



Emre ÖZGÖL¹, Ender KAZAK²

¹Öğretmen, Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi-Sakarya, eoazol@gmail.com

²Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, enderkazak81@hotmail.com

Geliş Tarihi/Received
23.01.2024

Kabul Tarihi/Accepted
02.04.2024

Yayım Tarihi/Published
30.06.2024

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

Öz

İş yaşam kalitesi ve iş doyumunu, merkezinde çalışanın olduğu ve çalışma şartları ile çalışanın psikolojik, zihinsel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanma durumlarını ifade eden kavramlardır. Bu araştırma; mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma, ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırma örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılı Sakarya ilinde bulunan kamuya ait mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Veriler, "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin mesleki yaşam kalitesi ve iş tatmini algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. İş yaşam kalitesi algısı ile iş doyum düzeyi arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü, istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının, iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, mesleki ve teknik lise, iş yaşam kalitesi, iş doyumunu

Atıf: Özgöl, E., & Kazak, E. (2024). Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (45), 61-83. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2024.220>

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

Abstract

Occupational life quality and job satisfaction are concepts with the employee at the center, referring to the working conditions and the fulfillment state of the employee's psychological, mental, and social needs. This research was conducted to identify the relationship between the perceptions of occupational life quality and job satisfaction levels of teachers working in vocational and technical education institutions. The study was carried out using the correlational survey model. The research sample consisted of teachers working in public vocational and technical education institutions in the province of Sakarya during the 2021-2022 academic year. Data were collected using the "Occupational Life Quality Scale" and the "Minnesota Job Satisfaction Scale." The research results indicated that teachers' perceptions of occupational life quality and job satisfaction were at a high level. A high-level, positive, statistically significant correlation was observed between the perception of quality of work life and job satisfaction level. Furthermore, it was concluded that teachers' perceptions of occupational life quality significantly predicted job satisfaction levels.

Keywords: Teacher, vocational and technical high school, work-life quality, job satisfaction

Citation: Özgöl, E., & Kazak, E. (2024). The relationship between quality of work life perceptions and job satisfaction levels of teachers working in vocational and technical education institutions. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, (45), 61-83. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2024.220>

^a Bu çalışma, birinci yazar tarafından hazırlanan ve ikinci yazar danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinin bir kısmından üretilmiştir.

^b This study was produced from a part of the master's thesis prepared by the first author and carried out under the supervision of the second author.



Extended Abstract

Introduction

A significant portion of individuals' lives is shaped by organizational environments (Tabassum et al., 2012). In addition to meeting the economic needs of individuals in an organizational environment, addressing their psychological, mental, and social needs is of great importance (Budak & Budak, 2004). The satisfaction of psychological, mental, and social needs of employees and their contentment with work can be expressed as the quality of work life. Concepts such as satisfaction in work life, motivation levels, and personal experience are considered as indicators of work-life quality (Kılıç & Keklik, 2012). Job satisfaction, explaining the state of well-being both emotionally and physically, can be defined as employees' attitudes towards their work and colleagues (Karabay, 2015). In general, job satisfaction reflects the degree to which employees' feelings about their work are positive or negative (Wang et al., 2020). According to Aziri (2011), job satisfaction is the sum of employees' emotional states related to their work. Thus, employees need to derive satisfaction from their jobs to perceive a high level of work-life quality. It is possible to say that work-life quality and job satisfaction are related (Aksoy Zor, 2019). It is expected that employees with low job satisfaction levels will also have low perceptions of work life quality (Karakuş, 2011). Therefore, prioritizing occupational life quality is crucial for organizations to achieve success, increase the satisfaction levels of their members, and reach their goals. In short, job satisfaction is related to the employee's work-life quality and indicates the overall satisfaction level within the organization (Yıldırım et al., 2023). Increasing work-life quality leads to an increase in employees' life satisfaction, social activities, economic welfare, and job satisfaction simultaneously (Altay & Turunç, 2018). It is considered important to determine the relationship between the perceptions of work-life quality and job satisfaction levels of teachers working in vocational and technical education institutions for generating solutions regarding their morale and motivation levels and identifying problems they face. Additionally, in terms of shedding light on efforts to achieve the goals of vocational and technical education institutions, the results of this study are deemed significant. The aim of this study is to examine the relationship between the perceptions of occupational life quality and job satisfaction levels of teachers working in public vocational and technical education institutions in the province of Sakarya during the 2021-2022 academic year.

Method

In this research, a correlational survey model was used to determine the relationship between the perceptions of work-life quality and job satisfaction levels of teachers working in vocational and technical education institutions. The correlational survey model aims to determine whether there is a relationship between multiple variables and to identify the direction and degree of the existing changes (Karasar, 2019). The population of the research consists of teachers working in public vocational and technical education institutions in Sakarya during the May and June months of the 2021-2022 academic year. The study used the convenient sampling method among the sampling methods. The sample group of the study consists of 356 teachers. Data were collected using the "Work-Life Quality Scale" and the "Minnesota Job Satisfaction Scale." As the data showed a normal distribution, T-tests, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), correlation, and regression analyses were performed.

Findings

It was found that teachers' perceptions of occupational life quality are at a high level. In the sub-dimensions of work-life quality, perceptions of the first sub-dimension, "job career satisfaction," were at a high level, perceptions of the second sub-dimension, "general well-being," were at a high

level, perceptions of the third sub-dimension, "ability to control the job," were at a moderate level, perceptions of the fourth sub-dimension, "working conditions," were at a high level, perceptions of the fifth sub-dimension, "stress in work life," were at a high level, and perceptions of the sixth sub-dimension, "work-family balance," were at a high level. Similarly, teachers' perceptions of job satisfaction were found to be high level. In the sub-dimensions of job satisfaction, perceptions of the first sub-dimension, "internal satisfaction," were at a high level, and perceptions of the second sub-dimension, "external satisfaction," were at a moderate level. Moreover, a significantly high, positive relationship was found between teachers' perceptions of work-life quality and job satisfaction levels in the research. Specifically, there was a strong, positive relationship between job satisfaction and internal satisfaction, and a stronger relationship was observed in the sub-dimension of work-life quality and job career satisfaction compared to other sub-dimensions. Notably, regression analysis conducted to determine whether the relationship was statistically significant revealed that teachers' perceptions of job satisfaction predict their levels of work-life quality by 48.9%.

Discussion and Conclusion

Teachers have the opportunity to allocate time to their personal lives and can generally be considered satisfied in terms of career perceptions. However, a lower average was found in the dimension of "ability to control the job" compared to other dimensions. The reason for this could be the insufficient involvement of teachers by school administrators in decisions that concern them in the institutions where they work. Teachers' perceptions of stress in work life were found to be high. This could be due to the lower potential of students in vocational and technical education institutions compared to other schools, the possibility of students causing problems, the time allocated to communication and problem-solving with parents and students outside of class, and the authoritarian attitudes of school management. Generally, teachers' job satisfaction levels were found to be high. Some studies suggest that the moderate levels of job satisfaction among teachers may be due to differences in grade levels, school types, and regional differences. The different working environments and conditions for nurses compared to teachers are thought to have an impact on job satisfaction levels. In conclusion, teachers' perceptions of stress in their work-life were appeared to be high. In this context, various seminars, training sessions, etc., can be organized to help teachers keep their work-life stress under control. Teachers' perceptions of external satisfaction were found to be at a moderate level.

