

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN YAŞAM DOYUMU VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sibel ALKAN ÇAKMAK
2200007053

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

HAZİRAN 2024

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN YAŞAM DOYUMU VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sibel ALKAN ÇAKMAK

2200007053

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Tuba AKPOLAT

Dr. Öğr. Üyesi Sevil MOMENİ SHABANI

HAZİRAN 2024

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Kültür Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım “Lise öğretmenlerinin yaşam doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki” konulu tez çalışmamda, araştırma sonuçlarını bilimsel ahlak kurallarına uygun sunduğumu, yararlandığım eserlerde bilimsel normlara uyarak atıfta bulunduğumu ve bu eserlerin hepsini kaynak olarak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza

Sibel ALKAN ÇAKMAK

ÖNSÖZ

Tezimi tamamlamak uzun ve zorlu bir süreç oldu, ancak sizlerin desteği ve rehberliği olmadan bunu başaramazdım. Bu vesileyle, tezime katkıda bulunan herkese teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

İlk olarak, değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Demet Zafer Güneş'e en derin minnettarlığımı ifade etmek isterim. Akademik vizyonunuz, derinlemesine bilginiz ve sürekli geri bildirimler ışığında, tezimi başarıyla tamamlamamda büyük rol oynadınız. Değerli zamanınızı ve emeklerinizi esirgemediğiniz için size şükranlarımı sunuyorum.

Yüksek lisans sınavında kabul alma süreciyle başlayan lisansüstü eğitimimin bana katkılarını saymakla bitmeyeceğini düşünüyorum. Kültür Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Ana Bilim Dalı'ndaki değerli hocalarıma teşekkürü borç bilirim. Yüksek Lisans süreci maddi ve manevi emek isteyen bir süreç. İstanbul Kültür Üniversitesi'ne bana tam burs sağladığı için teşekkürlerimi sunarım.

Veri toplama sürecinde yardımlarını esirgemeyen ve araştırma yapmamı mümkün kılan okul yöneticilerine, kıymetli vakitlerini ayırıp araştırmaya katılan meslektaşlarıma, dostluklarını ve tecrübelerini paylaşan arkadaşlarıma saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Yaşamımın her anında sonsuz sevgi, şefkat ve güvenle yanımda olan, eğitim hayatım boyunca elde ettiğim bütün başarıları kendisine borçlu olduğum canım annem Şükran ALKAN'a sonsuz teşekkür ederim. Vatanımızın doğusundan batısına kadar tüm bölgelerde mesleği gereği görev yapan, benim için ilkokuldan üniversiteye kadar eğitimim için çabalayan, yüksek lisansa başlamamda öncü olan ve bu zorlu süreçte her daim desteğini esirgemeyen kıymetli babam, çocuklarımın biricik dedesi Yaşar ALKAN'a derin minnettarlıkla sonsuz teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim sürecinde sabırlı ve özverili davranan eşime ve bu yoğun tez yazma sürecinde bana ilham kaynağı olan sevgili çocuklarım Doruk, Umut ve Sena'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Haziran 2024

Sibel ALKAN ÇAKMAK

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR.....	v
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Sayıltıları.....	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Tanımlar.....	6

2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....

2.1. Yaşam Doyumu.....	7
2.1.1. Yaşam Doyumu Kavramı.....	7
2.1.2. Yaşam Doyumu Tarihçesi.....	8
2.1.3. Yaşam Doyumu ile Birlikte Kullanılan Kavramlar.....	9
2.1.4. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	11
2.1.4.1. Yaş.....	12
2.1.4.2. Cinsiyet.....	13
2.1.4.3. Kişilik.....	13
2.1.4.4. Gelir.....	13
2.1.4.5. Eğitim.....	14
2.1.5. Yaşam Doyumunun Alt Dalları.....	14
2.1.5.1. Evlilik.....	14
2.1.5.2. Sağlık.....	15
2.1.5.3. İş Doyumu.....	16
2.1.6. Yaşam Doyumunun Önemi.....	18
2.1.7. Yaşam Doyumu Kuramları.....	20
2.1.7.1. Ereksel Kuram.....	20
2.1.7.2. Etkinlik Kuramı.....	21
2.1.7.3. Yukarıdan Aşağıya ve Aşağıdan Yukarı Kuramı.....	22
2.1.7.4. Bağ Kuramı.....	22
2.1.7.5. Yargı Kuramı.....	22
2.1.8. Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	23

2.2. Örgütsel Bağlılık	26
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	26
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Tanımları.....	28
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	28
2.2.4. Tutumsal Bağlılık ile İlgili Yaklaşımlar.....	29
2.2.5. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	34
2.2.6. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	35
2.2.7. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	35
2.2.8. Örgütsel Bağlılık Türleri.....	36
2.2.9. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	37
2.2.10. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	37
3. YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırmanın Modeli.....	40
3.2. Evren ve Örneklem.....	40
3.3. Veri Toplama Araçları.....	42
3.3.1. Demografik Bilgi Formu.....	42
3.3.2. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçeği.....	43
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	43
3.4. Verilerin Toplanması.....	45
3.5. Verilerin Analizi.....	45
4. BULGULAR VE YORUM.....	47
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	47
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	47
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	52
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	53
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	57
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	58
5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	60
5.1. Alt Amaçlara İlişkin Sonuç-Tartışma.....	60
5.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma.....	60
5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma.....	61
5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma.....	63
5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma.....	64
5.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma.....	66
5.1.6. Araştırmanın Altıncı Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma.....	67
5.2. Araştırma Sonucuna Dayalı Öneriler.....	67
5.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	69
KAYNAKÇA.....	70
EK 1: Ölçek İzinleri.....	90
EK 2: Demografik Bilgi Formu ve Ölçekler.....	91
EK 3: Etik Kurul İzni.....	94
EK 4: Milli Eğitim İzni.....	95

KISALTMALAR

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
TDK : Türk Dil Kurumu
Akt. : Aktaran
SPSS : Statistical Package for the Social Sciences
(Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)



TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlere Ait Demografik Bilgilerin Frekans ve Yüzde Değerleri ...	42
Tablo 3.2. Araştırmada Kullanılan Yetişkin Yaşam Doyum Ölçeğinin Güvenirlilik Analiz Sonuçları.....	43
Tablo 3.3. Araştırmada Kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlilik Analiz Sonuçları	44
Tablo 3.4. Ölçeklerin Normallik Dağılımı	46
Tablo 4.1. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçeğinin Betimsel İstatistiklerine İlişkin Bulgular.....	47
Tablo 4.2. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	48
Tablo 4.3. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Hal Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular..	48
Tablo 4.4. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .	49
Tablo 4.5. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Okulda Bulunma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	50
Tablo 4.6. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular..	51
Tablo 4.7. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	52
Tablo 4.8. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Betimsel İstatistiklerine İlişkin Bulgular....	53
Tablo 4.9. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	53
Tablo 4.10. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Hal Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	54
Tablo 4.11. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	54
Tablo 4.12. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Okulda Bulunma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	55
Tablo 4.13. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	55
Tablo 4.14. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	56
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanları İle Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	57
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Yaşam Doyum Düzeylerinin, Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi.....	59

ÖZET

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN YAŞAM DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sibel ALKAN ÇAKMAK

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

Haziran, 2024

Bu araştırmanın temel amacı, Milli Eğitim bakanlığına bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu çalışmada öğretmenlerin yaşam doyumları ile örgütsel bağlılık kavramının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu hedef doğrultusunda nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında bahar döneminde, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi liselerde çalışan 2020 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçilirken oranlı örnekleme yöntemi kullanılmış ve evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığı için 400 öğretmene ölçekler uygulanmıştır. Araştırmanın verileri “Demografik Bilgi Formu”, “Yetişkin Yaşam Doyum Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 26 programından yararlanılmıştır.

Çalışmada elde edilen verilerin analizinde istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Ölçeklerin normal dağılım durumunu belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık testlerinden yararlanılmış, veriler normal dağılım göstermiştir. Öğretmenlerin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyinin çeşitli değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediği T-testi, ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), öğretmenlerin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki için Pearson korelasyon, yaşam doyumu ve örgütsel bağlılığın yordama gücü ise basit regresyon analizi ile incelenmiştir.

Öğretmenlerin yaşam doyumları ile ilgili algıları “cinsiyet”, “medeni durum”, “yaş”, “öğretmenlikteki kıdem” ve “öğrenim durumu” değişkenlerine göre anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. “Bulunduğu okuldaki çalışma süresi” değişkenine göre yaşam doyumu alt boyutlarında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları “cinsiyet”, “medeni durum”, “yaş” ve “öğrenim durumu” değişkenlerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. “Öğretmenlikteki kıdem” değişkenine göre normatif alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

“Bulunduğu okuldaki çalışma süresi” değişkenine göre devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin Yetişkin Yaşam Doyumu ölçek toplam puanı ile Örgütsel Bağlılık ölçek puanı ve duygusal bağlılık alt boyutu, devam bağlılığı alt boyutu puanları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin yaşam doyumun örgütsel bağlılık düzeylerini yordamasına yönelik kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin yaşam doyumları örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Öğretmenlerin yaşam doyumunu ölçek puanları örgütsel bağlılık puanlarındaki değişimin %4,4’ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşam doyumunu algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı biçimde etki ettiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yaşam Doyumu, örgütsel bağlılık, öğretmen görüşü



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN HIGH SCHOOL TEACHERS' LIFE SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Sibel ALKAN ÇAKMAK

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

June, 2024

The main purpose of this research is to examine the relationship between life satisfaction and organizational commitment levels of teachers working in public high schools affiliated with the Ministry of National Education. In this research, it was examined whether teachers' life satisfaction and the concept of organizational commitment differ according to demographic variables. In line with this goal, quantitative research method was used and relational screening model was used.

The population of the research consists of 2020 teachers working in public high schools affiliated with the Ministry of National Education in the Küçükçekmece district of Istanbul, in the spring semester of the 2023-2024 academic year. A proportional sampling method was used when selecting the sample and since it was not possible to reach the entire population, the scales were applied to 400 teachers. The data of the study were collected using the Demographic Information Form, "Adult Life Satisfaction Scale" and "Organizational Commitment Scale". SPSS 26 program was used to analyse the data obtained.

Statistical methods were used to analyze the data obtained in the study. Skewness and kurtosis tests were used to determine the normal distribution of the scales, and the data showed normal distribution. T-test and one-way analysis of variance (ANOVA) are used to determine whether teachers' life satisfaction and organizational commitment levels show a significant difference according to various variables. Pearson correlation is used for the relationship between teachers' life satisfaction and organizational commitment perceptions, and simple regression is the predictive power of satisfaction and organizational commitment examined by analysis.

It was determined that there was an important difference in teachers' perceptions of their life satisfaction according to the variables "gender", "marital status", "age", "seniority

in teaching" and "educational status". No significant difference was found in the life satisfaction sub-dimensions according to the variable "working time at the school". No significant difference was found in the emotional commitment, continuance commitment and normative commitment sub-dimensions of teachers' perceptions of organizational commitment according to the variables "gender", "marital status", "age" and "educational status". A significant difference was found in the normative sub-dimension according to the "seniority in teaching" variable. A significant difference was found in the continuation commitment sub-dimension according to the "working time at the school" variable.

There is a positive, low-level significant relationship between teachers' Adult Life Satisfaction scale total score and Organizational Commitment scale score and emotional commitment sub-dimension, continuance commitment sub-dimension scores. It was concluded that the model established for teachers' life satisfaction to predict their organizational commitment. It was determined that teachers' life satisfaction scale scores explained 4.4% of the change in organizational commitment scores. It has been determined that teachers' perceptions of life satisfaction have a statistically significant positive effect on their organizational commitment levels.

Key Words: Life Satisfaction, organisational commitment, teacher opinion

1. GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıtları, sınırlıkları, varsayımları, kısaltmaları ve tanımları yer almıştır.

1.1. Problem Durumu

21. yüzyılın gelişen teknolojik gelişmelerle birlikte bilginin sürekli yenilendiği bir çağ olduğu bilinmektedir. Teknoloji hızla gelişmektedir ve buna paralel olarak bilginin artmasıyla birlikte eğitim sistemi de değişmektedir. Eğitim sisteminin hammaddesi ve çıktısının insan olması teknoloji ile birlikte tüm gelişmelerden etkilenmesine yol açmaktadır. Eğitim sistemi diğer sistemlerle uyum içinde olarak, toplumun dayanışma ve uyum içinde olmasını ve kişinin topluma uyum sürecine faydalı olmaktadır (Doğan ve Uğurlu, 2015). Teknoloji çağdır, fakat insanlar endişelidir ve mutlu değildir, hayattaki değerlerin eksik olması kişinin yaşamını amaçsız duruma getirmektedir, eğitim yaşanan hayal kırıklığını ve kaygıyı azaltmak için hayati bir rol oynayabilmektedir (Kumar, 2014). Eğitim ve kalkınma birbirinin vazgeçilmezidir, eğitim akademik bilgeliği, özgür düşüncüyü aşılar, her milletin kalkınması için eğitimin önemi büyüktür (Kaur, 2018).

Gelişmelerin çok hızlı olması ile birlikte, eğitim sisteminin en önemli yürütücüsü olan öğretmenlerin yenilikleri takip etmesi mühimdir. Bireyin eğitim öğretim hayatında öğretmenlerin yerinin oldukça olması sebebiyle öğretmenlerin çağın getirdiği yeniliklere açık olması, kendini bu doğrultuda geliştirmesi öğrencilere de faydalı olabilmektedir. Mathew vd. (2017) göre öğretmenler her hangi bir eğitim sisteminin en büyük varlıklarıdır; bilgi, beceri ve değerlerin aktarılmasını sağlamaktadırlar, bu bağlamda öğretmenler eğitim reformlarında ve eğitim sisteminin güçlenmesinde payı büyüktür. Meslek olarak öğretmenlik, eğitimin sosyal, kültürel, ekonomik, bilim ve teknoloji gibi alanlarında bilgi ve tecrübe gerektiren, mesleki anlamda yeterli olmayı gerektirmektedir (Şişman ve Acat, 2003).

Bilgi ve teknoloji çağının hakim olduğu bir yüzyılda kendini geliştiren, yaratıcı, projeler yapan, teknolojiyi kullanan, yeniliklere açık öğretmenlerin, eğitim sisteminin

en önemli parçası olması, bireylerin iyi yetişmesine olumlu anlamda katkı sağlamaktadır. Üniversite sınavları öncesinde alınan eğitim kalitesinin, öğrencilerin meslek seçiminde yapılan rehberliğin lise kademesinde çalışan öğretmenlerin payı büyüktür. Öğretmenler, toplumun gelişimde ve gelecek nesillerin şekillendirilmesinde önemli bir role sahiptir, öğretmenlerin okul içinde gerekse normal hayattaki davranışları öğrenciler tarafından rol model olarak alınmaktadır (Recepoğlu, 2013).

Yükseköğretime geçişten önceki dönem olarak bilinen lise kademesinde öğretmenlere çok görev düşmektedir. Milletlerin gelişmesi için yükseköğretim kurumlarının önemi büyüktür çünkü bu kurumlar bilginin üretildiği yerlerdir. Bireyin yaşam standartlarının artmasında, hayata bakış açısının değişmesinde, meslek sahibi olmasında diplomanın önem kazandığı günümüzde, eğitim ve öğretimden sorumlu olan öğretmenlerin yaşama karşı bakış açısı, yaşamdan beklentileri ve doyumları mesleklerini icra ederken verimli olmalarına katkısı olabilir. Öğretmenlerin yaşam doyumlarının yüksek olması örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemesinden dolayı daha başarılı bir eğitim öğretim süreci gerçekleştirilmesine katkı sağlayacağı şeklinde yorumlanabilmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, iş tatmininin olumlu olmasıyla ilgilidir (Skaalvik ve Skaalvik, 2009). Yaşam doyumu düzeyi yüksek olan öğretmenler, çalışma hayatlarında yüksek performans göstermektedirler (Uludağ, 2019). Bu bağlamda öğretmenlerin verimliliğini etkileyen değişkenlerden yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarını açıklamak faydalı olacaktır.

Doyum, kişinin isteklerinin gerçekleştirilmesi iken yaşam doyumu ise bireyin sahip oldukları ile beklenti içinde olduklarını kıyaslama durumudur. Yaşam doyumu, bireyin hayatının tüm boyutlarını içermektedir, bu açıdan uyum kavramına karşılık gelmektedir, mutluluk bilinçli bir durumdur dolayısıyla ölçmek mümkündür (Karaköse vd., 2016). Yaşam doyumu, bireyin kendi yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu genel memnuniyet düzeyidir. Diğer bir ifadeyle, kişinin kendi yaşam kalitesine ilişkin öznel bir değerlendirmesidir.

Örgütsel bağlılık, öğretmenlerin işlerine ve okullarına olan duygusal bağlılıklarını ifade eder. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına sahip olması, okulla, öğrenciyle güçlü bağ kurmasını sağlamaktadır, okullar gibi kurumlarda hangi sonuçların başarılması konusunda anlaşmazlığın olduğu durumlarda, işin ve teftişin zor olduğu konularda örgütsel bağlılığın önemi büyüktür (Akt. Firestone ve Pennell, 1993; Bidwell, 1965;

Weick 1976). Eğitim öğretimin verimli olmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı önemlidir (Firestone ve Pennell, 1993). Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı kuruma karşı duyduğu örgütsel bağlılığı anlatmaktadır, bu duygunun örgütsel performansı etkilediği bilinmektedir (Bayram, 2005).

Eğitimde yaşam doyumu yüksek ve örgütsel bağlılık düzeyi yüksek öğretmenlerin çalışma azminin daha fazla olduğu bilinmektedir. Eğitimde başarıyı elde etme ve performansa yönelik zorlu görevler yerine getirilirken bireyin bilgi, beceri ve yeterlilikler açısından ustalaştığı gözlemlenmektedir (Filak vd., 2003). Çalışma hayatından sağlanan doyumu, hayatın diğer alanlarından yaşam doyumundan ayırt etmek mümkün değildir (Keser, 2005). Porter vd. (1974) göre örgütsel bağlılığın üç temel birleşeni vardır: bireyin içinde bulunduğu kurumun hedeflerine olan sıkı bağlılık, çaba gösterme isteği ve örgüt için sarf edilen gözle görülür bir çaba ve örgütün içinde kalmak için duyulan istek olarak tanımlanmıştır. Eğitim ortamının kaliteli olması, öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken, bilgilerini öğrencilerine aktarırken yüksek motivasyona sahip olmalarını sağlayacaktır (Cunningham, 1983).

Salancik'e (1977) göre öğretmenler çalıştıkları kuruma karşı bağlılık hissederlerse, bu bağlılık neticesinde harcanan zaman ve çaba kurumun başarısını artıracaktır, bu duygu durumu ve inanç içerisinde oldukları sürece kurum içinde ve dışında da sürecektir. Öğretmenin çalıştığı kuruma karşı örgütsel bağlılığı düşükse aylıksız izin alma, rapor alma, görevinde düşük performans ve işten ayrılma gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (İşlek ve Bakioğlu, 2023). Öğretmenlerden beklenen performansı elde etmek için eğitim kurumlarında mutlu ve huzurlu bir ortam oluşturulması önemlidir (Ayan vd., 2009). Araştırmalara göre yaşam doyumu iyi olan öğretmenler, gündelik yaşamdan zevk aldıkları için, eğitim konusunda pozitif etkide bulundukları görülmektedir (Özkul ve Cömert, 2018). Yaşam doyumu yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık da öğretmenlerin yaşam doyumu üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

Öğretmenlik mesleği streslidir, iş yükünün fazla olması, sınıfların boyutu, baskılar, çalışma koşullarının kötü olması, takdir edilmenin az olması, karar verme gücünü eksikliği, öğrencilerin karşı çıkma eğilimleri, iletişi kopukluğu ve en önemlisi öğretmenin duygusal talepleri, öğretmenlerin mesleğini sürdürmesinde karşılaştığı sorunlardır (Blix vd., 1994). Sonuç olarak, lise öğretmenlerinin yaşam doyumu ile

örgütsel bağlılık düzeyleri arasında karşılıklı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin genel yaşam doyumu arttıkça, okullarına ve mesleklerine olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıkları da artmaktadır. Öğretmenlerin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılıkları birbirini etkilemekte ve desteklemektedir. Yaşam doyumu yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık da öğretmenlerin yaşam doyumu üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Bu iki kavram birbirini etkileyerek öğretmenlerin hem bireysel hem de örgütsel sonuçlarını belirlemektedir.

Lise öğretmenlerinin öğrencinin yükseköğretimi geçiş sürecindeki önemli payı olması sebebiyle lisede görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ilişkisini incelemektir. Araştırmanın konusuyla ilgili daha önceden çalışma yapılmamış olması alanyazına katkı sağlayacak ve yapılacak diğer çalışmalara ışık tutacaktır. Bu doğrultuda yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları açıklanmış, her iki değişken arasındaki ilişki düzeyini saptamak amaçlı sorular sorulmuş ve cevaplar aranmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Lisede görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumu hangi düzeydedir?
2. Lisede görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri arasında:
 - a. Cinsiyet
 - b. Yaş
 - c. Medeni durumu
 - d. Öğretmenlik kıdemi
 - e. Aynı okulda çalışma süresi
 - f. Eğitimi düzeyi değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklar var mıdır?
3. Lisede görev yapan öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel bağlılık algıları hangi düzeydedir?

4. Lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri arasında:

- a. Cinsiyet
- b. Yaş
- c. Medeni durumu
- d. Öğretmenlik kıdemi
- e. Aynı okulda çalışma süresi
- f. Eğitimi düzeyi değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklar var mıdır?

5. Lisede görev yapan öğretmenlerin, yaşam doyumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

6. Lisede görev yapan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeylerini yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

21. yüzyılda teknolojik gelişmelerin atması ile birlikte, eğitim sisteminin de çağın beklenti ve isteklerini karşılayabilmesi için birçok araştırma yapılmıştır, sorunlar üzerinde durulmuştur ancak öğretmenlerin problemleri değişmektedir ve araştırmaların yinelenmesi gerekmektedir (Çam, 2021).

Yapılan alanyazın taramalarında öğretmenlerin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık hakkında yeteri kadar araştırma sonucu bulunmamaktadır. Yaşam doyumu ve örgütsel bağlılıkla ilgili ilköğretim okulunda öğretmenlerinin katılım sağladığı sadece bir proje çalışmasına rastlanmıştır. Ancak lise öğretmenlerinin görüşlerinin alındığı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu durumdan dolayı lise kademesinde de durumun tespit edilmesi önemlidir. Çünkü öğrenciler için lise eğitimi, üniversite sınavlarında büyük önem arz etmektedir. Lise eğitiminin üniversite için önemli bir geçiş noktası olduğu toplum tarafından kabul edilen bir gerçektir.

Lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin, yaşam doyum düzeylerinin hangi seviyede olduğu, lisede görev yapan öğretmenlerin algılarına yönelik ortaya çıkartılması ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi araştırılmıştır. Balcı'ya (2003) göre örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler örgüt içinde uyumlu davranışlar sergilemekte, doyum oranı yüksek, yaratıcı ve üretken, çalışmalarında daha çok

sorumluluk alarak çalışarak örgüt için maddi açıdan daha karlı olmaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgularla, lisede görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenecek, düzeyleri etkileyen faktörler analiz edilecek, öğretmenlerin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak için öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bununla beraber araştırma, yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık alanlarındaki diğer araştırmacılara kaynaklık edecektir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, araştırmacılara, öğretmenlere, öğrencilere ve velilere kaynak oluşturacak olması çalışmanın mühim olduğunu göstermektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Bu çalışmada, öğretmenlerin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık ölçeğine içten ve samimi yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın katılımcıları 2023-2024 Eğitim Öğretim yılında bahar döneminde İstanbul Küçükçekmece ilçesinde bulunan MEB'e bağlı 20 resmi lisede çalışan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlı tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

Bu bölümde yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları tanımlanacaktır.

Yaşam Doyumu: Bireyin, psikolojik açıdan mutluluğun bileşeni olarak, kişinin kendi belirlediği ölçütler doğrultusunda, genel yaşam kalitesine olan öznel değerlendirmesidir (Shin vd., 1978).

Örgütsel bağlılık: Çalışanın, örgütün amaç ve değerlerine uygun çaba göstermeye istekli olmasıdır (Herscovitch vd., 2002).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk olarak yaşam doyumunun kavramsal çerçevesi açıklanmıştır. İkinci olarak örgütsel bağlılık ele alınmıştır.

2.1. Yaşam Doyumu

Bu araştırmanın bağımlı değişkeni yaşam doyumu kavramıdır. Bu bölümde yaşam doyumu kavramının açıklanmasına ve kavramla ilgili yaklaşımlar ele alınmıştır. Yaşam doyumu kavramının tarihçesi, etki eden faktörler ve yaşam doyumunun alt dallarına da değinilerek kavram ile ilgili teorik bir çerçevenin oluşturulması amaçlanmıştır.

2.1.1. Yaşam Doyumu Kavramı

İlk çağdan beri insanların beslenme, uyuma gibi ihtiyaçların yanında hayattan zevk alma, mutlu olma duygusu vardı. Başka bir ifadeyle birey yaşamdan doyum alma ihtiyacıyla hayatını sürdürmektedir. Yaşam doyumu kavramı psikolojinin pozitif alanında açıklanmıştır (Ümmet, 2017).

Yaşam doyumu kavramını tanımlarken, yaşam kavramını öncelikle açıklamak gerekmektedir. Yaşam ve yaşam doyumu da refahın iki değişkeni olarak araştırmak önemlidir (Steger vd., 2007). Yaşam, doğumdan ölüme değin geçen süre anlamına gelmektedir (TDK). Yaşam doyumu ise hayattan alınan zevk ve memnuniyet duygusudur (Gillespie ve Louw, 1993).

Yüzyıllardan beri insanlığın en ilgi çeken konularından biri olan yaşam doyumu kavramı mutluluk kelimesiyle eş anlamlı kullanılmaktadır, ancak her iki kavram birbirinden ayrılmaktadır, mutluluk anı değerlendirmek olarak tanımlanmaktadır, yaşam doyumu ise tüm hayatı kapsamaktadır (Diener, Gohm, Sulh ve Oishi, 2000)

Bentham’a göre mutluluk “zevklerin ve acıların” toplamıdır, mutluluk bireyin hayatının tümünün değerlendirilmesi, başka tanıma göre mutluluk hayatın sonucudur ve yaşamak için gerekli olan iyi yaşam çevresi ve yaşam yetenekleri gibi ön şartlardan

değişim göstermektedir, bu bağlamda güzel ve iyi olan tüm öğeleri içeren yaşam kalitesi kavramından ayrılmaktadır (Veenhoven, 2000). Yaşam doyumunun, maddiyat, cinsiyet değişkeni gibi etkenlere göre bireyin psikolojik durumunun daha çok etkisinde kaldığı bilinmektedir (Myers ve Diener, 1995). Bireyin elde ettikleri ile istediklerini kıyaslamasıdır (Haybron, 2004).

Yaşam doyumunun, kişinin kazancının memnun edici olması, sağlıklı olma, işyerinde ve normal hayatta bireyin kendini güvende ve huzurlu hissetmesi, kendine duyduğu saygının boyutu, gelecek için ümitli ve iyimser olması, yüksek güven duygusu, iş hayatında kariyer sahibi olması gibi etkenlerle arttığı bilinmektedir (Solmuş, 2004). Bu bağlamda yaşam doyumu tüm yaşamı içine almaktadır, bu nedenle iş doyumuna göre yaşam doyumu daha önemlidir (Rice, McFarlin, Hunt ve Near, 1985).

Yaşam doyumu, bireyin yaşam ile ilgili ümitleri ve bu umduğu şeylerin olmasına sebep olan psikoloji durumudur (Yılmaz ve Aslan, 2013). Beutell 'e (2006) göre yaşam doyumu, bireyin yaşamı ile ilgili duygu ve davranışlarından yararlanarak bir fikre sahip olmasıdır. Geçmişten bu yana birçok araştırma yapılmıştır, yaşam doyumu kişisel, psikolojik ve sosyal sonuçlar olmak üzere olumlu etmenlerle ilgilidir (DeNeve ve Cooper, 1998). Yaşam doyumu, hem doğuştan gelen özelliklerden hem de dış etmenlerden etkilenmektedir (Lykken ve Tellegen, 1996).

2.1.2. Yaşam Doyumu Tarihçesi

Veenhoven'a (1996) göre şu şekilde sıralanmıştır:

- İlk defa 1960'larda ABD'de İlk araştırmalar akıl sağlığı üzerine yapılmıştır.
- Bu araştırmaların sonuçları bazı kitaplarda yer almaktadır (Gurin, 1960 ve Bradburn, 1969).
- Cantril'e (1965) göre yapılan çalışmalar yaşam doyumu ve kaygı üzerineydi.
- 1970'lerde ise ABD'de birçok araştırma yapılmıştır.
- Yaşam doyumu ile ilgili alanyazına katkıda bulunacak çok önemli kitaplar yazılmıştır (Campbell vd., 1976; Withey, 1976).

- İskandinav ülkelerinde de yaşam doyumu ile ilgili araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Allardt, 1975).
- Almanya’da çalışmalar yapılmıştır (Glaztzer ve Zapf, 1984).
- 1980’lerde Avustralya’da yaşam memnuniyeti üzerine geniş ölçekli bir araştırma yapılmıştır (Heady ve Wearing, 1992).
- 1984 yılında Veenhoven, 1987’de Argyle ve 1992’de Meyers tarafından alanyazına önemli katkıları olan yeni çalışmalar yapılmıştır.
- Veenhoven tarafından 2475 eserin yer aldığı bibliyografya oluşturuldu (Veenhoven, 1993a).

2.1.3. Yaşam Doyumu ile Birlikte Kullanılan Kavramlar

Mutluluk, yüzyıllardır insanlık için kaygı duyulan konulardan biridir. Aristoteles Nikomakhos isimli etik kitabında mutluluğu, bireyin varlığını sürdürmesi için en önemli hedeftir diye tanımlamıştır (Erdoğan vd., 2012). Yaşam doyumu ve mutluluk yakın anlamlı gibi görülse de aynı şey değildir. Mutluluk, anlık olan bir duygu iken yaşam doyumu hayatın genel anlamda bir değerlendirmesidir. Birey, yaşamı boyunca sağlıklı ve huzurlu bir hayata sahipse mutlu olabilmektedir, fakat bu yeterli değildir. Öznel iyi oluş kavramıyla eş değer olan yaşam doyumunun, yaşam kalitesinden olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. Kişinin önceden belirlenmiş hedeflere sahipse ve bunları başarmış ise mutlu olabilmektedir (Pašková ve Valihorová, 2010).

Gilbert’e (2009) göre mutluluk, bireyin hoşuna giden her şey olabilmektedir. Yaşam doyumuna göre daha çok olaydan etkilenebilmektedir ve geçici duygu durumudur. Yaşam doyumu, bireyin mutluluğa göre daha uzun ömürlü olmasının yanında içerdiği özellikler bakımından geniş kapsamlıdır. Genel olarak hayattan beklentilerimizdir ve beklentilerimizin karşılanma durumudur. Yaşam doyumunu etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Yaşam doyumuyla ilişkili bir diğer kavram ise yaşam kalitesidir. Yaşam kalitesi, bireyin sağlığı, yaşadığı yer ve beslendiği gıdanın özellikleriyle ilişkilidir, bir başka deyişle memnuniyetin değerlendirmesidir (Veenhoven, 1996). Diener’e (2000) göre mutluluk, dış etmenlerden çok kişinin genetik özelliklerinden daha çok etkilenebilmektedir.

Hayrbron'a (2007) göre yaşam doyumunun üç tane ögesi vardır:

- Fiziksel sağlık
- Duygusal sağlık
- Bireyin kendi kişiliğini başarıyla tanınması

Yaşam doyumunun en önemli yordayıcıları şu kavramlardır (Peterson, Ruch, Beermann, Park ve Seligman, 2007):

- Mutluluk
- Yaşamın anlamı
- Yaşama bağlılık

Yaşam doyumu, bireyin kişisel olarak en değerli bulduğu bilişsel yargılara dayanmaktadır. Bireyin mutluluğunu ölçmek için birçok ölçek vardır, mutluluk yaşam doyumuna göre belirli değişkenlere bağlıdır ve tanımı daha net yapılabilir. Pozitif psikolojinin kurucusu olan Martin Seligman tarafından geliştirilen Perma modeli, iyi oluş teorilerinin en bilinenidir (Seligman, 2011).

Seligman'a (2002) göre modelin ana etmenleri bunlardır:

- Olumlu duygular
- Yaşama bağlı olma
- Anlam
- İlişkiler

Diener'e (2000) göre mutluluk, pozitif psikolojide öznel iyi oluş kavramı olarak ifade edilmektedir ve mutlu yaşamın dört bileşeni bulunmaktadır:

- Psikolojik olarak kendini iyi hissetmek paradan daha fazlasıdır aynı zamanda tutumunuz, hedefleriniz ve işteki bağlılığınızdır.
- Mutluluk sadece iyi hissettirmekle kalmaz, aynı zamanda ilişkilere, işe ve sağlığa da faydalıdır.
- Mutluluğa ilişkin gerçekçi beklentiler belirlemek faydalıdır. Hiç kimse her zaman tamamen mutlu değildir.

- Düşünmek mutluluğun önemli bir parçasıdır. Bilincin güçlendirilmesi, eğer uygun şekilde yapılırsa mutluluk seviyesini artırabilmektedir.

2.1.4. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Tarih boyunca araştırmacılar, filozoflar ve düşünürler iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiği ve onu etkileyen kavramlar üzerinde durmuşlardır. 1945’li yıllardan sonra yaşam doyumu ile ilgili basit düzeyde anketler yapılmıştır. 1980’li yıllardan itibaren bireylerin pozitif ruh sağlığıyla ilgili çalışmalar artmıştır (Diener, Lucas ve Oishi, 2002). Yaşam felsefesinde, mutluluk ve yaşam doyumu ana hedeftir, mutluluk değişime açıktır, mutluluk sabit olsaydı anlamsız olurdu (Ehrhardt vd., 2000).

Yaşam doyumuna etkileyen birçok etmen vardır. Araştırmalara bakıldığında, medeni durum, özgüven, yaş, sağlık durumu gibi etkenler yaşam doyumunu incelenmesinde önemlidir (N.Schmitt ve A.G. Bedian, 1982). Yaşam doyumu bir tutum olarak değerlendirilebilir, nesnelerin pozitiften negatife doğru bir boyutta özet olarak değerlendirilmesidir (Petty vd., 1997). Birey, kendi hayatını, tecrübelerini değerlendirir (Tov vd., 2013).

İlk olarak John Flanagan tarafından geliştirilen Yaşam Kalitesi Ölçeği (QOLS) 1970’li yıllarda kronik hastalık gruplarında kullanıma uyarlanmıştır. Yaşam kalite ölçeği 1980’lerde Amerika Birleşik Devletleri’nde ortaya çıkmıştır. 1970’li yıllarda 3000 Amerikalı yetişkinden rastgele örneklem seçilerek ölçek uygulanmıştır. Uygulanan ölçek grubundaki kişilerin yaşları 30, 50 ve 70’dir. Bu yaş grupları ve cinsiyet kavramı araştırma için önem arz etmektedir (Burckhardt vd., 2003). Flanagan’ın yaşam kalitesi ölçeğinin beş kavramsal alanı bulunmaktadır:

1. Fiziksel ve Maddi Refah
2. Diğer İnsanlarla İlişkiler
3. Sosyal, Topluluk ve Sivil Faaliyetler
4. Kişisel Gelişim ve Gerçekleşme
5. Yeniden yaratma

Flagan’ın yaşam kalitesi ölçeği on beş farklı maddeden oluşmaktadır (Burckhardt vd.,

2003).

1. Maddi refah
2. Sağlık
3. Akrabalarla ilişkiler
4. Çocuk sahibi olmak ve büyütmek
5. Eş veya hayat arkadaşıyla ilişki
6. Yakın arkadaşlara sahip olmak
7. Başkalarına yardım etmek
8. Toplumsal faaliyetler
9. Entelektüel gelişim
10. Kendini Anlama
11. Mesleki rol
12. Yaratıcılık/kişisel ifade
13. Sosyalleşme
14. Pasif rekreasyon
15. Aktif rekreasyon

Keser'e (2005) göre yaşam doyumu, bireyler arasında farklılık gösterdiği için kesin bir tanımı yoktur. Yaşam doyumunu açıklayabilmek için yaş, cinsiyet, kişilik, gelir ve eğitim kavramlarına değinmek gerekmektedir.

2.1.4.1. Yaş

Yaşam doyumu bireyin her yaşında karşısına farklı şekilde çıkmaktadır. Bu bağlamda, Beutel vd. (2009) göre yaşam doyumu, boş zamanlarda uğraşılan faaliyetler, hobiler, sağlık durumu, maddi kazanç, eğitim alınan okul, yaşanılan ev, aile yaşamı, hayatın tüm niteliklerini kapsayan özellikler ve hayat arkadaşı, eş gibi kavramları içinde barındıran çok boyutlu bir kavram olarak tanımlamıştır.

Alanyazın incelendiğinde yaşam doyumu ile yaş arasında ilişki olduğu bilinmektedir.

Köker'e (1991) göre bireyin yaşı ilerledikçe yaşam doyumunun azaldığı belirtilmiştir. Bu bağlamda yaş ilerledikçe bireyin gelecekte beklenenleri azalmaktadır. Gençlerin yaşamdan beklentileri, hayalleri ve amaçları fazladır. İleriki yaşlarda bireyin arzuladığı hedefleri elde etmesi, hayatı monoton hale getirmektedir. Yetim'e (1991) göre yaşam doyumunu ile yaş arasında ilişki yok denecek kadar azdır.

2.1.4.2. Cinsiyet

Araştırmalara göre kadınların erkeklere göre işlerinden daha çok memnun olduğu söylenmektedir (Perie ve Baker, 1997). Cinsiyet değişkeni ile ilgili çalışmalara bakıldığında kadınlar erkeklere kıyasla yaşamdan daha çok zevk almaktadır. Taş (2011) çalışmasında yaşam doyumunu algısının cinsiyet değişkenine göre kadınların yaşam doyumunu düzeyini erkeklerden yüksek bulmuştur.

2.1.4.3. Kişilik

Yaşam doyumunu, kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Ryan ve Deci'ye (2001) göre hayata karşı olumlu duygular besleyenlerin yaşam doyum seviyeleri yüksektir. Bireyin kişilik özellikleri hayata bakış açısını son derecede etkilemektedir. Karamsar olan kişiler hayata karşı negatif duygular beslerken, iyimser olan kişilerin hayata bakış açıları olumlu olacaktır. Yaşam doyumunu kavramı da kişinin olumlu duygu durumuna göre artacağı için pozitif kişilik özelliklerine sahip olan kişilerin yaşam doyumunu düzeyleri daha yüksektir. Negatif duygulara sahip olan bireylerin, yaşamdan aldıkları doyum düşük olacaktır.

2.1.4.4. Gelir

Araştırmalara göre, öznel iyi oluş durumunun, hayattaki engeller, maddi durum, amaçlar ve kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Kişisel ve kültürel değerler öznel iyi oluşla ilişki bulunmuştur (Rask vd., 2002). Gelişmiş ülkeler ile gelişmemiş ülkeler arasında mutluluk uçurumu yoktur (Becchetti ve Rossetti, 2009). Yaşam tatmininin yüksek olması, gelirin yüksek olmasıyla ilgilidir (De Neve ve Oswald, 2012). Gelir durumu yüksek olursa bireyin yaşam doyumunu artmaktadır (Elkin, 2017). Yaşam doyumunu, her şeyi göz önüne aldığınızda hayatınızdan ne kadar memnunsunuz sorusunun cevabıdır (Lucas ve Donellon, 2012).

2.1.4.5. Eğitim

Yaşam doyumu, bireyin eğitim düzeyi arttıkça daha da artmaktadır çünkü birey arzu ettiği şeylere daha kolay ulaşabilmektedir (Plagnol ve Easterline, 2008). Eğitim seviyesi arttıkça bireyin gelir durumunu artması ve bunun sonucunda yaşam standartlarının yükselmesi, bireyin duygu durumuna da olumlu yansıtacağı için yaşamdan alınan doyum yüksek olacaktır. İyi bir evde oturmak, güzel bir arabaya sahip olmak, çocuklarının isteklerini gerçekleştirebilmek, tatile gidebilmek, mutlu olabileceği bir işe sahip olmak gibi özellikler bireyin olumlu duygulara sahip olmasını sağlarken, yaşamdan alınan haz ve mutluluğu artıracak ve yaşam doyumu düzeyini yükseltecektir. Eğitim seviyesi arttıkça birey daha donanımlı olacaktır. Boş vakitlerinde hobiler edinecek, daha çok kitap okuyacak, dil öğrenimine önem verecek ve boş vakitlerini daha kaliteli geçirecektir. Bireyin boş zamanlarını kaliteli, verimli geçirmesi aldığı eğitimle paraleldir. Eğitim bireyin hayat bakış açısını değiştiren, ufku açan ve açılan bu yeni pencereden bir gökkuşağı görmesini sağlayan bir sistemdir. Birey, ufka doğru açılan pencerede bir gökkuşağı görebiliyorsa ya da bakış açısı ile bir gökkuşağı çizebiliyorsa eğitim sayesinde yaşamdan doyum almaktadır. Eğitimin bireye sağladığı olumlu yönler, bireye pozitif ve yaratıcı bir bakış açısı sağlamıştır. Buna göre eğitim birey için yeni fırsatlar yaratmakta ve kişinin yaşam doyumu düzeyini yükseltmektedir.

2.1.5. Yaşam Doyumunun Alt Dalları

Yaşam doyumu, bireyin iş hayatının yanı sıra yaşamının diğer alanlarını sosyal çevresini, ailesini, evliliğini, arkadaşlarını da etkilemektedir (Proctor, Linley ve Maltby, 2009).

2.1.5.1. Evlilik

Mutlulukla ilişkili olduğu bilinen kavramlar: arkadaş sahibi olmak, aile hayatından memnun olmak ve evli olmak (Argyle, 1987). Yaşam doyumu, bireyin arzu ve beklentilerine dayanan bireyin bilişsel olarak değerlendirmesidir. Diğer taraftan iş, evlilik, gelir durumu, aile hayatı ve boş vakitlerin değerlendirilmesi ile de ilişkilidir (Selim, 2008). Yaşam doyumu yüksek olan evli çiftlerin stresten uzak ve daha mutlu oldukları, bunun aksine düşük olanların ise mutsuz ve stresli bir yaşam sürdürdükleri

bilinmektedir. Kirby'e (2005) göre evlilik sürecinde yaşam doyumu düzeyi düşük olan çiftlerin çocuklarının sağlık durumunu olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

Evliliğin yaşam doyumuyla olan ilişkisine bakıldığında, evlilikten olan beklentilerin ve tecrübelerin sonunda oluşan tutum olarak açıklanmaktadır (Collard, 2006). Evli kalma süresi arttıkça yaşam doyumu artmaktadır (Dikmen, 1995). Evlilikte bireyler arasındaki uyum seviyesi arttıkça yaşam doyumu düzeyi de artmaktadır. Birey, mutlu bir evlilik sürdürüyorsa bu yaşamdan zevk almasını sağlayacaktır. Sonuç olarak mutlu olacaktır. Bireyin mutlu olması, yaşam doyumunun yükselmesine sebep olacaktır. Çekirdek ailenin, toplumun en küçük parçasını oluşturmaktadır, ailelerin mutlu ve huzurlu olması toplumun refah ve mutluluk seviyesine yansımaktadır.

2.1.5.2. Sağlık

Yaşam memnuniyeti, hayatın refah içinde geçtiğinin belirtisidir ve kişiler arasındaki sosyal ilişkiler, sağlık, iş durumu, maddi kazanç, manevi açıdan duyulan haz ve güzel geçen boş zamanlar yaşam doyumunu etkileyen faktörlerdir (Biswas ve Diener, 2008). Sağlıklı bir beden ve zihin, mutluluğun temelini oluşturur. Sağlıklı olmak, hayattan keyif alınmasını, enerjik ve üretken olmayı sağlamaktadır. Mutluluk ise stresi azaltır, bağışıklık sistemini güçlendirir ve yaşam kalitesini yükseltir.

Mutlu olabilmek için bazı ölçütler bulunmaktadır:

- **Zihinsel Sağlık:** Psikolojik iyi oluş, stresi yönetmek, kaygı ve depresyon ile baş edebilme becerisi kavramları yaşam doyumu düzeyini etkilemektedir.
- **Fiziksel Aktivite:** Düzenli egzersiz yapmak, vücut sağlığına iyi gelmektedir ve enerji seviyesini artırmaktadır ve bu da bireyin mutlu olmasını sağlamaktadır.
- **Beslenme:** Sağlıklı, dengeli ve besleyici bir diyet, bireyin hem fiziksel hem de zihinsel sağlığına faydalı olmaktadır.
- **Uyku Düzeni:** Yeterli ve kaliteli uyku, vücudun yenilenme ve dinlenme sürecini destekler.
- **Çevresel Etkenler:** Temiz hava, doğayla temas ve estetik çevre, sağlık ve mutluluğu artırır.

