Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9- Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	()	()	()	()	()
10- Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	()	()	()	()	()
11- Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden	()	()	()	()	()
12- İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	()	()	()	()	()
13- Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
14- Terfi imkânının olması yönünden	()	()	()	()	()
15- Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
16- Çalışma şartlarım bakımından	()	()	()	()	()
17- Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından	()	()	()	()	()
18- Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	()	()	()	()	()
19- Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()
20- Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı vermesinden	()	()	()	()	()

EK-9: Veri Toplama Araçları Kullanım İzin Belgeleri

Emre ÖZGÖL

9 Şub 2022 12:56



Hocam merhaba,

Düzce Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim dalında yüksek lisans yapıyorum. Türkçeye uyarlamış olduğunuz "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" ni izniniz olursa, kaynak göstermek şartıyla tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

Emre ÖZGÖL

MEHMET ÜSTÜNER

9 Şub 2022 13:29



Alıcı: ben

Sayın Emre ÖZGÖL, bahsi geçen ölçeği (İş yaşam kalitesi ölçeği) yapacağınız araştırmada kullanmanızda tarafımdan bir sakınca görülmemektedir, kullanabilirsiniz, hoşçakalın.

Emre ÖZGÖL

9 Şub 2022 Çar, 12:56 tarihinde şunu yazdı:

...



Emre ÖZGÖL

6 Şub 2022 Paz 00:37



Hocam merhaba,

Düzce Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim dalında yüksek lisans yapıyorum. Türkçeye uyarlamış olduğunuz "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" ni izniniz olursa, kaynak göstermek şartıyla tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

Emre ÖZGÖL

Hüseyin Akar

6 Şub 2022 Paz 07:39



Alıcı: ben

Merhabalar hocam, tabi ki kullanabilirsiniz. Ölçeğin uygulama formu ilgili makalemde mevcut. Kolaylıklar dilerim.

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: Emre ÖZGÖL

Gönderilenler: Sun, 06 Feb 2022 00:37:05 +0300 (EET)

Konu: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Kullanım İzni

...

Emre ÖZGÖL

6 Şub 2022 Paz 00:31



Alici: asli ▾

Hocam merhaba,

Düzce Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim dalında yüksek lisans yapıyorum. Türkçeye uyarlanmış olduğunuz "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ni izniniz olursa, kaynak göstermek şartıyla tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

Emre ÖZGÖL

Asli Baycan

7 Şub 2022 Pzt 11:24



Alici: ben ▾

Kullanabilirsiniz

> Emre ÖZGÖL

şunları yazdı (6 Şub 2022 00:31):

>

>



EK-10: Etik Kurul İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.04.2022-161784

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

TOPLANTI SAYISI
4

KARAR SAYISI
2022/96

KARAR TARİHİ
31.03.2022

KARAR NO: 2022/96

Düzce Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans programı öğrencisi Emre ÖZGÖL'ün "Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı çalışması kapsamında uygulamak istediği veri toplama araçları Etik Kurulumuzca incelenmiş olup; Araştırmada kullanılacak ölçekte yer alan "Kararsızım" ifadesini ölçeği geliştiren araştırmacıdan izin alarak "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" şeklinde düzeltilmesi, izin verilmemesi durumunda ise orijinal hali ile kullanılmasının uygun olduğuna;

Oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR.
31.03.2022

Metin POLAT
Etik Kurul Bürosu Birim Sorumlusu

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Özgeçmiş

Adı Soyadı : Emre ÖZGÖL

Eğitim:

- 2023, İstanbul Üniversitesi, Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Çocuk Gelişimi Lisans Programı.
- 2016, Marmara Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, Mekatronik Mühendisliği Lisans Programı.
- 2013, Marmara Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Mekatronik Öğretmenliği Lisans Programı.
- 2009, Sakarya Anadolu Teknik Lisesi, Makine Teknolojisi Alanı.

Mesleki Geçmişi:

- 2016 – Halen, Raylı Sistemler Teknolojisi Alan Öğretmeni, Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Sakarya
- 2013 – 2016, Raylı Sistemler Teknolojisi Alan Öğretmeni, Gazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Ankara
- 2013 – 2013, Endüstriyel Otomasyon Alan Öğretmeni, Özel Enka Teknik Okulları, Kocaeli