



Yüksel, M. Y., Köse, N., B. Özen, Ö. (2023). Orta Yetişkinlik Dönemindeki Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşları ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Social Sciences Research Journal*, 12 (6), 745-757.

### Orta Yetişkinlik Dönemindeki Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşları ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Müge YUKAY YÜKSEL  
muge.yuksel@marmara.edu.tr  
0000-0002-7425-2716

Nurşen KÖSE  
nursen.kose.92@gmail.com  
0000-0001-8342-114X

Özlem BÜLBÜL ÖZEN  
bulbulozlm@gmail.com  
0000-0001-9663-9666

#### Özet

Öğretmenlik mesleği toplumun yararına olan işler konusunda önem taşımaktadır. Okullarda eğitimin ve öğretimin nitelikli kişiler yetiştirme hedefine göre yapılması öğretmenlerin iş doyum ve öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. Bu araştırmanın amacı, orta yetişkinlik dönemindeki öğretmenlerin öznel iyi oluşları ve iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Küçükçekmece ve Zeytinburnu ilçelerinde farklı branşlarda çalışan 36-55 yaş aralığındaki 163 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu ile toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmen öznel iyi oluşu ile genel iş doyum, içsel doyum, dışsal doyum arasında ve genel iş doyum ile okul bağlılığı, öğretim yeterliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan fark istatistikleri sonucunda, öğretmenlerin öznel iyi oluşları üzerinde eğitim durumları ve mesleki kıdemlerinin; iş doyumları üzerinde de medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, çalışılan kademe düzeyi değişkenlerinin etkili olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak orta yetişkinlik dönemindeki öğretmenlerin iş doyumları arttıkça öznel iyi oluşlarının da arttığı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** öğretmen, öznel iyi oluş, iş doyum, orta yetişkinlik.

#### Examining The Relationship Between Subjective Well-Being and Job Satisfaction of Teachers in Middle Adulthood in Terms of Various Variables

#### Abstract

The teaching profession is important for jobs that benefit society. Education and training in schools according to the goal of raising qualified people depends on the high level of teachers' job satisfaction and subjective well-being. The aim of this research is to examine the relationships between subjective well-beings and job satisfaction of teachers in middle adulthood. The study group of the study consists of 163 teachers aged 36-55 working in different branches in Küçükçekmece and Zeytinburnu districts in 2021-2022 academic year. The research data were collected by Teacher Subjective Well-Being Scale, Minnesota Job Satisfaction Scale and Personal Information Form. As a result of the work, it was observed that there was a positive relationship between subjective well-being and overall job satisfaction, internal satisfaction, external satisfaction, and between general job satisfaction and school engagement and teaching competence. In addition, as a result of the difference statistics, the educational status and professional seniority of the teachers on subjective well-being; It was found that marital status, age, education level, professional seniority, branch, level of employment studied were effective on job satisfaction. As a result, it can be said that as the job satisfaction of teachers in middle adulthood increases, their subjective well-being increases.

**Keywords:** teacher, private well-being, job satisfaction, midadulthood.

#### Giriş

İlerleyen yıllar boyunca öğretmenlerden beklentiler artmış, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini arttırmaları beklenmiş ve onlara daha çok sorumluluklar yüklenmiştir. Öğretmenlere verilen akademik görevler, fazla iş yükü, öğrenci sorumlulukları, öğrencilerden dolayı oluşan sıkıntılar, öğretmen ile öğrenci velileri arasında oluşan sıkıntılar, okul idarecilerinden destek görülmemesi gibi sebepler öğretmenlerde stres ve tükenmişlik problemlerine ve işine karşı