- **Sosyal İlişkiler:** Aile, arkadaşlar ve toplumla kurulan sağlıklı ilişkiler, psikolojik iyi oluşu destekler.

2.1.5.3. İş Doyumu

İlk önce 1935 yılında Hoppock tarafından kullanılmış, bu vesile ile işte elde edilen performans ve verimlilik kavramlarına da ele alınmıştır (Eren, 1993). İş doyumu ile ilgili tanımlar Fisher ve Hanna'nın 1931 yılındaki çalışmalarıyla başlanmaktadır (Zhu, 2013). İş ve yaşam doyumu yap-boz oyunu gibi birbirini tamamlamaktadır, birey hayatının büyük bölümünü iş hayatında geçirmektedir, iş yerinden olumlu ya da olumsuz duygularını aile hayatına yansıtmaktadır. Bu duruma paralel olarak özel hayatındaki yaşadığı olumlu ya da olumsuz duyguları da iş yaşamına aktarmaktadır (Dikmen, 1995).

İş doyumu, iş ile birlikte kullanılan çalışanın ödüllendirilmesi, iş hayatını oluşturan tüm özellikleri içine alan kavramların birleşimi olarak tanımlanmaktadır (Churchill, Ford ve Walker, 1974). İş doyumu, bireyin yaptığı işten keyif duyması olarak tanımlanmıştır (Hakel vd., 1970). İş doyumu, yapılan iş için hissedilen duygu ve düşünceler bütünüdür. Herhangi bir şeyin işle ilgili olarak değerlendirildiği anda ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlanmıştır (Locke, 1969).

Birey için çalışma hayatı oldukça önemlidir, Kişinin işyerinde aldığı doyumu hayatının diğer alanlarına taşınması, iş doyumunun yaşam doyumu ile etkileşimini sağlamaktadır. Yaşam doyumu ile iş doyumu birbiriyle ilişkilidir. Diğer bir deyişle yaşam doyumu iş doyumuna etkisi olduğu bilinmektedir (Keser, 2005). İş doyumu, bireyin yaptığı işin şartları ile yaşam doyumu ile arasındaki olan ilişkiye aracılık ettiği belirtilmiştir (Rice vd., 1979).

Dünya'nın en saygın meslekleri arasında öğretmenlik yer almaktadır. Öğretmen okuldaki en önemli anahtar ve faktördür (Usop vd., 2013). Ancak son yıllarda öğretmenlik mesleği pek talep görmemektedir. Chambers'a (2010) göre öğretmenlere desteğin olmaması, gelir düzeyindeki düşüklük, iş doyumu ve mesleğe olan bağlılığın azalması söylenebilir. Çalışanlar iş doyumu yüksekse, mesleklerini, görevlerini düşündüklerinde daha mutlu olacaklardır (Colquitt vd., 2015). İş doyumu belirleyen en önemli etmen bireyin duygu durumu, biyolojik, psikolojik ve sosyal eylemler

sonucu ortaya çıkan tutumlarıdır.

Vroom'a (1964) göre iş doyumu, çalışanın işyerindeki rolüyle ilgilidir, bireyin işyerindeki göreviyle ilgili duygu durumunu anlatmaktadır. Bingöl'e (1997) göre bireyin yaptığı işten doyum alması ancak beklentileri karşılandığı zaman mümkün olmaktadır. İş doyumu, işgörenlerin çalıştıkları işe karşı hissettikleri olumlu tutumdur. Çalışanlar yaptıkları işe karşı olumlu ya da olumsuz duygular beslemektedirler. Çalışanların tutumları, işyerindeki örgüt tarafından kabul görmüş statüsüne ve tecrübelerine göre şekillenmektedir. Iglat ve Clipa'ya (2012) göre öğretmenlerin iş zihniyeti, yaptıkları mesleğe karşı tutumları mesleğe olan bakış açısı durumuna göre zorunluluk ya da başarı olarak değişmektedir.

Christen, Iyer and Soberman'a (2006) göre iş doyumu bazı etmenleri vardır:

- İşle ilgili faktörler
- Rol algıları
- İş performansı
- Firma performansı

Eren'e (1989) göre iş doyumu, kişinin yaptığı işten elde ettiği hak, bilgi gibi kazanımlar ve iş arkadaşlarıyla çalışmaktan mutluluk duyması olarak tanımlanmıştır. Bilindiği üzere Japonya'daki aile ve iş dışındaki olan kişiye özel olan hayata verilen öneme bağlanmaktadır (Quchi ve Price, 1978). Rice vd. (1985) göre yaşam doyumunun yüksekliği iş ve yaşam şartlarının niteliğine bağlıdır. Önceden öğretmenlerle ilgili tükenmişlik ve bunun içselleştirme aynı zamanda dışsallaştırmayla ilişkisi olan birçok araştırma yapılmıştır (Maslach, 2001). Öğretmenlerin iş doyumunu, öğretmenin refah içinde olması olumlu bir göstergesi olurken, tükenmişlik ise iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Marcionetti vd., 2022).

İş ve yaşam bir durumu ifade ederken, yaşam doyumu ve iş doyumu sonucu anlatmaktadır, bireyin iş ve yaşamı sabittir, doktorken mühendis olmak, bireyi eşinden ayırıp başka biriyle evlenmesine yol açmak, bir şehirden diğerine taşınmaya zorlamak mümkün değildir buna karşın mevcut işinde değişiklik yapmak iş doyumu düzeyini farklılaştırabilmektedir (Dikmen, 1995). Aydın ve Koç (2016) çalışmalarında öğretmenlerin iş ve yaşam doyumlarının ilişkisini incelemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin iş doyumu düzeyi arttıkça yaşam doyumu düzeyi artmıştır.

2.1.6. Yaşam Doyumunun Önemi

Yaşam doyumunu tüm mesleklerde olduğu gibi eğitim camiasının neferleri olan öğretmenler için oldukça önemlidir. Öğretmenlik mesleği son yıllarda oldukça yıpratıcı olmuştur. Bundan dolayı yaşam doyumunu kavramı önem kazanmaktadır. Yaşam doyumunu yüksek olan öğretmenler mesleklerini icra ederken daha verimli olacaktır. Kişisel hayatlarında mutlu olan öğretmenler, bu pozitif kişiliklerini sınıf ortamına taşıyacaklardır. Kişiler, pozitif duygulara sahip ise davranışları olumlu olacak, mutlu hissedecekler ve yüksek yaşam doyumuyla paralel iyi derecede öznel iyi oluşa sahip olacaklardır (Diener, 2000).

Öğretmenin yaptığı işten mutlu olması, işini severek yapması, daha verimli çalışmasına olanak sağlayacaktır. Eğitimde kalitenin artması, nitelikli öğrenciler yetiştirilmesi için öğretmenin şüphesiz ki rolü büyüktür, bundan dolayı öğretmenlerin iş doyumunun olması gerekmektedir. Türkiye’de öğretmenler, yaptıkları meslekle ilgili birçok zorlukla karşılaşmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu, çalışma şartlarının zor olmasından, öğrencilerin hal ve hareketlerinden, öğrencilerin ailelerinin tutumundan, okul müdürü ve diğer öğretmen arkadaşlarından etkisi altında kaldığı belirtilmiştir (Skaalvik ve Skaalvik, 2007). Bogler’a (2001) göre öğretmen memnun ise öğrencilerine zaman ayırmaya ve bir şeyler öğretmeye isteklidir. Birey yaşam doyumunu değerlendirirken, sahip olduğu olanaklar ile kendisi için olması gerekenleri kıyaslamaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985).

Yapılan araştırmalara göre bireysel özellikler, fiziksel ve çevre gibi özelliklerin yaşam doyumunu doğrudan etkilediğini göstermektedir (McCamish-Svensson vd., 1999). Buna paralel olarak bireyin karakterini yansıtan özellikler bakımından sosyal olması, strese dayanması, karamsar olmayan duygu özelliklerine sahip bireylerde yaşam doyumunu oranı fazladır. Yaşam doyumunu açıklarken, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığının iyi olması, sosyal hayatta iletişim kurabilme ve iletişimin sürdürülmesi, sosyal yönün güçlü olması kavramları üzerinde durulmaktadır. (Cruce, Worrall, Hickson ve Morrison, 2003). Bir topluluğun yaşamının niteliği bireylerin yaşam doyumunu seviyesi ile bağlantılıdır.

Yaşam doyumunu tanımlarken, mutluluk ve öznel iyi oluş kelimeleri de mana açısından yakındır. Veenhoven'a (1996) göre yaşam doyumunu değerlendirirken anlık duyguları değil hayatın bütününe kapsayan duygu hali kastedilmektedir. Pavot ve Diener vd. (2008) göre yaşam doyumunu öznel iyi oluşla benzerlik gösterse de diğer iyi olma durumlarından farklı ele alınmaktadır. Yaşam doyumunu açıklarken mutluluk kelimesi de açıklanmaktadır. Yaşam doyumunu, bireyin sosyal hayatında kurduğu ilişkiler, iş hayatı, sağlık durumu ve maddi gelir bakımından şahsi olarak hayatı hakkında bir kanıya sahip olmasıdır (Diener ve Lucas, 1999).

Galinha ve Pais-Ribeiro'a (2012) göre yaşam doyumunu kavramı üç temele dayandırılmıştır:

- ❖ Bağlamsal yaklaşım
- ❖ Bilişsel yaklaşım
- ❖ Duyuşsal yaklaşım

Bağlamsal yaklaşıma göre yaşam doyumunu, hayat koşulları sonucu ortaya çıktığı bilinmektedir. Bilişsel yaklaşımın ise bireyin hayattan beklentileri ile içinde bulunduğu koşullar içinde sahip olduğu olanaklarla kıyaslamaktır. Yaşam doyumunu, bilişsel boyutun öznel iyi oluş kısmını içermektedir (Andrews ve Withey, 1976).

Yetim'e (2001) göre:

- Hayatın kıyaslanarak güzel olmasıdır.
- Bireyin hayatını değerlendirmesiyle ortaya çıkan duygu durumudur.
- Üçüncüsü ise günlük ilişkiler sonucu meydana gelen memnun olma durumudur (Serin ve Özbek, 2006).

Schmitter'e (2003) göre yaşam doyumunun etmenleri şunlardır:

- Rutin olarak devam eden hayatta alınan zevkler
- Bireyin dış görünüşünden menün olması
- Bireyin kendini maddi açıdan güvende hissetmesi
- Bireyin çevresiyle olan ilişkisi
- Bireyin sahip olduğu hayatı anlamlı bulması

- Birey tarafından hedeflere ulaşılmasındaki tutarlılık
- Bireyin olumlu kişilik özellikleri

2.1.7. Yaşam Doyumu Kuramları

Alanyazın incelendiğinde yaşam doyumu üzerine yeterli çalışma bulunmamaktadır. Yaşam doyumunun temeli olumlu psikolojiden gelmektedir. Sokrates, Platon ve Aristoteles tarafından yüzyıllar önce araştırılan olumlu psikoloji günümüzde hala bilime ışık tutmaktadır.

Psikoloji bilimine göre, yaşam doyumu öznel iyi oluş, duygusal tepkiler gibi değişik etmenlerden oluşmaktadır (Diener vd., 1999). Sosyoloji bilimine göre, öznel iyi oluş kavramına olan bakış açısına ilgi artmaktadır. Öznel iyi oluş kavramı yaşam doyumu yerine de kullanılmaktadır (Veenhoven, 1984). Literatür incelendiğinde beş farklı kurama rastlanmaktadır (Yetim, 1991).

2.1.7.1. Ereksel Kuram

Araştırmacılar, bu yaklaşıma göre yaşam doyumunu amaç ve ihtiyaçlar açısından değerlendirdiğinde, kişilerin beklentileri karşılandığı oranda mutlu olacakları belirtmiştir. Şahin'e (2010) göre Ereksel kuram Wilson (1960) tarafından eğer bireyin istekleri gerçekleşirse mutluluğa gerçekleşmezse mutsuzluğa sebep olur şeklinde açıklanmıştır, Ereksel kuramlar, sonuçla ilgilenmektedir. Yaşamını sürdüren bireyin, istediği hedefleri gerçekleştirdiği sürece hayattan memnun olduğunu bunun sonucunda da kendini mutlu hissettiği bilinmektedir. Bu bağlamda kişinin psikolojisinin inançlarının etkisinde kaldığı bilinmektedir. Araştırmacılar yaşam doyumunu incelerken, teolojinin ve dinin kurallarına uymanın önemini incelemişler ve ölçmüşlerdir (Hill ve Hood, 1999).

Diener'a (1984) göre birey hedefine ulaşsa bile beklenen doyum elde edilmeyebilir. Bu kurama göre bireysel ihtiyaçlar karşılandığı zaman birey mutlu olacaktır. Wilson'a (1967) göre kişinin beklentileri olduğu zaman birey mutlu, karşılanmadığı zaman ise mutlu olamayacaktır. Kişinin yaşam koşullarıyla birlikte ortaya çıkan ihtiyaçları ve beklentilerine önem verilmektedir. Bireyin arzu ve isteklerinin gerçekleşmesi onu mutlu ederken gerçekleşmeyen isteklerde mutsuz etmektedir (Wilson, 1967).

Felsefenin en bilinen düşünürlerinin araştırma konusu olan kuram, bireyin ne zaman ve nasıl mutlu olacağı konusu üzerinde yüzyıllardır araştırma yapmaktadır. Yüzyıllardır din adamları, evrenin yapısının belirli bir sistem üzerine kurulduğunu savunmaktadırlar. Teolojik olarak olayları, var olma durumlarını açıklarken kullanılan düşünme yöntemi dini değildir, ancak inançlı kişilerin inanmayanlara göre teolojik inançları daha kuvvetlidir (Banerjee ve Bloom, 2014).

Bilişsel açıdan önyargı sahibi olma durumu, dini açıdan inançlı olmak gibi kültür açısından ilişki durumu teolojik açıdan akıl yürütmenin desteklenmesini göstermektedir. (Banerjee ve Bloom, 2014). İnançlı kişiler, yaşanan olayları ve bu olayların nasıl ve ne şekilde olduğunu yorumlarken teolojik olarak açıklamaktadır. Teolojinin kaynağı dindir, başka bir deyişle teoloji dinden beslenmektedir. Bu bağlamda, bireyin pozitif anlamda gelişmesi ve tecrübelerinin artması beklenmektedir.

Emmons'a (2005) göre inanç kavramı:

- Bulunduğu yer
- Bireyin inançlı olması
- Bireyin algısının önemi

Evrende tüm yaşanan olaylar inançlı veya inançsız kişiler tarafından yaşanmaktadır, ancak inançlı kişilerin yaşadıkları olaylar karşısında daha duygusal oldukları savunulmaktadır. Yaşamdan memnuniyetin, maneviyat ve refahla ilişkisi bulunmaktadır. Fredrickson'a (2002) göre bireyin memnun olma duygusu ve tecrübesi, kişinin hayattan zevk almasına sebep olmaktadır. Durkheim'a (1912) göre bireylerin istek ve arzularının hiçe sayılıp bastırılması birçok dini inanışta öğretilidir. Emmons'a (2005) göre memnuniyet dini inanışlara göre kutsaldır. Yaşam doyumunun, bireyin inanç düzeyi ve maddi kazancından etkilendiği bilinmektedir (Plouffe ve Tremblay, 2017).

2.1.7.2. Etkinlik Kuramı

Ereksel kuram, sonuca bakarak mutluluk durumuna karar verirken, etkinlik kuramı ise oluşan sürece bakarak mutluluğa karar vermektedir. Bu kurama göre kişi amacına ulaşırken duyduğu haz duygusu mutluluk kaynağıdır. Diener'a (1984) göre kişi sadece

mutluluğu amaç edinirse hayattan zevk almaz, böyle bir durumda mutlu olmak yerine mutsuz olur. Altun'a (2021) göre bireyin spor yapması, kitap okuması, sürekli bir etkinlik içinde olması kişiye mutluluk vereceği için yaşam doyumu düzeyi artmaktadır.

2.1.7.3. Yukarıdan Aşağıya ve Aşağıdan Yukarı Kuramı

Yaşam doyumu kavramıyla ilgili iki teorik yaklaşım vardır, nedensel varsayımlarla farklılık göstermektedir, tavandan tabana ve tabandan tavana kuramıdır (Diener, 1984). Yukarıdan aşağıya teoriler, birçok farklı alanda alınan tatminler genel yaşam doyumunu etkilemektedir. Bu bağlamda bireyin yaşamın farklı alanlarındaki tatminiyle ilişkilidir. Yukarıdan aşağıya kuramına göre, yaşam doyumu bireyin hayatındaki sahip olduğu karakteristik özelliklerin bir fonksiyonu olarak görülmektedir. Bazı bireylerde kişilik özelliklerine göre yaşam doyumları daha yüksektir (Erdoğan vd., 2012).

Diener'a (1996) göre tavandan tabana olan etmenler, hayatın olağan etkilerinin önemini engelleyemez. Michalos'ın (1985) çoklu tutarsızlık teorisi, Sheldon ve Elliot'ın (1999) öz-uyum modeli ve Maslow'un (1969) ihtiyaç hiyerarşi teorisi tabandan tavana için örnek teşkil etmektedir. Aşağı yukarı kuramı, Wilson tarafından 1967 yılında ilk defa tanımlanmıştır. Bu kurama göre kişi hayatından ne kadar memnun ise o kadar kendini mutlu hissetmektedir. Buna göre yaşam doyumu, yaşamın alanlarının işlevleri olarak tanımlanmaktadır (Heller vd., 2004).

Birey için hayatın birçok farklı alanı vardır fakat hepsi birbiriyle ilgilidir. Bu alanlar iş hayatı, aile hayatı, bireyin sağlık durumu ve kişisel olarak eğlenmek istediği anlar olarak tanımlanabilir. Her birey için bu alanlar farklıdır, bu nedenle yaşam memnuniyeti kişiden kişiye göre değişmektedir (Erdoğan vd., 2012).

2.1.7.4. Bağ Kuramı

Bu kurama göre hayattan zevk almak ve mutlu olmak bireyin bilinç yapısıyla ilgilidir. Yetim'e (1991) göre birey olumlu bilinçaltına sahipse yaşamaktan haz duymaktadır ve kendisini mutlu hissetmektedir. Ünal ve Şahin'e (2013) göre geçmişinde kendisini mutlu hisseden birey mutlu anlarıyla, mutsuz hisseden birey ise geçmişteki mutsuzluklarıyla bağ kurmaktadır. Okkassov'a (2018) göre bireyin hayatındaki

olayları bilişsel olaylarla bağdaştırması, kişisel mutluluk sağlamaktadır. Bu kurama göre birey, yaşadığı olaylar için olumlu ya da olumsuz bağ oluşturabilmektedir. Diener'e (1984) göre birey yaşadığı iki olumsuz olay karşısındaki bağ gittikçe güçlenebilmektedir.

2.1.7.5. Yargı Kuramı

Bu kurama göre birey sahip oldukları ile hedeflediği şeyleri yargılamaktadır. Eğer birey, beklenenden daha fazlasına sahip olduğu zaman mutlu olmaktadır. Diener'e (1984) göre birey, geçmiş yaşantısı ile karşılaştırma yaparak mutluluk kavramıyla ilgili bir fikre sahip olmaktadır.

2.1.8. Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Kumar (2014) araştırmasında, öğretmenlerin yaşam doyumunu incelemiştir. Araştırmaya 33 okuldan 200 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Özel okulda görev yapan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri, resmi okulda görev yapan öğretmenlerden düşük çıkmıştır.

Kuş (2015) araştırmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 329 öğretmen katılım sağlamıştır. Araştırmaya göre kadın öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri erkek öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdem süresi arttıkça örgütsel bağlılıkları artmaktadır. Öğretmenlerin yaşam doyumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulgusu elde edilmiştir.

Sarıdemir (2015) araştırmasında, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin, cinsiyetin, yaşın, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürü sevmenin öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek istemiştir. Araştırma 2013-2014 yıllarında İstanbul'da görev yapan 305 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmaya göre okul müdürlerinin liderlik stillerini dönüştürücü liderlik olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetinin yaşam doyum üzerinde etkisi anlamlı değildir. 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri 41 ve üstü olan öğretmenlerden

yüksek çıkmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin mesleklerini sevmeleri yaşam doyumu düzeyindeki etkisi anlamlıdır.

Karabaş (2018) araştırmasında, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumlarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 210 öğretmen katılım sağlamıştır. Katılımcıların yaşam doyum düzeyleri orta seviyede çıkmıştır. Kadınların erkeklerden yaşam doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Yaşam doyumu ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Gül (2018) araştırmasında, öğretmen adaylarının hoşgörü ve yaşam doyumu eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmek istenmiştir. Araştırmaya 771 öğretmen adayı katılmıştır. Yaşam doyumu, ekonomik durum ve bölüme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmen adaylarının yaşam doyum düzeyleri öğretmenlerin hoşgörü seviyesi ile doğru orantılı olarak artmaktadır.

Güner (2019) araştırmasında, Anadolu liselerinde çalışan yöneticilerin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma, 2018-2019 yıllarında Diyarbakır ilinde 350 öğretmenin görüşü alınmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin yaşam doyumları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Yaşam doyumu düzeyi, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır. Kayırmacılık davranışı ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Karaaslan (2020) araştırmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelemeyi amaçlamıştır. 2019-2020 yıllarında Mardin ilinde 129 beden eğitimi öğretmeniyle görüşülmüştür. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumları yüksektir.

Öter (2021) araştırmasında, kamu ilkokullarında çalışan öğretmenlerin algıları doğrultusunda ilkokul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışları ile okulların örgüt sağlığı ve öğretmenlerin yaşam doyumu arasındaki ilişki düzeyini incelemiştir. Araştırma Mardin ilinde 2018-2019 yıllarında, 542 sınıf öğretmenin görüşü ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya göre öğretmenlerin yaşam doyumuna ilişkin algıları orta düzeydedir. Öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri arasındaki farkın öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okulun yeri değişkenlerine göre anlamlı

olması ve okulun büyüklüğü değişkeni açısından anlamlı değildir.

Bircan (2021) araştırmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin belirlemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak istemiştir. Araştırma süreci Covid-19 pandemi zamanına denk gelmiştir. 2020-2021 eğitim öğretim yılında Mersin ilinde resmi ve özel okullarda görev yapan 334 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Betimsel analizler sonucuna göre, öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri orta, içsel iş doyumunu yüksek, dışsal iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Sonuçlar pandemi öncesi ile aynı düzeyde çıkmıştır.

Kakız (2021) araştırmasında, hayatın anlamı ve amacı ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide dini başa çıkma aracının rolünün incelenmeyi amaçlamıştır. Araştırma 2020-2021 yıllarında 405 üniversite öğrencisinin görüşü alınarak yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre hayatın anlamı ve amacı ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide dini başa çıkmanın kısmi etkisi vardır.

