

EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN YAŞAM DOYUMU İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Kemal GÜNEYLİ¹
Ercan AKDOĞAN²
Aydın AKYOL³
Hakan SALIK⁴

Öz

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ili Yenişehir ve Sur merkez ilçelerinde görev yapan 401 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise evrenden tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenen 137 yöneticiden oluşmaktadır. Bu çalışmada 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilerek, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan “İş Doyum Ölçeği” ile 1985 yılında Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Köker tarafından 1991 yılında Türkçeye uyarlanmış olan “Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri, t-testi ve ANOVA hesaplanmıştır. Ayrıca korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; okul yöneticilerinin iş tatmini ile yaşam doyumu tutumlarının cinsiyet, yaş ve kadro değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür. Aynı zamanda yöneticilerin iş tatmini ve yaşam doyumu arasında 0,02 seviyesinde pozitif yönlü (0,664) kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul, İş Tatmini, Yaşam Doyumu, Yönetici.

¹ Şehit Ali İhsan Çetinkaya Ortaokulu, Sur/Diyarbakır/TÜRKİYE kemal_guneyli_21@hotmail.com

² Milli Eğitim Müdürlüğü, Kocaköy/Diyarbakır/TÜRKİYE ercanakdogan21@gmail.com

³ Karababa İlkokulu, Çınar/Diyarbakır/TÜRKİYE Karababa21@gmail.com

⁴ Abdulkadir İmral Kızılay Anaokulu, Bağlar/Diyarbakır/TÜRKİYE hakansalik21@gmail.com

THE RELATIONSHIP BETWEEN EDUCATIONAL MANAGERS' LIFE SATISFACTION AND JOB SATISFACTION

Abstract

The aim of this research is to determine the relationship between job satisfaction and life satisfaction of administrators working in secondary education institutions. The universe of the research consists of 401 administrators working in the central districts of Diyarbakır, Yenişehir and Sur in the 2021-2022 academic year. The sample of the research consists of 137 managers determined by random sampling from the universe. In the data of the study, the “Job Satisfaction Scale” developed by Weiss et al. in 1967, translated into Turkish by Baycan in 1985 and the validity and reliability study of which was carried out, and the “Life Satisfaction Scale” developed by Diener et al. in 1985 and adapted to Turkish by Köker in 1991 were used. . In the analysis of research data; arithmetic mean, standard deviation, frequency, percentage values, t-test and ANOVA were calculated. In addition, correlation and regression analysis were used. As a result of the analyzes made; It has been observed that school administrators' job satisfaction and life satisfaction attitudes differ significantly according to gender, age and staff variables. At the same time, it was determined that there is a positive correlation at the level of 0.02 (0.664) between the job satisfaction and life satisfaction of the managers.

Keywords: School, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Manager.

1. GİRİŞ

Kişilerin mutlu bir hayat sürdürmeleri ve yaşamlarının anlam kazanabilmesi için iş tatmini ve yaşam doyum kavramlarının önemi büyüktür (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011). Kişilerin hayatlarında mutlu olabilmeleri ve hayattan doyum alabilmeleri için iş yaşamlarında belirli bir tatmin düzeyine ulaşmaları gerekmektedir (Saldamlı, 2008). Kişilerin yaşam doyum düzeylerinin artabilmesi için iş tatmini düzeylerinin de aynı oranda artması gerekmesinden dolayı iş tatmini ve yaşam doyum arasındaki ilişki önem arz etmektedir (Keser, 2005). 1920'li yıllarda tartışılmaya başlanan iş tatmini kavramı, iş dışındaki yaşantıya etki etmesi sebebiyle yaşam doyumunu da etkileyen bir unsurdur. İşten duyulan mutluluk iş tatmini, mutsuzluk ise iş doyumunu ifade etmektedir (Köroğlu, 2012). Yaşam doyumunu ise yaşamın tamamından duyulan mutluluk ya da mutsuzluğu ifade etmektedir. Kişi belirli bir yaşta sonra hayatının büyük bir çoğunluğunu iş yerinde geçirmektedir. Çalışan bireylerin iş tatmini iş veriminin artmasını sağlamakta bu da yaşam doyumuna olumlu yönde etki etmektedir (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998).

Kişilerin hayata dair bir alandaki tatmin düzeyleri, hayatlarının diğer alanlarını da etkilemektedir (Dikmen, 1995). Normal şartlarda işe karşı pozitif bir tavır alan çalışanların daha mutlu bir yaşam sürdürdükleri ifade edilmektedir. Ancak bunun tersi olan durumda yani işe karşı negatif bir tavır alan çalışanların da ruhsal ve duygusal açıdan sorun yaşadıkları görülmektedir (Maslach ve Leiter, 1997). İş yaşamlarında tatminsizlik yaşayan çalışanların olumsuz duygular yaşayabilecekleri ve bu olumsuz duyguların da kişilerin ruhsal, bedensel ve sosyal bütünlüklerini bozabileceği belirtilmektedir. Bunun sonucunda da çalışanlarda işten soğuma ve işten ayrılma gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmakta bununla birlikte iş tatmini düzeyleri de azalmaktadır (Izgar, 2008, s. 320).

İş tatmininin sonuçları; işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir (Özkul ve Cömert, 2018). Hem örgütler hem de çalışanlar açısından önemli sonuçları olan iş tatmininin, örgütler açısından her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik açısından bir gerekliliği bulunmaktadır (Özdevecioğlu ve Çakmak, 2009).

Çalışanların yüksek tatmin seviyesi, organizasyonlara düşük işgücü devir oranı ve yüksek verimlilik olarak geri dönebilmektedir (Uludağ, 2019). İş tatmini eğilimleri çalışanların davranışlarını, çabalarını, çalışma verimliliğini, devamsızlığını etkileyebilmektedir. İyi motive olmuş ve iş tatmini yüksek çalışanların moralleri de yüksek olur. Böylece örgüte olan yararları da artar. Morali yüksek çalışanlar görevlerini istekle yerine getirir. Örgütün güç durumlarında, daha çok çaba gösterirler. Yönetmeliklere, kurallara ve emirlere uyarak örgüt içi disiplin sağlarlar. Örgütün hedeflerini benimseyerek iş birliğine rahat adapte olurlar. Yöneticilerine ve örgüte bağlılıkları atar. İş tatmini sonucu moralleri yüksek olan çalışanların işgücü devir hızı, işe devamsızlığı azalır (Ugboro ve Obeng, 2000).

İş tatminin sonuçlarından biri olan işe ve örgüte bağlılık, çalışan kişinin işinin benimsenme derecesi olarak da görülebilir. İş tatmini ile işe ve örgüte bağlılık ilişkisi paraleldir. Yüksek iş tatminine ulaşan çalışanların örgüte ve işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı olarak da işgücü devir hızı oranının azaldığı saptanmıştır (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Dolayısıyla çalışanların içinde iş tatmini ve yaşam doyumunda görülen azalmalar gerek örgüt gerekse çalışanlar açısından maddi ve manevi kayıplara yol açmaktadır. Gerek ekonomik açıdan gerekse örgütlerin en değerli varlığı olan insan kaynağı açısından bu denli önemli olan bu konu çalışma konusu edinilmesine değer bulunmuştur. Ayrıca bu konu insan kaynağı yönetimi ve örgütsel davranış yazını içerisinde dinamik bir araştırma alanı oluşturmaya devam etmektedir. Aynı zamanda alan yazına sunacağı katkılar açısından da önem taşımaktadır. Buradan hareketle

bu çalışmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin iş tatmin düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu araştırmanın problem cümlesi ise “Yöneticilerin iş tatmini ile yaşam doyumunu tutumları arasında ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır. Araştırmanın alt problemleri;

- Yöneticilerin iş tatmini düzeylerinin; cinsiyet, yaş ve kadro durum değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

- Yöneticilerin yaşam doyum düzeylerinin; cinsiyet, yaş ve kadro durum değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

- Yöneticilerin iş tatmini düzeylerinin yaşam doyum düzeyleri üzerinde bir etkisi var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Deseni

Ortaöğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin iş tatmini ile yaşam doyum arasındaki ilişkiyi ve her iki değişkenin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmanın konusu olan olaylar, bireyler veya nesnelere olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme veya etkileme çabası içine girilmez (Büyüköztürk, 2007).

2.2. Veri Toplama Araçları

a. Demografik Bilgiler Formu: Yöneticilere ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; cinsiyet, yaş ve kadro durumu gibi özellikler yer almaktadır.

b. İş Tatmini Ölçeği: 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilerek, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. 20 madde farklı iş boyutuna bağlı olarak bireysel iş tatmini veya tatminsizliğini ölçmeye yarayan İş Doyum Ölçeği 5’li likert tipi bir ölçektir ve Cronbach Alpha katsayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır. Ölçek puanlamasında, “Hiç memnun değilim” 1 puan; “Memnun değilim” 2 puan; “Kararsızım” 3 puan; “Memnunum” 4 puan; “Çok memnunum” 5 puan olarak değerlendirilmektedir ve ters soru bulunmamaktadır. Ölçek içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin puanlarını vermektedir. Ölçek sonuçlarına göre, alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20’dir. 25 puanın altı düşük iş tatminini, 26 ile 74 puan arası normal iş tatminini, 75 ve üzerindeki puan ise yüksek iş tatminini ifade etmektedir (Yaşan vd., 2008).

b. Yaşam Doyumu Ölçeği: 1985 yılında Diener ve Arkadaşları tarafından geliştirilen ve Köker tarafından 1991 yılında Türkçeye uyarlanmış olan yaşam doyum ölçeği kullanılmıştır. Beş maddeden oluşan ölçek, likert tipidir ve 7’li değerlendirmeden oluşmuştur. Köker tarafından yapılan araştırmalar sonucunda Test tekrar test tutarlılık katsayısı 0,85 olarak tespit edilmiş olup, maddelerin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alpha katsayısı ise 0,88 olarak hesaplanmıştır. Böylece elde edilen değer ölçeğin yüksek bir güvenilirlik katsayısına sahip olduğunu göstermektedir (Dağlı ve Baysal, 2016).

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ili Yenişehir ve Sur merkez ilçelerinde görev yapan 401 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi, evrenden tesadüfî örnekleme yoluyla ile belirlenen 137 yöneticiden oluşmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

<i>Değişken</i>	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	91	66,4
	Erkek	46	33,6
Yaş	20-34	83	60,6
	35-49	44	32,1
	50-65	10	07,3
Kadro Durumu	Kadro (657)	100	72,9
	Sözleşmeli	37	27,1

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS- 22.0 programına aktarıldıktan sonra verilerin normalliğine ilişkin analizler yapılmıştır. (George ve Mallery, 2010) Verilerin normal dağılım gösterdikleri kanaatine varılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri, t-testi ve ANOVA hesaplanmıştır. Ayrıca korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada sonucun elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Bu bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 2. Yöneticilerin İş Tatmini ile Yaşam Doyumunun Cinsiyet Değişkenleri Bağımsız T-Testi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p
İş Tatmini Ölçeği	Kadın	91	3,18	,57	0,755	276	,002*
	Erkek	46	3,12	,70			
Yaşam Doyum Ölçeği	Kadın	91	4,38	,73	-,799	251	,003
	Erkek	46	4,35	,68			

Tablo 2 incelendiğinde bağımsız örneklem t testi, erkek ve kadın katılımcıların iş tatmini ile yaşam doyumu düzeylerinin farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmış olup, iş tatmin ile yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyet değişkeni ile arasındaki ilişkinin incelenmesi neticesinde, iş tatmin ile yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmekle birlikte kadın katılımcıların iş tatmini ve yaşam doyum ölçeği tutumlarının erkek katılımcılara oranla daha olumlu olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Yöneticilerin yaş değişkenine göre, iş tatmini ile yaşam doyumuna ilişkin Anova testi

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	Anlamlı fark
İş Tatmini Ölçeği	A)20-34	83	3,22	,59	Gruplar arası	,628	2	,304	1,206	,032	---
	B)35-49	44	3,24	,54	Gruplar içi	91,455	367	,252			
	C)50-65	10	3,33	,58	Toplam	90,111	369				
Yaşam Doyum Ölçeği	A)20-34	83	3,20	,62	Gruplar arası	12,373	2	5,687	10,284	,002*	*B>A *A>C
	B)35-49	44	3,31	,62	Gruplar içi	202,920	367	,553			
	C)50-65	10	3,50	,60	Toplam	210,305	369				

Tablo 3 incelendiğinde iş tatmini ile yaşam doyumu düzeylerinin, yöneticilerin yaşına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. “İş Tatmini Ölçeği” puan ortalamalarının yaşları 34 yaş ve altı olan yöneticilerin $\bar{X}=3,22$, 35-49 yaş arası olan yöneticilerin $\bar{X}=3,24$, 50-65 yaş arası olan yöneticilerin $\bar{X}=3,33$ ortalamalarına karşılık geldiği belirlenmiştir. “Yaşam Doyum Ölçeği” inde ise 34 yaş ve altı olan yöneticilerin $\bar{X}=3,20$, 35-49 yaş arası olan yöneticilerin $\bar{X}=3,31$, 50-65 yaş arası olan yöneticilerin $\bar{X}=3,50$ ortalamalarına karşılık geldiği belirlenmiştir.

Tablo 4. Yöneticilerin İş Tatmini ile Yaşam Doyumun Kadro Durum Değişkenleri Bağımsız T-Testi

Boyut	Kadro Durumu	N	\bar{X}	S	t	sd	p
İş Tatmini Ölçeği	Kadrolu (657)	100	3,25	,41	1,378	274	,162
	Sözleşmeli	37	3,18	,45			
Yaşam Doyum Ölçeği	Kadrolu (657)	100	3,24	,66	-3,211	289	,004*
	Sözleşmeli	37	3,19	,68			

Tablo 4 incelendiğinde iş tatmini ile yaşam doyumu düzeylerinin, yöneticilerin kadro durumuna göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. “İş Tatmini Ölçeği” puan ortalamalarının kadrolu yöneticilerin $\bar{X}=3,25$, sözleşmeli yöneticilerin $\bar{X}=3,18$ ortalamalarına karşılık geldiği belirlenmiştir. “Yaşam Doyum Ölçeği” inde ise kadrolu yöneticilerin $\bar{X}=3,24$, sözleşmeli yöneticilerin $\bar{X}=3,19$ ortalamalarına karşılık geldiği görülmektedir.

Tablo 5. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi		
	İş Tatmini Ölçeği	Yaşam Doyumu Ölçeği
İş Tatmini Ölçeği	Pearson Correlation	0,02
	Sig. (2-tailed)	,664**
	N	137
Yaşam Doyumu Ölçeği	Pearson Correlation	,664**
	Sig. (2-tailed)	0,02
	N	137

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 5’te görüldüğü üzere katılımcıların iş tatmini ve yaşam doyumu düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki görülmüştür. Yukarıdaki tabloda (5) görülebileceği üzere yöneticilerin iş tatmini ve yaşam doyumu arasında 0,02 seviyesinde pozitif yönlü (0,664) kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Farklı bir deyişle, yöneticilerin yaşam doyumu seviyelerinde

artış gerçekleştikçe iş tatmini seviyelerinde de gözle görülür bir artış gerçekleşmektedir. Araştırmada iş tatmin ölçeği ile yaşam doyum ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 6. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyon Analizi

Korelasyon	Belirleme	Düzeltilmiş Belirleme	Standart
Katsayısı	Katsayısı	Katsayısı	Sapma
(r)	(R ²)	(Adjusted R ²)	
0,664	0,343	0,340	1,06785

Tablo 6’da görüldüğü üzere iş tatmini ve yaşam doyum değişkenleri arasındaki ilişkinin fonksiyonel şekli açıklanmak istendiğinde regresyon analizi yapılması gerekmektedir. Farklı bir şekilde ifade edilmek istenirse, bağımsız bir değişkenin, bağımlı değişkeni hangi seviyede açıklayabileceğini istatistiksel yoldan ifade edilmesidir (Bayram, 2004). Çalışma dikkate alındığında yaşam doyum bağımlı değişkeni ile iş tatmini değişkenleri regresyon analizi ile analiz edilmiş, yaşam doyum değişkeninin iş tatmini değişkenini etkileme düzeyi incelenmiştir. Yaşam doyumunun iş tatminini açıklama düzeyi (Düzeltilmiş R²=0,3540) olarak tespit edilmiştir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma, ortaöğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin iş tatmini ile yaşam doyum arasındaki ilişkinin değerlendirilmesini amaçlamıştır. İş tatmini, çalışma şartlarını, çalışanın beklentilerini optimum seviyede karşılaması anlamına gelen toplumsal ve bireysel olarak karşılığı yaşam doyum olarak ortaya çıkan bir kavramdır. Araştırmaya toplamda 137 kişi katılım göstermiştir. Araştırmada iş tatmin ile yaşam doyum düzeylerinin cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Aynı zamanda kadın katılımcıların iş tatmini ve yaşam doyum ölçeği tutumlarının erkek katılımcılara oranla daha pozitif olduğu görülmüştür. Negiz vd. (2011) tarafından yapılan ve Isparta’da kamu ve özel sektör çalışanlarının iş tatmin düzeyleri analiz edilerek, cinsiyet değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkileri araştırılmış olup, çalışma sonucunda da cinsiyetin genel anlamda bir farklılık oluşturduğu özel sektörde çalışan kadınların iş tatmini düzeylerinin erkek çalışanlardan fazla olduğu tespit edilmiştir. Keser (2005) tarafından yapılan ve Bursa’da hizmet sektöründe çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşam doyum düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonucunda kadınların yaşam doyum düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Georgellis ve Lange (2012); Tait, Padgett ve Baldwin ise (1989) yılında yaptıkları bir çalışmada iş tatmini ile yaşam doyum arasında bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Rathi ve Rastogi ise (2008) yılında iş memnuniyeti, psikolojik iyilik ve kişisel değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalıştıkları bir çalışmalarında iş tatmini ve yaşam doyum değişkenlerinin cinsiyete göre farklılaştığı görülmüştür. Bu sonuçlar ise çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırmada iş tatmini ile yaşam doyum düzeylerinin yaş ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. 50-65 yaşına sahip okul yöneticileri 20-34 yaş arası yaşa sahip okul yöneticilerine göre iş tatmini ile yaşam doyum ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Karaman (2018), tarafından yapılan ve Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde bulunan meslek yüksekokullarında görev yapan akademik ve idari personelin iş

tatmin düzeyleri araştırılmış olup çalışma sonucunda iş tatmin düzeyinin yaş faktörüne göre farklılaştığı ve genç yaştaki çalışanların iş tatmin düzeylerinin orta ve yüksek yaş sınıfında yer alan çalışanların iş tatmin düzeylerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ise çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Işık (2021), tarafından yapılan üniversitedeki idari personellerin iş tatminleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonucunda personellerin iş tatmin ile yaşam düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ise çalışmanın sonuçlarıyla farklılaşmaktadır. Yöneticilerin iş tatmini ile yaşam doyumu düzeylerinin, kadro durumuna göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere göre ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yöneticilerin iş tatmini ve yaşam doyumu arasında 0,02 seviyesinde pozitif yönlü (0,664) kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür. Yöneticilerin iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki anlamlı ilişkinin gerek örgüt gerekse çalışanlar açısından maddi ve manevi kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu durum çalışma hayatında yaptığı işten memnun olan bireylerin yaşamdan keyif aldıklarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda çalışanların yaptıkları işten tatmin olma düzeyleri, çalışanların yaşam doyum düzeylerini arttıracak bir unsur olduğunu da göstermektedir. Yöneticilerin iş tatminlerinin ‘Yaşam doyumu’ üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Bayram, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Büyüköztürk, Ş., (2007), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 8. Baskı, Pegem, Ankara.
- Dikmen, A.A., (1995), ‘İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi’, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3-4); 115-140.
- Georgellis, Y. ve T. Lange, (2012), ‘Traditional Versus Secular Values and The Job-Life Satisfaction Relationship Across Europe’, *British Journal of Management*, 23; 437-454.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı: 25*, 317-334.
- Karaman, D. (2018). Demografik Özelliklerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 66-78.
- Keser, A., (2005), ‘İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama’, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2); 53-63.
- Köroğlu, Ö., (2012), ‘İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma’, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2); 275-289.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: JosseyBass.
- Nergiz, N., Oksay, A. & Akman, E. (2011). İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet ve Sektörel Farklılık: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 207-229.
- Özdevecioğlu, M. & Çakmak, N. (2009). Organizasyonlarda İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 69-99.

- Özkul, R. & Cömert, M. (2018). Ortaokul Öğretmenlerinde Yaşam Doyum Düzeyi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 708-724.
- Rathı, N. ve R. Rastogi, (2008), "Job Satisfaction and Psychological Well-Being", *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, VII(4); 47-57.
- Saldamlı, A., (2008), "Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatmini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXV(2); 693-719.
- Tait, M., T.T. Baldwin ve M.Y. Padgett, (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.
- Ugboro, I. O. & Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: *An Empirical Study. Journal of Quality Management*.
- Uludağ, G. (2019). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimlerde Akademik Çalışmalar*, (2), 216- 237.
- Uyguç, N., Y. Arbak, E. Duygulu ve N.H. Çıraklar, (1998), "İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(II); 193-204.
- Yılmaz, A. & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yiğit, R., B. Dilmaç ve M.E. Deniz, (2011), "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", *Turkish Journal of Police Studies*, 13(3); 1-18.