olumsuz duygular geliştirmelerine neden olabilmektedir (Çağlar ve Demirtaş, 2011; Hargreaves, 1998; Yılmaz, 2013). Uzun zaman öğrencilerle iletişimde bulunan ve öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını gidermekle uğraşan öğretmenler üzerinde bu durum stres meydana getirmekte, kendilerini mesleki olarak geliştirmemeleri, iş ihtiyaçlarının sağlanamaması gibi nedenlerle motivasyonları düşmekte, tüm bunların sonunda iş doyumsuzluğu oluşmaktadır (Akçamete, Kamer ve Sucuoğlu, 2001). Öğretmenlerdeki stresin fazla olması iş doyumunun azalmasına, kendilerine ve öğrencilerine olumsuz tutumlar geliştirmelerine, öğrencilerin gereksinimlerinin giderilmemesine, öğrencilerin de derslere karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine, çalıştıkları kurumlarda devamsızlık yapmaya, ruhsal sorunlara ve bazen işten ayrılmaya neden olmaktadır (Büyüksahin Çevik, 2017; Cunningham, 2015; Jackson, 2018; Naylor, 2001). Yüksek iş doyumuna sahip öğretmenlerin olduğu okullarda ise başarılı öğrencilerin yetişmesi ve eğitimde niteliğin artması beklenmektedir (Crawford, 2017; Demirtaş, 2010; Westfall, 2012).

İş doyumunu, iş görenlerin işlerine atfettikleri duygu, düşünce ve davranışlardan oluşan, iş yaşamında karşılarına çıkan olaylara verdikleri duygusal tepkilerdir (Gümüş, 2017). Genel bir tanım olan doyum kavramından farklı bir tanım olmayıp ihtiyaçların giderilmesi ile ilişkilidir. İş, insan yaşamının en önemli boyutlarından biridir. Çünkü insan, öncelikle kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek, toplumsal hayattan tatmin duygusu sağlayabilmek ve toplumda statü sahibi olabilmek gibi amaçlarla bir işte çalışmak zorundadır (Çivilidağ, 2011). Kişinin işten aldığı doyum işin nitelikleriyle, bireyin istekleri uyumlu olduğunda oluşmaktadır. İş görenlerin hayatlarının uzun bir dönemini geçirdikleri iş ortamının mutluluğu ve mutsuzluğu etkilemesiyle birlikte iş görenin yaşamdan aldığı hazı da büyük ölçüde etkilemektedir (Izgar, 2000).

Öğretmenin iş doyumunu öğretmenin öğretimden beklentisi ve neyi anladığı arasındaki ilişkiyi ifade eder (Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Pillay, Goddard ve Wilss (2005)' e göre öğretmenlikte iş doyumunu öğretmenin profesyonelliğini sürdürmesindeki önemli değişkenlerden biridir. Öğretmenlerin öğrencilerle sıcak ve içten kişisel ilişkilerinin olması, öğretimin entelektüel birikimi gerektirmesi, öğretmenlik mesleğinin özerklik yönü öğretmenlerin iş doyumunu artırmaktadır (Aldridge ve Fraser, 2016). Buna karşın monotonluk, öğrencilerdeki motivasyon ve disiplin eksikliği, iş yükünün fazla olması, evrak işlerinin fazlalığı, meslektaşlarının ve yöneticilerin destek ve takdir eksikliği, maaşların düşük olması, kendini geliştirme olanağının azlığı, dayatılan değişiklikler ve medyada öğretmenlik mesleğine yapılan eleştiriler ve saygınlığın azalması gibi nedenler öğretmenlerde iş doyumsuzluğuna sebep olabilmektedir (Scott ve Dinham, 2003; Zembylas ve Papanastasiou, 2005).

Öğretmenlik meslek olarak ve stres yaratan mesleklerden biridir ve öğretmenlik oldukça duygusal emek gerektirmektedir (Brennan,2006). İşgörenlerin yaşadıkları stresin iş veriminin düşmesine, iş yerinde devamsızlıklara, fiziksel problemlere, anksiyete ve depresyona, tükenmişliğe sebep olabileceği belirtilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Öğretmenin stres yaşamaması eğitimin niteliğini düşürmekte ve öğretmen-öğrenci arasındaki iletişimi güç hale getirmekte ve öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını da olumsuz düzeyde değiştirmektedir. Öğrencileri ile sürekli iletişim içinde olan öğretmenlerin kendisini iyi hissetmesi, kendisinden memnun olması, ruh sağlığının yerinde olması ve hayata dair olumlu bakış açısına sahip olması öğretmenin öğrencileri etkileme, yönlendirme ve örnek olma gücünün etkisiyle de öğrencilerine daha etkili bir eğitim vermesi ve öğrencileriyle olumlu ilişkiler kurması öğrencileri, aileleri, yöneticileri ve toplumu doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemekte ve gelecekteki refah düzeyi için açısından oldukça önem taşımaktadır (Ergün ve Nartgün 2017; Öztürk, 2015; Yalız Solmaz, 2014).