Aslan (2022) araştırmasında, pandemi döneminde yaşlıların yaşam doyumlarının incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yaşlıların yaşam doyumunu cinsiyete göre farklılaşmamıştır. Fakat yaşam doyumunu, gelire, medeni hale, gelir durumuna göre değişmiştir. Bu bağlamda eşinin olması ve maddi gelirinin fazla olması yaşam doyumunu seviyesinin yüksek çıkmasına sebep olmaktadır.

Gökçek (2022) araştırmasında, öğretmenlerin kültürel zeka düzeyleri ile yaşam doyumları ve iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 2021-2022 yıllarında Doğu Anadolu bölgesinde 200 öğretmen katılmıştır. Sonuç olarak kültürel zekanın iş performansı üzerinde yaşam doyumunun etkisi bulunamamıştır. Kültürel zeka, yaşam doyumunu ve iş performansı cinsiyete göre anlamlı fark yoktur. Yaşam doyumunda yaşa göre anlamlı fark yoktur, iş performansında anlamlı fark vardır.

Küçükten (2023) araştırmasında, öğretmenlerin yaşam doyumlarının yordayıcıları olarak kariyer uyumu ve bilişsel esneklik değişkenlerini incelemiştir. Araştırma 2022-2023 yıllarında Doğu Anadolu'da görev yapan 425 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer uyumunun alt boyutları ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki

vardır. Bilişsel esneklik ile yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki yoktur. Öğretmenlerin yaşam doyumları, cinsiyet, yaş, branş, hizmet süresi, medeni durum ve çocuk sayısına göre farklılaşmamıştır.

Akboğa (2023) araştırmasında, ilköğretim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelemek istemiştir. Araştırmada 240 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Araştırma sonucunda, İlköğretim öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeylerinin, mesleki tükenmişlikleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerde yaygın olarak görülen mesleki tükenmişlik belirtileri arasında yorgunluk, enerji düşüklüğü motivasyonun eksikliği, işe duyarsızlık, duygusal tükenme, duygusal tepkilerin azalması, öfke, huzursuzluk, sabırsızlık, iş performansında düşüş ve etkisizlik hissi bulunmaktadır. Öte yandan, yaşam doyumu belirtileri arasında genel mutluluk, tatmin olmuş hissetme, olumlu duyguların ve keyifli aktivitelerin sıklığı, iç huzur, dengenin varlığı, pozitif ilişkiler, destekleyici sosyal ağlar, kişisel başarı ve amaçların gerçekleşmesi yer almaktadır. Bu bulgular, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu konularında deneyimledikleri belirtileri ve etkilerini ortaya koymaktadır.

Literatür incelendiğinde yaşam doyumu kavramının bağımlı değişken olduğu görülmektedir ve yaşam doyumunu yordayan değişkenler araştırma konusu olmuştur. Bu çalışmada da yaşam doyumunu yordadığı bilinen örgütsel bağlılık kavramı bağımsız değişken olarak yer almıştır. Örgütsel bağlılık değişkeni, alanyazından destek alınarak bu bölümden sonra açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Bu başlık altında kavram açıklanacaktır.

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütün etkili olabilmesi için bağlılık kavramı önemlidir. Örgütlerin önceden belirlediği amaçlarını gerçekleştirmek için insan gücüne ihtiyaç duymaktadır. Toplumun bir bireyi olan insanın da hayatını devam ettirmek için maddi ve manevi gereksinimleri vardır. Bu ihtiyaçları karşılamak için örgütün bir üyesi olur. Bunun neticesinde birey ile örgüt arasındaki ilişkinin önemi artmaktadır. Örgütün oluşmasında güven duygusunun önemi büyüktür. 1990 yılların ortalarından itibaren

örgütlerin güven yapısının oluşturulmasında, bireylerin arasındaki ilişkinin kaliteli bir temel üzerine kurulması ve kurumlar için rekabet kaynağı olması şirketlere fayda sağlamaktadır (Tan ve Lim, 2009).

İnsanların var olması ile mevcut olan bir nesneye veya bir yapıya dair geliştirilen ait olma duygusu bireylerin davranışlarını ve geliştirdikleri tutumları belirleyen etkenlerden olmuştur. Örgüt, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için örgütü yöneten kişilerin örgütü oluşturan bireylere işbölümü yapılarak verilen görevlerin gerçekleştirilmesidir (Çivilidağ, 2018). Bu bağlamda örgütü oluşturan her bireyin rolü vardır. Örgüt, sosyal grubun önceden amacı belirlenmiş biçimidir (Denison ve Spreitzer, 1991).

Örgütler, varlıklarını amaçlarını yerine getirdiği sürece devam ettirebilmektedirler, etkili ve yeterli olmaları son derece önem arz etmektedir, amaca ulaşırsa etkili olma durumu artmaktadır, bireyin ihtiyaçlarının karşılanması ise yeterlilik durumudur (Kurşunoğlu vd., 2010). Örgütsel bağlılık kavramı araştırmacıların ilgisi 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren çekmeye başlamıştır. Örgütlerin belirledikleri amaca ulaşmasında örgütsel bağlılığın payı büyüktür, bundan dolayı örgütsel davranış ve örgütsel psikolojinin araştırma konularının başında gelmektedir (Gül, 2002).

Bağlılık aynı zamanda sadakat, sadık olma anlamında da kullanılmaktadır. Eskiden beri bir söylem olan kölenin efendisine, memurun yaptığı göreve, askerin vatanına sahip çıkması, bireyin ait olduğu örgüte sadık olma durumunu ifade etmektedir (Çöl ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılık, kişinin ait olduğu örgüt içinde, örgüte ait hedefleri ve kabul görmüş kuralları benimseyerek, bu doğrultuda emek vererek o örgüte üye olarak kalma isteğidir (Durna ve Eren, 2005).

Feldman ve Moore'a (1982) göre örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan kişilerde görülen davranışlar şu şekildedir:

1. Disiplin ve denetim yönünden ihtiyaçları azdır.
2. Bireyin örgüt içindeki statüsünü verimli bir şekilde değerlendirerek örgüte katkısı sağlaması beklenmektedir.
3. Kriz ortamında davranış açısından güven duygusu ortaya çıkmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Konu incelenmeye, 1950 yıllarından itibaren başlamıştır (Becker, 1960). Bu anlamda çok fazla çalışma yapan araştırmacılar bulunmaktadır. Bunların bazılarının örgütsel bağlılık tanımlarına aşağıda yer verilmiştir:

- Becker'e (1960), birey ait olduğu kurumdan ayrılırsa emeklerinin boşa sarf ettiğini düşündüğü için ortaya çıkan duygu durumudur.
- Kanter'e (1968), işgörenin örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için sarf ettikleri çaba ve istek durumudur.
- O'Reilly ve Chatman'a (1986), bireylerin örgütlere karşı duygusal anlamda bağlanması olarak tanımlamıştır.
- Allen ve Meyer'e (1990) üç kısımda ifade etmiştir. Duygusal bağlılık bireylerin örgütte kalma isteklerini, devam bağlılığı bireylerin örgütte kalması gerektiğine, normatif bağlılığı ise bireylerin örgütte kalmak zorunda olması ile şeklinde tanımlamıştır.
- Randall'a (1987) göre, örgütün üyesi olan kişi, işgören olmaktan öte sahiplenilmiş bireydir. Bu sebeple örgüt insanı, grubu ona ilham veren yaratıcı bir yapı olarak düşünse de sahiplenilme duygusu ana tema olarak kabul edilmektedir. Randall'a (1987) göre örgütsel bağlılığın 3 temel ögesi olduğu söylenebilir. Bunlar:
 1. Kişinin örgütün amaçlarını kabulü ve bu amaçlara inancıdır.
 2. Kişinin içindeki bulunduğu örgütün çıkarları için daha fazla gayret gösterme davranışdır.
 3. Kişinin örgüt içindeki varlığını devam ettirme arzudur.

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Literatürdeki örgütsel bağlılıkla ilgili çeşitli araştırmacılar çalışmalar yapmıştır. En çok kabul gören araştırmaları 3 ana başlık altında toplamak mümkündür.

2.2.4. Tutumsal Bağlılık ile ilgili Yaklaşımlar

Tutumsal yaklaşımlar, bireylerin örgütleri ile olan ilişkilerinin düşünmesine dayalı olduğu söylenebilmektedir. Bireyin kendi amaçları ile örgüt amaçlarının uyumunu dikkate alan bir yaklaşım olduğu belirtilmektedir. Bu bağlılık yaklaşımlarında duyguların ön planda olduğu söylenmektedir. Bireyler örgütlerine duygusal olarak bağlanır ve örgütün amaçları ile kendi amaçlarının uyumunu gözetmektedirler. Bu durum, örgütün amaçlarına duyduğu istek ve inanç, örgüt için bir şeyler yapmak adına çaba sarf etme isteği, örgütün üyesi olarak kalma isteği olarak da tanımlanmıştır (Yaşbay, 2011). Tutumsal bağlılık yaklaşımında, örgütü oluşturan bireylerin, örgütün hedeflerini muhafaza etmek ve bireyin üyeliğini devam ettirmek amacı bulunmaktadır (Mowday vd., 1982).

Gül'e (2002) göre tutumsal bağlılık yaklaşımlarının ortak özellikleri aşağıda sıralanmıştır:

- a. Duygusal nitelik içermek: Kişi örgüte karşı geliştirdiği duygusallıkla örgütün amaçlarını benimsemektedir ve kabul etmektedir. Kendi amaçları ile örgütün amaçlarının örtüştüğünü gören bireyler örgütte kalma isteğini artırabilmektedir. Bu süreçte birey örgütte çalışmaktan ve örgütün parçası olmaktan mutluluk duymaktadır.
- b. Rasyonel nitelik içermek: Bireylerin kendi çıkarları çıkarma isteği olarak da tanımlanabilmektedir. Bireylerin örgüt ile olan alışverişi bireylerin tutumlarını da etkileyebilmektedir. Bireyler örgütü kazanç elde etmek için araç olarak görebilmektedirler. Bu yaklaşımlarda bireylerin bağlılıkları zorunluluk olarak hissedilmektedir.
- c. Ahlaki nitelik içermek: Bireyler, bağlılığı doğru olan ve ahlaki olan davranış olarak gördükleri için yapmaktadırlar. Buradaki temel amaç ahlaki normlara uymaktır.

1. Etzioni Yaklaşımı (1975)

Etzioni (1975), konuya ilişkin çalışmalara öncülük yapan kişilerden biridir. Etzioni'ye göre 3 tür sınıflamadan bahsedilmiştir (Balay, 2000). Bu bağlılık türleri, bireyin örgütün gücü karşısında sergilediği davranışı göstermektedir (Zangaro, 2001).

Ahlaki bağlılık: Örgütün amaçlarını, değerlerini içselleştirme eğilimine belirtmektedir. Kişi örgütün değerlerini inanmaktadır, kabullenmektedir ve içselleştirmektedir. Bu bağlılık türüne göre birey ile örgüt arasında güçlü bir duygusal bağ kurulmuştur.

Hesapçı bağlılık: Bireyin örgüt için harcadığı emek ve hizmetin karşılığı olarak bir ödül beklentisi içinde olma duygusuyla kazanılan bağlılık türüdür.

Yabancılaştırıcı bağlılık: Negatif düşünceleri belirtmektedir. Birey, kendini ait hissetmese bile üyeliğini devam ettirmektedir. Kişi, içinde bulunduğu örgüt tarafından bazı davranışlara zorlanmaktadır. Bireyin örgüt içinde yaşadığı olumsuz durumlardan sonra kazanılan bağlılık türüdür.

2. Katz ve Khan Yaklaşımı (1977)

Örgüt içinde yer alan bireylerin örgüt içindeki rol ve sorumluluklarını yerine getirirken ödül kavramına yer vermişlerdir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık kavramını açıklarken örgütü oluşturan bireylerin rollerini ve bu rollerin gereksinimleri olarak ayırmışlar. Balay'a (2000) göre sınıflandırma şu şekildedir:

- **Anlatımsal devre:** İçten gelen ödülleri anlatmaktadır.
- **Araçsal devre:** Dış taraftan olan ödülleri anlatmaktadır.

3. Wiener Yaklaşımı (1982)

Wiener, örgütsel bağlılığı ikiye ayırmıştır:

- **Araçsal bağlılık:** Birey bu bağlılıkta her şeyi hesaplayarak kendi çıkarları doğrultusunda bir tutum sergilemektedir.
- **Örgütsel bağlılık:** Bireyin güdülenmesi son derece önem taşımaktadır. Moral kavramı ön plana çıkmaktadır.

4. Mowday Yaklaşımı (1982)

Mowday (1979) örgütsel bağlılığı üç maddeyle tanımlamıştır:

1. Örgütsel bağlılık, kurumun sahip olduğu hedefleri güçlü bir inançla bağlanmak

2. Kurum adına gözle görülür bir gayret içinde olma durumu
3. Bireyin örgüte ait olma durumunun deva'ı için kuvvetli bir arzu ve heves içinde olması

5. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı (1986)

Bağlılık, bireylerin bulundukları örgütler için hissettikleri psikolojik bağ olarak tanımlanmıştır ve araştırmacı bağlılığı bu anlamda 3'e ayırmıştır:

- **Uyum bağlılığı:** Bu bağlılık türünde ödüllerin güzelliği ve cezanın iticiliği bağlılığı belirleyen temel olarak tanımlanmıştır. Buna göre bağlılık, belirli ödülleri kazanabilmek için oluşur denilmektedir. Aronson (1999) uyum bağlılığını bireyin yaptığı bir işten ödül kazanmak yahut da ceza varsa bundan kurtulmak için gösterdiği davranışlardır. Bu bağlılıkta ödülün güzel bir şey olduğu, cezanın ise istemeyen kaçınılması gereken bir durum olduğu belirtilmektedir. Uyum bağlılığı, örgütsel bağlılığın ücret, terfi gibi boyutlarını içermektedir.
- **Özdeşleşme bağlılığı:** Kişinin örgütle özdeşleşmesi ve kalma isteğinde bulunması.
- **İçselleştirme bağlılığı:** Bu türdeki bağlılıkta kişinin örgütte kalmaya istekli olmaktadır. Bu türe ait tutumlar, bireyin kendi iç dünyasındaki değer ve davranışların örgütteki diğer insanların değer ve davranışlarıyla uyumlu olduğunda gerçekleşmektedir.

6. Penley ve Gould Yaklaşımı (1988)

Etzioni'nin katılım modelinden esinlenmiştir (Gül, 2002). Penley ve Gould'a göre bu sınıflandırma, örgütsel bağlılığı açıklamak açısından yeterlidir ancak modelin karmaşık olması alanyazında az ilgi görmesine sebep olmuştur (Camcı, 2013).

7. Argyris Yaklaşımı (1998)

Argyris, bağlılığı tanımlarken farklı kavramlardan yararlanmıştır. Bu kavramlar ekonomi, finans gibi daha detaylı kavramları içermektedir. Ona göre bağlılık insan ilişkileri ile ilgili kolay tanımlanacak kavramlar değildir.

Argyris bağıllığı tanımlarken ikiye ayırmıştır:

1. **İçsel bağıllık:** Örgüt içinde birey, her türlü davranıştan kendisi sorumludur ve gönüllüdür, bireyin kendi isteğiyle hareket etmesi içsel bağıllığı ifade etmektedir (Akt. Sürücü ve Maşlakçı, 2018; Argyris, 1998).
2. **Dışsal bağıllık:** Grup yöneticisi tarafından belirlenen amaçlar, örgüt üyelerinin benimsemesi gereken hedefler olmaktadır, örgüt üyeleri fikir beyan edebilme şansına sahip değildirler (Akt. Sürücü ve Maşlakçı, 2018; Argyris, 1998).

8. Meyer ve Allen Yaklaşımı (1991)

Yaklaşım üç boyuttan oluşmaktadır:

Duygusal bağıllık: bireylerin örgütle geliştirdiği duygusal bağı ifade etmektedir. Güçlü bir duygusal bağa sahip olan örgüt çalışanları örgütte kendileri istedikleri için kalmaktadırlar. Bu boyutta bireylerin örgütle birlik içinde olması ve örgüt değerlerini paylaşabilmesi vurgulanmaktadır. Fakat bu boyut birçok iç ve dış etkenden de etkilenebilmektedir. Duygusal bağıllığı etkileyen etkenler şunlardır:

- İşin zorluğu: Verilen görevlerin zorluğu
- Rol açıklığı: Örgütün bireylerden beklentisini açıklaması
- Amaç açıklığı: Yapılan görevlerin yapılma sebebinin bilinmesi
- Amaç güçlüğü: Yapılacak işlerde bireylerin talep etmediği unsurların bulunması
- Yönetimin önerilere açıklığı: Yöneticilerin bireylerin önerilerini dikkate alması
- İş gören uyumu: Örgütte çalışan bireylerin yakın ilişki kurabilmesi
- Örgütsel güvenilirlik: Örgüt içinde verilen sözlerin tutulması
- Kişisel önem: Örgütte çalışan bireylerin örgüt için katkı sağladığını hissedebilmesi
- Geri besleme: Örgütte çalışan bireylere iş performansları hakkında bildirim yapmak
- Katılım: Örgütte çalışanların kendi iş yükü standartlarıyla ilgili kararlar alınırken katılım göstermelerini sağlamak (Meyer ve Allen, 1991)

Devam bağıllığı: Mathieu ve Zajac’a (1990) göre bireylerin örgüt içindeyken yaptıkları yatırımlar örgüte bağıllığı etkileyen faktörlerden olabilmektedir. Yaş, çalışma süresi, kariyer olanakları ve aldıkları ücretler gibi kişisel veya çevresel faktörlerin çalışan bireyler üzerindeki tatmin derecesi devam bağıllığını da etkilemektedir. Örneğin örgütte daha uzun süre çalışan ve örgüte daha çok emek veren birinin yaptığı yatırım derecesinde daha bağıllık göstereceği düşünülmektedir. Nicelik ve nitelik açısından bir örgüt diğerleriyle karşılaştırıldığında daha üstün oluyorsa devam bağıllığı ortaya çıkmış olur (Meyer vd., 2002).

Normatif bağıllık: Bu bağıllıkta örgütte çalışan bireyler örgütte kalma için yükümlülük hissedebilmektedir. Çalışanlar yüksek normatif bağıllık gösterirse şirkette kalma zorunluluğu hissedebilmektedirler. Çalışan ailesi ve çevresinden sadakatin önemi öğrenmişse, örgütünde uzun süreli kalışını da sadakat borcu olarak düşünebilmektedir. Bunun da bir ahlaki zorunluluk olduğuna inanabilmektedir. Hatta örgütün bireylere sağladığı bazı yatırımlar (iş eğitimi için seminer veya kurslara gönderme vb.) bireylerin örgüte karşı borçlu hissetmesine de sebep olabilmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Yukarıda bahsedilen her bir boyutun farklı değişkenleri olsa da hepsindeki ortak amaç işten ayrılma olayını azaltmaktır. Duygusal ve devam bağıllığının temeli birey ve örgüt birliğinden oluşurken, normatif bağıllık temelinde örgüt, aile ve kültürel oluşumlar bulunmaktadır (Yaşbay, 2011).

9. Kanter Yaklaşımı (1968)

Kanter’a (1968) göre örgütsel bağıllığı örgüt içindeki işgörenlerin güçlerini kendi sosyal sistemlerine vermeye yatkınlık ve gönüllülük olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda Kanter örgütsel bağıllığı üç başlıkta incelemiştir:

- ❖ **Devam bağıllığı:** Bireyin örgütten ayrılma maliyeti, kalma maliyetinden daha fazla olacak ise birey örgütte kalmanın daha karlı olduğunu düşünmektedir. Bireyler çalıştıkları örgütlere yatırım yapabilmektedirler. Yaptıkları yatırım gelecekte bu bireylerin kazanç sağlamasını kolaylaştıracaktır.

- ❖ **Birleşme bağlılığı:** Bu bağlılık ‘biz’ olgusuna ulaşabilmeyi hedeflemektedir. Bireyler örgütteki gruba karşı olumlu tutum geliştirdiğinde örgüte dışarıdan gelen bir tehdit anında bile bir araya gelip örgütü koruyacaktır. Bu tutumları geliştirmek için organizasyonlar, kutlamalar, üniforma gibi yöntemlere başvurulabilmektedir.
- ❖ **Kontrol bağlılığı:** Örgütteki bireylerin örgütün sahip olduğu normlara uyum sağlaması, gruba itaat etmesidir. Bireyler, örgütün kendisinden beklenen davranışları ahlaka uygun bulur, çünkü bu davranışlar kendi şahsi değerleriyle de uyumaktadır.

2.2.5. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Bireyin örgüte duyduğu aidiyet duygusu davranışlar aracılığıyla açıklanmaya çalışılmıştır (Mowday vd., 1982). Örgütün üyesi olan birey, zaman ilerledikçe örgüte bağlılık duygusu artacağı için örgütten çıkma durumunda ortaya çıkacak sorunlarla baş edebilme özelliğinden yoksun olabilmektedir ve özgüven eksikliği hissetmektedir. Birey bu tür kaygılardan dolayı örgütten ayrılmak istememektedir. Örgüt içindeyken yararlandığı hakları kaybetmektedir. Mowday vd. (1982), tutumsal ve davranışsal bağlılık arasında bir bağlantı olduğunu belirtmiştir. Birey örgüt içinde bir takım davranışlarda bulunmaktadır, bundan duyduğu memnuniyet duygusu sonucunda geliştirdiği tutumlar ve kabul gören davranışları sayesinde iki durum arasında bir döngü oluşmaktadır.

❖ Becker’in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmalar Becker’e uzanmaktadır (Sığrı, 2007). Bireyler, bulundukları örgüte karşı bir bağlılık hissetmeyip, bağlılık hissetmediğinde kaybedeceklerini düşünerek bu sebeple örgüte bağlanmasını bu yaklaşım ile tanımlayabilmektedir. Becker’e göre bireyler örgütte işine devam etmediği süre boyunca kaybedeceklerini düşünerek örgüte karşı bağlılık geliştirilmektedir. Becker aynı zamanda davranışlardaki tutarlılığa da dikkat çekmiştir. Bireylerin davranışlarındaki tutarlılığın sebebini ise bu yapılan davranışların örgütteki bireyler için doğru bulunması ve onaylanması, onaylanmama durumunda ise cezalandırılması olarak belirtilmektedir. Bu durumun sonucunda da bireyler çıkarları gereği örgüte

bağlılık geliştirmiştir (Becker, 1960). Becker'in taraf tutma teorisine göre kişinin ödül, emek ve sarf edilen zaman ile örgüte bağlı kalındığı belirtilmektedir (Becker, 1960).

