

Öğretmenlerin İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Algıları Arasındaki İlişki ¹

Ibrahim Raslan²



Ahmet Göçen³



Özet: Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş tatmini ile yaşam doyumu algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu algılarının cinsiyet, meslekteki çalışma süresi vb. değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği irdelenmiştir. Bu araştırma ilişkisel araştırma modelinde nicel bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde görev yapan 416 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama süreci pandemi dönemine denk geldiği için mevcut durumun el verdiği şartlar dahilinde uygun örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumuna ilişkin algılarının belirlenmesi amacıyla 20 maddeden oluşan "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" ve 5 maddeden oluşan "Yaşam Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen puanlara ilişkin Spearman'ın sıralama korelasyonu katsayısı incelendiğinde öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş tatmini ile yaşam doyumları arasında "orta" düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çalışmada toplanan veriler doğrultusunda öğretmenlerin iş tatminlerinin "yüksek" düzeyde ve yaşam doyumlarının "orta" düzeyde olduğu saptanmıştır. Çalışmada bazı değişkenler ve katılımcıların iş/yaşam doyumu algıları açısından anlamlı farklara rastlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Öğretmen, Yaşam Doyumu

Type / Tür:

Research /Araştırma

Received / Geliş Tarihi:

24 Temmuz 2021

Accepted / Kabul Tarihi:

11 Aralık 2021

Page numbers / Sayfa no:

45-66

Suggested APA (7th) Citation (English) / Önerilen APA (7) Atıf Biçimi (Türkçe):

Raslan, I., & Göçen, A. (2021). The relationship between teachers' perceptions of job satisfaction and life satisfaction. *KSU Journal of Education*, 3(2), 45-66.

Raslan, I., & Göçen, A. (2021). Öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu algıları arasındaki ilişki. *KSÜ Eğitim Dergisi*, 3(2), 45-66.

¹ Bu makale birinci yazar Ibrahim RASLAN tarafından hazırlanan ve ikinci yazar Ahmet GÖÇEN tarafından danışmanlığı yapılan "Öğretmenlerin İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Algıları Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Yüksek lisans, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Şanlıurfa, Türkiye

³ Doç. Dr., Harran Üniversitesi, Türkiye

The Relationship Between Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Life Satisfaction

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between teachers' job satisfaction and their life satisfaction. It was also aimed to see whether teachers' perceptions of job satisfaction and life satisfaction differ significantly according to variables such as gender, time spent in the profession, etc. This research is a quantitative study with a correlational research model. The sample of the study consists of 416 teachers working in the central districts of Şanlıurfa province in the 2019-2020 academic year. Since the data collection process coincided with the pandemic period, convenience sampling was chosen according to the conditions allowed by the current situation. In the study, "Minnesota Satisfaction Questionnaire" consisting of 20 items and "Satisfaction with Life Scale" consisting of 5 items were used to determine teachers' perceptions towards job satisfaction and life satisfaction. When Spearman's rank correlation values obtained from this study were examined, a "moderate" positive and significant relationship was found between the teachers' internal, external, general job satisfaction and their life satisfaction perceptions. In line with the data collected in the study; it was determined that teachers' job satisfaction was at "high" level and their life satisfaction was at "moderate" level. Significant differences were also found in the study in terms of some variables and job/life satisfaction perceptions of the participants.

Key Words: Job Satisfaction, Life Satisfaction, Teacher.

Giriş

Eğitim, ülke ve toplumların kalkınmasının en önemli yapı taşlarından biri olarak kabul edilmektedir. Eğitim sürecinin temel öğelerinden biri olan öğretmenin rolünü etkin şekilde yerine getirmesi kalkınmada kaldıraç etkisi sağlayabilir. Eğitime ve topluma ilişkin sorunların gün geçtikçe daha karmaşık hale geldiği göz önüne alındığında, öğretmenlerin daha fazla sorumluluk alması ve eğitim kurumlarından ilgili konulara daha duyarlı bir şekilde odaklanmaları beklenmektedir (Özkul & Cömert, 2018). Bu sorumluluğu yerine getirecek öğretmenler ancak işinden ve hayatından tatmin olduğu kadar bu sorunların çözümüne katkı sağlayabilecektir. Bu nedenle araştırmacıların üzerinde durması gereken önemli noktalardan biri de öğretmenlerin iş tatmini ve okul dışı yaşamlarıdır. Nitekim iş hayatının lokomotif konumundaki bireyin tatmin derecesi arttıkça iş niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır (Çevik & Korkmaz, 2014). Örgüt çalışanlarının iş ve yaşam tatminlerinin yüksek olması sergiledikleri bireysel başarıyı artıracak ve bu çalışanlar yüksek rekabet koşullarında faaliyet gösteren kurumlarının gelişimine katkı sağlayacaktır (Çınar & Özyılmaz, 2019).

Tatmin kavramı "istenilen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme" anlamını taşımaktadır (Turgut, 2010, s. 4). İş tatmini, bireylerin işe karşı duygularını ifade eden durumdur (Heneman vd., 2003). İş tatmini kavramı ilk olarak 1920'lerde ortaya çıkmış ve 1930-1940'larda dikkat çeken bir konu haline gelmiştir (Sevimli & İşcan, 2005). İş tatmini konusu önce endüstriyel alanda incelenmiş, daha sonra bu konu eğitim ve diğer alanlarda çalışmalara dahil edilmiştir. Neugarten tarafından 1961 yılında kullanılan yaşam doyumu kavramı da sonrasında birçok araştırmaya konu olmuştur (Özer & Karabulut, 2003). Veenhoven (1996) için yaşam

doyumunu, bir kişinin bir bütün olarak yaşamının genel kalitesini olumlu olarak değerlendirme derecesidir. Bu açıdan yaşam doyumunu, isteklerin ve ihtiyaçların karşılanması açısından bir kişinin ne istediği ile ne elde ettiğinin karşılaştırılmasının bir sonucudur (Altay & Avcı, 2009).

