



Sezer ELAMAN - Doç. Dr. Aydın KARAÇAM

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLERİNİN İŞ STRESİNİN
YAŞAM MEMNUNİYETİ VE İŞ
DOYUMUNA OLAN ETKİSİNİN
İNCELENMESİ**



**BEDEN EĞİTİMİ VE
SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ STRESİNİN YAŞAM
MEMNUNİYETİ VE İŞ DOYUMUNA
OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ¹**

Sezer ELAMAN - Doç. Dr. Aydın KARAÇAM

¹ Bu kitap danışmanlığını Doç. Dr. Aydın KARAÇAM'ın yaptığı Sezer ELAMAN'a ait *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Stresinin Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumuna Olan Etkisinin İncelenmesi* isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin İş Stresinin Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumuna Olan Etkisinin İncelenmesi
Sezer ELAMAN, Doç. Dr. Aydın KARAÇAM

Genel Yayın Yönetmeni: Berkan Balpetek
Kapak ve Sayfa Tasarımı: Duvar Design
Yayın Tarihi: Kasım 2023
Yayıncı Sertifika No: 49837

ISBN: 978-625-6585-50-8

© Duvar Yayınları
853 Sokak No:13 P.10 Kemeraltı-Konak/İzmir Tel: 0 232
484 88 68

ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca tüm akademik süreçlerde bana yardımcı olan, manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli danışmanım Doç. Dr. Aydın KARAÇAM'a teşekkür ederim.

Tüm öğrenim hayatım boyunca yanımda olan, beni bu günlere getiren ve her koşulda yanımda olan kıymetli annem, babam ve kardeşlerime şükranlarımı sunarım.

Çalışmama ilham kaynağı olan sevgili eşim Sümeyye Nur ELAMAN'a sonsuz sevgilerimle.

Eylül 2022
Sezer ELAMAN

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ STRESİNİN YAŞAM MEMNUNİYETİ VE İŞ DOYUMUNA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Bu araştırmanın amacı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Stresinin Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumuna Olan Etkisinin bazı demografik değişkenlerle birlikte incelenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın örnekleme, İstanbul ili Avrupa yakası merkez ilçelerinden seçilen 98 kadın 217 erkek olmak üzere toplam 315 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeninden oluşmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş stres düzeylerini belirlemek Özdayı (1990), A. Furnham ve M. Payne'nin ortaöğretim öğretmenlerine uyguladıkları iş stresi ölçeğini Türkçe'ye çevirmiş, Türk toplumundaki sorunlara uygun birkaç madde ilave ederek yeniden düzenlemiştir. Bu araştırmada kullanılan 41 maddelik iş stresi ölçeği, iş tatmin düzeylerini belirlemek için Akkamış (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 maddelik "Minnesota İş Tatmin Ölçeği", Akın ve Yalnız (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 maddelik "Yaşam Memnuniyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 25 programı kullanılarak yapılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyum düzeylerinin yaş, mezun olunan bölüm, gelir düzeyi, çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve çalışılan okul düzeyi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile; cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan okul türü t-testi ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır. Sonuç olarak iş stresi ve iş doyum ölçeği alt boyutlarından dışsal doyum düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken iş stresi, toplam iş doyum ve içsel doyum alt boyutu okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. İş stresi ve içsel doyum okul kademesine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken yaşam memnuniyeti, toplam iş doyum ve dışsal doyum düzeyi okul kademesine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş stresi düzeylerinin işten alınan doyumla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi, İş Doyum, İş Stresi, Yaşam memnuniyeti

THE EFFECT OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT TEACHERS WORK STRESS ON LIFE AND JOB SATISFACTION

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of work stress on life satisfaction and job satisfaction of physical education and sports teachers with some demographic variables. The study is a descriptive study using a relational screening model. The sample of the study consists of 315 physical education and sports teachers, 98 women and 217 men, selected from the central regions of Istanbul/Europe. Appropriate sampling was used to determine the sample. In order to determine the work stress levels of physical education and sports teachers, Özdayı (1990) translated the work stress scale used by A. Furnham and M. Payne for secondary school teachers into Turkish and reorganized it by adding several appropriate items. problems in Turkish society. In this study, the 41-item job stress scale adapted to the Turkish language by Akkamış (2010), the 20-item "Minnesota Job Satisfaction Scale" and the 20-item "Life Satisfaction Scale" adapted to the Turkish language by Akın and Lone (2015) were used. determine levels of job satisfaction. Data analysis was done with SPSS 25 software. The levels of work stress, life satisfaction and job satisfaction of physical education teachers were determined by one-way analysis of variance (ANOVA) on age, faculty of graduation, income level, working time, working time at the institution and school level; gender, educational status, school type were analyzed by t-test. The Pearson Product Moments Correlation coefficient was used to determine relationships between variables. The level of significance was taken as $p < 0.05$. As a result, extrinsic satisfaction, which is one of the subscales of job stress and job satisfaction scales, differs significantly by educational level. It varies significantly by working hours. The subscales of job stress, overall job satisfaction, and intrinsic satisfaction did not differ significantly by school type, although they differed significantly by school type. While job stress and intrinsic satisfaction differ significantly by school level, life satisfaction, overall job satisfaction, and extrinsic satisfaction levels do not differ significantly by school level. There is a statistically significant relationship between job stress levels and job satisfaction of physical education and sports teachers.

Key Words: Physical education, Job Satisfaction, Job Stress, Life satisfaction

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|----------|
| ÖZET | V |
| ABSTRACT | VI |
| KISALTMALAR LİSTESİ | IX |
| ÇİZELGELER LİSTESİ | X |
| I. GİRİŞ..... | 1 |
| A. Araştırmanın Problemi | 1 |
| B. Araştırmanın Sorusu | 2 |
| C. Araştırmanın Hipotezleri | 2 |
| D. Araştırmanın Amacı ve Önemi | 3 |
| E. Araştırmanın Varsayımları | 4 |
| F. Araştırmanın Sınırlılıkları | 4 |
| II. GENEL BİLGİLER..... | 5 |
| A. Beden Eğitimi ve Spor Kavramı | 5 |
| 1. Öğretmen | 5 |
| 2. Öğretmenlik Mesleğinin Temel Özellikleri | 5 |
| 3. Öğretmenin Nitelikleri | 7 |
| 4. Öğretmenin Görevleri | 9 |
| 5. Beden Eğitimi Öğretmeni | 10 |
| 6. Beden Eğitimi Öğretmeninin Görevleri | 10 |
| 7. Beden Eğitimi Öğretmeninin Özellikleri | 11 |
| 8. Beden Eğitimi Öğretmeninin Nitelikleri | 13 |
| 9. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri | 14 |
| B. İş Stresi | 16 |
| 1. Stres Kavramı | 16 |
| 2. Stres Seviyeleri | 17 |
| a. Alarm Reaksiyonu | 18 |
| b. Direnç Seviyesi | 18 |
| c. Tükenme Seviyesi | 18 |
| 3. Stres Çeşitleri ve Belirtileri | 18 |
| a. Psikolojik Stres ve Belirtileri | 19 |
| b. Davranışsal Stres ve Belirtileri | 19 |
| c. Fiziksel Stres ve Belirtileri | 19 |
| 4. İş Stresi Kavramı | 19 |
| 5. İş Stresi Oluşturan Kaynaklar | 20 |
| a. Örgütsel Stres Kaynakları | 20 |
| b. Bireysel Stres Kaynakları | 22 |
| c. Rolle İlgili Kaynaklar | 23 |

| | |
|---|-----------|
| d. İşle İlgili Kaynaklar | 24 |
| e. İş Stresi Sonuçları | 25 |
| f. İş Stresi Yönetimi | 27 |
| C. Yaşam Memnuniyeti | 29 |
| 1. Yaşam Memnuniyeti Kavramı ve Gelişimi | 29 |
| 2. Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Faktörler | 32 |
| a. Bireysel Faktörler | 32 |
| b. Çevresel Faktörler | 37 |
| 3. Yaşam Memnuniyeti Yaklaşım Modelleri | 38 |
| a. Amaçsal Yaklaşımlar | 38 |
| 4. Yaşam Memnuniyeti Algılama Farklılıkları | 42 |
| 5. Yaşam Memnuniyet Ölçümleri ile İlgili Karşılaşılan Sorunlar | 43 |
| D. İş Doyumu | 43 |
| 1. İş Doyumu Kavramı | 43 |
| 2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler | 46 |
| a. Bireysel Faktörler | 47 |
| b. Örgütsel Faktörler | 50 |
| 3. İş Doyumu Modelleri | 53 |
| a. Kapsam Modelleri | 54 |
| b. Süreç Modelleri | 57 |
| 4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları | 59 |
| a. İşe Karşı İsteksizlik | 60 |
| b. Performansta Azalma | 60 |
| c. Devamsızlık | 60 |
| d. İşgücü Devri | 61 |
| E. İlgili Araştırmalar | 61 |
| III. MATERYAL VE METOT | 67 |
| A. Araştırma Modeli | 67 |
| B. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi | 67 |
| C. Araştırmada Veri Toplama Araçları | 67 |
| 1. Yaşam Memnuniyet Ölçeği | 67 |
| 2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği | 68 |
| 3. İş Stres Ölçeği | 68 |
| D. Araştırmada Veri Analiz Teknikleri | 68 |
| IV. BULGULAR | 69 |
| A. Demografik Bilgilerin Dağılımı | 69 |
| B. İş Stresi Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı | 70 |
| C. Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı | 79 |

| | |
|---|--------------|
| D. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı | 80 |
| E. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Yaşa Göre Değişimi..... | 85 |
| F. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Cinsiyete Göre Değişimi..... | 86 |
| G. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Eğitim Durumuna Göre Değişimi..... | 87 |
| H. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Bölüme Göre Değişimi | 88 |
| İ. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Gelire Göre Değişimi..... | 89 |
| J. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Meslekte Çalışma Süresine Göre Değişimi | 90 |
| K. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişimi..... | 91 |
| L. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Okul Türüne Göre Değişimi | 92 |
| M. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Okul Düzeyine Göre Değişimi | 93 |
| N. Ölçekler Arası İlişkiler..... | 94 |
| V. SONUÇ VE TARTIŞMA..... | 95 |
| A. Öneriler | 99 |
| VI. KAYNAKLAR | 100 |
| EKLER..... | 123 |
| KAYNAKLAR..... | |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 128 |

KISALTMALAR LİSTESİ

| | |
|---------------|---|
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| APA | : Amerikan Psikoloji Derneği |
| GSYİH | : Gayri Safi Yurtiçi Hasıla |
| HRQOL | : Sağlıkla İlgili Yaşam Kalitesi İndeksi |
| KHK | : Kanun Hükmünde Kararname |
| MEB | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| OECD | : İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı |
| ÖİÖ | : Öznel İyi Oluş |
| SWLS | : Yaşam Doyum Ölçeği |
| T.C. | : Türkiye Cumhuriyeti |
| WHOQOL | : Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi Ölçeği |

ÇİZELGELER LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Çizelge 1. Demografik Bilgilerin Dağılımı | 69 |
| Çizelge 2. İş Stresi Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı | 70 |
| Çizelge 3. Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı | 79 |
| Çizelge 4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı | 80 |
| Çizelge 5. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Yaşa Göre Değişimi..... | 85 |
| Çizelge 6. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Cinsiyete Göre Değişimi..... | 86 |
| Çizelge 7. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Eğitim Durumuna Göre Değişimi..... | 87 |
| Çizelge 8. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Bölüme Göre Değişimi | 88 |
| Çizelge 9. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Gelire Göre Değişimi..... | 89 |
| Çizelge 10. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Meslekte Çalışma Süresine Göre Değişimi | 90 |
| Çizelge 11. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişimi..... | 91 |
| Çizelge 12. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Okul Türüne Göre Değişimi | 92 |
| Çizelge 13. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Okul Düzeyine Göre Değişimi..... | 93 |
| Çizelge 14. Ölçekler Arası İlişkiler | 94 |

I.GİRİŞ

A. Araştırmanın Problemi

Stres, daha yaşamın ilk anlarından itibaren canlılar için kaçınılmaz bir gerçektir. Yaşam içerisinde, söz konusu insanlar, hayvanlar hatta bitkiler olduğunda dahi stresten söz etmek mümkündür. Pekel Uludağlı'nın (2017) "doğum anında bebeğin stres hormonları aktif hale geçerek salınmaya başlar" açıklaması, insanların varlığının başlangıcından itibaren stres yaşadıklarını kanıtlamaktadır. Stres, özgül bir biçimde deneyimlenmektedir. Aynı zamanda stres oluşturan durumlar da bireyler arasında farklılık göstermektedir. Fakat bu farklılığa rağmen ortak olan en önemli unsur, stresin belli bir seviyenin üzerine çıktığında, yıkıcı etkilerinin daha baskın bir rol oynadığıdır. Bu da yaşam kalitesini bir hayli etkilemektedir. Güçlü (2001) stresi, 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18 ve 19. Yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organlara ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır" ifadelerini kullanmıştır.

Yaşam memnuniyeti ve stres arasında da doğrudan bir ilişki olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Alanyazında "yaşam memnuniyeti bir tür öznel iyi olma durumu olarak açıklanabilir. Öznel iyi olma, bedensel, zihinsel ve duygusal bileşenlerden oluşan tatmin halidir" şeklinde açıklanmıştır (Ayhan, Onay ve Saygılı, t.y). Stresin yaşam kalitesini düşürmesiyle, yaşam memnuniyet seviyesi de düşmüş olacak, bireyler psikolojik ve fizyolojik tehditlere açık bir hale gelecektir. Stresin olumsuz etkileri fiziksel sağlığa olduğu kadar psikolojik sağlığa da zarar verebilmektedir. Otrar vd. (2001) "bir kaynak (Baltaş & Baltaş, 2002) stresin uzun vadeli psikolojik sonuçları arasında akıl ve ruh sağlığının bozulması, kronik kaygı, ciddi depresyon dönemleri, uykusuzluk ve nevrozları sayarken, başka bir kaynak (Braham, 1998) ise depresyon, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişimi, asabılık, gerginlik, özgüven azalması veya güvensizlik, aşırı hassasiyet veya kolay kırılabilirlik, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık ile duygusal tükenmişliğe yer vermektedir (Karancı & Rüstemli, 1996)." bu açıklaması, stresin psikolojik sağlığa olan negatif etkilerini ortaya koymaktadır. Bu zararlar birçok araştırmaya konu edilmiştir. Söz gelimi kalp ve damar hastalıklarından mide rahatsızlıklarına, anksiyete bozukluklarından depresyona, daha burada değinilemeyen fazlaca rahatsızlığa sebebiyet vermektedir. Kalp hastalıklarının, daha genel konuşmak gerekirse dolaşım sistemine bağlı hastalıkların, kronik stresle olan ilişkisi herkes tarafından bilinen bir gerçektir (Demirci ve Tepe, 2017).

Günümüzde, yaşamı idame ettirebilmenin yollarından biri, bir iş sahibi olmaktır. Bu nedenle insanlar, hayatlarının büyük bir bölümünü çalışan sıfatı ile geçirmektedir. Yaşam koşullarına ek, iş ve iş koşulları da insanlar için büyük bir stres kaynağı oluşturmaktadır. İş koşullarının insanlar üzerindeki olumsuz etkileri, işteki performanslarını ve işten alınan doyumunu da negatif olarak etkilemektedir. Selye (1973) iş stresini “yaşamı sürdürmek için gerekli görevleri gerçekleştirmede gerekli enerjiyi sağlamak, direnmek ve değişen dış faktörlere uyum sağlamak için ortaya çıkmaktadır” şeklinde ifade etmiştir (Ergün ve Yüksel, 2019). Tüm bunların yanı sıra, yaşam içerisindeki memnuniyet, yaşamdan alınan keyif ve motivasyon gibi birçok unsur da bu anlamda iş stresinden etkilenmektedir. İş stresinden etkilenen ve büyük ölçüde buna bağlı olan bir diğer kavram iş doyumudur. İş doyumunu genel anlamda, bireylerin bir işi yaparken ne derece memnun ve tatmin olduğunun göstergesi olarak tanımlanabilir. İş tatmini kavramı motivasyon, moral, iş çekiciliği, işe kendini adanma ve iş sevgisi kavramları ile yakından ilişkili olsa da bu kavramlardan farklı bir anlam taşımaktadır (Akkamış, 2010).

Bahsi geçen tüm verilerden hareketle bu araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işlerinde yaşadıkları stresin, yaşam memnuniyetlerine ve iş doyumlarına olan etkisinin bazı demografik değişkenlerle birlikte incelenmesi amaçlanmıştır.

B. Araştırmanın Sorusu

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş stresinin yaşam memnuniyeti ve iş doyumuna olan etkisi cinsiyet, yaş, kıdem, çalışılan okul türü ve çalışılan okul kademesi durumu değişkenlerine göre nasıl değişmektedir ve bu iki durum arasında bir ilişki var mıdır?

C. Araştırmanın Hipotezleri

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş stresi düzeylerinin işten alınan doyumla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş stresi düzeyleri ve yaşam memnuniyet seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin işten alınan doyumla yaşam memnuniyet seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin cinsiyetlerinin iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaşlarının iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin kıdemlerinin iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları okul türünün iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları okul kademesinin iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaşlarının iş doyumu seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin kıdemlerinin iş doyumu seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları okul türünün iş doyumu seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları okul kademesinin iş doyumu seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin cinsiyetleri ve yaşam memnuniyet seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaşları ve yaşam memnuniyet seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin kıdemleri ve yaşam memnuniyet seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü ve yaşam memnuniyet seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü ve yaşam memnuniyet seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları okul kademesi ve yaşam memnuniyet seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

Hipotezlerine cevap bulmak amaçlanmıştır.

D. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı İstanbul/Avrupa ilinde bulunan ortaokul/lise seviyesindeki özel ve devlet okullarında çalışan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin işteki stres seviyelerinin belirlenmesi ve bu stres düzeyinin hayatlarındaki memnuniyet seviyesi ve işten alınan doyumları üzerine olan etkisi/ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Bu temel amaç doğrultusunda, gelecek nesillerin oluşturulabilmesi için özne görevi gören öğretmenlerin, işten alınan tatminin belirlenebilmesi ve iş tatmininin işleriyle birlikte yaşamlarındaki memnuniyet gibi başka diğer alanları da ne denli etkilediğini açıklamaktır. Bunlara ek olarak, bu araştırmayla, meslek dallarından biri olan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri üzerinden, diğer

meslek gruplarına mensup bireyler için de yaşanması muhtemel, strese neden olan problemlerin kişisel yaşamdaki doyuma, iş verimine ve iş motivasyonuna ne gibi tesirlerinin olabileceği hakkında kabataslak bir şablon oluşturulabilmesi hedeflenmiştir.

Konu, eğitim öğretim süreçleri içerisinde birebir insan faktörüyle çalışan öğretmenlerin birbirleri ile ve çalıştıkları kurum çalışanları arasındaki iş doyum düzeylerinin belirlenmesi açısından ve örgüt içerisinde doğru yapılan çalışmaları; tutum ve davranışlarının devam ettirilip, eksik veya yanlış yapılanları ise sonlandırılarak kurumun daha verimli bir şekilde çalışmasına katkı sağlaması ve pandemi dönemi içerisinde katılımcıların içerisinde buldukları durumun incelenmesi açısından önemlidir. Çalışmanın araştırma gerekçeleri, spor alanında iş doyumunu kavramı üzerine yapılan çalışmaların ülkenin her bölgesinde olmasını sağlamaktır. Bu bakımdan bu çalışma spor alanındaki alanyazına katkı sağlayan bir çalışma niteliği olması açısından önem arz etmekte ve elde edilecek sonuçların diğer kurumlarda çalışan personellere yardımcı olması açısından önemlidir.

E. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada veri toplama araçlarının araştırmanın hedefini kapsadığı, örnekleme yer alan katılımcıların anket sorularına samimi ve doğru yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

F. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, kullanılan ölçeklerdeki maddeler ve bu maddeleri değerlendiren katılımcılar ile birlikte alt amaçlarda ifade edilen sorular çerçevesinde yapılan analizlerle sınırlıdır.

II. GENEL BİLGİLER

A. Beden Eğitimi ve Spor Kavramı

1. Öğretmen

Öğretmen, ülkemizin eğitim amaçları yönünde öğrencilere eğitim ve öğretim vermekle yükümlü kişiye verilen mesleki bir isimdir ve öğretmenlik mesleği, toplumların tamamında öteki meslek gruplarından ayrı bir değere ve öneme haiz olup bu çeşitli şekillerde tanımları yapılmıştır.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesinde, "Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bunlarla alakalı yönetim vazifelerini üzerinde toplayan özel bir uzmanlık mesleğidir. Öğretmenler, bu vazifelerini, Türk Milli Eğitiminin amaç ve temel ilkelerine uygun bir şekilde ifade etmekle yükümlüdürler." şeklinde belirtilmiştir (MEB, 2020). Obi (2008)'e göre "öğretmen" veya "öğretmenler" terimi, okullarda öğrencilerin veya öğrencilerin eğitiminden sorumlu olan tüm kişileri kapsar. Öğretmenler, öğretimi yürütmekten sorumludur. Başka bir görüşte ise Denga (2001), "Eğitim, öğrencilerin bilişsel, duyuşsal ve psikomotor alanlardaki konularını iyileştirmek amacıyla öğretmen ve öğrenciler arasındaki iletişim ve etkileşimi içeren sosyal bir süreçtir şeklinde ifade etmiştir. Öğretmen yön verir, sorular sorar ve yanıtları kabul eder veya reddeder demıştır. Öğretmen, "eğitim ortamında istendik davranışları kazandıran profesyonel kişi" olarak tanımlanmaktadır. Modern öğretmen en iyi öğrenme durumunun okul dışında olduğunu görmelidir (Sönmez, 2000). Öğretmenlik, eğitimle alakalı, sosyokültürel, ekonomi temelli, bilim ve teknoloji alt yapılarını bünyesinde barındıran; alanında spesifik uzmanlık bilgi ve maharetini öne çıkaran, akademik uğraş ile pedagojik formasyona ihtiyaç duyan, profesyonel bir disiplindir (Erden, 2005). Öğretmenlik mesleği, içinde yaşadıkları toplumların geleceğini inşa etmeyi vazife olarak alan ve bireyleri yetiştiren mühim bir bilim dalıdır. Maarif sistemimizin asli ögesi, kuşkusuz, öğretmenlerimizdir. Zira öğretmenin, gereke öğrenciyi gerekse maarif programlarını etki altına alma oranı, diğer unsurlara göre çok daha üst düzeydedir (Şirinkan, 2007).

2. Öğretmenlik Mesleğinin Temel Özellikleri

Öğretmen olmak kolay olabilir ama "iyi öğretmen" kavramı çeşitli şekillerde anlaşılabilir. Bu nedenle iyi bir öğretmenin ortak özellikleri pek çok bağlamda araştırılmıştır. İyi öğretmenler çift yönlü iletişime ve etkili öğretimin nitelikleriyle ilişkilendirilecek pek çok role sahip olduklarını

paylaşmışlardır. Bauman (2011), ise iyi öğretmen kavramını; etkili, yetkin, nitelikli, mükemmel, üretken veya başarılı sıfatlarıyla ilişkilendirilmektedir.

Ülkemizde öğretmenlik mesleğini diğer birçok meslekten ayıran birtakım özellikler bulunmaktadır. Öyle ki, insan ilişkileri yönüyle öğretmenlik mesleği, diğer çoğu meslekten değişik olarak çok daha fazla sayıda bireye temas edilebilen bir meslek dalıdır. Öğretmenlik mesleği, salt eğitim kurumu ve derslik içerisinde öğrencilerle değil; kurum dışında öğrencinin ebeveynleri ve toplumla da yakından alakalıdır. Öğretmenin bilhassa, hizmet ettiği coğrafya ve insanının yapısı, kültürü de göz önüne alındığında kendisinden beklentilerin de farklılaştığı görülmektedir. Örneklendirecek olursak, küçük bir yerleşim bölgesinde eğitim veren bir öğretmen o yerleşim yeri için “köyün en önde gelen, en prestijli” ferdidir. O yerleşim yeri için öğretmen, “her şeyi bilendir”. Bununla birlikte, yerleşim yeri ayrımı yapılmadan bakıldığında öğretmen nerede görev yaparsa yapsın en çok etkileşimde bulunduğu grup, öğrencileridir. Öğretmenlerin öğrencileri ile meydana getirdikleri ilişkileri, gerek eğitim sürecinde, gerekse sonrasında senelerce devam edebilmektedir. Söz konusu ilişkilerin kökenine inildiğinde her ne kadar çerçevesi resmi nitelikte olsa da öğretmenlik mesleğinin kalbi itibarıyla bu ilişkiler duygusal açıdan önemli ilişkilerdir.

Örneklendirmemiz gerekirse, çoğumuzun unutamadığı bir öğretmeni, hatta çoğunlukla da bir ilk öğretmeni vardır. İlk öğretmenlerimize dair ayrıntıları, hatıralarımızı çoğumuz hatırlayabiliriz (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Bu sebeple iyi özelliklere sahip, donanımlı öğretmenlerin varlığı eğitim ve öğretim alanında yapılacak olumlu değişiklikler için bir olmaz ise olmazdır. Bu sebepten dolayı pek çok ülke ve toplum kendilerini kısa ve uzun vadeli hedeflerine götürecek olan öğretmenlerin gerekli tüm özelliklerini netleştirip ortaya çıkarmak için çabalamaktadır. Fakat yer kürede yer alan her bir millet için, her bir ülke için geçerli bir öğretmenlik vasfının tanımlanması mümkün olmamaktadır. Bazı önem arz eden başlıklarda ortak özellikler gözlemlense de öğretmenlik müessesesinden beklenen nitelikler, tarih içinde değişiklik arz etmektedir. Bu değişiklikler de öğretmenlik mesleğinin ve dahi öğretmenlerin aranan şartlar ve genel nitelikler bakımından kendi dönemi ve coğrafyası içerisinde güncel, dinamik ve bağımsız olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Öğretmenler eğitim sürecini başlatan ve geliştiren, aynı zamanda uygulayanlar olduğundan eğitim sürecinin en önemli yapı taşlarını oluşturduklarından vasıflı öğretici yetiştirmeye çabalamak ve bu kaygıyı gütmek daima toplumları oluşturan otoritelerin gündeminde asli bir öneme sahip olmuştur (MEB, 2017). Ülkemiz dışındaki kaynaklara bakıldığında ise,

öğretmenlik mesleğinin özellikleriyle ilgili alanyazın kapsamlı pedagojik içerik bilgisi, daha iyi problem çözme stratejileri, farklı öğrenciler için daha iyi adaptasyon, daha iyi karar verme, sınıf olaylarının daha iyi algılanması, bağlama daha fazla duyarlılık ve öğrencilere daha fazla saygı gibi uzman öğretmenleri karakterize eden birçok özelliğin vurgulanmakta olduğunu görmekteyiz (OECD, 2005).

3. Öğretmenin Nitelikleri

Öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde en etkin unsurlardan biri olduğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda kuşkusuz nitelikli bir eğitim için nitelikli öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Seferoğlu (2004), nitelikli bir öğretmenin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

Öğrencilerin özelliklerini dikkate alarak öğrenme deneyimleri sağlar

Uygulama öncesi önceden planlama ve plan yapmanın gerekliliğine inanır.

Farklı kapasite seviyelerindeki öğrenciler için uygun öğretim materyalleri geliştirir.

Etkili öğrenmenin gerçekleştirilmesi için farklı yaklaşım, yöntem ve tekniklerin avantajlarını ve sınırlamalarını bilir.

Öğrencileri birbirleriyle etkileşime girmeye ve öğretme-öğrenme sürecine katılmaya teşvik eder ve kendi öğrenmelerinin sorumluluğunu etkili bir şekilde almalarını sağlar.

Öğretme-öğrenme sürecinde değerlendirmenin önemini ve farklı değerlendirme stratejileri kullanmanın gerekliliğini bilir.

Kariyer seçimi ve öğrenme alışkanlıkları kazanma gibi konularda öğrencileri motive edecek gerekli kaynakları ve yöntemleri bilir. - Öğrencilerin temel becerilerini geliştirmek için gerekli tedbirleri alır.

Öğrencilerin fiziksel, duygusal ve zihinsel özelliklerini bilir ve buna göre öğretim etkinlikleri tasarlar.

Sadece örgün eğitimin farkında değildir, aynı zamanda yetişkin eğitimini de bilir ve mesleki gelişimi destekleyecek donanıma sahiptir.

Okul yönetimi ile iş birliği içinde okul dışı okul etkinliklerini planlar, yönetir ve değerlendirir.

Sürekli mesleki ve kişisel gelişimin gerekliliğini bilir.

Orlando (2013), idari deneyimlerine ve yaptığı birçok öğretmen değerlendirmesine dayanarak mükemmel bir öğretmenin dokuz özelliğini şu şekilde belirtmektedir.

Öğrencilere saygı duyar, tüm öğrenciler için sıcak bir öğrenme ortamı yaratır.

Sınıfta bir topluluk ve aidiyet duygusu yaratır, öğrencilerin sadece ona değil, aynı zamanda tüm sınıfa güvenebileceklerini bilmelerini sağlar.

Sıcak, ulaşılabilir, hevesli ve şefkatlidir, öğrencilerin herhangi bir sorun veya endişeyle gidebileceklerini bildikleri öğretmendir.

Tüm öğrenciler için yüksek beklentiler belirler, öğrencilerin genellikle öğretmenlere kendilerinden beklendiği kadar çok veya az şey verdiğini bilir.

Kendi öğrenme sevgisi vardır ve öğrencilere eğitim ve ders materyaline olan tutkusuyla ilham verir. Öğrencilere mümkün olan en yüksek eğitim kalitesini sağlama arayışında bir profesyonel olarak kendini sürekli yeniliyor.

Yetenekli bir liderdir, bu liderlik duygusunu öğrencilere her birinin liderlik rollerini üstlenmesi için fırsatlar sağlayarak aktarır.

"Yol-yöntem değiştirebilir" ve bir ders işe yaramadığında esnektir, ders boyunca öğretimini değerlendirir ve her öğrencinin temel kavramları anladığından emin olmak için materyal sunmak için yeni yollar bulur.

Meslektaşları ile sürekli olarak iş birliği yapar, bir eğitimci olarak gelişmek için yapıcı eleştiri ve tavsiyeleri bir fırsat olarak kullanır.

Kişisel görünümünden organizasyon becerilerine ve her güne hazırlıklı olmaya kadar her alanda profesyonelliğini korur.

Zango vd. (2010), ise bir öğretmeni nitelikli yapan özellikleri şu şekilde sıralamıştır.

Duyusal ve zihinsel olarak istikrarlıdır.

Eğitimde azla yetinmez.

Alanıyla ilgili bilgi sahibidir.

Dersi farklı şekillerde öğretme ve açıklama becerisine sahiptir.

Geniş ve analitik bakış açısına sahiptir.

Amaçları nettir.

Nesnel ve adaletlidir.

Olumlu Tutum:

Öğrencilerini iyi tanır.

Beklentileri yüksektir.

Kendisini en iyiye adar.

Sürekli eğitim öğretimle meşguldür.

Öğretmenliğin bir çeşit ebeveynlik olduğunu bilir.

Disiplinlidir.

Öğrencilerine karşı şefkatli ve ilgilidir.

Öğrencilerinin öğrenmelerinde bağımsızlık yaratır.

Sürekli destekçi olur.

Öğrencilerin başarmasına isteklidir.

Mizah anlayışına sahiptir.

Öğrenci başarısından gurur duyar.
Risk alır.
Ölçme değerlendirme süreçlerini önemser.
Diğer öğretmenlerle paylaşım ve işbirliği içindedir.
Anlayışlıdır.
Öğrencilerini dinler.
İşine ve hayata karşı azimli ve tutkuludur.
Vasıflı öğretmenlerin sahip olması gereken nitelikler tıpkı dün olduğu gibi bugün ve yarın da incelenecek ve tanımlanacaktır.

4. Öğretmenin Görevleri

Öğretmenin, öğrenme-öğretme sürecinin başarıyla yürütülmesinde önemli bir rolü vardır. Öğretmenlik mesleği ve öğretmenler bu anlamda pek çok çalışmanın konusu olarak dikkat çekiyor (Toraman, 2019). Günümüze baktığımızda eğitimin sürekli değişen ve dönüşen bir süreç olması, öğrencilerin de değişen ve gelişen ihtiyaçları, öğretmenlere yeni görev ve sorumlulukları yüklemiştir. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlik, tamamıyla bireyin yaşamının sorumluluğunu alabilecek üst düzey vasıflar gerektiren üst düzey bir iş kolu olarak görülmektedir. Söz konusu sorumluluklar öğreticilerin daima değişim ve gelişime ayak uydurabilen kişiler olmasını elzem kılmakta ve öğretmenlerin, öğrencilerinin öğrenme sağlayabilmesi için gerekli her türden ihtiyacı dikkate almasını ve bu ihtiyaçlara yönelik öğrenme ortamları oluşturabilmesini zorunlu kılmaktadır. Bunlara ek olarak, öğretmen, etkili ve verimli iletişim kurabilmeli, eğitim öğretim sürecini etkin olarak tasarlayabilmeli ve alanında yüklü bir entelektüel bilginin yanında gereken meslek becerilerine sahip olmalıdır. Öğretmenin işini gerektiği şekilde yapabilmesi adına kendisinden talep edilen bu vasıflar, öğretmen yeterliklerinin temelini ifade etmektedir (MEB, 2017). Etkili öğretmenlerin özellikleri hakkında Shulman (1987), bir profesyonel olarak öğretmenlerin esasen 1. içerik bilgisi, 2. genel pedagojik bilgi (sınıf yönetimi ve organizasyon, ilkeler ve stratejiler gibi) şeklinde konumlandırılacak yedi tür bilgiye sahip olması gerektiğini vurguladı. 3. müfredat bilgisi, 4. pedagojik içerik bilgisi (öğretmenlerin kendi özel mesleki anlayışları ve pedagojik bilgilerinin karışımı) 5. öğrenen özellikleri hakkında bilgi 6. eğitim bağlamı bilgisi (bu tür bilgiler mikro düzeydedir, bilişim grup ve sınıf çalışması, eğitim yönetimi ve makro düzeyde finansman, bir dizi kültürel etkileşimi temsil eder), 7. eğitim hedefleri, değerleri ve felsefi ve tarihi nedenleri. Shulman (1987) konu bilgisini içerik bilgisi olarak tanımlamaktadır.

Bu bağlamda öğretmenler için gerek pedagojik alan gerekse içerik müfredat gibi eğitim öğretimi ilgilendiren diğer tüm alanlarda gelişimlerini sağlamaları ve sürdürmeleri bir görevdir (Toraman, 2019).

5. Beden Eğitimi Öğretmeni

Karaküçük, (1991) Beden Eğitimi Öğretmenini Milli Eğitimin ana prensiplerine uygun bir şekilde; öğrencilerin, gençlerin bedensel, ruhsal ve fikişsel gelişimlerinin gerçekleştirilmesinde eğitim kurumunda ve kurum dışında sporsal etkinlikleri gerçekleştiren ve gerçekleşmesine ortam sağlayan Milli Eğitim Bakanlığına tabi öğretmenlere Beden Eğitimi Öğretmeni denmektedir şeklinde tanımlamıştır. Onursal, (2009) ise Beden Eğitimi Öğretmenini, görev aldığı kurumda, öğrencilerine beden eğitimi ile alakalı eğitimler gerçekleştiren; ayrıca, beden eğitimiyle alakalı yeterlik ve davranışları kazandırma görevini üstlenen eğitilmiş kişi olarak tanımlamaktadır.

Yurt dışında yapılan diğer tanımlara bakıldığında günümüzün Beden Eğitimi Öğretmenleri sadece ders vermiyor, çocukları harekete geçirmiyor veya bilgi dağıtmıyorlar bu öğretmenler fiziksel egzersiz ve fiziksel egzersiz kültürüne kapsamlı bir şekilde aşına olmanın yanı sıra fiziksel egzersizin biyomedikal ve davranışsal ve sosyolojik temellerini bilen bütüncül sağlık uzmanları olarak tanımlanmaktadır (Laakso (2007); Heikinaro ve Johansson, 2005).

6. Beden Eğitimi Öğretmeninin Görevleri

Beden eğitimi öğreticiliği, eğitim sürecinde yer alan ödevlerin yanında pek çok vazifeyi de bünyesinde barındırması sebebi ile oldukça zor bir meslektir. Beden eğitimi öğretmenleri, eğitim sürecinde bütünlüğü sağlayabilmek adına üstlendikleri vazifelerin her aşamasında oldukça fazla çalışmaya heves ve istekli olmalıdır (Tamer ve Pulur, 2001: 17).

Beden eğitimi öğretmenliği görev tanımına da değişen dünya şartlarına paralel olarak sürekli olarak yenileri eklenip şekillenmekte ve ülkelere göre de çeşitlilik göstermektedir. Bu bağlamda;

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Beden Eğitimi öğretmenlerinin vazifelerini ve meslek görevlerini:

- Beden eğitimi dersi ile alakalı konular (ders uygulamaları),
- Spor kolu faaliyetleri (kurum içi ve dışı),
- İzcilik etkinlikleri,
- Halk oyunu etkinlikleri,
- Kurum dışı etkinliklerle alakalı diğer konular,

Beden eğitimi dersinde ders yapılan alan olarak kullanılan alanların bakımı olarak altı temel başlıkta belirlemektedir (MEB, 2000).

Bir başka kaynağa göre (Zacheus, 2008) çocuklar ve gençler fiziksel aktivitelere eskisine göre az katılmaktadır. Dolayısıyla sağlık durumlarının olumsuz etkilendiği belirtilmiştir. Bu nedenle Beden Eğitiminin ana hedeflerinden biri, çocukların ve gençlerin aktif bir yaşam tarzını benimsemelerine yardımcı olmaktır. Bu hedef, beden eğitimi öğretmen eğitimi için de büyük bir zorunluluktur. Beden eğitimi öğretmenin iş tanımı, toplumda ve çalışma kültüründe meydana gelen değişikliklerden ve yeni pedagojik gereksinimlerden etkilenir. Bu değişiklikler aynı zamanda öğretmen eğitimine de yenilikler getiriyor. Örneğin, çeşitli spor türlerinin gittikçe artan ve dinamik kültürü, öğretmenleri sürekli gelişime zorlar. Beden eğitimi öğretimi, geçmiş değerlere de bağlı kalarak, zamana ayak uydurmalıdır.

Ülkemiz kuramlarında Beden eğitimi öğretmenin yapması gereken görevleri (Tamer ve Pulur, 2001: 17) aşağıdaki şekilde belirtmiştir; günlük ders planını gerçekleştirmek, ders programları, ünite ve etkinliklerle alakalı gereken hazırlıkları gerçekleştirmenin yanı sıra okul içi ve okullar arası spor etkinlikleriyle alakadar olmalıdır. Yanı sıra, okulla ilgili toplantılara dahil olmak, özel günler için (Cumhuriyet Bayramı, Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı) haftalar hatta aylar evvelinden hazırlıkları gerçekleştirmek, törenlere iştirak etmek ve törenler için kurum dışında yapılan toplantılara katılmak beden eğitimi öğreticinin gerçekleştirdiği çalışmalardır. Bunların yanı sıra mesleki açıdan ilerlemek ve sportif faaliyetlerin ilerlemesine fayda sunmak için gerçekleştirilen antrenörlük ve hakemlik faaliyetleri de Beden Eğitimi Öğretmenine farklı görev ve sorumluluklar yüklemektedir.

7. Beden Eğitimi Öğretmeninin Özellikleri

Bu konu ile ilgili (Nebioğlu, 2004) Beden Eğitimi öğreticisinin bireysel özelliklerinin de önemsenmesi gereken bir diğer elzem başlık olduğunu belirtep, öğreticinin sergilediği karakter özellikleri ve öğrencileriyle olan ilişkisinin onunla öğrencileri arasındaki mühim bir bağı ifade ettiğini; beden eğitimi öğreticisinin fiziki, sosyal ve zihinsel nitelikleri gelişen öğrencilerin eğitilmesi, yönlendirilmesi ve öğrencilerini idol alması açısından önemli olduğunu söylemektedir.