❖ **Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşım**

Bu yaklaşım davranış ve tutumlar arasındaki uyuma dayanır. Bireylerin tutum ve davranışlarının farklı olması durumunda kişi strese girecek, yaptığı davranışı haklı çıkarmaya çalışabilmektedir. Eğer tutum ve davranışlar uyumlu ise bağlılık da onunla birlikte ortaya çıkmaktadır (Salancik, 1977).

2.2.6. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Diğer kuramlar örgütsel bağlılığı tek boyutlu olarak ele alırken bu yaklaşımı benimseyen kuramcılar ise çok boyutlu olarak incelemişlerdir. Bu yaklaşımı benimseyenler örgütsel bağlılığı hem davranışsal hem de tutumsal olarak incelemek gerektiğini savunmuşlardır (Akpınar, 2007). Çoklu bağlılık yaklaşımına göre bireylerin sadece örgüte bağlanması çok mümkün değildir. Örgüte bağlandığı kadar mesleklerine, yöneticilerine, müşterilerine de farklı bağlılık gösterecekleri kabul edilmektedir (Gül, 2002).

2.2.7. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yaşbay'a (2011) göre üç bölümde incelenebilmektedir:

❖ **Kişisel Faktörler**

- **İş beklentileri:** Bireylerin işten beklentileri ile kişisel beklentileri birbiri ile uyumlu olursa örgüte bağlılık da bu durumdan olumlu olarak etkilenebilmektedir (Bülbül, 2007).
- **Psikolojik sözleşme:** Psikolojik sözleşme, örgüt ile birey arasında olan iki tarafından da birbirinden ne beklediğini, başarı veya başarısızlık durumunda ne ile karşılanacağını ortaya koyulduğu yazılı olmayan beklentilerin toplamı olarak tanımlanabilmektedir. Örgüt ile birey arasındaki beklentiler karşılıklı olarak sağlanabilirse sağlıklı bir psikolojik sözleşmeden bahsedilebilmektedir, böylesi bir durumda da birey örgütte gönüllü olarak

kalmak isteyip, örgüte katkı sunmak isteyecek ve örgütsel bağlılığı artabilmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

- **Kişisel özellikler:** Bireylerin sahip oldukları kişisel özellikler sebebiyle örgütsel farklılıkları değişebilmektedir. Örneğin yaş, medeni durum, örgütte çalışma süresi, bireyin çalıştığı pozisyon, eğitim gibi değişkenlere bağlı olarak da örgütsel bağlılığın değişebileceği söylenebilmektedir (Yaşbay, 2011).

❖ Örgütsel Faktörler

Örgüt liderlerinin tutum ve tavırları, gösterdiği liderlik türünün örgütsel bağlılığa etkisi olduğu söylenebilmektedir. Bireylerin aldıkları ücretlerin farklı olması yine örgütsel bağlılığa olumlu olarak etki etmektedir. Bunların dışında örgütün büyüklüğü, örgütsel ödüller, sağlanan iş tatmini, iletişimin sağlıklı olması, örgütte katılımcı kararlar alınması, rol çatışması ve belirsizliğinin yaşanmaması, örgüt kültürünün güzel olması gibi birçok sebep yine örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Yaşbay, 2011).

❖ Örgüt Dışı Faktörler

Yeni iş olanaklarının artması ve bireylerin profesyonellikleri de örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerdir. Yeni iş olanaklarına ulaşamayan bireyler örgütlerine daha çok bağlanabilmektedirler. Birey farklı bir seçeneğe sahip olamayınca içinde bulunduğu örgütün dışına çıkma seçeneğine sahip olmayabilmektedir, bu durumda mevcut şartlara devam edebilmektedir. Profesyonel çalışma içinde olan mühendis, doktor gibi meslek dallarında çalışanlar bağlılık duygusu fazladır (İnce vd., 2005). Schwenk'e göre bu faktörler dört gruba ayrılmıştır (İnce vd., 2005).

1. Çalışanların önceden gelen birikimi
2. Kişiyeye ait özellikler
3. Örgüt içindeki görevinden dolayı olan faktörler
4. İçinde bulunulan durumdan kaynaklanan faktörler

2.2.8. Örgütsel Bağlılık Türleri

Bireyin örgütte kalma isteği örgütsel bağlılığın derecesine göre şekillenmektedir.

Kişinin örgütün ya da kurumun hedeflerinin ile kendini özdeşleştirip o grubun üyesi olarak kalma durumu düzeyidir (Robins, 2013). Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis (2009) bu şekilde sınıflandırma yapmıştır:

- Sahip olunan mesleğe bağlılık
- Çalıştığın işe bağlılık
- İş arkadaşlarına bağlılık
- Çalışma hayatındaki yönetici ve yönetime bağlılık

2.2.9. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Kişinin bağlılık duygusu yoğunsa etik davranışlarını, örgütsel değişime katılma oranını ve bilgi paylaşımını artırma eğiliminde olması, bunun yanı sıra işe devamsızlığını azaltma güdüsünün tüm örgütü etkileyeceği söylenebilmektedir. Yapılan araştırmalarda görüldüğü gibi örgütsel bağlılığı fazla olan bireyler görevlerini eksiksiz yerine getirirler ve örgütün hedeflerine ulaşması adına ellerinden gelenin fazlasını yapmak için çaba sarf edebilmektedir. Bu bireyler örgüt ile olumlu ilişkilerinden kaynaklı olarak daha uzun süre örgütte kalmak için çabalayabilmektedir (Cinel, 2008).

Randall'a (1987) göre örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçları vardır. Bayram'a (2005) göre:

- **Düşük örgütsel bağlılık:** Bireyin örgüte bağlılığı çok azdır fakat bireyin yaratıcılığı ortaya çıkabilmektedir.
- **İlmlı örgütsel bağlılık:** Özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı düzeydir.
- **Yüksek örgütsel bağlılık:** Birey örgüte güçlü bağlılık hissedebilmektedir.

2.2.10. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Gelade, Dobson ve Gilbert'a (2006) çalışmalarında, örnekleme 49 ülkeden oluşan örgütsel bağlılığı incelemiştir. Ülkeler arasında örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Duygusal bağlılık kişiliğin boyutlarıyla ilgilidir. Duygusal bağlılık nevrotik nüfusun az olduğu ülkelerde, düşük

nevrotikliğin olumlu düşüncelerin göstermesi sebebiyle mutlu ülkelerde daha fazla görülmektedir.

Gong vd. (2009) , araştırmasında örgütsel bağlılığın alt boyutunda devam bağlılığında yöneticilerin pozitif ilişkisini bulgusunu elde etmiş ancak diğer alt boyut olan duygusal bağlılıkta ilişki tespit etmemiştir.

Kurşunoğlu vd. (2010) araştırmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. Normatif bağlılık düzeyi erkeklerin kadınlardan fazla çıkmıştır.

Çoban ve Demirtaş (2011) çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı kıdem değişkenine göre farklılaşmaktadır. Kıdem değişkenine göre mesleki kıdem yılı 21 ve üzeri öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Kolay (2012) , endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyini araştırmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini orta seviyede bulmuştur. Bu durum endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin, okullarına orta düzeyde bağlılık duydukları şeklinde yorumlanabilmektedir.

Çoban (2016) araştırmasında, kurumsal şirketlerde çalışanların tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu düzeylerini incelemiştir. Bulgulara göre cinsiyet değişkenine göre bir fark bulunmamıştır. Yaş değişkenine göre yaşam doyumu üzerinde bir fark olmadığı, örgütsel bağlılık düzeyi ise yaş ilerledikçe artmıştır. Bireyin gelir durumu yaşam doyumu seviyesini etkilemiştir fakat örgütsel bağlılığı etkilememiştir.

Yavuz (2009) araştırmasında, İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulguna ulaşılmıştır. Yaş değişkeni göre, yaş ilerledikçe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir fark bulunmamıştır.

Camcı (2013) araştırmasında, bankada çalışanların örgütsel bağlılık ve iş performansını incelemiştir. Araştırma sonucunda kadınların örgütsel bağlılık düzeyi

erkeklerden yüksek çıkmıştır. Medeni durum değişkeni ve eğitim seviyesi değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Yukaruç (2022) araştırmasında, okul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısının, cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması, verilerin analizi ve çalışma planına yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, nicel bir araştırma olup lise öğretmenlerinin yaşam doyumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmek istenmektedir. Bu amaçla genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modelleri, geniş bir kapsama sahip olan bir evrende, evrenin tamamı ya da belirli bir grup, örnek ya da örneklem üzerinden genel bir değerlendirme yapmak amacıyla kullanılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005). Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkilerin uygulanan ölçekler aracılığıyla araştırıldığı ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. (Büyüköztürk vd., 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan 2023-2024 Eğitim Öğretim yılında resmi liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Küçükçekmece İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün web sitesinde yer alan bilgilere göre 2023-2024 eğitim öğretim yılında toplam 39 resmi lise ve bu okullarda görev yapan 2020 öğretmen oluşturmaktadır (MEB, 2024) .

Örneklem büyüklüğü için Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50) tarafından geliştirilen örneklem hesaplama tablosundan yararlanılmıştır. Buna göre % 95 güven aralığı ve % 5 hata payı ile en az 322 olarak belirlenmiştir. Fakat veri kayıpları olabileceği düşünülerek araştırma kapsamında 400 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma örneklemini oranlı örnekleme türü ile oluşturulmuştur. Bu yöntemle göre okul türleri belirlenmiş, aynı okul türlerindeki öğretmen sayıları toplanmıştır ve okul türüne göre öğretmen sayılarının oranı alınmıştır. Küçükçekmece'de bulunan resmi liselerdeki öğretmenlerin okul türlerine göre oranı şu şekildedir: Anadolu Liseleri % 36, Mesleki

ve Teknik Anadolu Liseleri % 27, 75, Çok Programlı Anadolu Liseleri % 15, 25, Anadolu İmam Hatip Liseleri % 17, 25, Fen Lisesi% 1, 25, Güzel Sanatlar Lisesi % 1 ve Spor Lisesi % 1’ dir. Okulların öğretmen sayısı ve araştırmaya katılan öğretmen sayısı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

KÜÇÜKÇEKMECE OKUL TÜRLERİ	ÖĞRETMEN SAYISI	HEDEF ANKET SAYISI	OKUL TÜRÜ (%)
GÜZEL SANATLAR LİSESİ	21	4	1
FEN LİSESİ	25	5	1,25
SPOR LİSESİ	20	4	1
MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ	562	111	27,75
ÇOK PROGRAMLI ANADOLU LİSESİ	307	61	15,25
ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ	349	69	17,25
ANADOLU LİSESİ	736	146	36,5
GENEL TOPLAM	2020	400	100

- Araştırmaya katılan 2023-2024 eğitim öğretim yılında Küçükçekmece ilçesinde resmi liselerde görev yapan 400 öğretmene ait bilgiler Tablo 3.1’de bulunmaktadır.

Tablo 3.1. Tablo 3.1. Öğretmenlere Ait Demografik Bilgilerin Frekans ve Yüzde Değerleri

Değişkenler	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	116	29.0
	Kadın	284	71.0
Yaş Düzeyi	21-30 yaş	71	17.8
	31-40 yaş	156	39.0
	41-50 yaş	132	33.0
	51 ve üzeri yaş	41	10.2
Medeni Hal	Bekar	118	29.5
	Evli	282	70.5
Kıdem Yılı	1-5 Yıl	95	23.8
	6-10 Yıl	67	16.7
	11 ve üzeri Yıl	238	59.5
Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	263	65.7
	6-10 Yıl	85	21.3
	11 ve üzeri Yıl	52	13.0
Öğrenim Durumu	Lisans Düzeyi	305	76.3
	Yüksek Lisans	95	23.7
Toplam		400	100

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılacak olan veri toplama araçları, araştırmacı tarafından geliştirilen “Demografik Bilgi Formu”, “Yetişkin Yaşam Doyum Ölçeği” ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” dir.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Bu çalışmada katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdemi, eğitim durumu ve mevcut okuldaki hizmet süresi ait bilgileri araştırmacı tarafından oluşturulan form ile elde edilmiştir.

3.3.2. Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği

Araştırmada kullanılan Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği, 2017 yılında İlker Kaba, Murat Erol ve Kadir Güç tarafından geliştirilmiştir, yaşam doyumu düzeyini ölçmektedir. Ölçekte 1 tanesi ters madde ile birlikte toplam 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 6. maddesi ters olarak oluşturulmuştur. Ölçek 5'li Likert tipi Ölçek olarak (1=Hiç uygun değil, 2=Uygun değil, 3=Kısmen uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen uygun) tasarlanmıştır. Yaşam doyumu ölçeğinden alınabilecek puan 21 ile 105 arasında farklılaşmaktadır. Analiz sonucunda puanın yüksek olması, bireyin yaşamına ilişkin pozitif düşündüğünü göstermektedir.

YYDÖ, beş faktörlü bir yapıdan oluşmaktadır. 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. Maddeler birinci faktörü içermektedir ve genel yaşam doyumunu ifade etmektedir. 7, 8, 9, 10 ve 11. Maddeler ikinci faktörü içermektedir ve ilişki doyumunu ifade etmektedir. 12, 13, 14 ve 15. Maddeler dördüncü içermektedir ve benlik doyumunu ifade etmektedir. 16, 17 ve 18. Maddeler dördüncü faktörü içermektedir ve sosyal çevre faktörünü oluşturmaktadır. 19, 20 ve 21. Maddeler beşinci maddeyi içermektedir ve iş doyumunu ifade etmektedir.

Yaşam doyumu ölçeğinin 21 maddenin Cronbach alpha güvenirlik katsayısı.89 olarak belirlenmiştir. Boyutların Cronbach alfa katsayılarına bakıldığında 6 sorudan oluşan genel yaşam boyutu için 0.849, 5 sorudan oluşan aile ve arkadaş ilişkileri için 0.849, 4 sorudan oluşan benlik doyumunu için 0.774, 3 sorudan oluşan yakın çevre doyumunu için 0.737, 3 sorudan oluşan iş ve meslek doyumunu için ise Cronbach alfa katsayısı 0.867 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.2. Araştırmada Kullanılan Yetişkin Yaşam Doyum Ölçeğinin Güvenirlilik Analiz Sonuçları

Ölçekler ve Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Değeri (α)	
	Elde Edilen Değerler	Kaba, Erol ve Güç (2017)
Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği (Genel Boyut)	,843	,891
Genel Yaşam Doyumu	,791	,849
İlişki Doyumu	,861	,849
Benlik Doyumu	,761	,774

Sosyal Çevre Doyumu	,695	,737
İş Doyumu	,798	,867

p<,05

Tablo 3.2 incelendiğinde Yetişkin Yaşam Doyum Ölçeği (YYDÖ)/Alt boyut puanlarının Cronbach Alpha kat sayısına göre güvenilirlikleri yüksek seviyededir.

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Dağlı, Elçiçek ve Han'ın (2017) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek 18 maddeden oluşmaktadır, 3 boyutu vardır. Duygusal bağlılık boyutu ilk 6 maddeyi, devam bağlılığı ikinci 6 maddeyi ve normatif bağlılık ise son 6 maddeyi içermektedir. Ölçekte 4 tane ters madde bulunmaktadır, bu maddeler 3, 4, 5 ve 13'tür. Ölçme aracında 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kararsızım” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Tamamen katılıyorum” (5) olarak derecelendirilmiştir.

Duygusal bağlılık varyansın %35.418'ini oluşturmaktadır. Devam bağlılığı ikinci boyutta bulunmaktadır. Devam bağlılığı varyansın %9.177'sini oluşturmaktadır. Normatif bağlılık ölçeğin üçüncü boyutunda bulunmaktadır. Normatif bağlılık varyansın %8.124'ünü oluşturmaktadır. Üç boyutun toplam varyansın 114 %52.719'unu oluşturmaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yük değerleri .33 ile .80 arasında değişmektedir. Ölçeğin birinci boyutunun Cronbach alfa güvenirlik değeri .80, ikinci boyutunun .73 ve üçüncü boyutunun .80 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik değeri .88 olarak bulunmuştur. (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2017).

Tablo 3.3. Araştırmada Kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçekler ve Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Değeri (α)	
	Elde Edilen Değerler	Dağlı, Elçiçek ve Han (2018)
Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Genel Boyut)	,861	,884
Duygusal Bağlılık	,833	,80
Devam Bağlılığı	,665	,73
Normatif Bağlılık	,768	,80

p<,05

Tablo 3.3. incelendiğinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)/Alt boyut puanlarının Cronbach alfa kat sayısına göre güvenilirlikleri yüksek seviyededir.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler toplanmaya başlamadan önce, çalışmada kullanılan ölçekleri geliştiren ve Türkçe dilimize uyarlayan yazarlardan ölçek kullanım izinleri e-mail aracılığıyla alınmıştır. İkinci olarak araştırmanın uygulamasının gerçekleştirebilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Küçükçekmece ilçesinde bulunan resmi liselerde araştırmayı yapmak için izin alınmıştır. Araştırma izniyle birlikte, İstanbul Kültür Üniversitesi'nden Etik kurul onayı için başvurulmuştur. Tüm onayların alınmasından itibaren araştırmanın verilerinin toplanması için ölçek formları çoğaltılmıştır.

Küçükçekmece İlçesi'nde bulunan resmi liselerdeki öğretmen sayısı okul çeşitlerine oranlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Belirlenen sayıya göre 400 öğretmene ölçekler uygulanmıştır. Ölçekler okullar tek tek ziyaret edilerek öğretmenlere uygulanmıştır. Araştırma sorularının cevaplanma yaklaşık 10 dakika sürmüştür. Araştırma verileri 2023-2024 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde Şubat ve Mart 2024 tarihleri arasında resmi liselerde görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Ölçek formlarını uygulamadan önce öğretmenlere kısa bir açıklama yapılmıştır. Bu açıklamada araştırmaya katılacak katılımcıların, gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katıldığı, kişisel bir bilgi alınmadığı ve çalışmanın bilimsel temellere dayanarak uygulandığı belirtilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma için kullanılan ölçme araçlarıyla elde veriler, alt amaçlara uygun istatistiksel teknikler uygulanarak analizler yapılmıştır, SPSS 26 programı kullanılmıştır. Öğretmenlerinin yaşam doyumu algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla betimsel istatistik teknikleri kullanılmıştır.

Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık testleri uygulanmıştır. Büyüköztürk (2011) de araştırmasında çarpıklık katsayısının +1, -1 değerleri içinde yer almasını normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediğini belirtir.

Tablo 3.4. Ölçeklerin Normallik Dağılımı

Değişken	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	Basıklık	Çarpıklık
Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği	400	3,87	,408	,020	-,141	,219
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	400	3,26	,580	,029	-,302	,479

Tablo 3.4'e göre, Öğretmenlerin Yetişkin Yaşam Doyum Ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x}$) 3,87, standart sapması 408'dir. Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x}$) 3,26, standart sapması 580'dir. Yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin (-2) ile (+2) arasında olduğu belirlenmiştir. George ve Mallery (2010), Skewness ve Kurtosis değerlerinin +2 ve -2 aralığında olduğu durumlarda verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir. Yapılan çalışmada ise elde edilen verilerin bu aralıkta olduğu görülmektedir. Normal dağılım gösteren verilerde bağımsız iki grup karşılaştırmasında t-testi (Independent sample t-testi), ilişkisiz ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA) analizi ve farkın kaynağının belirlenmesi için Posthoc analizi için Tukey testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin Yetişkin Yaşam Doyum ve Örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni hal ve öğrenim durumuna göre anlamlı fark olup olmadığı belirlemek için "t testi", yaş, kıdem yılı ve bulunduğu okulda çalışma süresine göre anlamlı fark olup olmadığını belirlemek içinde Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA) analizi uygulanmıştır. Ayrıca Öğretmenlerin yetişkin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelemek için "Pearson korelasyon analizi" yapılmıştır. Elde edilen değerlerin anlamlı olup olmadığının yorumlanmasında 0.05 anlamlılık düzeyi ölçüt olarak kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin yaşam doyumunun örgütsel bağlılık algısına etkisini incelemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaşam doyumlarının hangi düzeyde olduğuna dair bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçeğinin Betimsel İstatistiklerine İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Betimsel İstatistikler				
	min.	max.	median	X	ss
Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği	51,00	105,00	81,00	81,42	8,57
Genel Yaşam Doyumu Alt Boyutu	8,00	30,00	21,00	21,19	3,50
İlişki Doyumu Alt Boyutu	5,00	25,00	21,00	21,74	2,78
Benlik Doyumu Alt Boyutu	8,00	20,00	16,00	16,68	2,11
Sosyal Çevre Doyumu Alt Boyutu	3,00	15,00	11,00	10,67	2,36
İş Doyum Alt Boyutu	3,00	15,00	12,00	11,14	2,50

Tablo 4.1.'de, öğretmenlerin yetişkin yaşam doyumu ölçek puanları 51-105 arasında olup ortanca puanı 81, aritmetik ortalaması $x=81,42$, standart sapması $ss=8,57$ 'dir. Bu verilere göre öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri yüksek bulunmuştur. Alt boyutlar bazında incelendiğinde ise genel yaşam doyumu alt boyutunun ortalama puanı $(21,19 \pm 3,50)$, ilişki doyumu alt boyutunun ortalama puanı $(21,74 \pm 2,78)$, benlik doyumu alt boyutunun ortalama puanı $(16,68 \pm 2,11)$, sosyal çevre doyumu alt boyutunun ortalama puanı $(10,67 \pm 2,36)$ ve iş doyumu alt boyutu $(11,14 \pm 2,50)$ olarak tespit edilmiştir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine dair bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.2. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar				Cinsiyet	n	$\bar{x} \pm ss$	t	Sd	p
Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği				Erkek	116	3,76±,422	-3,509	398	,00
				Kadın	284	3,92±,394			
Genel Yaşam Doyumu Alt Boyutu				Erkek	116	3,41±,628	-2,531	398	,01
				Kadın	284	3,57±,560			
İlişki Doyumu Alt Boyutu				Erkek	116	4,19±,572	-3,574	398	,00
				Kadın	284	4,41±,540			
Benlik Doyumu Alt Boyutu				Erkek	116	4,07±,549	-2,297	398	,02
				Kadın	284	4,20±,516			
Sosyal Çevre Doyumu Alt Boyutu				Erkek	116	3,48±,812	-1,104	398	,27
				Kadın	284	3,58±,779			
İş Doyum Alt Boyutu				Erkek	116	3,62±,835	-1,433	398	,15
				Kadın	284	3,75±,833			

*p<0,05

Tablo 4.2’de öğretmenlerin yetişkin yaşam doyum ölçek ortalama puanı, genel yaşam doyumu alt boyutu, ilişki doyumu alt boyutu ve benlik doyumu alt boyutu puanları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermiştir (p>0,05).