İş Tatmini

Gruneberg'e (1978) göre iş tatmini, çalışanların işleri hakkında sahip oldukları hislerin tümünü kapsar. Filiz (2014, s. 158) iş tatmini "kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir" şeklinde tanımlamıştır. Bu durumda çalışanın işine karşı olumsuz tutumu ise "iş doyumsuzluğu/tatminsizliği" şeklinde ifade edilebilir. Bir çalışanın olumlu şekilde yüksek bir iş tatminine sahip olması; kişinin işi önemli görmesi, işte değer ve anlam bulması, kurumun kişi gelişimini desteklemesi gibi durumlar ile mümkündür (Köksal, 2014). Bireyin işinden tatmin olmaması (iş tatminsizliği) doğrudan ve dolaylı olumsuz etkilere sahip olabilmektedir (Turgut, 2010). Bu durumda kişilerde veya çalışanlarda hayal kırıklığı, iştahsızlık, uykusuzluk ve duygu bozukluğu gibi rahatsızlıklar oluşabilmektedir (Baştemur, 2006, s. 48). İş tatmininin düşmesi çalışma maliyetini yükseltmektedir (Şengül, 2008, s. 60).

İş tatminini olumlu ve olumsuz etkileyen birçok faktör ve boyut bulunmaktadır. Spector'un (1997) Dokuz Boyutlu İş Tatmini Ölçeği'ne dayalı olarak Aşan ve Erenler (2008, s. 205–206) iş tatmini boyutlarını şöyle açıklamaktadır:

1. Ücret: İşyeri tarafından sağlanan maddiyat
2. Yükselme: Kişinin hiyerarşik yapısı içerisinde ilerleme imkanına sahip olması
3. Yöneticiler: Yöneticinin çalışana ilişkin tutum ve davranışları
4. Ek imkanlar: İşyeri için taşıma, yemek vb. gibi imkanların olması
5. Olası ödüller: İyi bir iş yapıldığında bir ödül alma olasılığının bulunması
6. İşleyiş prosedürleri: İşlerin işleyişi ve bu işlere ilişkin politika ve prosedürlerin olması
7. İş arkadaşları: Teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici kişilerin işte olması
8. İşin kendisi: Çalışanların ilgilerini çeken, hoşlarına giden bir işte çalışıyor olmaları
9. İletişim: Çalışan, yönetici veya diğerleri arasında sağlıklı iletişimin olması

İş; bireyin hayatında sadece ekonomik değil, psikolojik olarak da önemli bir işleve sahiptir (Öztürk & Özdemir, 2003). Bu işlevler, meslek gruplarının sahip olduğu vizyon açısından ülkenin geleceğine de dolaylı şekilde etki edebilmektedir. Özellikle öğretmenler açısından bakıldığında mesleklerini layıkıyla yerine getirebilmeleri ve gelecek nesilleri en iyi bir şekilde yetiştirebilmeleri için işlerinden tatmin olmaları öğretmenler için önem arz etmektedir (Filiz, 2014).

Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu, en genel anlamda bir bireyin hayatını değerlendirmesidir (López-Gómez vd., 2020). Genel yaşam doyumu, kişinin iş hayatı ve çalışma yaşamı dışındaki doyumunu ifade etmektedir (Çevik & Korkmaz, 2014). Yaşam doyumu kişinin kendi seçtiği kriterlere göre bireyin sadece hayatının bir kısmından değil, hayatının genelinden aldığı doyum olarak anlaşılır (Dost, 2007). Yaşam doyumu, öznel iyi oluş bağlamında kişinin hayatının bilişsel ve duygusal değerlendirmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkar (Çevik & Korkmaz, 2014). Bu açıdan yaşam doyumu bir bireyin tüm yaşamını değerlendirmesi sonrasında hissettiği olumlu duygu durumu olarak nitelenebilir. Nitekim Diener vd. (1985) göre kişi yaşam doyumunun derecesine kendi standartları ile elindekilerin karşılaştırılması sonucunda karar verir. Filiz (2014) iş tatminsizliğine benzer şekilde yaşam doyumsuzluğunu, kişinin yaşamını istediği standart ve beklentiler dahilinde deneyimlememesi sonucunda oluşabileceğini ifade etmiştir.

Yaşam doyumu, yaşam kalitesiyle ilişkili olsa da ikisi birbirinden farklıdır. Bir bireyin iyi bir yaşamı olabilir ama birey o yaşamdan memnun olmayabilir (Veenhoven, 2015). Yaşam doyumunu etkileyen faktörler bireyden bireye farklılık gösterir. Yaşam memnuniyeti aslında arkadaşlar, aile, gelir, iş özellikleri, sağlık, sosyal ilişkiler, güvenlik, değerler, dini inanç vb. birçok faktöre bağlıdır. López-Gómez vd. (2020) yaptıkları çalışmalarda bu faktörleri; cinsiyet, yaş, eğitim, kişilik, kişi başına düşen GSYİH, sağlıklı yaşam beklentisi, eşitsizlik, sosyal destek, yolsuzluk algısı, cömertliğin yaygınlığı ve yaşam seçimlerini yapma özgürlüğü olarak sıralamıştır.

Yaşam Doyumu ve İş Tatmini

İş ve yaşam bir bütünü oluşturmakta ve birbirini tamamlamaktadır. İş tatmini ve yaşam doyumu örgütsel davranış alanında öne çıkan konulardır (Eskildsen & Dahlgaard, 2000). Çınar ve Özyılmaz (2019, s. 541) iş tatmininin sadece işle ilgili olduğunu, yaşam doyumunun ise bireyin yaşamının her boyutuyla ilgili olduğunu ifade etmektedir. Yazarlara göre çalışanlar yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmektedirler, bu nedenle iş yerindeki gelişmeler çalışanların yaşamlarını doğrudan etkilediği için iş tatmini yaşam doyumu ile ilişkili bir boyut olarak düşünülebilir. Aynı şekilde Coad ve Binder'e (2014) göre de hayatın önemli kısmını oluşturan iş hayatı ve yaşam doyumu arasında doğal bir bağlantı vardır. İş hayatındaki tatminsizlik, isteksizlik, hayal kırıklığı ve mutsuzluk, kişinin genel yaşamını etkileyerek yaşam doyumu sağlayamamasına neden olabilmektedir. Bu durum kişinin aile, arkadaşlık ve çevre ilişkilerini de olumsuz etkileyerek ruhsal ve fiziksel sağlığını da bozabilmektedir (Çetinkanat, 2000).

İş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişki ile ilgili yapılmış çalışmalarda, bazen pozitif bazen negatif yönlü ilişki tespit edilirken herhangi bir ilişki tespit edilemediği durumlar da gözlemlenmiştir (Köksal, 2014, s. 55; Özdevecioğlu, 2003, s. 698). Çevik ve Korkmaz (2017, s. 132) bu 3 farklı durumu "saçılma etkisi, giderme etkisi ve bölünme etkisi" ile açıklamaktadır. Saçılma etkisine göre kişi, iş hayatında edindiği tutum ve davranışları iş dışı hayatında da

sürdürme eğilimindedir. Giderme etkisinde bireyin iş hayatı bazı beklentilerini karşılamıyorsa kişi bu eksikliği iş dışı yaşamında doldurmaya çalışır. Bölünme etkisine göre kişi boş zamanında iş tecrübesinin dışında bir şeyler yapmaya çalıştığı için ikisi arasında bir bölünme olur ve etkileşim beklenmez.

Çalışmanın Amacı

Yaşam doyumu ve iş tatmini birbirini tamamlayan, yap-boz oyunu gibi iç içe geçmiş iki kavram olarak görülebilir (Dikmen, 1996). Bir haftanın beş gününü işte geçiren bir kişinin iş tatmini ve tüm günlerini kapsayan yaşam doyumu algılarının birbirinden etkilenmemesi pek mümkün görülmemektedir. Davis'e (1988) göre iş tatmini çalışanın bütün yaşam doyumunu etkiler; iş memnuniyetin istenen düzeyde olmadığı durumlarda yaşam doyumu da düşük olabilir. Bu çalışmada iki kavramın birbiri ile olan ilişkisi öğretmen örnekleminde yeniden incelenmek istenmiştir. Bu açıdan aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu düzeyleri nasıldır?
3. Öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, meslekteki çalışma süresi ve kaç yıldır şimdiki yöneticinizle birlikte çalıştığınız) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel araştırma modeline göre yapılandırılmıştır. İlişkisel araştırma, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma şeklidir (Neuman, 2006). İlişkisel araştırma kapsamındaki bu çalışmada temel olarak iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır. Bu temel amacın yanında betimsel olarak ölçek boyutlarına ilişkin genel algılar ortaya konmuş ve karşılaştırmalı olarak öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu algıları demografik değişkenlere göre incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde bulunan okullarda (anaokulu, ilkököl, ortaokul ve liseler) görev yapan 416 öğretmen oluşturmaktadır. Mart 2020'de pandemi sebebiyle okullara ara verilmesi ile çalışma için online şekilde veri toplanması gerekliliği doğmuştur. Bu nedenle mevcut durumun el verdiği şartlar dahilinde veri toplamak adına uygun örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Uygun örnekleme yöntemi, araştırmacının kolayca ulaşabileceği bir örneklemden verilerin toplanmasıdır

(Büyüköztürk vd., 2018, s. 95). Öğretmenlere yöneltilen ve araştırmaya dahil edilen kişisel sorular ve cevaplar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Bilgiler

Değişken	Kategori	Sıklık (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	214	51.4
	Erkek	202	48.6
Meslekteki Çalışma Süresi	0-5 yıl aralığı	181	43.5
	6-10 yıl aralığı	88	21.2
	11-15 yıl aralığı	68	16.3
	16-20 yıl aralığı	44	10.6
	21 yıl ve üzeri	35	8.4
Aynı Yönetici ile Çalışma Süresi	1-2 yıl aralığı	287	69
	3-4 yıl aralığı	82	19.7
	5 yıl ve üzeri	47	11.3
Toplam		416	100

416 katılımcıdan alınan cevaplar incelendiğinde katılımcıların % 51,4’ünün kadın ve % 48,6’sının ise erkek olduğu görülmektedir. Mesleki çalışma süresi değişkenine göre en fazla orana sahip grubu % 43,5 ile 0-5 yıl grubu, en az orana sahip grubu ise % 8,4 ile 21 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Öğretmenlerin % 69’u 0-2 yıl, % 19,7’si 3-4 yıl ve %11,3’ü 5 yıl ve üzeri aynı yönetici ile birlikte çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Covid-19 pandemisi nedeniyle verilerin toplanmasında online araçlar tercih edilmiştir. Öğretmenlere e-posta ya da bir telefon iletişim programı üzerinden veri toplama aracı ulaştırılmıştır. Veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan form kullanılmıştır. Birinci bölüm kişisel bilgi formundan oluşmaktadır ve öğretmenlerin yaş, cinsiyet gibi demografik bilgilerini öğrenmeyi hedeflemektedir.

İkinci bölümde 20 maddelik “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” bulunmaktadır. Bu ölçek Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olup İngilizceden Türkçeye çevirisi ve adaptasyonu Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır (Türkçapar, 2012). Ölçek, içsel iş tatmini için 12 soru ve dışsal iş tatmini için 8 soru içermektedir (Durmuş, 2015). Bu çalışmada Minnesota İş Tatmini Ölçeği için Cronbach’s Alpha katsayısı 0.926 olarak bulunmuştur. İş Tatmini Ölçeğinin iki faktörlü yapısının doğrulanması amacıyla MPlus 6.2 programı aracılığıyla

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Başlangıç modeli ile DFA uyum indeksleri $\chi^2/sd = 5.628$; RMSEA = 0.105; SRMR = 0.061; CFI = 0.808; TLI = 0.784 olarak hesaplanmıştır. Uyum indekslerinin uygun değerlere ulaşabilmesi için modifikasyon yapılmıştır. Buna göre elde edilen modelde $\chi^2/sd = 2.993$; RMSEA = 0.069; SRMR = 0.046; CFI = 0.920; TLI = 0.907 şeklinde sonuçlar çıkmıştır. RMSEA ve SRMR değerinin 0.08'den küçük olması (Hooper vd., 2008, s. 55) uygun görülür. CFI ve TLI değerleri için 0.90 ve üzerinde olmasının iyi uyuma işaret ettiği kabul edilir (Byrne, 2011; akt. Yaşlıoğlu, 2017, s. 77). Buna göre yapılan DFA analizi sonucunun İş Tatmini Ölçeği'nin yapı geçerliliği için yeterli olduğu söylenebilir.

Üçüncü bölümde Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen ve 5 maddeden oluşan "Yaşam Doyum Ölçeği" bulunmaktadır. Yaşam Doyumu Ölçeği'nin Türkçeye uyarlaması farklı zamanlarda (Dağlı & Baysal, 2016; Köker, 1991; Şimşek, 2011; Yetim, 1993) yapılmış olup bu çalışmada Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılan çalışma esas alınmıştır. Dağlı ve Baysal'ın (2016) aktardığı Yaşam Doyumu Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının $\alpha = 0.88$ olduğu ve güvenilir bir ölçek olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada Yaşam Doyumu ölçeği için Cronbach's Alpha katsayısı 0.816 olarak bulunmuştur. Yaşam Doyumu Ölçeği yapısının doğrulanması amacıyla MPlus 6.2 programı aracılığıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Başlangıç modeli ile DFA uyum indeksleri $\chi^2/sd = 1.276$; RMSEA = 0.026; SRMR = 0.014; CFI = 0.998; TLI = 0.996 olarak hesaplanmıştır. RMSEA ve SRMR değerinin 0.08'den küçük olması (Hooper vd., 2008, s. 55) uygun görülür. CFI ve TLI değerlerinin 0.90 ve üzerinde olmasının iyi uyuma işaret ettiği kabul edilir (Byrne, 2011; akt. Yaşlıoğlu, 2017, s. 77). Buna göre yapılan DFA analizi sonucunun Yaşam Doyumu Ölçeği'nin yapı geçerliliği için yeterli olduğu söylenebilir. Tablo 2'de Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeği'nin maddeleri ve boyutları gösterilmiştir.

Tablo 2

Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği Hakkında Bilgiler

Ölçek	Alt Boyutlar	Maddeler
İş Tatmini	İçsel	1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20
	Dışsal	5,6,12,13,14,17,18,19
	Genel	Tüm maddeler
Yaşam Doyumu		1,2,3,4,5

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin saptanması için aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. İş Tatmini Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği'nin sonuçları $5.00-1.00 = 4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmıştır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde Tablo 3'teki kriterler esas alınmıştır.

Tablo 3*Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi*

İş Tatmini	Yaşam Doyumu	Puan	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Memnun Değilim	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1 – 1.8	Çok düşük
Memnun Değilim	Katılmıyorum	2	1.8 – 2.6	Düşük
Memnunum	Kararsızım	3	2.6 – 3.4	Orta
Oldukça Memnunum	Katılıyorum	4	3.4 – 4.2	Yüksek
Çok Memnunum	Kesinlikle Katılıyorum	5	4.2 – 5	Çok yüksek

Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 5, en düşük puan 1 olup orta noktaya düşen 3 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 1'e yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 5'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Ayrıca iş tatmini verileri incelendiğinde normallik sağlanmadığı görülmektedir (örn. çarpıklık değeri -0.12 / 0.12, basıklık değeri -0.895 / 0.239). İlgili incelemeler sonucunda ilgili analizler non-parametrik (Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testi) yöntemler ile gerçekleştirilmiştir. Yaşam doyumunu için dağılımın bazı değişkenler bazında normal olduğu tespit edilmiştir (Örn. çarpıklık değeri -0.183 / 0.12 ve basıklık değeri -0.412 / 0.239). Bunun için parametrik testlerden *t*-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca LSD testi ve Spearman'ın sıra korelasyonu kullanılmıştır. Etki büyüklüğünün hesaplanmasında Cohen (1988) baz alınmıştır. Bu çalışmada Cohen d değerleri düşük ($0.00 \leq d \leq 0.49$), orta ($0.50 \leq d \leq 0.79$) ve büyük ($d \geq 0.8$) şeklindedir.

Araştırma Bulguları

İş tatmini ve alt boyutları ile yaşam doyumunu arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Spearman'ın sıra korelasyonu (*r*) hesaplanmıştır. Yaşam doyumunu tek faktör; iş tatmini ise içsel, dışsal ve genel olmak üzere üç grup olarak ele alınmıştır.

Tablo 4*İş Tatmini Alt Boyutları ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki*

Boyutlar	Yaşam Doyumu		
	Sıklık (N)	<i>r</i>	<i>p</i>
İçsel İş Tatmini	416	0.475	0.000
Dışsal İş Tatmini	416	0.538	0.000
Genel İş Tatmini	416	0.538	0.000

Tablo 4'te görüldüğü üzere içsel iş tatmini ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek

üzere yapılan Spearman'ın sıralama korelasyonu analizi sonucunda istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde “orta” düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = 0.475$; $p < 0.05$). Dışsal iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde “orta” düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = 0.538$; $p < 0.05$). Genel iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde “orta” düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = 0.538$; $p < 0.05$). Öğretmenlerin yaşam doyumu ile içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeyleri arasında pozitif düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

İş tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin belirlenebilmesi için ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiş; sonuçlar Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Algıları Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	Boyutlar	Sıklık (N)	\bar{X}	ss
İş Tatmini	İçsel İş Tatmini	416	3.876	0.626
	Dışsal İş Tatmini	416	3.403	0.685
	Genel İş Tatmini	416	3.687	0.606
Yaşam Doyumu		416	3.346	0.718

Tablo 5’te, içsel iş tatmini ($\bar{x} = 3.876$); dışsal iş tatmini ($\bar{x} = 3.403$); genel iş tatmini ($\bar{x} = 3.687$) ve yaşam doyumu ($\bar{x} = 3.346$) ortalamaları gösterilmiştir. Bulgular doğrultusunda öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş tatmini algılarının “yüksek”; yaşam doyumu algılarının “orta” düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu demografik değişkenler açısından incelenmiş; sonuçlar Tablo 6, 7, 8, 9 ve 10’da verilmiştir.

Tablo 6

İş Tatmini Ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Cinsiyet	Sıklık (N)	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İçsel İş Tatmini	Kadın	214	211.07	45170	21063	0.653
	Erkek	202	205.77	41566		
Dışsal İş Tatmini	Kadın	214	202.39	43312	20307	0.285
	Erkek	202	214.97	43424		
Genel İş Tatmini	Kadın	214	207.58	44421.5	21416.5	0.872
	Erkek	202	209.48	42314.5		

Tablo 6’da öğretmenlerin iş tatmini ve alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna bakıldığında içsel, dışsal ve genel iş tatmini açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($U = 21416.5$, $Z = -0.161$, $p > 0.05$).

Tablo 7*Yaşam Doyumu Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi*

Boyutlar	Cinsiyet	Sıklık (N)	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Yaşam Doyumu	Kadın	214	3.423	0.715	414	2.282	0.023
	Erkek	202	3.263	0.714			

Tablo 7’de öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre yapılan *t*-testi sonucuna bakıldığında yaşam doyumu açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir ($t_{(414)} = 2.282$, $p < 0.0$). Kadınların yaşam doyumu algıları erkeklere göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($d = 0.223$) bu farkın küçük düzeyde olduğunu göstermektedir (Can, 2018, s. 121).

Tablo 8*İş Tatmini ve Alt Boyutlarının Mesleki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi*

Değiş.	Alt Boyutlar	Gruplar	Sıklık (N)	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Grup
Meslekteki Çalışma Süresi	İçsel İş Tatmini	A. 1-5 yıl	181	224.34	4	5.706	0.222	-
		B. 6-10 yıl	88	198.95				
		C. 11-15 yıl	68	197.95				
		D.16-20 yıl	44	191.91				
		E. 21 yıl ve üzeri	35	192.96				
	Dışsal İş Tatmini	A. 1-5 yıl	181	226.13	4	10.557	0.032	A-B
		B. 6-10 yıl	88	190.9				A-C
		C. 11-15 yıl	68	192.4				A-E
		D.16-20 yıl	44	223.36				
		E. 21 yıl ve üzeri	35	174.19				
Genel İş Tatmini	A. 1-5 yıl	181	226.34	4	7.639	0.106	-	
	B. 6-10 yıl	88	193.46					
	C. 11-15 yıl	68	194.13					
	D.16-20 yıl	44	205.65					
	E. 21 yıl ve üzeri	35	185.56					

Tablo 8’de görüldüğü üzere meslekte çalışma süresine göre öğretmenlerin iş tatmini algıları incelenmiştir. Bu nedenle Kruskal Wallis H-Testi uygulanmış; genel ve içsel iş tatminine ilişkin anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Dışsal iş tatmini açısından bakıldığında grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2_{(4)} = 10.755$; $p < 0.05$). Test sonucunda hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2_{(Dışsal İş Tatmini)} = 0.03$) gruplar arasında farkın düşük düzeyde olduğunu

göstermektedir. Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda anlamlı farkın 1-5 yıl ile 6-10 yıl çalışanlar arasında 1-5 yıl grubu lehine olduğu tespit edilmiştir. 1-5 yıl ve 11-15 yıl arasında bu farkın 1-5 yıl grubu lehine olduğu görülmüştür. 1-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri arasındaki anlamlı fark yine 1-5 yıl grubu lehinedir. Genel olarak mesleki çalışma süresi az olan grubun diğer gruplara göre dışsal iş tatmini yüksektir denebilir.

Tablo 9*İş Tatmini ve Alt Boyutlarının Yönetici ile Çalışma Süresine Göre İncelenmesi*

Değişken	Alt Boyutlar	Gruplar	Sıklık (N)	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Grup
Aynı Yönetici ile Çalışma Süresi	İçsel İş Tatmini	A. 1-2 yıl	287	222.2	3	13.327	.00	A-B
		B. 3-4 yıl	82	170.77				
		C. 5 yıl ve üzeri	47	190.68				
	Dışsal İş Tatmini	A. 1-2 yıl	287	224.77	3	18.227	.00	A-B
		B. 3-4 yıl	82	163.46				
		C. 5 yıl ve üzeri	47	187.74				
	Genel İş Tatmini	A. 1-2 yıl	287	224.23	3	17.22	.00	A-B
		B. 3-4 yıl	82	164.23				
		C. 5 yıl ve üzeri	47	188.59				

Tablo 9’da aynı yönetici ile çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin iş tatmini algıları incelenmiştir. Bu değişkene göre yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına bakıldığında içsel iş tatmini açısından anlamlı bir fark gözlemlenmiştir ($\chi^2_{(2)} = 12.856$; $p < 0.05$). Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğünün ($\eta^2_{(İçsel İş Tatmini)} = 0.031$) düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Mann-Whitney U testi sonucunda anlamlı farkın 1-2 yıl ile 3-4 yıl grupları arasında 1-2 yıl grubu lehine olduğu görülmüştür. Tablo 9 incelendiğinde yine aynı grubun (1-2 yıl) lehine dışsal ve genel iş tatmininde anlamlı farklar gözlemlenmiştir.

Tablo 10*Yaşam Doyumu Düzeylerinin Meslekteki ve Yönetici ile Çalışma Süresine Göre İncelenmesi*

Değişkenler	Gruplar	Sık. (N)	\bar{X}	Varyans kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p	Grup
Meslekteki Çalışma Süresi	A. 1-5 yıl	181	3.38	Gruplar arası	17.23	31	1.08	.35	-
	B. 6-10	88	3.41	Gruplar içi	196.65	384			
	C. 11-15	68	3.29						
	D.16-20	44	3.29						
	E. 21+ yıl	35	3.19						
Toplam		416	3.35		214.17	415			
Aynı Yönetici ile Çalışma Süresi	A. 1-2 yıl	287	3.41	Gruplar arası	4.94	3	3.24	.02	A-C
	B. 3-4 yıl	82	3.25	Gruplar içi	209.23	412			
	C. 5+ yıl	47	3.10						
Toplam		416			214.17	415			

Tablo 10'da görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki çalışma yılına göre yaşam doyumu düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi tercih edilmiştir. Test sonunda tüm gruplar için meslekteki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{(3-412)} = 1.08; p > 0.05$).

Tablo 10'da öğretmenlerin aynı yönetici ile çalışma süresi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{(3-412)} = 3.24; p < 0.05$). Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğünün ($\eta^2 = 0.022$) düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda anlamlı farkın 1-2 yıl ve 5 + yıl grupları arasında olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre 1-2 yıl grubundaki öğretmenlerin, diğer gruptan (5 yıl ve üzeri) daha fazla yaşam doyumu sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesini temel alan bu araştırmada elde edilen tüm sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çalışma sonucunda öğretmenlerin içsel, dışsal, genel iş tatminleri ve yaşam doyumları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Alanyazına bakıldığında Avcı (2013), Durmuş (2015), Ergün (2016), Tunç (2019), Yenihan, Öner ve Balcı (2016) iş tatmini ile yaşam doyumu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Yiğit, Dilmaç ve Deniz (2011) ise farklı bir örnekleme (emniyet personeli) katılımcıların iş tatmini ile yaşam doyumu algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. Tüm bu çalışmalar bütüncül değerlendirildiğinde iş ve yaşam doyumu arasında olumlu bir ilişkinin varlığı bu araştırma ile de desteklenmiştir denebilir. İş doyumu ile yaşam doyumu arasında nedensel bir ilişki bulunduğu bilinmektedir (Judge & Watanabe, 1993). Tait, Padgett ve Baldwin (1989) gibi araştırmacılar da yaptığı çalışmada iş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin genel iş tatmini puanlarının yüksek düzeydedir. İçsel iş tatmini boyutu ise en yüksek ortalamaya sahiptir. Aynı kategoride daha düşük ortalamaya sahip boyut ise dışsal iş tatmini boyutudur. Buradan hareketle katılımcıların içsel iş tatminine yönelik değerlendirmeleri, dışsal iş tatmin algılarından daha olumludur denebilir. Bu bulgular, Tunç'un (2019) çalışmasındaki sonuçlar ile benzerlik göstermektedir; çalışmada öğretmenlerin genel iş tatmini algıları yüksek düzeyde olup puanlar bu çalışmadaki ortalamalara yakınlık göstermektedir. Atayeter (2019) tarafından yapılan araştırmaya göre müzik öğretmenlerinin genel iş tatminlerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde alanyazında öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek ve orta düzey arasında değiştiği söylenebilir. Öztürk (2021) çalışmasında öğretmenlerin iş tatminine ilişkin alanyazında yüksek düzeyden düşük düzeye farklı sonuçların varlığını vurgulamaktadır.

Çalışmada katılımcıların yaşam doyumu algılarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Yine Tunç (2019) tarafında yapılan çalışmada öğretmenlerin yaşam memnuniyetlerinin orta düzeyde

olduğu ifade edilmiştir. Bu bulgu Özkul ve Cömert (2018) tarafından yapılan araştırma bulgusu ile de benzerlik göstermektedir. Yazarlar katılımcı öğretmenlerin, yaşam doyumunda yer alan ifadelerle orta düzeyde katıldıklarını ifade etmiştir. Yaşam doyumuna ilişkin bu çalışma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin orta düzeyde yaşam doyumuna sahip oldukları denebilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş tatmini ve alt boyutlarına ilişkin algıları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kabakçı ve Güdek (2020) tarafından yapılan araştırmada müzik öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin (içsel, dışsal ve genel) cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık sergilediği saptanmıştır. Ergün'e (2016) göre cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumlarında kadın katılımcılar lehine anlamlı bir farklılaşma vardır. Sak (2018) okul öncesi öğretmenleri hedef alan çalışmasında iş tatmini açısından kadınlar lehine anlamlı fark bulmuştur. Aydın (2019) ve Telef (2011) çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre ne iş tatmini ne de yaşam doyumuna algıları açısından anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Kahveci, Kotbaş ve Bayram'ın (2019) çalışmasındaki sonuçlara göre öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş tatmini ortalamalarına ilişkin gruplar arasında cinsiyet açısından anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Alanyazında cinsiyet açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu durumdan hareketle öğretmenlerin iş doyumunun yer, zaman, şehir, branşın doğası gibi birçok faktörden etkilenebildiğini söyleyebiliriz.

Araştırma sonucunda yaşam doyumuna ilişkin algıları açısından kadınların lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durum örnekteki kadınların yaşamlarından daha çok memnun oldukları şeklinde yorumlanmıştır. Özkul ve Cömert (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Yine Aydın (2019) ve Telef'in (2011) çalışmalarında yaşam doyumuna ilişkin cinsiyet grupları arasında anlamlı bir farka rastlanılmazken Demir ve Murat (2017), Receptoğlu (2013) ve Yılmaz ve Aslan (2013) tarafından yapılan araştırmalarda kadınların lehine anlamlı bir fark gözlemlenmiştir. Demir ve Murat (2017) ve Receptoğlu (2013) öğretmen adayları üzerinde; Yılmaz ve Aslan (2013) atanmış öğretmenler örneğinde çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Bu çalışma sonuçları ile alanyazında karşılaşılan farklı sonuçlar örneklem ve zaman kaynaklı olabilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin dışsal iş tatminine ilişkin algıları meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. 1-5 yıl arası meslekteki çalışma yılı sahibi öğretmenlerin dışsal iş tatmini puanı, diğer çalışma yılı grupların puanlarından daha yüksektir. Bu sonuca göre 1-5 yıl grubundaki yeni öğretmenlerin daha deneyimli öğretmenlerden daha fazla dışsal iş tatminine sahip olduklarını ifade edilebilir. Ergün (2016) genel iş tatmini algıları açısından genç öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma tespit etmiştir. Fakat Azimi ve Akan (2019), Ünal (2015) tarafından yapılan araştırmada iş tatmin ile meslekteki çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada katılımcıların yaşam doyumuna ilişkin algıları meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Bu bulgu, Ünal'ın (2015) araştırma

bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Fakat Ergün (2016), Özkul ve Cömert (2018) tarafından yapılan çalışmada yaşam doyumu düzeylerinin meslekteki çalışma yılı değişkeni açısından anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Örneğin, Özkul ve Cömert (2018) çalışmasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır.

İş tatmini bağlamında ne zamandır şimdiki yöneticinizle birlikte çalışıyorsunuz sorusuna verilen cevaplar üzerinde yapılan incelemede 1-2 yıldır aynı yönetici ile çalışanların 3-4 yıldır aynı yönetici ile çalışanlara göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları saptanmıştır. Aynı soru yaşam doyumu bağlamında da irdelenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre 1-2 yıldır aynı yönetici ile çalışan öğretmenlerin 5 yıl ve üzeri aynı yönetici ile çalışan öğretmenlere göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar genel olarak irdelendiğinde idarecisi ile kısa süredir birlikte çalışanların iş ve yaşam doyumları, diğer gruplara göre daha pozitifdir. Bu durum öğretmen ve idarecilerin halen tanışma sürecinde olmalarından kaynaklanabilir.

Öneriler

Çalışmada öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri yüksek olup yaşam doyumu algıları orta düzeydedir. Bu nedenle politika yapıcılar okul dışı etkinlikler ve imkanlar ile öğretmenlerin daha sosyal bir yaşam sürmeleri için destek sağlamalıdır. İki olgunun birbirini olumlu etkileyen yapılar olduğu düşünüldüğünde yaşam doyumunu artıran okul dışı planlamalar doğrudan ve dolaylı olarak öğrenci ve okul hayatına da katkı sağlayacaktır.

Çalışmada aynı yönetici ile daha az süre çalışan gruplar lehine anlamlı iş tatmini ve yaşam doyumu gözlemlenmiştir. Okul müdürlerinin öğretmenler odasını ve sınıfları ziyaret etmesi; toplantı, seminer ve çeşitli faaliyetler düzenlemesi; okul içi ve dışı sosyal ilişkileri güçlendirerek öğretmenler arasındaki ilişkileri geliştirmesi beklenebilir. Bu yaklaşım kurum kültürü haline gelmesi durumunda uzun süre aynı yönetici ile çalışanlar için de olumlu etki oluşturabilir.

Öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu algıları arasında farkın incelenmelidir. Yaşam doyumunun büyük parçasını oluşturan işteki memnuniyet okul dışı ortamda ne tür faktörlerden etkilendiği araştırılabilir. Bu çalışma nicel olduğu için bu farkın kökenine ilişkin bir önermede bulunması pek mümkün değildir. Aynı il örneğinde iş tatmini ve yaşam doyumu konularında nitel yöntemler ışığında çalışmalar yapılarak temel sebepler ortaya konabilir.

Kaynakça

- Altay, B., & Avcı, İ. A. (2009). Huzurevinde yaşayan yaşlılarda özbakım gücü ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Dicle Tıp Dergisi*, 36(4), 275–282. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/53988>
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(2), 203–216. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20833/223192>

- Atayeter, F. (2019). Müzik öğretmenlerinin müzik performans kaygılarının ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Avcı, S. (2013). Farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi.
- Aydın, G. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Fitness antrenörleri örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi.
- Azimi, M., & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(2), 126–138. <https://doi.org/10.32960/uead.559025>
- Baştemur, Y. (2006). İş Tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç E., Akgün Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, E. (2018). Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Yayıncılık.
- Can, A. (2018). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Pegem Akademi.
- Coad, A., & Binder, M. (2014). Causal linkages between work and life satisfaction and their determinants in a structural VAR approach. *Economics Letters*, 124(2), 263–268. <https://doi.org/10.1016/j.econl et.2014.05.021>
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu. Anı Yayıncılık.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126–145. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/niguiibfd/issue/19754/211460>
- Çınar, Ö., & Özyılmaz, F. Z. (2019). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki: Bayburt üniversitesinde bir uygulama. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 533–556. <https://app.trdizin.gov.tr/publication/paper/detail/TXpBNU1qZ3hNUT09>
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250–1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- Davis, K. (1988). (Çev. Kemal Tosun & diğ.) İşletmede insan davranışı; örgütsel davranış, 3.b.,

İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Ya. No:199

- Demir, R., & Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 347–378. <https://doi.org/10.26466/opus.347656>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), 115–140. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001851
- Dost, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132–143. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pauefd/issue/11121/133000>
- Durmuş, A. (2015). Psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ile iş doyumunu ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Ergün, B. (2016). İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki: öğretmenler üzerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Eskildsen, J. K., & Dahlgaard, J. J. (2000). A causal model for employee satisfaction. *Total Quality Management*, 11(8), 1081–1094. <https://doi.org/10.1080/095441200440340>
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157–172. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2014.10.23.437>
- Gruneberg, M. M., & Startup, R. (1978). The job satisfaction of university teachers. *The Vocational Aspect of Education*, 30(76), 75–79. <https://doi.org/10.1177%2F0263211X9602400405>
- Heneman, H. G., Judge, T., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2003). *Staffing organizations*. Middleton, WI: Mendota House.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. https://www.researchgate.net/publication/254742561_Structural_Equation_Modeling_Guidelines_for_Determining_Model_Fit
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.6.939>

- Kabakcı, B., & Güdek, B. (2020). Müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 7(59), 2718–2730. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2063>
- Kahveci, G., Bayram, S., & Kotbaş, S. (2019). Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Theoretical Educational Science*, 12(1), 205–226. <https://doi.org/10.30831/akukeg.428332>
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 77–96. <http://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423874182.pdf>
- Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyum düzeylerinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Köksal, O. (2014). İş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişkide bireysel farklılıklar. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 53–62. <https://DOI: 10.18394/iid.09507>
- López-Gómez, I., Chaves, C., & Vázquez, C. (2020). Life satisfaction. In B.J. Carducci, C.S. Nave, A. Fabio, D.H. Saklofske and C. Stough (Eds). *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (ss. 275–280). <https://doi.org/10.1002/9781119547174.ch224>
- Neuman, W. L. (2006). Toplumsal araştırma yöntemleri, nitel ve nicel yaklaşımlar (Ö. Sedef, Çev.). İstanbul: Yayınodası.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1, 90–97. https://www.researchgate.net/publication/297576455_Is_tatmini_ve_yasam_tatmini_arasindaki_iliskinin_belirlenmesine_yonelik_bir_arastirma
- Özer, M., & Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyum. *Geriatrics*, 6(2), 72–74. <http://geriatri.dergisi.org/pdf.php?&id=146>
- Özkul, R., & Cömert, M. (2018). Ortaokul öğretmenlerinde yaşam doyum düzeyi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 707–724. <https://doi.org/10.17556/erziefd.418640>
- Öztürk, A., & Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B. Dergisi*, 17(1-2), 189–202. <https://dergipark.org.tr/pub/atauniiibd/issue/2685/35255>
- Öztürk, Ö. (2021). Müzik öğretmenlerinin iş doyumları ve bazı değişkenlerle ilişkisi. *Journal of International Social Research*, 14(77), 897–909. <https://doi.org/10.17719/jisr.11657>
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,

Özel Sayı 2013(1), 311–326.

<http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/297-published.pdf>

Sak, R. (2018). Gender differences in Turkish early childhood teachers' job satisfaction, job burnout and organizational cynicism. *Early Childhood Education Journal*, 46(6), 643–653. https://www.researchgate.net/publication/323883174_Gender_Differences_in_Turkish_Early_Childhood_Teachers'_Job_Satisfaction_Job_Burnout_and_Organizational_Cynicism

Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55–64. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39836/472327>

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.

MEB Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü. (2020). Resmi İstatistikler. T.C Millî Eğitim Bakanlığı. <https://sanliurfa.meb.gov.tr/>

Şengül, A. (2008). İş doyumunu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi.

Şimşek, E. (2011). Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi.

Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502–507. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.74.3.502>

Telef, B. B. (2011). The study of teachers' self-efficacy, job satisfaction, life satisfaction and burnout. *Elementary Education Online*, 10(1), 91–108. <https://www.bibliomed.org/?mno=122025>

Tunç, S. (2019). İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Turgut, E. M. (2010). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi ve istanbul'daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşirelerine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi

Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331–346. <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TVRNMk1EVTVPUT09/beden-egitimi-ogretmenlerinin-farkli-degiskenler-acisindan-is-doyumu-duzeylerinin-incelenmesi->

Ünal, A. (2015). İş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilköğretim ve ortaokul

öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi.

Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In *W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), A comparative study of satisfaction with life in Europe* (pp. 11–48). Budapest: EOTvOs University Press.

Veenhoven, R. (2015) The overall satisfaction with life: Subjective approaches (1). In: Glatzer W., Camfield L., Møller V., Rojas M. (eds) *Global Handbook of Quality of Life. International Handbooks of Quality-of-Life*. Springer, Dordrecht, pp. 207–238.
https://doi.org/10.1007/978-94-017-9178-6_9

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: xxii. Minnesota University.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74–85
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuisletme/issue/32177/357061>

Yenihan, B., Öner, M., & Balcı, B. (2016). İş doyum ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1). 33–49. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1023604>

Yetim, U. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyum. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi.

Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3). 59–69.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/pegegog/issue/22581/241207>

Yiğit, R. Dilmaç, B., & Deniz, M. E. (2011), İş ve yaşam doyum: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13 (3).1–18.
<https://app.trdizin.gov.tr/makale/TVRJMU5ETTJOZz09/is-ve-yasam-doyumu-konya-emniyet-mudurlugu-olan-arastirmasi>

EXTENDED ABSTRACT

The Relationship Between Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Life Satisfaction

Introduction

Education is thought to be one of the foremost important building blocks for the country and communities. Helping teachers to fulfil their educational roles in a satisfactory and meaningful way can provide an accelerating catalyst for the development of the country. From this respect, it is important for researchers to examine the teacher's life satisfaction and satisfaction perceptions.

Satisfaction means fulfilling the desires, needs, and expectations (Turgut, 2010). The concept of "job satisfaction" first emerged in the 1920s and has become a notable topic within the 1930s and 1940s (Sevimli & İşcan, 2005). Job satisfaction signifies the emotions of people towards their job (Heneman et al., 2003). The presence of job satisfaction indicates a rise in performance and productivity for employees while the absence of it brings in many negative outcomes for the workplace (Baştumur, 2006).

The concept of "life satisfaction" was introduced by Neugarten in 1961, followed by a proliferation of the related studies in the literature (Özer & Karabulut 2003). Diener et al. (1985) define life satisfaction as a positive evaluation of one's entire life in comparison to their expectations. Life satisfaction emerges as a result of the cognitive and emotional evaluation of one's life in the context of subjective well-being (Çevik & Korkmaz, 2014). In this respect, life satisfaction can be described as a positive emotional state that an individual feels after evaluating their whole life.

Purpose of the Study

Job satisfaction and life satisfaction are prominent issues within the field of organizational behavior (Eskildsen & Dahlgaard, 2000). It is accepted that job satisfaction is simply associated with work, and life satisfaction is expounded to each aspect of one's life (Çımar & Özyılmaz, 2019). Dissatisfaction and unhappiness in professional life for one can cause negativity in his life satisfaction, disrupting his mental and physical health (Çetinkanat, 2000). According to Davis (1988), job satisfaction affects the employee's overall life satisfaction; in cases where job satisfaction is not at the desired level, life satisfaction may also be low. In this study, it is desired to re-examine the relationship between the two concepts in the sample of teachers. In this respect, answers to the following questions were sought:

1. Is there a significant relationship between teachers' job satisfaction and life satisfaction perceptions?

2. What are the teachers' job satisfaction and life satisfaction levels?

3. Do teachers' perceptions of job satisfaction and life satisfaction differ significantly according to demographic variables (gender, length of work in the profession etc.)?

Method

This research is a quantitative study with a correlational research model. The sample of the study consists of 416 teachers working within the central districts of Şanlıurfa province within the 2019-2020 year. Since the data collection process coincided with the pandemic period, the convenience sampling method was chosen. In the study, "Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)" consisting of 20 items and "Satisfaction with Life Scale (SWLS)" consisting of 5 items were used to determine teachers' perceptions towards job satisfaction and life satisfaction. MSQ scale was developed by Weiss et al. (1967); translated and adapted from English to Turkish by Deniz and Güliz Gökçora (Türkçapar, 2012). SWLS was developed by Diener et al. (1985). The adaptation of the scale into Turkish was administered at different times (Dağlı & Baysal, 2016; Köker, 1991; Şimşek, 2011; Yetim, 1993), and this study was based on Dağlı and Baysal's (2016) form.

Findings

According to the perceptions of the teachers participating in the study, their job satisfaction levels are found to be at a "high" level ($\bar{X} = 3.68$). When the sub-dimensions are examined, it has been observed that the dimension of "intrinsic job satisfaction" is at the higher level ($\bar{X} = 3.87$). The dimension with a lower average is the dimension of "external job satisfaction" ($\bar{X} = 3.40$). From this point of view, the teachers' evaluations of intrinsic job satisfaction processes are found to be more positive than external job satisfaction processes. As for life satisfaction results, it is seen that the life satisfaction levels are at a "medium" level.

When Spearman's Rank Correlation values obtained from the study was examined, it was found that the correlation between the teachers' intrinsic, extrinsic, and general job satisfaction and their life satisfaction was "positively significant at a moderate level".

As a result of the research; no statistical significant difference was found according to the variable of gender in terms of teachers' perceptions of job satisfaction and its sub-dimensions. However, a statistical significant difference was found in favor of women in terms of life satisfaction. This was interpreted as the women in the sample were more satisfied with their lives than men.

Teachers' perceptions of external job satisfaction showed a significant difference according to the variable of working time in the profession. The external job satisfaction score of teachers (1-5 years of professional working years) is higher than the scores of the other working groups. The perceptions of the participants about life satisfaction did not display a significant difference according to the variable of working time in the profession.

According to the time spent with the current manager in terms of job satisfaction, it was

determined that those who worked with the same manager for 1-2 years had higher job satisfaction than those who worked with the same manager for 3-4 years. The same variable was also examined in the context of life satisfaction. It was determined that the teachers who worked with the same manager for 1-2 years had higher life satisfaction than the teachers who worked with the same manager for 5 years or more.

Suggestions

In this study, teachers' job satisfaction levels are found to be high and their life satisfaction perceptions are moderate. For this reason, policy makers should provide support for teachers to lead a more social life with out-of-school activities and opportunities. Considering that the two phenomena affect each other positively, out-of-school plans that increase life satisfaction of teachers will also contribute directly and indirectly to student and school life.

In the study, significant differences for job satisfaction and life satisfaction were observed in favor of groups working with the same manager for a shorter period. School principals can be expected to visit the teachers' room and classrooms, organize meetings, seminars and activities, and improve relations between teachers by strengthening social relations inside and outside the school. If this approach becomes a corporate culture, it can also have a positive effect on employees working with the same manager for a long time.

The difference between teachers' perceptions of job satisfaction and life satisfaction should be examined. Other factors that affect job satisfaction can be further investigated, which constitutes a large part of life satisfaction. Since this study is quantitative, it is unlikely to make a proposition about the origin of this difference. For the same sample, the main reasons can be revealed by conducting studies on job satisfaction and life satisfaction by employing qualitative methods.