Beden Eğitimi Öğretmeni bedensel özellikleri açısından bakıldığında, üst düzey bedensel beceri ve yeteneği sağlayan ve fiziksel aktivitenin uygulanması ve öğretim sürecinin tamamlanmasında pek çok alanda üstün

performans gösteren kişi diye belirtmiştir (Koç, 2005). Beden Eğitimi Öğretmeninin ruhsal özellikleri ile ilgili ise (Nebioğlu, 2004) öğrencilerin yaşadıkları günlük kişisel problemlerin tamamına çözümler üretilebilmesi adına, öğretmen öğrencilerin bireysel sıkıntılılarıyla içten bir şekilde alakadar olmalı, öğrencilerine empatik ve hoşgörölü bir şekilde davranmalıdır. Günlük olayları yönetmekte öğretici kararlı ve kendinden emin hareket etmelidir ki öğrenciler olayların kontrol edildiğini anlayabilsinler. Beden eğitimi öğreticileri, müsabakalarda karşılaşılabilecek düş kırıklıklarını soğuk kanlı olarak karşılamalı, okul takımlarının başarı ya da başarısızlığı adına yapılabilecek baskılar öğretmenin öğrencilerinden esirgediği zaman halini almamalıdır. Öğrenciler, her zaman güleç, eleştiri kaldıracı, espri anlayışı olan, adaletli ve tarafsız, ön yargısı olmayan niteliklere sahip öğretmen istemektedirler diye ifade etmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin zihinsel özelliklerine bakıldığında; öğretmenlik mesleği açasından Beden Eğitimciler, verimli koordine olmalı ve yönetimsel ayrıntıların tertibini sağlayan kişiler olmalıdırlar. Düşüncelerini net olarak sözlü ve yazılı ifade edebilmeleri de elzemdir. Öğrenciler kendileri adına önem arz eden konuları öğrenmek isterler. Bu sebepten konular öğrencilere akıllıca sunulmalı ve mesleki niteliklere uyan davranış ve görümlü, öğretmenlik mesleğinin öğrencilerin nazarında kıymetini yükseltir, bu da öğreticinin karakterinin mühim bir dışavurumdur. Böylelikle beden eğitimi öğreticisinin zihninden çok adalelerinin geliştiği yönündeki doğru olmayan genellemeler de bertaraf edilecektir. Ayrıca beden eğitimi camiasına dahil olan yeni mezunlar da konuya dahil olmalı ve söz konusu imaja olumlu katkı sağlamalıdırlar.

Beden eğitiminin aynı zamanda sosyal bir alan olması ve pek çok sosyal amacı bünyesinde barındırması sebebi ile Beden Eğitimi öğreticisinin olması gereken sosyal düzeyi ve gelişmişliği gösterebilmesi mühimdir. Öğretmen öğrencileri ve aileleri ile kolaylıkla tanışıp kaynaşabilmeli; öğrencilerine ve ailelerine hak ettikleri değer ve saygıyı gösterebilmelidir. Öncü olan öğretmen grubu kontrol altında tutmalı, fakat grup üstünde hakimiyete dair değil iş birliğine dair bir hava oluşturmalıdır. Böylelikle öğretmenin önderlik vasıfları, öğrencilere misal olacaktır. İdealle edilecek olursak, Beden eğitimi öğreticisi öğrencilerine öğreteceği bilgi bakımından yeterli olmasının yanı sıra kişiliği ve karakteri ile de örnek olan ve öğrencinin kendisine yakın hissedebileceği bir öğretmen olmalıdır. Öğretmeninin sergilemiş olduğu kişilik özellikleri en az öğretilen konu kadar mühimdir (Tamer ve Pulur, 2001).

Bucher (1979), Beden eğitimi öğreticisinin niteliklerini; alan bilgisine hâkim, sözlü ve yazılı ifade becerisi gelişmiş, fiziken, zihnen ve duygusal açıdan sağlıklı, öğretmenlik mesleğine uyum sağlayabilen, uygun psikomotor beceriye sahip, işbirlikli öğrenmeye açık, espritüel kişiler olarak ifade etmektedir.

8. Beden Eğitimi Öğretmeninin Nitelikleri

Ünlü ve Aydos (2010)'a göre, vasıflı beden eğitimi öğreticisi yetiştirmek; öğretmenin hem kişisel açıdan kendi ihtiyaçlarını hem de toplumsal ihtiyaçları karşılamada üst düzey davranışlar sergilemesi olarak tanımlamışlardır. Beden eğitimi öğretimini gerçekleştirmek isteyen pek çok birey ya bu konuda iyi olduğundan ya geçmişinde bu konuyla alakalı güzel hatıraları olduğu, ya da insanlarla çalışmaktan hoşlandıkları için işi yapmak isterler. Bun kriterler iş seçiminde dikkat edilebilecek iyi sebeplerdir. Beden eğitimi ve spor etkinlikleri, çoğu kişinin tercih edeceği eğlenceli etkinliklerdir ancak beden eğitimi öğretimi farklı branşlarla karşılaştırıldığında daha basit olduğu yönünde topluma hâkim olan yanlış bir inanç söz konusudur. Beden eğitimi öğretim süreci, heyecanlı ve keyiflidir; ancak olması gerektiği haliyle gerçekleştirildiğinde kesinlikle basit değildir. Eğitim kavramının içinde eğitsel bir süreç olarak yerini alan beden eğitimi dersinde bireylere beceri, form, bilgi ve tutum kazanmaları için fiziksel aktiviteler yaptırılır. Yapılan bu fiziksel aktiviteler bireylerin en üst düzeyde gelişimine, vücut sağlığına ve mutluluğuna katkıda bulunur. Bazı tanımlarda eğitim çok geniş bir kavram olarak kullanılmıştır ve hayat boyu süren bir öğrenme sürecidir. Öğretmen ise lider, eğitmen ve ortam hazırlayıcı anlamda da kullanılır.

Niteliklere değinen diğer bir araştırmada ise güncel eğitim ve öğretim yöntemleri ışığında dersini işleyen bir beden eğitimi öğreticisinin yalnızca işlediği konuyla alakalı öğretim sürecini sağlayan bir eğitmen olmanın yanı sıra, belli başlı vasıfları da olması gerekmektedir. Zira öğrencisiyle hem kurum içinde hem de kurum dışında devamlı olarak iletişimde bulunan ve müfredatını gerçekleştiren ve bu sürecin baştan sona uygulayıcısı olan, öğretimin ve öğrencisinin muhasebesini yapan, çok çeşitli sportif faaliyetleri gerçekleştiren, idarecileri, ebeveynleri ve çevresiyle öğretmenlik mesleğinin amacına uygun bir şekilde etkileşim kurması gereken bir beden eğitimcinin vasıfları kuşkusuz oldukça önemli olacaktır. Bu çerçevede, başarılı bir beden eğitmeni, yalnızca üst düzey fiziki nitelikleri olan yahut akademik yeterliği olan kişi değil; bu niteliklerini öğrencilerine aktarabilen ve öğrencilerinin öğrenmelerini sağlamanın yanı sıra onlara da bu nitelikleri kazandırabilen kişidir. Yanı sıra, üst düzey başarılı bir beden eğitmeni; öğrencilerinde

sempatik uyandıran, öğrencilerinin alakaları, gereksinimleri ve sağlıklarıyla da ilgilenen kişidir (Tamer ve Pulur, 2001: 94) diye belirtmişlerdir.

Başka bir çalışmada öğrencilerle gerçekleştirilen araştırmada tespit edilen beden eğitimi öğreticisinde bulunması gereken vasıflar şunlardır (Demirhan, 2002: 9,10); mesleki bilgi ve beceride gereken düzeyde olma, özdenetim, uygulama esnasındaki sportmenlik, iyi bir dış görünüşte olma, öğrencileri anlayabilme, insani ilişkilerde pozitiflik, eleştiri kabul edebilme, sabırlı olma, esprili olma, kendine güven, görgü kurallarını bilme ve uygulama, spor yapmayı özendirme, ders esnasında herkesle eşit ilgilenme, özgür düşüncüyü destekleme, öğrenci performansları konusunda nesnellik, dersi ilginçleştirebilme, disiplin anlayış, öğrenci fikirlerine değer verme, doğaçlama yapabilme, özgün bakış açısı, ders esnasında öğrenci isteklerine de yer verme, pekiştirici kullanabilme, düzeye göre ders işleyebilme olarak belirtmiştir.

Beden eğitimi öğretmeninde olması gereken vasıfları Lumpkin (1990); konu alanıyla ilgili bilgiye, organizasyon yeteneğine, iletişim yeteneğine, meslek etiğine, motivasyon becerisine ve sağlıklı yaşam stiline sahip olma; sporun akademik ve felsefe ile ilgili alt yapısına hakim olma, hareket analizi gerçekleştirebilme, isteklilik, karşılıklılığa dayanan sevgi ve saygıyı özümseme, ferdin gelişim özelliklerini değerlendirebilme ve öğretme öğrenme aşamalarını organize edebilmeyi gerçekleştiren öğretmenler olarak sıralamıştır (Demirhan, 2002: 89).

9. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri

Yeterlik; “Bir meslek alanına özgü vazifelerin yapılabilmesi için gerek duyulan mesleki bilgi, beceri ve tutumlara sahip olma durumudur” (MEB, 2006). MEB tarafından gerçekleştirilen öğretmen yeterlikleri çalışmalarında “yeterlikler” kavramı kullanılırken 1990'lı yıllarda yaşanan eleştiriler nedeniyle uluslararası alanlardaki uygulamalarda “öğretmen standartları” kavramı kullanılmıştır. Yeterlik kavramının kullanılmasını eleştirenler, yeterliklerin öğretmenin yapması gereken görevleri suni olarak parçaladığı, teknik bir düzeyde sınırladığı ve konunun özünden ve ortamdan izole ettiğini savunmuşlardır. Eleştiriler sonucunda ülkemizde kullanılan öğretmen yeterlikleri yerine İngiltere, Avustralya ve ABD "de kullanılan “öğretmenlik mesleği standartları” tanımlaması tercih edilmiştir (TED, 2009).

Bilimsel bilginin hızla değişim gösterdiği günümüz koşullarında mükemmel olanı hedefleyip, ideal topluma ulaşmak uzun soluklu bir süreci gerektirir. Sonu gelmeyen bir yolculuk olarak değerlendirilen eğitim insanlığı ve diğer dış etkenler olduğu sürece insanlığın özünü anlamaya

giden uçsuz bucaksız bir uğraş olarak lanse edilecektir. Bu bağlamda eğitimli insan kendini sürekli ileri taşımalı, kendini yetiştirme ve ahlaki açıdan geliştirme arayışı içinde olmalıdır (Kant, 2018). Toplumla sürekli iç içe olan öğretmenlik mesleğinin genel yeterlikleri sürekli olarak revize edilmeli ve söz konusu yeterliklere minimum sağlık alanı kadar değer atfedilmelidir. Günümüzde insanın değişim ve gelişim hızının yüksekliği de göz önünde bulundurulursa onların eğitiminden sorumlu kişilerin de bu hızın gerisinde kalmaması gerekir. Çünkü bu gerileme toplumun maddi ve manevi çöküşü demektir (Öztürk, 2020). Komplike bir konu olan öğretmen yeterliği, tarih içinde sürekli incelenen bir başlıktır. Kökeni sosyal öğrenme teorisine dayanan öğretmenlerin, öğrencilerin zorlansa ya da isteksiz olsa bile nasıl daha iyi öğrenebilecekleri konusundaki inanç veya görüşüdür (Guskey ve Passaro, 1994: 4) diye belirtmiştir. Diğer bir çalışmada ise öğretmenlerin öğretim konusundaki yeterliklerinin öğrencilerin öğrenme sürecine cesaret katması, öğrenme süreci ile ilgilenmelerini sağlamaları, çoğunlukla pozitif öğretmen ve öğrenci çıktılılarıyla alakalı olan öğretmenlerin önemli nitelikleri arasında sayılmaktadır (Shaughnessy, 2004: 154).

Yeterliğe olan inanç, gelecekle alakalıdır ve bireyin spesifik bir konuyla alakalı olarak ne yapabileceğiyle ilgilidir. Bireyin geçmiş yaşantısında yaptıkları veya bunları hangi sebeple yaptığı ile de alakadar olmaz. Hakkında çok konuşulması sebebi ile yeterlik kavramı, bazen öz-benlik ve özsaygı kavramlarıyla karıştırılmakta ve birbirlerinin yerine kullanılabilir. Fakat öğretmenlerin öz-benlik ve öz-saygı terimlerinin aynı terimler olmadığını idrak etmesi gerekir. Öz-benlik daha kapsayıcı bir tanıma sahip olduğundan öyle ilgili birçok algıyı ve yeterliği de kapsar. Kişinin kendisini başkalarının başarılarıyla mukayesesizle açığa çıkar. Buna rağmen öz saygı ise gerçekleştirilen herhangi bir işte mukayeseye ihtiyaç duymadan kişinin bir işi kendi adına gerçekleştirebilmesidir. Başkasının başarı ya da başarısızlığı mühim değildir. Kişinin kendi başarabilme yeteneğine odaklanması gerekir (Woolfolk Hoy, 2004: 3).

Öğretmen yeterlikleri öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini aktif ve verimli şekilde yerine getirmek adına sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutum olarak tanımlanmaktadır. Eğitim alanında planlanan amaçlara ulaşabilmek için süreci yönlendiren öğretmenlerin vasıf ve yeterlikleri ile yakından alakalıdır. Eğitim için hayata planlanan ve uygulamaya koan yeni bir uygulama öğretmenler tarafından benimsenmeyip öğrenme ortamında uygulanmazsa planlanan amacın gerçekleştirilemeyeceği aşıkardır. Öğretmenlerin asli yeterliklerini kazanması, öğrenci başarısını yükseltmenin ve bireysel gelişimlerini gerçekleştirebilmenin temel taşlarındandır. Bu

sebepten anlık değişimlere sahne olan dünyamızda öğretmenleri gelişmeye özendirmek, yeterliklerini ve becerilerini çoğaltmak hayati bir unsurdur (MEB 2017).

Yaşadığımız coğrafyada öğretmen yeterliklerinin değişim gerekliliği ulusal ve uluslararası yeniliklerin maarif alanındaki yansımalarından ortaya çıkmıştır. Yeterlikler güncellenirken, öğrencilerin asrın ihtiyaçlarına uygun olarak donanımlı bir şekilde yetişmelerine imkan sağlanması, öğretmenlik meslek statüsünün iyileştirilmesine yardımcı konusunda yeterliklerin yakından izleniminin sonuçlara aktif bir şekilde değerlendirilmesine olanak vermesi hedef olarak belirlenmiştir.

Öğretmenlik mesleğini yerine getirenlerden beklenen vasıf ve yeterliklerinin belirlenmesi, Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nda öğretmenliğin uzmanlık gerektiren bir meslek olduğu vurgulanmıştır. Yine ilgili kanunun 45. maddesinde öğretmen adaylarında genel kültür özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bakımından aranacak nitelikler Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenir ibaresi bulunmaktadır. 652 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK’nın 15. Maddesinin A Fıkrası gereği “Öğretmen vasıf ve yeterliklerinin tespit edilmesi vazifesi Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü”ne verilmiştir Bu maddeye göre Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünden öğretmenlerin vasıfları ile yeterliklerinin tespiti ve geliştirilmesine dönük hedeflerin oluşturulması ve söz konusu hedefle alakalı birimin kurum ve kuruluşlarla koordineli çalışması beklenmektedir.

Yeterli eğitim ve öğretim sürecinden geçmemiş öğrencilerden gelecekte yüksek performans göstermesini ve onlardan daha sonra gelecek olan nesillere iyi bir yaşam hazırlamasını beklemek haksızlık olur. Bu bağlam, öğretmenlerimizin iyi eğitim görmüş, alan yeterliliği konusunda optimal düzeyde bilgi birikim ve deneyimi olması önem arz etmektedir. Bilgi birikim ve deneyimin yanında insan ilişkileri ve tutumları da öğrenciler üzerinde etkili olup; öğrencilerin gelecek yaşamlarındaki karakterlerinde büyük rol oynamaktadırlar. Sonuç olarak baktığımızda, yeterlilikler konusunda iyi bir düzeyde olan öğretmen, öğrencilerine ve topluma en yararlı olacak kişidir.

B. İş Stresi

1. Stres Kavramı

Stres, tehdit edici, talepkâr veya zorlayıcı olarak algılanan bir olay veya durum olarak tanımlanmaktadır (Hardie, Kashima ve Pridmore, 2005: 1-24). Lazarus ve Folkman (1984) stresi, kişinin çevresiyle refah ortamını zora

sokacak ilişki olarak tanımlamıştır. Stres, gerçek veya hissedilen bir tehdit sonucunda oluşabilen fiziksel veya zihinsel zorlanma veya bir başka ifadeyle fiziksel veya duygusal hırpalanma durumudur.

Aldwin'e (2007) göre stres, kişisel veya çevresel faktörler nedeniyle, az veya aşırı uyarılma yoluyla, psikolojik veya fizyolojik problemlere sebebiyet verilebilen deneyim kalitesi anlamına gelir (Aldwin, 2007: 24). Lazarus ve Flokman (1984), stresli durumlarda ortaya çıkan ve refah düzeyi üzerinde etkisi olan bilişsel değerlendirmenin üç aşamasından bahsetmişlerdir. Birincil değerlendirme, bir bireyin bir şeyi stresli, nötr veya pozitif olarak algıladığı bilişsel algısal sürece atıfta bulunur. İkincil değerlendirme, stresli bir durumla ilgili neler yapılabileceğini değerlendirmeyi ve bireyin stres kaynağı ile başa çıkmak için mücadele kaynaklarına sahip olup olmadığına karar vermesini içerir. Yeniden değerlendirme, ortamdaki gelen yeni bilgilere dayanarak durumun ne kadar stresli olduğuna dair değişen bir algıyı içerir.

Yüksek stres, özellikle bireyin strese karşı yeterli donanıma sahip olmadığı veya strese mücadele için etkin yöntemler kullanılmadığı durumlarda, hastalıklara neden olabilir (Hardie., 2005: 1-24). Schuler (1982), stres sürecinin iki bileşeninden bahsetmiştir. Birincisi, çevre ile birey arasındaki fiili değişim ve bireyin hissettiği strese zamanla verdiği tepkiler. Uzun süreli stres kaynakları, kısa süreli stres kaynaklarına nazaran daha ciddi sağlık problemlerine neden olabilir.

Benzer şekilde, biyolojik çalışmalar, uzun vadeli stres etkisinin bağışıklık sistemini baskılayabildiğini, ancak kısa süreli stres etkisinin bağışıklığa olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir (Dhabhar, vd. 2010: 127-137). Stres kaynaklı sağlık sorunları hem psikolojik hem de fizyolojik olarak ortaya çıktığı ileri sürülmüştür (Stanton, Balzer, Smith, Parra ve Ironson, 2001: 866-888). İş ortamıyla ilgili stres düzeyinin yüksek olması durumunda, üretkenliğin düşmesi, devamsızlık sayısındaki artış ve işten ayrılma gibi örgütsel sorunların yanı sıra zararlı alışkanlıklar olan alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi çalışanların bireysel sorunlarına ve rahatsızlıklara da neden olabilir (Mostert, Rothmann, Mostert ve Nell, 2008). Psikolojik açıdan tetiklenen stres ile birlikte işyerinde baskı ortamının olması, tükenmişlik, iş tatminindeki azalma ve örgütsel bağlılığın azalması ile ilişkilendirilmiştir (Goddard, O'Brien ve Goddard, 2006: 857-874).

2. Stres Seviyeleri

İnsan vücudunda, spesifik savunma reaksiyonlarının yanı sıra (örneğin, soğuğa adaptasyon, morfine alışma, çok kullanılan kas gruplarının hipertrofisi), spesifik olmayan strese karşı, uyarılabilir reaksiyonlar için

“Genel Uyum Sendromu” adı verilen entegre bir sendrom vardır. Bu sendrom üç aşamada ortaya çıkar; alarm reaksiyonu, direnç seviyesi ve tükenme seviyesi (Selye, 1950: 1383-1392).

a. Alarm Reaksiyonu

Alarm Reaksiyonu, güvenliğimize yönelik bir tehditle karşılaşıldığı durumda ilk tepkimiz kaslarımızın gerilmesi, nefes sıklığının ve kalp atışının artması gibi fizyolojik uyarılmalardır. Bu durum, ani tepki verebilmemiz için önemlidir. Ancak, günümüzde oluşan tehditler daha çok psikolojik olma eğilimindedir. Örneğin, iş ortamında yöneticinin herhangi bir gerekçe olmadan sözlü saldırısı gibi. Bu durumda çalışanlar duygusal ve fiziksel olarak süreçten etkilenirler (Michie, 2002: 67-72). Alarm Reaksiyonu’nda, uyarıcı, organizma tarafından fark edildiğinde, organizmanın dengesi bozulur ve bozulmaya karşı dengenin tekrar oluşturulabilmesi için kendini korumaya alır. Koruma sürecinde oluşan fiziksel ve kimyasal değişiklikler stres oluşumuna neden olur ve organizma bu stres kaynağı ile mücadele etmeye çalışır. Alarm seviyesinde, stres yoğunluğuna bağlı olarak bireylerin davranışları da etkilenir ve yoğunluk arttıkça normal düzeyden uzaklaşır (Güçlü, 2001: 91-109).

b. Direnç Seviyesi

Direnç aşamasında, organizma, maruz kalınan stresle mücadele edebilmek ve uyum sağlayabilmek için direnç göstermeye başlar. Bu seviyede, organizma stres kaynağına uyum sağlayabilirse, alarm reaksiyon sürecinde ortaya çıkan zararlar giderilebilir. Uyum sağlayamama durumu gerçekleşirse, stres seviyesinde ilerleme olur ve tükenme aşaması yaşanmaya başlar (Selye, 1950: 1383-1392).

c. Tükenme Seviyesi

Tükenme seviyesi, organizmanın stres kaynağına uyum sağlayamadığı ve strese uzun süre maruz kaldığı durumlarda ortaya çıkar ve organizma işe yarar tepki gösteremez durumda olur. Bu süreçte bireylerin stres kaynağına karşı enerji seviyelerinde ciddi oranda düşüş olur ve bu süreç fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olabilir (Selye, 1950: 1383-1392).

3. Stres Çeşitleri ve Belirtileri

Bireyler, iş ve özel hayatlarında bir takım stres kaynaklarıyla ve bu stresi oluşturan uyarıcılarla karşı karşıya kalırlar. Karşılaşılan stresin, birey üzerinde psikolojik, davranışsal ve fiziksel belirtileri olabilir. Bireyin, stres

kaynağına maruziyeti ve şiddeti ölçüsünde kısa dönemli ve uzun dönemli etkileri olabilmektedir.

a. Psikolojik Stres ve Belirtileri

Stres seviyesi yüksek olması durumunda, insanlar üzerinde olumsuz etkiye sahip olabilirken, stresin kontrol altına alınabildiği durumlarda performans artışına katkı sağlaması yönünden olumlu sonuçları da olabilir (Hanes, 2002: 07). Aldwin'e (2007) göre, stresin hayatımızda hem olumlu hem de olumsuz güç kaynağı olabilmektedir. Doble ve Supriya (2011) göre stres, öğrenci hayatı süresince talep ve kaynaklar arasında hissedilen bir gerilim durumu anlamına gelir. Öğrenciler, iş hayatına başladıklarında örgütten gelen talepleri karşılayamadıkları zaman stres seviyeleri daha fazla olacaktır (Dolbe ve Supriya, 2010: 237-251).

b. Davranışsal Stres ve Belirtileri

Davranışsal stres yönetimi, çalışanların yaşadığı stresi azaltmak veya günlük yaşanan streslerle başa çıkabilmek için uygulanan teknik ve yöntemlerdir (Jabalamele SH, Heydari H, Mostafavi S, 2011). Davranışsal stresin azaltılması için uygulanan yöntemler için çalışanlara eğitim verilmesi, çalışanların stresinin azalmasında etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

c. Fiziksel Stres ve Belirtileri

Çalışma ortamında çok fazla uyarıcıya maruz kalan çalışanlarda, fiziksel açıdan stres belirtileri gözlemlenebilir. Fiziksel belirtiler, belirtinin süresine göre isimlendirilirler ve üç aydan kısa süren belirtilere akut, üç aydan daha uzun süren belirtilere de kronik hale gelmiş semptom ismi verilir. Fiziksel stres belirtileri arasında, tansiyonun stabilitesinin bozulması, nefes alışverişindeki sorunlar, halsizlik bulunmaktadır (Yavuz, 2018).

4. İş Stresi Kavramı

İş stresi, çalışma ortamında tehdit edici veya talepkâr olarak algılanan veya iş yerinde çalışana rahatsızlık veren bir şey olarak tanımlanabilir (Stanton, vd. 2001: 866-888). İş tehdidi stresi, bireyler tarafından bunalmış veya sinir bozucu duyguları uyandıran iş deneyiminin nitelikleri olarak tanımlanır. İş baskısı stresi, işin zorlu ya da zaman baskısı altında olduğu algısıdır (Stanton, vd. 2001: 866-888). Wickramasinghe (2012), iş stresini, çoğunlukla bireylerin iş ortamlarında aşırı baskı veya taleplere maruz kaldığı durumlarda negatif bir tepki olarak ifade etmektedir (Wickramasinghe, 2012: 44-55).

Larson (2004), iş stresini, işyerinin bireye tehdit oluşturan herhangi bir özellik olarak tanımlamıştır (Larson, 2004: 1119-1130).

5. İş Stresi Oluşturan Kaynaklar

Örgüt içerisinde, çalışanlar iş arkadaşlarından veya yöneticilerinden destek alamadıkları durumlarda iş stresi ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, çalışanların duygularına yavaş yavaş etki edecek ve iş stresinin ortaya çıkmasına neden olacaktır (Ornelas ve Kleiner, 2003: 64-70). İş stresine neden olan en önemli kaynaklardan birisi, patron veya iş arkadaşlarıyla zayıf ilişki kurulması ve bu durumun işyerinde zorbalık seviyesine kadar çıkabilecek stres kaynağı oluşmasına neden olabilmektedir (Johnson, 2005: 178-187).

a. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres, yapılan işin, çalışma ortamının ve örgütsel iklimin agresif ve zararlı yönlerine duygusal, bilişsel, davranışsal ve fizyolojik bir tepki olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle, işle ilgili stres, insanların yetenekleri veya bilgileri dışındaki bazı taleplerle veya özel görevlerle yüzleşmek zorunda kaldıklarında verdikleri tepkidir (Mirela, Madalina, 2011: 1622-1628).

Mirela ve Madalina (2011)'ya göre, örgütsel stres çeşitleri arasında; Eustress, Distress, Akut ve Kronik stres sayılabilir. Eustress, pozitif stresi ifade eder ve insanların zihinlerini ve bedenlerini gelecekte olacak şeylere hazırlamalarına yardımcı olur. Eustress, kişinin enerjisini, yaratıcılığını veya rekabetçi ruhunu geliştirebilir ve belirli bir performans seviyesine ulaşabilmek için enerji verebilir. Distress, bir şeyin kısa bir süre için rutini etkilediği durumlarda ortaya çıkar. İnsanlar üzerinde olumsuz etkisi vardır ve bu kategori akut ve kronik stresi içerir. Akut stres, yapılan bir değişiklik belirli bir süre sonra bir kişinin yaptığı olağan işlerden birini dönüştürdüğünde ortaya çıkar. Yoğun bir stres türü olarak görünse de çok çabuk geçer. Bu stres türünün semptomları arasında; baş ağrısı, hipertansiyon, hızlı kalp atışı ve mide problemleri bulunur. Kronik stres, en ciddi stres türüdür. İnsan sağlığı için çok zararlı olabilir. Uzunca bir süre bir şey rutini değiştirdiğinde ortaya çıkar. Bu tür stres, birkaç iş veya kişisel başarısızlıkla karşılaşıldığında ortaya çıkar.

Örgüt Yapısı

Örgütler, stres kaynaklarını minimize edebilmek için bireysel ve örgütsel seviyede değişime ayak uydurabilecek örgüt modeli kullanılır. Örgüt modeli,

merkezi ve merkezi olmayan olarak iki temel başlıkta incelenir (Yavuz, 2018; Raitano ve Kleiner, 2004: 32-38).

Örgüt modeli, merkezi olmaya başladıkça, çalışanların kişisel özerkliği daha az, stres seviyeleri de daha yüksek olabilmektedir (Yavuz, 2018; Babatunde, 2013: 73-80). Örgüt yapısında, sert politikaların uygulanması, iş performansının ve verimliliğin olumsuz etkilenmesine sebep olacaktır (Yavuz, 2018; Luthans, 1995).

Çalışma Şartları

İş yerlerinin çalışan performansını ve verimliliğini artırıcı şekilde dizayn edilmesi gerekmektedir. Çalışma ortamının fiziki koşulları, ergonomisi ve iklimlendirilmesi stres seviyesini etkileyebilecek faktörler arasındadır. İş yerlerinde, uzun saatler aşırı iş yükü, işin bitirilmesiyle ilgili zaman baskısı, zor veya karmaşık görevler, molaların olmaması ve kötü fiziksel çalışma koşulları iş stresinin oluşmasına neden olur (Michie, 2002: 67-72).

Örgütsel Süreçler

Örgüt içerisinde, çalışanlar arası veya çalışan yönetici arasındaki iletişim büyük önem taşır. Bu iletişimin eksik veya hatalı olması, çalışanlar ve birimler arasında çatışmalara neden olabilir ve performans ölçüm süreçlerinde de hatalı sonuçların çıkmasına, bu durum da çalışanlar üzerinde stres oluşumuna neden olabilir (Yavuz, 2018).

Kişilerarası İlişkiler ve İletişim

Kişilerarası ilişkiler, işyerinde bir veya daha fazla kişi arasındaki etkileşim olarak tanımlanabilir. İşyerinde uyumlu ortamı teşvik etmek ve devam ettirmek için çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişki büyük önem taşımaktadır. Khodarahimi (2012), ilişkiyi herhangi bir durumda fayda ve değer üretme biçimi olarak tanımlamaktadır. İlişkilerin kurulabildikleri ve bozulabildikleri durumlar birden fazla seviyede olabilir ve bu ilişkilerin insan davranışları üzerinde birçok etkisi olabilir. Kişilerarası ilişki, bireysel yaşamlarında ve işlerini yaparken iş arkadaşları ve yöneticilerinden destek alındığında kurulabilir (Khodarahimi, Hashim, & Norzarina, 2012: 1-9).

Ornelas ve Kleiner'e (2003) göre, çalışanlar iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden destek alamadıklarında iş stresi ortaya çıkabilir (Ornelas ve Kleiner, 2003: 64-70). Johnson (2005), iş stresine neden olan en önemli kaynaklar arasında, yönetici veya iş arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel Pozisyon

Örgüt içerisinde, çalışanların terfi süreçleri ve iş süreçlerine uyum sağlama gereksinimi ve terfi alamayan çalışanlar için ise hayal kırıklığı ve motivasyon kaybı ciddi stres kaynakları arasında gösterilebilir (Yavuz, 2018; Aydın, 2008). Çalışanların kariyer adımlarının net olmaması ve kariyer hedeflerine engel olunması ciddi stres kaynakları arasında gösterilebilir. Bu durum, uzun vadede çalışanların sağlık durumlarını da etkileyen noktaya gelebilir (Yavuz, 2018; Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 278).

b. Bireysel Stres Kaynakları

Örgüt içerisinde çalışanlar açısından iş yükü, rol çatışması ve kişilerarası ilişkiler stres kaynakları olarak belirtilmektedir. Çalışan, stresle karşı karşıya kaldığında, iş ve aile arasındaki dengeyi sağlayabilmek için bulunduğu örgütten destek talep edip, stres seviyesini azaltmak isterler. Örgüt içerisinden gelen talep ile, talebi karşılayacak çalışanın kapasitesi arasında önemli ölçüde farklılık var ise, bu durum iş stresinin oluşmasına neden olur (Larson, 2004: 1119-1130).

Çalışanların yapmaları gereken çok işleri olması ancak yapılacak işin teslim tarihinin yakın olması gibi bir durum olması durumunda, çalışanlar strese gireceklerdir (Larson, 2004: 1119-1130).

Kişilik ve Kişilik Özellikleri

İş stresiyle başa çıkabilme yetkinlikleri kişilik özellikleriyle ilişkili olduğu deneysel çalışmalarla ortaya konmuştur (Bolger 1990; Carver, 1989: 577-585; Endler ve Parker, 1990: 844-854; Fleishman, 1984: 229-244; Latack, 1986: 377-385). Çalışanların karşılaştıkları olaylarla ilgili durumu kavrama seviyeleri, durumların değişimindeki verilen tepkiler ve iş ortamındaki davranış modeli farklılaşabilir. Bu farklılaşma, çalışanların stres seviyelerinin yükselmesi veya azalmasına neden olabilmekte, çalışanlardan biri için önemli bir stres kaynağı olabilirken diğer çalışan için stres kaynağı olarak algılanmayabilmektedir (Yavuz, 2018).

Yaş ve Cinsiyet

İş ortamında, bireylerdeki hormonal değişiklikler nedeniyle, özellikle menopoz ve andropoz dönemlerinde, bireylerin fizyolojik ve ruhsal dengeleri etkilenebilmekte, bu durum önemli stres kaynağı oluşturabilmektedir (Yavuz, 2018; Yılmaz ve Ekici, 2003: 93-111).

Fizyolojik gerilemenin başlamasıyla birlikte, orta yaş ve ileri yaş gruplarındaki çalışanların stres seviyelerinde artış görülmektedir. Örgütteki

yaş ortalaması düşük grubun enerji seviyelerinin yüksek olması ve ileri yaş gruplarının buna ayak uydurmada zorlanması, stres seviyelerinin artmasına ve önemli bir stres kaynağı olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yavuz, 2018; Erdoğan, 2009). Bununla birlikte, genç yaş grubundaki çalışanların tecrübe eksikliği de stres oluşumuna neden olmaktadır. Bu yaş grubundaki çalışanlarda tükenmişlik hissiyatı ve strese yatkınlıklarının daha çok olduğu ortaya çıkmıştır (Yavuz,2018; Moore ve Cooper, 1996: 82-89).

Yaşam Şekli, Aile ve Sosyal Çevre

Stres yönetiminde çalışanların stresle başa çıkabilmesi için önemli etkenlerden birisi, aile ve sosyal çevredir. Aile ve sosyal çevrede oluşabilen anlaşmazlıklar, kayıplar, iletişim ve sağlık problemleri birey için önemli stres kaynağı olabilmektedir (Yavuz, 2018). Çalışanların yaşam tarzı ve çevresel etkenler, bireylerin sigara, alkol gibi zararlı madde kullanımlarını ve bireysel sağlığına dikkat etmemelerine neden olabilmektedir. (Yavuz, 2018) Bu durum, bireylerin strese karşı dirençlerinin daha zayıf olmalarına neden olabilmektedir.

c. Rolle İlgili Kaynaklar

Çalışanların iş ortamındaki rolleri nedeniyle ortaya çıkabilen pek çok stres kaynağı mevcuttur. Çalışanların rolleri nedeniyle ortaya çıkan stres kaynakları rol çatışması ve rol belirsizliği olmak üzere iki bilişenden oluşur (Yavuz, 2018; Dubinsky ve Mattson 1979; Dubinsky, vd. 1992:77-99; Fisher, 2001).

Rol Çatışması

Nicklaus'a (2007) göre rol çatışması, görev tanımına göre çalışanlar tarafından hangi faaliyetlerin ve davranışların gerçekleştirilmesi gerektiğiyle ilgili rol beklentisinin karşılanmadığı durumlarda oluşmaktadır. Rol çatışması, birey üzerinde strese neden olabilir ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Rol çatışmasından kaynaklanan iş stresi, çalışanların ve organizasyonun üretkenliğinin azalmasına, devamsızlık problemleri gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına ve süreklilik arz etmesi durumunda da örgütten ayrılma durumunun oluşmasına neden olabilir.

Rol Belirsizliği

Örgüt içerisindeki ilişkiler, çalışma ortamının doğal bir parçasıdır ve sorun olduğu zaman birbirleriyle iletişim kurabildikleri için genellikle çalışanlara olumlu yansımaları olur. Ancak, bu ilişki, rol belirsizliğinin olması durumunda,

kendilerine verilen işi nasıl yönetecekleri konusunda farklı görüşlere sahip olmaları durumunda, çalışanlar arasında bir gerilim ve hayal kırıklığı kaynağı olabilir.

İş stresinin oluşmasında, otorite kararları, sorumluluk aktarımı, çatışmalar ve iş kaybının oluşması gibi etkenlerin sebebi, rol tanımlarının net bir şekilde belirtilmemesidir (Miteva, 2005: 66-69).

d. İşle İlgili Kaynaklar

İşyerinde çalışanlar arasındaki ve çalışanlarla yöneticiler arasındaki sosyal etkileşim büyük önem taşımaktadır. Yöneticilerden ve iş arkadaşlarından gelen sosyal destek, iş stresinin azalmasına olanak sağlar. Ancak, çalışanlar arasındaki kişisel çatışmalar bireyler için önemli bir iş stres kaynağı olabilir (Cooper ve Marshall, 1976; House, 1981).

Aşırı İş Yükü

İş yükü değişkenliğinin etkilerinin incelendiği çalışmalarda, çeşitli örneklem ve durumlar için psikolojik semptomlar, performans üzerinde önemli etkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır (Fuenzalida, 2007: 277- 291). Erkutlu ve Chafra (2006) tarafından yapılan araştırmalarda, iş yükü, çalışanın işi üzerinde yüksek kişisel kontrolü varsa, uyarılmanın muhtemelen normal iş akışı içerisinde serbest kalacağını iddia etmiştir. Diğer yandan, uyarılmaya gerçeğe ulaştığında, iş üzerindeki kontrol seviyesi düşük ise, psikolojik ve fiziksel sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Aşırı iş yükü, iş atamalarının yoğunluğunu ifade etmektedir.

Çalışanlar için zihinsel bir stres kaynağıdır. İş yoğunluğu sebebiyle stres sorunları gün geçtikçe artıyor ve bu nedenle stres sorununu çözmek için kapsamlı çalışmalar yapılması gerekmektedir (Shah, 2011: 113-118).

Zaman Baskısı

Büyük ölçekli örgütlerde, zaman baskısı çalışanlar üzerinde daha yoğun yaşanır. Bu nedenle, çalışanlar tüm işlerini yerine getirme ve işverenine zamanında teslim etme konusunda stres yaşarlar. Bazı durumlarda çalışanlar, iş teslimini, iş bitiş tarihine kadar erteleme eğiliminde olabilmektedirler. Bu durum da zaman baskısıyla iş stresinin oluşmasına neden olmaktadır (Shah, 2011: 113-118).

Bazı durumlarda, işi daha stresli hale getirebilmek için iş teslim tarihini ve aşırı iş yükü birleştirilir. Yapılan araştırmalarda, çalışanlara verilen önemli işlerin kısa sürede yerine getirilmesi talebi, çalışanlar üzerinde yoğun iş stresi oluşmasına neden olmaktadır (Awang, 2010: 135-153).

Çalışma Ortamı

Çalışma ortamıyla ilgili olarak, fiziksel çevre, giderek artan bir şekilde önemli bir kurumsal kaynak olarak kabul edilmeye başlamıştır. Bununla birlikte çevresel özellikleri, çalışanların performansı ile ilişkilendiren çok az araştırma mevcuttur (Carnevale, 1992: 423-436; Peters, 1992). Çalışma ortamına ilişkin mevcut araştırmaların merkezinde iki başlık bulunmaktadır; örgütsel verimlilik, çalışanların refahı. Bu araştırmalar, çevresel etkenleri araştıran psikologlar (Stokols, 1990: 641-646; Steele, 1986) ile örgütsel etkenleri araştıran psikologların (Becker, 1990; Carnevale, 1992: 423-436; Levinson, 1988: 119-125; Schein, 1990: 109-119) ortak çalışmalarıyla ortaya çıkmıştır.

İşin Monotonluğu

İş ortamında, çalışanlar için aşırı iş yükü kadar iş yüklerinin az olması ve monoton hale gelmesi de stres oluşumuna neden olmaktadır. Çalışanların iş tanımlarının ve yetki derecelerinin kısıtlı olması, düşük seviyeli beceri gerektiren işlerin olması, çalışanlar için iş süreçlerinin monotonlaşmasına sebebiyet vermektedir. Monoton iş süreçleriyle çalışan bireyler üzerinde, yapılan işe ilgisizlik, gergin tutum gibi etkilerle karşılaşılır (Yavuz, 2018; Eren, 2000).