Kadın öğretmenlerin yaşam doyumu ortalama puanları (3,92±,394) erkek öğretmenlerin yaşam doyumu ortalama puanlarından (3,76±,422) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine kadın öğretmenlerin genel yaşam doyumu alt boyutu (3,57±,560), ilişki doyumu alt boyutu (4,41±,540) ve benlik doyumu alt boyutu (4,20±,516) ortalama puanlarının erkek öğretmenlerden fazladır.

Tablo 4.3. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar				Medeni Durum	n	$\bar{x} \pm ss$	t	Sd	p
Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği				Bekar	118	3,90±,433	,867	398	,38
				Evli	282	3,86±,397			
Genel Yaşam Doyumu Alt Boyutu				Bekar	118	3,51±,670	-,388	398	,69
				Evli	282	3,53±,545			
İlişki Doyumu Alt Boyutu				Bekar	118	4,36±,605	,369	398	,71

	Evli	282	4,34±,537			
Benlik Doyumu Alt Boyutu	Bekar	118	4,26±,501	2,279	398	,02
	Evli	282	4,13±,536			
Sosyal Çevre Doyumu Alt Boyutu	Bekar	118	3,46±,850	-1,375	199,116	,17
	Evli	282	3,59±,760			
İş Doyum Alt Boyutu	Bekar	118	3,87±,770	2,565	398	,01
	Evli	282	3,64±,852			

*p<0,05

Tablo 4.3.'te öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre benlik doyumu alt boyut puanları ve iş doyumu alt boyut puanları farklılık göstermiştir (p>0,05).

Bekar öğretmenlerin benlik doyumu alt boyutu ortalama puanları (4,26±,501) ve iş doyumu alt boyutu ortalama puanları (3,87±,770), evli öğretmenlerin benlik doyumu alt boyutu ortalama puanları (4,13±,536) ve iş doyumu alt boyutu ortalama puanlarından (3,64±,852) yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.4. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{x} \pm ss$	Vr. K	Kt	Sd	Ko	F	P	Fark
Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği	21-30	71	3,95±,353	G.A	,833	3	,278	1,674	,17	
	31-40	156	3,86±,435	G.İ	65,701	396	,166			
	41-50	132	3,87±,386	Top.	66,535	399				
	51+	41	3,78±,445							
Genel Yaşam Doyumu Alt Boyutu	21-30	71	3,64±,523	G.A	1,785	3	,595	1,750	,15	
	31-40	156	3,51±,621	G.İ	134,592	396	,340			
	41-50	132	3,53±,547	Top.	136,377	399				
	51+	41	3,38±,638							
İlişki Doyumu Alt Boyutu	21-30	71	4,47±,494	G.A	2,944	3	,981	3,207	,02	1-4
	31-40	156	4,33±,569	G.İ	121,156	396	,306			
	41-50	132	4,35±,507	Top.	124,099	399				
	51+	41	4,14±,707							
Benlik Doyumu Alt Boyutu	21-30	71	4,21±,480	G.A	1,159	3	,386	1,384	,24	
	31-40	156	4,21±,558	G.İ	110,531	396	,279			
	41-50	132	4,10±,510	Top.	111,690	399				
	51+	41	4,10±,544							
	21-30	71	3,49±,856	G.A	2,599	3	,866	1,394	,24	

Sosyal	31-40	156	3,48±,851	G.İ	246,116	396	,622		
Çevre	41-50	132	3,66±,713	Top.	248,716	399			
Doyumu	51+	41	3,56±,629						
Alt Boyutu	21-30	71	3,84±,802	G.A	1,800	3	,600		
İş Doyum	31-40	156	3,69±,863	G.İ	276,297	396	,698		
Alt Boyutu	41-50	132	3,65±,827	Top.	278,098	399		,860	,46
	51+	41	3,76±,803						

*p<0,05

Tablo 4.4.'te öğretmenlerin yaş değişkenine göre sadece ilişki doyumu alt boyut puanları farklılık göstermektedir (p<0,05). Yaşı 21-30 olanların ilişki doyumu alt boyut puanları (4,47±,494) yaşı 51+ arasında olan öğretmenlerin puanlarına (4,14±,707) göre daha yüksek çıkmıştır. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin ilişki doyumu alt boyut puanları daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.5. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Okulda Bulunma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Okulda Bulunma	n	$\bar{x} \pm ss$	Vr. K	Kt	Sd	Ko	F	P	Fark
Yetişkin	1-5 yıl	263	3,87±,410	G.A	,077	2	,038			
Yaşam	6-10 yıl	85	3,85±,400	G.İ	66,458	397	,167	,229	,79	
Doyumu	11 ve +	52	3,90±,414	Top.	66,535	399				
Ölçeği										
Genel	1-5 yıl	263	3,52±,598	G.A	,259	2	,129			
Yaşam	6-10 yıl	85	3,57±,562	G.İ	136,118	397	,343	,377	,37	
Doyumu	11ve +	52	3,49±,552	Top.	136,377	399				
Alt Boyutu										
İlişki	1-5 yıl	263	4,36±,549	G.A	,620	2	,310			
Doyumu	6-10 yıl	85	4,27±,595	G.İ	123,479	397	,311	,997	,99	
Alt Boyutu	11ve +	52	4,37±,533	Top.	124,099	399				
Benlik	1-5 yıl	263	4,19±,527	G.A	,531	2	,266			
Doyumu	6-10 yıl	85	4,10±,559	G.İ	111,159	397	,280	,949	,94	
Alt Boyutu	11ve +	52	4,18±,482	Top.	111,690	399				
Sosyal	1-5 yıl	263	3,51±,831	G.A	1,085	2	,542			
Çevre	6-10 yıl	85	3,61±,721	G.İ	247,631	397	,624	,870	,87	
Doyumu	11ve +	52	3,64±,671	Top.	248,716	399				
Alt Boyutu										
İş Doyum	1-5 yıl	263	3,71±,851	G.A	1,167	2	,584			
Alt Boyutu	6-10 yıl	85	3,64±,853	G.İ	276,930	397	,698	,837	,83	

11ve +	52	3,83±,748	Top.	278,098	399
--------	----	-----------	-------------	---------	-----

*p<0,05

Tablo 4.5.'te öğretmenlerin yetişkin yaşam doyum ölçek/alt boyut puanları okulda bulunma değişkenine göre farklılık göstermemektedir (p<0,05).

Tablo 4.6. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Kıdem Yılı	n	$\bar{x} \pm ss$	Vr. K	Kt	Sd	Ko	F	P	Fark
Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği	1-5 yıl	95	3,93±,381	G.A	1,080	2	,540	3,277	,03	1-2
	6-10 yıl	67	3,77±,428	G.İ	65,454	397	,165			
	11 ve +	238	3,88±,409	Top.	66,535	399				
Genel Yaşam Doyumu Alt Boyutu	1-5 yıl	95	3,60±,525	G.A	1,034	2	,517	1,516	,22	
	6-10 yıl	67	3,43±,711	G.İ	135,343	397	,341			
	11ve +	238	3,53±,566	Top.	136,377	399				
İlişki Doyumu Alt Boyutu	1-5 yıl	95	4,42±,547	G.A	,664	2	,332	1,067	,34	
	6-10 yıl	67	4,31±,577	G.İ	123,436	397	,311			
	11ve +	238	4,32±,555	Top.	124,099	399				
Benlik Doyumu Alt Boyutu	1-5 yıl	95	4,22±,508	G.A	,403	2	,202	,719	,48	
	6-10 yıl	67	4,13±,587	G.İ	111,287	397	,280			
	11ve +	238	4,15±,520	Top.	111,690	399				
Sosyal Çevre Doyumu Alt Boyutu	1-5 yıl	95	3,37±,881	G.A	8,633	2	4,316	7,138	,00	3-1 3-2
	6-10 yıl	67	3,37±,826	G.İ	240,083	397	,605			
	11ve +	238	3,67±,717	Top.	248,716	399				
İş Doyum Alt Boyutu	1-5 yıl	95	3,97±,712	G.A	11,252	2	5,626	8,370	,00	1-2 1-3
	6-10 yıl	67	3,44±,869	G.İ	266,845	397	,672			
	11ve +	238	3,68±,845	Top.	278,097	399				

*p<0,05

Tablo 4.6.'da yetişkin yaşam doyumu ortalama puanları, sosyal çevre doyumu alt boyutu ortalama puanları ve iş doyum alt boyutu ortalama puanları öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Kıdem yılı 1-5 yıl arasında yetişkin yaşam doyumu ortalama puanları (3,93±,381) kıdem yılı 6-10 arasında olan öğretmenlerin puanlarına (3,77±,428) göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin sosyal çevre doyumu alt boyutu ortalama puanları, kıdem yılı 11+ olan öğretmenlerin ortalama puanları (3,67±,717) kıdem yılı 1-5 yıl arasında olan

öğretmenlere (3,37±,881) ve kıdem yılı 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere (3,37±,826) göre daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş doyum alt boyutu ortalama puanları, kıdem yılı 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanları (3,97±,712), kıdem yılı 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerden (3,44±,869) ve kıdem yılı 11+ olan öğretmenlerden (3,68±,845) daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.7. Yetişkin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	$\bar{x} \pm ss$	t	Sd	p
Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği	Lisans	305	3,85±,420	-2,407	398	,01
	Yüksek Lisans +	95	3,96±,355			
Genel Doyumu Boyutu	Lisans	305	3,50±,593	-1,711	398	,08
	Yüksek Lisans +	95	3,62±,549			
İlişki Doyumu Boyutu	Lisans	305	4,34±,576	-,398	398	,69
	Yüksek Lisans +	95	4,36±,494			
Benlik Doyumu Boyutu	Lisans	305	4,14±,550	-2,210	192,615	,02
	Yüksek Lisans +	95	4,26±,442			
Sosyal Doyumu Boyutu	Lisans	305	3,51±,805	-1,858	398	,06
	Yüksek Lisans +	95	3,68±,724			
İş Doyum Boyutu	Lisans	305	3,66±,828	-1,952	398	,05
	Yüksek Lisans +	95	3,85±,844			

*p<0,05

Tablo 4.7.'de öğretmenlerin yetişkin yaşam doyum ölçeği ortalama puanları ve benlik doyum alt boyutu ortalama puanları öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermiştir (p>0,05). Buna göre yüksek lisans mezunu öğretmenlerin (3,96±,355) yaşam doyum ortalama puanları lisans mezunu öğretmenlerin (3,85±,420) yaşam doyum ortalama puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine yüksek lisans mezunu öğretmenlerin benlik doyum alt boyutu ortalama puanları (4,26±,442), lisans mezunu öğretmenlerden (4,14±,550) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının hangi düzeyde olduğuna dair bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.8. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Betimsel İstatistiklerine İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Betimsel İstatistikler				
	min.	max.	median	X	ss
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	23,00	88,00	59,00	58,79	10,44
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	6,00	30,00	22,00	21,67	4,63
Devam Bağlılığı Alt Boyutu	8,00	30,00	20,00	19,79	3,87
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	6,00	30,00	17,00	17,31	4,45

Tablo 4.8. incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanları 23-88 arasında olup ortancası 59, aritmetik ortalaması $x=58,79$, standart sapması $ss=10,44$ 'tür. Örgütsel bağlılık düzeyi 58,79 iken alt boyutlarda duygusal bağlılık 21,67, devam bağlılığı 19,79, normatif bağlılık boyutu ise 17,31 olarak bulunmuştur. Bu verilere göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeyde bulunmuştur.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine dair bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 4.9. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x} \pm ss$	t	Sd	p
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Erkek	116	3,33 $\pm$,587	1,490	398	,13
	Kadın	284	3,23 $\pm$,576			
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	Erkek	116	3,65 $\pm$,778	,651	398	,51
	Kadın	284	3,59 $\pm$,770			
Devam Bağlılığı Alt Boyutu	Erkek	116	3,35 $\pm$,604	1,065	398	,28
	Kadın	284	3,27 $\pm$,662			
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	Erkek	116	2,99 $\pm$,780	1,890	398	,05
	Kadın	284	2,84 $\pm$,723			

* $p<0,05$

Tablo 4.9.'da öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçek/alt boyut puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.10. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{x} \pm ss$	t	Sd	p
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Bekar	118	3,26±,537	,016	398	,98
	Evli	282	3,26±,598			
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	Bekar	118	3,63±,712	,450	398	,65
	Evli	282	3,60±,797			
Devam Bağlılığı Alt Boyutu	Bekar	118	3,27±,633	-,455	398	,64
	Evli	282	3,30±,652			
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	Bekar	118	2,88±,733	-,036	398	,97
	Evli	282	2,88±,474			

*p<0,05

Tablo 4.10.'da öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçek/alt boyut puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 4.11. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{x} \pm ss$	Vr. K	Kt	Sd	Ko	F	P	Fark
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	21-30	71	3,24±,548	G.A	,156	3	,052	,153	,92	
	31-40	156	3,25±,622	G.İ	134,288	396	,339			
	41-50	132	3,29±,576	Top.	134,444	399				
	51+	41	3,30±,490							
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	21-30	71	3,59±,775	G.A	,454	3	,151	,252	,86	
	31-40	156	3,60±,786	G.İ	237,529	396	,600			
	41-50	132	3,59±,794	Top.	237,983	399				
	51+	41	3,71±,649							
Devam Bağlılığı Alt Boyutu	21-30	71	3,20±,579	G.A	,896	3	,299	,713	,54	
	31-40	156	3,30±,707	G.İ	165,787	396	,419			
	41-50	132	3,31±,609	Top.	166,683	399				
	51+	41	3,38±,632							
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	21-30	71	2,92±,710	G.A	1,073	3	,358	,647	,58	
	31-40	156	2,83±,779	G.İ	218,834	396	,553			
	41-50	132	2,94±,743	Top.	219,908	399				
	51+	41	2,81±,647							

*p<0,05

Tablo 4.11.'de öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçek/alt boyut puanları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ($p<0,05$).

Tablo 4.12. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Okulda Bulunma	n	$\bar{x} \pm ss$	Vr. K	Kt	Sd	Ko	F	P	Fark
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1-5 yıl	263	3,25±,592	G.A	,554	2	,277	,822	,44	
	6-10 yıl	85	3,24±,539	G.İ	133,889	397	,337			
	11 ve +	52	3,36±,585	Top.	134,444	399				
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	1-5 yıl	263	3,58±,800	G.A	1,843	2	,921	1,549	,21	
	6-10 yıl	85	3,58±,719	G.İ	236,141	397	,595			
	11ve +	52	3,78±,696	Top.	237,983	399				
Devam Bağlılığı Alt Boyutu	1-5 yıl	263	3,25±,637	G.A	2,859	2	1,430	3,465	,03	3-1
	6-10 yıl	85	3,29±,408	G.İ	163,824	397	,413			
	11ve +	52	3,51±,718	Top.	166,683	399				
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	1-5 yıl	263	2,91±,760	G.A	,821	2	,410	,744	,47	
	6-10 yıl	85	2,86±,676	G.İ	219,087	397	,552			
	11ve +	52	2,78±,755	Top.	219,908	399				

* $p<0,05$

Tablo 4.12.'de öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre sadece devam bağlılığı alt boyutu puanları farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Okulda bulunma yılı 11 ve fazlası olanların devam bağlılığı alt boyutu ortalama puanları (3,51±,718) aynı okulda çalışma süresi 1-5 arasında olan öğretmenlerin puanlarına (3,25±,637) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.13. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Kıdem Yılı	n	$\bar{x} \pm ss$	Vr. K	Kt	Sd	Ko	F	P	Fark
	1-5 yıl	95	3,29±,535	G.A	1,776	2	,888	2,658	,07	
	6-10 yıl	67	3,11±,617	G.İ	132,667	397	,334			

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	11 ve +	238	3,29±,582	Top.	134,444	399		
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	95	3,65±,746	G.A	2,688	2	1,344	
	6-10 yıl	67	3,43±,790	G.İ	235,295	397	,593	2,268 ,10
Alt Boyutu	11ve +	238	3,64±,773	Top.	237,983	399		
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	95	3,24±,617	G.A	1,470	2	,735	
	6-10 yıl	67	3,20±,704	G.İ	165,213	397	,416	1,766 ,17
Alt Boyutu	11ve +	238	3,34±,638	Top.	166,683	399		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	95	3,00±,663	G.A	3,163	2	1,582	
	6-10 yıl	67	2,71±,779	G.İ	216,745	397	,546	2,897 ,05 1-2
Alt Boyutu	11ve +	238	2,88±,755	Top.	219,908	399		

*p<0,05

Tablo 4.13.'te öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre sadece normatif bağlılık alt boyutu puanları farklılık göstermektedir (p<0,05). Kıdem yılı 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin normatif bağlılık alt boyutu puanları (3,00±,663), kıdem yılı 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin puanlarına (2,71±,779) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.14. Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Ölçek / Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	$\bar{x} \pm ss$	t	Sd	p
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Lisans	305	3,26±,593			
	Yüksek Lisans +	95	3,27±,537	-,199	398	,84
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	Lisans	305	3,58±,775			
	Yüksek Lisans +	95	3,69±,759	-1,158	398	,24
Devam Bağlılığı Alt Boyutu	Lisans	305	3,30±,656			
	Yüksek Lisans +	95	3,28±,616	,295	398	,76
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	Lisans	305	2,89±,750			
	Yüksek Lisans +	95	2,85±,719	,479	398	,63

*p<0,05

Tablo 4.14.'te öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçek/alt boyut puanları öğrenim durumu değişkenine göre bir farklılık göstermemektedir (p>0,05).

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yetişkin yaşam doyumu düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait bulgulara yer verilmektedir. Algılanan yetişkin yaşam doyumu ölçek/alt boyut ve örgütsel bağlılık ölçek/alt boyut toplam puanları arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin Yaşam Doyum Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanları İle Örgütsel Bağlılık Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçek / Alt Boyutlar		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği	r p	1									
2.Genel Yaşam Doyumu Alt Boyutu	r p	,747** ,00	1								
3.İlişki Doyumu Alt Boyutu	r p	,642** ,00	,251** ,00	1							
4.Benlik Doyumu Alt Boyutu	r p	,659** ,00	,303** ,01	,465** ,00	1						
5.Sosyal Çevre Doyumu Alt Boyutu	r p	,539** ,00	,297** ,30	,154** ,00	,212** ,00	1					
6.İş Doyumu Alt Boyutu	r p	,597** ,00	,341** ,10	,194** ,00	,267** ,00	,133** ,00	1				
7.Örgütsel Bağlılık Ölçeği	r p	,209** ,00	,087 ,08	,119* ,01	,051 ,30	,081 ,10	,343** ,00	1			
8.Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	r p	,284** ,00	,153** ,08	,135** ,01	,090 ,30	,167** ,10	,372** ,00	,820** ,00	1		
9.Devam Bağlılığı Alt Boyutu	r p	,138** ,00	,068 ,17	,077 ,12	,018 ,72	,036 ,47	,243** ,00	,773** ,00	,453** ,00	1	
10.Normatif Bağlılık Alt Boyutu	r p	,076 ,12	-,014 ,78	,071 ,15	,011 ,82	-,015 ,77	,206** ,00	,819** ,00	,490** ,00	,472** ,00	1

* $p < 0,05$

Tablo 4.15.'te, Öğretmenlerin “Yetişkin Yaşam Doyumu” ölçek toplam puanı ile “Örgütsel Bağlılık” ölçek puanı ve duygusal bağlılık alt boyutu, devam bağlılığı alt boyutu puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. (Sırası ile $r: 0,209$, $r:0,284$, $r:0,138$, $p<0,01$). Öğretmenlerin Yetişkin Yaşam Doyum ölçeği genel yaşam doyumu alt boyutu ortalama puanı ile “Örgütsel Bağlılık” ölçek/alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu ortalama puanı arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r:0,153$, $p>0,05$).

Öğretmenlerin Yetişkin Yaşam Doyum ölçeği ilişki doyumu alt boyutu ortalama puanı ile “Örgütsel Bağlılık” ölçek/alt boyutlarından örgütsel bağlılık ölçeği ve duygusal bağlılık alt boyutu ortalama puanı arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r:0,119$, $r:0,135$ $p>0,05$). Öğretmenlerin Yetişkin Yaşam Doyum ölçeği benlik doyumu alt boyutu toplam puanı ile Örgütsel Bağlılık ölçek/alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. ($p<0,01$).

Öğretmenlerin Yetişkin Yaşam Doyum ölçeği sosyal çevre doyumu alt boyutu toplam puanı ile Örgütsel Bağlılık ölçek/alt boyutları arasında duygusal bağlılık alt boyutu ortalama puanı ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır (Sırası ile $r:0,212$, $r:0,167$, $p<0,01$). Öğretmenlerin yetişkin yaşam doyumu ölçeği iş doyumu alt boyutu toplam puanı ile örgütsel bağlılık ölçek puanları ve duygusal bağlılık alt boyut puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki varken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır (Sırası ile $r:0,343$, $r:0,372$, $r:0,243$, $r:0,206$ $p<0,01$).

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Lisede görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeylerini yordamakta mıdır?” sorusuna ait bulgulara yer verilmektedir. Öğretmenlerin yetişkin yaşam doyumu algılarının örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını yordama düzeyini saptamak amacıyla basit regresyon analizi uygulanmıştır.

Yapılan analizlerde, yaşam doyumu bağımsız değişken olarak, örgütsel bağlılık ise bağımlı değişken olarak incelenmiştir.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Yaşam Doyum Düzeylerinin, Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanı						
Bağımsız Değişken:	B	s. hata	β	t	p	Durbin - Watson
Sabit	2,112	,272	-	7,777	,000*	1,891
Yetişkin Yaşam Doyum	.298	,070	,203	4,274	,000*	
R: 0,209	R²: 0,044		F: 18,268		p: 0,000	

*p<0,05

Tablo 4.16.'da öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerini yordamasına yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir [f(18,268); p<0,05]. Her iki değişkenimizi incelediğimizde, yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir etki vardır. Yaşam doyumu arttıkça zaman örgütsel bağlılığın da arttığı, örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça yaşam doyumu seviyesinin de arttığı şeklinde yorumlanabilmektedir. Analiz sonucuna göre yaşam doyumu, örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısıdır.

Yetişkin Yaşam Doyum ölçek puanları örgütsel bağlılık ölçek puanlarındaki değişimin %4,4'ünün açıkladığı tespit edilmiştir. Tablo 4.16'da öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde anlamlı biçimde yordadığı tespit edilmiştir (p<0,05)

BEŞİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları incelenerek yorumlanmış ve bulgular alanyazındaki diğer araştırmaların bulgularıyla kıyaslanarak açıklanmıştır. Söz konusu araştırmanın konusunun lise öğretmenlerinin görüşü alınarak gerçekleştirilmesi, çalışmayı özgün kılmıştır.