Öznel iyi oluş kişilerin genellikle yüksek seviyede olumlu duygu yaşamaması, negatif duygu düzeyinin düşük olması ve hayatından büyük ölçüde memnuniyet duymaması yani kişinin kendini değerlendirmesiyle ilişkilidir (Deci ve Ryan,2008). Kişinin kendi iyi oluşu ile ilgili düşüncesi önem taşımaktadır. Öznel iyi oluş düzeyi yüksek kişi, pozitif duygu durumu çok ve yoğun, negatif duyguları az ya da hiç olmayan, genel olarak yaşamından memnuniyet duyan kimselerdir (Diener, Suh ve Oishi, 1997). Duygusal ve bilimsel olarak adlandırılan iki faktörden oluşan öznel iyi oluşun bilimsel boyutu yaşam doyumuna ilişkin algıyı oluşturur, yani yaşam doyumunu mutluluğun bilimsel tarafını meydana getirmektedir (Dorahy, Lewisand ve Schumaker, 2000). Duygusal boyut olumlu ve olumsuz duygulanımları oluşturmaktadır (Rask, Astedt-Kurki ve Laippala, 2002). Öznel iyi oluş, kişinin hayatını olumlu olarak nitelendirmesidir. Pozitif duygulanım, bağlanma, adanmışlık, doyum ve hayatın anlamını da içerir (Diener ve Seligman, 2004). Araştırmalar öznel iyi oluşun gündelik hayattaki engeller, maddi düzey, hayattaki durumlar, kişisel amaçlar, kişisel özellikler, bireysel ve kültürel değerler gibi durumlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Rask ve ark. 2002). Öznel iyi oluş düzeyleri gelişmiş kişiler toplum yararına işler yapmak için diğerlerinden fazla emek harcarlar (Deci ve Ryan, 2008). Öğretmenlik mesleği toplumun yararına olan işler konusunda önem taşımaktadır. Okullarda eğitimin ve öğretimin nitelikli kişiler yetiştirme hedefine göre yapılması öğretmenlerin “öznel iyi oluş” düzeylerinin yüksek olmasıyla ilişkili olup, öğretmenlerin performanslarının istenen düzeye çıkabilmesi motivasyon ve öznel iyi oluş seviyelerinin yüksek olmasıyla sağlanır (Yakut, 2018).

OECD'nin 2020 yılında yaptığı araştırmaya göre ülkemizde öğretmenlerin %18'i 30 yaş altında, %70'i 30-49 yaş arasında, %12'si ise 50 yaş ve üzerindedir. 30 yaş ve üzeri öğretmenlerin çoğunluğu oluşturduğu söylenebilir. Havighurst (1972), orta yetişkinlik dönemini 30-55 yaşlar arası, Levinson(1996), 40-60 yaşlar arası olarak kabul ederken çoğu psikolog 35-55 yaş grubunu orta yetişkinlik ve orta yaş olarak ele almaktadır (Söylemez, 2009). Orta yetişkinlik dönemi bireylerin genellikle belli bir alanda uzmanlaştıkları, o işle ilgili olarak deneyimlerinin olgunlaştığı döneme tekabül etmektedir. Bir meslekte deneyim kazanmak uzun yıllar alır ve genellikle orta yetişkinlik dönemindeki birey mesleğinde tecrübe elde etmiştir. Orta yetişkinlik dönemindeki bireyler genelde yaşamlarının büyük kısmını oturmuş, aile ve iş sahibi olmuş ve kendilerine bir hayat oluşturmuşlardır (Santrock, 2015). Uzun yıllar yaşama ve bir işte çalışmanın verdiği tecrübeyle bireylerin problem çözme becerilerinin geliştiği göz önüne alındığında orta yaş dönemindeki bireylerin öznel iyi oluşları ve iş doyumlarının daha genç yaştaki bireylerden farklılaşacağı düşünülmektedir.