Ücret

Stresin etkisi, bir bireyin sahip olduğu kaynaklara bağlı olarak değişebilir (Lazarus, 1991). Epidemiyolojik araştırmalar, gelir, meslek veya eğitim seviyesiyle ölçülen sosyoekonomik durum ile vefat oranları, kronik hastalık oranları dahil olmak üzere, çeşitli sağlık göstergeleri arasında ters bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Marmot, Rose ve Shipley, 1984: 1003-1006).

Düşük gelir seviyesine sahip bireyler, strese karşı daha savunmasızdırlar ve daha fazla strese maruz kalırlar (Dohrenwend, 1973: 225-235; Dohrenwend, vd., 1992: 946-952). Bu bireyler daha yüksek oranlarda hem fiziksel hem de psikolojik hastalıklar yaşarlar (Kessler ve McRae, 1981: 443-452). Bu nedenle, strese bağlı hastalıklar, düşük gelirli bireylerde daha yaygın ve sonuçları daha ciddi olabilmektedir (Williams ve Lawler, 2001: 61-75).

e. İş Stresi Sonuçları

Stres, belirli bir seviyeye kadar günlük yaşamın bir parçası olsa da, stres seviyesinin yüksek ve sürekli olması, ciddi kişisel ve örgütsel sonuçlara neden olabilir (Mikkelsen, vd., 1999: 20-31; Perez ve Wilkerson, 1998). Sağlık,

organizasyonlarda üretkenliği destekleyen önemli bir kaynak olarak kabul edilmiştir (Arneson ve Ekberg, 2005: 351-359).

Bireysel Sonuçlar

İş ortamındaki stres, çalışanlar için devamsızlık, çalışanların iş ortamındaki tutumları, kuruma bağlılık düzeyleri, çalışanı kurum içerisinde tutabilme oranları olmak üzere bireysel başarıyı etkileyen sonuçları olmaktadır (Sverke, Hellgren ve Naswell, 2002: 242-264). İş ortamı veya yapılan iş, aşırı veya olağandışı talepler olması durumunda fizyolojik, psikolojik veya davranışsal sorunlar oluşturabilecek stres kaynakları olabilir (Cullen, Link, Wolfe ve Frank, 1985: 505- 533).

İş ortamında karşılaşılan iş stresi, işten ayrılma, iş devamsızlığı, genel olarak çalışanlar arasında tükenmişlik hissiyatı, duygusal sorunlar, fiziksel rahatsızlıklar ve hatta ölüm ile sonuçlanabilen etkileri olabilir (Matteson ve Ivancevich, 1987; Maslach ve Leiter, 1997).

Fizyolojik Sonuçlar

İş stresine yoğun seviyede maruz kalan çalışanlar, sürecin başlarında psikolojik açıdan etkilenip, bunun sonuçlarını deneyimlerken, sonrasında, gereken önemiyet verilmediği durumda, fiziksel sonuçlarla karşılaşmaya başlarlar. İş stresinin, birey üzerinde iki etkisi olabilir. Bunlar, yararlı stres ve bunların psikolojik ve davranış yönünden sonuçları, bir diğeri de zararlı stres ve bunların fiziksel etkilerinin olduğu, sağlığı direkt etkileyen sonuçlardır. (Yavuz, 2018; Drafke ve Kosse, 1998).

Psikolojik Sonuçlar

İş stresinin, çalışanlar üzerinde iş ile ilgili endişe duymaları, hayal kırıklığı yaşamaları ve duygusal yorgunluk hissetmeleri gibi psikolojik sonuçları olabilir (Cartwright ve Cooper, 1997). Yoğun seviyede strese maruz kalındığı durumlarda, en çok görülen psikolojik sorunlar arasında uyku problemleri görülmektedir (Yavuz, 2018; Selye, 1998: 1-23).

Davranışsal Sonuçlar

İş stresi nedeniyle, çalışanların aile yaşamlarının olumsuz etkilenmesi durumu, aile içi çatışma olarak isimlendirilir (Netemeyer, vd. 1996: 400-410). Çalışanların, çalışma programları, vardiya düzenlerinin değişimi ve işin tamamlanması için ofiste kalma gerekçesi, çalışan ile aile üyeleri arasında zamana dayalı çatışmalara neden olabilir (Pasupuleti, vd., 2009: 319-339).

İş stresi ve yoğunluğu nedeniyle aile etkinliklerine katılamadığı için hayal kırıklığı oluşabilir, bu durum da çalışan üzerinde stres oluşturabilir (Netemeyer, vd. 1996: 400-410).

Örgütsel Sonuçlar

İş hayatı, bireylerin yaşamında refah düzeyleri için önemlidir ve zihinsel rahatsızlık durumları, refah düzeyini direkt etkileyen bir rol oynayabilir (Neff, 1985). Yapılan araştırmalar, iş ortamlarındaki bireylerin psikolojik bozukluklarının, örgütler için büyüyen bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. İlk olarak 1992’de Amerika Birleşik Devletleri’nde iş ile alakalı 10 hastalık arasına psikolojik bozukluklar da girmiştir (Murphy, Duxbury, 2006: 143-157; Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü, 1992).

Örgütler açısından, çalışanların ruh sağlığının bozulmasının ciddi sonuçları olabilmektedir. Örnek olarak, yüksek stres seviyesine maruz kalan çalışanların iş performansına sebep olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Friend, 1982: 623-633; Jones, 1988: 727-735; Spector, Dwyer ve Jex, 1988: 11- 19). Stres, anksiyete ve depresyon gibi zihinsel rahatsızlık durumları, düşük iş morali, iş değişimindeki oranın yüksek olması, kişiler arası çatışmalar ve azalan üretkenlik ile direkt bağlantılıdır (Baba, Jamal ve Tourigny, 1998: 94-107; Jones, 1980: 71-77; Keyes, 2005: 539-548; Maslach, 1976: 16-22). Örgüt içerisinde stres kaynağı tam olarak netleştirilemediği zaman örgüt için ciddi maliyet kalemine dönüşebilmektedir (Razak, Yusof, Azidin, 2014: 1-16).

f. İş Stresi Yönetimi

Bireysel Stres Yönetimi

Mirela, Madalina’ya (2011) göre; çalışanların stres düzeylerini yönetmek ve daha ciddi sorunlara dönüşmelerini önlemek için alınabilecek birçok aksiyon vardır. Bireylerin gerçekleştirebileceği temel seviyede olumlu eylemler üç kategoride toplanabilir;

- ✓ *Bireyin davranış değişikliği;*
- ✓ *Sağlıklı bir yaşam tarzının geliştirilmesi;*
- ✓ *Zihniyetin değişmesi.*
- ✓ *Çalışanların davranışlarından bahsederken yapılabilecek müdahaleler şunlardır;*
- ✓ *Başkalarını dinlemek, başkalarına saygı duymak, müzakere etmek, uzlaşmak ve kendine güvenmek;*
- ✓ *Zaman yönetimini iyileştirme;*
- ✓ *Mükemmeliyetçilikten kaçınmak;*

- ✓ *Kendinizin ve bazı durumlarda başkalarının hatalarını kabul etmek;*
- ✓ *Gülümsemek ve şefkat göstermek;*
- ✓ *İyi bir dinleyici olmak.*

Sağlıklı yaşam tarzı söz konusu olduğunda, insanların takip edebileceği ana faaliyetler şunlardır;

- ✓ Sağlıklı beslenme;
- ✓ Düzenli egzersiz yapmak;
- ✓ Uyku düzenini sağlamak;
- ✓ Boş zamanın ve hobilerin artırılması. Zihniyet değişikliğiyle ilgili yapılabilecek müdahaleler;
- ✓ Bakış açılarının değiştirilmesi;
- ✓ Olumlu düşünmek.

Örgütsel Stres Yönetimi

Örgütler, stresin etkilerini daha iyi anlayabilmek ve stresin bireylerdeki ve dolayısıyla örgütlerdeki olumsuz etkisini azaltmak için stratejiler geliştirme ihtiyaçları olduğu ve bunun için de profesyonellerle çalışma zorunluluğu olduğu ortaya çıkmıştır (Cox, 2004: 89-90). İşyerinde stresin, iş tatmini, iş performansı ve bireysel sağlıktaki düşüşten kaynaklanan devamsızlık üzerinde olumsuz etkileri olduğunu belirtmektedir (Hayes ve Weathington, 2007: 565-579).

Örgütsel stresi yönetebilmek için uygulanacak birçok yöntem arasında;

Stres üretebilecek işlerle ilgili sorunların erken önlenmesi ve ortadan kaldırılması;

İş taleplerinin değiştirilmesi;

Çalışanların işlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak;

İşte kullanılan tekniğin sürekli olarak iyileştirilmesi;

Uygun bir yönetim tarzı uygulamak;

Çalışanlara stres yönetimi eğitimi vermek;

Çalışanlar arasında iyi bir iş birliği ortamı sağlamak;

Çalışanların, örgüte aidiyet duygularının artması ve hedeflerine ulaşmak için motive olmalarını sağlamak adına, destekleyici bir çalışma kültürü oluşturmak;

Değişim sürecini çalışanların süreçten etkilenmesinin önüne geçecek şekilde yönetmeye çalışmak, bulunmaktadır (Mirela, Madalina, 2011: 1622-1628).

Her iş modelinde belirli seviyede iş stresi oluşturacak etkenler vardır. Önemli olan nokta, çalışanların mevcut rolleri içerisinde maruz kaldıkları stres seviyesinin ne ölçüde üstesinden gelebildikleri ve strese maruz kaldıkları süresinin kontrol edilebilmesidir. Çalışanların karşılaştıkları iş stresi yüksek seviyede olmasa bile, maruziyet süresinin uzamasının çalışanlar üzerinde psikolojik veya fizyolojik etkileri olabilir. Benzer şekilde maruziyet süresi kısa süreli olsa bile, yoğun iş stresi çalışanlar üzerinde aynı sonuçlara sebebiyet verebilir. Bu nedenle bireylerin iş yaşam konforunun sağlayabilmesi, fizyolojik ve psikolojik sağlığının korunabilmesi için bu iki kavrama dikkat edilmesi gerekir.

C. Yaşam Memnuniyeti

1. Yaşam Memnuniyeti Kavramı ve Gelişimi

Mutluluk kavramının insanların hayatında ve insanların mutlu olma çabalarında kapladığı büyük yerle ilgili olarak, son zamanlarda mutluluğu sağlamaktan çok mutsuzluğu önlemeye odaklanan araştırmacılar, yıllar önce mutluluğun yeniden nasıl elde edilebileceğini araştırmaya başlamışlardır. Psikolojideki gelişmelere bağlı olarak, bilim adamları, olumlu kişilik özellikleri ve insan doğasının güçlü yanlarının deneyimleriyle şekillenen süreçlerin izini sürmüşlerdir. Bu akımın etkisine bağlı olarak mutluluk kavramı üzerine yapılan bilimsel çalışmaların sayısı artmıştır (Canbulat ve Çankaya 2014, 558).

Refah olgusunun iki temeli olan mutluluk ve yaşam doyumu kavramlarına ilişkin ilk araştırmalar 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkmıştır (Kutlar vd., 2013, 146). II. Dünya Savaşı'ndan sonra tüm bilim dallarında olduğu gibi psikoloji araştırmaları da ivme kazanmış ve 1960'lı yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde anket çalışmalarının ilk örnekleri ortaya çıkmaya başlamıştır.

Yaşam doyumu kavramı ilk kez 1961 yılında sosyal bilimler çalışmalarında Neugarten tarafından kullanılmıştır. Memnuniyet kavramı, öznel iyi oluş kavramıyla yakından bağlantılıdır. Bu nedenle yaşam doyumu olgusunu anlayabilmek için öncelikle kişisel iyi oluş kavramını anlamak gerekir (Özer ve Karabulut, 2003: 73). Kişisel iyi oluş kavramına yönelik yapılan çalışmalarda fikir birliği yoktur.

Diener (1994:106), kişisel iyi oluş kavramına ilişkin bu görüş ayrılıklarına rağmen, kavramla ilgili 3 bileşenin olduğunu ve kavramın bu bileşenlere bağlı olarak anlaşılabilirliğini öne sürmüştür. Bu bileşenler için aşağıdaki açıklamalar yapılabilir:

Kişisel refah, kişisel bir yargıyı ifade eder. İnsanların kişisel yaşamlarıyla ilgili kişisel değerlendirmelerinden oluşur.

Farklı kişilik özelliklerine sahip kişiler, aynı koşullara rağmen, farklı algı ve deneyimlere bağlı olarak farklı duygu ve tatmin düzeylerine sahiptir. Bu aynı zamanda kişisel refahı da etkiler.

- Kişisel esenlik, yalnızca olumsuz faktörlerin yokluğu anlamına gelmez. Olumsuz etkenler olmakla birlikte, olumlu etkenlerin daha fazla veya daha güçlü olduğu durumlarda kişisel iyi oluştan söz edilebilir. Bu kavram belirli bir yaşam aşamasına özgü değildir. Hayatın tamamını kapsayan bir anlam içerir.

Bu yargıdan yola çıkarak Diener, kişisel refahı sağlıklı, mutlu hissetmek ve hayatı olumlu değerlendirmek olarak tanımlamıştır. Kişiler kendilerinin kişisel refah düzeylerinin yüksek olduğunu düşündükleri sürece yaşam doyumları da yüksek olacaktır (Diener, vd., 1997: 25).

Veenhoven (1984: 22) mutluluk, kişisel iyilik ve yaşam doyumunu terimlerini eş anlamlı olarak kullanır. Yazar mutluluğu (kişisel esenliği) bireyin yaşam kalitesi hakkında bir yargı olarak anlar ve tanım hizmetçi tanımına çok yakındır. Ona göre, bir kişinin yaşadığı hayattan ne kadar keyif aldığına ilişkin değerlendirmesi, kişisel refahını yansıtır. Bu değerlendirme sırasında ya yüksek bir yaşam standardına sahip olduğuna dair bilişsel bir değerlendirme (memnuniyet) ya da çoğu zaman nasıl hissettiğine dair duygusal değerlendirme vardır.

Diener ve diğerleri (2003:403), kişisel iyi oluş kavramını normal hayatlar yaşayan sıradan insanların hayatlarının duygusal ve bilişsel olarak değerlendirilmesi, onları mutlu eden, yaşam doyumlarını aktaran ve yaşam doyumlarını aktaran süreçler olarak açıklamaktadır.. Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere kişisel iyi oluş kavramına ilişkin birçok farklı görüş ve düşünce bulunmaktadır.

Kim-Prieto vd., (2005: 263) kişisel iyi oluşun tanımları üzerine bir sınıflandırma çalışması yapmış ve bu tanımları 3 yaklaşıma göre özetlemiştir:

Birinci yaklaşım, kişisel refah kavramını bir bütün olarak yaşamın genel bir değerlendirmesi olarak görür. Buradaki kavramsallaştırma, aşağıdakiler gibi geniş bir yaşam alanıyla ilgili sorulardan oluşan anketlerin oluşturulmasını gerektirir: Kişisel refahı ölçmek için iş hayatındaki ilişkiler veya sosyal hayattaki ilişkiler.

İkinci yaklaşım, kişisel esenlik kavramının insanların deneyimlerinden ve geçmiş yaşamlarına ilişkin hatıralarından oluştuğunu varsayar. Bu tanıma dayanarak, araştırmacılar, katılımcıların son birkaç ay veya yıl gibi belirli bir geçmiş dönemde ne tür duygulara sahip olduklarına odaklanır.

Son yaklaşım, kişisel esenlik kavramını zaman içinde oluşan duygusal tepkilerin toplamı olarak kabul eder. Buna göre bu kavram, katılımcıların duygularının bir gün içinde nasıl tanımlandığına bağlı olarak değişmektedir.

Günümüz biliminde yaşam doyumu soruları sosyoloji, psikoloji, felsefe ve edebiyat gibi sosyal bilimler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ancak konunun doğası gereği ekonomi ve tıbbın da araştırma yaptığı konulardan biridir. Yaşam doyumu, insan mutluluğu ile ilgili kavramlardan biri olan kişisel iyi oluşun bilişsel yönü ile ilgilidir. Kişisel refah alanı, kişinin kendi yaşamının bireysel değerlendirmesine odaklanır (Kartal vd., 2015: 482).

Yaşam doyumu, insanların kişisel yaşam kalitelerine ilişkin genel değerlendirmelerine bağlı olarak elde ettikleri olumlu duygu düzeyi anlamına da gelebilir. Bununla birlikte, yaşam doyumu aynı zamanda keyif almayı da içerir ve insanların yaşadıkları hayattan ne kadar keyif aldıklarını yansıtır. Amaç ve amaçla yaşamak, çevreden keyif almak, yaşamla meşgul olmak gibi faktörlerin yaşam doyumu ile doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur (Kümbül ve Emeç, 2006: 131).

Bradley ve Corwyn (2004), insanların yaşam doyumu için ihtiyaç duydukları şeyleri yerine getirirken amaçlarına ulaşabileceklerini ifade etmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında hedeflere ulaşılması, kişilerin yaşam doyumunu artıran bir etki yaratacaktır. Ancak bazı durumlarda insanların yaşam doyumları yaşam doyumları ile paralel olmayabilir. Örneğin; Çok parası olan biri çok güçlü ve çok popüler olabilir. Ama bu onu mutlu etmeyebilir. Tam tersine birisi çok fakir ya da güçsüz olabilir ya da çevresinde kimse olmadan yaşayabilir ama o kişi hayatından memnun olabilir. Yaşam doyumu ve mutluluk terimleri birbirinin yerine kullanılabilir. Bunun en açık örneği, yaşam memnuniyeti anketlerinde “Hayatınıza bir bütün olarak baktığınızda ne kadar mutlusunuz?” sorusunun cevabını aramaktır. Anketlerin temel amacı; Amaç, bireylerin genel mutluluk düzeylerini, çevrelerindeki diğer kişilerden, kamu hizmetlerinden, sosyal yaşamdan ve yaşam kalitelerinden memnuniyetlerini test etmektir. Bu sayede insanların yaşamlarını etkileyen faktörleri tespit etmek mümkündür (Göğertaş, 2016: 4).

Warner Wilson tarafından 1967 yılında yapılan bir çalışmada, genç, sağlıklı, eğitilmiş, iyimser, sadık, zeki ve evli insanların daha mutlu olduğu sonucuna varılmıştır. Wilson tarafından yapılan bu araştırmadan sonra konu ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve günümüze kadar çeşitli teknikler geliştirilmiştir. Yaşam doyumu kavramı ile ilgili birçok faktör tanımlanmış olmasına rağmen, bu faktörler arasında demografik özelliklerin oranı oldukça azdır. Durum böyle olması, araştırmacıları mutluluk kavramının psikolojik temellerini bulmaya yöneltmiştir (Diener vd., 1999: 276). Bununla birlikte, mutlu insanlar olumsuz olaylara daha az tepki verir ve başkalarını sevmeye daha isteklidir. Bu tür insanlar etraflarındakileri mutlu etmeye çalışmaktadırlar.

2. Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen birçok farklı faktör vardır. Bunlar cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerden kişilik, beklentiler ve değerler gibi öznel faktörlerden çevre temizliği, ulaşım hizmetleri ve istihdam gibi bölgesel ve ulusal faktörlere kadar uzanmaktadır. Bu durum, yaşam doyumunu araştırma konularının ve bu konuları ele alan disiplinlerin benzer çeşitlilik göstermesine neden olmuştur. Araştırmacılar bazen bu boyutlardan sadece birinin veya birkaçının yaşam memnuniyetini nasıl etkilediğini keşfetmek için ülke şehir veya ülke karşılaştırmalarını kullanırken, daha birçok boyutu kapsayan modellerle tatminin bütünsel bir resmini sunmaya çalışmışlardır. OECD "Daha İyi Yaşam Girişimi", 11 boyutla refahı ölçmek için temel oluşturmuştur. Bu çeşitlilik, geleneksel önlemleri (gelir, istihdam, sağlık ve yerel çevre vb.), kişisel güvenlik önlemlerini ve genel yaşam memnuniyetini içermektedir (OECD, 2013: 15).

Ayrıca Frijns (2010) yaşam doyumunu etkileyen faktörleri yaşamın mikrososyal alanları (gelir, sağlık, eğitim, din, iş vb.) ve makrososyal alanlar (milli zenginlik, özgürlük ve demokrasi gibi) olarak iki başlık altında toplamıştır.

a. Bireysel Faktörler

Gelir ve Varlık

Gelir, yaşam doyumunu araştırmalarında en çok üzerinde durulan konulardan biridir. Gelir kavramı, insanların ihtiyaçlarını karşılamaları için koruma sağlayabilecek kaynakların düzeyini ve karşılaştıkları riskleri belirler. Yüksek bir hane geliri, kişisel refahın en temel unsurlarından biri olarak kabul edilir. Gelir, insanlara temel ihtiyaçlarını karşılamadan yanı sıra farklı arzuları için farklı çözümler seçme özgürlüğü verir. Bu açıdan gelir düzeyinin memnuniyet düzeyini çeşitli şekillerde etkilediği varsayılmaktadır (Aslangiray, 2016: 12).

Pek çok araştırmanın verilerine göre gelir ile yaşam doyumunu arasında ciddi bir bağlantı vardır. Ancak bazı araştırmacılara göre bu ilişki duruma göre değişebilmektedir (Diener vd., 1993: 198). Gitmez ve Morçöl (1994), yaşayan 145 katılımcı ile yaptıkları çalışmada farklı alanlarda (aile, komşuluk ilişkileri, iş ilişkileri, sosyal ilişkiler, mesleki ve kişisel faaliyetler vb.) ekonomik durum ile yaşam doyumunu arasındaki olası ilişkiyi değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmadan elde edilen verileri kullanarak, temel ihtiyaçlara erişim ve yaşamın farklı alanlarındaki tatmin ile ekonomik durum arasında önemli bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Sosyal bilimler araştırmacılarından Hellwell (2002) Dünya Değerleri Anketi (WVS) verilerine dayanarak yaşam doyumunu belirleyen faktörleri anlamayı amaçlamıştır. Bu göstergeler; sosyal ilişkiler, sağlık durumu, inanç sistemi, mesleki durum, medeni bekarlık, sosyal güven ve süreklilik ile gelirden oluşmaktadır. Hellwell'in önemli bulgularından biri, yaşam memnuniyetinin gelirle birlikte

artmasıdır. Ancak artan gelirin mutluluk üzerindeki etkisi, artış devam ettiği sürece azalmaya başlayacaktır (Mullrooney, 2007: 3).

Gelir ve zenginlik ölçümü: OECD bu boyut için 2 gösterge tanımlamıştır. (1) Hane başına düzeltilmiş net harcanabilir gelir: Her bir hanehalkı üyesinin servetini azaltmadan veya borcunu artırmadan sürdürebileceği maksimum tüketim harcamasını ifade eder. Bireylerin toplam geliri (maaş, serbest meslek veya sermayeden elde edilen diğer gelirler, diğer sektörlerden gelen nakit akışları dahil gelir) ve devlet yardımları (örn. eğitim ve sağlık hizmetlerinden sağlanan faydalar) kullanılarak hesaplanır. (2) Kişi Başına Net Finansal Varlıklar: Kurumun ve sahibinin (özkaynak) gelir ve varlıklar da dahil olmak üzere finansal yatırım için devlet tarafından tutulan altın, nakit, posta menkul kıymetleri, borç, hisse senedi, borç ve ipotek üzerindeki hakları, sigortalama kaynakları ve diğerleri Varlıklar veya yükümlülükler, hanehalkının net finansal yükümlülükleri (nominal hesap sistemi olarak da bilinir). Her iki gösterge de hem özel hanelere hem de kar amacı gütmeyen (hanehalklarına hizmet veren) kurumlara dayanmaktadır (OECD, 2013: 39).

İş

İş konusu yaşam doyumunu birçok yönden etkileyen bir konudur. İş sahibi olmak ve dolayısıyla maddi gelir elde etmek, insanların ekonomik kalkınmalarına olduğu kadar sosyal çevrelerine ve gelişimlerine de katkı sağlamaktadır. Rode (2004), iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında bir bağlantı olduğu, ancak bu bağlantının diğer faktörler ve işsizlikle birleştiğinde önemsiz hale geldiği sonucuna varmıştır. Drobnic ve diğerleri (2010), 9 farklı Avrupa ülkesinde yaptıkları çalışmada, Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi verilerini kullanarak çalışma koşulları ile yaşam doyumunu arasındaki olası ilişkiyi incelemiş ve böyle bir sorunun kariyer ve iş tatmini bağlamında otoritenin iş tatmini ve dolayısıyla yaşam tatmini üzerinde etkisine varmıştır. Amerikan Psikoloji Derneği'nin (APA) (2014) 1562 kişiyle yaptığı bir araştırma, çalışanların çalışma ortamlarında kendilerine değer verildiğini, mesleki bağlılıklarının arttığını ve daha mutlu olduklarını ortaya koymuştur.

Eğitim

Eğitim kavramı, hem bireysel gelişime katkı sağlaması, hem de iş ve gelir gibi faktörleri (iş arama, işyerindeki statü, kariyer gelişimi gibi konularda) etkilemesi nedeniyle büyük önem taşıyan bir değişken olarak görülmektedir. Diener ve Veenhoven (1996) yaptıkları çalışmada eğitim ile kişisel iyi oluş arasında zayıf ama çok çarpıcı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Diener vd., (1999) eğitim olgusunun, bireylerin amaçlarına ulaşmak için gerekli gelişimi gerçekleştirmelerine ve değişen düzene kolayca uyum sağlamalarına olanak

tanıdığını savunmaktadır. Veenhoven (1996), Hollanda'da yaşayan insanlar için yüksek bir yaşam standardının ilk şartının eğitim olduğu sonucuna varmıştır. Bu yazarın vurguladığı nokta, bu görüşe rağmen, Hollanda'da eğitim düzeyi yüksek kişilerin yaşam doyumunun, eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha düşük olmasıdır. Ayrıca, Ambrey ve Fleming (2014), çalışmalarında kullandıkları logit model sonuçlarını değerlendirmelerinde eğitim kazanımı ile yaşam doymu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığını ve yalnızca yüksek öğrenim görmüş olanların yaşam doyumunun biraz daha düşük olduğunu belirtmektedir. Eğitim olgusunun düşük gelirli ülkelerde daha olumlu bir etkisinin olduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Akt. Selim, 2010: 27).

Sağlık

Sağlık ve yaşam doymu arasındaki olası etkileşimleri inceleyen çalışmalar farklı sonuçlara varmaktadır. Bazı araştırmalar sağlık durumunun yaşam doyumunu etkilediğini belirtirken, bazı araştırmalar da hastaların, yaşlıların ya da engellilerin yaşam doyumlarını etkileyen faktörleri tartışmaktadır. Bireyin fiziksel, psikolojik ve algılanan sağlık durumu ayrı ayrı ölçülmüştür. Geliştirilen ölçeklerden bazıları; HRQOL (Sağlıkla İlgili Yaşam Kalitesi İndeksi) ve WHOQOL (Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi Ölçeği) (OECD, 2013: 40).

Chen ve Lin (2014) 3 farklı gizli grup (1 - biraz memnuniyetsiz, 2 - önemli ölçüde memnuniyetsiz, 3 - önemli ölçüde memnun) buldu ve sağlığı daha iyi olan kişilerin 3. gruba dahil olma olasılığı daha yüksek. Ambrey ve Fleming (2014) araştırmalarında uzun süreli sağlık koşullarının yaşam doymu üzerinde yüksek bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Kurz, Metzger ve ark. (1993), algılanan sağlık düzeyinin kişisel iyilik hali ile güçlü bir ilişkisi olduğunu, nesnel zenginliğin ise yalnızca zayıf bir ilişkisi olduğunu öne sürmüştür (Akt. Frijns, 2010: 11).

Bu durumun nedeni olarak kabul edilebilecek açıklamalardan biri Diener ve ark. (1999: 281) ve kişinin kendi puanladığı sağlık durumunun sadece fiziksel sağlık durumu ile ilgili olmadığı, aynı zamanda kişinin duygusal durumunu da kapsadığı bulunmuştur. Bu konuyla ilgili ilginç çalışmalardan biri Michalos ve ark. İyi sağlık başlıklı 2011 araştırması, iyi bir yaşamla aynı şey değildir. Çalışma, önceki çalışmalarda bildirilen algılanan sağlığın yaşam kalitesine karşılık gelmediğini bulmuştur.

Sosyal Bağlar

Aile bireyleri, komşular, iş arkadaşları ve çeşitli yakın çevrelerle samimi ilişkiler geliştiren kişilerin yaşam doyumu konusunda sorun yaşamadıkları birçok çalışmada gözlemlenmiştir. Rashid ve diğerleri (2011) sağlık profesyonelleri ile yaptıkları araştırmada sosyal destek kavramını iki farklı alan (iş ve özel yaşam) açısından ele almışlar ve sosyal desteğin yaşam doyumu üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulmuşlardır.

Onaylı ve Baker (2013) anne-kız iletişiminin benlik saygısı ve yaşam doyumu üzerindeki potansiyel etkisini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada bu değişkenler arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Sosyal olarak kurulan ilişkiler ve iletişim, insanları hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkiler (iş bulma, ihtiyaçlarını karşılama ve boş zamanlarını kullanma konusunda). Inglehart ve Oyserman (2005) ekonomik kalkınmanın en önemli olumsuz yönlerinden birinin bireyselleşme olduğunu iddia etseler de, Böhnke (2005) yaşam doyumu ile sosyal destek arasındaki bağı daha zengin ülkelerde daha güçlü olduğunu savunarak bu durumu farklı yorumlamaktadır (Akt. Frijns, 2010: 16).

Diğer Demografik Özellikler

Memnuniyet araştırmalarında sıklıkla kullanılan diğer demografik özellikler çerçevesinde yaş, cinsiyet ve medeni durum sorularının ele alınması gerekmektedir. Jan ve Masood (2008), Hindistan'da yaşayan kadınların yaşam doyumunu eğitim, gelir ve yaş gibi özelliklerle ilişkilendirerek tartışmış ve kadınların doyum düzeyinin ilerleyen yaşla azaldığı ve gelir düzeyindeki artışa bağlı olarak memnuniyet düzeyinin arttığı sonucuna varmıştır.

Yapılan araştırmalar, yaş ile kişisel iyi oluş arasında negatif, yaş karesi ile kişisel iyi oluş arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır (Ferreri ve Gowdy, 2007; Blanchflower ve Oswald, 2004). Bu çalışmalarda yaş ve kişisel iyi oluş arasındaki etkileşimin “U” şeklinde bir eğri ile tanımlanabileceği, yani yaşlı ve gençlerin kişisel iyi oluşlarının orantılı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşılık Baird ve diğerleri (2010), çalışmalarında yaş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve 40-70 yaş arası yetişkin bireylerde yaşam doyumunun arttığı, 70 yaşından sonra giderek azaldığı sonucuna varmıştır.

Oshio (2012), ortalama yaştan büyük Japonların cinsiyeti ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi tartışmış ve erkek bireylerin eşlerinden ayrı kaldıklarında ve kadın bireylerin eşlerine daha yakın yaşadıklarında ya da evli olmayan bir erkekle yaşadıklarında ailelerinin yaşam doyumlarının azaldığını bulmuştur. Yaş ve cinsiyete bağlı faktörlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi

orantılı olarak değişmekle birlikte, hem ulusal hem de uluslararası araştırmalar kişisel refah ve evlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Diener ve diğerleri, (1999) evli kişilerin evli olmayanlara göre daha yüksek yaşam doyumu elde ettiğini bulmuştur.

Etnik köken, Avrupa Sosyal Taraması gibi önemli çalışmalar için önemli bir memnuniyet göstergesi olarak kabul edilmektedir. Thoits ve Hewitt (2001), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki araştırmalarında, beyaz Amerikalıların siyah Amerikalılardan daha yüksek kişisel refah seviyelerine sahip oldukları sonucuna varmışlardır (Akt. Selim, 2010: 25).

Psikoloji çerçevesinde yapılan çalışmalar arasında kişilik özellikleri ile yaşam doyumunu bir arada inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Lykken ve Tellegen (1996) tek yumurta ikizleri üzerinde yaptıkları çalışmalarda ikiz mutluluk puanları arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Kişiliği etkileyen kalıtsal faktörlerle ilgili çalışmalardan birini yapan DeNeve (2011), beyin tarafından salgılanan serotonin adlı kimyasalı içeren genlerde görülen farklı şekillerin, yaşam üzerinde önemli bir etkiyi bir araya getirdiğini ve tatmin olduğunu bulmuştur (Akt. Diener vd., 2013: 9). Birçok çalışmadan elde edilen veriler, inanç ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Grözinger ve Matiaske (2014), Avrupa Sosyal Araştırması'ndan elde edilen verileri kullanarak araştırmalarında, inancın yaşam doyumu ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Rule (2007), "Güney Afrika'da Dindarlık ve Yaşam Kalitesi" başlıklı çalışmasında, dindarlık ile yaşam kalitesi arasında pozitif ancak düşük bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Pew Global Attitudes Project (2007) tarafından hazırlanan bir rapora göre, bir ülkenin dindarlığı ile kişi başına gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) ile ölçülen ekonomik durumu arasında güçlü bir korelasyon vardır; fakir ülkelerde din insanların yaşamlarının merkezinde yer alırken, zengin ülkelerde laik bakış açıları daha yaygındır. Crabtree ve Pelham (2009), düşük gelirli ülkelerde insanların %92'si inancın günlük hayatlarının önemli bir parçası olduğunu söylerken, yüksek gelirli ülkelerde bu oran %44'tür (Akt. Frijns, 2010: 15).

Kişilik oluşumunu etkileyen faktörler ve kişilik çalışmalarında genel kabul gören kişilik modeli, 5 faktörlü kişilik modelidir. 5 Faktör Kişilik Modeli, Dışa dönük - İçe dönük, Nazik - Mücadeleci, Sorumlu - Düzensiz, Duygusal Engel - Kararsız ve Deneyime Açık - Deneyime Kapalı olmak üzere 5 boyutu ele almaktadır (Eryılmaz ve Ercan, 2011: 140). Diener et al. (2003) araştırmalarında, insanların yaşam koşulları önemli ölçüde değişmiyorsa

yaşam doyumunun değişmediğini ve insanlar arasındaki farklılıkların kişilik özellikleriyle açıklanabileceğini belirtmektedir.

Umut, olumlu bir düşünce sistemi ve değer yargılarının yaşam doyumunu etkileyen faktörler arasında olabileceğini buluyor. Bu faktörler diğerlerinden daha az etkili olsa da, çalışmalar onları inceledi. Uğurlu (2013) iyimserlik, olumlu ve olumsuz duygular gibi değişkenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemiş ve bu değişkenler ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Georgellis et al. (2009), bireysel değerlerin ve inanç durumunun yaşam doyumu üzerindeki etkilerinin yanında araştırmasında; Gelir düzeyi ve maaşın yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur.

b. Çevresel Faktörler

Konut Özellikleri

Konut; Sağlık tesisleri, sosyal yapılar ve işyerine olan mesafeler, sosyal ilişkilere ve dolayısıyla yaşam doyumuna dolaylı olarak etki etmektedir. Çok sayıda çalışma, ev sahipliği terimiyle ilgili olarak "yaşam koşulları" terimini kullanır. Örneğin; Nakazato et al. (2011) araştırmasında daha iyi bir evde yaşamaya başlamanın ya da bu evi satın almanın yaşam doyumu üzerinde büyük bir etkisi olmadığı sonucuna varmıştır. Araştırmacı bunu, daha iyi bir evde yaşamının daha fazla masraf anlamına gelmesinin nedeni olarak görmüştür.

Yaşam koşullarının temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilen konutla ilgili özellikleri ölçen çeşitli göstergeler bulunmaktadır. Örneğin; Haq ve Zia (2013) yaşam koşullarını yedi bileşen etrafında tartışmışlardır. Bu; Eve giren suyun özellikleri (örn. musluk suyu veya kuyu suyu), sıhhi yapılar (örn. kanalizasyon), güç kaynakları (evde elektrik olup olmadığı), ısıtma ve pişirme yöntemleri, çatının kalite seviyesi, evin yapımında kullanılan malzemelerin kalitesi oda sayısıdır.

Çevre Kalitesi

İnsanların yaşadığı ve çalıştığı ortamın kalitesi de önemlidir. Çevresel koşullar hem kendi içinde hem de insan sağlığı (özellikle çocuklar) ve sosyal yaşam faaliyetleri açısından önemlidir. Lchinger (2009) tarafından yapılan yarı deneysel bir çalışmada, katılımcıların yaşadıkları çevredeki kirliliğin azalması sonucunda yaşam doyumlarının arttığı tespit edilmiştir.

OECD (2013) bu boyutla ilgili iki gösterge sıralamaktadır. (1) Hava Kalitesi: Havada bulunan sülfat, nitrat, elementel (saf) karbon, organik karbon, sodyum, amonyum iyonları ve PM2, havadaki 10 mikrondan küçük 5

toksik maddenin ağırlıklı ortalamaları alınarak ve bir hava ortamında değerlendirilmesi ile hesaplanır. yıllık bazda (Veri Dünya Bankası (2) tarafından yayınlanan istatistiklerle belirlenir. Su kalitesinden memnuniyet: Yaşadığınız şehirdeki su kaliteli mi? Memnun musunuz?) sorularına verilen cevaplarla belirlenmiştir.

Güvenlik

OECD (2013) bu boyutla ilgili iki gösterge sıralamaktadır. (1) Bildirilen Cinayetler: BM Güvenlik Bürosu ve Güvenlik Bürosundan alınan veriler. (2) Kendi kendine bildirilen mağduriyet: Bu kategorideki veriler, bireylerin son 1 yıl içinde bildirdiği suç oranlarına ilişkin yüzdeler kullanılarak belirlenir.

Ulusal Faktörler

Özellikle ulusları inceleyen yaşam doyumu çalışmalarında, ulusları birbirinden ayıran ulusal yapılar, ülkeleri birbirleriyle karşılaştırmak için önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Bunlar da bireysel ve çevresel faktörler gibi çok farklı yapılara sahiptir. Ülkedeki demokratik yapılar ve özgürlükler, geniş sivil katılım (siyasi karar alma süreçlerine sivil katılım, seçime katılım, siyasi parti veya derneğe üyelik), din, ülkenin doğal ve ekonomik zenginlikleri, kentleşme ve altyapı olanakları, kültürel Dünya çapındaki farklılıklar, yapılan çalışmalarda kullanılan önemli faktörlerden biridir (Aslangiray, 2016: 22).

3. Yaşam Memnuniyeti Yaklaşım Modelleri

Yaşam doyumu kavramına yönelik çalışmalar disiplinler arası bir yapıda yürütülmektedir. Bunlar, konuyla ilgili araştırma yapan ve farklı veriler toplayan bilim dallarıydı. Çeşitli bilim dalları, mutluluk ve yaşam doyumu kavramlarına ve kendi disiplinlerine dayalı olarak kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili bir tanım geliştirmiş ve formüller geliştirmiştir. Bu bölümde, yaşam doyumuna yönelik bazı temel yaklaşımlar tartışılmaktadır (Eroğlu, 2011: 140). Bunlar; amaçsal yaklaşımlar, etkinlik yaklaşımları, yukarıdan aşağıya aşağıdan yukarıya yaklaşım, ilişkilendirici yaklaşım ve yargı yaklaşımıdır.

a. Amaçsal Yaklaşımlar

En basit tanımıyla 1960'larda Wilson tarafından önerilen hedefe yönelik yaklaşım; Tatmin edilen ihtiyaçların mutluluğu, karşılanmayan ihtiyaçların ise mutsuzluğu yarattığını savunur. Amaca dayalı yaklaşımda ana tartışma konusu, hangi ihtiyaçların ve hedeflerin daha önemli olduğu, hangilerinin

önce gerçekleştirileceği ve bunların birbirleriyle nasıl ilişkili olduğu sorularıdır (Sezmez, 2018: 41).