5.1. Alt Amaçlara İlişkin Sonuç-Tartışma

Araştırma öğretmenlerin yaşam doyumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Çalışmanın bulgularına göre bir takım sonuçlar elde edilmiştir.

5.1.1 Araştırmanın Birinci Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin yetişkin yaşam doyumu algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuca dayalı olarak öğretmenlerin yaşam doyumu seviyelerinin yüksek olduğu ve eğitim öğretim sürecinin mimarı olarak kabul edilen öğretmenlerin yaşamlarından memnun oldukları şeklinde yorumlanabilmektedir. Öğretmenlik, öğrencilerin gelişimine katkıda bulunma, bilgi aktarma ve toplumsal değişime öncülük etme gibi anlamlı ve doyum sağlayan bir meslektir. Bu mesleki tatmin, öğretmenlerin yaşam doyumunu yükseltir. Öğretmenlerin genel olarak esnek çalışma saatleri, yıllık uzun tatil süreleri gibi çalışma koşulları, onların iş-yaşam dengelerini kurmasına ve yaşam doyumlarını artırmasına yardımcı olabilir. Kuş'a (2015) göre öğretmenlerin yaşam doyumu seviyeleri düşüktür bulgusuna ulaşmıştır. Bazı çalışmalarda öğretmenlerin yaşam doyumu seviyesi yüksek tespit edilmiştir (Şahin, 2018; Aydemir, 2013; Yıldız, 2016; Karaaslan, 2020; Şahin, 2010).

Dikmen (1995), öğretmenler ve çeşitli kamu kurumlarında çalışan memurların iş ve yaşam doyumu ilişkisini incelemiştir, araştırmasında öğretmenlerin diğer

memurlardan iş ve yaşam doyum düzeyleri yüksektir.

Günümüz şartlarında öğretmenlerin çalışma şartlarının zor olması yaşam doyum düzeyinin düşük çıkmasına sebep olmaktadır. Öğretmenlerin yaşam doyum düzeyi arttıkça, eğitim öğretim kurumlarının mihenk taşı olan öğretmenler daha verimli olacaktır. Bu bağlamda öğretmenlerin yaşam doyumlarının yükseltilmesine yönelik izlenen yöntem oldukça mühimdir.

5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi ilişkin bulgular incelendiğinde: öğretmenlerin yaşam doyumuna ilişkin algıları arasında cinsiyet değişkenine göre ölçek ortalama puanı, genel yaşam doyum alt boyutu, ilişki doyum alt boyutu ve benlik doyum alt boyutu puanları farklılık göstermiştir. Kadın öğretmenlerin yaşam doyum ortalama puanları erkek öğretmenlerin yaşam doyum ortalama puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Kadakal, 2023; Dikmen 1995; Keser, 2005; Ergün, 2016). Demir (2017), öğretmen adayları ile yaptığı çalışma bu bulguyu desteklemektedir, kadınlarda yaşam doyum erkeklerden yüksek çıkmıştır. Kadınların aile içindeki rolleri, güçlü sosyal ilişkileri, duygusal iyi oluşları, kişisel gelişim olanakları ve değişen toplumsal beklentiler, onların yaşam doyumlarının yüksek çıkmasının temel nedenleri olabilir. Öğretmenlik, toplumda kadınlar için saygın ve güvenilir bir meslek olarak görülmektedir. Bu durum, kadın öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerine ve yaşam doyumlarının yüksek olmasına katkı sağlayabilmektedir.

Yine kadın öğretmenlerin genel yaşam doyum alt boyutu, ilişki doyum alt boyutu ve benlik doyum alt boyutu ortalama puanlarının erkek öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaşam doyum ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda cinsiyet bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır (Vara, 1999; Telef, 2011; Karaaslan, 2020; Myers ve Diener, 1995; Şahin, 2010). Selçukoğlu (2001) araştırma görevlileri arasında yaptığı araştırmasında, cinsiyet yönünden bir fark yoktur bulgusunu elde etmiştir. Bu bulgudan yola çıkarak, yaşam doyum düzeylerinin erkek ve kadınların benzer algılara sahip olduğu şekilde yorumlanabilmektedir. Kadınların yaşam doyum düzeylerinin fazla olmasının sebebi, öğretmenlik mesleğinin kadınlara uygun bir meslek olması, erkeklerin ev geçindirme gibi görevlerinin olması ve günümüz şartlarında geçim

şartlarının zorlaşması ve maddi yetersizlikler düşüncesi ile yorumlanabilmektedir. Alanyazında, erkeklerin yaşam doyumlarının yüksek bulunduğu çalışmalar azdır (Kadakal, 2023).

Öğretmenlerin yaşam doyumuna ilişkin algıları arasında medeni durum değişkenine göre benlik doyumu alt boyut puanları ve iş doyumu alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bekar öğretmenlerin benlik doyumu alt boyutu ortalama puanlar ve iş doyumu alt boyutu ortalama puanları, evli öğretmenlerin benlik doyumu alt boyutu ortalama puanları ve iş doyumu alt boyutu ortalama puanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca dayalı olarak, bekar öğretmenlerin ev ve aile sorumluluğu olmamasından dolayı kariyerlerini geliştirmek için daha çok zaman ve enerji harcamalarından kaynaklı olabilir şeklinde yorumlanabilmektedir. Buna karşın bazı çalışmalarda öğretmenlerin yaşam doyumu algılarında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Moran ve Çoruk, 2020; Yalçinkaya, 2021; Selçukoğlu, 2001; Şahin, 2010). Bunun karşıt bulguları da mevcuttur, evli kişilerde yaşam doyumu düzeyi daha yüksek bulgusu elde edilmiştir (Andrews ve Withey, 1976; Aslan, 2022).

Yaş değişkenine göre farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yaşı 21-30 olanların ilişki doyumu alt boyut puanları, yaşı 51+ arasında olan öğretmenlerin puanlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin ilişki doyumu alt boyut puanları daha yüksek bulunmuştur. Genç öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin yüksek çıkması, mesleklerinin başında olmaları sebebiyle kariyerlerini geliştirmek için bu durumu fırsat olarak görmekteirler ve işe yeni başlamanın getirdiği heyecan ve motivasyon stresle başa çıkma kapasitelerini artırabilmektedir. Ergün (2016) çalışmasında benzer sonuçları elde etmiştir, 25-30 yaş arasındaki öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri diğer öğretmenlerden yüksek bulgusunu elde etmiştir. Bunun tersi sonuçlarda mevcuttur, yaş ile yaşam doyumu düzeyi arasında anlamlı bir farkın olmadığı çalışmalarda mevcuttur (Kıvılcım, 2014; Kadakal, 2023; Aslan, 2022; Üçüncü, 2019; Selçukoğlu, 2001; Mumcu, 2014). Bu bulguya göre yaşam doyumu düzeyinin yaş değişkeni ile ilgisi yoktur, birey hangi yaşta olursa olsun yaşamdan zevk alabilir şeklinde yorumlanabilmektedir. Öğretmenlerin yaşam doyumuna ilişkin algıları arasında aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Buna göre öğretmenlerin yaşam doyumu algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre benzer olduğu söylenebilmektedir.

Kıdem yılı değişkenine göre yetişkin yaşam doyumu ortalama puanları, sosyal çevre doyumu alt boyutu ortalama puanları ve iş doyum alt boyutu farklılık göstermektedir. Bu durum mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sahip oldukları heyecan, motivasyon ve idealizm gibi güçlü duygulardan kaynaklanabilir. Öğretmenlerin gelecekteki kariyer ilerleme ve kişisel gelişim olanaklarıyla bağlantılı olabilir. Aile ve diğer sorumluluklarının daha az olması, iş-yaşam dengesini daha rahat bir şekilde kurmaları yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olmasında etkili olabilmektedir. Kıdem yılı değişkenine göre yaşam doyumu düzeyinde değişiklik gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Özkul ve Cömert, 2018; Avşaroğlu, 2005). Bu bulgunun aksine, araştırma neticesinde öğretmenlerin kıdem yılına göre yaşam doyumu düzeylerinde farkın bulunmadığı çalışmalar mevcuttur (Çelik ve Üstüner, 2018; Aydemir, 2013; Şahin, 2010).

Öğrenim durumu değişkenine göre yaşam doyum ölçeği ortalama puanları ve benlik doyumu alt boyutu ortalama puanları farklılık göstermiştir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin yaşam doyumu ortalama puanları lisans mezunu öğretmenlerin yaşam doyumu ortalama puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine yüksek lisans mezunu öğretmenlerin benlik doyumu alt boyutu ortalama puanları, lisans mezunu öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum öğrenim seviyesinin yükseldikçe yaşam doyumuna daha yüksek düzeyde önem verildiğini göstermektedir. Yüksek lisans eğitimi, öğretmenlerin mesleki bilgilerini ve öğretmenleri pedagojik olarak geliştirmektedir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin özgüvenleri ve yetkinliklerinin fazlalaşması yaşam doyumunu ve motivasyonlarını artırabilir. Özkul ve Cömert (2018) çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Buna karşın öğrenim durumu değişkeninin yaşam doyumu düzeyini etkilemediği çalışmalar da mevcuttur (Moran ve Çoruk, 2020; Telef, 2011).

5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt amacına ilişkin bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenler, öğrencileri, meslektaşları ve velilerle sürekli iletişim halindedir. Bu sosyal etkileşimler, öğretmenlerin sosyal becerilerini geliştirmekte ve örgütsel bağlılık düzeylerini artırmaktadır. Buna göre öğretmenler çalıştıkları kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissederler ve kendilerini okulun bir parçası olarak görmektedirler. Ayrıca okulda

oluşan olumlu okul iklimi ve kültürü örgütsel bağlılığın güçlü çıkmasında önemlidir. Okul yönetiminin öğretmenlere sunduğu hizmet içi eğitimler, kariyer imkanları ve uzmanlaşma fırsatları bağlılığın artmasında önemlidir. Demir (2016), meslek lisesi öğretmenleri ile yaptığı çalışmada benzer sonuçları bulmuştur.

Yavuz (2009), araştırmasında turizm sektöründe çalışan 678 çalışanın görüşünü almıştır ve örgütsel bağlılık düzeyini orta seviyede bulmuştur. Yukaruç (2022) araştırmasında, okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerini almıştır ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını orta seviyede sonucu bulgusuna ulaşmıştır.

5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında cinsiyet değişkenine göre farklılık bulunmamıştır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre benzer olduğu söylenebilir. Bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Polat, 2018; Gürkan, 2006; Yukaruç, 2022; Durna ve Eren, 2005). Kadınların bağlılık düzeyinin fazla olduğu çalışmalar bulunmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990). Öğretim elemanları arasında yaptıkları çalışmada, cinsiyete göre yaşam doyumu düzeylerinin farklılaşmadığını bulgusunu elde etmişlerdir (Çelik ve Tümkaya, 2012) .

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının medeni durum değişkenine göre benzer olduğu söylenebilir. Eren ve Durna (2005), normatif bağlılık ile güçlü, duygusal bağlılıkla zayıf bir ilişki tespit etmiştir. Kurşunoğlu vd. (2010) göre, normatif bağlılık ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı fark çıkmıştır. Bekar öğretmenlerin normatif bağlılıkları evli öğretmenlerden düşük bulgusunu tespit etmiştir. Evli bireylerin bekar kişilere göre örgüte daha bağlı olduğu verisine ulaşmıştır (Benkhoff, 1997).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında yaş değişkenine göre farklılık yoktur (Polat, 2018; Gürkan 2006). Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının “yaş” değişkenine göre benzer olduğu söylenebilmektedir. Bu bulguların aksine, Kuş (2015) araştırmasında yaş değişkenine göre yaşı büyük olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyesi yüksek, daha genç yaştaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyesi

düşük bulgusunu elde etmiştir. Durna ve Eren (2005) çalışmasında, Kuş (2015) destekleyen bulgulara ulaşmıştır, öğretmenlerin yaşı ilerledikçe örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı yorumu yapılabilmektedir. Demir (2016), meslek lisesi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmasında, yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda farklılık vardır. Genç öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının düşük olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Meyer ve Allen (1984) yaş değişkeni ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulmuştur, devam bağlılığı arasında ilişki yoktur bulgusuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında okulda bulunma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Polat (2018) araştırmasında benzer sonuçlar elde etmiştir. Bu bağlamda kişinin örgütsel bağlılık algısında yaşın önemi yoktur şeklinde yorumlanabilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında kıdem yılı değişkenine göre sadece normatif bağlılık alt boyutu puanları farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin, ilk yıllarında kurumun normlarını, değerlerini ve beklentilerini daha iyi özümsemeye başlamaktadır. Bu toplumsallaşma süreci, onların normatif bağlılığını artırmaktadır şeklinde yorumlanabilmektedir. Durna ve Eren (2005) çalışmasında, duygusal bağlılıkla mesleki kıdem arasında kısmi bir ilişki, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıkla güçlü bir ilişki varken, kıdem ile süreklilik bağlılığı arasında herhangi bir ilişki yoktur sonucunu bulmuştur. Demir (2016), araştırmasında meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında kıdem yılı değişkenine göre duygusal alt boyutunda anlamlı fark bulmuştur. Meslek liselerinde yıl bakımından tecrübeli öğretmenlerin bağlılıkları daha fazla çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Yukaruç (2022) araştırması da bu sonucu desteklemektedir, örgütsel bağlılık algısı öğrenim durumu değişkeni açısından farklılaşmamaktadır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre benzer olduğu ifade edilebilir. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin mesleklerinde öğrenim durumunun kazanç açısından önemli bir fark olmaması, ders ücretlerinde çok cüzi bir miktar artış olması şeklinde yorumlanabilmektedir.

5.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma

Öğretmenlerin “Yetişkin Yaşam Doyumu” ölçek toplam puanı ile “Örgütsel Bağlılık” ölçek puanı ve duygusal bağlılık alt boyutu, devam bağlılığı alt boyutu puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Bu iki kavram arasındaki kısmi ilişkiyi etki eden iş-yaşam dengesi, mesleki tatmin ve kişisel farklılıklardan kaynaklanmaktadır şeklinde açıklanabilir. Öğretmenlerin Yetişkin Yaşam Doyum ölçeği benlik doyum alt boyutu toplam puanı ile Örgütsel Bağlılık ölçek/alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Öğretmenlerin Yetişkin Yaşam Doyum ölçeği sosyal çevre doyum alt boyutu toplam puanı ile Örgütsel Bağlılık ölçek/alt boyutları arasında sadece duygusal bağlılık alt boyutu ortalama puanı ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin Yetişkin Yaşam Doyum ölçeği iş doyum alt boyutu toplam puanı ile Örgütsel Bağlılık ölçek puanları ve duygusal bağlılık alt boyut puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki varken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin yaşam doyum ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyum ile iş doyum arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Avşaroğlu vd., 2005).

Camcı (2009) araştırmasında, bankada çalışan memurların örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında bir ilişkinin var olduğunu ve bu ilişkinin yüksek olduğu bulgusunu elde etmiştir.

Keser (2005) araştırmasında, otomotiv sektöründe çalışanların iş doyum ve yaşam doyum düzeylerini karşılaştırmış ve iş ve yaşam doyum arasında anlamlı bir ilişki sonucu bulgusunu elde etmiştir.

Kadalkal (2023), araştırmasında, 21. Yüzyıl becerilerinin kariyer kararlılığı ve yaşam doyumunu incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre 21. Yüzyıl becerilerinin kariyer kararlılığı ile yaşam doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Telef (2011) araştırmasında, öğretmenlerin öz yeterlikleri ve yaşam doyum düzeyleri arasında düşük de olsa pozitif ilişki bulunmuştur.

Uygur (2007) araştırmasında, bankada çalışan memurların performansı ve örgütsel bağlılık düzeyini incelemiştir. Çalışanların performansı ile yaşam doyum arasında

düşük bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yaşam doyumunun örgütsel bağlılık algısını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Yaşam doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmasını sebebi olarak, öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin yüksek olması, öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı örgütsel bağlılık algısının yüksek olması ve örgüt için iyi bir performans sergileme isteği içinde olması şeklinde açıklanabilir. Öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumuna bağlılık hissetmesi, o kurumda görev yapmaktan mutlu olduklarının da bir göstergesidir.

5.1.6. Araştırmanın Altıncı Alt Amacına İlişkin Sonuç-Tartışma

Regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin değerlerini kullanarak bağımlı değişkenin değerini tahmin etmeyi amaçlar. Öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerini yordamasına yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir [$f(18,268)$; $p<0,05$].

Bulgulara bakıldığında öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin %4,4'ünün açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Yaşam doyumunu ile örgütsel bağlılığın birbirini besleyen bir yapıda olduğu ifade edilebilir. Alanyazına bakıldığında öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı düzeyde etkilediğine ilişkin başka sonuçlara da rastlanmaktadır (Kuş, 2015).

5.2. Araştırma Sonucuna Dayalı Öneriler

1. Araştırma sonucunda, yüksek yaşam doyumuna sahip olmanın işteki bağlılığı artıracak şekilde yorumlanabilir. Okuldaki alınan kararlarda öğretmenlerin söz sahibi olması, okul yönetiminin öğretmenlere destek veren, öğretmenlerin görüş ve tavsiyelerini dikkate alan bir yönetim anlayışı sergilemesi öğretmenlerin yaşam doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde katkıda bulunacağı şeklinde ifade edilebilir.

2. Öğretmenlerin okul ortamında daha verimli çalışabilmeleri için örgütsel bağlılığı artıracak çalışmalar yapılması önerilebilir. Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyecek hizmet içi eğitimler, kariyer olanakları ve sertifika programları düzenlenebilir.
3. Araştırma sonucunda, öğretmenlikteki kıdem yılı 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin normatif bağlılık alt boyutu puanları, kıdem yılı 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin puanlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kıdem yılı yüksek olan öğretmenlere örgütsel bağlılığın artırılması için çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin mesleki tecrübelerinin yanında eğitim ve öğretimde verimliliğin artırılmasında örgütsel bağlılık önemlidir.
4. Araştırma sonucunda, “cinsiyet” değişkenine göre kadın öğretmenlerin yaşam doyumuna ilişkin algıları, erkek öğretmenlerin algılarından anlamlı olarak daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu bağlamda, erkek öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerini artıracak çalışmalar yapılabilir.
5. Araştırma sonucunda, bekâr öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeyi, evli öğretmenlerin algılarından anlamlı olarak daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu bağlamda, evli öğretmenlerin algılarının düşük olmasının sebepleri araştırılabilir ve evli öğretmenlerin problemlerinin çözülmesinde okul idaresinin desteği sağlanabilir.
6. Araştırma sonucunda “öğrenim durumu” değişkenine göre yüksek lisans mezunu öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeyi yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin yüksek lisans yapması teşvik edilebilir. MEB ile üniversiteler arasında protokoller imzalanarak, öğretmenlere yüksek lisans yapmada kontenjan sağlanabilir.
7. Araştırma sonucuna göre yaşam doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olması sebebiyle, okul yöneticileri tarafından öğretmenlerin yaşam doyumunu artırıcı ve motive edici etkinlikler planlanabilir.
8. Okul yönetimin öğretmenlere karşı adil ve eşit bir tutum izlemesi, öğretmenlerin yaşam doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını artırabilir.

9. Okul yöneticilerinin olumlu okul iklimi oluşturulmasındaki katkıları öğretmenlerin yaşam doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını artırabilir.

5.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma farklı şehirlerde yapılabilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir.
2. Araştırma farklı kademelerde yapılabilir. Özellikle ortaokulda görev yapan öğretmenlere uygulanarak daha kapsayıcı sonuçlar bulunabilir.
3. Öğretmenlerin yaşam doyumları konusunu analiz edebilecek nitel çalışmalar yapılabilir.
4. Araştırma resmi liselerde görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır, okul müdürü ve okul yöneticilerine uygulanabilir.
5. Araştırma özel üniversitede ve devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlere uygulanabilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akboğa, K. (2023). *İlköğretim öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Akpınar, A. T. (2007). *Örgütsel öğrenme ile örgüte bağlılık arasındaki ilişki: Türkiye Otomotiv Lastik Üretimi Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altun, G. (2021). *Geç ergenlik döneminde ebeveyn tutumları ile yaşam doyumu ve öz şefkat arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Andrews, F. M., Withey, S. B. , Andrews, F. M. , & Withey, S. B. (1976). Measuring global well-being. *Social Indicators of Well-Being: Americans' Perceptions of Life Quality*, 63-106.
- Argyle, M. (1997). *The psychology of happiness*. London: Methuen.
- Aronson, Elliot. (1999); *The Social Animal*, 8. Bs., New York: Worth Publishers.
- Aydintan, B., & Koç, H. (2016). The relationship between job satisfaction and life satisfaction: An empirical study on teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7(10), 72-80.
- Aslan, Y. (2022). *Pandemi döneminde yaşlıların yaşam doyumlarının değerlendirilmesi: Algılanan sosyal destek ve yalnızlığın rolü*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Avşaroğlu, S. , Deniz. M. E. , ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişliğin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S. , Kocacık, F. , & Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, (10), 18-25.
- Aydemir, H. (2013). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Aydıntan, B. , & Koç, H. (2016). The relationship between job satisfaction and life satisfaction: An empirical study on teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7(10), 72-80.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Teftişi Anabilim Dalı, Ankara.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Banerjee, K., & Bloom, P. (2014). Why did this happen to me? Religious believers' and non-believers' teleological reasoning about life events. *Cognition*, 133(1), 277-303.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, (59), 125-139.
- Becchetti, L., & Rossetti, F. (2009). When money does not buy happiness: The case of “frustrated achievers”. *The Journal of Socio-Economics*, 38(1), 59-167.
- Becker H.S., (1960), “Notes on the Concept of Commitment”, *The American Journal Of Sociology*, Cilt: 66, No:1, s.32-40.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel review*, 26(1/2), 114-131.