Literatürde öğretmenlerin iş doyumunu ve etkileyen değişkenleri inceleyen çok sayıda araştırma yapılmıştır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Crossman ve Haris, 2006; Erdem ve Demirel, 2009; Filiz, 2014; Hulpia, Devos ve Rosseel, 2009; Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Menon ve Reppa, 2011; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Yılmaz ve Altinkurt, 2012; Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleriyle ilgili yabancı literatürde çok sayıda çalışma yapılmış olup (Aelterman, Engels, Van Petegem ve Pierre Verhaeghe, 2007; Chan, 2013; Collie, Shapka, Perry ve Martin, 2015; Konu, Viitanen ve Lintonen, 2010; Spilt, Koomen ve Thijs, 2011; Renshaw, Long ve

Cook, 2015; Tang, 2018) Türkçe literatürde öğretmen iyi oluşuyla ilgili kısıtlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Cenkseven Önder ve Sarı, 2009; Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009; Ergün ve Nartgün, 2017; Yakut, 2018). Öğretmen iş doyumunu ve öğretmen öznel oluşunu birlikte ele alan çalışmalara yabancı literatürde yer verilmiş olup (Collie, Shapka, Perry ve Martin, 2015; Van Dick, Stierle, Govaris, Tissington ve Kodakos, 2007) Türkçe literatürde bu kavramları birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Öğretmenlerin çalışma yaşantısında önemli paya sahip olan iş doyumunun onların öznel iyi oluşlarıyla ilişkisi olabileceğini düşünmek olanaklı görünmektedir (Collie, Shapka, Perry ve Martin, 2015; Van Dick, Stierle, Govaris, Tissington ve Kodakos, 2007). Öğretmenlerin yaşadıkları iş doyumsuzluğuna işaret eden baskı, stres ve mutsuzluğun öznel iyi oluş düzeylerini etkileyeceği düşünülmektedir. Eğitim ortamlarının öğretmenlerin iş doyumunu ve öznel iyi oluş düzeylerini arttıracak şekilde düzenlenmesi tüm eğitim sistemini etkileyecek ve genel anlamda olumlu yansımaları olacaktır. Öğretmenler meslek yaşamının büyük bölümünü orta yetişkinlik döneminde geçirmektedirler. Orta yetişkinlik dönemindeki öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyum düzeylerinin araştırılması öğretmenlik gibi çok sayıda insana dokunan meslek için önem taşımaktadır. Literatürde öğretmen iş doyumunu ve öznel iyi oluşunu birlikte ele alan az sayıda çalışmanın olması ve öğrencilerin gelişiminde büyük etkiye sahip olan öğretmenlerin öznel iyi oluşları ve iş doyumlarını araştıran bu çalışmanın literatüre önemli katkısının olacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma bulguları ışığında elde edilecek bilgilerin öğretmen eğitiminde, öğretmen yetiştirilmesinde ve hizmet içi eğitim programı oluşturulmasında katkıları olacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin yaşlarının, lisans veya lisanüstü eğitim almalarının, meslekte geçirdikleri zamanın, hangi branşta, hangi kademe düzeyinde çalıştıklarının, kadrolu, sözleşmeli veya ücretli olarak istihdam edilmelerinin, okullarındaki fiziksel, sosyal imkanların düzeyinin, okul dışında özel yaşamlarında boş zaman aktivitelerine zaman ayırıp ayırmamalarının da öznel iyi oluşları ve iş doyumları üzerinde etkisinin olabileceği düşünüldüğünden öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerinde bu değişkenlerin de etkisine bakılmıştır. Bu çalışmada, orta yetişkinlik dönemindeki öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile iş doyumları arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmak ve öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyum düzeylerinin yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, kademe düzeyi, okuldaki istihdam şekli, okulun imkanları, boş zaman aktivitelerine zaman ayırma değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, "Öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?" sorusu sorulmuştur. Oluşturulan bu problem cümlesiyle araştırmanın alt problemleri şu şekilde belirlenmiştir:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluşları ve iş doyumları ne düzeydedir?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, mesleki kıdemlerine, branşlarına, çalıştıkları kademe düzeylerine, okuldaki istihdam şekillerine, okulların imkânlarına, boş zaman aktivitelerine ayırdıkları zamana göre manidar düzeyde farklılaşmakta mıdır?

## Yöntem

### Araştırma Modeli

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Korelasyonel modeller, iki veya daha fazla sayıdaki değişkenin tutarlı bir şekilde birlikte değişme yönelim veya örüntüsünü belirlemek için kullanılan desenlerdir (Creswell, 2018). Bu çalışmada öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu araştırmaya katılmaya gönüllü 2022-2023 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde Zeytinburnu ve Küçükçekmece ilçelerinde farklı devlet okullarında görev yapan 163 öğretmen oluşturmuştur. Örneklem yöntemi için elverişli örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde araştırmacı kolayca ulaşabileceği bir örneklemden ihtiyaç duyduğu büyüklükteki verilere ulaşmaya çalışır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018).

Araştırmaya katılan 163 öğretmenin 93'ü (%57,1) kadın, 70'i (%42,9) erkek; 133'ü (%81,6) lisans, 26'sı (%15,9) lisansüstü mezundur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları incelendiğinde 94'ünün (%57,7) evli, 69'unun (%42,3) bekâr olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde mesleğinin ilk 5 yılında olan öğretmenlerin sayısının 41 (%25,2); 5-10 yıl çalışan öğretmenlerin 58 (%35,6); 11-15 yıl çalışan öğretmenlerin 28 (%17,2); 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin 15 (%9,2); 20 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin sayısının 21 (%12,9) olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları incelendiğinde sınıf öğretmenleri sayısının 44 (%27); rehber öğretmenlerin sayısının 30 (%18,4); İngilizce öğretmenleri sayısının 16 (%9,8) olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan diğer öğretmenlerin branşları okul öncesi, matematik, bilişim teknolojileri, fen bilimleri, beden eğitimi, özel eğitim, sosyal bilimler, edebiyat-türkçe ve din kültürü ahlak bilgisidir, branş değişkeni tablonun okunaklı olması bakımından tabloya eklenmemiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları kademe düzeyi incelendiğinde ilkökulda çalışan öğretmenlerin sayısının 77 (%47,2); ortaokulda çalışan öğretmenlerin sayısının 54 (%33,1); lisede çalışan öğretmenlerin sayısının 32 (%19,6) olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş aralığının 36 ile 55 arasında olduğu, araştırmaya katılan 91 öğretmenin 36-40 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulun imkânları değişkeni incelendiğinde okulun imkânlarını ortanın üstü olarak değerlendiren öğretmenlerin sayısının 45 (%27,6), orta olarak değerlendiren öğretmenlerin sayısının 68 (%41,7) olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin istihdam tipi incelendiğinde 143 (%87,7) öğretmenin kadrolu olarak çalıştığı, 16 (%9,8) öğretmenin ücretli olarak çalıştığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin boş zaman aktivitelerine zaman ayırma düzeyleri incelendiğinde 82 (%50,3) öğretmenin kısmen olarak cevapladığı, 42 (%25,8) öğretmenin hayır olarak işaretlediği, 39 (%23,9) öğretmenin evet olarak işaretlediği görülmüştür.

## Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri toplamak için Kişisel Bilgi Formu, Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

*Kişisel Bilgi Formu:* Araştırmada öğretmen öznel iyi oluşu ve öğretmenlerin iş doyumu ile ilişkili olabileceği düşünülen bir “Kişisel Bilgi Formu” oluşturulmuştur. Bu formda; cinsiyet, kıdem yılı, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, branş, çalışılan kademe düzeyi, istihdam şekli, çalışılan okulun imkan durumu, boş zaman aktivitelerine zaman ayırıp ayırmama gibi sorular bulunmaktadır.

*Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği:* Renshaw ve arkadaşları (2015)’nın öğretmenlerin işle ilgili öznel iyi oluşlarını ölçmek için geliştirilen ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması Ergün ve Nartgün (2017) tarafından yapılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığındaki okullarda çalışan 544 öğretmenden elde edilen veriler sonucunda 2 alt boyuttan oluşan 8 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. Ölçeğin alt boyutları; okul bağlılığı ve öğretim yeterliğidir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .82 çıkmıştır. Uyarlaması yapılan Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği’nin öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerini ölçmede kullanılabilir ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilmiştir (Ergün ve Nartgün, 2017).