Hedeflenen yaklaşımlar arasında dikkat çeken üç ana yaklaşım vardır. Bu; İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Kişi-Çevre Uyum Yaklaşımları ve Yaşam Planı Yaklaşımı. Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisini ortaya koydu. Bireyin bu hiyerarşi düzeyindeki mutluluğu, ancak o düzeyin ihtiyaçları karşılandığında ortaya çıkar. Kişi-çevre uyum yaklaşımı ise Diener ve diğerleri tarafından geliştirilmiştir. (1983), ihtiyaçları kişi-çevre uyarlaması yoluyla karşılandığında insanların mutlu olduğunu savunmaktadır. İnsanların yeterlilik, tanınma, beğenilme ve anlama gibi çeşitli evrensel ihtiyaçları olduğu ve bu evrensel ihtiyaçların yerine getirilmesinin tüm kültürlerde mutluluk ve yaşam doyumu getirdiği savunulmaktadır. Uyum sürecinde doğru iletişim çok önemli bir rol oynamaktadır. Amaca yönelik yaklaşımlardan incelenen bir diğer yaklaşım olan yaşam planı yaklaşımına göre yaşam doyumu iki temel faktöre bağlıdır: amaçların bir sistem içinde uyumlu bir şekilde bütünleşmesi ve bu amaçlara ulaşılması. Konuyla ilgili yapılan bir araştırma, bireylerin kendi plan ve projelerinin olduğunu ve bunların genel proje sisteminin bir parçası olduğunu ortaya koymuştur. Bu projeler ölçüldü ve tatminsiz bireylerin uzun vadede ödüllendirilebilecek hedefleri olduğu ve kısa vadeli hazlardan ve eğlenceden hoşlanmadıkları bulunmuştur. Bu süre için doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha çok eğlendikleri, daha az güçlük çektikleri ve daha önemli projelere sahip oldukları tespit edilmiştir (Akt. Pavot ve Diener, 2008: 137).

Etkinlik Yaklaşımı

Etkinlik yaklaşımına göre mutluluk, insanların yaptıklarının sonucunda ortaya çıkan bir kavramdır. Etkinlik teorisi, mutluluk kavramının, bireyin içinde bulunduğu durumda nasıl davrandığına göre şekillenen bir yapıya sahip olduğunu öne sürer. Örneğin, bir dağa tırmanmak, dağın zirvesine ulaşmaktan daha fazla keyif ve tatmin getirebilir. Aktivite teorisyenlerinin temel direği ve teorisinin en eski savunucusu Aristoteles'tir. Aristoteles'in teorisine göre insanoğlunun sınırlı yetenekleri vardır ve bu yeteneklere bağlı olarak bir faaliyet yapıldığında mutluluk ortaya çıkar. Mutluluğun ortaya çıkışı, etkinliği yapma süreci ile eş zamanlı olmaktadır (Diener, 1984: 563).

Aktivite teorisine göre, benlik saygısındaki artışa paralel olarak mutluluk düzeyleri de düşmektedir. Bu yargıya göre, mutluluğun peşinde koşmak, kendini fethetmek anlamına gelebilir. Bu yaklaşım, "önemli faaliyetler ve hedefler üzerinde çok çalışırken, mutluluğun bir tür istenmeyen yan etki olarak görüldüğünü" savunmaktadır (Diener, 1984: 564).

Etkililiğin ve öznel iyi oluşun (ÖİD) en net tanımı akış teorisinde bulunabilir. Aktivite kişinin beceri düzeyine denk geliyorsa yapılan iş hoş olarak algılanır. İş çok kolaysa kısa sürede yapılır ve boş zaman ve can sıkıntısı vardır. Çok zorsa, endişeye neden olur. Konsantrasyon gerektiren işlerde çalışanlarla sorumluluk ve görevlerin aşağı yukarı aynı olduğu bir işle uğraşan kişi rahat bir akış yaşayacaktır. Cerrahi ve dağcılık bu keyifli deneyimlere örnektir. İnsanlar ilginç ve dikkat çekici etkinliklere katıldıkları ölçüde mutlu olabilirler (Pavot ve Diener, 2008: 136).

Yargı Yaklaşımı

Yargılayıcı yaklaşım, insanların yaşam deneyimlerinden elde ettikleri tatminin, bazı standartlaştırılmış ve gerçek koşullar arasında bulunan entelektüel karşılaştırmanın doğrudan bir işlevi olduğunu savunur. Micholas (1983, 1985), yaşamda başarılı olarak algılananlar ile yaşamdan beklenenler arasındaki çelişkili durumların yaşam doyumu ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Değerleme teorileri, yaşam memnuniyetinin değiştiğini ve farklı standartlar tarafından şekillendirildiğini öne sürer. Yargı teorisinin temelleri, sosyal karşılaştırma süreçleri, göreceli yoksullaşma teorisi, aşağı yönlü karşılaştırma teorisi ve adaptasyon teorisi gibi çeşitli psikolojik teorilerde görülebilmektedir (Akt. Vohra, 1995: 10-11).

Değerleme yaklaşımı, mutluluğun bazı standart ve gerçek dünya koşulları arasındaki bir karşılaştırmadan kaynaklandığını varsayar. Gerçek koşullar standardı aştığında mutluluk ortaya çıkar. Yargı teorilerini ayırmanın bir yolu, kullanılan standarda dayanmaktadır. Sosyal karşılaştırma teorisinde, diğerleri standart olarak kullanılır. Bir kişi diğerlerinden daha iyi olduğunda, o kişi memnun veya mutludur. Adaptasyon ve aralık frekansı teorisinde, standardı belirlemek için geçmiş yaşam kullanılır. Bir kişinin şu anki yaşamı bu standardı aşarsa, o kişinin mutlu olması muhtemeldir. Bir birey başka yollarla da bir standarda ulaşabilir. Örneğin, bir kişi, kişinin benlik kavramına veya ailesinin söylediklerine göre belirli bir seviyeye ulaşmaya çalışabilir (Diener, 1984: 566-567).

Yukarıdan Aşağıya Aşağıdan Yukarıya Yaklaşımı

Aşağıdan yukarıya yaklaşım, bireyin yaşam doyumunun, yaşamındaki durum ve olaylardan duyduğu doyumla ilişkili olduğu tezini savunur. Bu yaklaşım, aile, arkadaşlık, iş ve boş zaman gibi yaşamın ana alanlarına ayrılabilir (Sezmez, 2018: 43).

Bu yaklaşımın teorik tanımları, bireylerin kişisel iyilik halleriyle ilgili genel deneyimlerinin, bireylerin günlük olarak deneyimledikleri ve süreklilik

arz eden olumlu ve olumsuz durum ve duyguların toplamından oluşmaktadır (Pavot ve Diener, 2008: 136).

Aşağıdan yukarıya teoriler, evlilik, iş hayatı ve aile özellikleri gibi bazı alanlarda refahı vurgulayarak genel bir kişisel refah duygusu geliştirdiğini ileri sürmektedir. Başka bir deyişle, memnuniyet düzeyi ve mutluluk durumu, hayattaki birçok özel mutluluk anının yaşanmasının bir fonksiyonu olarak ortaya çıkar (Diener, 1984: 565).

Yukarıdan aşağıya yaklaşım, aşağıdan yukarıya yaklaşımın aksine, bireylerin yaşam deneyimleri hakkında olumlu ve olumsuz yorumlarda bulunma eğiliminde olduğunu ve bu eğilimin belirli alanlarda oluşan doyum düzeyini etkilediğini savunur. Nesnel olarak deneyim etkisi kadar olumlu veya olumsuz olmayabilir, ancak deneyimin yorumlanması çok iyi veya çok kötü olabilir. Yukarıdan aşağıya yaklaşım, nesnel koşulların ötesinde, durumların öznel yönlerinin bu şekilde vurgulandığını ve yorumlandığını göstermektedir. Yukarıdan aşağıya yaklaşımda, sağlıkla ilgili durumlar, günlük sorunlar, dünya görüşü ve yapıcı düşünme, ÖİO'nun kavramsallaştırılması yoluyla daha işlevsel bir forma dönüştürülmüştür. Özetle, yukarıdan aşağıya model ÖİO'nun temel nedenidir, aşağıdan yukarıya model ÖİO'da etkindir (Feist vd. 1995: 139).

Özetle, yukarıdan aşağıya yaklaşım yaşam doyumunu bireyin işlevsel bir özelliği olarak kabul ederken, aşağıdan yukarıya yaklaşım yaşam doyumunu yaşamsal alanların bir özelliği olarak ele almakta ve yaşam doyumunu buna göre yorumlamaktadır (Erdoğan, 2009: 1042).

İlişkilendirici Yaklaşım

Çağrışımsal yaklaşım, bazı insanların mutluluğa nasıl daha yatkın olabileceğine dair görüşleri ifade eder. Bu modeller genellikle bilişsel ilkelerden oluşturulur (Deepak, 2002: 34-36).

Bilişsel yaklaşımlar, insanların karşılaştığı durumlar hakkında yaptıkları yüklemelere dayanır. İnsanlar iyi durumları içsel faktörlere bağladıkları ölçüde mutlu olabilirler. Başka bir deyişle, iyi algılanan durumların özelliklerinden bağımsız olarak mutluluğa ulaşılmasıdır. Mutluluğa genel bir bilişsel yaklaşım, bellekteki çağrışımsal ağlarla ilgilidir. Bower (1981), insanların mevcut duygusal durumlarıyla duygusal olarak tutarlı olan anıları hatırlayabildiklerini göstermektedir. Bellek ağları üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin zengin bir pozitif çağrışım ağı ve daha sınırlı ve izole negatif ağlar oluşturabildiklerini bulmuştur. Bu nedenle, böyle ağırlıklı olarak pozitif bir ağa sahip bir kişinin olaylara daha olumlu yanıt vermesi muhtemeldir (Deepak, 2002: 36).

Koşullanma teorisi üzerine yapılan çalışmalar, duygusal koşullandırmanın tükenmişliğe karşı büyük bir dirence sahip olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, mutlu bireyler, büyük miktarda günlük uyaranlarla olumlu duygusal deneyimler yaşayan kişiler olabilir. Zajonc (1980), mutluluk kavramı yaklaşımıyla tutarlı olarak duygusal tepkilerin daha hızlı ve zihinsel değerlendirmeden bağımsız olarak ortaya çıktığına inanmaktadır. Bazı bireyler olumlu çağrışımlar arasında güçlü bir ağ oluşturmuş ve geleneksel olarak olumlu yanıt vermeyi öğrenmiş olabilir (Sezmez, 2018: 45). Genel olarak olumsuz düşünceleri azaltmaya yönelik girişimler mutluluğu da artırabilir.

4. Yaşam Memnuniyeti Algılama Farklılıkları

Pek çok kişinin iş, spor veya eğitimle ilgili bireysel yaşam doyumunun, onu değerlendirmek için gerekli özelliklere sahip olduğu iyi bilinmektedir. Ancak bireylerin bu tür açıklamalara nasıl geldikleri sorusuna henüz yanıt verilmedi. Bu alanda araştırmacılar tarafından önerilen yaşam doyumunun ifadesi bazı önemli bilgiler vermektedir. Örneğin, ideal ile hukuk arasındaki bağlantıyı, bireyin ne istediği ve neye sahip olduğu konusundaki farkındalığına dayalı olarak tanımladılar. Bir kadının bireysel yaşam doyumunun, kendi yaşamına ilişkin bireysel talep ve beklentilerini kapsadığı tespit edilmiştir (Ames, 1992). Çoklu çelişki teorisinde bir kadının bireysel tatmin düzeyine nasıl ulaşılacağından bahsedilmektedir. Buna göre doyum, bir kişinin hayatının nasıl gittiği veya nasıl olması gerektiği ile ilgilidir.

Kişinin ne istediği, ne elde ettiği, hayattan ne beklediği, hangi değerlere ve inançlara sahip olduğu, hayata nasıl baktığı gibi veriler, onların yaşam doyumları hakkında bilgi verir. Michalos'un kurduğu Bozukluk Teorisi, yaklaşık 700 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirildi. Katılımcıların yüzde 54'ü kız öğrencidir. Örneklemedeki erkekler ve kadınlar, uluslararası düzeyde yaşamlarından karşılaştırılabilir düzeyde memnuniyet göstermişlerdir. Joseph Sirgy'nin teorisi, kadınların da yaşam doyumları hakkında bir açıklama yapmadan bazı karşılaştırmaları takip ettiğini belirtmektedir (Akt. Argyle, 1999).

Bir şeyleri değiştirebilme, ne tür beklentileri olduğunun farkında olma, geçmiş deneyimler, sahip oldukları ideallere bağlılık, arzu ve hislerinde tutarlı olma, kendileri için belirledikleri asgari tatmin koşullarını bilme, kendi istekleri arasında tutarlılık, amaçlar ve hayaller için gerekli öğeler olarak sıralanabilir (Mullen ve Copper, 1994).

5. Yaşam Memnuniyet Ölçümleri ile İlgili Karşılaşılan Sorunlar

Yaşam doyumunu ölçen çalışmalar ve görüşler arasında tam bir birlik olmadığını göstermektedir. Ancak bazı genel görüşler ışığında yaşam doyumunu ölçmek için sorulabilecek bazı sorular şu şekilde sıralanabilir:

Kişi yaşam doyumunu olgusunun farkında mı?

Çalışmaya katılanlar, olduklarından daha iyi görünmek için yanlış cevaplar verebilirler mi?

Kişisel olarak geliştirilen algılar, farklı insanların benzer fenomenleri nasıl algıladıklarına bağlı olarak farklılık gösteriyor mu?

Araştırmaya katılan kişiler cinsiyet veya kültürel farklılıklar nedeniyle cevaplara farklı mı yaklaşıyor?

Bu kaygı duyguları önemli kanıtlar içerir. Birincisi, katılımcılar yaşam doyumunu sorularını bu tür sorularla yanıtlamakta biraz başarısız olup, bu tür çeşitli soruları hemen yanıtlamaya çalışmaktadırlar.

İkincisi, birçok çalışmada, ortak paydada yaşam doyumunun ölçülmesi altında, sosyal arzunun etkisinin bireylerin tepkileri üzerinde önemli bir etkiye sahip olmasının çok daha az nedeni vardır.

Üçüncüsü, bireylerin algılarının diğer bireylerin algılarıyla karıştırılması olası değildir. Diğer insanların çok zengin, çok sosyal veya eğitilmiş olmaları gerektiğinden, kişi diğerlerinden daha az varlıklı, daha az sosyal veya daha az eğitimliyse daha yüksek memnuniyet bildirmek ister. Çalışma sonucunda SWLS, genel kavramları yazılı olduğu için her bireyin yaşam doyumunu kendisi için ifade etmesine olanak sağlayan bir yöntemdir (Şimşek, 2018: 25).

Bu yaygın yaşam ölçeği cinsiyete ve kültüre göre ayrılmış gibi görünmektedir ve genel olarak cinsiyet ve kültürdeki farklılıklar ölçeği fazla etkilememektedir. Örneğin, yakın tarihli bir çalışmada, Karl Tucker vd. cinsiyet için SWLS ölçümlerinin iki farklı kültürde aynı olduğunu bulmuşlardır (Lu, 2000: 135).

D. İş Doyumu

1. İş Doyumu Kavramı

Örgütsel amaçlara ulaşılmasında en önemli katkıyı çalışanlar sağlamaktadır. Çalışan davranışları örgütün sahiplerinden ve yöneticilerinden etkilenmektedir. Örgütün başarılı olabilmesinde güven, adalet, bağlılık, motivasyon, iş doyumunu gibi örgütsel davranışı oluşturan psikolojik etkenler belirleyici olmaktadır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 67). Özellikle iş doyumunun etkileri çalışan yaşamının her alanında görmek mümkündür. İşinden doyum sağlayan çalışan işine ve hayata daha sıkı bağlı olabilir. Diğer taraftan doyumsuz çalışan strese açık ve hayatı anlamsız

olarak görme eğiliminde olabilir. İş doyumu çalışanın yaşam kalitesini belirleyici bir unsur olması açısından son derece önemlidir.

İş doyumu yüksek olan çalışanların iş doyumu düşük olanlara göre daha verimli olduklarına ilişkin inanç, yöneticiler arasında kabul gören temel varsayımlar arasında yer almaktadır (Robbins ve Judge, 2017: 27). Endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında yer alan iş doyumu kavramı ilk olarak 1920'li yıllarda ele alınmıştır. İş doyumunun önemi 1940'lı yıllarda daha iyi anlaşılmıştır (Eğinli, 2009: 36).

İnsanlar zamanlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle iş hayatı bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. İş doyumu çalışanın fiziksel ve zihinsel olarak iyi olması açısından önem taşımaktadır. Başka bir ifade ile iş doyumu çalışanın sağlığını etkilemektedir. Alt bir yaşam alanı olarak iş doyumu bireylerin yaşam doyumlarını da etkileyen bir olgudur (Sudak ve Zehir, 2013: 148, Yenihan, Mert ve Balcı, 2016: 41).

Birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanan iş doyumu kavramının evrensel bir tanımı bulunmamaktadır. Genel anlamda iş doyumu, çalışanlarının işlerine karşı duygusal olarak olumlu ya da olumsuz hissetme düzeylerini ifade etmektedir (Wang vd., 2020: 2). Diğer bir ifade ile iş doyumu bireyin işine karşı geliştirdiği bir tutumdur (Özkalp ve Kirel, 2016: 113). İş doyumu çalışanın değer yargılarına vermiş olduğu duygusal bir cevap olarak da değerlendirilebilir (Henne ve Locke, 1985: 223). İş doyumu işin özelliklerinin değerlendirilerek onunla ilgili çalışanın edindiği olumlu duygulardır. İş doyumu bir davranıştan ziyade bir tavidir (Robbins ve Judge, 2017: 27).

İş doyumu, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında nasıl hissettiği ile ilgilidir. İş doyumu, insanların işlerini ne ölçüde sevdikleri veya sevmediklerini ifade eden tutumsal bir değişkendir. Geçmişte, iş doyumuna ihtiyaçların karşılanması perspektifinden yaklaşmıştır. Günümüzde ise temel ihtiyaçlardan ziyade bilişsel süreçlere odaklanılmıştır (Spector, 1997: 2).

İş doyumu, bir işin özelliklerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan olumlu bir duygu olarak tanımlanabilir. İş doyumu düzeyi yüksek olan bir birey, işiyle ilgili olumlu duygulara sahipken, iş doyumu düzeyi düşük olan bir birey ise işiyle ilgili olumsuz duygulara sahiptir (Chatterjee, 2016: 2). İş doyumu sonucunda çalışan, görev ve sorumluluklarını daha etkin bir şekilde yerine getirir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 47). Ayrıca iş doyumu çalışanların performanslarının artırılmasında önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir. Birçok araştırma, memnun çalışanların verimli çalışanlar olduğunu desteklemektedir (Erkuş, Turunç ve Yücel, 2011: 246).

İş doyumu, işten sağlanan çıkarlar ile çalışanın keyif alarak çalıştığı arkadaşları ile beraber bir eser meydana getirmiş olmanın vermiş olduğu bir mutluluktur. Eğer çalışan meydana getirmiş olduğu bu eseri görebilir ise, bundan

gurur duyacak ve işinden doyum sağlayacaktır (Eren, 2017: 202). Bu bağlamda, bireysel hedefler ile örgütsel hedeflerin uyumlu olması ve bireylerin işlerinden beklemedikleri ödüller ile elde ettikleri ödüller arasında farkın az olması, iş doyumunun sağlanması açısından önemlidir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 124, Singhai, Dani, Hyde ve Patel, 2016: 67). Diğer bir anlatımla, iş doyumunu çalışanların işleri ile ilgili istek ve ihtiyaçları karşıladığında ortaya çıkar. Bir örgütün çalışanları ile kurduğu ilişki türü, çalışanlarının iş doyumunu etkiler (Lambert, Keena, Leone, May ve Haynes, 2020: 2).

İş doyumunu dinamik bir kavramdır. İş doyumunu hızla sağlanabileceği gibi kısa sürede doyumsuzluğa dönüşebilir. Bu nedenle yöneticiler iş doyumunu sürekli yüksek tutmak zorundadırlar. İş doyumsuzluğu bir örgütte çalışma koşullarının bozulduğunun bir göstergesidir. İş doyumsuzluğu sonucunda savunma sistemi zayıflayan örgüt tehditlere açık hale gelir (Akıncı, 2002: 3). Bu etkilerinin yanı sıra iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar hem kendilerine hem de çalıştıkları örgüte zarar verebilir (Kaygın ve Naktiyok, 2012: 103).

İş doyumunu, olumlu veya olumsuz duyguların, çalışanların tutumlarının, çalışma ortamı deneyimlerinin bir kombinasyonunu temsil eder. İş doyumunu genellikle çalışanların işlerine karşı tutumu, diğer bir ifade ile verilen görevleri ne kadar iyi yerine getirdikleri ile ilgilidir. Her çalışanın duygularını etkileyen faktörler farklı olduğundan aynı iş ortamındaki çalışanlar iş doyumunu çok farklı şekillerde hissedebilir. Çalışanların doyumları hem bireysel özellikleri hem de iş ortamıyla ilgili faktörlerden etkilenebilir (Biesok ve Wyrod-Wrobel, 2017: 45).

İş doyumuna ilişkin yapılan bütün tanımların ortak noktaları ele alındığında; işyeri koşulları, ücret, çalışma arkadaşları, terfi, yöneticiler vb. faktörlere ilişkin çalışanların beklentilerin karşılanıp karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan olumlu veya olumsuz duygu, düşünce ve tutumları ifade eder. İş doyumunu sonucunda geliştirilen davranışlar hem bireysel hem de örgütsel çıktılar üzerinde etkilidir.

İş doyumunu içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. İçsel doyum; iş bağımsızlığı, iş çeşitliliği, iş devamlılığı, işin topluma hizmet derecesi, uygulanabilirlik fırsatı, sorumluluk duygusu, yaratıcılık, işi başarma duygusu olarak işin kendisinden kaynaklanır. Dışsal doyum ise, işin kendisi ile ilgili olmayan, çalışma koşulları, politikalar ve takdir edilme ile ilgili doyumun derecesini ifade eder (Chiu ve Chen, 2005: 527-528).

İş doyumunu, bilişsel bir kavramdan çok duygusal bir kavramdır. Ayrıca kişisel olması nedeni ile yöneticilerin en uygun seviyede bir iş doyumuna ulaşması için çalışanlara destek olmaları gerekmektedir. İş doyumunu genel olarak örgütsel davranış geliştirme ve verimlilik artışını sağlama bakımından

önemli bir etkidir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125). Buna ilaveten iş doyumunun yabancılaşma, işten ayrılma, çatışma, iş kazaları vb. kavramlarla yakın bir ilişkisi bulunmaktadır (Kök, 2006: 294).

İş doyumunu çalışanların yaşamı üzerinde oldukça etkilidir. İş doyumunun düşük olması durumunda çalışan iş yapmaktan kaçınır ve mevcut işinden ayrılmanın yollarını arar. Bu da örgütte çeşitli maliyetlere neden olur. İşinden doyum sağlayamayan çalışanların sık sık hasta oldukları, baş ağrısı ve kalp hastalıklarına yakalandıkları görülmektedir. Diğer taraftan işinden doyum sağlayan çalışanlar daha az doktora giderler. Bu nedenle daha sağlıklı ve daha fazla yaşarlar. İşinden doyum sağlayan çalışanlar daha mutludur ve bu mutluluğunu yaşamının diğer alanlarına da yansıtır. Ayrıca bu çalışanlar işe vaktinde gelir, devamsızlık yapmaktan kaçınır ve işten ayrılma konusunda daha az isteklidirler (Özkalp ve Kırel, 2016: 123).

İş doyumunu özellikle hizmet sektöründe çalışanlar için daha önemli bir kavramdır. Hizmet sektöründe müşterilerle birebir irtibat halinde olan çalışanlar, müşteri memnuniyetinin sağlanabilmesi için sunmuş oldukları hizmet kalitesinin belirleyicisi bir konumdadırlar. Müşterilere kaliteli bir hizmet sunulmasının, çalışanların iş doyumunu ile yakından ilgili olduğu söylenebilir.

Günümüz yöneticilerinin çalışanların iş doyumunun sağlanması ve artırılmasında önemli bir etkisi bulunmaktadır. Öncelikle iş doyumunun sağlanmasında yöneticiler çalışanlara yönelik önyargılarından arınmış olmalıdır. Bunun için, yöneticilerin çalışanların sadece ekonomik kaygılarla çalışmadıklarını, aynı zamanda sosyal ihtiyaçlarının da bulunduğu ve işyerinden farklı beklenti ve ihtiyaçlarının olduğunu bilmelidirler. Çalışanların iş doyumlarının sağlanması işletmelerin sosyal bir görevi olarak değerlendirilebilir (Akıncı, 2002: 2). İş doyumunun artırılabilmesi için hangi faktörlerin iş doyumunu etkilediğinin anlaşılması gerekir.

2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Günümüzde bilgi işçilerinin iş doyumlarını sağlamak için parasal olmayan ödüller parasal ödüllerden daha etkilidir. Buna göre mesleki gelişim fırsatları, esnek çalışma programları, meslektaş desteği, iş-aile ilişkileri ve iş güvenliği iş doyumunu açıklamakta merkezi bir rol oynamaktadır (Vinas-Bardolet, Torrent-Sellens ve Guillen-Royo, 2020: 256).

İş doyumunu etkileyen birçok faktör olmakla birlikte, yapılan araştırmalarda iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır.

a. Bireysel Faktörler

İş doyumunu önemli ölçüde etkileyen bireysel faktörler, bireyin doğuştan getirdiği özellikler ile hayatı süresince edindiği tecrübeler sonucunda ortaya çıkmaktadır (Eğinli, 2009: 38). İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler bireyin demografik özellikleri ile ilişkilidir. Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, kişilik özellikleri, eğitim durumu, meslek ve kurumda çalışma süresi olarak sıralanabilir.

Yaş

Yaş bireyin algılarını, vereceği kararları ve davranış biçimini etkilemektedir. Bireyin işine yönelik düşünce ve tutumu içinde bulunduğu yaş aralığına bağlı olarak farklılık gösterir (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 53).

Yaş ile iş doyumunu araştırmalarda en çok ele alınan ilişki olduğu söylenebilir. Yaş ile iş doyumunu ilişkisine ilişkin üç görüş bulunmaktadır. İlk görüşe göre iş doyumunu ve yaş arasındaki ilişki U harfi şeklinde bir özellik göstermektedir. İş doyumunu erken yaşlarda yüksek iken, orta yaşlarda düşüktür. İlerleyen yaşlarda ise iş doyumunu yükselmektedir. İkinci görüşe göre yaş arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Üçüncü görüşe göre ise yaş ve iş doyumunu ilişkisi doğrusal bir şekilde belirli bir yaşa kadar artmakta ve bu yaştan sonra azalmaktadır (Ünal Sığırı ve Basım, 2006: 133-134). İş doyumunun belirli bir yaştan sonra azalmasının nedeni yaşlı çalışanların gençlere göre teknolojiye ve yeniliklere uyum sağlayamamalarından kaynaklanabilir.

Yaş ile iş doyumunu ilişkisini inceleyen bazı araştırmalarda bu iki değişken arasında herhangi anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 121, E. Ö. Güler ve Veysikarani, 2019: 837, Üngören, Doğan ve Özmen, 2010: 2931, Yıldırım ve Eraslan, 2020: 539, Yücekaya ve Hündür, 2020: 49).

Cinsiyet

Bireylerin işe yönelik tutumlarının oluşmasında ve çalışma ortamının değerlendirilmesinde cinsiyetlerine göre farklılıklar ortaya çıkabilmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 53).

Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda erkeklerin doyum düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılrken (Erol vd., 2012: 106) bazı çalışmalarda kadınların iş doyum düzeyinin erkeklerden daha fazla olduğu bulunmuştur (Lambert vd., 2020: 1). Bazı çalışmalar ise cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Açar, Uçan ve Avcı, 2019: 682, Avşaroğlu vd., 2005: 120, E. Ö. Güler ve

Veysikarani, 2019: 837, Gürkan, Barut, Ünsel ve Aybay, 2017: 142, Spector, 1997: 28, Tarcan, Tarcan ve Top, 2016: 1346, Yıldırım ve Eraslan, 2020: 538, Yücekaya ve Hündür, 2020: 48, D'Amico, Geraci ve Tarantino, 2020: 72).

Medeni Durum

Medeni durum ile iş doyumunu ilişkisini ele alan araştırmaların sonuçları farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalar evli çalışanların işlerinden bekâr çalışanlara göre daha fazla doyum sağladıklarını göstermiştir (Tarcan vd., 2016: 1346). Bazı araştırmalarda ise bekâr çalışanların iş doyum düzeylerinin evli çalışanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir (Açar vd., 2019: 682, Ealias ve George, 2012: 40, Yenihan vd., 2016: 43). Ancak araştırmalarda medeni durumu evli veya bekâr dışındaki durumlar çok az araştırılmıştır. Boşanmış olma veya evlenmeden birlikte yaşama durumları ile iş doyumları arasındaki ilişki açık değildir (T. Lam, Zhang ve Baum, 2001: 159). Medeni durum ile iş doyumunu ilişkisini ele alan araştırmaların bazıları ise bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır (E. Ö. Güler ve Veysikarani, 2019: 837, Gürkan vd., 2017: 142, Yücekaya ve Hündür, 2020: 48).

Kişilik Özellikleri

İş doyumunu ile kişilik arasında bir ilişki bulunmaktadır. Örneğin agresif özellikler gösteren, çevresi ile uyumsuz bireylerin iş doyumları düşüktür. Bu bireyler çevrelerindeki insanlarla sağlıklı bir ilişki kuramamakta ve hayata karşı olumsuz bir bakış açısına sahiptirler (Sevimli ve İşcan, 2005: 56).

Araştırmalar dış kontrol odaklı, kendini beğenmiş ve yarışmacı kişilik özellikleri taşıyan bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca aceleci ve öfkeli kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişkinin olduğu, başarı güdüsü arttıkça iş doyumunun da arttığı bildirilmektedir (Ünal Sığı ve Basım, 2006: 134). Buna ilaveten, içsel değerlerine ve temel yetkinliklerine inanan pozitif öz benlik algısına sahip çalışanların, negatif öz benlik algısına sahip olanlara göre iş doyumlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Robbins ve Judge, 2017: 82-83).

Eğitim Durumu

Yapılan araştırmalarda eğitim durumu yüksek olan çalışanların iş doyumlarının eğitim durumu düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Çalışanların eğitim durumlarına ve tecrübelerine uygun olmayan işlerde çalıştıklarında mutsuzluk yaşamakta ve iş doyumları azalmaktadır (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 53).

Tarcan vd. (2016: 1347) yaptıkları araştırmaya göre eğitim durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. T. Lam vd. (2001: 163) araştırmasına göre iyi eğitilmiş çalışanlar işlerinden doyum sağlayamamaktadır. Genelde bu çalışanların karşılanmamış istekleri diğer eğitim gruplarına göre daha fazladır. Gürkan vd. (2017: 144) yaptıkları araştırmada eğitim durumu ilköğretim olan çalışanların iş doyumlarının diğer eğitim gruplarına göre daha fazla olduğu tespit edilirken lisansüstü eğitim düzeyindeki bireylerin içsel doyum düzeylerinin belirgin bir şekilde daha az olduğu görülmüştür. Eriş ve Arun (2020: 1869) araştırmasında eğitim durumu lise ve ön lisans olanların eğitim durumu lisans ve lisansüstü olanlara göre iş doyumlarının daha fazla olduğu bulunmuştur. Yenihan vd. (2016: 43) yaptıkları araştırmada fakülte mezunu çalışanların iş doyum düzeylerinin diğer eğitim gruplarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yücekaya ve Hündür (2020: 49) araştırmasında yüksek lisans ve doktora mezunlarının iş doyumlarının diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara oranla daha fazla olduğu bulunmuştur.

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların bazılarında bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Üngören vd., 2010: 2931, Yıldırım ve Eraslan, 2020: 540).

Meslek

Meslek çalışanın iş yerinde yerine getirmiş olduğu görevi tanımlamaktadır. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda yönetsel bir unvanı olan veya statü olarak daha iyi bir mevkide bulunan çalışanların yönetsel bir unvanı olmayan veya statü olarak daha alt mevkilerde bulunan çalışanlara göre iş doyumlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

Yapılan çalışmaların bazılarında meslek ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu ortaya koyarken (Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal, 2000: 245) bazı araştırmalar ise bu iki değişken arasında herhangi anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya koymuştur (Ealias ve George, 2012: 39).

Kurumda Çalışma Süresi

Araştırmalar çalışma süresi ile iş doyumunu arasında doğru bir orantı olduğunu ortaya koymaktadır. Yaş ve çalışma süresinin iş doyumuna etkisi ayrı ayrı incelendiğinde, çalışma süresinin iş doyumunu ile ilişkisinin yaşa kıyasla daha fazla olduğu görülebilir (Robbins ve Judge, 2017: 49).

Yapılan bazı araştırmalarda çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığı ve çalışma süresi fazla olan çalışanların az olanlara kıyasla iş doyumlarının daha fazla olduğu (Eriş ve Arun, 2020: 1870, Sevimli ve İşcan, 2005: 61, Yücekaya

ve Hündür, 2020: 50, Yücel ve Koçak, 2018: 313) tespit edilirken bazı araştırmalarda çalışma süresi daha az olan çalışanların iş doyumlarının daha fazla olduğu bulunmuştur (Yenihan vd., 2016: 43). Diğer bir ifade ile çalışma süresi fazla olan çalışanların çalışma süresi az olanlara göre iş doyum düzeyleri daha düşüktür. Bu durum çalışanların çalışma süreleri ile beraber ücret, kıdem ve diğer kazanımlara yönelik beklentilerinin arttığı fakat sektör içerisinde bu imkânı bulamadıkları, bunun sonucunda ise iş doyum düzeylerinin azalmasıyla açıklanabilir (Gürkan vd., 2017: 150). Çalışma süresi ve iş doyumunu ilişkisini ele alan bazı araştırmalarda ise bu iki değişken arasında herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Üngören vd., 2010: 2931).

b. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, çalışanların işleri için önemli olan ve çalışma ortamını şekillendiren unsurlardır. Yöneticilerin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörleri bilmeleri iki nedenden ötürü önemlidir. İlk olarak, yöneticiler bu faktörleri bilirlerse, bu faktörleri değiştirerek çalışanların iş doyum düzeylerini yükseltebilirler. İkincisi, örgütsel faktörler tanım gereği yönetim tarafından bireysel faktörlere göre kontrol altına alınması daha kolaydır. Örgütsel faktörler çalışanların iş doyumlarını arttırmanın verimli bir aracıdır (Janicijevic, Kovacevic ve Petrovic, 2015: 74-75). İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler: işin niteliği, ücret, terfi olanakları, yöneticiler ve yönetim tarzı, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları ve iletişim olarak açıklanmıştır.

İşin Niteliği

Çalışırken işinden aldığı geribildirim ve sahip olduğu özerklik çalışanların motivasyonunun kaynağını oluşturmaktadır. Bu nedenle işin içeriği iş doyumunu bakımından önemlidir. Bireyin çalışırken kendi başına karar verebilmesi, işi ile ilgili inisiyatif alabilmesi iş doyumunu üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. Buna ilaveten, işin ilgi çekici olması, iş yaparken bireyin kendini iyi hissetmesi, işin sıkıcı olmaması, bireye statü sağlaması iş doyumunu olumlu bir şekilde etkilemektedir (Janicijevic vd., 2015: 75, Özkalp ve Kirel, 2016: 115). Diğer taraftan fazla iş yükü, çalışanı aşan sorumluluklar, çalışanın deneyim, bilgi ve becerileri ile iş uyumsuzluğu yaşamaması, işin zor olması, sorumluluktan daha fazla iş yapılmasının beklenilmesi gibi işle ilgili unsurlar çalışanın iş doyumunu olumsuz açıdan etkilemektedir (Çalışkan ve Bekmezci, 2019: 411).

Ücret

İş doyumunu etkileyen başlıca faktörlerden biri olan ücretin çalışanların iş doyumunda önemli bir yeri bulunmaktadır (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 55). Ücret çalışanın örgüte yaptığı katkının bir yansımasıdır. Çalışanın elde ettiği ücret, çoğunlukla çalışmasının temel nedenidir. Bununla birlikte ücret çalışan için ekonomik, psikolojik ve gelişimsel açıdan önemli bir yere sahiptir. Ücretin tatmin kaynağı olması yanında, verilen ücretin adil olması da ayrıca önemlidir. Aldığı ücreti benzer işleri yapanlarla kıyaslayan çalışanlar adil olmayan bir ücret aldıklarını algıladıklarında tatminsiz ve huzursuz olabilirler. Bu bakımdan yeterli ücretle birlikte bu ücretin adil olması da gereklidir (Bingöl, 2016: 421-422, İzci ve Sevinç, 2016: 55).

Ücret çok boyutlu bir olgudur ve iş doyumunu çeşitli şekillerde etkilemektedir. Ücret miktarı en belirgin iş doyumunu faktörü olmakla birlikte, ücret dağılımı, algılanan ücret adaleti ve ücret güvenliği de iş doyumunu için önemlidir (JaniCijevic vd., 2015: 75). Ücrette yapılan artış doğrudan iş doyumunu arttırmamaktadır. Ücret koruyucu bir faktör olarak iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmasını engellemektedir (Toker, 2007: 102). Gelir durumu düşük toplumlarda yaşayan insanlar için ücret iş doyumunu ve mutluluğu etkilemektedir. Fakat birey rahat bir yaşama ulaştığında ücret ile iş doyumunu arasındaki ilişki neredeyse ortadan kalkmaktadır (Robbins ve Judge, 2017: 82).

Yapılan araştırmalar ücret ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Tarcan vd., 2016: 1350). Diğer bir ifade ile ücret düzeyi arttıkça iş doyumunu da artmaktadır.

Terfi Olanakları

Çalışanın örgüte yaptığı katkılardan dolayı ödüllendirme yollarından biri olan terfi, bireysel ve örgütsel hedefleri uyumlu hale getiren teşvik edici bir unsurdur. Terfi alan çalışan örgüte olumlu katkıda bulunduğuna ilişkin bir algı geliştirir, böylece çalışan yaptığı işten doyum sağlar (İzci ve Sevinç, 2016: 56). Yapılan araştırmalar beklenen terfiye zamanında ulaşamamasının iş doyumunu olumsuz etkilediği, terfi olmayı hak ettiğini düşünen çalışanların terfi olmamaları sebebiyle iş doyumlarının düştüğü ve devamsızlık yaptıkları ortaya konulmuştur. Bu nedenle, örgütlerin çalışanların kariyer etkinliğini düzenleyecek politika ve uygulamaları belirlemeleri gerekmektedir (İmamoğlu, Keskin ve Serhat, 2004: 170).

İş doyumunun sağlanmasında terfi olanakları önemlidir. Daha çabuk ve sık terfiler kadar bu terfilerin adil bir biçimde yapılması da iş doyumunda önemli bir rol oynar (Özkalp ve Kirel, 2016: 116). Örgütte terfi imkânlarının

olmaması işten ayrılmaya ilişkin bir eğilim oluşturmaktadır. Bu eğilim düşük iş doyumunu gösteren önemli bir unsurdur (Özer ve Bakır, 2003: 120).

Yöneticiler ve Yönetim Tarzı

Yöneticiler çalışma ortamını yapılandırmada ve çalışanlara bilgi ve geri bildirim sağlamada önemli bir rol oynamaktadır (Griffin, Patterson ve West, 2001: 538). Çalışanlar, yöneticilerinin görevlerini yerine getirirken ihtiyaç duyduklarında yardımcı olmalarını, aynı zamanda kişisel destek sağlamalarını, iletişimlerinde açık olmalarını ve dostça davranmalarını istemektedir (Janicijevic vd., 2015: 76). Yöneticiler çalışanların sadece bir üretim faktörü olduğuna ilişkin inançlarından kurtulmalı ve çalışanların işten doyum sağlamaları ya da mevcut doyum düzeylerini artırmak için çaba içerisinde olmalıdır (Kaygın ve Naktiyok, 2012: 103).

Çalışanlarla kurulan mesafeli ilişkiler yöneticilerin çalışanları anlamasını engelleyerek çalışanların yöneticileriyle iletişim kurmalarını zorlaştıracaktır. Yöneticinin benimsediği mesafeli ya da otoriter yaklaşım, iletişim sorunları yaratmakta ve çalışan ile yönetici arasına mesafe koymaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014: 256). Yönetici ve çalışanlar arasında mesafeli ilişkilerin bulunduğu, iş birliği ve iletişimin olmadığı çalışma ortamlarında verimlilik, kalite, performans gibi konularda yeterli düzeyde başarılı olunamayacağı açıktır.

Araştırmalar yönetim tarzının iş doyumunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Serhat, 2011: 24). Bunun yanı sıra yönetici desteği, kararlara katılım, ödül ve tanınma, geri bildirim (Charoensukmongkol, Moqbel, Gutierrez-Wirsching ve Shankar, 2016: 17, Scanlan ve Still, 2019: 6) ve çalışan özerkliği gibi faktörlerin iş doyumunu pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir (Griffin vd., 2001: 546).

Çalışma Arkadaşları

Çalışma arkadaşları arasındaki ilişkilerin iyi olması, iş doyum düzeyini nispeten küçük bir seviye yükseltir, ancak çalışma arkadaşları arasındaki ilişkilerin kötü olması durumunda iş doyumunu düzeyi daha fazla ve önemli bir ölçüde azalacaktır. Araştırmalar sıkı arkadaşlıkların olduğu bir çalışma grubunun bir doyum kaynağı olabileceğini (Janicijevic vd., 2015: 76), çalışma arkadaşlarından destek alan çalışanların daha az tükenmişlik yaşadıkları ve işlerinden daha fazla doyum sağladıklarını, sosyal desteğin çalışanların işyerinde stresle etkin bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olacağını göstermektedir (Charoensukmongkol vd., 2016: 45). Bu sebeple, iş yerinde uyumlu çalışma ilişkilerinin oluşturulması son derece önemlidir.

Çalışma Koşulları

Çalışma saatleri, dinlenme molaları, iş teçhizatı, çalışılan ortamın kalitesi, hijyen, işyerinin havası ve ısı, gürültü, güvenlik, iş yerinin konumu vb. faktörler iş doyumunu açısından önemlidir. Bu koşulların uygun olmaması strese ve iş doyumsuzluğuna yol açar (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60, Downing, 2016: 61, Janicijevic vd., 2015: 76). Araştırmalar çalışma koşulları ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Raziq ve Maulabakhsh, 2015: 723). Ayrıca normal çalışma koşullarında çalışan bireylerin zor koşullarda çalışanlara göre iş doyumları daha fazladır (Bakotic ve Babic, 2013). Uygun olmayan çalışma koşulları çalışanlarda bazı fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu durum beraberinde iş doyumunun azalmasına yol açabilir.

İletişim

İletişim, alıcının mesajı anladığını içeren bilgilerin gönderenden alıcıya aktarılmasıdır. İletişim aynı zamanda sembollerle mesaj gönderme ve alma sürecidir (Renani, Ghaderi ve Mahmoudi, 2017: 991). İletişim çalışanlara neyi, nasıl daha iyi yapabilecekleri ve düşük bir performans gösterdiklerinde bunu nasıl geliştirebileceklerini ortaya koymaktadır. Bu nedenle iletişimin motivasyonu artırıcı bir özelliği bulunmaktadır. İletişim, çalışanların memnuniyetlerini ve hayal kırıklıklarını gösterebilecekleri önemli bir mekanizmadır (Robbins ve Judge, 2017: 343).

Örgütsel ortamda yetersiz iletişim belirsizliğe yol açmakta, bu durum iş ortamında stres ve iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Ayrıca yetersiz iletişim sonucunda performans ve verimlilik azalmaktadır. İş ortamında çalışanlar ile yöneticiler arasında açık bir iletişim tarzının benimsenmesi ve yeterli düzeyde bir iletişimin sağlanması, iş doyumuna olumlu bir katkı yapacaktır (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 57).

3. İş Doyumu Modelleri

Campbell ve ark. (1970) iş doyumunu ile ilgili teorik araştırmaları kapsam ve süreç modelleri olarak sınıflandırmıştır. Kapsam modelleri, süreçten ziyade davranışı etkileyen değişkenlerin özelliklerini vurgulamaktadır. Başka bir deyişle kapsam modelleri, karşılanması gereken temel ihtiyaçlar nelerdir, en güçlü güdüler nelerdir, sorularına cevap aramaktadır. Öte yandan, süreç modelleri, alternatif eylem tarzları arasında seçimlere yol açan süreçlerin açıklaması ile ilgilidir. Bu modeller “birey neden yetenekli olduğu çok çeşitli faaliyetlerden belirli bir faaliyeti tercih ediyor”, sorusuna cevap aramaktadır (Egbule, 2003: 159).

a. Kapsam Modelleri

Kapsam modelleri, bireyleri harekete geçiren unsurların neler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle klasik modellere kapsam modelleri adı verilmektedir (Eren, 2017: 532). Kapsam modellerinin savunucuları, iş doyumunun sağlanabilmesi için çalışanların bazı değer ve ihtiyaçlarının örgüt tarafından giderilmesi gerektiğine inanmaktadır (Küçüközkan, 2016: 101). Kapsam modellerinde, iş doyumunun arttırılabilmesi için çalışanların içsel faktörlerine odaklanması gerektiği vurgulanmaktadır.

Kapsam modelleri olarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Herzberg'in çift faktör modeli, D. Mc Clelland'ın başarı ihtiyacı modeli ve Alderfer'in ERG modeli sırasıyla açıklanmıştır.

Maslow 'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli

İnsan ihtiyaçlarını ilk defa bilimsel bir biçimde ele alıp inceleyen düşünür Abraham Maslow, insanların kişisel fedakârlıklarda bulunarak çalışmayı kabullenmesinin ve diğer insanlardan gelen emirler doğrultusunda harekete geçmesinin sebeplerini ele almıştır (Eren, 2017: 30)

Kapsam modelleri arasında en çok bilinen model Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımıdır. Bu model iki varsayıma dayanır. İlk varsayım bireyin her davranışı belirli bir ihtiyacı gidermeye yönelik olduğudur. Diğer bir ifade ile ihtiyaçlar hangi davranışların ortaya çıkacağını belirlemektedir. Modelin ikinci varsayımı ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Alt düzeydeki bir ihtiyaç giderilmeden üst düzeydeki ihtiyaç bireyi davranışa yönlendirmez. Birey alt düzeydeki bir ihtiyacı karşıladıktan sonra daha üst düzeydeki ihtiyacı karşılama davranışı gösterecektir. Modele göre bireyin ihtiyaçları beş gruptan oluşmaktadır. Birinci gruptaki ihtiyaçlar en temel ve en ilkel ihtiyaçlar, beşinci gruptaki ihtiyaçlar ise en üst düzeydeki ihtiyaçlardır. Bu hiyerarşiyi oluşturan ihtiyaçlar aşağıda sıralanmıştır (Koçel, 2013: 623-624).

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: yemek, su, uyku, cinsellik
2. Güvenlik ihtiyaçları: iş güvenliği, can güvenliği, tehlikelerden korunma
3. Sosyal ihtiyaçlar: grup mensubiyeti, kabul görme, dostluk ve arkadaşlık
4. Kendini gösterme ihtiyacı: tanınma, saygınlık kazanma, özgüven
5. Kendini gerçekleştirme: potansiyeli arttırma, yaratıcılık

Çoğu birey tatmin etmek istediği özellikle üst düzeydeki ihtiyaçlarını tatmin edememiştir. Bu bireyler belli bir örgüte ait olma konusunda kısmen de olsa doyum sağlamıştır. Ancak işbirliğinin sağlanamadığı topluluklarda birey örgüte ait olmaktan haz duymak yerine sıkıntı hissedebilir. Bu nedenle birey kendisinin bu ihtiyaçlarını karşılayacak başka örgütler ve gruplar aramaya başlar (Eren, 2017: 508).

Yöneticiler, ihtiyaçlar hiyerarşisi modelini çalışanları harekete geçirebilecek bir araç olarak kullanabilirler. Buna göre insanları harekete geçirmek için hali hazırda doyum sağladıkları ihtiyaçları yerine, sahip olmadıkları ya da henüz doyuma ulaşmamış ihtiyaçları kullanılabilir. Yönetici için önemli olan birlikte çalıştığı insanların giderilmemiş ihtiyaçlarını saptamaktır. Böylece yöneticiler, çalışanların daha kolay bir şekilde istedikleri davranışları göstermelerini sağlayabilirler (Güney, 2017: 322).

Herzberg'in Çift Faktör Modeli

Herzberg'in çalışmaları Maslow'un ve McClelland'ın modelleri ile tutarlıdır.

Çift faktör modeli, önemli ampirik kanıtlardan oluşur ve insanların kendilerini iyi ve kötü hissettiren şeylere motive olma prensibine dayanır (McKenna, 2000: 97).

Bu modele göre çalışanları motive eden ve iş doyumlarını sağlayan iki faktör bulunmaktadır. Bu faktörler hijyen faktörler ve motive edici faktörlerdir. Hijyen faktörler işin çevresi ile ilgili faktörlerdir, varlığı ya da yokluğu iş doyumunu belirlemektedir. Hijyen faktörler, çalışma ortamı, ücret, iş arkadaşları ve yönetim uygulamaları gibi unsurlardır. Takdir görme, yetki ve sorumluluklar, terfi sistemleri gibi uygulamalar ise motive edici unsurlardır. Hijyen faktörler insan ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli olan temel gereksinimlerdir. Hijyen faktörlerin yokluğu iş doyumsuzluğuna neden olmamakla birlikte varlığı iş doyumuna neden olmaz. Bu faktörler temel gereksinimler giderilinceye kadar bireyi motive eder, daha sonra etkisini kaybeder (Türker, 2005: 92).

Bu model yöneticiler açısından ele alınacak olursa; çalışanların sadece hijyen ya da motive edici faktörlerle tatmin edilerek başarılı olunması güçtür. Hijyen faktörler örgütte bulunması gereken asgari faktörlerdir. Çalışanları harekete geçirmek için gerekli olan ise motive edici faktörlerdir. Örneğin, sadece belirli bir ücret alarak çalışanların işe bağlılık göstermeleri mümkün değildir. Ücretin yanı sıra iş yerinde gelişim ve kariyer fırsatlarının da olması iş doyumunun artmasında etkili olacaktır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2017: 146-147).

Herzberg'in modeline, sosyo-ekonomik ve kültürel yapıların farklılıklarını göz önüne almaması, az sayıda mesleğin örnekleminin kullanılması, kişisel farklılıkların gözletilmemesi gibi eleştiriler yöneltilmiştir. Ayrıca bir faktör birey için motive edici olurken, başka bir birey için hijyen faktör olabilir. Örneğin başarı, sorumluluk, terfi bazı çalışanlar için önemli iken, bazı

çalışanlar için ise sıkı denetim, iş kuralları ve makul bir ücret daha fazla tatmin sağlamaktadır (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010: 244).

D. Mc Clelland'ın Başarı İhtiyacı Modeli

D. Mc Clelland'ın başarı ihtiyacı modeline göre ihtiyaçlar öğrenme sonucunda insanlar için önem kazanmaya başlar. Bu modele göre bireylerin ihtiyaçları: İlişki kurma, güç kazanma ve başarılı olma ihtiyacından oluşur (Güney, 2017: 323). İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan bireyler için önemli olan belirli gruplara girmek ve sosyal ilişkileri geliştirmektir. Güç kazanma ihtiyacı yüksek olan bireyler, diğer bireyler üzerinde kontrol sağlayabilmek için otorite ve güçlerini arttırmaya çalışırlar. Başarma ihtiyacı güçlü olan bireyler ise yüksek hedefler belirlerler ve bu hedefler doğrultusunda harekete geçerek bilgi ve becerilerini artırma çabasındadırlar (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2017: 147-148). Bu üç ihtiyaç üzerinde yapılan araştırmalar daha çok başarı ihtiyacına odaklanmıştır (Robbins ve Judge, 2017: 210)

Güç kazanma ve birlikte olma ihtiyacı, başarılı bir yönetim için oldukça önemlidir. Etkin bir yöneticinin güç ihtiyacının yüksek ve birlikte olma ihtiyacının ise düşük olması gerekir. Güç ihtiyacının yüksek olması etkili bir yönetim için gereklidir. Güç ihtiyacının yüksek olması hiyerarşik bir örgütte belli bir düzeyin fonksiyonu olarak karşılık bulmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2016: 288).

Yönetici açısından bu model değerlendirildiğinde, çalışanların hissettiği ihtiyaçlar doğru bir şekilde tespit edilirse, personel bulma, seçim ve yerleştirme sistemleri ona göre yapılandırılabilir. Örneğin başarı ihtiyacı yüksek olan bir çalışan bunu gerçekleştirebilecek bir işe yerleştirilebilir. Böylece birey sahip olduğu bilgi ve beceriyi yaptığı işe tam olarak yansıtması olur (Koçel, 2013: 627-628).

Alderfer' in ERG Modeli

Alderfer'in ERG modeli, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinin daha sade hale getirilmiş halidir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinde olduğu gibi bu modelde de alt düzeydeki ihtiyaçlar giderilmeden üst düzeydeki ihtiyaçlar birey için motive edici olmamaktadır (Güney, 2017: 324). Bu modelde hayal kırıklığına uğrama ve geriye çekilme ilkesi bulunmaktadır. Yani üst kademede yer alan bir ihtiyaç tatmin edilmediğinde, bu ihtiyaç tatmin edilmiş alt kademedeki bir ihtiyaç tetikler ve bireyin alt düzeydeki ihtiyaçlarının tatminsizliğine yol açar (Eren, 2017: 511).

Alderfer Maslow'dan farklı olarak varolma (existence), ilişki kurma (relatedness) ve büyüme (growth) ihtiyacı olmak üzere bireylerin ihtiyaçlarını

üç başlıkta incelemiştir. Varolma ihtiyacı Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyacına karşılık gelmektedir. İlişki ihtiyacı kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan güvenlik ihtiyacını ifade etmektedir. Bu ihtiyaç bir gruba mensup olma sonucunda bireyin sevgi ve saygı ihtiyacı ile ilgilidir. Büyüme ihtiyacı ise kendini gerçekleştirme ve kendine güveni ifade eder (Özkalp ve Kirel, 2016: 286-287).

b. Süreç Modelleri

Süreç modelleri bireylerin hangi amaçlar tarafından nasıl harekete geçtiğini açıklamaktadır. Süreç modellerinin yanıt bulmaya çalıştığı soru, bireyin gösterdiği belirli bir davranışı tekrarlaması veya tekrarlamamasının nasıl sağlanacağıdır. Bu modellere göre dışsal etkenler bireyin motivasyonu ve davranışları üzerinde etkilidir (Koçel, 2013: 628). Ayrıca süreç modelleri, bireysel farklılıkların önemine dikkat çekmiştir. Buna göre bireyler farklı düşünce ve değerlere sahiptirler, fakat davranışı harekete geçiren motivasyon süreci hepsinde aynıdır (Eren, 2017: 532).

Süreç modelleri Vroom'un bekleme modeli, Lawler-Porter modeli, Adams'ın eşitlik modeli, Lock'un amaç modeli olarak sırasıyla açıklanmıştır.

Vroom 'un Bekleme Modeli

Vroom (1964) tarafından geliştirilen bekleme modeli, bireylerin çeşitli davranış alternatifleriyle ilgili nasıl karar verdiklerini açıklamaya çalışmıştır. Bu model motivasyonun yönü ile ilgilidir; başka bir deyişle model, "davranışlar uyarıldığında, bireylerin hangi davranışsal alternatifleri izlemesi muhtemeldir?" Sorusuna cevap aramaktadır. Buna göre bireyler, davranışsal alternatifler arasında karar verirken, kendilerine en fazla motivasyonu sağlayan seçeneği tercih ederler (Chiang, Jang, Canter ve Prince, 2008: 330).

Bekleme modeline göre, bireyin motivasyonunu bireysel ihtiyaçları değil, bireyin amacı ve tercihleri ile bu amaçları başaracağına ilişkin beklentileri belirlemektedir (Güney, 2017: 326). Bu modele göre motivasyon üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan biri bile eksik olsa, birey o konuda motive olmayacaktır (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2011: 270). Bu boyutlar şunlardır: Valens, beklenti ve araçsallıktır (McMenemy ve Lee, 2007: 789-790).

Valens: Vroom, valensi belirli sonuçlara yönelik duygusal yönelimler olarak açıklamaktadır. Vroom'a göre, bir sonuca ulaşma derecesi, bireyin ona ulaşmayı ne kadar istemesi ile ilgilidir.

Beklenti: Vroom'a göre beklenti, belirli bir sonuç getireceğine ilişkin bireyin sahip olduğu anlık bir inançtır. Beklenti, bireyin harcadığı çabanın başarılı bir performans elde edeceğine ilişkin tahminidir.

Araçsallık: Bireyin belirli bir şekilde davranması halinde bir sonuç elde edeceğine ilişkin göstereceği performansı ifade eder.

İş doyumunun arttırılabilmesi için yöneticiler her bir çalışan için hangi ödüllerin önemli olduğuna karar vermelidir. Örneğin, beyaz yakalı bir çalışan için kendisini geliştirecek eğitimler alması daha cazip gelirken, mavi yakalı çalışanlar için parasal ödüller daha etkili olabilir. Ayrıca, yöneticinin ödül ile performans arasında bir ilişki kurması gerekir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2017: 152).

Lawler - Porter Beklenti Modeli

Lawler - Porter, Vroom'un bekleyiş modelini bazı örgütsel koşullar ve gerçekleri dikkate alarak katkıda bulunmuştur. Bu modele göre birey kendi başarılarını esas alarak nihai doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletini değerlendirir (Eren, 2017: 541). Diğer bir deyişle çalışanlar kendi performansı ile başkalarının performansını karşılaştırır. Karşılaştırma neticesinde kendi performansının nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi gerektiği konusunda bir anlayışa ulaşır. Bu durum çalışanda bir beklentiye neden olur. Çalışan bu beklentinin altında bir ödül elde ettiğinde, yaptığı işten doyum sağlayamayacaktır (Erdem, 1998: 55).

Çalışanın bir görevi yerine getirebilmesi için gereken motivasyonun sağlanabilmesi için dört koşulun karşılanması gerekmektedir. İlk olarak çalışan, işverenin verilen görevin yapılmasını beklediğini algılamalıdır. İkinci koşul, çalışanın verilen görevi yerine getirebilecek düzeyde yeteneğe sahip olması gerekir. Üçüncü koşul, çalışan verilen görevi yerine getirebilme fırsatına sahip olmalıdır. Dördüncü koşul ise, çalışan görevi yerine getirmesi sonucunda buna değer bir ödül elde edeceğine inanmalıdır. Bu nedenle beklenti modeli, beklenti, yetenek, fırsat ve ödül olmak üzere dört unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlar çalışma ortamında yer aldığı anda, çalışanların örgüt tarafından istenen görevleri yerine getirmesi muhtemeldir (Johnson, 2009: 9).

Adams 'ın Eşitlik Modeli

Adams'ın eşitlik modeli, bireyin elde ettiği sonuçlar ile diğer bireylerin elde ettikleri sonuçların karşılaştırılmasına dayanan dağıtıcı adaletin motivasyonel etkilerine odaklanmaktadır (Locke ve Latham, 2004: 389). Bu modele göre çalışanlar sarf ettikleri çabalar sonucunda elde ettikleri ödüller ile bu çabalar sonucunda elde ettikleri ödülleri başka çalışanlar ile karşılaştırır. Bunun sonucunda eşitsizlik algılayan çalışan bu eşitsizliği gidermeye yönelik bazı tercihlerde bulunur (Erdem, 1998: 56). Bu tercihlerden ilki, çalışanın daha az çalışarak ve gayret sarf ederek girdileri

değiştirmesidir. İkincisi, çalışanın daha fazla çalışarak çıktılarını artırma yoluna gitmesidir. Eşitliği sağlayacak üçüncü tercih ise girdiler ve çıktıları değiştirmek yerine elde ettiği kazanımlar ölçüsünde gayret sarf etmesidir. Eşitliği sağlayacak diğer bir tercih karşılaştırılan kişiyi ya da bu kişinin girdi ve çıktılarını değiştirmektir (Can vd., 2011: 271).

Çalışanların iş doyumunu arttırmak isteyen yöneticilerin, eşit çabanın eşit bir şekilde ödüllendirmesi, eşitliğin veya eşitsizliğin çalışanların örgüt içinde ve örgüt dışında yaptığı kıyaslamaların bir sonucu olduğu ve eşitsizliğe karşı çalışanların gösterecekleri tepkilerin farklı şekillerde ortaya çıkabileceğine dikkat etmeleri gerekir (Özkalp ve Kırel, 2016: 293).

Locke 'un Amaç Modeli

1960'lı yıllarda iş doyumuna farklı bir yaklaşım getiren Edwin Locke göre, iş doyumunu gerçek ile beklenen performans arasındaki tutarsızlığın büyüklüğünün bir fonksiyonudur. Buna göre bireylerin amaçları motivasyonlarını etkilemektedir. Belirlenen amaçlar doğrultusunda, birey neyi nasıl yapması gerektiğine karar verir. Bireyler amaçlarına ulaşmaları durumunda doyum sağlamakta iken, amaçlarına ulaşamamaları durumunda doyumsuzluk yaşamaktadırlar. Birey elde ettiği sonuçları, ulaşmayı amaçladığı sonuçlar ile karşılaştırması neticesinde eşitlik algılsa, bu durumda iş doyumunun sağlandığı söylenebilir (Bölükbaşı ve Yıldırtan, 2009: 352, Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2017: 154-155).

Amaç modeline göre belirlenen amaçların zorluğu çalışanların göstereceği performansı etkilemektedir. Ulaşılması zor amaçlar karşısında çalışanlar daha fazla performans gösterir. Ulaşılması zor amaçlara sahip çalışanlar, ulaşılması kolay amaçlara sahip çalışanlara göre daha fazla performans gösterecektir (Erdem, 1998: 56).

Bu modelde yöneticiler için önemli olan yönetimin öngördüğü amaçlar ile çalışanların belirlediği amaçlar arasında uygunluğun sağlanmasıdır. Bu ise amaçların belirlenmesinde çalışanların da katkı sağlamasını gerektirir (Koçel, 2013: 638).

4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Çalışanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Hatta bazı çalışanlar için uyuma ve dinlemenin dışında bütün yaşamları iş yerinde çalışma arkadaşları ile geçer. Bu nedenle iş yerlerine ve iş hayatına karşı geliştirilen olumlu ve olumsuz tutumlar çalışanların bütün yaşamını etkileyebilmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 52). İş doyumunu sadece çalışanları değil örgütleri hatta toplumu etkilemektedir. İş

doyumunun sağlanması çok istenen ancak ulaşılmaması zor bir durumdur. İş doyumunun yüksek olması çalışma şartlarının iyi olduğunu göstermektedir. Bu durum yöneticiler tarafından çok önemsenen bir konudur (Kök, 2006: 296).

İş doyumunu çalışanın tüm hayatını etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalarda iş doyumunun yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Spector, 1997: 70). Başka bir araştırmada ise iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisi, yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinden daha fazla olduğu bulunmuştur (Iverson ve Maguire, 2000: 16). İş doyumunun azalması sonucunda bireyde işe karşı isteksizlik, performansta azalma ve devamsızlık eğilimi, işgücü devrinde artma ve örgütsel bağlılıkta azalma gibi örgütsel etkinliği azaltan sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu başlıklar aşağıda açıklanmıştır.

a. İşe Karşı İsteksizlik

İş doyumunu düşük çalışanların işe yönelik olumsuz tutum sergiledikleri göz önünde bulundurulduğunda bu tutum bireyde işe karşı bir isteksizliğe neden olabilir. İşe karşı isteksiz çalışanların verimliliklerinde ve performanslarında da bir azalma yaşanabilir. Diğer taraftan iş doyumunu yüksek çalışan yaptığı işten mutluluk duyarak işe karşı daha fazla istekli olmaktadır. Böylece bu çalışan kendisinden beklenenden daha fazlasını ortaya koyar (Kaygın ve Naktiyok, 2012: 104). Bireylerin işlerine isteksiz olmaları yaptıkları işin niteliğinde azalmaya ve örgütte stresli bir ortamın oluşmasına neden olabilir.

b. Performansta Azalma

Araştırmalar iş doyumunu ile iş performansının ilişkili olduğunu göstermektedir. Sonuçta, mutlu bir çalışan üretken bir çalışandır (Spector, 1997: 55). Yapılan araştırmalar iş doyumunu arttıkça çalışanların performanslarının da arttığını göstermektedir (Rageb, Mohamed Abd-el-salam, El-Samadicy ve Farid, 2014: 43).

İş doyumunu ve örgüt performansı arasında ilişki bulunmaktadır. Bir bütün olarak örgüte ilişkin üretkenlik ve memnuniyet verisi değerlendirildiğinde, işlerinden doyum sağlayan çalışanların bulunduğu örgütler, işlerinden doyum sağlamayan çalışanların bulunduğu örgütlere göre daha etkin olma eğilimindedir (Robbins ve Judge, 2017: 85).

c. Devamsızlık

Devamsızlık, çalışanın çalışma programı veya planı çerçevesinde işinde bulunması gereken zamanlarda işine gitmemesi olarak tanımlanmaktadır

(Eren, 2017: 267). İşlerinden doyum sağlayamayan insanların işten kaçındıkları, işlerini kalıcı olarak bıraktıkları, devamsızlık yaptıkları ya da işe geç geldikleri ortaya konulmuştur (Kök, 2006: 294, Spector, 1997: 58).

Devamsızlık politikası çalışanlarca bilinen, devamsızlığa müsamaha gösterilmeyen ve devamsızlık sonucunda yaptırım uygulanan bir işletmede devamsızlık oranı düşük olacaktır. Aksine devamsızlık politikasının açık olmadığı, devamsızlığın düzenli bir biçimde takip edilmediği ve çalışanlara nadiren yaptırımın uygulandığı bir işletmede bu oran daha yüksek olacaktır (Sun, 2002: 4).

d. İşgücü Devri

İş doyumunu düşük olan çalışanlar, iş gücü piyasasında daha kolay iş bulabilecekleri dönemlerde mevcut işlerini bırakma eğilimi göstermektedir (Trevor, 2001: 631). İş doyumunu ile işgücü devri arasında korelasyon bulunmaktadır. Birçok çalışma işgören devrini çalışanların iş doyumuzluğunun bir sonucu olarak görüyor (Kaygın ve Naktiyok, 2012: 104, Wang vd., 2020: 1-2). İşinden doyum sağlayamayan çalışanlar alternatif işler arayacaklardır (Spector, 1997). Yapılan araştırmalar iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Hussain, Khan ve Bavik, 2003: 5, Rageb vd., 2014: 45).

qİş doyumunu yüksek çalışanların devamsızlık ve maliyet gibi sorunları yaratma olasılıkları daha düşük olduğundan, örgütler hem zamandan hem de parasal kaynaklardan önemli miktarda tasarruf edebilir. Örgütler işgören devrini etkin bir şekilde yönetmek istiyorsa yöneticilerin iş doyumunu etkileyen faktörleri anlamaları gerekmektedir (Oshagbemi, 2000: 213).

E. İlgili Araştırmalar

Olena (2005) tezinde, Ukrayna'da yaşayan insanların yaşam doyumunu etkileyen faktörleri probit ve logit modelleri ile incelemiş ve 2003 ve 2004 yıllarında 2 yıllık Ukrayna boyamsal sürveyans çalışmasını hazırlamış ve bu çalışmadan elde edilen verilerle sonuç. Yazar, farklı ülkelerdeki çalışmalarda bulunan yaşam memnuniyetinin gelir kriterinden güçlü bir şekilde etkilenmediğini bulmuştur. Ukrayna'da gelir kriterinin etkisi çok yüksek olmamakla birlikte, işsizlik kriterinin anlamlı bir negatif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kümbül ve Emeç (2006), araştırmalarında; Yaşam doyumunun akademik performans üzerindeki etkisini anlamaya çalışmışlardır. İyimserlik yönelimi, yaşam doyumunu, not ortalaması, hane geliri, aylık kişisel harcamalar, departmandan memnuniyet düzeyi, işsizlik korkusu, ikamet edilen yerde bir

arkadaş ya da arkadaşın bulunması, dini inanç durumu ve genel demografik bilgileri elde eden bir anket uygulanmıştır. Regresyon analizi ve en küçük kareler yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere göre; İyimserlik ve yaşam doyumunun ilişkili olduğu bulunmuştur, ancak iyimserlik ile akademik başarı arasında bir ilişki yoktur.

Şahin (2008) tarafından hazırlanan tezde beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik durumları ile yaşam doyumu arasındaki olası etki araştırılmaya çalışılmıştır. Adana ve Mersin'in merkez ilçelerinde çalışan 115 kadın ve 185 erkek olmak üzere toplam 300 kişiyle görüşülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre devlet eğitim kurumlarında kamu görevlisi olarak görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ve buna bağlı olarak yaşam doyumlarının düşük olduğu bulunmuştur.

Mesleğini bilinçli olarak seçen ve görevlerini yerine getiren beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleğini bilinçli seçmeyen öğretmenlere göre tükenmişlik sendromuna daha az maruz kaldıkları ve yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca yaşa bağlı değişkenin kendisi dışındaki değişkenler üzerinde de etkili olduğu bulunmuştur. Beden eğitimi öğretmenleri yaşa bağlı olarak daha başarılı olmakta ve buna bağlı olarak yaşam doyumları artmaktadır (Kümbül ve Emeç (2006).

Kapteyn vd., (2009), araştırmalarında Amerika Birleşik Devletleri ve Hollanda'da yaşam doyumu ile ilişkili faktörleri belirlemeye çalışmıştır. Bu amaçla bu ülkelerde yaşayan hanelere çevrimiçi teknikler kullanılarak sunulmuş ve elde edilen verilerin analizinde bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre 4 yaşam alanının (iş yaşamı ve günlük aktiviteler, sosyal statü, aile ve sağlık durumu ile etkileşim, gelirle ilgili koşullar) yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan verilerden biri, Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayanların Hollanda'da yaşayanlara göre aşırı tepki vermesiydi. Her iki ülkede de gelir düzeyi yaşam doyumu üzerinde en az etkiye sahip faktör olarak bulunmuştur.

Şener (2009) araştırmasında yaşlı olma durumu, yaşam doyumu ve boş zaman etkinliklerini ele almıştır. Boş zaman etkinliklerinin yaşlılıkta yaşam doyumunu olumlu etkilediği, çalışma kapsamında elde edilen verilere göre, boş zamanlarında grup etkinliklerine katılımın yaşamlarında olası değişikliklerle baş etmede önemli bir unsur olduğu ve insanların yaşam doyumlarının önemli olduğu görülmektedir. Yaşlılık da bu faaliyetlerden biridir.

Bayram vd., (2010) yaşam doyumu ile sosyal dışlanma değişkenleri arasındaki olası ilişkiyi tartışmışlardır. Araştırmasında yaşam doyumunu

ölçmek için Diener (1995) tarafından geliştirilen 5 puanlık yaşam doyumu ölçeğini (SWLS) kullanmıştır. Sosyal dışlanmayı ölçmek için Jehoel Gijbers ve Vrooman (2007) tarafından geliştirilen 35 puanlık bir test olan sosyal dışlanma testi kullanılmıştır. 18 yaş ve üzeri 2494 kişiden oluşan çalışma örnekleme ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmada elde edilen verilere göre, eğitim ve gelir düzeyi yüksek olan kadınların erkeklere göre daha düşük gelirlilere göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sosyal katılımın bileşenlerinin yaşam doyumlarını açıklamada önemli olduğunu bulmuştur.

Giray (2011), Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2008 yılında hazırlanan Yaşam Memnuniyeti Anketi sonuçlarına dayanarak sosyal ve demografik özellikler ile mutluluk algıları arasındaki olası bir etkileşimi belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi kullanılmıştır. Bireylerin mutluluk düzeylerinin yaşam doyumları için birincil ölçüt olmasına karşın, tek başına yeterli olmadığı ve analizin gerçekleştirilmesinde mutluluk algılarının bütünleştirilmesi gerektiği bulunmuştur. Araştırma sonunda toplanan verilere göre genç, bekar ve çalışmayan ev hanımlarının yaşam doyumlarının ortalamasının biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ortaöğrenimini tamamlamış, istihdam edilen ve ortalama 700-900 lira kazanan kentli erkeklerin yaşam doyumlarının ortanın biraz üzerinde olduğu ve kendilerini en çok aileleriyle mutlu hissettikleri belirlenmiştir. Ayrıca ilkokulu bitirmiş, orta yaşlı ve emekli maaşı almaya hak kazanan kişilerin yaşam doyumlarının ortalamasının biraz üzerinde olduğu ve onları en mutlu eden kriterin sağlık olduğu tespit edilmiştir.

Morrison vd., (2011), insanların yaşadıkları ülkelerden memnuniyetleri (ulusal mutluluk) ile yaşam doyumları arasındaki olası ilişkiyi anlamaya çalışmış ve insanlar fakirleştikçe ya da kültürel aidiyetleri arttıkça ulusal mutluluk ve yaşam doyumunun arttığı sonucuna varmıştır. Öte yandan, yaşamın diğer alanlarındaki doyum, yaşam doyumunu yordama eğilimindeydi ve bu alanlarda bireyselliğin daha fazla öne çıkmasının nedeni olarak alınmıştır.

Çeçen ve Dingiltepe (2012) tarafından yapılan çalışmada, anne babası boşanmış ve boşanmadan birlikte yaşayan ailelerdeki gençlerin yaşam doyumları ve yaşam kaliteleri tartışılmış ve kendi aralarında karşılaştırmalar yapılarak veriler elde edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Adana ili Seyhan ve Yüreğir ilçelerinde yaşayan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 19 farklı okulda öğrenim gören 232 kız ve 141 lise düzeyinde erkek öğrenci oluşturmaktadır. Çalışma grubundaki 186 gencin anne ve babası boşanmış ve aileleri ayrılmış, 193 gencin ise anne ve babasıyla aynı evde yaşadığı tespit

edilmiştir. Ergenlerle yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, ebeveynleri boşanmış ve ayrı ailelerde yaşayan ergenlerin yaşam doyumu, ruh ve çevre sağlığı ve yaşam kalitelerinin diğer ergenlerden anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Ancak, ebeveynleri boşanmış ve ayrı ailelerde yaşayan gençlerin, aileleriyle birlikte yaşayan gençlere göre önemli ölçüde daha düşük yaşam kalitelerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Diener ve diğerleri (2013) yaptıkları çalışmada yaşam doyumu ölçümlerine yönelik güvenilirlik, geçerlilik ve duyarlılık testlerini gözden geçirmiştir. Ölçeklerle ilişkili koşullar değişmezse, değişiklik olmadığı ve yaşam koşullarındaki değişikliklere duyarlılık geliştirildiği sonucuna varılmıştır. Çalışma, farklı nesnel koşullara sahip ülkelerdeki yaşam memnuniyeti farklılıklarını, yani farklı yaşam koşullarına sahip gruplar arasındaki farklılıkları, önemli olaylar sırasında, öncesinde ve sonrasında yaşam memnuniyetindeki değişiklikleri ve benzer soruları tartışmıştır.

Haq ve Zia (2013) Pakistan nüfusu üzerine yaptıkları çalışmada iyi oluşu 4 farklı değişken (eğitim durumu, sağlık, yaşam koşulları, ekonomi) bağlamında incelemişler ve eğitim durumu, sağlık ve yaşam koşullarının yaşam koşulları üzerinde etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Objektif kriterlerden yetişkin okuryazarlık oranları ve eğitim, cinsiyet eşitliği bölgelerinin belirlenmesinde önemli kriterlerdir; sübjektif kriterlerden, hane ekonomisinin önemli bir kriter olduğu sonucuna varmışlardır.

Kangal (2013) çalışmasında kişisel iyi oluş kavramını ele almış ve Türkiye'deki hanehalklarının mutluluk profilleri hakkında gözlemlerde bulunmuştur. Yazar, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Yaşam Memnuniyeti Anketi'nin 2004-2010 yılları arasındaki verilerini kullanarak Türkiye'deki hanelerin mutluluk kavramına bakış açılarını incelemiştir. Sonuçların analizi, insanların gençken yaşlı olduklarından daha mutlu olduğunu göstermektedir. Ayrıca evlilerin evli olmayanlara göre daha mutlu olduğu da ortaya çıkmıştır. Araştırma, cinsiyetin mutluluğu etkilemediğini bulmuştur.

Kutlar, Işık ve Torun (2013) Türkiye'de 3 ilde yaşayan kadınların iyilik hallerini belirlemek için lojistik regresyon tekniğini kullanarak araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Çalışma öncesinde hazırlanan 36 soruluk anket refah göstergesi için ölçüt olarak kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre, farklı şehirlerde farklı kültürel yapılara ve farklı gelişim aşamalarına göre sonuçlarda farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Chen ve Lin (2014) araştırmalarını ikamet yerlerinin önemine odaklamış ve buna uygun memnuniyet sınıflandırmaları yapmaya çalışmışlardır. Bunu yapmak için, her bir gizli yaşam kalitesi profilini tahmin etmek için kontrol değişkenlerinin seviyesini (cinsiyet, eğitim düzeyi gibi) ve algılanan sağlık

durumunu belirlemek için gizli profil analizini ve ardından çok değişkenli lojistik regresyon analizini kullanmıştır. Araştırma sonunda toplanan verilerde sağlık, erkek veya kadın ve eğitim düzeyinin farklı profil gruplarında olma olasılığını etkilediği bulunmuştur.

Korkmaz ve diğerleri, (2015) 2004-2014 yılları arasında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Yaşam Memnuniyeti Araştırması sonuçlarına dayalı olarak yaşam memnuniyetini etkileyen faktörlerin ilişkilerini pratik bir şekilde ele alan bir çalışma yapmıştır. Birim kök, Granger nedensellik ve regresyon analizi gibi tekniklere dayalı olarak yapılan analiz sonucunda, sevgi gösterme/görme ve umutlu olma ölçütlerinin yaşam doyumunu üzerinde daha yüksek etkiye sahip olduğu ve nedensellik ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Bireysel Mutluluk ve Aile Mutluluğu kriterleri ile Mutluluğun Kaynağı, Memnuniyet ve Umut Arasındaki İlişki İnsanların kişisel mutluluğunun para durumu ve eğitim düzeyinden etkilendiği bulunmuştur.

Wirth vd., (2015) 1693 kent sakini üzerinde yaptığı bir çalışmada, kentsel yaşamda çevresel planlama çalışmalarına göre değişen yaşam koşullarından memnuniyetlerinin, yeşil alanların azalması ve trafik yoğunluğunun artması ve artan trafik yoğunluğu nedeniyle belirsizliğini koruduğunu iddia etmiştir. Suç oranları. Çalışmanın bir parçası olarak, objektif kriterler (şehir merkezine, okullara ve yerleşim bölgelerine uzaklık, suç ve kaza oranları) ile sübjektif kriterler (bireyin güvenlik duygusu, yerele erişilebilirlik gibi) arasında çok az korelasyon olduğu sonucuna varmışlardır.

Duygusal zeka ve mizah tarzı bileşenleri ile yaşam doyumunu kavramını araştıran bir çalışma da Tümkaya Vd., (2016) tarafından yapılmıştır. Araştırma kapsamında, akademisyenlik mesleğini icra eden akademisyenlerin beceri, mizah ve yaşam doyumlarının akademik unvan ve yaşam doyumunu ile ilişkili değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ve Mizah stillerinin ilgili beceriler tarafından yordayıp yordamadığını anlamak için görüşmeler yapılmıştır. Duygusal zekaya. Araştırma için Çukurova Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesi'nin farklı fakültelerinde görev yapan 228 erkek ve 134 kadın olmak üzere toplam 362 öğretim üyesi çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen veriler incelendiğinde, duygusal zeka ile ilgili becerilerden olan bireysel beceriler, kişilerarası beceriler, uyum sağlama ve stresli durumlarla başa çıkma puan ortalamalarının akademik unvanlara göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bireysel yeterlilikler alt boyutunda ise profesörlerin ve özel ders verenlerin puan ortalamalarının diğer öğretim elemanlarının ortalama değerlerinden anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonunda ortaya çıkan bir diğer önemli sonuç ise, profesörlük düzeyindeki profesörlerin yaşam

doyumlarının diğ er öğretim üyelerine göre anlamlı düzeyde yüksek olmasıdır. Sonuçlardan elde edilen veriler, profesör düzeyindeki öğretim üyelerinin kariyer planlama kaygısı taşımadıklarını ve buna bağı lı olarak kendilerine daha fazla zaman ayırabildiklerini, eğ lence, dinlenme gibi kişisel etkinliklere daha fazla önem verebildiklerini ve böylece hayatlarının olanaklarını sürdürebildiklerini vurgulamaktadır. Memnuniyet yüksektir.