- Beutell, N., (2006). Life Satisfaction . Retrieved January 15, 2009, from the World Wide Web: http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=3283
- Beutel, M. E., Glaesmer, H., Decker, O., Fischbeck, S., & Brähler, E. (2009). Life satisfaction, distress, and resiliency across the life span of women. *Menopause*, 16(6), 1132-1138.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Bircan, Ş. (2021). *COVID-19 Pandemisi sürecinde beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, İçel.
- Biswas-Diener, R. (2008). Material wealth and subjective well-being. *The science of subjective well-being*, 307-322. The Guilford Press.
- Blix, A. G., Cruse, R. J., Mitchell, B. M. M. B., & Blix, G. G. (1994). Occupational stress among university teachers. *Educational Research*, 36, 157-170.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational administration quarterly*, 37(5), 662-683.
- Burckhardt, C. S., & Anderson, K. L. (2003). The Quality of Life Scale (QOLS): reliability, validity, and utilization. *Health and quality of life outcomes*, 1(1), 1-7.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., Köklü, N. (2011) *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. V., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Camcı, V. (2013). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Chambers, G. N., Hobson, A. J., & Tracey, L. (2010). 'Teaching could be a fantastic

- job but...': three stories of student-teacher withdrawal from initial teacher preparation programmes in England. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 16(1), 111-129.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70(1), 137-150.
- Churchill Jr, G. A., Ford, N. M., & Walker Jr, O. C. (1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 254-260.
- Cihangiroglu, N., Sahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(11):1-16.
- Cinel, M. O. (2008). *Karizmatik liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık unsurları üzerindeki etkileri ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, Kocaeli.
- Collard, D. (2006). Research on Well-being: Some Advice From Jeremy Bentham. *Philosophy of the Social Sciences*, 36 (3), 330–354.
- Colquitt, J. A., & Zipay, K. P. (2015). Justice, fairness, and employee reactions. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 75-99.
- Cruice, M., Worrall, L., Hickson, L., & Murison, R. (2003). Finding a focus for quality of life with aphasia: Social and emotional health, and psychological well-being. *Aphasiology*, 17(4), 333-353.
- Cunningham, W. G. (1983). Teacher burnout. Solutions for the 1980s: A review of the literature. *The Urban Review*, 15(1), 37-51.
- Çam, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.

- Çelik, M. ve Tümkaya, S. (2012). Öğretim Elemanlarının Evlilik Uyumu Ve Yaşam Doyumlarının İş Değişkenleri İle İlişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (Kefad)*, Cilt 13, Sayı 1, Sf. 223-238.
- Çelik, O. T., & Üstüner, M. (2018). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Journal of Theoretical Educational Science*, 41-60.
- Çivilidağ, A. (2018). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Perspektifinden İnsan*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Çoban, D., & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 317-348.
- Çoban, C. (2016). *Kurumsal Firma Çalışanlarında Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşam Doyum Düzeyleri İle İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68).
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, R., & Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 7(13), 347-378.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197.

- De Neve, J. E., & Oswald, A. J. (2012). Estimating the influence of life satisfaction and positive affect on later income using sibling fixed effects. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(49), 19953-19958.
- Denison, D. R., & Spreitzer, G. M. (1991). Organizational culture and organizational development: *A competing values approach*. *Research in organizational change and development*, 5(1), 1-21.
- Diener, Ed (1984). 'Subjective well-being'. *Psychological Duletin* 95(3) : 542-575.
- Diener, E., Gohm, C. L., Suh, E. ve Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 419-436
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E. (1996). Traits can be powerful, but are not enough: Lessons from subjective well-being. *Journal of research in personality*, 30(3), 389-399.
- Diener, E. (1999). Introduction to the special section on the structure of emotion. *Journal of personality and Social Psychology*, 76(5), 803.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). 11 personality and subjective well-being. *Well-being: Foundations of hedonic psychology*, 213.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*, 2, 63-73.
- Diener, E., Kesebir, P., & Lucas, R. (2008). Benefits of accounts of well-being—For societies and for psychological science. *Applied Psychology*, 57, 37-53.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03).
- Doğan, S., & Uğurlu, C. (2015). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.

- Durkheim, E. (1912). *La méthode sociologique*. Paris, France: Félix Alcan.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç baglilik unsuru ekseninde örgütsel baglilik. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Ehrhardt, J. J., Saris, W. E., & Veenhoven, R. (2000). Stability of life-satisfaction over time. *Journal of Happiness Studies*, 1(2), 177-205.
- Elkin, N., (2017). Bir Vakıf Üniversitesinin Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Öğrencilerinin Genel Yaşam Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (2), 123-141.
- Emmons, R. A. (2005). Striving for the sacred: Personal goals, life meaning, and religion. *Journal of social issues*, 61(4), 731-745.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of management*, 38(4), 1038-1083.
- Erdoğan, S., & Yazıcıoğlu, Y. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergün, B. (2016). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press
- Etzioni, A. (1975). *Comparative analysis of complex organizations*, rev. Simon and Schuster
- Feldman A.S., Moore, W. E. (1982). *Labor Commitment and Social Change in Developing Areas*. Connecticut: Greenwood Press Publishers
- Filak, V. F., & Sheldon, K. M. (2003). Student psychological need” satisfaction and college teacher-course evaluations. *Educational psychology*, 23(3), 235-247.

- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of educational research*, 63(4), 489-525
- Fredrickson, B. L. (2002). How does religion benefit health and well-being? Are positive emotions active ingredients? *Psychological Inquiry*, 13(3), 209-213.
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2012). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective well-being. *International Journal of Wellbeing*, 2(1).
- Gelade, G. A., Dobson, P., & Gilbert, P. (2006). National differences in organizational commitment: effect of economy, product of personality, or consequence of culture? *Journal of cross-cultural psychology*, 37(5), 542-556.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gilbert, P. (2009). Introducing compassion-focused therapy. *Advances in psychiatric treatment*, 15(3), 199-208.
- Gillespie, C. W. I., & Louw, J. (1993). Life satisfaction in old age and activity theory: should the debate be re-opened? *Southern African Journal of Gerontology*, 2(1), 25-30.
- Gong, Y., Law, K. S., Chang, S., & Xin, K. R. (2009). Human resources management and firm performance: The differential role of managerial affective and continuance commitment. *Journal of applied psychology*, 94(1), 263.
- Gökçek K. , Z. B. (2022). *Öğretmenlerde kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansı*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gül H., (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Academic Review*, Cilt:2, No:1, s.37-55.
- Gül, Y.E. (2018). *Öğretmen adaylarının hoşgörü ve yaşam doyumu eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Doktora Tezi. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırgızistan.
- Güner, N.(2019). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin*

yaşam doyumu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

Güneş İ., S. Bayraktaroğlu ve S. R. Kutan, (2009) “Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3): 481-497

Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Hakel, M. D., Dobmeyer, T. W., & Dunnette, M. D. (1970). Relative importance of three content dimensions in overall suitability ratings of job applicants' resumes. *Journal of Applied Psychology*, 54(1p1), 65.

Haybron, D. M. (2004). Happiness and the importance of life satisfaction. *Department of Philosophy*, Rutgers University, 1, 22.

Haybron, D. (2007). Life satisfaction, ethical reflection, and the science of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8, 99-138.

Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: a critical examination. *Psychological bulletin*, 130(4), 574.

Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87(3), 474.

Hill, P. C., & Hood, R. W. (Eds.). (1999). *Measures of religiosity* (pp. 119-58). Birmingham, AL: Religious Education Press.

Ignat, A. A., & Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 498-502.

İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

- İşlek, S. A., & Bakioğlu, F. (2023). Okulöncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile İş Doyumları İlişkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 170-193.
- Kaba, İ., Erol, M., & Güç, K. (2018). Yetişkin yaşam doyumu ölçeğinin geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Kadalkal, S.S. (2023). *Üniversite öğrencilerinde 21. yüzyıl becerilerinin kariyer kararlılığı ve yaşam doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Kakız, S. (2021). *Hayatın Anlamı ve Amacı ile Yaşam doyumu arasındaki ilişkide dini başa çıkmanın aracılık rolünün incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kanter R.M., (1968). Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, Cilt:33, No:4, s.449-517.
- Karaaslan, İ. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karabaş, M. (2018). *Özel eğitim alanında görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karakose, T., Kocabas, I., Yirci, R., Esen, C., & Celik, M. (2016). Exploring the Relationship between School Principals' Burnout Situation and Life Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), 1488-1494.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Kaur, H. (2018). A study of teacher effectiveness in relation to occupational stress and life satisfaction among teacher educators. *IJASSH*.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.

- Keser, A. (2005). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişisine Teorik Bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik inancı veyYaşam doyumu ilişkisinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İçel.
- Kirby, J. S. (2005). *A Study of The Marital Satisfaction Levels of Participants in a Marriage Education Course*. Doktora Tezi. Department of Educational Leadership and Counseling Department, University of Louisiana: Monroe
- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans tezi. Yeditepe üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, İstanbul.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Kumar, M. (2014). Study of life satisfaction among primary, middle and secondary schools teachers of district Kathua. *International Journal of Research*, 1(5), 492-498.
- Kurşunoğlu, A., & Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Kuş, H. H. (2015). *İlköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli
- Küçükten, İ.B (2023). *Ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumlarının yordayıcıları olarak kariyer uyumu ve bilişsel esneklik*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? . *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.

- Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2012). Estimating the reliability of single-item life satisfaction measures: Results from four national panel studies. *Social Indicators Research*, 105, 323–331. doi:10.1007/s11205-011-9783-z
- Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological science*, 7(3), 186-189.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslow, A. H. (1969). The farther reaches of human nature. *Journal of Transpersonal Psychology*, 1(1),
- Mathew, P., Mathew, P., & Peechattu, P. J. (2017). Reflective practices: A means to teacher development. *Asia Pacific Journal of Contemporary Education and Communication Technology*, 3(1), 126-131.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- McCamish-Svensson, C., Samuelsson, G., Hagberg, B., Svensson, T., & Dehlin, O. (1999). Social relationships and health as predictors of life satisfaction in advanced old age: results from a Swedish longitudinal study. *The International Journal of Aging and Human Development*, 48(4), 301-324.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: *Some methodological considerations*. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer J P, Stanley D J, Herscovitch L and Topolnytsky L (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 20-52.

- Michalos, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social indicators research*, 16, 347-413.
- Moran, C., & Çoruk, A. (2021). İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Duygusal Emek Davranışları ile Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 267-284.
- Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.W., (1979), “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, Sayı:14, s.224-247.
- Mowday, R. T. (1982). Expectancy theory approaches to faculty motivation. *New Directions for Teaching and Learning*, 1982(10), 59-70.
- Mumcu, L. (2014). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19.
- N.Schmitt ve A.G. Bedian (1982) A comparison level of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship. *Journal of Applied Psychology*.67, 806-817.
- Okkassov, G. (2018). *Okul tükenmişliği ile algılanan sosyal destek ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- O'Reilly C. , Chatman J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, Cilt:71, No:3, s.492-499.
- Ouchi, W. G., & Price, R. L. (1978). Hierarchies, clans, and theory Z: A new perspective on organization development. *Organizational Dynamics*, 7(2), 25-44.
- Öter, Ö. M. (2021). *Okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile okulların örgüt sağlığı ve öğretmenlerin yaşam doyumu arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Dicle Üniversitesi, Diyarbakır

- Özkul, R., & Cömert, M. (2018). Ortaokul öğretmenlerinde yaşam doyumu düzeyi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 707-724.
- Parola, A. , & Marcionetti, J. (2022). Career decision-making difficulties and life satisfaction: The role of career-related parental behaviors and career adaptability. *Journal of Career Development*, 49(4), 831-845.
- Pašková, L., & Valihorová, M. (2010). Životná spokojnosť slovenských učiteľov rôznych typov škôl. *Pedagogická revue*, 62(1-2), 55-70.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The journal of positive psychology*, 3(2), 137-152.
- Perie, M., Baker, D., & Bobbitt, S. A. (1997). *Time spent teaching core academic subjects in elementary schools: Comparisons across community, school, teacher, and student characteristics* (Vol. 97, No. 293). US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. E. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The journal of positive psychology*, 2(3), 149-156.
- Petty, R. E., Wegener, D. T., & Fabrigar, L. R. (1997). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 48, 609–647.
- Plagnol, A. C., & Easterlin, R. A. (2008). Aspirations, attainments, and satisfaction: Life cycle differences between American women and men. *Journal of happiness studies*, 9, 601-619.
- Plouffe, R. A., & Tremblay, P. F. (2017). The relationship between income and life satisfaction: Does religiosity play a role?. *Personality and individual Differences*, 109, 67-71.
- Polat, D. D. (2018). *Öğretmenlerin Yılmazlık Düzeyleri ile İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgüt İklimi Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Porter, Lyman W., Richard M. Steers, Richard T. Mowday, and Paul V. Boulian (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609
- Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Proctor, C. L., Linley, P. A., & Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of happiness studies*, 10, 583-630.
- Randall, D.M. (1987). Commitment and Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, Cilt.12, Sayı:1, s.460–471.
- Rask, K., Åstedt-Kurki, P., & Laippala, P. (2002). Adolescent subjective well-being and realized values. *Journal of advanced nursing*, 38(3), 254-263.
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel, (1), 311-326.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1979). Unique variance in job and life satisfaction associated with work-related and extra-workplace variables. *Human Relations*, 32(7), 605-623.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic and applied social psychology*, 6(4), 297-316.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış* (Çev. Ed. İ. Erdem). Ankara: Nobel.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.

- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the control of organizational behavior and belief*. In Staw, B. & Salancik, G. (Eds.), *New directions in organizational behavior* (pp. 154). Chicago: St. Clair.
- Sarıdemir, T. (2021). *Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin ve bazı kişisel değişkenlerin öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schmitter, C. (2003). Life satisfaction in centenarians residing in long-term care. <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cutillo.html>
- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Konya.
- Seligman, M. E. (2011). Building resilience. *Harvard business review*, 89(4), 100-106.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicator Resource*, 88, 531–562.
- Serin, N. G., & Özbülak, B. (2006). *Okul idarecilerinin duygusal zekâ beceri düzeyleri ile yaşam doyumunu yöneticilik deneyimleri ve cinsiyet açısından incelenmesi*. Uluslar Arası Duygusal Zeka ve İletişim Sempozyum Bildiri Kitabı (ss. 23-30). İzmir: Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi.
- Shaw, M. A. (1992). Vroom, V.(1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons. PUB TYPE, 212.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: the self-concordance model. *Journal of personality and social psychology*, 76(3), 482.
- Shin, D. C & Johnson, D. M (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5 (1-4), 475- 492.

- Sıgır, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of educational psychology*, 99(3), 611.
- Skaalvik, E. M., and Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teacher and Teacher Education*, 25(3), 518–524.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Steger, M. F., & Kashdan, T. B. (2007). Stability and specificity of meaning in life and life satisfaction over one year. *Journal of Happiness Studies*, 8, 161-179.
- Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şahin, E. (2010). *İlköğretim Öğretmenlerinde Yaratıcılık, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Şahin, S. (2018). The relationship between school building and school life satisfaction Okul binaları ve okul yaşam doyumunu arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2113-2126.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik Uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 235–250.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Taş, İ. (2011). *Öğretmenlerde Yaşamın Anlamı Yaşam Doyumu Sosyal Karşılaştırma ve İç-Dış Kontrol Odağının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- TDK (2024). Güncel Türkçe Sözlük. www.sözlük.gov.tr (07.05.2024)
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Tov, W., & Diener, E. (2013). Subjective well-being.
- Uludağ, G. (2019). Yaşam Doyumu ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 291-300.
- Usop, A. M., Askandar, K., Langguyuan-Kadtong, M., & Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı ilişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.
- Üçüncü, T. (2019). *İstanbul İli Beylikdüzü İlçesine Bağlı İlk ve Ortaokullarda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerde İş ve Yaşam Doyumunun Değerlendirilmesi*. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşatıp Fakültesi, Halk Sağlığı Uzmanlık Tezi, İstanbul.
- Ümmet, D. (2017). Genel psikolojik sağlık ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide evlilik uyumunun aracı rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 159-175.
- Ünal, A. Ö. ve Şahin, M. (2013). Lise öğrencilerinin yaşam doyumlarının bazı değişkenlere göre yordanması. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 2(3), 46-63.
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş doyum ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social indicators research*, 37, 1-46.

- Veenhoven, R. (2000). Well-being in the welfare state: Level not higher, distribution not more equitable. *Journal of comparative policy analysis*, 2, 91-125.
- Veenhoven, R., & Veenhoven, R. (1984). *The concept of happiness*. Conditions of happiness, 12-38.
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes—An integrative approach. *Organizational behavior and human performance*, 26(1), 81-96.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.
- Wilson, W. R. (1960). *An attempt to determine some correlates and dimensions of hedonic tone*. Northwestern University.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin*, 67(4), 294.
- Yalçinkaya, F., (2021). *Huzurevinde yaşayan yaşlıların başarılı yaşlanma düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Konya ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yaşbay, H. (2011). *Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İzmir.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 51-69.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam. Yayıncılık.
- Yetim, Ü. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu.
- Yıldız Z. (2016). *Teknik öğretmenlerde örgütsel stres kaynakları ile iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yukarıç, S. İ. (2022). *Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Zangaro, George A. (2001). “Organizational Commitment: A Concept Analysis”, *Nursing Forum*, 36 (2), 14-22
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293.



EK 1: Ölçek İzinleri

←

📄

🕒

🗑️

✉️

🕒

🔗

📎

🗨️

⋮

21 listeden 20.

Örgütsel bağlılık ölçeği

Gelen Kutusu x

✕

S

sibel alkan çakmak

Alıcı: dağı

13 Ek 2023 11:24

☆

😊

Sayın Abidin Dağı Hocam,

Örgütsel bağlılık ölçeğinizi yüksek lisans tezimde kullanmak isterim izniniz olursa. Teşekkür ederim.

A

Abidin DAĞLI

Alıcı: ben

15 Ek 2023 17:16

☆

😊

Sn. Sibel ALKAN ÇAKMAK,

Tarafımızdan Türkiye'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni kaynak göstermek koşuluyla çalışmalarınızda memnuniyetle kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar diliyorum.

Sevgilerimle,

Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Gönderen: sibel alkan çakmak <...>

Gönderildi: 12 Ekim 2023 Perşembe 23:24:54

Kime: Abidin DAĞLI

Konu: Örgütsel bağlılık ölçeği

(xxx)

S

sibel alkan çakmak

Alıcı: ben

15 Ek 2023 Çarş 15:19

☆

😊

İlker HOCAM,

İstanbul Kültür Enstitüsünde resmi lisanslı öğretmenlere uygulayacağım. İstanbul Kültür Enstitüsü'nde lisans öğrencisiyim İngilizce öğretmeniyim 22.yıllık örgütsel bağlılık ölçeklerinden birisi.

Sibel Alkan Çakmak,

İlker Kaba

Alıcı: Murat, ben

15 Ek 2023 Çarş 15:17

☆

😊

Bilgiler için teşekkür ederim Sibel Hocam.

İlgili kaynak gösterme kurallarına uymanız kaydıyla İYİÖ Ölçeğinizi, çalışmalarınızda kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

EK 2: Demografik Bilgi Formu ve Ölçekler

Sayın Katılımcı,

Katılacağınız bu çalışma “Lise Öğretmenlerinin Yaşam doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adıyla, İstanbul Kültür Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması lisansüstü öğrencisi Sibel ALKAN ÇAKMAK tarafından, yüksek lisans tez çalışması kapsamında uygulanmaktadır. Toplam üç sayfadan oluşan anket yaklaşık on dakika sürmektedir. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacı tarafından değerlendirilecektir. Veriler ise yalnızca bu araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Katılımınızdan dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla.

Sibel ALKAN ÇAKMAK

1. Branşınız:

2. Cinsiyetiniz

1. () Erkek 2. () Kadın

3. Yaşınız

1. () 21-30 2. () 31-40 3. () 41-50 4. () 51 ve üzeri

4. Medeni Haliniz

1. () Bekar 2. () Evli 3. () Boşanmış

5. Öğretmenlik Kıdeminiz

1. () 1-5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-15 yıl 4. () 16-20 yıl 5. () 21 yıl ve üzeri

6. Aynı okulda çalışma süreniz

1. () 1-5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-15 yıl 4. () 16-20 yıl 5. () 21 yıl ve üzeri

7. Eğitim Düzeyiniz

1. () Ön lisans 2. () Lisans 3. () Yüksek Lisans 4. () Yüksek Lisans
5. () Doktora

YETİŞKİN YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ (YYDÖ)

Sevgili katılımcılar,

Bu ölçek, yaşamınızla ilgili düşüncelerinizi öğrenmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte 21 madde bulunmaktadır. Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyunuz. Okuduğunuz maddeye ne derecede katılıp katılmadığınıza karar veriniz. Seçeneklerinden size uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz. Bütün maddelere tepkide bulununuz. Ölçek üzerine adınızı ve adresinizi yazmayınız. Duyarlılığınız için teşekkür ederim.

Cinsiyet: K () E () Yaş :

	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kısmen Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1. Hayatımdan memnunum.	()	()	()	()	()
2. Hayat şartlarım mükemmel.	()	()	()	()	()
3. Hayatım, çoğu arkadaşımın hayatından daha iyidir.	()	()	()	()	()
4. Hayattan şimdiye kadar önemli şeyleri elde ettim.	()	()	()	()	()
5. İyi bir hayatım var.	()	()	()	()	()
6. Hayatımda “keşke”lerim çoktur.	()	()	()	()	()
7. Ailemle vakit geçirmeyi severim.	()	()	()	()	()
8. Yeterince arkadaşım var.	()	()	()	()	()
9. İhtiyacım olduğunda arkadaşlarım bana yardımcı olurlar.	()	()	()	()	()
10. Arkadaşlarım bana iyi davranır.	()	()	()	()	()
11. Arkadaşlarımdan memnunum.	()	()	()	()	()
12. Eğlenceli birisiyim.	()	()	()	()	()
13. Kendimi seviyorum.	()	()	()	()	()
14. İyi bir insanım.	()	()	()	()	()
15. Kendimi başarılı bulurum.	()	()	()	()	()
16. Mahallemden memnunum.	()	()	()	()	()
17. Komşularımdan memnunum.	()	()	()	()	()
18. Yaşadığım yerde yapılabilecek eğlenceli birçok aktivite var.	()	()	()	()	()
19. İşimden memnunum.	()	()	()	()	()
20. İşe gitmek için sabırsızlanırım.	()	()	()	()	()
21. Hayata tekrar başlama şansı verilse aynı işi yaparım.	()	()	()	()	()

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. Okuluma karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum</u> .					
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum</u> .					
5. Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum</u> .					
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum</u> .					
14. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18. Bu okula çok şey borçluyum.					

EK 3: Etik Kurul İzni



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	15.02.2024
Karar No:	2024/52
Sorumlu Araştırmacı:	Sibel Alkan Çakmak
Araştırma Başlığı:	Lise Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki
Başlangıç Tarihi:	Etik onayı alındıktan sonra
Etik Kurul İzninin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ile ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Prof. Dr. Seyhan Altun

Etik Kurul Başkanı

EK 4: Milli Eğitim İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-59090411-44-95248337
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Sibel ALKAN
ÇAKMAK)

25.01.2024

İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 24.01.2024 tarihli ve E-59090411-20-95129826 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Ayşe Nur ÇALIKÇI
İl Milli Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

Ek:
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler