

ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMLARI İLE KARIYER TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' LIFE SATISFACTION AND CAREER SATISFACTION

Muhammet TORTUMLU¹, Kıvanç UZUN²

ÖZ: Bu çalışmada, öğretmenlerin kariyer tatminlerinin yaşam doyumlarını ne derece etkilediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Burdur ilinin Merkez ilçesinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışmakta olan 208 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunun yaş ortalaması 34.13'tür. Araştırmada veriler; araştırmacıların hazırladığı kişisel bilgi formu, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türk kültürüne uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği ve Çamur (2019) tarafından Türk kültürüne uyarlanan Kariyer Tatmini Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma kullanılmış olup; değişkenlerin arasındaki ilişkinin saptanması için ise Pearson korelasyon katsayısı ile basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Tüm bu istatistiksel analizlerde SPSS 22.0 programı kullanılmış olup, anlamlılık düzeyi olarak .05 alınmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin kariyer tatminleri tarafından pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma bulguları ilgili alanyazın ışığında tartışılmıştır.

Anahtar sözcükler: Yaşam doyumu, kariyer tatmini, öğretmenler.

ABSTRACT: The aim of the current study is to determine to what extent teachers' career satisfaction has influence over their life satisfaction. For this purpose, the correlational survey model was utilised in the research. Participant of the study were 208 teachers working in schools which are affiliated to the Ministry of National Education located in the city centre of Burdur in the academic year of 2020-2021. The average age of the study group is 34.13. Research data were collected through using a Personal Information Form developed by the researchers, the Life Satisfaction Scale adapted to Turkish culture by Dağlı and Baysal (2016), and the Career Satisfaction Scale adapted to Turkish culture by Çamur (2019). In the analysis of the collected data, percentage, frequency, arithmetic mean, standard deviation were used. In addition, Pearson correlation coefficient and simple linear regression analysis were used to determine the relationship between variables. For all the statistical analyses, SPSS 22.0 program package was used and the significance level was set to be .05. The results of the research revealed that the life satisfaction levels of teachers were found to be positively influenced by their career satisfaction. The findings of the study were discussed within the relevant literature.

Keywords: Life satisfaction, career satisfaction, teachers.

Bu makaleye atf vermek için:

Tortumlu, M. ve Uzun, K. (2021). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ile Kariyer Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1314-1325.

Cite this article as:

Tortumlu, M., & Uzun, K. (2021). Investigation of the relationship between teachers' life satisfaction and career satisfaction. *Trakya Journal of Education*, 11(3), 1314-1325.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Today, people who spend most of their time working mostly refer to their working life while making evaluations about themselves. As a natural outcome of this, individuals tend to meet their need for satisfaction with their life through the works they do and the organizations they work in. In this respect, it is thought that the satisfaction they receive from their careers has an important effect on individuals' attaining life satisfaction. Therefore, it is interesting to investigate the effect of career satisfaction on life

¹ Öğr. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Tefenni Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, mtortumlu@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7245-1017.

² Öğr. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi, kuzun@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6816-1789.

satisfaction, both individually and organizationally. Teachers, who constitute the sample of the current study and are considered as one of the main actors of the education system, take an important responsibility in the education of societies. According to this point of view, determining the levels of career satisfaction and life satisfaction of teachers, as well as revealing the effect of career satisfaction on life satisfaction will provide theoretical and practical information to both the educational community and the national literature. Thus, the main purpose of the current study is to determine the effect of teachers' career satisfaction on their life satisfaction.

Method

The current study employed the correlational survey model to investigate whether teachers' life satisfaction is influenced by career satisfaction levels. The study group of the current research is comprised of 208 teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in the city centre of Burdur in the 2020-2021 school year and the mean age of the participant teachers is 34.13. While selecting the sample, the stratified sampling method, one of the random sampling methods, was used. The data of the study were collected by using the personal information form developed by the researchers, the Life Satisfaction Scale adapted to the Turkish culture by Dağlı and Baysal (2016) and the Career Satisfaction Scale adapted to the Turkish culture by Çamur (2019). In the analysis of the collected data, percentage, frequency, arithmetic mean, standard deviation were used. In addition, Pearson correlation coefficient and simple linear regression analysis were used to determine the relationship between variables. For all the statistical analyses, SPSS 22.0 program package was used and the significance level was set to be .05.

Findings

When the paired correlation coefficient between the dependent and independent variable were calculated, a positive and significant correlation was found between the teachers' life satisfaction and career satisfaction ($r=.521$, $p<.01$). When the obtained correlation coefficient were examined, a medium correlation was found between the teachers' life satisfaction and their career satisfaction levels ($.30<r<.70$) (Büyükoztürk, 2014). According to the results of the simple linear regression analysis, the variable of career satisfaction significantly influences the teachers' life satisfaction scores and the model established for the regression seems to be significant ($R=.521$, $R^2=.271$, $F_{(1,206)}=76.781$, $p<.01$). The variable of career satisfaction in the formulated regression model have a big level effect on the teachers' life satisfaction ($.26<R^2$) (Cohen, 1988). The variable of career satisfaction explains 27.10% of the variance in the teachers' life satisfaction. When the result of the t-test conducted to determine the significance of regression coefficient are examined, it is seen that career satisfaction ($t=8.762$, $p<.01$) are positive and significant predictor of the teachers' life satisfaction.

Discussion and Conclusion

The concepts of life satisfaction and happiness are accepted as concepts related to the same etymological origin. Happiness is a goal that an individual pursues, dreams and desires throughout his/her life. In addition to this ultimate goal, one should not forget the fact that individuals have to work in order to survive and meet their needs. This obligation corresponds to the requirement that individuals should dedicate a large part of their social life to work. At this point, it has begun to be thought by researchers that it is not possible to separate or evaluate the phenomenon called happiness from working life.

In the current study, it was determined that despite limited promotion opportunities and limited career steps, the teachers' career satisfaction levels were found to be at the medium level, which was found to have positive effects on their life satisfaction. In other words, as the teachers' career satisfaction increases, their life satisfaction, happiness levels and quality of life also increase. It can be said that these findings are parallel to the results of many studies in the literature (Abele et al., 2011; Denizli and Dündar, 2020; Hagmaier et al., 2018; Lounsbury et al., 2004). Compared to previous studies, the valuable and original aspect of this research is that teachers were selected as samples. No research examining teachers' career satisfaction was found in the literature review. With this aspect, the study presents an original output to Turkish national literature.

Another important aspect of the study is the determination of career satisfaction and life satisfaction levels of teachers in our culture. In the current study, the teachers' career satisfaction ($\bar{x}=15.12$) and life satisfaction ($\bar{x}=16.35$) were found to be at the medium level. This finding in fact shows that teachers' career satisfaction and life satisfaction in our culture are not at a high level. Inadequate income is shown as one of the problems of teachers in Turkey. It is known that teacher salaries in OECD countries are lower than the salaries of other professions (Süngü, 2012). This may negatively affect the career satisfaction of teachers

in terms of the income target factor. In addition, professional advancement of teachers are limited with just some opportunities including becoming a principal and vice principal in a school, a department manager in the city directorate of the Ministry of National Education, having various administrative duties in the central organization and doing an academic career. In this context, it can be said that the career opportunities of teachers, whose number is over one million, are extremely limited.

Recommendations

In order to improve the career satisfaction levels of teachers, it is recommended to improve their income levels as much as possible, to develop various incentive programs for their professional success and advancement, and to offer new training and development opportunities in the field of teaching. In addition, similar studies can be designed with a qualitative research approach. Thus, by conducting in-depth interviews or focus group discussions with teachers, the findings on the relationship between life satisfaction and career satisfaction can be enriched. In the current study, the career satisfaction variable that predicts teachers' life satisfaction was studied. Future studies focusing on different variables (employment status in private and public schools, gender, branch, seniority, etc.) may contribute to a better understanding of teachers' life satisfaction and career satisfaction.

GİRİŞ

İnsanların beklentileri ile sahip olduklarının karşılaştırılması olarak tanımlanan yaşam doyumunu, tüm insanlığın sahip olduğu ortak nihai hedeflerden biridir. Mutlu olmanın, insanlar üzerinde daha fazla arkadaşlık ilişkisi kurmak ve daha sağlıklı olmak gibi birçok olumlu katkısı söz konusudur (Diener ve Biswas-Diener, 2011). Örgütlerin faaliyetleri gerçekleştirmeleri ve hedefledikleri amaçlara ulaşabilmeleri çalışanlara bağlıdır. Çalışan bireylerin yaşam doyumları örgütler için kritik bir role sahiptir. Nitekim mutlu çalışanlar daha fazla iş performansı göstermekte (Jones, 2006) ve işten ayrılma niyetleri daha az olmaktadır (Rode, Rehg, Near ve Underhill, 2007). Dolayısıyla yaşam doyumunu hem birey hem örgüt için arzu edilen bir hedeftir. Örgütlerin çalışanlara sunduğu gelir, kariyer ve eğitim gibi imkânlar; bireylerin mutluluklarını artıran faktörler arasında gösterilmektedir. Ayrıca bu faktörler, bireylerin kariyerlerinde de doyum yaşamasını sağlayan faktörlerden sayılmaktadır (Vatansever, 2008). Çalışanların kariyerlerine yönelik öznel değerlendirmeleri sonucunda ulaştıkları kariyer tatmininin, onların yaşam doyumlarının öncüllerinden biri olduğu düşünülmektedir. Nitekim kariyer tatmini yaşayan bireylerin daha fazla mutlu oldukları birçok araştırma tarafından da ortaya konulmuştur (Abele, Spurk ve Volmer, 2011; Denizli ve Dündar, 2020; Hagmaier, Abele ve Goebel, 2018).

Günümüzde insanlar, çalışma hayatları üzerinden anlam bulma ve yaşamdan doyum alma arayışlarını, yaptıkları işlerle ve buldukları örgütler içerisinde gerçekleştirme eğilimindedirler. Bu arayışlara ulaşmada, bireylerin kariyerlerinden aldıkları doyumun önemli bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla kariyer tatmininin yaşam doyumuna etkisinin araştırılması hem bireysel hem örgütsel açıdan ilgi çekicidir. Özellikle çalışmanın örneklemini oluşturan ve eğitim sisteminin en temel aktörlerinden biri olarak kabul edilen öğretmenler, toplumların eğitilmesinde önemli bir sorumluluk almaktadır. Öğretmenlerin kariyer tatminlerinin ve yaşam doyumlarının düzeylerini saptamak, ayrıca kariyer tatminlerinin yaşam doyumlarına olan etkisini ortaya koymak hem eğitim camiasına hem de yerli alınyazına teorik ve uygulamaya dönük önemli bilgiler sunacaktır.

Tüm bu açıklamalardan hareketle bu çalışmanın temel amacı; öğretmenlerin kariyer tatminlerinin, yaşam doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisinin belirlenmesidir.

Yaşam Doyumu

Yaşam doyumunu kavramı ilk defa 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmıştır. Yaşam doyumunu, bireyin elinde bulunanlar ile gelecekte beklenenlerinin karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan durum olarak ifade edilmiştir. Ayrıca yaşam doyumunu kavramından, bireyin hayatının belirli bir kısmındaki durumundan ziyade tüm hayatındaki doyumun anlaşılması gerektiği vurgulanmıştır (Özer ve Karabulut, 2003). Yaşam doyumunu, mutluluk gibi iyi oluş halini ifade etmektedir (Vara, 1999). Bu yönüyle kişinin kaliteli bir yaşam sürmesi ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilmektedir. Kaliteli yaşam yani ideal bir yaşam söz konusu olduğunda, bireyin çalışma hayatının da bu noktada önemli bir yerinin olması kaçınılmazdır. Nitekim örgütsel davranış alanyazınında yaşam doyumunu kavramı birçok araştırmaya konu olmuş ve popüler bir kavram olarak güncelliğini her zaman korumuştur.