Yaşam doyumunu ile ilgili bir diğ er çalışma ise Saygılı ve diğ erleri (2018) tarafından yapılan bir çalışmadır. Bu çalışma, yaşam doyumunun kişilik özelliklerinin bir fonksiyonu olarak değ iş ip değ iş mediğ ini anlamak amacıyla yapılmıştır. Bir devlet üniversitesinde eğ itimine devam eden üniversite öğrencileri ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriler kullanılarak gerç ekleştirilen araştırma sonucunda, genel olarak kamu hizmetlerinden memnuniyet düzeyi, kişilik özellikleri ve değ erleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bunlar, mutluluğ un kaynakları ve kişilik özellikleri ile yaşam doyumundaki ilişkidir. Yüz yüze anket ve görüşme tekniğ i kullanılmış ve araştırmaya 324 kişi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere bakacak olursak, kişilik özellikleri kriterlerine göre mutluluk kaynağ ı olan değ erlere bakıldığ ında A tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler başarı, sağ lık ve parayı kaynakları olarak görmekte dirler. B tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler, sırasıyla sevgi gösterme/görme ve başarılı olduğ unu görme mutluluk kaynağ ı olarak sağ lıkla ilişkilendirilmiştir.

III. MATERYAL VE METOT

A. Araştırma Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir araştırma olacaktır. İlişkisel araştırmalar her ne kadar gerçek anlamda bir nedenselliğin varlığını kanıtlamasa da bazı ileri düzey istatistik tekniklerinin kullanılmasıyla ilişkisel araştırmalarla neden-sonuç ilişkisine yönelik çıkarımlarda bulunmak mümkün olabilmektedir (Fraenkel ve Wallen 2009).

B. Araştırmanın Evreni ve rneklemi

Araştırmanın evrenini 2021 – 2022 eğitim-ğretim yılında İstanbul ili Avrupa Yakası zel ve devlet okullarında görev yapan Beden Eğitimi ve Spor ğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın rneklemi, uygun örnekleme yöntemiyle seçilen İstanbul ili Avrupa Yakası Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor ğretmenleri oluşturacaktır. Örneklem grubunu ise evrenden uygun örnekleme yöntemi ile seçilen kişiler oluşturmaktadır.

C. Araştırmada Veri Toplama Araçları

Araştırmada Yaşam Memnuniyeti leği, Minnesota İş Tatmini leği ve İş Stresi leği kullanılacaktır. Yaşam Memnuniyeti izni mail yoluyla alınmıştır. Minnesota İş Tatmini leği ve İş Stresi leği izni yazarlar tarafında makalede “lek atıf yapmak koşuluyla akademik çalışmalarda kullanılabilir” şeklinde izin verilmiştir.

1. Yaşam Memnuniyet leği

Bu alışma Akın ve Yalnız (2015) tarafından Yaşam Memnuniyet leğinin Türkçe formunu geliştirilmek ve geçerlilik-güvenirlik düzeyini ortaya koymak üzere yürütülmüştür. Lavallee ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen Yaşam Memnuniyeti leği (Contentment with Life Scale) 5 maddeden oluşmaktadır. Tek boyutlu olan bu ölçek, 7’li likert tipi bir derecelendirmeye (“1” Kesinlikle katılmıyorum- “7” Kesinlikle katılıyorum) sahiptir. Ölçeğin orijinalinin geliştirme çalışmaları yaşları 17 ile 25 arasında değişen ve 183’ bayan ve 67’si erkek olmak üzere toplam 250 birey üzerinde yürütülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizinde tek boyutlu modelin iyi uyum verdiği görülmüştür ($x^2 = 11.46$, $sd = 4$, $RMSEA = .080$, $CFI = .98$, $IFI = .98$, $GFI = .98$, $AGFI = .94$, $SRMR = .033$). Ölçeğin madde toplam korelasyon katsayıları .31 ile .61 arasında sıralanmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı .73 olarak hesaplanmıştır (Akın ve Yalnız, 2015).

2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmek amacıyla Akkamış (2010) öğretmenler üzerinde çalışma yürütmüştür. Ölçeğin beşli likert tipte 20 maddesi bulunmaktadır. Yapılan veri analizine göre güvenilirliğin 0,83 ve geçerliliğin 0,80 olduğu bulunmuştur. Bu aracın güvenilirlik ve geçerlilik açısından kullanılır olduğunu gösterir (Akkamış, 2010).

3. İş Stres Ölçeği

Özdayı (1990), A. Furnham ve M. Payne'nin Batı Hindistan'da ortaöğretim öğretmenlerine uyguladıkları iş stresi ölçeğini Türkçe 'ye çevirmiş, Türk toplumundaki sorunlara uygun birkaç madde ilave ederek yeniden düzenlemiştir. Bu çalışmada kullanılan 41 maddelik iş stresi ölçeği, Özdayı'nın çeviri ve düzenlemesini yaptığı ölçektir. Ölçek likert tipi beşli dereceleme ölçeği türündedir. Likert tipi ölçeklendirme, "Hiç stres yok (1.00-1.80), Nadiren stres var (1.81-2.60), Biraz stres var (2.61-3.40), Sık sık stres var (3.41-4.20) ve Her zaman stres var (4.21-5.00)" gibi değerlere sahip seçeneklerden oluşmaktadır.

D. Araştırmada Veri Analiz Teknikleri

Verilerin çözümlenmesi SPSS 25 programı kullanılarak yapılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunu düzeylerinin yaş, mezun olunan bölüm, gelir düzeyi, çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve çalışılan okul düzeyi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile; cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan okul türü t-testi ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı ile analiz edilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

IV. BULGULAR

A. Demografik Bilgilerin Dağılımı

Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımı frekans analizi ile incelenmiş ve sonuçları tabloda verilmiştir.

Çizelge 1. Demografik Bilgilerin Dağılımı

| | | n | % |
|-------------------------|------------------------------------|-----|-------|
| Yaş | 20-30 | 187 | 59,4 |
| | 31-40 | 94 | 29,8 |
| | 40+ | 34 | 10,8 |
| | Total | 315 | 100,0 |
| Cinsiyet | Kadın | 98 | 31,1 |
| | Erkek | 217 | 68,9 |
| | Total | 315 | 100,0 |
| Eğitim düzeyi | Lisans | 229 | 72,7 |
| | Y.Lisans | 86 | 27,3 |
| | Total | 315 | 100,0 |
| Gelir düzeyi | Gelir giderden fazla | 110 | 34,9 |
| | Gelir gidere eşit | 113 | 35,9 |
| | Gelir giderden az | 92 | 29,2 |
| | Total | 315 | 100,0 |
| Bölüm | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 249 | 79,0 |
| | Diğer | 66 | 21,0 |
| | Total | 315 | 100,0 |
| Meslekte çalışma süresi | 1-5 yıl | 174 | 55,2 |
| | 6-10 yıl | 80 | 25,4 |
| | 10+ yıl | 61 | 19,4 |
| | Total | 315 | 100,0 |
| Kurumda çalışma süresi | 1-5 yıl | 233 | 74,0 |
| | 6-10 yıl | 66 | 21,0 |
| | 10+ yıl | 16 | 5,1 |
| | Total | 315 | 100,0 |
| Okul türü | Devlet okulu | 238 | 75,6 |
| | Özel okul | 77 | 24,4 |
| | Total | 315 | 100,0 |
| Okul düzeyi | İlkokul | 39 | 12,4 |
| | Ortaokul | 137 | 43,5 |
| | Lise | 139 | 44,1 |
| | Total | 315 | 100,0 |

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde 20-30 yaş grubu kişilerin oranı %59,4, 31-40 yaş grubu kişilerin oranı %29,8, 40+ yaş grubu

kişilerin oranı %10,8'dir. Cinsiyete göre dağılım incelendiğinde kadınların oranı %31,1, erkeklerin oranı ise %68,9'dur. Eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde lisans mezunu olanların oranı %72,7, yüksek lisans mezunu olanların oranı %27,3'tür. Bölüme göre dağılım incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü mezunu olanların oranı %79, diğer bölümlerden mezun olanların oranı ise %21'dir. Gelire göre dağılım incelendiğinde geliri giderden fazla olanların oranı %34,9, geliri gidere eşit olanların oranı %35,9, geliri giderden az olanların oranı %29,2'dir. Meslekte çalışma süresine göre dağılım incelendiğinde 1-5 yıl süre ile çalışanların oranı %55,2, 6-10 yıl süre ile çalışanların oranı %25,4, 10 yıldan fazla meslekte çalışma süresi olanların oranı %19,4'tür. Kurumda çalışma süresi dağılımı incelendiğinde 1-5 yıl süre ile çalışanların oranı %74, 6-10 yıl süre ile kurumda çalışanların oranı %21, 10+ yıl süre ile çalışanların oranı %5,1'dir. Katılımcıların %75,6 devlet okulunda, %24,4'ü ise özel okulda çalışmaktadır.

B. İş Stresi Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

İş stresi ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiş ve sonuçları tabloda verilmiştir.

Çizelge 2. İş Stresi Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

| | Hiç stres yok | | Çok az stres var | | Biraz stres var | | Sık sık stres var | | Her zaman stres var | |
|---|---------------|-------|------------------|-------|-----------------|-------|-------------------|-------|---------------------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| 1) Öğretmek için araç-gereç eksikliği | 40 | 12,7% | 48 | 15,2% | 122 | 38,7% | 48 | 15,2% | 57 | 18,1% |
| 2) Değişik yeteneklerdeki öğrencilere ders verme zorluğu | 52 | 16,5% | 75 | 23,8% | 136 | 43,2% | 38 | 12,1% | 14 | 4,4% |
| 3) İlgilendiğim uğraşlar için yeterli zaman ve imkân olmayışı | 39 | 12,4% | 64 | 20,3% | 70 | 22,2% | 92 | 29,2% | 50 | 15,9% |
| 4) Müfredat programını aynen uygulama zorunda olmam | 57 | 18,1% | 64 | 20,3% | 131 | 41,6% | 46 | 14,6% | 17 | 5,4% |
| 5) Öğrencileri motive etme güçlüğü | 99 | 31,4% | 93 | 29,5% | 56 | 17,8% | 55 | 17,5% | 12 | 3,8% |
| 6) Derse gelmeyen öğretmenin yerini doldurma zorunluluğu | 73 | 23,2% | 86 | 27,3% | 79 | 25,1% | 39 | 12,4% | 38 | 12,1% |

Çizelge 2. (devamı) İş Stresi Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

| | Hiç stres yok | | Çok az stres var | | Biraz stres var | | Sık sık stres var | | Her zaman stres var | |
|--|---------------|-------|------------------|-------|-----------------|-------|-------------------|-------|---------------------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| 7) Diğer sınıflardan gelen kargaşa, gürültü ve diğer rahatsızlıklar | 89 | 28,3% | 114 | 36,2% | 57 | 18,1% | 36 | 11,4% | 19 | 6,0% |
| 8) Öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları | 47 | 14,9% | 64 | 20,3% | 96 | 30,5% | 86 | 27,3% | 22 | 7,0% |
| 9) Mesleki güvence eksikliği | 64 | 20,3% | 65 | 20,6% | 85 | 27,0% | 53 | 16,8% | 48 | 15,2% |
| 10) Kalabalık sınıflarda ders verme zorluğu | 50 | 15,9% | 75 | 23,8% | 72 | 22,9% | 52 | 16,5% | 66 | 21,0% |
| 11) Maaşların azlığı | 8 | 2,5% | 31 | 9,8% | 81 | 25,7% | 54 | 17,1% | 141 | 44,8% |
| 12) Okulda disiplin politikasının yetersizliği | 45 | 14,3% | 40 | 12,7% | 81 | 25,7% | 86 | 27,3% | 63 | 20,0% |
| 13) Velilerin sorunlarını çözmede okul idarecilerinin yardımında isteksiz davranması | 52 | 16,5% | 62 | 19,7% | 82 | 26,0% | 71 | 22,5% | 48 | 15,2% |
| 14) Öğretim kadrosu arasında arkadaşlık, işbirliği ve dayanışma ruhunun eksikliği | 73 | 23,2% | 54 | 17,1% | 112 | 35,6% | 53 | 16,8% | 23 | 7,3% |
| 15) Devamlı problemlili ve kötü davranışlar sergileyen öğrencilerle meşgul olma zorunluluğu | 47 | 14,9% | 76 | 24,1% | 85 | 27,0% | 56 | 17,8% | 51 | 16,2% |
| 16) Tatmin edici kişisel ve ailevi bir yaşam sürdürmeyi zorlaştıran mesleki sorunlar | 29 | 9,2% | 89 | 28,3% | 101 | 32,1% | 63 | 20,0% | 33 | 10,5% |
| 17) Yöneticilerin, eğitim ve öğretimle ilgili kararların alınmasında düşünce ve görüşlerimizi almaması | 43 | 13,7% | 43 | 13,7% | 104 | 33,0% | 74 | 23,5% | 51 | 16,2% |
| 18) Bazı öğrencilerin sınıfa ihtiyaçları olan malzemeleri getirmeden gelmeleri | 50 | 15,9% | 69 | 21,9% | 121 | 38,4% | 56 | 17,8% | 19 | 6,0% |
| 19) Öğrenci başarılarını değerlendirirken standart ölçülerin dışına çıkamama | 52 | 16,5% | 85 | 27,0% | 107 | 34,0% | 52 | 16,5% | 19 | 6,0% |
| 20) Velilerin okul ile işbirliğine yanaşmaması | 53 | 16,8% | 73 | 23,2% | 78 | 24,8% | 76 | 24,1% | 35 | 11,1% |
| 21) Mesleki gelişmemiz için imkânların azlığı | 40 | 12,7% | 44 | 14,0% | 92 | 29,2% | 70 | 22,2% | 69 | 21,9% |
| 22) Kişisel ve ailevi konularla uğraşmada zaman yetersizliği | 38 | 12,1% | 78 | 24,8% | 80 | 25,4% | 74 | 23,5% | 45 | 14,3% |
| 23) Yürürlükteki zaman içinde müfredat programını tamamlamadaki zorluk | 53 | 16,8% | 101 | 32,1% | 96 | 30,5% | 43 | 13,7% | 22 | 7,0% |

Çizelge 2. (devamı) İş Stresi Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

| | Hiç stres yok | | Çok az stres var | | Biraz stres var | | Sık sık stres var | | Her zaman stres var | |
|--|---------------|-------|------------------|-------|-----------------|-------|-------------------|-------|---------------------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| 24)Fikirlerimiz dikkate alınmadan gelen Bakanlık emirlerini aynen uygulama zorunluluğu | 37 | 11,7% | 60 | 19,0% | 66 | 21,0% | 90 | 28,6% | 62 | 19,7% |
| 25)Eğitilmediğimiz veya kendimizi yeterli hissetmediğimiz bir konuda öğretme zorunluluğu | 63 | 20,0% | 81 | 25,7% | 88 | 27,9% | 52 | 16,5% | 31 | 9,8% |
| 26)Tercih ettiğimiz yaş ve ilgi düzeylerine göre öğrencileri gruplayamama | 50 | 15,9% | 85 | 27,0% | 96 | 30,5% | 51 | 16,2% | 33 | 10,5% |
| 27)Okul yararına yaptığımız özel çabalar için takdir edilmeme ve ya onaylanmama | 42 | 13,3% | 63 | 20,0% | 112 | 35,6% | 44 | 14,0% | 54 | 17,1% |
| 28)Ders hazırlığı ve sınav kâğıtlarının değerlendirilmesi için zaman yetersizliği | 83 | 26,3% | 84 | 26,7% | 90 | 28,6% | 39 | 12,4% | 19 | 6,0% |
| 29)Dersin işlenmesinde ders süresinin yetersiz oluşu | 71 | 22,5% | 76 | 24,1% | 110 | 34,9% | 34 | 10,8% | 24 | 7,6% |
| 30)Bazı öğretmenlere karşı yönetimin ayrıcalıklı davranması | 54 | 17,1% | 47 | 14,9% | 102 | 32,4% | 54 | 17,1% | 58 | 18,4% |
| 31)Meslekte siyasi ayrımların yapılması | 38 | 12,1% | 46 | 14,6% | 112 | 35,6% | 54 | 17,1% | 65 | 20,6% |
| 32)Öğrencileri ailevi, sosyal ve kişisel yönden yeteri kadar tanıyamama | 51 | 16,2% | 46 | 14,6% | 119 | 37,8% | 74 | 23,5% | 25 | 7,9% |
| 33) Yılsonunda öğrenciyi değerlendirirken çok fazla kırtasiye işlemleri | 61 | 19,4% | 66 | 21,0% | 90 | 28,6% | 51 | 16,2% | 47 | 14,9% |
| 34) Öğretmenlik mesleğine karşı toplumdaki bazı kişilerin olumsuz tavırları olumsuz tavırları | 32 | 10,2% | 39 | 12,4% | 106 | 33,7% | 79 | 25,1% | 59 | 18,7% |
| 35) Alanımız ile ilgili yeni bilimsel fikir ve deneyimleri takip edememe ve öğrencilere aktaramama edememe ve öğrencilere aktaramama | 47 | 14,9% | 60 | 19,0% | 102 | 32,4% | 74 | 23,5% | 32 | 10,2% |

| | | | | | | | | | | |
|---|----|-------|----|-------|-----|-------|----|-------|----|-------|
| 36) Teftişlerde daha çok subjektif değerlendirme kriterlerinin kullanılması | 36 | 11,4% | 46 | 14,6% | 149 | 47,3% | 57 | 18,1% | 27 | 8,6% |
| 37) Öğretimde yeterli ölçüde başarıya ulaşamama | 57 | 18,1% | 65 | 20,6% | 107 | 34,0% | 62 | 19,7% | 24 | 7,6% |
| 38) Öğrenciler karşısında bir aktör gibi sürekli rol yapmak zorunda olma | 69 | 21,9% | 77 | 24,4% | 98 | 31,1% | 49 | 15,6% | 22 | 7,0% |
| 39) Başarısız öğrencileri sınıf geçirmede okul içi ve dışı baskıların çokluğu | 38 | 12,1% | 71 | 22,5% | 88 | 27,9% | 58 | 18,4% | 60 | 19,0% |
| 40) Okuldaki bazı disiplin olaylarında yönetim ile ayrı görüşlerde olma | 35 | 11,1% | 57 | 18,1% | 100 | 31,7% | 74 | 23,5% | 49 | 15,6% |
| 41) Öğrencileri araştırma ve incelemeye sevk edememe | 53 | 16,8% | 86 | 27,3% | 92 | 29,2% | 56 | 17,8% | 28 | 8,9% |

“Öğretmek için araç-gereç eksikliği” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %12,7, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %15,2, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %38,7’dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %15,2 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %18,1’dir.

“Değişik yeteneklerdeki öğrencilere ders verme zorluğu” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %16,5, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %23,8, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %43,2’dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %12,1 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %4,4’tür.

“İlgilendiğim uğraşlar için yeterli zaman ve imkân olmayışı” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %12,4, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %20,3, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %22,2’dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %29,2 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %15,9’dur.

“Müfredat programını aynen uygulama zorunda olmam” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %18,1, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %20,3, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %41,6’dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %14,6 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %5,4’tür.

“Müfredat programını aynen uygulama zorunda olmam” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %18,1, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %20,3, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %41,6’dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %14,6 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %5,4’tür.

“Öğrencileri motive etme gücünü” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %31,4, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %29,5, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %17,8’dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %17,5 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %3,8’dir.

“Derse gelmeyen öğretmenin yerini doldurma zorunluluğu” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %23,2, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %27,3 biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %25,1’dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %12,4 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %12,4’dir.

“Diğer sınıflardan gelen kargaşa, gürültü ve diğer rahatsızlıklar” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %28,3, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %36,2, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %18,1’dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %11,4 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %6’dir.

“Öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %14,9, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %20,3, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %30,5’tir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %27,3 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %7’dir.

“Mesleki güvence eksikliği” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %20,3, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %20,6, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %27’dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %16,8 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %15,2’dir.

“Kalabalık sınıflarda ders verme zorluğu” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %15,9, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %23,8, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %22,9’dur. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %16,5 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %21’dir.

“Maaşların azlığı” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %2,5, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %9,8, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %25,7’dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %17,1 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %44,8’dir.

“Okulda disiplin politikasının yetersizliği” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %14,3, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %12,7, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %25,7’dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %27,3 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %20’dir.

“Velilerin sorunlarını çözmeye okul idarecilerinin yardımıyla isteksiz davranması” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %16,5, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %19,7, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %26’dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %22,5 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %15,2’dir.

“Öğretim kadrosu arasında arkadaşlık, işbirliği ve dayanışma ruhunun eksikliği” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %23,2, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %17,1, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %35,6’dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %16,8 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %7,3’tür.

“Devamlı problemler ve kötü davranışlar sergileyen öğrencilerle meşgul olma zorunluluğu” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %14,9, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %24,1, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %27’dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %17,8 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %16,2’dir.

“Tatmin edici kişisel ve ailevi bir yaşam sürdürmeyi zorlaştıran mesleki sorunlar” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %9,2 çok az stres var cevabı verenlerin oranı %28,3, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %32,1’dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %20 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %10,5’dır.

“Yöneticilerin, eğitim ve öğretimle ilgili kararların alınmasında düşünce ve görüşlerimizi almaması” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %13,7, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %13,7, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %33’tür. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %23,5 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %16,2’dir.

“Bazı öğrencilerin sınıfa ihtiyaçları olan malzemeleri getirilmeden gelmeleri” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %15,9, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %21,9, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %38,4’tür. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %17,8 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %6’dır.

“Öğrenci başarılarını değerlendirirken standart ölçülerin dışına çıkamama” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %16,5, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %27, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %34’tür. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %16,5 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %6’dır.

“Velilerin okul ile işbirliğine yanaşmaması” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %16,8, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %23,2, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %24,8’dır. Sık sık stres

olduğunu belirtenlerin oranı %24,1 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %11,1'dir.

“Mesleki gelişmemiz için imkânların azlığı” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %12,7, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %14, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %29,2'dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %22 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %21,9'dur.

“Kişisel ve ailevi konularla uğraşmada zaman yetersizliği” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %12,1 çok az stres var cevabı verenlerin oranı %24,8, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %25,4'tür. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %23,5 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %14,3'tür.

“Yürürlükteki zaman içinde müfredat programını tamamlamadaki zorluk” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %16,8 çok az stres var cevabı verenlerin oranı %32,1, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %30,5'tir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %13,7 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %7'dir.

“Fikirlerimiz dikkate alınmadan gelen Bakanlık emirlerini aynen uygulama zorunluluğu” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %11,7 çok az stres var cevabı verenlerin oranı %19, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %21'dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %28,6 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %19,7'dir.

“Eğitilmediğimiz veya kendimizi yeterli hissetmediğimiz bir konuda öğretme zorunluluğu” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %20, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %25,7, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %27,9'dur. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %16,5 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %9,8'dir.

“Tercih ettiğimiz yaş ve ilgi düzeylerine göre öğrencileri gruplayamama” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %15,9, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %27, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %30,5'tür. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %16,2 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %10,5'dir.

“Okul yararına yaptığımız özel çabalar için takdir edilmeme ve ya onaylanmama” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %13,3, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %20, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %35,6'dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %14 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %17,1'dir.

“Ders hazırlığı ve sınav kâğıtlarının değerlendirilmesi için zaman yetersizliği” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %26,3, çok

az stres var cevabı verenlerin oranı %26,7, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %28,6'dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %12,4 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %6'dır.

“Dersin işlenmesinde ders süresinin yetersiz oluşu” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %22,5, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %24,1, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %34,9'dur. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %10,8 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %7,6'dır.

“Bazı öğretmenlere karşı yönetimin ayrıcalıklı davranması” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %17,1, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %14,9, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %32,4'tür. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %17,1 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %18,4'tür.

“Meslekte siyasi ayrımların yapılması” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %12,1, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %14,6, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %35,6'dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %17,1 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %20,6'dır.

“Öğrencileri ailevi, sosyal ve kişisel yönden yeteri kadar tanıyamama tanıyamama” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %16,1, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %14,6, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %37,8'dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %23,5 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %7,9'dur.

“Yılsonunda öğrenciyi değerlendirirken çok fazla kırtasiye işlemleri işlemleri” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %19,4, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %21, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %28,6'dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %16,2 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %14,9'dur.

“Öğretmenlik mesleğine karşı toplumdaki bazı kişilerin olumsuz tavırları olumsuz tavırları” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %10,2, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %12,4, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %33,7'dir. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %25,1 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %18,7'dir.

“Alanımız ile ilgili yeni bilimsel fikir ve deneyimleri takip edememe ve öğrencilere aktaramama edememe ve öğrencilere aktaramama” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %14,9, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %19, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %32,4'tür. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %23,5 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %10,2'dir.

“Teftişlerde daha çok subjektif değerlendirme kriterlerinin kullanılması” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %11,4, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %14,6, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %47,3’tür. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %18,1 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %8,6’dır.

“Öğretimde yeterli ölçüde başarıya ulaşamama” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %18,1, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %20,6, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %34’tür. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %19,7 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %7,6’dır.

“Öğrenciler karşısında bir aktör gibi sürekli rol yapmak zorunda olma” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %21,9, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %24,4, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %31,1’dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %15,6 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %7’dir.

“Başarısız öğrencileri sınıf geçirmede okul içi ve dışı baskıların çokluğu” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %12,1, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %22,5, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %27,9’dur. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %18,4 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %19’dur.

“Okuldaki bazı disiplin olaylarında yönetim ile ayrı görüşlerde olma” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %11,1, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %18,1, biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %31,7’dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %23,5 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %15,6’dır.

“Öğrencileri araştırma ve incelemeye sevk edememe” ifadesi için; hiç stres olmadığını belirtenlerin oranı %16,8, çok az stres var cevabı verenlerin oranı %27,3 biraz stres olduğunu belirtenlerin oranı %29,2’dır. Sık sık stres olduğunu belirtenlerin oranı %17,8 olup, her zaman stres olduğunu belirtenlerin oranı %8,9’dur.

C. Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

Yaşam memnuniyeti ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiş ve sonuçları tabloda verilmiştir.

Çizelge 3. Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

| | Kesinlikle katılmıyorum | | Katılmıyorum | | Bazen Katılmıyorum | | Kesinlikle Katılıyorum | | Bazen Katılıyorum | | Kesinlikle Katılıyorum | |
|--|-------------------------|-------|--------------|-------|--------------------|-------|------------------------|-------|-------------------|-------|------------------------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| 1. Hayatımdan memnunum. | 18 | 6,7% | 36 | 13,5% | 60 | 22,5% | 57 | 21,3% | 57 | 21,3% | 39 | 14,6% |
| 2. Yaşamımı dolu dolu yaşıyorum. | 36 | 13,5% | 60 | 22,5% | 54 | 20,2% | 54 | 20,2% | 36 | 13,5% | 27 | 10,1% |
| 3. Yaşamımı bir bütün olarak değerlendirdiğimde hedeflerime ulaşamadığımı düşünüyorum. | 21 | 7,9% | 42 | 15,7% | 45 | 16,9% | 66 | 24,7% | 57 | 21,3% | 36 | 13,5% |
| 4. Yapmak istediğim her şeyi yapamadığım için yaşamımdan memnun değilim. | 30 | 11,2% | 42 | 15,7% | 51 | 19,1% | 81 | 30,3% | 54 | 20,2% | 9 | 3,4% |
| 5. Yaşamımda şu anda her şey yolunda gidiyor. | 30 | 11,2% | 39 | 14,6% | 75 | 28,1% | 48 | 18,0% | 57 | 21,3% | 18 | 6,7% |

“Hayatımdan memnunum” ifadesine kesinlikle katılmıyorum cevabı vermeyenlerin oranı %6,7, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %13,5, bazen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %22,5’tir. Kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %21,3, bazen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %21,3, kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %14,6’dır.

“Yaşamımı dolu dolu yaşıyorum” ifadesine kesinlikle katılmıyorum cevabı vermeyenlerin oranı %13,5, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %22,5, bazen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %20,2’dir. Kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %20,2, bazen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %13,5, kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %10,1’dir.

“Yaşamımı bir bütün olarak değerlendirdiğimde hedeflerime ulaşamadığımı düşünüyorum.” ifadesine kesinlikle katılmıyorum cevabı vermeyenlerin oranı %7,9, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %15,7, bazen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %16,9’dur. Kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %24,7, bazen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %21,3, kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %13,5’dir.

“Yapmak istediğim her şeyi yapamadığım için yaşamımdan memnun değilim.” ifadesine kesinlikle katılmıyorum cevabı vermeyenlerin oranı %11,2, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %15,7, bazen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %19,1’dir. Kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %30,3, bazen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %20,2, kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3,4’tür.

“Yaşamımda şu anda her şey yolunda gidiyor.” ifadesine kesinlikle katılmıyorum cevabı vermeyenlerin oranı %11,2, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %14,6, bazen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %28,1’dir. Kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %18, bazen katılıyorum cevabı verenlerin oranı %21,3, kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,7’dir.

D. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

Minnesota iş doyumu maddelerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiş ve sonuçları verilmiştir.

Çizelge 4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

| | Hiç memnun değilim | | Memnun değilim | | Kararsızım | | Memnunum | | Çok memnunum | |
|---|--------------------|-------|----------------|-------|------------|-------|----------|-------|--------------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| 1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | 38 | 12,1% | 53 | 16,8% | 81 | 25,7% | 120 | 38,1% | 23 | 7,3% |
| 2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından | 19 | 6,0% | 56 | 17,8% | 65 | 20,6% | 125 | 39,7% | 50 | 15,9% |
| 3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından | 11 | 3,5% | 65 | 20,6% | 58 | 18,4% | 157 | 49,8% | 24 | 7,6% |
| 4.Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından | 14 | 4,4% | 44 | 14,0% | 47 | 14,9% | 143 | 45,4% | 67 | 21,3% |
| 5.Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından | 30 | 9,5% | 48 | 15,2% | 111 | 35,2% | 95 | 30,2% | 31 | 9,8% |
| 6.Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından | 44 | 14,0% | 48 | 15,2% | 82 | 26,0% | 114 | 36,2% | 27 | 8,6% |

| | | | | | | | | | | |
|---|----|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|----|-------|
| 7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından | 7 | 2,2% | 21 | 6,7% | 46 | 14,6% | 200 | 63,5% | 41 | 13,0% |
| 8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | 29 | 9,2% | 36 | 11,4% | 78 | 24,8% | 122 | 38,7% | 50 | 15,9% |
| 9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden | 0 | 0,0% | 25 | 7,9% | 75 | 23,8% | 129 | 41,0% | 86 | 27,3% |
| 10.Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden | 10 | 3,2% | 14 | 4,4% | 68 | 21,6% | 147 | 46,7% | 76 | 24,1% |
| 11.Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden | 3 | 1,0% | 29 | 9,2% | 44 | 14,0% | 143 | 45,4% | 96 | 30,5% |
| 12.İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden | 7 | 2,2% | 51 | 16,2% | 66 | 21,0% | 158 | 50,2% | 33 | 10,5% |
| 13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden | 90 | 28,6% | 91 | 28,9% | 60 | 19,0% | 59 | 18,7% | 15 | 4,8% |
| 14.Terfi imkânının olması yönünden | 30 | 9,5% | 65 | 20,6% | 69 | 21,9% | 110 | 34,9% | 41 | 13,0% |
| 15.Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden | 21 | 6,7% | 45 | 14,3% | 87 | 27,6% | 123 | 39,0% | 39 | 12,4% |
| 16.Çalışma şartları yönünden | 46 | 14,6% | 43 | 13,7% | 82 | 26,0% | 108 | 34,3% | 36 | 11,4% |
| 17.Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden | 26 | 8,3% | 28 | 8,9% | 97 | 30,8% | 130 | 41,3% | 34 | 10,8% |
| 18.Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden | 19 | 6,0% | 40 | 12,7% | 99 | 31,4% | 116 | 36,8% | 41 | 13,0% |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|------|----|-------|----|-------|-----|-------|----|-------|
| 19.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden | 4 | 1,3% | 40 | 12,7% | 66 | 21,0% | 149 | 47,3% | 56 | 17,8% |
| 20.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından | 4 | 1,3% | 35 | 11,1% | 68 | 21,6% | 156 | 49,5% | 52 | 16,5% |

“Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %12,1, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %16,8, kararsızım cevabı verenlerin oranı %25,7’dir. Memnunum cevabı verenlerin oranı %38,1, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %7,3’tür.

“Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %6, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %17,8, kararsızım cevabı verenlerin oranı %20,6’dır. Memnunum cevabı verenlerin oranı %39,7, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %15,9’dur.

“Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %3,5, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %20,6, kararsızım cevabı verenlerin oranı %18,4’tür. Memnunum cevabı verenlerin oranı %49,8, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %7,6’dır.

“Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %4,4, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %14, kararsızım cevabı verenlerin oranı %14,9’dur. Memnunum cevabı verenlerin oranı %45,4, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %21,3’tür.

“Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %9,5, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %15,2, kararsızım cevabı verenlerin oranı %35,2’dir. Memnunum cevabı verenlerin oranı %30,2, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %9,8’dir.

“Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %14, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %15,2, kararsızım cevabı verenlerin oranı %26’dır. Memnunum cevabı verenlerin oranı %36,2 çok memnunum cevabı verenlerin oranı %78,6’dır.

“Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %2,2, memnun değilim

cevabı verenlerin oranı %6,7, kararsızım cevabı verenlerin oranı %14,6'dır. Memnunum cevabı verenlerin oranı %63,5, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %13'tür.

“Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %9,2, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %11,4, kararsızım cevabı verenlerin oranı %24,8'dir. Memnunum cevabı verenlerin oranı %38,7, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %15,9'dur.

“Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %0, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %7,9, kararsızım cevabı verenlerin oranı %23,8'dir. Memnunum cevabı verenlerin oranı %41 çok memnunum cevabı verenlerin oranı %27,3'tür.

“Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %3,2, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %4,4, kararsızım cevabı verenlerin oranı %21,6'dır. Memnunum cevabı verenlerin oranı %46,7 çok memnunum cevabı verenlerin oranı %24,1'dir.

“Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %1, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %9,2, kararsızım cevabı verenlerin oranı %14'tür. Memnunum cevabı verenlerin oranı %45,4, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %30,5'tir.

“İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %2,2, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %16,2, kararsızım cevabı verenlerin oranı %21'dir. Memnunum cevabı verenlerin oranı %50,2, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %10,5'dir.

“Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %28,6, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %28,9, kararsızım cevabı verenlerin oranı %19'dur. Memnunum cevabı verenlerin oranı %18,7, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %4,8'dir.

“Terfi imkânının olması yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %9,5, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %20,6, kararsızım cevabı verenlerin oranı %21,9'dur. Memnunum cevabı verenlerin oranı %34,9, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %13'tür.

“Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %6,7, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %14,3, kararsızım cevabı verenlerin oranı %27,6'dır.

Memnunum cevabı verenlerin oranı %39, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %12,4'tür.

“Çalışma şartları yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %14,6, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %13,7, kararsızım cevabı verenlerin oranı %26'dır. Memnunum cevabı verenlerin oranı %34,3, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %11,4'tür.

“Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %8,3, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %8,9, kararsızım cevabı verenlerin oranı %30,8'dir. Memnunum cevabı verenlerin oranı %41,3, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %10,8'dir.

“Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %6, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %12,7, kararsızım cevabı verenlerin oranı %31,4'tür. Memnunum cevabı verenlerin oranı %36,8, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %13'tür.

“Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %1,3, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %11,1, kararsızım cevabı verenlerin oranı %21,6'dır. Memnunum cevabı verenlerin oranı %49,5, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %16,5'dir.

“Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından” ifadesine hiç memnun değilim cevabı verenlerin oranı %1,3, memnun değilim cevabı verenlerin oranı %11,1, kararsızım cevabı verenlerin oranı %21,6'dır. Memnunum cevabı verenlerin oranı %49,5, çok memnunum cevabı verenlerin oranı %16,5'tir.

E. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Yaşa Göre Değişimi

İş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunun yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

Çizelge 5. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Yaşa Göre Değişimi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | t | p |
|-------------------|-------|-----|----------|------------|-------|--------|
| İş Stresi | 20-30 | 187 | 115,4 | 30,9 | 5,584 | 0,004* |
| | 31-40 | 94 | 127,9 | 27,4 | | |
| | 40+ | 34 | 116,6 | 33,1 | | |
| | Total | 315 | 119,3 | 30,5 | | |
| Yaşam Memnuniyeti | 20-30 | 187 | 20,3 | 6,7 | 1,591 | 0,205 |
| | 31-40 | 94 | 19,7 | 5,9 | | |
| | 40+ | 34 | 18,2 | 8,4 | | |
| | Total | 315 | 19,9 | 6,7 | | |
| Toplam İş Doyumu | 20-30 | 187 | 68,0 | 14,2 | 3,341 | 0,037* |
| | 31-40 | 94 | 66,9 | 13,0 | | |
| | 40+ | 34 | 73,7 | 9,1 | | |
| | Total | 315 | 68,2 | 13,5 | | |
| İçsel Doyum | 20-30 | 187 | 42,3 | 8,3 | 3,976 | 0,020* |
| | 31-40 | 94 | 41,6 | 8,8 | | |
| | 40+ | 34 | 46,1 | 5,6 | | |
| | Total | 315 | 42,5 | 8,3 | | |
| Dışsal Doyum | 20-30 | 187 | 25,7 | 6,4 | 1,869 | 0,156 |
| | 31-40 | 94 | 25,2 | 5,3 | | |
| | 40+ | 34 | 27,5 | 5,1 | | |
| | Total | 315 | 25,8 | 6,0 | | |

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; iş stresi ile toplam iş doyum ve içsel doyum yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte iken ($p < 0,05$), dışsal doyum alt boyutu yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

İş stresi ölçeği için 31-40 yaş grubu kişilerin iş stresi düzeyi 20-30 ve 40+ yaş grubu iş stresinden anlamlı derecede daha yüksektir.

Toplam iş doyum ve içsel doyum için 40+ yaş grubunun toplam iş doyum düzeyi 20-30 ve 31-40 yaş grubundan anlamlı derecede daha yüksektir.

F. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Cinsiyete Göre Değişimi

İş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunun cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 6. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Cinsiyete Göre Değişimi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | t | p |
|------------------|-------|-----|----------|------------|--------|--------|
| İş Stresi | Kadın | 98 | 135,11 | 17,61 | 10,957 | 0,001* |
| | Erkek | 217 | 117,27 | 31,25 | | |
| | Total | 315 | 119,25 | 30,54 | | |
| Yaşam Memnuniyet | Kadın | 98 | 19,34 | 5,32 | 0,302 | 0,583 |
| | Erkek | 217 | 20,00 | 6,84 | | |
| | Total | 315 | 19,93 | 6,68 | | |
| Toplam İş Doyumu | Kadın | 98 | 68,69 | 13,30 | 0,042 | 0,838 |
| | Erkek | 217 | 68,19 | 13,53 | | |
| | Total | 315 | 68,25 | 13,48 | | |
| İçsel Doyum | Kadın | 98 | 43,34 | 8,79 | 0,413 | 0,521 |
| | Erkek | 217 | 42,39 | 8,21 | | |
| | Total | 315 | 42,49 | 8,27 | | |
| Dışsal Doyum | Kadın | 98 | 25,34 | 5,27 | 0,196 | 0,658 |
| | Erkek | 217 | 25,82 | 6,05 | | |
| | Total | 315 | 25,76 | 5,96 | | |

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre; İş stresi ölçeği cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, diğer alt boyutların cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Kadınların iş stresi düzeyi erkeklerden anlamlı derecede daha yüksektir.

G. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Eğitim Durumuna Göre Değişimi

İş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunun eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 7. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Eğitim Durumuna Göre Değişimi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | t | p |
|------------------|----------|-----|----------|------------|--------|--------|
| İş Stresi | Lisans | 229 | 124,72 | 28,08 | 29,323 | 0,000* |
| | Y.Lisans | 86 | 104,69 | 32,18 | | |
| | Total | 315 | 119,25 | 30,54 | | |
| Yaşam Memnuniyet | Lisans | 229 | 20,18 | 6,30 | 1,183 | 0,278 |
| | Y.Lisans | 86 | 19,26 | 7,59 | | |
| | Total | 315 | 19,93 | 6,68 | | |
| Toplam İş Doyumu | Lisans | 229 | 68,95 | 12,75 | 2,305 | 0,130 |
| | Y.Lisans | 86 | 66,37 | 15,18 | | |
| | Total | 315 | 68,25 | 13,48 | | |
| İçsel Doyum | Lisans | 229 | 42,78 | 7,97 | 1,010 | 0,316 |
| | Y.Lisans | 86 | 41,73 | 9,04 | | |
| | Total | 315 | 42,49 | 8,27 | | |
| Dışsal Doyum | Lisans | 229 | 26,17 | 5,72 | 3,939 | 0,048* |
| | Y.Lisans | 86 | 24,68 | 6,46 | | |
| | Total | 315 | 25,76 | 5,96 | | |

* $p < 0,05$

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre; iş stresi ve iş doyumunu ölçeceği alt boyutlarından dışsal doyum düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte iken yaşam memnuniyeti ile toplam iş doyumunu ve içsel doyum düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Lisans mezunlarının iş stresi ve dışsal doyumunu düzeyi yüksek lisans mezunu olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

H. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Bölüme Göre Değişimi

İş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunun bölüme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 8. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Bölüme Göre Değişimi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | t | p |
|------------------|------------------------------------|-----|----------|------------|--------|--------|
| İş Stresi | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 249 | 114,91 | 30,15 | 25,935 | 0,000* |
| | Diğer | 66 | 135,64 | 26,33 | | |
| | Total | 315 | 119,25 | 30,54 | | |
| Yaşam Memnuniyet | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 249 | 20,60 | 6,59 | 12,453 | 0,000* |
| | Diğer | 66 | 17,39 | 6,46 | | |
| | Total | 315 | 19,93 | 6,68 | | |
| Toplam İş Doyumu | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 249 | 68,18 | 13,60 | 0,033 | 0,856 |
| | Diğer | 66 | 68,52 | 13,12 | | |
| | Total | 315 | 68,25 | 13,48 | | |
| İçsel Doyum | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 249 | 42,48 | 8,34 | 0,003 | 0,955 |
| | Diğer | 66 | 42,55 | 8,06 | | |
| | Total | 315 | 42,49 | 8,27 | | |
| Dışsal Doyum | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 249 | 25,71 | 5,96 | 0,099 | 0,753 |
| | Diğer | 66 | 25,97 | 5,97 | | |
| | Total | 315 | 25,76 | 5,96 | | |

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; iş stresi, yaşam memnuniyeti bölüme göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), toplam iş doyumunu düzeyi ile alt boyutları bölüme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Diğer bölüm mezunlarının iş stresi düzeyi beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunlarından anlamlı derecede daha yüksek iken beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü mezunlarının yaşam memnuniyeti düzeyi diğer bölüm mezunlarından anlamlı derecede daha yüksektir.

I. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Gelire Göre Değişimi

İş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunun gelire göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 9. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Gelire Göre Değişimi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | t | p |
|-------------------|----------------------|-----|----------|------------|-------|--------|
| İş Stresi | Gelir giderden fazla | 110 | 114,95 | 30,73 | 3,254 | 0,040* |
| | Gelir gidere eşit | 113 | 118,19 | 29,16 | | |
| | Gelir giderden az | 92 | 125,70 | 31,24 | | |
| | Total | 315 | 119,25 | 30,54 | | |
| Yaşam Memnuniyeti | Gelir giderden fazla | 110 | 20,96 | 7,09 | 2,524 | 0,082 |
| | Gelir gidere eşit | 113 | 18,96 | 6,79 | | |
| | Gelir giderden az | 92 | 19,87 | 5,88 | | |
| | Total | 315 | 19,93 | 6,68 | | |
| Toplam İş Doyumu | Gelir giderden fazla | 110 | 68,95 | 10,21 | 1,211 | 0,299 |
| | Gelir gidere eşit | 113 | 66,68 | 14,55 | | |
| | Gelir giderden az | 92 | 69,33 | 15,39 | | |
| | Total | 315 | 68,25 | 13,48 | | |
| İçsel Doyum | Gelir giderden fazla | 110 | 43,13 | 6,38 | 1,173 | 0,311 |
| | Gelir gidere eşit | 113 | 41,55 | 8,41 | | |
| | Gelir giderden az | 92 | 42,90 | 9,92 | | |
| | Total | 315 | 42,49 | 8,27 | | |
| Dışsal Doyum | Gelir giderden fazla | 110 | 25,82 | 4,56 | 1,295 | 0,275 |
| | Gelir gidere eşit | 113 | 25,13 | 6,76 | | |
| | Gelir giderden az | 92 | 26,47 | 6,35 | | |
| | Total | 315 | 25,76 | 5,96 | | |

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; iş stresi gelire göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), yaşam memnuniyeti ve iş doyumunu düzeyi gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Anlamlı farklılık gösteren iş stresi boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; geliri giderden az olanların iş stresi düzeyi geliri giderine eşit olanlar ve geliri giderinden fazla olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Farklı gelir düzeyine sahip kişilerin yaşam memnuniyeti ve içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumunu düzeyleri aynı seviyededir.

J. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Meslekte Çalışma Süresine Göre Değişimi

İş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunun meslekte çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 10. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Meslekte Çalışma Süresine Göre Değişimi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | t | p |
|------------------|----------|-----|----------|------------|-------|--------|
| İş Stresi | 1-5 yıl | 174 | 115,72 | 30,56 | 3,464 | 0,033* |
| | 6-10 yıl | 80 | 120,75 | 30,67 | | |
| | 10+ yıl | 61 | 127,36 | 29,06 | | |
| | Total | 315 | 119,25 | 30,54 | | |
| Yaşam Memnuniyet | 1-5 yıl | 174 | 20,98 | 7,17 | 4,968 | 0,008* |
| | 6-10 yıl | 80 | 18,67 | 5,66 | | |
| | 10+ yıl | 61 | 18,57 | 5,99 | | |
| | Total | 315 | 19,93 | 6,68 | | |
| Toplam İş Doyumu | 1-5 yıl | 174 | 69,78 | 13,43 | 3,770 | 0,024* |
| | 6-10 yıl | 80 | 64,82 | 14,09 | | |
| | 10+ yıl | 61 | 68,38 | 12,14 | | |
| | Total | 315 | 68,25 | 13,48 | | |
| İçsel Doyum | 1-5 yıl | 174 | 43,36 | 7,83 | 3,576 | 0,029* |
| | 6-10 yıl | 80 | 40,41 | 9,24 | | |
| | 10+ yıl | 61 | 42,77 | 7,81 | | |
| | Total | 315 | 42,49 | 8,27 | | |
| Dışsal Doyum | 1-5 yıl | 174 | 26,42 | 6,17 | 3,036 | 0,049* |
| | 6-10 yıl | 80 | 24,46 | 5,67 | | |
| | 10+ yıl | 61 | 25,61 | 5,49 | | |
| | Total | 315 | 25,76 | 5,96 | | |

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; iş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunu düzeyi meslekte çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

İş stresi için; 10+ yıl süre ile meslekte çalışanların iş stresi düzeyi diğer gruplardan, 6-10 yıl meslekte çalışanların iş stresi düzeyi 1-5 yıl süre ile çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Yaşam memnuniyeti alt boyutu için; 1-5 yıl süre ile çalışanların yaşam memnuniyeti düzeyi diğer gruplardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Toplam iş doyumu, içsel doyum için; 1-5 yıl ve 10+ yıl süre ile çalışanların toplam iş doyumu düzeyi 6-10 yıl süre ile çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Dışsal doyum için; 1-5 yıl süre ile çalışanların dışsal doyum düzeyi 6-10 yıl süre ile çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

K. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişimi

İş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunun kurumda çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 11. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişimi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | t | p |
|-------------------|----------|-----|----------|------------|-------|--------|
| İş Stresi | 1-5 yıl | 233 | 117,64 | 30,01 | 1,718 | 0,181 |
| | 6-10 yıl | 66 | 122,23 | 34,75 | | |
| | 10+ yıl | 16 | 130,44 | 12,37 | | |
| | Total | 315 | 119,25 | 30,54 | | |
| Yaşam Memnuniyeti | 1-5 yıl | 233 | 20,65 | 6,80 | 5,695 | 0,004* |
| | 6-10 yıl | 66 | 18,12 | 5,92 | | |
| | 10+ yıl | 16 | 16,81 | 5,88 | | |
| | Total | 315 | 19,93 | 6,68 | | |
| Toplam İş Doyumu | 1-5 yıl | 233 | 68,71 | 13,82 | 7,761 | 0,001* |
| | 6-10 yıl | 66 | 69,65 | 11,53 | | |
| | 10+ yıl | 16 | 55,69 | 9,65 | | |
| | Total | 315 | 68,25 | 13,48 | | |
| İçsel Doyum | 1-5 yıl | 233 | 42,79 | 8,37 | 7,682 | 0,001* |
| | 6-10 yıl | 66 | 43,30 | 7,34 | | |
| | 10+ yıl | 16 | 34,81 | 6,97 | | |
| | Total | 315 | 42,49 | 8,27 | | |
| Dışsal Doyum | 1-5 yıl | 233 | 25,93 | 6,11 | 5,983 | 0,003* |
| | 6-10 yıl | 66 | 26,35 | 5,26 | | |
| | 10+ yıl | 16 | 20,88 | 4,18 | | |
| | Total | 315 | 25,76 | 5,96 | | |

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; yaşam memnuniyeti, toplam iş doyumu ve alt boyutları kurumda çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p>0,05$). Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Yaşam memnuniyeti için; 1-5 yıl süre ile kurumda çalışanların yaşam memnuniyeti 10+ yıl süre ile çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Toplam iş doyumunu, içsel ve dışsal doyum düzeyleri için 1-5 yıl ve 6-10 yıl süre ile kurumda çalışanların ortalaması 10+ yıl süre ile çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

L. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Okul Türüne Göre Değişimi

İş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunun okul türüne göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 12. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Okul Türüne Göre Değişimi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | t | p |
|------------------|--------------|-----|----------|------------|-------|--------|
| İş Stresi | Devlet okulu | 238 | 118,35 | 31,41 | 0,841 | 0,360 |
| | Özel okul | 77 | 122,03 | 27,71 | | |
| | Total | 315 | 119,25 | 30,54 | | |
| Yaşam Memnuniyet | Devlet okulu | 238 | 20,43 | 6,84 | 5,673 | 0,018* |
| | Özel okul | 77 | 18,36 | 5,93 | | |
| | Total | 315 | 19,93 | 6,68 | | |
| Toplam İş Doyumu | Devlet okulu | 238 | 69,01 | 13,87 | 3,120 | 0,078 |
| | Özel okul | 77 | 65,90 | 11,97 | | |
| | Total | 315 | 68,25 | 13,48 | | |
| İçsel Doyum | Devlet okulu | 238 | 42,84 | 8,54 | 1,656 | 0,199 |
| | Özel okul | 77 | 41,44 | 7,31 | | |
| | Total | 315 | 42,49 | 8,27 | | |
| Dışsal Doyum | Devlet okulu | 238 | 26,19 | 6,02 | 4,984 | 0,026* |
| | Özel okul | 77 | 24,45 | 5,62 | | |
| | Total | 315 | 25,76 | 5,96 | | |

*p<0,05

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre; yaşam memnuniyeti ve dışsal doyum düzeyi okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (p<0,05), iş stresi, toplam iş doyumunu ve içsel doyum alt boyutu okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Devlet okulunda çalışanların yaşam memnuniyeti ve dışsal doyum düzeyi özel okulda çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

M. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Okul Düzeyine Göre Değişimi

İş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunun çalışılan okul düzeyine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 13. İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumunun Okul Düzeyine Göre Değişimi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | F | p |
|------------------|----------|-----|----------|------------|--------|--------|
| İş Stresi | İlkokul | 39 | 130,41 | 14,35 | 11,825 | 0,000* |
| | Ortaokul | 137 | 125,12 | 27,89 | | |
| | Lise | 139 | 110,33 | 33,91 | | |
| | Total | 315 | 119,25 | 30,54 | | |
| Yaşam Memnuniyet | İlkokul | 39 | 18,77 | 4,95 | 2,983 | 0,052 |
| | Ortaokul | 137 | 20,96 | 6,19 | | |
| | Lise | 139 | 19,24 | 7,43 | | |
| | Total | 315 | 19,93 | 6,68 | | |
| Toplam İş Doyumu | İlkokul | 39 | 65,95 | 10,65 | 1,590 | 0,206 |
| | Ortaokul | 137 | 67,45 | 12,09 | | |
| | Lise | 139 | 69,67 | 15,30 | | |
| | Total | 315 | 68,25 | 13,48 | | |
| İçsel Doyum | İlkokul | 39 | 39,49 | 6,13 | 5,311 | 0,005* |
| | Ortaokul | 137 | 41,86 | 7,65 | | |
| | Lise | 139 | 43,96 | 9,09 | | |
| | Total | 315 | 42,49 | 8,27 | | |
| Dışsal Doyum | İlkokul | 39 | 26,46 | 4,78 | 0,325 | 0,723 |
| | Ortaokul | 137 | 25,59 | 5,41 | | |
| | Lise | 139 | 25,74 | 6,75 | | |
| | Total | 315 | 25,76 | 5,96 | | |

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; iş stresi ve içsel doyum okul kademesine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), yaşam memnuniyeti, toplam iş doyum ve dışsal doyum düzeyi okul kademesine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Anlamlı farklılık gösteren ölçek ve alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

İş stresi ölçeği için; çalıştığı okul kademesi ilkokul olanların iş stresi düzeyi diğer tüm okul kademesi çalışanlarından, ortaokul kademesi iş stresi düzeyi lise kademesinden anlamlı derecede daha yüksektir.

İşsel doyum için ilkökul kademesi işsel doyum düzeyi lise kademesinden anlamlı derecede daha düşüktür.

N. Ölçekler Arası İlişkiler

Ölçekler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş ve korelasyon katsayıları elde edilmiştir.

Çizelge 14. Ölçekler Arası İlişkiler

| | | İş Stresi | Yaşam Memnuniyeti | Toplam İş Doyumu | İşsel Doyum | Dışsal Doyum |
|-------------------|---|-----------|-------------------|------------------|-------------|--------------|
| İş Stresi | r | 1 | -.396** | -.414** | -.401** | -.368** |
| | p | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| Yaşam Memnuniyeti | r | -.396** | 1 | ,511** | ,442** | ,530** |
| | p | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| Toplam İş Doyumu | r | -.414** | ,511** | 1 | ,954** | ,912** |
| | p | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| İşsel Doyum | r | -.401** | ,442** | ,954** | 1 | ,748** |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| Dışsal Doyum | r | -.368** | ,530** | ,912** | ,748** | 1 |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |

İş stresi ölçeğinin yaşam memnuniyeti ölçeği ile -.396 düzeyinde negatif yönlü, toplam iş doyumunu ile -.414 düzeyinde negatif yönlü, işsel doyum ile -.401 düzeyinde negatif yönlü, dışsal doyum ile -.368 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Yaşam memnuniyeti ölçeğinin toplam iş doyumunu ölçeği ile .511 düzeyinde pozitif yönlü, işsel doyum ile .442 düzeyinde pozitif yönlü, dışsal doyum ile .530 pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Toplam iş doyumunu ölçeğinin işsel doyum ile .954 düzeyinde pozitif yönlü, dışsal doyum ile .912 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. İşsel doyum ve dışsal doyum arasında .748 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

V. SONUÇ VE TARTIŞMA

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Stresinin Yaşam Memnuniyeti ve İş Doyumuna Olan Etkisinin İncelenmesi” isimli çalışma kapsamında yapılan araştırmalar ve çeşitli analizler sonucunda şu sonuçlara ulaşılabilmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri şu şekildedir; Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde 20-30 yaş grubu kişilerin oranı %59,4, 31-40 yaş grubu kişilerin oranı %29,8, 40+ yaş grubu kişilerin oranı %10,8’dir. Cinsiyete göre dağılım incelendiğinde kadınların oranı %31,1, erkeklerin oranı ise %68,9’dur. Eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde lisans mezunu olanların oranı %72,7, yüksek lisans mezunu olanların oranı %27,3’tür. Bölüme göre dağılım incelendiğinde; beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü mezunu olanların oranı %79, diğer bölümlerden mezun olanların oranı ise %21’dir. Gelire göre dağılım incelendiğinde geliri giderden fazla olanların oranı %34,9, geliri gidere eşit olanların oranı %35,9, geliri giderden az olanların oranı %29,2’dir. Meslekte çalışma süresine göre dağılım incelendiğinde 1-5 yıl süre ile çalışanların oranı %55,2, 6-10 yıl süre ile çalışanların oranı %25,4, 10 yıldan fazla meslekte çalışma süresi olanların oranı %19,4’tür. Kurumda çalışma süresi dağılımı incelendiğinde 1-5 yıl süre ile çalışanların oranı %74, 6-10 yıl süre ile kurumda çalışanların oranı %21, 10+ yıl süre ile çalışanların oranı %5,1’dir. Katılımcıların %75,6 devlet okulunda, %24,4’ü ise özel okulda çalışmaktadır.

Katılımcıların iş doyumunu, içsel ve dışsal doyumlarına göre yaşa, eğitim durumuna, cinsiyete, gelire, çalışma süresine, okul türüne ve okulun kademesi gibi çeşitli değişkenlere göre değerlendirildiği zaman yaşa göre iş stresi ile toplam iş doyumunu ve içsel doyum yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte iken, dışsal doyum alt boyutu yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Söylemez vd. (2005) yaptıkları çalışmada yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını belirtmişlerdir. Baykara (2019) ve Kale (2007) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları araştırmanın bu bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Yapılan bu araştırmanın sonucuna göre; Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaşlarının iş tatmini düzeylerini benzer oranda etkilediği söylenebilir. Yıldırım (2019) fen bilimleri öğretmenleri üzerinde yaptığı bir çalışmada öğretmenlerin yaşlarına göre ise içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında anlamlı fark bulunduğu tespit etmiştir. Araştırmada öğretmenlerin algıladıkları içsel doyum durumunun yaşı yüksek olan katılımcıların yaşı daha az olan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu duruma karşın alanyazında araştırmanın bu sonucu ile benzerlik göstermeyen

araştırmalar da mevcuttur. Doğan (2016) taekwondo antrenörleri üzerine yaptığı çalışmada yaş faktörünün iş tatminine, memnuniyetine etki etmediği sonucunu elde etmiştir. Can vd. (2010) yapmış oldukları çalışmada hentbol hakemlerinin yaş değişkenine bağlı olarak iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir.

Usufu (2020) beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik yaptığı bir araştırmada iş doyum düzeyleri ile cinsiyet ve mesleki kıdem yılı değişkenleri göre anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Zihinsel engelli öğrenci öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri düşük seviyededir. İş doyum düzeyleri ile cinsiyet, mezuniyet bölümü ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Abujami, 2019).

Papua'nın Boven bölgesinde ilkokullar arasında yapılan iş doyumunu ve performans konulu bir araştırma yapılmıştır. Öğretmenlerin yüksek iş doyumunu sahibi olmaları çalışmalarına da pozitif yönde etki etmektedir. Buldukları sonucu eğitim kurumlarındaki yöneticiler ile paylaşarak ilerleyen süreçte yaşanabilecek olumsuzluklara karşı önlem almaları konusunda fikir vermişlerdir (Werang vd., 2019).

Özel eğitim öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada katılımcıların algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaya Pakistan'da bulunun ve farklı özel gereksinimi olan (Zihinsel yetersizlik, işitme yetersizliği, görme yetersizliği vb.) öğrencilerle çalışan 85 özel eğitim öğretmeni katılmıştır. Öğretmenler üç farklı ölçekte (örgütsel destek ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği, iş doyumunu ölçeği) yer alan sorulara cevap vermişlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın pozitif yönde ilişkili olduğu ve benzer şekilde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bibi vd., 2019).

Yapılan başka bir çalışmada ise kadın ve erkek ortaokul öğretmenleri arasındaki iş doyum seviyesini karşılaştırmaktadır. Yaş, cinsiyet, öğretim deneyimi ve okulun yerini öğretmenlerin iş doyumunu ile karşılaştırmak için altı iş doyumunu yaklaşımı geliştirilmiştir. Bu amaçla öğretmenler için iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere kıyasla işin iş ve denetleme yönlerinden daha memnun olduğunu göstermiştir. Fen ve sanat ile kent ve kırsal okul öğretmenleri arasındaki iş doyumunu açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır (Iqbal ve Akhtar, 2012).

İş stresi ve iş doyumunu ölçeği alt boyutlarından dışsal doyum düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte iken yaşam memnuniyet ile toplam iş doyumunu ve içsel doyum düzeyi eğitim durumuna

göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Katılımcılar arasında cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. İş stresi, gelire göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, yaşam memnuniyeti ve iş doyumunu düzeyi gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Filiz (2014) ilköğretim öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyum seviyeleri arasında anlamlı bir fark olduğunu yapmış olduğu araştırma sonucu ile ortaya koymuştur. Akpınar (2010) spor federasyonları çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, iş doyumunun kadınlar ve erkekleri farklı etkilediğini ve istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Sarpkaya'nın (2000), öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili yaptığı araştırmasında, cinsiyet değişkenlerinin, iş doyumuna büyük etki sağladığını belirtmiştir. Usufllu (2020), Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu düzeyleri incelediğinde iş tatmini boyutunda gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit ettiği görülmektedir. İş tatmini boyutunda tespit edilen anlamlı farklılığın erkekler lehine olduğu sonucuna ulaşmıştır. Söz konusu araştırmaların bu sonuçları araştırmamızın bulgusunu destekler niteliktedir. Buna karşın araştırmamızın bulgusunun aksine Çavuşoğlu (2014), gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerindeki personelleri üzerinde yaptığı bir çalışmada, çalışanların cinsiyet değişkenine göre içsel ve dışsal puanları değerlendirilmiş, gruplar arası puan farkları istatistiki açıdan anlamlı bulunmadığını belirtmiştir.

Çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Yaşam memnuniyeti için; 1-5 yıl süre ile kurumda çalışanların yaşam memnuniyeti 10+ yıl süre ile çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Usufllu (2020) Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki kıdem yılı değişkenine göre katılımcıların iş doyum düzeyleri incelediğinde, iş tatmini boyutunda gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit etmiştir. Yıldırım (2019) fen bilgisi öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Dalkılıç (2014), öğretim elemanlarının dışsal doyum alt boyutuna ilişkin puanları hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçların aksine Gergin (2006), eğitim kurumlarına yönelik yapmış olduğu araştırmasında kıdemli öğretmenlerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Dalkılıç (2014), kıdemi az olan öğretim elemanlarının kıdemi çok olan öğretim elemanlarına göre daha düşük iş doyum düzeyine sahip olduklarını sonucuna ulaşmıştır. Kanbur (2020), fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının, hizmet süresine göre değişiklik göstermediğini ortaya koymuştur.

Okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken iş stresi, toplam iş doyumunu ve içsel doyum alt boyutu okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Devlet okulunda çalışanların yaşam memnuniyeti ve dışsal doyum düzeyi özel okulda çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Ergün (2016) öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada anaokulunda çalışan öğretmenlerin diğer okullarda çalışan öğretmenlere oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ana okulda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin üst seviyede olduğu ilköğretim ve ortaöğretime doğru geçişlerde azaldığını gözlemlemiştir.

İş stresi ve içsel doyum okul kademesine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken yaşam memnuniyeti, toplam iş doyumunu ve dışsal doyum düzeyi okul kademesine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Başaran (2021) badminton antrenörlerinin iş doyumunu alt boyut düzeylerini incelediğinde içsel iş doyumunu dışsal iş doyumundan daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Yıldırım (2019) fen bilimleri öğretmenleri üzerinde yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin içsel iş doyumunu düzeylerinin dışsal iş doyumunu düzeylerine göre daha yüksek bir seviyede olduğunu ifade etmektedir. Kaya (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenleri ve antrenörler üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada, her iki meslek grubunda da içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Yerlisu ve Çelenk'in (2008) voleybol antrenörlerine yönelik yapmış oldukları araştırmada da iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ulucan'ın (2008), futbol antrenörlerine yönelik yapmış olduğu araştırmasında antrenörlerin mesleklerini "tatmin edici" buldukları sonucuna ulaştığı görülmüştür. Yelboğa'nın (2007), finans sektörüne yönelik yapmış olduğu araştırmasında da katılımcıların iş tatmin durumunun 'orta üstü düzeyde' olduğunu belirledikleri görülmektedir. Hacıcaferoğlu ve Hacıcaferoğlu (2013) antrenörlere yönelik yapmış oldukları araştırmalarında katılımcıların iş yerlerinden memnuniyet durumlarının 'yüksek düzeyde' olduğunu belirtmektedirler.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş stresi düzeylerinin işten alınan doyumla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu hipotezimiz doğrulanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş stresi düzeyleri ve yaşam memnuniyet seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu hipotezimiz doğrulanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin işten alınan doyumla yaşam memnuniyet seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu hipotezimiz doğrulanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin cinsiyetlerinin iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu hipotezimiz ise erkekler ve kadınlar

olarak farklı sonuçlar vermiştir. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaşlarının iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu hipotezimiz doğrulanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin kıdemlerinin iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu hipotezimiz de doğrulanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları okul türünün iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu hipotezimiz yanlış çıkmıştır. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları okul kademesinin iş stresi seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu hipotezimiz doğrulanmıştır.

Sonuç olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş stresi onların iş doyumlarını ve yaşam memnuniyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleklerini yaptıkları ortamlardaki stres kaynaklarının ortadan kaldırılması onların mesleklerini daha mutlu şekilde yapmalarını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu durumun da öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

A. Öneriler

- Yaşam memnuniyeti için; 1-5 yıl süre ile kurumda çalışanların yaşam memnuniyeti 10+ yıl süre ile çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Bu farkın neden kaynaklandığı ile ilgili içerisinde bu parametrelerin bulunduğu çalışmalar yapılarak alanyazına katkı sağlanabilir.
- Devlet okulunda çalışanların yaşam memnuniyeti ve dışsal doyum düzeyi özel okulda çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Bu farkın neden kaynaklandığı ile ilgili içerisinde bu parametrelerin bulunduğu çalışmalar yapılarak alanyazına katkı sağlanabilir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin iş stres düzeylerinin öğrencilerin derslerindeki başarıları ile ilişkisini ortaya koyabilecek çalışmalar yapılarak alanyazına katkı sağlanabilir.
- Araştırma İstanbul ilinin Avrupa Yakası ilçelerindeki ilkökul, ortaokul ve liselerdeki beden eğitimi öğretmenlerini kapsayacak şekilde yapılmıştır. Benzer araştırmalar farklı branş öğretmenlerini ve farklı illeri de kapsayacak şekilde yapılabilir.
- Bu araştırmada iş stresi, yaşam memnuniyeti ve iş doyum kavramları konu edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam memnuniyetlerini etkileyebileceği düşünülen iş stresi ve iş doyum konularını odak alan uygulamaya dönük araştırmaların alan alanyazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

VI. KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- ALDWIN, C. M. (2007). **Stress, Coping, and Development: An Integrative Perspective**, The Guildford Press, New York. 3.
- AMES, C. (1992). **Achievement goals, motivational climate, and motivational processes**. In G. Roberts (Ed.), **Motivation in sports and exercise** (sf. 161-176). Champaign, IL: Human Kinetic.
- ARGYLE, M. (1999). **Causes and correlates of happiness**. In D. Kahneman & E. Diener (Eds.), **Well – Being: The Foundations of Hedonic Psychology** (pp. 353 – 373). New York: Russell Sage Foundation.
- BAKOTIĆ, D. ve Babić, T. (2013). **Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company**.
- BALTAŞ, A. VE BALTAŞ, Z. (2002). **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BAUMAN, T. (2011). **Proces kształcenia w uniwersytecie w perspektywie potrzeb nauczycieli akademickich i oczekiwan studentów**. Raport z badan, Gdansk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdanskiego.
- BECKER, J. B. (1990). **Neuroscience Letters**.
- BİESOK, G. ve Wyrod-Wrobel, J. (2011). **Customer Satisfaction: Meaning and Methods of Measuring**. In G. Biesok, & J. Wyrod-Wrobel (Eds.), **Marketing and Logistic Problems in the Management of Organization** (pp. 23-41). Wydawnictwo Naukowe Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Bialej.
- BİNGÖL, D. (2016). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Beta.
- BRAHAM, B. J. (1998). **Stres Yönetimi**. Çev. Vedat G. Diker, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- BUCHER, A. C. (1979). **Foundations of Physical Education**. Saint Louis: The C.V. Mosby Company, USA.
- CAMPBELL, C. G. (1997). **Grass pea. Lathyrus sativus L. Promoting the conservation and use of underutilized and neglected crops**. 18. Institute of Plant Genetics and Crop Plant Research. Gatersleben/International Plant Genetic Resources Institute, Rome, Italy.
- CAN, H., AZİZOĞLU, A. VE AYDIN, M. (2011). **Örgütsel Davranış**. Siyasal Kitabevi.
- CARTWRIGHT, S. VE COOPER, C. L. (1997). **Managing workplace stress**. Sage Publications, Inc.
- DENGA, V. B. (2001). **Curriculum and Instruction for Near and Distance Learners**. Rainbow Royale Publishers: Kano.
- ERDEN, M. (2005). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Epsilon Yayınları: İstanbul.

- ERDOĞAN, M. (2009). **Yurtdışındaki Türkler: 50. Yılında Göç ve Uyum**. Ankara: Orion Kitapevi.
- EREN, E. (2000). **Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi**, Beta Basım Yayın.
- FRAENKEL, J. R. VE WALLEN, N. E. (2009). **How To Design And Evaluate Research In Education** (7th Ed.). New York: Mcgraw-Hill.
- HOUSE, J. S. (1981). **Work stress and social support**.
- Inglehart, R. F. , & Oyserman, D. (2004). Individualism, autonomy, and self-expression: The human development syndrome . In H. Vincken, J. Soeters , & P. Ester (Eds.) , Comparing cultures: Dimensions of culture in a comparative perspective (pp. 76 – 96) . Leiden, The Netherlands : Brill .
- Inglehart, R. F. , & Oyserman, D. (2004). Individualism, autonomy, and self-expression: The human development syndrome . In H. Vincken, J. Soeters , & P. Ester (Eds.) , Comparing cultures: Dimensions of culture in a comparative perspective (pp. 76 – 96) . Leiden, The Netherlands : Brill .
- Inglehart, R. F. , & Oyserman, D. (2004). Individualism, autonomy, and self-expression: The human development syndrome . In H. Vincken, J. Soeters , & P. Ester (Eds.) , Comparing cultures: Dimensions of culture in a comparative perspective (pp. 76 – 96) . Leiden, The Netherlands : Brill .
- Inglehart, R. F. , & Oyserman, D. (2004). Individualism, autonomy, and self-expression: The human development syndrome . In H. Vincken, J. Soeters , & P. Ester (Eds.) , Comparing cultures: Dimensions of culture in a comparative perspective (pp. 76 – 96) . Leiden, The Netherlands : Brill .
- Inglehart, R. F. , & Oyserman, D. (2004). Individualism, autonomy, and self-expression: The human development syndrome . In H. Vincken, J. Soeters , & P. Ester (Eds.) , Comparing cultures: Dimensions of culture in a comparative perspective (pp. 76 – 96) . Leiden, The Netherlands : Brill .
- HUSSAIN, K., KHAN, A. VE BAVIK, A. (2003). **The effects of job performance on frontline employee job satisfaction and quitting intent: the case of hotels in Turkish Republic of Northern Cyprus**.

- INGLEHART, R. F. VE OYSERMAN, D. (2004). **Individualism, autonomy, and self expression: The human development syndrome.** In H. Vinken, J. Soeters, & P. Ester (Eds.) *Comparing cultures: Dimensions of culture in a comparative perspective*:76-90. The Netherlands: Brill.
- KANT, I. (2018). **Eğitim Üzerine** (A. Aydoğan, Çev.). İstanbul: Say Yayınları.
- KAPTEYN, A., SMİTH, J. P. VE SOEST, A. V. (2009). **Life Satisfaction. Discussion Paper** No. 4015, IZA (The Institute for the Study of Labor), Germany.
- KARAKÜÇÜK, S. (1991). **Beden Eğitimi öğretmenlerinin faaliyet alanları.** Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Yayınları: Ankara.
- LAZARUS, R. S. (1991). **Emotion and adaptation.** Oxford University Press.
- LAZARUS, R. S. VE FOLKMAN, S. (1984). **Stress, Appraisal and Coping.** USA
- LEVİNSON, S. C. (1988). **Putting linguistics on a proper footing: Explorations in Goffman's concepts of participation.** In P. Drew, & A. Wootton (Eds.), *Erving Goffman. Exploring the interaction order* (pp. 161-227). Cambridge: Polity Press.
- LİN, M., CHEN, Q. VE YAN, S. (2014) **Network in Network. 2nd International Conference on Learning Representations, ICLR 2014,** Banff, AB.
- LUECHİNGER, S. (2009). **The Life Satisfaction Approach to Environmental Valuation.** Discussion Paper, IZA, No. 4478, Germany.
- LUMPKİN, A. (1990). **Physical Education and Sport: A Contemporary Introduction.** USA
- MASLACH, C. VE LEİTER, M. P. (1997). **The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it.** Jossey-Bass.
- MCKENNA, E. F. (2000). (3rd ed.). **Psychology Press.**
- MEB. (2000). **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi ve Ders Dışı Çalışmaları Rehberi.** Milli Eğitim Basımevi: Ankara
- MEB. (2006). **Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri.** Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- MEB. (2017). **Öğretmenlik Mesleği, Genel Yeterlikleri.** Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü: Ankara.
- MİTEVA, M. D. L. (2005). **Correspondence, International Journal of Dermatology, 2.**
- MULLROONEY, J. (2007). **Income, Demographics, and Subjective Reporting: An Econometric Analysis of Life Satisfaction.** Published Master Thesis. University Of Calgary Department of Economics, Canada.

- NEBİOĞLU D. J. (2004). **Beden Eğitimi Dersi Genel Esasları Planlaması**. Alp Yayınları: Ankara.
- NEFF, W. S. (1985). (3rd ed.). **Aldine Publishing Co**.
- NİCKKLAUS, A. L. (2007). **The complex relationship between role ambiguity, role conflict, work engagement of HR managers and the implementation of SHRM**, Unpublished Master Dissertation, Faculty of Economics and Business Administration, Universiteit Maastricht, Netherlands.
- OECD. (2005). **Teachers Matter: Attracting, Developing, and Retaining Effective Teachers**. OECD Publishing: Paris.
- ÖZKALP, E. VE KIREL, Ç. (2001). **Örgütsel Davranış**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- ÖZKALP, E. VE KIREL, Ç. (2016). **Örgütsel davranış**. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- PAŞAMEHMETOĞLU, A. VE YELOĞLU, H. O. (2013). **Motivasyon. İçinde:** Sığırı, Ü. & Gürbüz, Ü. (Ed). Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Yayınları.
- PEREZ, E. VE WILKERSON, B. (1998). **Mindsets: Mental Health the Ultimate Productivity**, Fomorian Press.
- RENANİ, D. A., GHADERİ, B. VE MAHMOUDİ, O. (2017). **The Impact of Organizational Structure on the Effectiveness of Communication from the Perspective of Employees in the Department of Education**, IJMAE.
- ROBBİNS, S. P. VE JUDGE, T. A. (2017). **Örgütsel Davranış**, çev. İnci Erdem. Ankara: Nobel Yayınevi.
- RASHİD, W. E., NORDİN, M. S., OMAR A. VE ISMAİL I. (2011). **Social Support, Work-Family Enrichment and Life Satisfaction among Married Nurses in Health Service**.
- SCHULER, H. (1982). **Ethical problems in psychological research**. Canada.
- SELİM, S. (2010). **Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Bireysel Yaşam Tatmini ve Mutluluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Karşılaştırmalı Analizi**. TÜBİTAK SOBAG Rapor. No: 108K516, TÜBİTAK, Ankara.
- SÖNMEZ, V. (2000). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ani yayıncılık: Ankara.
- SPECTOR, P. E. (1997). **Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences**. Thousand Oaks, CA.: Sage Publication Inc.
- TAMER, K. VE PULUR, A. (2001). **Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri**. Ankara: Kozan Ofset.
- VEENHOVEN, R. (1984). **Conditions of Happiness**, Dr. Reidel Publishing Company.

WOOLFOLK, A. (2004). **Educational Psychology**, 9th edn., Allyn & Bacon, Boston, MA.

MAKALELER

AKIN, A. VE YALNIZ, A. (2015). Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. **Electronic Journal of Social Sciences**, 14(54), 95-102.

AKINCI, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2 (4), 1-25.

AMBREY, C. VE FLEMİNG, C. (2014). **Urban Studies**, 51(6): 1290-1321.

ARNESON, H. VE EKBERG, K. (2005). Evaluation of empowerment processes in a workplace health promotion intervention based on learning in Sweden. **Health Promotion International**, 20(4), 351–359.

AVŞAROĞLU, S., DENİZ, M. VE KAHRAMAN, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (14) , 115-129.

AWANG, Z. (2010). Modelling job satisfaction and work commitment among lecturers: A case of UiTM Kelantan, **Journal of Statistical Modeling and Analytics**, 1(2), 45-59.

AYHAN, M., ONAY, Ö. A. VE SAYGILI, M. (T.Y). Kişilik özellikleri bağlamında yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma. **Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi**, 5, 2.

BABA, V. V., JAMAL, M. VE TOURİGNY, L. (1998). Work and mental health: A decade in Canadian research. **Canadian Psychology / Psychologie canadienne**, 39(1-2), 94–107.

BABATUNDE, A. O. (2013). Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure, **Economic Insights – Trends and Challegens**, 2(3), 73-80.

BAIRD, B. M., LUCAS, R. E. VE DONNELLAN, M. B. (2010). Life Satisfaction Across the Lifespan: Findings from Two Nationally Representative Panel Studies. **Social Indicators Research**, 99(2), 183–203.

BAYRAM, N., SAM, N., AYTAÇ, S. VE AYTAÇ, M. (2010). Yaşam Tatmini ve Sosyal Dışlanma, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 12(4), 79-92.

BİBİ, A., KHALİD, M. A. VE HUSSAİN, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers

- in Pakistan. **International Journal Of Educational Management**, 33(5), 848-859.
- BLANCHFLOWER, D. G. VE OSWARD, A. J. (2004). Well-being over Time in Britain and the USA. **Journal of Public Economics**, 88 (7), 1359 – 1386.
- BOLGER, N. (1990). Coping as a personality process: A prospective study. **Journal of Personality and Social Psychology**, 59(3), 525–537.
- BOWER, G. H. (1981). Mood and memory. **American Psychologist**, 36(2), 129–148.
- BOZKURT, T. VE TURGUT, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Sayıltıları Arasındaki İlişkiler. **Öneri Dergisi**, 2 (12), 57-66.
- BÖLÜKBAŞI, A. VE YILDIRTAN, D. (2015). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 27 (2), 345-366.
- BRADLEY, R. H. VE CORWYN, R. (2004). Life satisfaction among European American, African American, Chinese American, Mexican American, and Dominican American adolescents, **International Journal of Behavioral Development** 28(5), 385-400.
- CAN, Y., SOYER, F. VE YILMAZ, F. (2010). Hentbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. **Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi**, 12(2), 113–119.
- CANBULAT, N. VE ÇANKAYA, C. Z. (2014). Evli Bireylerin Öznel İyi Olma Düzeylerinin Yordanması. **Ege Eğitim Dergisi**. 15(2), 556-576.
- CARNEVALE, P. J. (1992). The Usefulness of Mediation Theory, **Negotiation Journal**, 8(4), 387-390.
- CARVER, C. S. (1989). How Should Multifaceted Personality Constructs Be Tested? Issues Illustrated by Self-Monitoring, Attributional Style, and Hardiness, **Journal of Personality and Social Psychology**, 56(4), 577-585.
- CHAROENSUKMONGKOL, P., MOQBEL, M. VE GUTIERREZ-WIRSCHING, S. (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction, **Journal of Advances in Management Research** 13(1).
- CHATTERJEE, S. (2016) Oxidative Stress, Inflammation, and Disease. In: Oxidative Stress and Biomaterials, **Elsevier, Amsterdam**, 35-58.

- CHEN, S. K. VE LİN, S. J. (2014). The Latent Profiles of Life Domain Importance and Satisfaction in a Quality of Life Scale. **Social Indicators Research**, 116(2), 429–445.
- CHİANG, C. F., JANG, S., CANTER, D. D. VE PRİNCE, B. (2008). An Expectancy Theory Model for Hotel Employee Motivation: Examining the Moderating Role of Communication Satisfaction, **International Journal of Hospitality and Tourism Administration**, 9(4), 327-351.
- CHİU, H. H., CHEN, C. M., HUANG, C. J. VE MAU, L. W. (2005). Depressive Symptoms, Chronic Medical Conditions and Functional Status: A Comparison of Urban and Rural Elders in Taiwan. **International Journal of Geriatric Psychiatry**, 20, 635-644.
- COOPER, C. L. VE MARSHALL, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. **Journal of Occupational Psychology**, 49(1), 11–28.
- COX, J. (2004). How to identify trust and reciprocity, **Games and Economic Behavior**, 46 (2), 260-281.
- CULLEN, F. T., LİNK, B. G., WOLFE, N. T. VE FRANK, J. (1985). The social dimensions of correctional officer stress, **Justice Quarterly**, 2(4), 505-533.
- ÇALIŞKAN, A. VE BEKMEZCİ, M. (2019). Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği. **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (31), 381-431.
- ÇEÇEN, A. R. VE DİNGİLTEPE, T. (2012). Parçalanmış ve Tam Aileye Sahip Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile Yaşam Kalite Düzeylerinin Karşılaştırılması, **İlköğretim Online**, 11(4), 1077-1086.
- ÇELİKTE, M., ŞANAL, M. VE YENİ, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19(2), 207-237.
- D'AMİCO, A., GERACİ, A. VE TARANTİNO, C. (2020). The relationship between perceived emotional intelligence, work engagement, job satisfaction, and burnout in Italian school teachers: An exploratory study. **Psihologiske Teme**, 29(1), 63-84.
- DEMİRHAN, G. (2002A). Çağdaş Beden Eğitimi Öğretmeni. **7. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi**, 27-29 Ekim. Antalya.
- DEMİRHAN, G. (2002b). Beden Eğitimi Öğretmeni Olmak. **Çağdaş Eğitim Dergisi**, 288, 7-13.
- DHABHAR, F. S., SAUL, A. N., DAUGHERTY, C., HOLMES, T. H., BOULEY, D. M. VE OBERYSZYN, T. M. (2010). Short-Term stress

enhances cellular immunity and increases early resistance to squamous cell carcinoma. **Brain, behavior, and immunity**, 24, 127–137.

- DIENER, E. (1984). Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, 95(3), 542–575.
- DIENER, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. **Social Indicators Research**, 31, 103-157.
- DIENER, E., INGLEHART R. VE TAY, L. (2013). Theory and Validity of Life Satisfaction Scales. **Social Indicators Research**, 112(3), 497–527.
- DIENER, E., OISHI, S. VE LUCAS, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. **Annual Review of Psychology**, 54, 403-25.
- DIENER, E., SANDVIK, E., SEIDVITZ, L. VE DIENER, M. (1993). The Relationship Between Income and Subjective Well-being; Relative or Absolute?. **Social Indicators Research**, 28 (3), 195-223.
- DIENER, E., SUH, E. M., LUCAS, R. E. VE SMITH H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress, **Psychological Bulletin**, 125 (2), 276-302.
- DIENER, E., SUH, E. VE OISHI, S. (1997). Recent Findings on Subjective Well-Being. **Indian Journal of Clinical Psychology**, 24, 25-41.
- DOBLE, N. VE SUPRIYA, M. V. (2011). Gender Differences in the Perception of Work-Life Balance. **Management**, 5(4), 331-342.
- DOHRENWEND, B. S. (1973). Social status and stressful life events. **Journal of Personality and Social Psychology**, 28(2), 225–235.
- DOHRENWEND, B. P., LEVAVPATRICK, I., SHROUT, E., SCHWARTZ, S., NAVEH, G., LINK, B. G., SKODOL, A. E. VE STUEVE, A. (1992). Socioeconomic Status and Psychiatric Disorders: **The Causation-Selection Issue**, 255(5047), 946-952.
- DROBNIC, S., BEHAM, B. VE PRAG, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. **Social Indicators Research**, 99 (205), 205-225.
- DUBINSKY, A. J. VE MATTSON, B. A. (1979). Consequences of role conflict and ambiguity experienced by retail salespeople. **Journal of Retailing**, 55.
- DUBINSKY, A. J., RONALD E., KOTABEO, M., LIM C. U. VE MOON, H. (1992). Influence of role stress on industrial salespeople's work outcomes in the United States, Japan, and Korea. **Journal of International Business Studies**, 23(1), 77.
- EGBULE, P. E. (2003). Factors Related to Job Satisfaction of Academic Staff in Nigerian Universities, **Journal of Further and Higher Education** 27(2), 157-166.

- EĞİNLİ, A. T. (2010). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23 (3), 35-52.
- ENDLER, N. S. VE PARKER, J. D. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. **Journal of Personality and Social Psychology**, 58(5), 844-854.
- ERDEM, A. R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 4 (4), 51-57.
- ERGÜN, E. VE YÜKSEL, A. (2019). İş-yaşam çatışmasının çalışanın davranışsal sonuçlarına etkisi ve iş stresinin aracılık rolü. **İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi**, 11 (1).
- ERİŞ, Y. VE ARUN, K. (2020). Toksik Liderliğin Bir Çıktısı Olarak Örgütsel Bağlılık. **OPUS International Journal of Society Researches**, 15 (24), 2764-2804.
- ERKUŞ, A., TURUNÇ, Ö. VE YÜCEL, R. (2011). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6 (1), 245-270.
- ERKUTLU, H. VE CHAFRA, J. (2006). Relationship between leadership power bases and job stress of subordinates: Example from boutique hotels. **Manage. Res. News**, 29(5), 285-297.
- EROĞLU, E. (2011). Örgütlerde İletişim Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 26.
- EROL, İ., VELİOĞLU, M. N., ŞERİFOĞLU, F. S., BÜYÜKÖZKAN, G., ARAS, N., ÇAKAR, N. D. VE KORUGAN, A. (2010). Exploring Reverse Supply Chain Management Practices in Turkey. **Supply Chain Management: An International Journal**, 15(1), 43-54.
- ERYILMAZ, A. VE ERCAN, L. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 4(36), 139-151.
- FEİST, G. J., BODNER, T. E., JACOBS, J. F. VE MİLES, M. (1995). Integrating Top-Down and Bottom-Up Structural Models of Subjective Well-Being: A Longitudinal Investigation, **Journal of Personality and Social Psychology**, 68(1), 138-150.
- FERRERİ, C. A. VE GROWDY, J. (2007). Environmental Awareness and Happiness. **Ecological Economics**, 60(3), 509-516.

- FİŞHER, R. T. (2001). Role stress, the type a behaviour pattern, and external auditor job satisfaction and performance. **Behavioral Research in Accounting**, 13, 143.
- FLEİŞMAN, J. A. (1984). Personality characteristics and coping patterns. **Journal of Health and Social Behavior**, 25(2), 229–244.
- FRIEND, K. E. (1982). Stress And Performance: Effects Of Subjective Work Load and Time Urgency, **Personnel Psychology**, 35.
- FUENZALİDA, G. (2007). Effect of Workload History on Task Performance, **Human Factors The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society** 49(2), 277-291.
- GEORGELLİS, Y., TSİTSİANİS, N. VE YİN, Y. P. (2009). Personal Values as Mitigating Factors in Link Between Income and Life Satisfaction: Evidence from the European Social Survey. **Social Indivators Research**, 91(3), 329-344.
- GİTMEZ, A. S. VE MORÇÖL, G. (1994). Socio-Economic Status and Life Satisfaction in Turkey. **Social Indicators Research**, 31(1), 77-98.
- GODDARD, R., O'BRIEN, P. VE GODDARD, M. (2006). Work environment predictors of beginning teacher burnout. **British Educational Research Journal**, 32, 857-874.
- GÖKÇE, G., ŞAHİN, A. VE BULDUKLU, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 10 (20), 233-246.
- GRİFFİN, M. A., PATTERSON, M. G. VE WEST, M. A. (2001). Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support. **Journal of Organizational Behavior**, 22, 537-550.
- GRÖZİNGER, G. VE MATİASKE, W. (2014). The Direct and Indirect Impact of Religion on WellBeing in Germany, **Social Indicators Research**, 116(2), 373–387.
- GUSKEY, T. R. VE PASSARO, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. **American Educational Research Journal**, 31, 627-643.
- GÜÇLÜ, N. (2001). Stres Yönetimi. G.Ü. **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 21 (1), 91-109.
- GÜMÜŞTEKİN, Y. E. VE ÖZTEMİZ, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14 (1), 271-288.
- GÜRKAN, H., BARUT, C., ÜNSEL, O. VE AYBAY, E. (2017). Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli

Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması. **Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6 (2), 130-157.

HACICAFEROGLU, B. VE HACICAFEROGLU, S. (2013). Examination of job satisfaction levels of folk dance trainers in their work environments in terms of certain variables (Example of Mugla province). *Energy Education Science and Technology Part D: Social Political Economic and Cultural Research* 5: 107-116.

HAQ, R. VE ZİA, U. (2013). Multidimensional Wellbeing: An Index of Quality of Life in a Developing Economy. **Social Indicators Research**, 114(3), 997-1012.

HARDİE, E., KASHİMA, E. S. VE PRİDMORE, P. (2005). The Influence of Relational, Individual and Collective Self-Aspects on Stress, Uplifts and Health. **Self and Identity**, 4(1), 1-24.

HAYES, C. T. VE WEATHİNGTON, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. **The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied**, 141(6), 565-579

HEİKİNARO-JOHANSSON, P. (2005). Liikunnanopettajakoulutus tunnistaa huomisen haasteet. **Liikunta ja Tiede**, 42 (3), 5-9.

HENNE, D. VE LOCKE, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences?. **International Journal of Psychology**, 20, 221-240.

IQBAL, A. VE AKHTAR, S. (2012). Job satisfaction of secondary school teachers. **Abasyn Journal of Social Sciences**, 5(1), 49-65.

IVERSON, R. D. VE MAGUIRE, C. (2000). The Relationship Between Job and Life Satisfaction. **Human Relations**, 53(6).

İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 11(1), 167-176.

İŞCAN, Ö. F. VE TİMUROĞLU, M. K. (2010). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 21 (1), 119-135.

İZCİ, F. VE SEVİNÇ, H. (2016). Kurumsal Vatandaşlık Davranışı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Van İl Sağlık Çalışanları Örneği, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 7, 50-74.

JABALAMELİ, S. H., HEYDARİ, H. VE MOSTAFAVİ, S. (2011). Effectiveness of cognitive-behavioral stress management interventions on general health among patients with heart disease. **J Behav Sci**, 9, 475-80.

- JOHNSON, M. (2005). Learning and teaching with technology, **British Journal of Educational Technology**, 36(4), 693-705.
- JONES, M. (1988). Managerial Thinking: An African Perspective, **Journal of Management Studies**, 21.
- JONES, T. M. (1980). Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined, **SAGE**, 22(3).
- KANGAL, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 12(44), 214-233.
- KARTAL S. E., YİRCİ, R. VE ÖZDEMİR T. Y. (2015). Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, 24, 477-504.
- KAYGIN, E. VE NAKTİYOK, A. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16 (1), 99-118.
- KESSLER, R. C. VE MCRAE JR. J. A. (1981). Trends in the Relationship between Sex and Psychological Distress: 1957-1976. **American Sociological Review**, 46, 443-452.
- KEYES, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health, **J. Consult Clin Psychol**, 73(3), 839-548.
- KHODARAHİMİ, S. (2012). Role of Ethnicity in Family Functioning, Personality and Depression in an Iranian Sample, **American-Journal-of-Family-Therapy**, 39(3).
- KHODARAHİMİ S., HASHİM, I. H. M. VE NORZARİNA, N. M. (2012). Workplace Relationships, Stress, Depression and Anxiety in a Malaysian Sample, **International Journal of Psychology and Behavioral Sciences**, 1(9).
- KİM-PRİETO, C., DİENER, E., TAMİR, M., SCOLLON, C. VE DİENER, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. **Journal of Happiness Studies**, 6, 261-300.
- KOÇ, H. VE YAZICIOĞLU, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 12 (1), 46-57.
- KORKMAZ, M., GERMİR, N., YÜCEL, A. S. VE GÜRKAN A. (2015). Yaşam Memnuniyeti Üzerinde Etkili Olan Sosyodemografik Bileşenler Üzerine

- Bir Analiz. **Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi**, 3(2), 78-111.
- KUTLAR A., IŞIK T. T. VE TORUN P. (2013). Kadının Yaşam Memnuniyetini Belirleyen Faktörler: Adıyaman, Isparta, Kocaeli Örneği. **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 14(2), 145-159.
- KÜÇÜKÖZKAN, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. **Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi**, 1 (2), 85-116.
- KÜMBÜL, G. B. VE EMEÇ, H. (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. 21(2), 129-149.
- LAAKSO, L. (2007). Johdatus liikuntapedagogiikkaan ja liikuntakasvatukseen. Teoksessa: T. Huovinen & L. Kytökorpi (Toim) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. **Jyväskylä: WSOY**, 16-24.
- LAM, T., ZHANG, H. VE BAUM, T. (2001). An Investigation of Employees' Job Satisfaction: The Case of Hotels in Hong Kong, **Tourism Management**, 22 (2), 157-165.
- LAMBERT, E. G., MAY, D. C., LEONE, M. C., KEENA, L. D. VE HAYNES, S. H. (2020). Stress among correctional officers: An organizational justice approach. **American Journal of Criminal Justice**. Advance online publication.
- LARSON, L. L. (2004) Internal Auditors and Job Stress. **Managerial Auditing Journal**, 19, 1119-1130.
- LATAACK, J. C. (1986). Coping with job stress: Measures and future directions for scale development. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 377-385.
- LİU, T. J. VE STEELE, C. M. (1986). Attributional analysis as self-affirmation. **Journal of Personality and Social Psychology**, 51(3).
- LOCKE, E. A. VE LATHAM, G. P. (2004). What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century, **The Academy of Management Review** 29(3), 388.
- LU, L. (2000). Gender and Conjugal Differences in Happiness, **Journal of Social Psychology**, 140(1), 132-141.
- LUTHANS, F. (1995). Organizational behavior. 3rd. Edition. New York: **Mc Graw Hill Publishing**
- LYKKEN, D. VE TELLEGEN, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. **Psychological Science**, 7(3), 186-189.
- MARMOT, M. G., SHİPLEY, M. J. VE ROSE, G. (1984) Inequalities in Death—Specific Explanations of a General Pattern? **Lancet**, 323, 1003-1006.

- MATTESON, M. T. VE IVANCEVICH, J. M. (1987). Controlling work stress: Effective human resource and management strategies. **Jossey-Bass**.
- MASLACH, C. (1976). Burned-Out, **Human Relations** 9(5), 16-22.
- MÍCHIE, S. (2002) Causes and Management of Stress at Work. **Occupational & Environmental Medicine**, 59, 67-72.
- MÍKKELSEN, A. L., SMÍTH, S. D. VE LÍNDENBERG S. (1999). In-vitro maturation of human oocytes from regularly menstruating women may be successful without follicle stimulating hormone priming, **Human Reproduction**, 14(7), 1847–1851.
- MÍRELA, B. VE MADALÍNA – ADRIANA, C. (2011). Organizational stress and it's impact on work performance, **Annals of Faculty of Economics**, 1, 333-337.
- MOORE, K. A. VE COOPER, C. L. (1996). Stress in Mental Health Professionals: a Theoretical Overview, **SAGE Journals**, 42(2).
- MORRISON, M., TAY, L. VE DIENER, E. (2011). Subjective Well-Being and National Satisfaction. **Psychological Science**, 22(2), 166-171.
- MOSTERT, F. F., ROTHMANN, S., MOSTERT, K. VE NELL, K. (2008). Outcomes of occupational stress in a higher education institution. **Southern African Business Review** 12(3), 102-127.
- MULLEN, B. VE COPPER, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: an integration. **Psychological Bulletin**. 115, 210-227.
- MURPHY, S. A., DUXBURY, L. VE HIGGINS, C. (2006). The individual and organizational consequences of stress, anxiety, and depression in the workplace: A case study. **Canadian Journal of Community Mental Health**, 25(2), 143–157.
- NAKAZATO, N., SCHIMMACK, U. VE OISHI, S. (2011). Effect of Changes in Living Conditions On Wellbeing: A Prospective Top-Down Bottom-Up Model. **Social Indicators Research**, 100(1), 115-135.
- NETEMEYER, R. G., BOLES, J. S. VE MCMURRIAN, R. (1996) Development and Validation of WorkFamily Conflict and Family-Work Conflict Scales, **Journal of Applied Psychology**, 80.
- NERGİZ, E. VE YILMAZ, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14 (4), 50-79.
- ONAYLI, S. VE BAKER, Ö. (2013). Mother -Daughter Relationships links to Daughter's SelfEsteem and Life Satisfaction. **Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal**, 5(40), 167-175.

- ORNELAS, S. VE KLEİNER, B. H. (2003). New developments in managing job related stress, **Equal Opportunities International**, 22(5), 64-70.
- OSHAGBEMİ, T. (2000) Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers. **Women in Management Review**, 15, 331-343.
- OSHİO, T. (2012). Gender Differences in the Associations of Life Satisfaction with Family and Social Relations Among the Japanese Elderly. **Journal of Cross Cultural Gerontology**, 27(3), 259–274.
- ÖZAYDIN, M. M. VE ÖZDEMİR, Ö. (2014), Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 6(1), 251- 281.
- ÖZER, M. VE KARABULUT, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. **Turkish Journal of Geriatrics**, 6 (2), 72-74.
- ÖZGÜR GÜLER, E. VE VEYSİKARANİ, D. (2019). Nomofobi Üzerine Bir Araştırma: Üniversite Öğrencileri Örneği. **Beypoz Akademi Dergisi**, 7, 75-88.
- PASUPULETİ, S., ALLEN, R. I., LAMBERT, E. VE CLUSE-TOLAR, T. (2009). The Impact of Work Stressors on the Life Satisfaction of Social Service Workers: A Preliminary Study, **Administration in Social Work**, 33(3), 319-339.
- PAVOT, W. AND DIENER, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and The Emerging Construct of Life Satisfaction. **Journal of Positive Psychology**, 3.
- PAYNE, M. A. VE FURNHAM, A. (1987). Dimensions of occupational stress in West Indian secondary school teachers. **British Journal of Educational Psychology**, 57(2), 141–150.
- PETERS, B. G. (1992). The policy process: an institutionalist perspective, **IPAC**, 35(2), 160-180.
- PİYAL, B., ÇELEN, Ü., ŞAHİN, N. VE PİYAL, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, 53 (4).
- RAGEB, M. A., ABD-EL-SALAM, E. M., EL-SAMADİCY, A. VE FARİD, S. (2014). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance as a mediator between Role Stressors and Turnover Intentions A Study from an Egyptian cultural perspective, **IJBED**, 1 (1).
- RAİTANO, R. E. VE KLEİNER, B. H. (2004) Stress Management: Stressors, Diagnosis and Preventative Measures. **Management Research News**, 27, 32-38.
- RAZİQ, A. VE MAULABAKHSHA, R. (2015). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. **Procedia Economics and Finance**, 23, 717-725.

- RAZAK, M. I., YUSOF, N. M., AZİDİN, R. A., LATİF, M. VE ISMAİL, I. (2014) The Impact of Work Stress towards Work Life Balance in Malaysia. **International Journal of Economics, Commerce and Management**, II, 1-16.
- RULE, S. (2007). Religiosity and Quality Of Life in South Africa. **Social Indicators Research**, 81(2), 417-434.
- RÜSTEMLİ, A. VE KARANCI, A. N. (1996). Distress reactions and earth quake-related cognitions of parents and their adolescent children in a victimized population. **J Soc Beh Person**, 11, 767-780.
- SARPKAYA, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu (Manisa İli Örneği). **Amme İdare Dergisi**, 33(3), 111-124.
- SAYGILI, M., ONAY, Ö. VE AYHAN, M. (2018). Kişilik özellikleri bağlamında yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma. **Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi**, 5(2), 61-72.
- SCANLAN, J. N. VE STİLL, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. **BMC Health Services Research**, 19(1).
- SCHEİN, E. H. (1990). Organizational culture. **American Psychologist**, 45(2), 109-119
- SEFEROĞLU, S. S. (2004). Öğretmen adaylarının öğretmen yeterlilikleri açısından kendilerini değerlendirmeleri. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 26, 131-140.
- SELYE, H. (1973). Stress and the General Adaptation Syndrome. **British Medical Journal**, 1, 1383-1392.
- SEVİMLİ, F. VE İŞCAN, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. **Ege Academic Review**, 5 (1), 55-64.
- SHAH, K. U. (2011). Organizational Legitimacy and the Strategic Bridging Ability of Green Alliances, **Business Strategy and the Environment**, 28.
- SHAUGHNESSY, M. F. (2004). An Interview with anita woolfolk: The educational psychology of teacher efficacy. **Educational Psychology Review**, 16 (2).
- SHULMAN, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. **Harvard Educational Review**, 57, 1-22.
- SİĞRİ, Ü. VE BASIM, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 6 (12), 130-154.
- SINGHAI, M., DANI, S., HYDE, A. VE PATEL, R. (2016). Jop Satisfaction: A review, **Research Journal of Management Science**, (9)5, 66-68.

- SÖYLEMEZ, D., SUR, H. VE CEBECİ, D. (2005). İş doyumuna yönelik meta analiz çalışması. **Modern Hastane Yönetimi Dergisi** Nisan-Mayıs-Haziran 34-41.
- SPECTOR, P. E., DWYER, D. J. VE JEX, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. **Journal of Applied Psychology**, 73(1), 11–19.
- STANTON, J. M., BALZER, W. K., SMİTH, P. C., PARRA, L. F. VE IRONSON, G. (2001). A general measure of work stress: The Stress in General scale. **Educational and Psychological Measurement**, 61(5), 866–888.
- STOKOLS, D. (1990). Instrumental and spiritual views of people-environment relations. **American Psychologist**, 45(5), 641–646.
- SUDAK, M. K. VE ZEHİR, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 11 (22), 141-165.
- SVERKE, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. **Journal of Occupational Health Psychology**, 7, 242-264.
- ŞENER, A. (2009). Yaşlılık, yaşam doyumunu ve boş zaman faaliyetleri, **Çağın Polisi Dergisi**, 93, Ankara. <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr.yasamdoyumu.pdf>
- ŞİRİNKAN, A. (2007). Ortaöğretimde öğrencilerinin beden eğitimi ve spor öğretmeni ile olan iletişimleri hakkındaki görüşleri (Erzurum ili örneği). Atatürk Üniversitesi, **Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 3 (9).
- TARCAN, G. Y., TARCAN, M. VE TOP, M. (2016). An Analysis of Relationship between Burnout and Job Satisfaction Among Emergency Health Professionals. **Total Quality Management & Business Excellence**, 28(11-12), 1339-1356.
- THOİTS, P. A. VE HEWİTT, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. **Journal of Health and Social Behavior**, 42(2), 115–131.
- TOKER, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8 (1), 92-107.
- TORAMAN, Ç. (2019). Effective Teacher Characteristics. **Asya Öğretim Dergisi**, 7 (1), 1-14.
- TREVOR, C. O. (2001). Interactions among Actual Ease-of Movement Determinants and Job Satisfaction in the Prediction of Voluntary Turnover, **The Academy of Management Journal**, 44(4), 621-638.

- TÜMKAYA, S., HAMARTA, E., DENİZ, M., ÇELİK, M. VE AYBEK, B. (2016). Duygusal Zeka Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 3(30).
- UĞURLU, O. (2013). The Mediator Effects of Positive and Negative Affectivity on the Relationship between Optimism-Pessimism and Satisfaction with Life. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 28(2), 497-504.
- ÖNGÖREN, E., DOĞAN, H. VE ÖZMEN TEKİN, M. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, 5 (17).
- ÜNLÜ, H. VE AYDOS, L. (2010). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yeterlilikleri Üzerine Bir Derleme, **Millî Eğitim**, 40 (187), 186-192.
- VEENHOVEN, R. (1996). Happy Life-Expectancy, **Social Indicator Research**, 39(1), 1-58.
- VIÑAS-BARDOLET, C., GUİLLEN-ROYO, M. VE TORRENT-SELLENS, J. (2020). Job Characteristics and Life Satisfaction in the EU: a **Domains-of-Life Approach**, **Applied Research in Quality of Life**, 15(4), 1069-1098.
- WANG, C., PAN, R., WAN, X., TAN, Y., XU, L., HO, C. S. VE HO, R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in İstanbul Ticaret Üniversitesi **Sosyal Bilimler Dergisi** Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı Yıl:19 Sayı:37 Bahar (Özel Ek).
- WERANG, B. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. **International journal of evaluation and research in education**, 8(4), 575-580.
- WICKRAMASİNGHE, G. L. D. ve Wickramasinghe, V. (2012). Effects of perceived organisational support on participation in decision making, affective commitment and job satisfaction in lean production in Sri Lanka, **Journal of Manufacturing Technology Management**, 23(2), 157-177.
- WILLIAMS, D. ve Lawler, K. A. (2002). Stress and Illness in Low-Income Women: The Roles of Hardiness, John Henryism, and Race, **Women & Hewalth**, 61-75.
- WIRTH, T., Regamey, G. ve Stauffacher, M. (2015). Mediating Effects Between Objective and Subjective Indicators of Urban Quality of Life: Testing Specific Models for Safety and Access. **Social Indicators Research**, 122(1), 189–210.

- YAVUZ, O. (2018). Ergenlik döneminde internet bağımlılığının okul başarısı üzerinde etkileri, **OPUS International Journal of Society Researches**, 8(15), 1056-1080.
- YELBOĞA, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi, **Sosyal Bilimler Dergisi** 4(2), 2-18.
- YENİHAN, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 4, 33-49.
- YILDIRIM, İ. ve Eraslan, H. (2020). İşletmelerde İş Tatmini: Seramik Sektöründe Bir Uygulama. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 19 (74), 531-548.
- YILMAZ, A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 10 (2), 1-20.
- YÜCEKAYA, P. ve Hündür, U. B. (2020). The Effects Of Internal Communication On Job Satisfaction: A Research In Çanakkale Province. **Journal Of Original Studies**. 1 (1) (Feb. 2020), 39–54.
- YÜCEL, İ. ve Koçak, D. (2018). Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 32 (3), 683-704.
- ZAJONC, R. B. (1980). Feeling and thinking: Preferences need no inferences. **American Psychologist**, 35(2), 151–175.
- ZANGO, H. U., Kwalli M. S. ve Danlami, A. (2010). The characteristics of a good teacher and how to become one. **Chemsearch Journal** 1 (1), 48-51.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- AKKAMIŞ, O. (2010). İlköğretim I. Kademe ve II. Kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme. Erişim Tarihi: 12 Ekim 2021, <https://toad.halileksi.net/>
- AMERİKAN Psikoloji Derneği, (2014). <https://rasyonelpsikoloji.com/2019/09/26/amerikan-psikoloji-dernegi-apa/> Erişim Tarihi: 05.08.2022
- DEMİRCİ, S. ve Tepe, N. A. (2017). Duygu Analizi ile Stres ve Kalp Hastalıklarından Ölüm Oranı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Erişim Tarihi: 11 Ekim 2021, <https://w3.gazi.edu.tr/>

- MEB. (2020). 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu. Madde 43. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf> Erişim tarihi: 08.12.2021.
- OBİ, T. E. C. (2008). The School Environment and the Child School of Education. National Open University of Nigeria. <https://www.coursehero.com/file/65999214/ECE-422-THE-SCHOOL-ENVIRONMENT-AND-THE-CHILD-Teacherco-ke-pdf/> Erişim Tarihi: 05.12.2021.
- OECD. (2013). How is Life?: Measuring Well-being. http://www.keepeek.com/DigitalAsset-Management/oecd/economics/how-s-life-2013_9789264201392-en#page23. Erişim Tarihi: 18.02.2021.
- ORLANDO, M. (2013). Nine Characteristics of a Great Teacher. Faculty Focus: Higher Ed. Teaching Strategies from Magna Publications. Retrieved on August 27, 2016. <http://www.facultyfocus.com/articles/philosophyof-teaching/nine-characteristicsof-a-great-teacher> Erişim Tarihi:05.12.2021.
- OTRAR, M., Ekşi H., Dilmaç, B. ve Şirin, A. (2001). Türkiye’de Öğrenim Gören Türk ve Akarba Topluluk Öğrencilerinin Stres Kaynakları, Başaıkma Tarzları ile Ruh Sağlığı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Erişim Tarihi: 26 Ekim 2021, <https://www.researchgate.net/>
- PEKEL ULUDAğLI, N. (2017). Prenatal Dönemden Yaşlılığa Stres ve Sonuçları. Erişim Tarihi: 26 Ekim 2021, <https://dergipark.org.tr/>
- TED. (2009). Öğretmenlik Mesleği Yeterlikleri. https://www.ted.org.tr/wpcontent/uploads/2019/04/Ogretmen_Yeterlik_Kitap_Ozet_rapor.pdf Erişim Tarihi: 01.11.2021.
- TUNÇ, S. (2019). İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. Erişim Tarihi: 13 Ekim 2021, <https://openaccess.izu.edu.tr/>
- ZACHEUS, T. (2008). Luonnonmukaisesta arkiliikunnasta liikunnan eriytymiseen. Suomalaiset liikuntasukupolvet ja liikuntakulttuurin muutos. Turun yliopiston julkaisuja, Turku. https://www.researchgate.net/publication/329170624_Luonnonmukaisesta_arkiliikunnasta_liikunnan_eriytymiseen_Suomalaiset_liikuntasukupoly_et_ja_liikuntakulttuurin_muutos. Erişim Tarihi: 02.10.2021.

TEZLER

- ABUJAMÍ, H. (2019). Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumunu: Gazze Örneği. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- AKPINAR, S. (2010). Spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyumunu ve problem çözme yeterlilikleri üzerinde bir araştırma. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ASLANGİRAY, A. (2016). Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Modellenmesi: Batı Akdeniz Örneği. Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- BAŞARAN, Ü. (2021). Badminton antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- BAYKARA, Z. E. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi (Ankara örneği). Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- ÇAVUŞOĞLU, G. (2014). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerindeki personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- DALKILIÇ, M. (2014). Farklı bölgelerde çalışan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyumunu. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DEEPAK, T. D. (2002). Psychosocial Correlates of Subjective Wellbeing, (University of Pune, Mental, Moral & Social Sciences Faculty, Department of Psychology, Ph. D. Thesis), Ganeshkhind.
- DOĞAN, M. (2016). Taekwondo antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- ERGÜN, B. (2016). İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- FRİJNS, M. (2010). Determinants of Life Satisfaction –Cross-Regional Comparison, Maastricht University School of Business and Economics, Maastricht, Master Thesis.
- GERGİN, B. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri (Çorum İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- GİRAY, S. (2011). Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ve yaşam Memnuniyeti Üzerine Bir Uygulama. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GÖĞERTAŞ, A. (2016). Yaşam Memnuniyeti Araştırmasında İstatistiksel Tekniklerin Kullanılması: Sivas İl Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- KALE, F. (2007). Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- KANBUR, O. (2020). Fizik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KAYA, H. (2019). Beden eğitimi öğretmenleri ile antrenörlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- KOÇ, M. (2005). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretim Yöntemlerini Kullanma Durumları ve Karşılaştıkları Sorunlar. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- OLENA, K. (2005). Analysis Of Life Satisfaction In Ukraine, Published Master Thesis, Economics Education and Research Consortium Master"s Program in Economics, Ukraine.
- ONURSAL, A. M. (2009). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Modern Eğitimde, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Etkililiği, İletişimi ve Öğretim Yaklaşımlarının İncelenmesi. Doktora Tezi. İzmir.
- ÖZDAYI, N. (1990). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZTÜRK, B. (2020). Sınıf Öğretmeni Adaylarına Yönelik Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlik Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- SEZMEZ, T. (2018). Çevre Bilincinin Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Edirne, Uzunköprü İlçesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- ŞAHİN, Ş. (2008), Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyum düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- ŞİMŞEK, V. (2018). 2.Lig Kadın Voleybol Oyuncularının Grup Sargınlığı İle Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans

Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

ULUCAN, H. (2008). Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin altyapılarındaki antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

USUFLU, O. (2020). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

YILDIRIM, M. (2019). Fen Bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Ek 2: İş Stresi Ölçeği

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaş: (Lütfen belirtiniz)
2. Cinsiyet: () Kadın () Erkek
3. Eğitim durumu:
() Lisans
() Yüksek lisans
() Doktora
4. Mezun olunan bölüm:
() Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
() Engelli Egzersiz ve Spor Eğitimi
() Antrenörlük
() Rekreasyon
() Spor Yöneticiliği
() Diğer.....
5. Gelir durumu: () Gelir giderden fazla () Gelir gidere eşit ()
Gelir giderden az
6. Meslekte kıdem: (Lütfen yıl olarak belirtiniz)
7. Bu kurumda çalışma süresi: (Lütfen yıl olarak belirtiniz)
.....
8. Çalışılan okul türü: () Devlet Okulu () Özel Okul
9. Çalışılan okul düzeyi: () İlkokul () Ortaokul () Lise

Ek 2:İş Stresi Ölçeği
İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ

| | Hiç stres yok | Çok az stres var | Biraz stres var | Sık sık stres var | Her zaman stres var |
|---|---------------|------------------|-----------------|-------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1) Öğretmek için araç-gereç eksikliği | () | () | () | () | () |
| 2) Değişik yeteneklerde ki öğrencilere ders verme zorluğu | () | () | () | () | () |
| 3) İlgilendiğim uğraşlar için yeterli zaman ve imkân olmayışı | () | () | () | () | () |
| 4) Müfredat programını aynen uygulama zorunda olmam | () | () | () | () | () |
| 5) Öğrencileri motive etme güclüğü | () | () | () | () | () |
| 6) Derse gelmeyen öğretmenin yerini doldurma zorunluluğu | () | () | () | () | () |
| 7) Diğer sınıflardan gelen kargaşa, gürültü ve diğer rahatsızlıklar | () | () | () | () | () |
| 8) Öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları | () | () | () | () | () |
| 9) Mesleki güvence eksikliği | () | () | () | () | () |
| 10) Kalabalık sınıflarda ders verme zorluğu | () | () | () | () | () |
| 11) Maaşların azlığı | () | () | () | () | () |
| 12) Okulda disiplin politikasının yetersizliği | () | () | () | () | () |
| 13)Velilerin sorunlarını çözmede okul idarecilerinin yardımda isteksiz davranması | () | () | () | () | () |
| 14) Öğretim kadrosu arasında arkadaşlık, işbirliği ve dayanışma ruhunun eksikliği | () | () | () | () | () |
| 15)Devamlı problemlı ve kötü davranışlar sergileyen öğrencilerle meşgul olma zorunluluğu | () | () | () | () | () |
| 16)Tatmin edici kişisel ve ailevi bir yaşam sürdürmeyi zorlaştıran mesleki sorunlar | () | () | () | () | () |
| 17)Yöneticilerin, eğitim ve öğretimle ilgili kararların alınmasında düşünce ve görüşlerimizi almaması | () | () | () | () | () |
| 18)Bazı öğrencilerin sınıfa ihtiyaçları olan malzemeleri getirmeden gelmeleri | () | () | () | () | () |
| 19) Öğrenci başarılarını değerlendirirken standart ölçülerin dışına çıkamama | () | () | () | () | () |
| 20)Velilerin okul ile işbirliğine yanaşmaması | () | () | () | () | () |

| | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 21)Mesleki gelişmemiz için imkânların azlığı | () | () | () | () | () |
| 22)Kişisel ve ailevi konularla uğraşmada zaman yetersizliği | () | () | () | () | () |
| 23)Yürürlükteki zaman içinde müfredat programını tamamlamadaki zorluk | () | () | () | () | () |
| 24)Fikirlerimiz dikkate alınmadan gelen Bakanlık emirlerini aynen uygulama zorunluluğu | () | () | () | () | () |
| 25)Eğitilmediğimiz veya kendimizi yeterli hissetmediğimiz bir konuda öğretme zorunluluğu | () | () | () | () | () |
| 26)Tercih ettiğimiz yaş ve ilgi düzeylerine göre öğrencileri gruplayamama | () | () | () | () | () |
| 27)Okul yararına yaptığımız özel çabalar için takdir edilmeme ve ya onaylanmama | () | () | () | () | () |
| 28)Ders hazırlığı ve sınav kâğıtlarının değerlendirilmesi için zaman yetersizliği | () | () | () | () | () |
| 29)Dersin işlenmesinde ders süresinin yetersiz oluşu | () | () | () | () | () |
| 30)Bazı öğretmenlere karşı yönetimin ayrıcalıklı davranması | () | () | () | () | () |
| 31)Meslekte siyasi ayrımların yapılması | () | () | () | () | () |
| 32)Öğrencileri ailevi, sosyal ve kişisel yönden yeteri kadar tanıyamama | () | () | () | () | () |
| 33) Yılsonunda öğrenciyi değerlendirirken çok fazla kırtasiye işlemleri | () | () | () | () | () |
| 34) Öğretmenlik mesleğine karşı toplumdaki bazı kişilerin olumsuz tavırları | () | () | () | () | () |
| 35) Alanımız ile ilgili yeni bilimsel fikir ve deneyimleri takip edememe ve öğrencilere aktaramama | () | () | () | () | () |
| 36) Teftişlerde daha çok sübjektif değerlendirme kriterlerinin kullanılması | () | () | () | () | () |
| 37) Öğretimde yeterli ölçüde başarıya ulaşamama | () | () | () | () | () |
| 38) Öğrenciler karşısında bir aktör gibi sürekli rol yapmak zorunda olma | () | () | () | () | () |
| 39) Başarısız öğrencileri sınıf geçirmede okul içi ve dışı baskıların çokluğu | () | () | () | () | () |
| 40) Okuldaki bazı disiplin olaylarında yönetim ile ayrı görüşlerde olma | () | () | () | () | () |
| 41)Öğrencileri araştırma ve incelemeye sevk edememe | () | () | () | () | () |

YAŞAM MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ

| | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Bazen katılmıyorum | Kararsızım | Bazen katılıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|---|--------------------------------|---------------------|---------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------|-------------------------------|
| Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. | | | | | | | |
| 1. Hayatımdan memnunum. | () | () | () | () | () | () | () |
| 2. Yaşamımı dolu dolu yaşıyorum. | () | () | () | () | () | () | () |
| 3. Yaşamımı bir bütün olarak değerlendirdiğimde hedeflerime ulaşamadığımı düşünüyorum. | () | () | () | () | () | () | () |
| 4. Yapmak istediğim her şeyi yapamadığım için yaşamımdan memnun değilim. | () | () | () | () | () | () | () |
| 5. Yaşamımda şu anda her şey yolunda gidiyor. | () | () | () | () | () | () | () |

MINNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

| MESLEĞİMDEN | Hiç memnun değilim | Memnun değilim | Kararsızım | Memnunum | Çok memnunum |
|--|--------------------|----------------|------------|----------|--------------|
| 1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | () | () | () | () | () |
| 2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından | () | () | () | () | () |
| 3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından | () | () | () | () | () |
| 4.Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesibakımından | () | () | () | () | () |
| 5.Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından | () | () | () | () | () |
| 6.Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından | () | () | () | () | () |
| 7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından | () | () | () | () | () |
| 8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | () | () | () | () | () |
| 9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden | () | () | () | () | () |
| 10.Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden | () | () | () | () | () |
| 11.Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden | () | () | () | () | () |
| 12.İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden | () | () | () | () | () |
| 13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden | () | () | () | () | () |
| 14.Terfi imkânının olması yönünden | () | () | () | () | () |
| 15.Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden | () | () | () | () | () |
| 16.Çalışma şartları yönünden | () | () | () | () | () |
| 17.Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden | () | () | () | () | () |
| 18.Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden | () | () | () | () | () |
| 19.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden | () | () | () | () | () |
| 20.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından | () | () | () | () | () |

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Sezer ELAMAN

Öğrenim Durumu
Yüksek Lisans : İstanbul Aydın Üniversitesi
: Beden Eğitimi ve Spor Programı
(2020-2022)

Lisans : Karadeniz Teknik Üniversitesi
: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
(2011-2015)

Lise : Gümüşhane Anadolu Lisesi
(2007-2011)

Mesleki Deneyim
Milli Savunma Üniversitesi :Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni
(2019-...