Giriş

Çalışanların yaşamlarının önemli bir bölümünü örgüt ortamları oluşturmaktadır (Tabassum vd., 2012). Bir örgüt ortamında çalışan insanın ekonomik ihtiyaçlarını gidermesinin dışında, psikolojik, zihinsel ve sosyal açıdan da ihtiyaçlarının giderilmesi büyük önem arz etmektedir (Budak & Budak, 2004). Çalışanın psikolojik, zihinsel ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesi ve iş yaşamından memnun olması; iş yaşamındaki memnuniyet, motivasyon düzeyi ve kişisel tecrübe gibi kavramlar iş yaşam kalitesi olarak ifade edilmektedir (Kılıç & Keklik, 2012). İş yaşam kalitesi, iş güvenliğinin sağlanması, çalışanların kariyer hedefleri için fırsatlar sunulması ve ödüllendirme sistemi ile çalışma yaşamının devamlılığını sağlamak için gösterilen çabaların tümünü ifade etmektedir (Almarshad & Sultan, 2015).

İş yaşam kalitesi Türkçede “Çalışma Yaşam Kalitesi” olarak geçmektedir ve iş koşullarının iş görenin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi, iş yaşamının niteliği, iş ortamının insani koşullara uygun hale getirilmesi gibi farklı biçimlerde ifade edilmektedir (Dikmentaş, 2006). İş yaşam kalitesi kavramı ile içerik olarak aynı olmasına karşın farklı coğrafyalarda farklı kavramlar da kullanılmaktadır. Almanlar iş yaşam kalitesini işin insancillaştırılması, Fransızlar çalışma koşullarının iyileştirilmesi, Doğu Avrupalılar ise çalışanların haklarının korunması olarak kavramsallaştırmıştır (Huzzard, 2003). Bu ifadelerin ortak noktası, çalışma hayatının düzenlenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi olarak ifade edilebilir. Eğitim kurumlarında iş yaşam kalitesi, yapılan işin merkezinde insanın olduğunu görmekle sağlanabilir (Erdem, 2010). Odak noktasının insan olabilmesi için öğretmenin ekonomik ihtiyaçları başta olmak üzere, sosyal, psikolojik ve fiziksel birtakım ihtiyaçlarının karşılanması gerekir. Kişi için çalışmak sadece ekonomik ihtiyaçları karşılamak değildir. Kişi çalışma ortamında başarı hissini tatmak ve çalışmanın vermiş olduğu tatmin duygusunu da yaşamak ister (Türkay, 2015). Çalışanların örgüt içindeki bireysel başarıları örgütün başarısıdır ve bu kişisel başarılar örgütlerin devamlılığı için en önemli etkenlerin başında gelmektedir (Farid vd., 2015). Bu başarıyı sağlamak yolunda birçok sorun ya da engellerle karşılaşabilmektedir. Örneğin, çalışanlar çalışma ortamlarında yüksek stres ile karşı karşıya kaldıklarında ve bu stres ile başa çıkma konusunda zorluk hissettiklerinde örgüte olan bağlılıklarını kaybetmeye ve işlerinden yeterli doyum almamaya başlamaktadır (Otacioğlu, 2008). Bu nedenle, iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu kavramları birbirleriyle yakından ilgilidir denilebilir. Kısaca, iş koşullarının iş görenin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi, iş yaşamının niteliği, iş ortamının insani koşullara uygun hale getirilmesi çalışanların iş doyum algı düzeylerini etkilemektedir.

1920’li yıllarda ortaya çıkan ve örgüt üyelerinin örgütlerine yönelik davranış, tutum ve duygularını açıklayan iş doyumunu kavramı, örgütlerdeki hizmetin kalitesini ve etkililiğini belirleme kriterlerinden biridir (Bekmez, 2018). Çalışanların duygusal olarak iyi olma durumunun yanında fiziksel olarak da iyi olma durumunu açıklayan iş doyumunu kavramı, çalışanların işlerine ve çalışma arkadaşlarına yönelik tutumları olarak da ifade edilebilir (Karabay, 2015). Genel anlamda bakıldığı zaman iş doyumunu, çalışanların işlerine yönelik beslediği duyguların olumlu ya da olumsuz olma derecesini ifade etmektedir (Wang vd., 2020). Aziri’ye (2011) göre iş doyumunu, çalışanların işlerine yönelik duygu durumlarının toplamıdır. Örgütlerde ücretin adil olarak belirlenmesi, prim ve ödül sistemleri, kariyer olanakları, terfi imkânları, çalışma şartlarının uygun hale getirilmesi, güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması, personelin eğitimine verilen önem, kişilerin motivasyonunu artırarak iş doyumuna katkıda bulunur ve örgütün işleyişinin daha verimli olmasını sağlar (Genç, 2004).

Barutçugil’e (2014) göre, iş doyumunun olumsuz seyretmesi, iş doyumsuzluğu olarak nitelendirilmektedir. Bu ifadeden yola çıkarak iş doyumunu iyi anlamak için iş doyumsuzluğunun örgüt üyeleri üzerindeki etkilerinin bilinmesi gerekir. İş doyumsuzluğu, örgüt üyelerinde sağlık sorunları, huzursuzluk, işe gelmeme, işe kendisini verememe, iş ortamında diğer üyelerle sorun yaşama gibi istenmeyen davranışlara yol açabilir (Başaran, 2000). Kişinin iş doyum düzeyinin yüksek olması işine karşı olumlu duygular beslemesine neden olurken, iş doyum düzeyinin düşük olması işine karşı olumsuz duygular beslemesine neden olur (Chatterjee, 2016). Yaşanan bu duyguların yanı sıra iş doyumuna ulaşamayan kişinin hem kendisine hem de bulunduğu örgüte zarar vermesi muhtemeldir (Kaygın & Naktiyok, 2012). Bunun sonucunda çalışanın işten çıkması veya çıkarılması gibi durumlar ile

karşılaşılabilir. Türkiye’de öğretmenliğin iş güvencesinin olması nedeniyle iş doyumsuzluğundan dolayı işten ayrılma gibi bir durum sık karşılaşılan bir durum değildir. PISA 2015 Ulusal raporu (Taş vd., 2016) Türkiye’deki eğitim sisteminde öğrenmeye engel olan öğretmen davranışları, derslere hazırlıksız girme, öğrencilere fazla sert davranılması, değişime direnç gösterilmesi, devamsızlık ve öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap verememe olarak belirtilmiştir. Bu durum Özkalp ve Kirel’e (2018) göre, iş doyumunun yeterli olmaması durumunda oluşabilecek olası sonuçlar ile örtüşmektedir.

Örgüt üyeleri çalışma şartlarından, çalışma ortamlarından ve yaptıkları işten memnun olduklarında yüksek performans gösterebilirler (Tınaz, 2005). Öğretmenlerin kişisel başarılarının yüksek olabilmesi için iş doyumlarının da yüksek olması gerekir (Daş, 2020). Kısaca, öğretmenin psikolojik ve sosyal olarak kendini iyi hissetmesinin temelinde iş doyumuna ulaşması, stres düzeyinin azalmasında, performansını iyileştirme yönünde çaba göstermesinde ve eğitim süreçlerinin daha verimli olmasında etkilidir (Al Thubaiti & Al Anazi, 2014; Aktaran: Hasan, 2022). Keser’e (2005) göre, örgüt üyelerinin iş doyumunun yüksek olması iş yaşam kalitesinin artırılmasına bağlıdır. İş doyumunun yüksek olması örgüt üyelerinin iş tatminsizliği ve işe devamsızlığını azaltarak, performans ve verimin yüksek olmasını sağlar. Buna göre, iş doyumuna ulaşması, stres düzeyinin azalmasında, performansını iyileştirme yönünde çaba göstermesinde ve eğitim süreçlerinin daha verimli olmasında etkilidir (Al Thubaiti & Al Anazi, 2014; Aktaran: Hasan, 2022). Keser’e (2005) göre, örgüt üyelerinin iş doyumunun yüksek olması iş yaşam kalitesinin artırılmasına bağlıdır. İş doyumunun yüksek olması örgüt üyelerinin iş tatminsizliği ve işe devamsızlığını azaltarak, performans ve verimin yüksek olmasını sağlar. Buna göre, iş doyumuna ulaşması, stres düzeyinin azalmasında, performansını iyileştirme yönünde çaba göstermesinde ve eğitim süreçlerinin daha verimli olmasında etkilidir (Al Thubaiti & Al Anazi, 2014; Aktaran: Hasan, 2022).

Çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olabilmesi için işlerinden doyum sağlamaları gerekir. İş yaşam kalitesi ile iş doyumunun birbiriyle ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Aksoy Zor, 2019). İş doyum düzeyleri düşük olan çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının da düşük olması beklenen bir durumdur (Karakuş, 2011). Bu nedenle örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri için iş yaşam kalitesini ön planda tutmaları, örgüt üyelerinin memnuniyet düzeylerini arttırmaları, hedeflerine ulaşabilmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Kısaca, iş doyumuna ulaşması, stres düzeyinin azalmasında, performansını iyileştirme yönünde çaba göstermesinde ve eğitim süreçlerinin daha verimli olmasında etkilidir (Al Thubaiti & Al Anazi, 2014; Aktaran: Hasan, 2022).

Çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olabilmesi için işlerinden doyum sağlamaları gerekir. İş yaşam kalitesi ile iş doyumunun birbiriyle ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Aksoy Zor, 2019). İş doyum düzeyleri düşük olan çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının da düşük olması beklenen bir durumdur (Karakuş, 2011). Bu nedenle örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri için iş yaşam kalitesini ön planda tutmaları, örgüt üyelerinin memnuniyet düzeylerini arttırmaları, hedeflerine ulaşabilmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Kısaca, iş doyumuna ulaşması, stres düzeyinin azalmasında, performansını iyileştirme yönünde çaba göstermesinde ve eğitim süreçlerinin daha verimli olmasında etkilidir (Al Thubaiti & Al Anazi, 2014; Aktaran: Hasan, 2022).

Alanyazında iş yaşam kalitesini tespit etmeye yönelik araştırmalar bulunmaktadır (Çiçek, 2005; Demir, 2016; Demir, 2019; Duman, 2019; Erdem, 2010; Taşdan & Erdem, 2010; Yalçın, 2014; Yılmaz, 2019). İş doyumuna ulaşması, stres düzeyinin azalmasında, performansını iyileştirme yönünde çaba göstermesinde ve eğitim süreçlerinin daha verimli olmasında etkilidir (Al Thubaiti & Al Anazi, 2014; Aktaran: Hasan, 2022).

Alanyazında iş yaşam kalitesini tespit etmeye yönelik araştırmalar bulunmaktadır (Çiçek, 2005; Demir, 2016; Demir, 2019; Duman, 2019; Erdem, 2010; Taşdan & Erdem, 2010; Yalçın, 2014; Yılmaz, 2019). İş doyumuna ulaşması, stres düzeyinin azalmasında, performansını iyileştirme yönünde çaba göstermesinde ve eğitim süreçlerinin daha verimli olmasında etkilidir (Al Thubaiti & Al Anazi, 2014; Aktaran: Hasan, 2022).

Mesleki ve teknik eğitimde en çok karşılaşılan sorunlara yönelik bir araştırmada (Güzen & Erbaş, 2023), öğrencilerle ilgili disiplin problemlerinin olduğu, yanlış okul/alan tercihlerinin yapıldığı, atölye ve donanım eksikliğinin yaşandığı tespit edilmiştir. Ayrıca, öğrencilerin hazırbulunuşluk seviyelerinin düşüklüğü, öğrenci devamsızlıkları, öğrencinin isteksiz olması, öğrenmeyi bilmeme, velinin yeterli destek vermemesi ve sınıflardaki öğrenci mevcutları diğer sorunlardan bazılarıdır. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında atölye ve laboratuvarların fiziksel açıdan yetersiz olması (Güzen & Erbaş, 2023), genellikle akademik başarısı düşük öğrenci gruplarının (Özer, 2019) bu kurumları tercih etmesi, günümüz koşullarındaki ekonomik durumlar, öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini ve iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyen unsurlar olarak düşünülebilir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler vakitlerinin önemli bir kısmını okullarda geçirmektedirler. Bu geçirilen zamanın kaliteli ve verimli olması eğitimin kalitesini de etkileyebilecektir. Derslerin büyük bir bölümünü atölye ve laboratuvarlarda uygulama yaparak ve yaptırarak geçiren öğretmenlerin dikkat ve motivasyonlarının yüksek olması, eğitimin kalitesi ve olası bir iş kazalarının önlenmesi açısından önemlidir. İş yaşam kalite algıları yüksek olan öğretmenlerin, sınıfındaki öğrencilere vereceği eğitimin kalitesinde ve öğrencilerin motivasyonlarının artırılması konusunda olumlu etkiler yaratacağı düşünülmektedir (Tekişik, 1987). Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin moral, motivasyon düzeylerinin belirlenmesi ve yaşadıkları sorunlara ilişkin tespitlere göre çözümler üretilmesi ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi önemlidir. Diğer yandan, çalışma sonuçlarının mesleki ve teknik eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmaya yönelik yapılacak çalışmalara da ışık tutması yönünden önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, Sakarya ilinde kamuya ait mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ne düzeydedir?
2. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları ne düzeydedir?
3. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
4. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları, iş doyum düzeylerini yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

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

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Sakarya ilinde kamuya ait mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan bilgilere göre; Sakarya ilinde 46 mesleki ve teknik eğitim kurumu bulunmaktadır. Evrendeki öğretmen sayısı 1977'dir. Bu araştırmada örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacı kolay ulaşılabilir örnekleme yönteminde katılımcıları belirlerken kolay ulaşılabilir ve uygun çalışabilecek olanları seçer (Korkmaz, 2020). Kolay ulaşılabilir örnekleme yönteminde katılımcılar belirlenirken, katılımcıların istekliliği ve çalışmaya uygunluğu dikkate alınır (Creswell, 2012). Bu kapsamda araştırma için yeterli olacak katılımcı sayısı, bir başka ifade ile örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken Büyükköztürk ve

diğerlerinin (2020) örneklem belirleme formülünden yararlanılmıştır. Bu bağlamda toplam 46 mesleki ve teknik eğitim kurumundan 373 öğretmenden veri toplanmıştır. Uç değerler veri setinden çıkartılmış ve veriler 356 kişi üzerinden analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

	Değişkenler	n	%
Yaş	20-30 yaş	40	11,2
	31-40 yaş	120	33,7
	41-50 yaş	133	37,4
	51 ve üzeri yaş	63	17,7
Cinsiyet	Kadın	150	42,1
	Erkek	206	57,9
Branş	Kültür dersi	168	47,2
	Meslek dersi	188	52,8
Kıdem	0-5 yıl	50	14,0
	6-10 yıl	63	17,7
	11-15 yıl	55	15,4
	16-20 yıl	40	11,2
	21 yıl ve üzeri	148	41,6

Tablo 1 incelendiğinde katılımcılar arasında 31 yaş ve üzeri öğretmenlerin daha fazla olduğu görülmektedir. Branş bazında bakıldığında, meslek dersi öğretmenlerinin sayıca daha fazla olduğu görülmüştür. Kıdem değişkenine göre bakıldığında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin sayısının en fazla olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, branşları, mesleki kıdemleri, buldukları okuldaki çalışma süreleri ve eğitim düzeyleri sorulmuştur.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Van Laar vd. (2007) tarafından geliştirilen iş yaşam kalitesi ölçeği Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeği 23 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma, İşi kontrol edebilme, Çalışma koşulları, İş yaşamında stres ve Aile-İş yaşam dengesi şeklindedir. İş yaşam kalitesi ölçeği güvenilirlik açısından Cronbach alpha katsayısı 0,93 olduğu saptanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları: İş ve kariyer memnuniyeti (0,78), Genel iyi olma (0,79), İşi kontrol edebilme (0,89), Çalışma koşulları (0,80), İş yaşamında stres (0,70) ve Aile-İş yaşam dengesi (0,91) olarak bulunduğu görülmüştür (Tablo 2). İş yaşam kalitesi ölçeği 5’li Likert tipi (1 = Katılmıyorum, 2 = Az Katılıyorum, 3 = Orta Düzeyde Katılıyorum, 4 = Çoğunlukla Katılıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum) puanlamaya sahiptir.

Bu çalışmadaki iç tutarlılık katsayıları sırası ile İş ve kariyer memnuniyeti (0,672), Genel iyi olma (0,810), İşi kontrol edebilme (0,788), Çalışma koşulları (0,761), İş yaşamında stres (0,623), Aile-İş yaşam dengesi (0,705) şeklindedir. DeVellis’e (2016) göre Cronbach Alpha katsayısı; $0 < \alpha < 0,40$ güvenilir değil, $0,41 < \alpha < 0,60$ düşük güvenilirlik, $0,61 < \alpha < 0,80$ yüksek güvenilirlik, $0,81 < \alpha < 1,00$ çok yüksek güvenilirlik şeklindedir. Buna göre bu çalışmada iş yaşam kalitesi ölçeğinden elde edilen veriler yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında ise; iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol

edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile-iş yaşam dengesi boyutlarında yüksek güvenilirlik, genel iyi olma boyutunda ise çok yüksek güvenilirlik elde edilmiştir.

Tablo 2

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları

Boyutlar	Soru Numarası	Soru Sayısı	Güvenirlik Katsayıları
İş Kariyer Memnuniyeti	1,3,8,11,18,20	6	0,672
Genel İyi Olma	4,9,10,15,17,21	6	0,810
İşi Kontrol Edebilme	2,12,23	3	0,788
Çalışma Koşulları	13,16,22	3	0,761
İş Yaşamında Stres	7,19	2	0,623
Aile-İş Yaşam Dengesi	5,6,14	3	0,705
İş Yaşam Kalitesi Toplam			0,908

Minnesota İş Doyum Ölçeği

Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 20 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; içsel doyum ve Dışsal doyum şeklindedir. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin orijinalinde Cronbach alpha değerleri içsel doyum için 0,84, dışsal doyum için 0,81 ve genel doyum için 0,83’tür. Türkçeye uyarlanma aşamasında genel doyum için güvenilirlik açısından Cronbach Alpha katsayısı 0,77 olduğu saptanmıştır (Tablo 3). İş doyum ölçeği 5’li Likert tipi (1 = Hiç Memnun Değilim, 2 = Memnun Değilim, 3 = Kararsızım, 4 = Memnunum, 5 = Çok Memnunum) puanlamaya sahiptir.

Tablo 3

Minnesota İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları

Boyutlar	Soru Numarası	Soru Sayısı	Güvenirlik Katsayıları
İçsel Doyum	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20	12	0,819
Dışsal Doyum	5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18	8	0,744
İş Doyumu Toplam			0,863

Bu çalışma kapsamında iş doyumunu toplam Cronbach alpha katsayısı 0,863 bulunmuştur. Buna göre iş doyumunu ölçeği güvenilirlik sonucu yüksektir. Alt boyutlara bakıldığında; içsel doyum 0,863 ve dışsal doyum 0,744 boyutunda yüksek güvenilirlik elde edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Mayıs ve Haziran aylarında Sakarya ilinde kamuya ait mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan 356 öğretmenden elde edilmiştir. Öncelikle araştırmada veri toplamak için kullanılacak ölçeklerin sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada ölçekler hem Google Form üzerinden hem de araştırmacı tarafından bizzat okullara gidilerek uygulanmıştır. Yönetici ve öğretmenlere, ölçekler ile ilgili gerekli bilgilendirme yapılmış, elde edilen sonuçların hiçbir kişi, kurum ya da kuruluş ile paylaşılmayacağı güvencesi katılımcılara verilmiştir. Çalışma, gönüllülük esasına göre yürütülmüştür.

Verilerin Analizi

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

İlk olarak katılımcı sayısı $n > 50$ şartını sağladığı için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu teste ilişkin sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin Normallik Testi Sonuçları

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

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 4'te görüldüğü gibi iş yaşam kalitesi ölçeği için Kolmogorov-Smirnov testi p değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Çarpıklık değerinin (-0,145) ve basıklık değerinin (-0,164) $\pm 1,50$ aralığında olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi hata katsayılarına bölümünden elde edilen değerlerin (Çarpıklık için $-0,145/0,129 = -1,124$; Basıklık için $-0,164/0,258 = -0,635$) $\pm 1,96$ aralığında olduğu görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin kendi hata katsayılarına bölünmesinden elde edilen değer $\pm 1,96$ aralığında ise veri normal dağılım göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi ölçeği verileri normal dağılım göstermektedir. Bu doğrultuda veri analizi için parametrik testler yapılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş doyumunu ölçeğine ilişkin normallik şartını sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmiştir. Tablo 5'te Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları ve basıklık-çarpıklık testine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 5

Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum Ölçeğine İlişkin Normallik Testi Sonuçları

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

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 5 incelendiğinde iş doyumunu ölçeği için Kolmogorov-Smirnov testi p değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Z değerlerine bakılmış ve ± 3 aralığının dışında kalanlar uç değer olarak kabul edilmiştir. Uç değer olan 17 veri, veri setinden çıkarılmış ve 356 öğretmene ait veri ile analize devam edilmiştir. Çarpıklık değerinin (-0,021) ve basıklık değerinin (-0,388) $\pm 1,50$ aralığında olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi hata katsayılarına bölümünden elde edilen değerlerin (Çarpıklık için $-0,021/0,129 = -0,162$; Basıklık için $-0,388/0,258 = -1,503$) $\pm 1,96$ aralığında olduğu görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin kendi hata katsayılarına bölünmesinden elde edilen değer $\pm 1,96$ aralığında ise veri normal dağılım göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Görüldüğü üzere normallik şartının tespiti için kriterlere bakıldığında iş doyumunu ölçeği verileri normal dağılım göstermektedir. Bu doğrultuda veri analizi için parametrik testler yapılmıştır.

Toplanan verilerin analizinde demografik değişkenler için frekans (f), yüzde (%), iş yaşam kalitesi ölçeği ve iş doyumunu ölçeğindeki her madde için aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri elde edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiği için öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri algıları arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon analizi ve iş yaşam kalitesinin iş doyumunu yordama düzeyini gösteren regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinin ön sayıtları olan normallik ve doğrusallık incelenmiş ve ölçeklerin normal dağılım gösterdiği ve iş doyumunu ile iş yaşam kalitesi arasında doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ölçekler arasında Pearson Korelasyon analizi yapılmış, analiz sonunda ise bulgular yorumlanırken değişkenler arasındaki ilişki şu kriterlere göre yorumlanmıştır: Korelasyon değeri 0,30'da düşük ise ilişki düzeyinin zayıf olduğu, 0,30 ile 0,70 arasında ise ilişkinin orta düzeyde olduğu, 0,70'ten yüksek ise ilişkinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilirken korelasyon değerinin 0,00 olması durumunda ilişkinin olmadığı, 0,00 ile -1,00 arasında olduğunda ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucu çıkarılır (Büyüköztürk, 2009).

Araştırma Etiği

Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 31.03.2022 tarih ve 2022/96 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul izninde, iş doyumunu ölçeğinde "kararsızım" ifadesinin "ne katılıyorum ne katılmıyorum" şeklinde düzenlenebileceği ya da orijinal halinde uygulanabileceği belirtilmiştir. İş doyumunu ölçeğindeki likert yapıya dokunulmamış ve ölçeğin aslında olduğu gibi "kararsızım" şeklinde analizler yapılmıştır. Ayrıca veri toplayabilmek için Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden resmi izin alınmıştır. Mevcut araştırma süresince "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" çerçevesinde hareket edilmiştir. Araştırmanın etik onayı alındıktan sonra ilgili katılımcı grubuna araştırmanın amacı hakkında bilgiler verilmiştir. Katılımcılar araştırmaya gönüllü katıldıklarını ifade eden bilgilendirilmiş gönüllü onam formunu imzaladıktan sonra veri toplama sürecine geçilmiştir.

Bulgular

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre iş yaşam kalitesi ölçeğinin toplam ve alt boyutlarının standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Betimsel Veriler

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

Tablo 6'daki değerlere bakıldığında, öğretmenlerin ilgili alt boyutlara ve iş yaşam kalitesi ölçeği toplamına ilişkin algılarının "Çoğunlukla Katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir. Tüm alt boyutlar içinde öğretmenlerin yalnızca "İş kontrol edebilme" alt boyutuna ilişkin algılarının "Orta Düzeyde Katılıyorum" seviyesinde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre Minnesota İş Doyumu ölçeğinin toplam ve alt boyutlarının standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Betimsel Veriler

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

Tablo 7’ye bakıldığında, “İçsel doyum” alt boyutuna ve iş doyum ölçeği toplamına ilişkin algılarının “Memnunum” düzeyinde olduğu görülmektedir. “Dışsal doyum” alt boyutunun aritmetik ortalama değeri, $\bar{X}= 3,38$; $SS= 0,56$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer, öğretmenlerin “Dışsal doyum” alt boyutuna ilişkin algılarının “Kararsızım” düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Bu başlık altında mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan Pearson korelasyon analizinin sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle İş Doyum Düzeyleri Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

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

** $p<0,01$; * $p<0,05$; $n=356$

Tablo 8’de görüldüğü üzere mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki vardır [$r=0,70$; $p<0,01$; $n=356$]. İş doyum ölçeğinin kendi alt boyutlarıyla en yüksek korelasyon içsel doyum [$r=0,920$; $p<0,01$; $n=356$] ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından ise çalışma koşulları [$r=0,636$; $p<0,01$; $n=356$] ile olduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin kendi alt boyutlarıyla en yüksek korelasyon iş kariyer memnuniyeti [$r=0,845$; $p<0,01$; $n=356$] ile iş doyum ölçeğinin alt boyutlarından ise dışsal doyum [$r=0,715$; $p<0,01$; $n=356$] ile olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde genel olarak orta düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin iş

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

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının İş Doyumu Algı Düzeyleri Üzerindeki Yordama Düzeyine Yönelik Bulgular

Araştırmada son olarak mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının iş doyum düzeyleri üzerindeki yordama düzeyi tespit edilmek istenmiştir. Bu yordama düzeyinin tespiti için regresyon analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda regresyon analizi sonucu elde edilen bulgulara Tablo 9'da yer verilmiştir.

Tablo 9

Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle İş Doyum Algı Düzeyleri Arasındaki Yordama Düzeyini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

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

Tablo 9'da görüldüğü üzere mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=339,158$; $R^2=0,489$; $p<0,001$). Öğretmenlerin iş doyum algılarının iş yaşam kalitesi düzeyleri üzerinde %48,9 düzeyinde yordayıcı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi algısı, iş doyum düzeyini olumlu bir şekilde yordamaktadır ($\beta=0,483$). Diğer bir ifade ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları arttıkça iş doyum düzeyleri de artmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesinin alt boyutlarında ise; birinci alt boyut olan "iş kariyer memnuniyeti" algılarının yüksek düzeyde, ikinci alt boyut olan "genel iyi olma" algılarının yüksek düzeyde, üçüncü alt boyut olan "iş kontrol edebilme" algılarının orta düzeyde, dördüncü alt boyut olan "çalışma koşulları" algılarının yüksek düzeyde, beşinci alt boyut olan "iş yaşamında stres" algılarının yüksek düzeyde, altıncı alt boyut olan "aile-iş yaşam dengesi" algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin özel hayatlarına zaman ayırma imkânları olup genel anlamda kariyer algıları açısından memnun oldukları düşünülebilir. Bununla birlikte işi kontrol edebilme boyutunda diğer boyutlara kıyasla düşük bir ortalamaya tespit edilmiştir. Bu durumun sebebinin, öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarda kendilerini ilgilendiren kararlara okul yöneticileri tarafından yeteri kadar dâhil edilmemesinden kaynaklandığı düşünülebilir. Öğretmenlerin iş yaşamındaki stres algıları yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi, mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki öğrenci potansiyelinin diğer okullara nazaran düşük olması, öğrencilerin sorun çıkarma ihtimali, veliler ve öğrencilerle ders dışında iletişim ve sorun çözmeye ayrılan zaman ve okul yönetiminin otoriter tutumları olabilir. Öğretmen stresinin çok farklı nedenleri olabilir. Alanyazında öğrenci kaynaklı stresin nedenlerini Pehlivan (2023), öğrencinin derse bakış açısı, sorumsuzluk, aldırmaçlık, umursamazlık, ders araç gereçlerini unutma, şımarıklık ve disiplin problemleri olarak tespit etmiştir. Alanyazında öğrencilerin istenmeyen davranışlarının ve disiplin sorunlarının (Göksoy & Argon, 2014) ve öğrencilerin disiplin kurallarına uymamalarının ve derslere karşı ilgisiz olmalarının da öğretmende strese neden olduğuna (Yıldırım vd., 2018) ilişkin araştırmalar bulunmaktadır. Bu sonuçlar, öğretmen stresinde öğrenci faktörünün dikkate alınması ve buna ilişkin çözüm yollarının aranması gerektiğini

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

Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Tartışma ve Sonuç

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

ulaşma hedefleri daha az ve kolay ulaşılabilir olabilir. Korukoğlu ve diğerleri (2013) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre iş doyumlarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, sınavla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunun, sınavsız öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

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

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Sonuç

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş doyum ile içsel doyum arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu ve iş yaşam kalitesi ile iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda diğer alt boyutlara kıyasla daha güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Deveci (2021) araştırmasında, lise öğretmenlerinin iş doyum algıları ile iş yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon olduğunu tespit etmiştir. Sarı Karadaş (2020) ilköğretim öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada iş doyum ile iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aksoy Zor (2019) araştırmasında sınıf öğretmenlerinin iş doyum algıları ile iş yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Doğan (2021) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik araştırmasında okul yaşam kalitesi ile iş doyum arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çoruk ve Karakaya Çiçek (2017) araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şangar (2016) Akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada iş doyum ile yaşam kalitesi arasında doğrusal bir ilişki olduğunu, bu ilişkinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bhatnagar ve Soni (2015), araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Bhavani ve Jegadeeshwaran (2014) kadın akademisyenler üzerine yaptığı araştırmasında kadın akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Avcı Öztürk (2010) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada hemşirelerin iş doyum düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Oktosatrio (2020) itfaiye personeline yönelik yaptığı araştırmasında itfaiye personellerinin iş yaşam dengesi, motivasyonları ve iş doyumları arasında pozitif yönlü güçlü ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular ile alanyazındaki bulgular paralellik göstermektedir. Toprak (2019) Sivas İl Özel İdaresi çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmada çalışanların iş doyumları ile iş yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucundan farklı olarak bulunan bu sonucun çalışma koşulları ve meslek gruplarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının İş Doyumu Algı Düzeyleri Üzerindeki Yordama Düzeyine Yönelik Tartışma ve Sonuç

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum algılarının iş yaşam kalitesi düzeyleri üzerinde %48,9 düzeyinde yordayıcı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde Deveci (2021), lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Lise öğretmenlerinin iş doyum algılarının, iş yaşam kalitesi üzerinde %46 düzeyinde yordayıcı etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Doğan (2021) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kaliteleri ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin iş doyum seviyesindeki toplam değişim %57,9 oranında okul yaşam kalitesi tarafından açıklanmaktadır. Aksoy Zor (2019) sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum algılarının iş yaşam kalitesi üzerinde %47 düzeyinde yordayıcı etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Şangar (2016) akademisyenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Akademisyenlerin iş doyumunun yaşam doyumunu açıklama düzeyini %19 olduğunu belirlemiştir. Yıldırım vd. (2023) Okul yöneticilerine yönelik yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin iş doyumları ile iş yaşam kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerindeki toplam değişimin %10,1 oranında iş yaşam kalitesi tarafından açıklanmaktadır. Şeker Tarhan (2023) hemşirelerin iş doyum algıları ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Hemşirelerin iş doyum algıları iş yaşam kaliteleri üzerinde %59,2 yordayıcı etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Görüldüğü üzere araştırma sonuçları alanyazındaki sonuçları destekler niteliktedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları iş doyum düzeylerini önemli ölçüde yordamaktadır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi yönünde yapılacak çalışmalarda iş yaşam kalitesi algılarının da önemli ölçüde dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir.

Öneriler

Uygulamaya Yönelik Öneriler

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşamındaki stres algıları yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda öğretmenlere iş yaşamındaki streslerini kontrol altında tutabilmelerini sağlamak amacıyla çeşitli seminer, eğitim vb. çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin dışsal doyum algıları orta düzeyde bulunmuştur. Bu bağlamda öğretmenlerin aldıkları ücretler konusunda iyileştirme çalışmaları yapılabilir, yüksek lisans, doktora ve yabancı dil konusunda teşvik edici imkânlar sunulabilir kariyer imkânlarının geliştirilmesi sağlanabilir.

Öğretmenlerin okul içi etkinliklere aktif katılımları desteklenebilir ve takdir, ödüllendirme, manevi destek gibi pekiştiriciler kullanarak kendilerini okulun bir üyesi gibi görüp güçlü bir aidiyet duygusu sağlanabilir. Bu aidiyet duygusu da öğretmenlerin iş doyumları üzerinde olumlu etkiler yaratabilir.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki öğretmenler derslerin büyük bir bölümünü atölye ortamında ya da fabrika sahasında uygulamaya yönelik olarak işlemektedirler. Bu durumda iş güvenliği konusunda öğretmenlerin kaygı duymalarına ve iş yaşamında stres algılarına etki edebilmektedir. Atölye ve uygulamalı dersler için fabrika sahalarının iş güvenliği yönünden ilgili uzmanlarca kontrol altına alınıp iş güvenliği riskinin en aza indirilmesi ve öğretmenlere iş güvenliği ile ilgili çalışma sahasında uygulamalı eğitim verilmesi öğretmenlerin iş yaşamındaki stres algılarına olumlu etki sağlayabilir.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin rotasyon durumları göz önüne alındığında, kısıtlı yer değiştirme imkânları olduğundan buldukları okuldaki hizmet süreleri

uzun olabilmektedir. Aynı kurumda geçen bu süre öğretmenlerin kendilerini yeniliklere kapatmaları, örgütsel körlük yaşamalarına sebep olabilir ve dolayısıyla bu durum iş doyum ve iş yaşam kalitesi algılarını olumsuz etkilemektedir. Rotasyon sisteminin uygulanması öğretmenlerin iş doyum ve iş yaşam kalitesini arttırabilir.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında ders saatlerinin fazla olması sebebiyle öğretmenlerin günün büyük bir bölümünü okulda geçirmektedirler. Okuldan çıkış saatinin fazla geç saate kalmaması adına teneffüs sürelerinin kısa tutulması (5 dk. Gibi), öğretmenlerin yorgunluk düzeylerini etkilemekte ve strese sebep olduğu düşünülmektedir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında ders saatlerine bir düzenleme yapılması ve dinlenme sürelerinin arttırılması bu kurumlarda öğretmen verimliliğini arttırabileceği ve iş doyum ile iş yaşam kalitesi üzerinde olumlu katkılar yapabileceği düşünülmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeylerinin değişkenlik göstermesinin nedenleri nitel bir çalışma ile araştırılabilir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeyleri ile ilgili araştırmalar farklı coğrafi bölgelerde, farklı eğitim kademelerinde ve farklı okul türlerinde yürütülebilir. İş yaşam kalitesi ve iş doyumunun motivasyon, performans, verimlilik, örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi gibi kavramlarla ilişkisinin araştırılması uygulamaya katkı sağlayabilir.

Öğretmenlerin iş yaşamındaki stres algılarının sebepleri nitel bir çalışma ile araştırılabilir. Okullarda öğretmenlerin yanı sıra yöneticilerin de iş doyum düzeyleri ve iş yaşam kalitesi algı düzeyleri belirlenebilir ve öğretmenlerin iş doyum ve iş yaşam kalitesi algılarının yöneticilerin iş doyum ve iş yaşam kalitesi algılarının birbirini ne derecede etkilediğine dair araştırmalar yapılabilir.

Özel mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum ve iş yaşam kalitesi düzeyleri tespit edilebilir, devlet mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile karşılaştırma yapılabilir.

Etik Kurul Onay Bilgileri

Bu araştırma için Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan etik uygunluk onayı alınmıştır.

Etik Değerlendirme Belgesinin Tarihi: 31.03.2022

Etik Değerlendirme Belgesinin Sayı Numarası: 2022/96

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın teorik kısmı, veri toplama, verileri analiz etme ve bulgular ve tartışma sonuç kısımlarıyla ilgili süreçler birinci yazar; danışmanlık ve diğer rolleri ile ilgili süreçler ise ikinci yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çatışma Beyanı

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

Akar, H. & Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/335798>

- Akın Kösterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki* (Tez No. 278836) [Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Tez No. 394901) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Aksay, O. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumunu düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Tez No. 656670) [Yayımlanmamış doktora tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Aksoy Zor, E. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile iş doyumları, iş yaşam kaliteleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 565909) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Trabzon Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Al Thubaiti, M. A., & Al Anazi, Kh. O. (2014). Factors of job satisfaction among teachers in the province Qurayyat from their point of view. *International Interdisciplinary Journal of Education*, 3(6), 99-118. https://iijoe.org/v3/IJJOE_07_06_03_2014.pdf
- Almarshad, S. O. (2015). Quality of work life and organizational commitment in Saudi Arabia: The role of job involvement and sense of efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(2), 141-158.
- Altay, M. & Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/738007>
- Annakkaya, E. E. (2022). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Tez No. 715179) [Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Okan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Avcı Öztürk, D. (2010). *Hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve iş yaşam kalitesinin iş doyumunu düzeyine etkileri üzerine bir araştırma* (Tez No. 303937) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Ayyıldız Erbek, B. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Tez No. 482017) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86. <https://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Barutçugil, İ. (2014). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü* (4. Basım). Feryal Matbaası.
- Baycan, A. F. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between difference occupational groups* (Tez No. 369653) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bekmez, F. (2018). *Bir üniversite hastanesinin sağlık çalışanlarında ekip çalışması tutumunun iş doyumuna etkisi* (Tez No. 512300) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bhatnagar, T., & Soni, H. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction of school teachers in Udaipur City. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(3), 10-14. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol17-issue3/Version-2/B017321014.pdf>

- Bhavani, M., & Jegadeeshwaran, M. (2014). Job satisfaction and quality of work life – A case study of women teachers in higher education. *SDMIMD Journal of Management*, 5(2), 1-12. <https://www.jetir.org/papers/JETIR2010013.pdf>
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 494192) [Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Budak, G. & Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi* (5. Basım). Barış Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chatterjee, P. (2016). Organizational stress, job satisfaction and employee mental health: A comparative analysis among the banking and it professionals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(2), 1-16. [https://www.ijhssi.org/papers/v5\(2\)/version-2/A0520201016.pdf](https://www.ijhssi.org/papers/v5(2)/version-2/A0520201016.pdf)
- Creswell, J. W. (2012). *Eğitim araştırmaları: nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. (Çev: H. Ekşi). Edam.
- Çalışkan, S. (2019). *Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 581646) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: Bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir çalışma* (Tez No. 205736) [Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çiçek, M. S. (2021). *Okulların mekân kalitesi ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki* (Tez No. 689689) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çoruk, A. & Karakaya Çiçek, H. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-11. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/786619>
- Daş, E. (2020). *İlkokul normal sınıf öğretmenleri ile özel alt sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması* (Tez No. 619355) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 535877) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Demir, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumu üzerine etkisi* (Tez No. 581337) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 422393) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Deveci, Ş. (2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 674226) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*. SAGE Publications.

- Dikmentaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 169-182. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/50299>
- Doğan, A. (2021). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin okul yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Tez No. 685074) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Duman, G. (2019). *Azerbaycan'daki Türk okullarında bulunan öğretmen ve öğrencilerin okul yaşam kalitesi algıları* (Tez No. 598859) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 640404) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/108215>
- Evran, M. (2021). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Çekmeköy örneği* (Tez No. 709335) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal* 52, 54–61. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1016/j.sosci.2014.09.003>
- Gafa, İ. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi* (Tez No. 550114) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş sistemler ve yaklaşımlar* (1. Basım). Seçkin Yayınları.
- Göksoy, S. ve Argon, T. (2014). Okullarda öğretmenleri engelleyici ve destekleyici stres kaynakları. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(2), 245-271.
- Göksu, Z. (2020). *Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 628207) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Gümüş, S., Öngör, N. ve Bilim, H. (2013). *Sağlık işletmelerindeki çatışmaların hizmetlerin pazarlamasına etkileri* (1. Basım). Hiperlink Yayınları.
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/90800>
- Güzen, B. & Erbaş, Y. H. (2023). Ortaöğretim kurumlarında mesleki ve teknik eğitimin sorunları ve çözüm önerileri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 82-104. <https://doi.org/10.53629/sakaefd.1280501>
- Hans, A., Mobeen, S. A., Mishra, N., & Al-Badi, A. H. (2015). A study on occupational stress and quality of work life (QWL) in Private Colleges of Oman (Muscat). *Global Business and Management Research*, 7(3), 55-68. <http://gbmrjournal.com/pdf/vol.%207%20no.%203/V7N3-5.pdf>

- Hasan, M. (2022). *Öğretmen algılarına göre okulların yönetim düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 764752) [Yayımlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Huzzard, T. (2003). The convergence of the quality of working life and competitiveness. *Stockholm: National Institute for Working Life*.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çok kültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları* (Tez No. 451171) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Jofreh, M., Yasini, A., Dehsorkhi, F. H., & Hayat, A. (2013). The relationship between EFL teachers quality of work life and job motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 13(3), 338-346. [https://www.idosi.org/mejsr/mejsr14\(10\)13/20.pdf](https://www.idosi.org/mejsr/mejsr14(10)13/20.pdf)
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/660383>
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 46-57. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1716166>
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel irade algı çerçevesi ile bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (34. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaygın, E., ve Naktiyok, A. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki: akademik personel üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 99-118. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/46654>
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(1), 77-95. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2576223>
- Kılıç, R. & Keklik, B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 147-160. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/18884>
- Korkmaz, İ. (2020). Nicel araştırmalarda evren, örneklem, örnekleme teknikleri. (Editörler: Behçet Oral, Ahmet Çoban), *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (1. Baskı). Pegem Akademi Yayınları.
- Korukoğlu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.
- Koyuncu, D. (2021). *Yükseköğretim kurumlarında iş yaşam kalitesi, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Tez No. 692122) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Manju, N. D. (2014). Quality of work life: Perception of school teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3(2), 77-80. <https://www.ijepr.org/panel/assets/papers/ij16.pdf>
- Matthews, W. K., & Koner, K. (2017). A survey of elementary and secondary music educators' professional background, teaching responsibilities and job satisfaction in the United States.

Research & Issues in Music Education, 13(1), 1-25.
<https://commons.lib.jmu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1071&context=rime>

- Oktostratio, S. (2020). *Investigating the relationships between work-life balance, public service motivation, and job satisfaction in the context of the public sector in Indonesia*. Degree doctorate of education, University of Wales Trinity Saint David, Wales.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/92323>
- Özer, M. (2019). Mesleki ve teknik eğitimde sorunların arka planı ve Türkiye'nin 2023 eğitim vizyonunda çözüme yönelik yol haritası. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1, 1-11.
- Özer, S. (2021). *Özel eğitim öğretmenlerinin covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 734746) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış (8. Basım)*. Ekin Yayın Dağıtım.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler örneği)* (Tez No. 475375) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özkaya, K. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi (Van İli Erciş İlçesi örneği)* (Tez No. 544752) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özsüer, V. S. (2016). *Occupational motivation and job satisfaction of Turkish secondary school teachers of English and other subjects* (Tez No. 436797) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Pehlivan, E. (2023). Öğretmenlerin stres kaynaklarının belirlenmesi, *International Academic Social Resources Journal*, 8(51), 3111- 3119. <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71117>
- Sarı Karadaş, Y. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir İli Merkez İlçeler örneği)* (Tez No. 646638) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Swathi, V. & Reddy, M. (2016). Implications of stress on quality of work life among teachers: An empirical study. *IPE Journal of Management*, 6(1), 46-52. <https://www.ipeindia.org/wp-content/uploads/2020/09/Vol.6-No.1-Jan-June2016-1.pdf>
- Şahin, A. Z. (2020). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyum arasındaki ilişki* (Tez No. 610894) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Şangar, Z. (2016). *İş doyum ve yaşam kalitesi: akademik personel üzerinde bir çalışma* (Tez No. 459682) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Şeker Tarhan, B. (2022). *Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin iş doyumuna üzerine etkisi: Şanlıurfa örneği* (Tez No. 778044) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. (2012). An evaluation of the quality of work life: a study of the faculty members of private universities in Bangladesh. *ABAC Journal*, 32(3), 36-57.
<https://core.ac.uk/download/pdf/233618418.pdf>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn & Bacon.

- Taş, U., Arıcı, Ö., Özarkan, H. B., & Özgürlük, B. (2016). *PISA 2015 ulusal raporu*. Milli Eğitim Bakanlığı.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/146291>
- Tekişik, H. H. (1987). Türkiye'de öğretmenlik mesleği ve sorunları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 24-33. http://efdergi.hacettepe.edu.tr/shw_artcl-1515.html
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar* (1. Basım). Beta Yayınevi.
- Toprak, E. (2019). *Sivas il özel idaresi atölye bölümünde çalışanları iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Tez No. 606785) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Torlak, K. (2019). *Hemşirelik çalışma ortamının hemşirelerin iş yaşam kalitesine etkisi* (Tez No. 539617) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Koç Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Tez No. 588995) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Turcan, H. G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 294151) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), 239-256. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/146202>
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*, 3(60), 325-33.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: Results From Structural Equation Modeling. *BMC Family Practice*, 21(12), 1-10. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6961377/pdf/12875_2020_Article_1083.pdf
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota studies in vocational rehabilitation. 22, 120.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 381628) [Yayımlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yaman, Z. B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 588647) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldırım, A., Yılmaz, E. & Açıl, Y. (2018). *Öğretmenlerin stres kaynaklarının bazı değişkenlerle incelenmesi*. 2nd International Social and Educational Sciences Symposium – 22-24 October 2018 – Konya, TURKEY.
- Yıldırım, M., Çalışkan, C, Bostan, L. & Açan, F. (2023). Okul yöneticilerinde iş yaşam kalitesi algısının iş doyumunu üzerine etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 149-154. https://www.ibaness.org/bnejs/2023_09_03/14_Yildirim_et_al.pdf

- Yıldız, V. A. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin motivasyonu ve iş doyumunun öz belirleme ve çift etmen kuramları çerçevesinde incelenmesi* (Tez No. 656691) [Yayımlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, E. (2017). *Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek: Bursa İli örneği* (Tez No. 458556) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, K. & Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/806948>
- Yılmaz, M. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin güdülenme ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 366590) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, R. Y. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi* (Tez No. 569004) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yüksel, H. & Yüksel, M. (2014). İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559-572. <https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/the-correlation-between-job-satisfaction-and-job-turnover-a-case-study-on-the-secondary-school-teachers.pdf>