Geçmişten günümüze kadar yaşam doyumunu ile ilgili birçok kuram ve yaklaşım oluşturulmuştur. Bunlar arasında en çok bilinenler olarak; Ereksel Kuram, Etkinlik (Aktivite) Kuramı, Aşağıdan Yukarıya -

Yukarıdan Aşağıya Kuramı, Bağ kuramları, Otantik Mutluluk Kuramı ve Yargılama Kuramı sayılabilir. Ereksel Kuramlar, kişinin ihtiyaç ve gereksinimleri kapsamındaki hedeflerine ulaşabilme seviyesini yaşam doyumunu olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda amaçlarına ulaşmakta zorluk çeken ve gereksinimlerini yeterince karşılayamayan bireylerin mutluluk seviyelerinin düşük olması beklenmektedir (Özbiçer, 2018). Ancak bireyin amaçlarına ulaşması ya da başarı sağlaması da yaşam doyumunu artıracak anlamına gelmemektedir. Etkinlik Kuramı, bireyin önemli ve değerli faaliyetlere ve hedeflere odaklanarak sergilediği etkinliklerle mutluluğu yakalayabileceğini vurgulamıştır (Diener, 1984). Bu bakımdan Ereksel Kuramın sonuca vurgu yaparken, Etkinlik Kuramının ise sürece odaklandığını söyleyebiliriz. Aşağıdan Yukarıya Kuramı, bireyin maddi kazançlarının ve sosyal faktörlerinin mutluluğu artırdığını ileri sürerken; Yukarıdan Aşağıya Kuramı ise bireylerin olumlu ve olumsuz duygulanımları ile mutluluğun ilişkili olduğunu iddia etmiştir. Bu duygulanımların, bireyin kişilik özellikleri ile doğrudan ilişkili olduğu; olumlu ve olumsuz duyguların bu çerçevede oluştuğu ifade edilmiştir (DeNeve ve Cooper, 1998). Bağ Kuramları, bilişsel ilkelere ve belleğe dayalı olarak bireylerin mutluluğa yakınlıklarını açıklamaktadır. Son olarak Yargılama Kuramı ise bireyin yaşam doyumunu sağlamasında en önemli etkenin, kişinin kendi yaşamını olumlu yargılaması - değerlendirmesi olduğunu ileri sürmüştür.

Kariyer Tatmini

Kariyer kelimesinin kökeni Fransızca'dan gelmektedir. Kariyer sözcüğü, Fransızca "araba yolu" anlamına gelen "carrier" kelimesinden yola çıkarak; meslek, yaşamda seçilen yol, güzergâh ve tutulan yol gibi anlamlarda kullanılmıştır. Türk Dil Kurumu kariyer kavramını "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak tanımlamaktadır (TDK, 2020). Kariyer, bir bireyin meslek öncesinde, meslek sürecince ve mesleğin sonlanmasından sonra kişinin hayatının tümünü kapsayan pozisyonlar dizisidir (Demirdelen ve Ulama, 2013). Bir başka tanıma göre kariyer, kişinin hayatı boyunca mesleki çalışmalar, yaklaşım ve davranışlardan elde ettiği tecrübelerin tümüdür (Güney, 2004). Bu kavram ilk defa 1970'li yıllarda bilimsel yazında kullanılmaya başlanmış ve son yıllarda bilim insanları tarafından çok sayıda araştırmaya konu olmuştur.

Bireyler, yaşamlarının büyük bir kısmını iş hayatında geçirmektedirler. Dolayısıyla kişinin tercih edeceği mesleğin, kariyerin veya yolun; yaşam memnuniyetini etkileyen temel faktörlerden biri olacağı öngörülmektedir. Tam da bu noktada kariyer tatmini kavramının önemi kendini göstermektedir. Kariyer tatmini, kişinin mesleki hedeflerine, ilerlemesine ve dolayısıyla başarıya ulaşmış olduğuna yönelik yapmış olduğu öz değerlendirmedir (Hofmans, Dries ve Pepermans, 2008). Bu tanımdan yola çıkarak kariyer tatmininin, kişinin iş hayatındaki mesleki hedeflerine ulaşma yolunda aldığı doyumunu ifade ettiği söylenebilir. Bu bakımdan kariyer tatmini, kişinin mesleği ile ilgili olumlu duygularını içermektedir (Shawer ve Alkahtani, 2012).

Bireylerin hâlihazırda buldukları kariyer aşamaları ile hedeflediklerinin uyumlu olması durumunda kariyer tatmini yaşayacakları düşünülmektedir. Bu doğrultuda alanyazında incelendiğinde, bireylerin kariyer tatminini yaşamaları için mesleki başarılar, genel mesleki hedefler, gelire ilişkin hedefler, meslekteki ilerlemeler ve yeni beceriler edinme olarak toplamda 5 temel faktörün etkili olduğu görülmektedir (Vatansever, 2008).

Bireyin yaşı, cinsiyeti, çalışma süresi ve örgüt içerisinde yer aldığı konumu gibi faktörler; bireyin kariyer tatminini etkileyebilmektedir (Kılınç, Tortumlu ve Uzun, 2021). Özellikle genç yaş grubunda bulunan çalışanların, eğitim alma ve kişisel gelişime yönelim düzeyleri daha yüksektir. Bu istek ve yönelim, hırs olarak nitelendirildiğinde; genç yaş grubunda bulunan çalışanların, performans göstermede daha hırslı oldukları ifade edilebilir (Sağdıç ve Demirkaya, 2009). Meslek seçiminde cinsiyetin de önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Özkişi, 2012). Yapılan bir çalışmada erkeklerin kadınlara göre kariyerlerine daha fazla önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Küçükusta, 2007). Meslek hayatında kadınların aleyhine oluşan cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan uygulamaları gibi etkenler dikkate alındığında; kadınların kariyer tatminlerinin erkeklere nazaran daha düşük olduğu söylenebilir. Bunların yanında eğitimin de kariyer tatmini sağlama ile ilgili önemli bir etken olduğu düşünülmektedir (Demirdelen ve Ulama, 2013). Yine çalışanların örgüt içerisindeki konumlarına göre de kariyer tatminlerinin değiştiği saptanmıştır (Uzunbacak, 2004). Son olarak, bireylerin çalışma süreleri de kariyer tatmini ile ilişkili bulunmuştur. Bir örgütte daha uzun süre çalışan bireylerin, sık sık iş değiştiren bireylere nazaran işten daha fazla doyum aldığı ve mutlu olduğu saptanmıştır (Demirel ve Özçınar, 2009). Bu bağlamda bir örgütte uzun süre çalışan bireylerin kariyer tatmin seviyelerinin, sürekli iş değiştirenlere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yaşam Doyumu ile Kariyer Tatmini İlişkisi

Yaşam doyumu, bireyin yaşamına yönelik genel bilişsel yargısı olarak tanımlanmaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Bu bağlamda yaşam doyumunun, insanlığın var oluşundan itibaren ulaşılması gereken nihai bir hedef olarak görüldüğü söylenebilir. Öyle ki, bu hedefin çerçevesinin önemli bir kısmını bireyin çalışma hayatının doldurduğu; kişinin günlük hayatının çoğunu çalışırken geçirdiği gerçeği düşünüldüğünde isabetli bir tespit olacaktır. Bu durum, çalışma hayatı ile yaşam doyumunun ilişkili olduğunu göstermektedir. Nitekim yaşam doyumu ile iş performansının pozitif yönde etkileşimde olduğu (Jones, 2006) ve yaşam doyumunun işten ayrılma niyetini düşürdüğü (Rode vd., 2007) gibi bulgular, bu ilişkiyi doğrular niteliktedir.

Kariyer tatmini (memnuniyeti veya doyumunu), kişinin kariyerinde şimdiye kadar birikmiş olan deneyimlerin değerlendirilmesidir (Abele vd., 2011). Kariyer tatmini ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmalar incelendiğinde, iki değişkenin arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu görülmüştür. Nitekim Hagmaier ve diğerleri (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, kariyer tatmininin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların yaşam doyumlarının yordayıcılarını araştıran Burke, Divinagracia ve Mamo (1999), iş deneyimleri ve iş sonuçlarının, bireylerin sahip oldukları yaşam doyumlarıyla güçlü bir etkileşim içerisinde olduğunu saptamışlardır. Yakın zamanda yapılan başka bir çalışmada, Abele, Hagmaier ve Spurk (2016) kariyer başarısının, yaşam doyumunu üzerinde aracı ve düzenleyici etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Türkiye’de yapılan bir başka çalışmada ise kariyer tatmininin mutluluğu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (Denizli ve Dündar, 2020).

Yaşam doyumunu ve mutluluk kuramlarından biri sayılan Otantik Mutluluk Kuramı, mutluluğa haz dolu bir yaşam, akış deneyimine dayalı bir yaşam ve anlamlı bir yaşamla ulaşılabileceğini vurgulamış; bu üç unsurun birbirinden bağımsız şekilde mutluluk yaşatabileceğini ifade etmiştir (Seligman, 2004). Otantik Mutluluk Kuramı, bilinçli olarak seçilen bireysel hedeflerin, uzun vadede yaşam doyumunu sağladığını ve ayrıca belirlenen amaçların mutluluğa etki edebileceğini vurgulamıştır (Headey, Schupp, Tucci ve Wagner, 2010). Bu bağlamda bireylerin belirledikleri hedeflerin, iş yaşamları ve kariyer örüntüleri boyunca; yaşam doyumunu sağlamalarında kritik bir rol aldığı söylenebilir. Nitekim Wiese ve Freund’un yapmış oldukları araştırmada, çalışanların kişisel iş hedefleri doğrultusunda ilerlemelerinin; iyi oluşlarını, iş doyumlarını ve işe yönelik öznal tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilediği anlaşılmıştır (Wiese ve Freund, 2005).

Yukarı kısımda bahsedilen kuram ve bulgular ışığında bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin yaşam doyumunu ve kariyer tatmini düzeylerinin tespit edilmesi ve öğretmenlerin yaşam doyumlarının kariyer tatmini düzeyleri tarafından yordanıp yordanmadığının belirlenmesidir. Buna yönelik araştırma soruları aşağıda belirtilmiştir.

1. Öğretmenlerin sahip oldukları yaşam doyumunu ve kariyer tatmini puanları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin kariyer tatmini düzeyleri, yaşam doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, Burdur ili Merkez ilçesinde yer alan Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin; yaşam doyumlarını, kariyer tatminleri açısından incelemek için ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasında birlikte bir değişimin yaşanıp yaşanmadığını ve bu değişimin ne oranda gerçekleştiğini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2011).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında, Burdur ili Merkez ilçesinde yer alan Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışmakta olan ve yaş ortalaması 34.13 olan 208 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem oluşturulurken, seçkisiz örnekleme yöntemleri arasında yer alan tabakalı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupları belirlemeyi ve evrenin büyüklüğü içindeki oranları ile oluşturulacak olan örnekleme temsil edilmesini sağlamayı hedefleyen bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Bu bağlamda araştırma evrenindeki 2080 öğretmenden, araştırmacıların imkânları ve kısıtlamaları (zaman, para vb.) hesaba katılarak; evreni temsil ettiği düşünülen %10'luk bir örneklem oluşturulmasının yeterli olacağı düşünülmüştür (Özen ve Gül, 2007). Öğretmenler araştırma sürecine dâhil edilirken gönüllülük ilkesine dikkat edilmiştir. Araştırmanın örnekleme ilişkin bilgiler Tablo-1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Örnekleme ait tanımlayıcı bulgular

Faktör	Değişken	n	%
Cinsiyet	Kadın	76	36.50
	Erkek	132	63.50
Yaş	20-29 arası	66	31.70
	30-39 arası	71	34.20
	40-49 arası	40	19.20
	50 ve üstü	31	14.90
Kıdem	1-10 arası	132	63.50
	11-20 arası	43	20.70
	21 ve üstü	33	15.80
Branş	Din Bilimleri	32	15.50
	Fen Bilimleri	31	14.90
	Kültür, Sanat ve Spor	24	11.60
	Temel Eğitim Bilimleri	33	15.90
	Sosyal Bilimler	34	16.40
	Teknik Bilimler	28	13.60
	Yabancı Diller	25	12.10
Toplam Öğretmen Sayısı		208	100.00

Tablo-1 incelendiğinde araştırmaya katılanların %36.50'sinin (n=76) kadın, %63.50'sinin (n=132) ise erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %31.70'i (n=66) 20-29 yaş, %34.20'si (n=71) 30-39 yaş, %19.70'i (n=40) 40-49 yaş ve %14.90'ı (n=31) 50 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır. Araştırmaya katılanların %63.50'si (n=132) 1-10 yıl, %20.70'i (n=43) 11-20 yıl ve %15.80'i (n=33) 21 ve üstü yıl kıdeme sahiptir. Katılımcıların %15.50'si (n=32) din bilimleri, %14.90'ı (n=31) fen bilimleri, %11.60'ı (n=24) kültür, sanat ve spor bilimleri, %15.90'ı (n=33) temel eğitim bilimleri, %16.40'ı (n=34) sosyal bilimler, %13.60'ı (n=28) teknik bilimler ve %12.10'u (n=25) ise yabancı diller branşlarında yer almaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama araçları olarak öğretmenlere ilişkin demografik bilgilerin elde edildiği kişisel bilgi formu, Yaşam Doyumu Ölçeği ve Kariyer Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılmış olan tüm veri toplama araçları için fikri mülkiyet sahiplerinden e-posta ile kullanım izni alınmıştır. Alınmış olan tüm bu izinler, araştırma sürecine başlanmadan önce Etik Kurul Onayına başvurulurken, başvuru dosyasına dâhil edilmiştir. Etik Kurul Onayının alınması sonrasında başlayan araştırma sürecinde yayın etiğinden asla taviz verilmemiştir.

Kişisel Bilgi Formu. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgi almak amacı ile araştırmacılarca kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Bu formda öğretmenlere dair kişisel bilgiler (cinsiyet, yaş, kıdem ve branş) bulunmaktadır.

Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ). YDÖ, Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplam 5 madde ve 5'li Likert tipindedir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi, bireyin sahip olduğu yaşam doyumu düzeyinin arttığına işaret etmektedir. Ölçeğin tek boyutu bulunmaktadır. Ölçek toplam varyansın %68.38'ini açıklamaktadır. YDÖ'nün genel iç tutarlık katsayısı .88'dir (Dağlı ve Baysal, 2016).

YDÖ'nün bu çalışma kapsamında kullanılabilmesi için öncelikle geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve ölçeğin model-veri uyumunun kabul edilebilir düzeyde sağlandığı görülmüştür ($X^2=4.162$, $sd=5$, $p=.000$, $X^2/sd=.832$, $CFI=.98$, $NNFI=.96$, $RMSEA=.022$, $SRMR=.014$). Ölçekten elde edilen puanların güvenirliğini belirlemek için ise Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin genel iç tutarlık katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Bu değerler göz önüne alındığında ölçeğin araştırmada kullanılabilecek düzeyde geçerli (Kline, 2014) ve güvenilir (Büyükköztürk, 2014) olduğu söylenebilir.

Kariyer Tatmini Ölçeği (KTÖ). KTÖ, Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Çamur (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplam 5 madde ve 5'li Likert tipindedir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi, bireyin sahip olduğu kariyer tatmini düzeyinin arttığına işaret etmektedir. Ölçeğin tek boyutu bulunmaktadır. KTÖ'nün genel iç tutarlık katsayısı .89'dur. Ölçekte kariyer tatmini beş farklı durum üzerinden ele alınmıştır. Bunlar: kişinin kariyer başarısına ulaşması, genel kariyer hedefleri, gelir hedefleri, terfi hedefleri ve yeni yetenekler geliştirmeye yönelik hedeflere ulaşma düzeyidir (Çamur, 2019).

KTÖ'nün bu çalışma kapsamında kullanılabilmesi için öncelikle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla DFA yapılmış ve ölçeğin model-veri uyumunun kabul edilebilir düzeyde sağlandığı görülmüştür ($X^2=5.115$, $sd=5$, $p=.000$, $X^2/sd=1.023$, $CFI=.95$, $NNFI=.91$, $RMSEA=.058$, $SRMR=.048$). Ölçekten elde edilen puanların güvenilirliğini belirlemek için ise Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin genel iç tutarlık katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Bu değerler göz önüne alındığında ölçeğin araştırmada kullanılacak düzeyde geçerli (Kline, 2014) ve güvenilir (Büyüköztürk, 2014) olduğu söylenebilir.

Verilerin Toplanması

Araştırmacılar tarafından çalışmaya başlanabilmesi için öncelikle Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığından, çalışmanın etik ilkelere uygun olduğuna dair onay alınmıştır. Sonrasında çalışmanın Burdur/Merkez'de yer alan Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi adına Etik Kurul Onayı sunulmuş gerekli olan tüm resmi izinler alınmıştır. Araştırmacılar, verilerin toplanabilmesi için örneklem kapsamına alınan tüm okullara bizzat gitmişlerdir. Okullardaki her bir öğretmen ile birebir görüşülmüş, araştırmanın içeriği ve veri toplama araçlarıyla ilgili gerekli açıklamalar yapılmıştır. Öğretmenlerden gönüllü olarak araştırmaya katılmaya istekli olanlardan, imzalı olarak bilgilendirilmiş onam formları alınmıştır. Daha sonra öğretmenler tarafından ölçeklerin kurallara uygun bir şekilde doldurulması sağlanmıştır. Yapılan bu uygulama, ortalama 5 dakika kadar sürmüştür. Öğretmenler tarafından tamamlanan ölçekler incelenmiş ve tüm veri toplama araçlarının eksiksiz olarak doldurulduğu anlaşılmıştır.

Verilerin Analizi

Veri analizinin ilk aşamasında veri setinde kayıp veri olup olmadığı incelenmiş ancak herhangi bir kayıp veriye rastlanılmamıştır. Daha sonra veri setinde tek değişkenli ve çok değişkenli uç değerler incelenmiştir. Öncelikle tek değişkenli uç değer incelemesi için z testi yapılmış, örneklem büyüklüğünün 100'den büyük olmasından dolayı -4.00 ile +4.00 arası z puanı referans değeri olarak alınmıştır (Mertler ve Vannatta, 2016). Standartlaştırılmış z puanı, -4.00 ile +4.00 aralığının dışında kalan herhangi bir veriye rastlanılmamıştır. Sonrasında veri setinde çok değişkenli uç değer incelemesi için Mahalonobis uzaklık katsayısı testi yapılmış ancak uç değer ifade eden herhangi bir veriye rastlanılmamıştır (Tabachnick, Fidell ve Ullman, 2007).

Veriler analiz işlemleri için hazır hale getirildikten sonra; öncelikle, veri setinin içerisinden rastlantısal olarak seçilen 100 anket ile Yaşam Doyumu ve Kariyer Tatmini Ölçeklerinin çalışma kapsamında kullanılabilmesi için geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Geçerlik değerlerinin test edilmesi için LISREL 8.7 programı kullanılarak DFA; güvenilirlik değerlerinin test edilmesi için ise SPSS 22.0 programı kullanılarak Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı analizleri yapılmıştır. Elde edilen değerler, ölçeklerin araştırma kapsamında kullanılacak düzeyde geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu değerler, makalenin veri toplama araçları ile ilgili kısmında sunulmaktadır.

Bu araştırma kapsamında kariyer tatmininin, öğretmenlerin yaşam doyumlarını ne ölçüde yordadığını belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapabilmek için veri setindeki değişkenlerin normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığı ve çoklu bağlantı problemi olup olmadığı kontrol edilmiştir. Her bir değişken için hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.00 ile +1.00 değer aralığında kalmasından dolayı verilerin normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014) ve normal dağılım varsayımının sağlandığı söylenebilir. Veri setinde çoklu bağlantı problemi olup olmadığını kontrol etmek için ise değişkenler arasındaki basit (ikili) korelasyonlara bakılmıştır. Yapılan analiz sonrasında değişkenler arasındaki ikili korelasyon değerlerinin hepsinin .90'dan düşük olduğu görülmüştür (Çokluk vd., 2014). Ayrıca veri setinde çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını belirlemek için VIF ve CI değerlerine de bakılmış; tüm maddeler için VIF değerlerinin 10'dan, CI değerlerinin de 30'dan küçük olmasından dolayı çoklu bağlantı sorununun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Field, 2005). Yapılmış olan tüm istatistiksel analizlerde SPSS 22.0 paket programı kullanılmış ve anlamlılık düzeyi olarak .05 kabul edilmiştir.

Etik Kurul Onay Bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 02.09.2020 Çarşamba

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2020/241

BULGULAR

Öğretmenlerin yaşam doyumu ve kariyer tatmini puanlarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesi amacıyla uygulanan Yaşam Doyumu ve Kariyer Tatmini Ölçeklerinin sonuçlarına göre elde edilen aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo-2’de sunulmuştur.

Tablo 2.

Öğretmenlerin yaşam doyumu ve kariyer tatmini düzeylerinin aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri

Değişkenler	\bar{x}	S
Yaşam Doyumu	16.35	3.85
Kariyer Tatmini	15.12	4.57

Tablo-2’ye göre öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamasının 16.35, standart sapmasının ise 3.85 olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo-2’de görüldüğü üzere öğretmenlerin kariyer tatmini puan ortalaması 15.12, standart sapması ise 4.57’dir. Bu durum kültürümüzde öğretmenlerin, orta düzeyde yaşam doyumu ve kariyer tatmini puanlarına sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Regresyon analizine geçilmeden önce, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olup olmadığını kontrol edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla öğretmenlerin yaşam doyumu ve kariyer tatmini puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ve bu ilişkinin düzeyini belirlemek için pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı kullanılarak değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar hesaplanmıştır. Her bir değişkene ait ortalama ve standart sapmalar ile değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo-3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Değişkenler arası pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı

Değişkenler	\bar{x}	S	1	2
1.Yaşam Doyumu	16.35	3.85	1.00	.521**
2.Kariyer Tatmini	15.12	4.57		1.00

**p<.01

Tablo-3’e göre öğretmenlerin yaşam doyumu ile kariyer tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.521$, $p<.01$). Bu ilişkilerin kurgulanan modelde çoklu bağlantı sorunu yaratacak seviyede olmadığı (.90’dan küçük olduğu) anlaşılmaktadır (Çokluk vd., 2014). Ayrıca elde edilen korelasyon katsayıları incelendiğinde, öğretmenlerin yaşam doyumu ile kariyer tatmini düzeyleri arasında orta seviyede (.30< r <.70) bir ilişkinin var olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2014).

Öğretmenlerin kariyer tatminlerinin yaşam doyumlarını ne ölçüde yordadığını belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo-4’te gösterilmiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin yaşam doyumlarının yordayıcısı olarak kariyer tatminine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	R	R ²	R ² _{ch}	F	Sd	B	β	t	p
Sabit						9.714	-	12.269**	.000
Kariyer Tatmini	.521	.271	.268	76.781	1/206	.439	.521	8.762**	.000

**p<.01

Tablo-4 incelendiğinde kariyer tatmini değişkeninin, öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı ve kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($R=.521$, $R^2=.271$, $F_{(1,206)}=76,781$, $p<.01$). Tablo-4'e göre kariyer tatmini değişkeni, öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarındaki değişkenliğin %27.10'unu açıklamaktadır. Ayrıca kariyer tatmini değişkeninin, öğretmenlerin yaşam doyumu puanları üzerinde büyük oranda ($.26<R^2$) etkiye sahip olduğu söylenebilir (Cohen, 1988).

Tablo-4'te verilen regresyon katsayılarına ait t-testi sonuçları incelendiğinde ise kariyer tatmini değişkeninin ($t=8.762$, $p<.01$), öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir. Bu bulgular göz önüne alındığında, öğretmenlerin kariyer tatmini düzeylerinin yükselmesiyle beraber yaşam doyumu puanlarının da artacağı ifade edilebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Yaşam doyumu ve mutluluk kavramları aynı etimolojik kökenden beslenen kavramlar olarak kabul edilmektedir (Kılınç ve Uzun, 2020). Mutluluk bireyin tüm hayatı boyunca peşinde koştuğu, hayal ettiği ve arzuladığı bir hedeftir. Bu nihai hedefin yanında bireylerin yaşamlarını sürdürmeleri ve ihtiyaçlarını giderebilmeleri için çalışmak zorunda olmaları gerçeğini de unutmamak gerekir. Bu zorunluluk, bireylerin sosyal hayatlarının büyük bir kısmını çalışmaya adanmaları gerekliliği ile karşılık bulur. Tam da bu noktada mutluluk denen olgunun çalışma hayatından ayrı tutulmasının ya da değerlendirilmesinin mümkün olamayacağı düşünülmektedir. Otantik Mutluluk Kuramına göre yaşamı boyunca hedeflerini, bilinçli ve farkında olarak seçen bireylerin daha mutlu olabildikleri vurgulanmıştır (Headey vd., 2010). Bu araştırmada da benzer şekilde çalışan bireylerin; mesleki başarılar, genel mesleki hedefler, gelire ilişkin hedefler, meslekteki ilerlemeler ve yeni edinilebilecek beceriler üzere beş faktörden oluşan kariyer tatminlerinin, yaşam doyumları ile orta derecede ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin kariyer tatminlerinin, yaşam doyumları ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgular; kariyer tatmininin, öğretmenlerin yaşam doyumlarının önemli bir belirleyicisi olduğuna dair alanyazın ile paraleldir (Lounsbury, Park, Sundstrom, Williamson ve Pemberton, 2004).

Araştırma sonucunda öğretmenlerin kariyer tatmini düzeylerinin, yaşam doyumlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmıştır ($R^2=.27$). Başka bir deyişle öğretmenlerin kariyerlerinden aldıkları doyum arttıkça; yaşam doyumları, mutluluk düzeyleri ve yaşam kalitesi de artış göstermektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin kariyer tatminlerindeki olası bir düşüşün de yaşam doyumlarını ve kalitesini düşüreceği öngörülmektedir. Ulaşılan bu bulguların, alanyazındaki birçok araştırmanın sonuçları ile paralel olduğu söylenebilir (Abele vd., 2011; Denizli ve Dündar, 2020; Hagmaier vd., 2018; Lounsbury vd., 2004). Daha önceki araştırmalardan farklı olarak, bu araştırmanın değerli ve özgün olan yönü; örneklem olarak öğretmenlerin seçilmiş olmasıdır. Yapılan alanyazın taramasında Türk kültüründe öğretmenlerin, kariyer tatminini inceleyen çok az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır (Kılınç, Tortumlu ve Uzun, 2021). Bu yönüyle çalışma, Türk kültürü alanyazınına özgün bir çıktı sunmaktadır. Bu çalışmayla, sınırlı terfi olanakları ve kısıtlı kariyer basamakları olmasına rağmen öğretmenlerin, kariyer tatmini düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiş ve bu durumun yaşam doyumlarına etkisinin pozitif yönde olduğu tespiti yapılmıştır.

Araştırmanın bir başka bulgusu ise kültürümüzdeki öğretmenlerin kariyer tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin belirlenmesidir. Bu araştırmada, öğretmenlerin kariyer tatmini ($\bar{x}=15.12$) ve yaşam doyumu ($\bar{x}=16.35$) seviyeleri orta düzeyde tespit edilmiştir. Aslında bu bulgu, kültürümüzdeki öğretmenlerin kariyer tatminlerinin ve yaşam doyumu seviyelerinin yüksek düzeylerde olmadığını göstermektedir. Türkiye'de öğretmenlerin temel sorunlarında biri olarak gelir yetersizliği gösterilmektedir. Nitekim OECD ülkelerindeki öğretmen maaşlarının diğer mesleklere kıyasla daha düşük düzeylerde olduğu bilinmektedir (Süngü, 2012). Bu durum öğretmenlerin sahip oldukları kariyer tatminini, gelire ilişkin hedef faktörü

yönünden olumsuz etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin mesleki ilerlemeleri ise görev aldıkları okullarda müdür ve müdür yardımcılığı, şube müdürlükleri, merkez teşkilatında çeşitli idari görevler ve akademik kariyer gibi imkânlarla sağlanabilmektedir. Bu bağlamda sayıları bir milyonu aşmış olan öğretmenlerin, kariyer imkânlarının kısıtlı olduğu söylenebilmektedir. Öğretmenlerin yeni bilgi, beceri ve eğitimler edinebilmelerinde lisansüstü eğitim imkânlarının önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir. Nitekim öğretmenlerin lisansüstü eğitim almayı tercih etmelerinin sebebi olarak; alanlarında kendilerini geliştirebilmeye ve ileri düzeyde bilgi edinmeye yönelik istekleri olduğu ortaya konmuştur (Alabaş, Kamer ve Polat, 2012). Bu gibi kendilerini geliştirecek imkânların, öğretmenlerin kariyer tatminlerini olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın ortaya koyduğu bulgular, öğretmenlerin kariyer tatmini düzeylerinin, onların mutlu bir hayat sürebilmeleri ve yaşam doyumları için önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları kariyer tatmini düzeylerinin iyileştirilmesi için gelir seviyelerinin de mümkün mertebe iyileştirilmesi, mesleki başarılarına ve ilerlemelerine yönelik çeşitli teşvik programlarının geliştirilebilmesi, öğretmenlik alanına yönelik yeni eğitim ve gelişim fırsatlarının sunulması önerilmektedir. Ayrıca bu çalışma, nitel araştırma yaklaşımıyla planlanarak farklı bir boyut kazandırılabilir. Böylece öğretmenlerle derinlemesine görüşmeler ya da odak grup görüşmeleri yapılarak yaşam doyumunu ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiye dair elde edilen bulgular zenginleştirilebilir. Bu çalışmada öğretmenlerin yaşam doyumlarını yordayan kariyer tatmini değişkeni üzerinde çalışılmıştır. Daha sonra yapılması planlanan araştırmalarda farklı değişkenlerin (özel veya devlet okulunda çalışma durumu, cinsiyet, brans, kıdem vb.) üzerinde durulması öğretmenlerin yaşam doyumlarının ve kariyer tatminlerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da kısıtları mevcuttur. Araştırma, Burdur ili Merkez ilçesinde 2020–2021 eğitim öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışmakta olan 208 öğretmenin; kişisel inançlarını ve mevcut değişkenleri ölçmek için geliştirilmiş kişisel bilgi formu, yaşam doyumunu ölçeceği ve kariyer tatmini ölçeceği ile toplanan verilerle sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla veriler öğretmenlerin kişisel değerlendirmeleri sonucunda elde edilmiştir yani öğretmenlerin ölçeklerde yer alan maddelerde işaretleyerek gösterdikleri tepkileri gerçek yaşamdaki davranışlarıyla ile bağdaşmayabilir. Bundan dolayı mevcut değişkenleri içerecek şekilde farklı illerde ve ilçelerde de benzer çalışmaların planlanması ve sonuçlarının karşılaştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43(3), 195-206. doi:10.1007/s12651-010-0034-6
- Abele, A. E., Hagmaier, T., & Spurk, D. (2016). Does career success make you happy? The mediating role of multiple subjective success evaluations. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1615-1633. doi:10.1007/s10902-015-9662-4
- Alabaş, R., Kamer, S. T., & Polat, Ü. (2012). Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde lisansüstü eğitim: Tercih sebepleri ve süreçte karşılaştıkları sorunlar. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 89-107.
- Burke, R. J., Divinagracia, L. A., & Mamo, E. (1999). Predictors of life satisfaction among Filipino managerial and professional women. *Psychological Reports*, 84(3), 805-808. doi:10.2466/pr0.1999.84.3.805
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (19.Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (21.Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2.Basım). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Çamur, Ş. (2019). *Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmininin aracı etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (3.Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumunu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(59), 1250-1262. doi:10.17755/esosder.75955
- Demirel, Y., & Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229. doi:10.1037/0033-2909.124.2.197

- Denizli, A. A., & Dündar, G. (2020). Kariyer tatmininin mutluluk düzeyi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 5(1), 17-25. doi:10.25203/idd.702802
- Demirdelen, D., & Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. doi:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2011). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. New York: John Wiley & Sons.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2.Basım). Beverly Hills: Sage Publications.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. doi:10.5465/256352
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon-ve örgütsel davranış terimleri sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142-160. doi:10.1108/JMP-09-2017-0326
- Headey, B., Schupp, J., Tucci, I., & Wagner, G. G. (2010). Authentic happiness theory supported by impact of religion on life satisfaction: A longitudinal analysis with data for Germany. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 73-82. doi:10.1080/17439760903435232
- Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 397-403. doi:10.1016/j.jvb.2008.08.001
- Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction?. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 8(1), 20-42.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi* (22.Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılınç, M., & Uzun, K. (2020). Ergenlerin yaşam doyumlarının yordayıcıları olarak direkt ve dolaylı ekran baskısı. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(28), 1241-1271. doi:10.26466/opus.748254
- Kılınç, M., Tortumlu, M., & Uzun, K. (2021). Öğretmenlerin kariyer tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(24), 231-252. doi:10.38155/ksbd.819500
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406. doi:10.1177/1069072704266658
- Mertler, C. A., & Vannatta, R. A. (2016). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation* (6.Basım). New York: Taylor & Francis.
- Özbiçer, S. M. (2018). *Duygusal zekâ geliştirme programı'nın ergenlerin duygusal zekâ ve yaşam doyumunu düzeylerine etkisi: Deneysel bir çalışma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Özer, M., & Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumunu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özkişi, Z. G. (2012). Toplumsal cinsiyet bağlamında Türkiye'de kadınların bestecilik eğitimine erişimi ve bestecilik kariyeri. *Turkish Studies*, 7(3), 2105-2114.
- Rode, J. C., Rehg, M. T., Near, J. P., & Underhill, J. R. (2007). The effect of work/family conflict on intention to quit: The mediating roles of job and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 2(2), 65-82. doi:10.1007/s11482-007-9030-6
- Sağdıç, M., & Demirkaya, H. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(26), 233-246.
- Seligman, M. E. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Simon and Schuster.
- Shawer, S. F., & Alkahtani, S. A. (2012). The relationship between program evaluation experiences and stakeholder career satisfaction. *Creative Education*, 3(8), 1336-1344. doi:10.4236/ce.2012.38196
- Süngü, H. (2012). Bazı OECD ülkelerindeki öğretmen maaşlarının karşılaştırmalı bir analizi. *21.Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 21-45.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (5.Basım). Boston, MA: Pearson.

- TDK Güncel Türkçe Sözlük (2020). *Kariyer*. 10 Eylül 2020 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Uzunbacak, H. H. (2004). *Türk emniyet teşkilatı'nın amir sınıfının mesleki durgunluk döneminin geciktirilmesine yönelik kariyer planlaması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Vatansever, Ç. (2008). *Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wiese, B. S., & Freund, A. M. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 287-304. doi:10.1348/096317905X2671