*Minnesota İş Doyumu Ölçeği:* Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından çalışanların iş doyumu düzeylerini tespit etmek amacıyla geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılan, geçerlik ve güvenirliğe sahip (Cronbach Alpha= 0.77) ölçek, 1-5 arasında puanlanabilen beşli likert tipte bir ölçektir (Filiz, 2014). İçsel, dışsal ve genel doyum düzeylerini belirleyen 20 maddeden oluşan ölçekte ters madde bulunmamaktadır (Yaşan, Eşsizoğlu, Yalçın ve Özkan, 2008). 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerini içeren içsel doyum alt boyutu; işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili ifadelerden; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerini ele alan dışsal doyum alt boyutu ise işin çevresine ait öğelerden meydana gelmektedir (Özçelik Şenocak, 2019).

## Araştırma Etiği

Bu çalışma için “Marmara Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı”nın 09.09.2022 tarihli ve 371122 sayılı kararı ile etik kurulunun onayı alınmıştır.

## Verilerin Analizi

Verilerin analizi 163 katılımcıdan elde edilen veriler aracılığıyla yapılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde bağımsız değişkenlerin iş doyumu ve öznel iyi oluş üzerindeki etkilerini belirlemek için fark istatistiklerinden, iş doyumu ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Orta yetişkinlik dönemindeki öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ve iş doyumu düzeyleri ilişkisi ve bağımlı değişkenlerin çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesinin amaçlandığı araştırmada, öğretmenlere uygulanan iş doyumu ölçeği ve öznel iyi oluş ölçeği sonuçları bağımsız değişkenler olan cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, branş, çalışılan kademe düzeyi, eğitim durumu, yaş, okuldaki istihdam şekli, okulun imkanları, boş zaman aktivitelerine zaman ayırma değişkenleri açısından incelenmiştir. Öznel iyi oluş puanları ve iş doyumu puanlarının araştırmadaki değişkenler için normalliği sağlayıp sağlamadıkları Kolmogrov-Smirnov testi, basıklık çarpıklık değerleri ve Levene Test değerleri ile kontrol edilmiştir.

Dağılımlar incelendiğinde varyansların homojenliği varsayımının karşılandığı, ancak normallik varsayımının karşılanmadığı görüldüğünden, normalliğin sağlanmadığı değişkenler için non-parametrik teknikler kullanılmıştır. Öğretmenlerin öznel iyi oluş puanları cinsiyet, medeni durum, değişkenleri açısından normal dağılım göstermediği ve değişkenlerin iki alt kategorisi bulunduğu için farklılığı belirlemek üzere non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testi; eğitim durumu, branş, yaş, çalışılan kademe düzeyi, mesleki kıdem, okuldaki istihdam şekli, okulun imkanları ve boş zaman aktivitelerine zaman ayırma değişkenleri açısından da normallik sağlanmadığı ve bu değişkenlerin ikiden fazla alt kategorisi bulunduğu non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu puanları cinsiyet değişkeni açısından normal dağılım gösterdiğinden cinsiyet için bağımsız gruplar t testi, medeni durum açısından normal dağılım göstermediğinden non-parametrik tekniklerden Mann-Whitney U testi; kademe düzeyi değişkeni için normal dağılım gösterdiğinden ve ikiden fazla alt kategorisi bulunduğu ANOVA testi, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri açısından normalliği sağladığı halde alt kategorilerin sayısının 30’un altında olması nedeniyle non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi, eğitim durumu, branş, okulun imkanları, istihdam tipi, boş zaman aktiviteleri bağımsız değişkenleri açısından da iş doyumu ölçeği normalliği sağlayamadığından bu değişkenlerin fark analizine bakmak için de non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testinden yararlanılmıştır.

## Bulgular

Orta yetişkinlik dönemindeki öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ve iş doyumu düzeyleri ilişkisi ve bağımlı değişkenlerin çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesinin amaçlandığı araştırmada, öğretmenlere uygulanan iş doyumu ölçeği ve öznel iyi oluş ölçeği sonuçları ve bağımsız değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, çalışılan kademe düzeyi, okuldaki istihdam şekli, okulun imkanları, boş zaman aktivitelerine zaman ayırma değişkenleri açısından incelenmiştir.

Tablo 1. Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Arit.Ort, SS ve SE Değerleri

Ölçek	Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS	Sh $_{\bar{x}}$
Öznel İyi Oluş	Top. ÖİÖ	163	25,42	4,317	0,338
	Okul Bağlılığı	163	12,06	2,793	0,219
	Öğretim Yeterliliği	163	13,36	2,063	0,163
İş Doyumu	Genel İş Doyumu	163	72,05	12,662	0,992
	İçsel Doyum	163	45,56	7,572	0,593
	Dışsal Doyum	163	26,49	5,869	0,460

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin toplam öznel iyi oluş puan ortalamasının 25,42, okul bağlılığı puanlarının ortalamasının 12,06, öğretim yeterliliği puanlarının ortalamasının 13,36, genel iş doyumu puanlarının ortalamasının 72,05, içsel doyum puanlarının ortalamasının 45,56 ve dışsal doyum puanlarının ortalamasının 26,49 olduğu görülmektedir. Elde edilen ortalamalar, araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam öznel iyi oluş puanları ve genel iş doyumu puanlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
ÖİÖ	Kadın	93	84,81	7887,00	2994,00	-,878	,380
	Erkek	70	78,27	5479,00			
	Toplam	163					

Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmasını ortaya koymak için yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına göre; kadın öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin ( $\bar{X}_{sıra}=84,81$ ) erkek öğretmenlerin öznel iyi

oluş düzeylerinden ( $\bar{X}_{sıra}=78,27$ ) daha yüksek çıktığı görülmüştür. Ancak, gözlenen bu farklılığın istatistiksel olarak manidar olmadığı söylenebilir ( $U=2994,000$ ,  $p>0.05$ ). İş doyumu ölçeğinin cinsiyet değişkeni için farklılaşmasını göstermek üzere yapılan bağımsız gruplar T testi sonuçları, iş doyumu puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir ( $t_{(161)}=1,895$ ,  $p>0.05$ ).

Tablo 3. İş Doyumu Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
ÖİÖ	Kadın	93	87,03	8093,50	2787,50	-1,568	,117
	Erkek	70	75,32	5272,50			
	Toplam	163					

İş doyumu ölçeğinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, iş doyumu puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür ( $U=2787,500$ ,  $p>0.05$ ).

Tablo 4. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
İş Doy.	Evli	94	83,82	7879,00	3072,00	-,576	,565
	Bekar	69	79,52	5487,00			
	Toplam	163					

Öğretmenlerin öznel iyi oluş puanlarının medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak için yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına göre; evli öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin ( $\bar{X}_{sıra}=88,82$ ) bekar öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinden ( $\bar{X}_{sıra}=79,52$ ) daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak, gözlenen farklılığın istatistiksel olarak manidar olmadığı söylenebilir ( $U=3072,000$ ,  $p>0.05$ ).

Tablo 5. İş Doyumu Ölçeğinin Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek İçin Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}_{sira}$	$\sum_{sira}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
İş Doy.	Evli	94	89,72	8434,00	2517,00	-2,440	,015
	Bekar	69	71,48	4932,00			

Öğretmenlerin iş doyumu puan düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına göre; evli öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ( $\bar{X}_{sira}=89,72$ ) bekar öğretmenlerin iş doyumu puanlarından ( $\bar{X}_{sira}=71,48$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür ( $U=2517,000$ ,  $p<0.05$ ).

Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yaşa göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür ( $\chi^2_{(3)} = 6,195$ ,  $p>0.05$ ).

Tablo 6. Öznel İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}_{sira}$	$\chi^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
ÖİO	36-40	91	79,92	6,195	3	,103
	41-45	34	79,59			
	46-50	24	76,02			
	51-55	14	111,61			

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür ( $\chi^2_{(3)} = 6,195$ ,  $p>0.05$ ).

Tablo 7. İş Doyumu Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}_{sira}$	$\chi^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş Doy.	36-40	91	82,51	12,962	3	,005
	41-45	34	74,03			
	46-50	24	68,19			
	51-55	14	121,71			

Öğretmenlerin iş doyumu seviyelerinin yaşa göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumu puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaştığı görülmüştür ( $\chi^2_{(3)} = 12,962$ ,  $p<0.05$ ). Bu farklılaşmanın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını tespit etmek üzere ikili Mann Whitney karşılaştırmaları yapılmıştır. İkili karşılaştırmalar için Bonferroni düzeltmesi yapılarak, yeni manidarlık düzeyi 0,025 olarak belirlenmiştir. İş doyumu puanlarının yaş değişkeni için hangi gruplarda farklılaştığını ortaya koymak için yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçlarına göre; 51-55 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumu puanlarının 36-40 yaş grubundaki ( $\bar{X}_{sira}=49,44$ ), 41-45 yaş grubundaki ( $\bar{X}_{sira}=20,62$ ) ve 46-50 yaş grubundaki ( $\bar{X}_{sira}=15,33$ ) öğretmenlerin puanlarından manidar düzeyde daha yüksek çıktığı görülmüştür ( $p<0,025$ ).

Tablo 8. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}_{sira}$	$\chi^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
ÖİO	Önlisans mezunu	4	134,13	7,949	3	,047
	Lisans mezunu	133	79,41			
	Yüksek lisans mezunu	25	84,42			
	Doktora mezunu	1	157,50			

Öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeği düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmasını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin öznel iyi oluş puanlarının eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaştığı görülmüştür ( $\chi^2_{(3)} = 7,949$ ,  $p < 0.05$ ). Bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre; önlisans mezunu öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeği puanlarının lisans mezunu ( $\bar{X}_{sira}=67,66$ ) ve yüksek lisans mezunu ( $\bar{X}_{sira}=13,74$ ) öğretmenlerin puanlarından manidar düzeyde daha yüksek çıktığı bulgusuna ulaşılmıştır ( $p < 0,025$ ).

Tablo 9. İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{X}_{sira}$	$\chi^2$	sd	p
İş Doy.	Önlisans mezunu	4	142,88	10,180	3	,017
	Lisans mezunu	133	78,91			
	Yüksek lisans mezunu	25	85,56			
	Doktora mezunu	1	161,00			

Öğretmenlerin iş doyumu puanlarının eğitim durumları açısından farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumu ölçeği puanlarının eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaştığı görülmüştür ( $\chi^2_{(3)} = 10,180$ ,  $p < 0.05$ ). İş doyumu ölçeği puanlarının eğitim durumuna göre hangi eğitim durumu grupları arasında farklılaştığını ortaya koymak üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre; önlisans mezunu öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini lisans mezunu ( $\bar{X}_{sira}=67,44$ ) ve yüksek lisans mezunu ( $\bar{X}_{sira}=13,50$ ) öğretmenlerin puanlarından manidar düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür ( $p < 0,025$ ).

Tablo 10. Öznel İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{X}_{sira}$	$\chi^2$	sd	p
ÖİO	0-5 yıl	41	78,16	24,067	4	,000
	6-10 yıl	58	64,16			
	11-15 yıl	28	90,48			
	19-20 yıl	15	92,17			
	20 yıl ve üstü	21	120,21			

Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaştığı görülmüştür ( $\chi^2_{(4)}=24,067$ ,  $p < 0.05$ ). İkili Mann Whitney karşılaştırmalarına göre de; 20 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin öznel iyi oluş ortalamalarının 0-5 yıllık ( $\bar{X}_{sira} = 25,78$ ), 6-10 yıllık ( $\bar{X}_{sira} = 33,32$ ) ve 11-15 yıllık ( $\bar{X}_{sira} = 20,79$ ) kıdeme sahip öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin ortalamasından daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 11. İş Doyumu Düzeylerini Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{X}_{sira}$	$\chi^2$	sd	p
İş Doy.	0-5 yıl	41	75,37	38,572	4	,000
	6-10 yıl	58	60,64			
	11-15 yıl	28	89,73			
	19-20 yıl	15	98,90			
	20 yıl ve üstü	21	131,57			

Test sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaştığı görülmüştür ( $\chi^2_{(4)}=38,572$ ,  $p < 0.05$ ). Bu farklılaşmanın hangi gruplardan oluştuğunu belirlemek üzere ikili Mann Whitney karşılaştırmaları yapılmıştır. Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre; 20 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin 0-5 yıllık ( $\bar{X}_{sira} = 24,07$ ), 6-10 yıllık ( $\bar{X}_{sira} = 31,43$ ) ve 11-15 yıllık ( $\bar{X}_{sira} = 18,70$ ) kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumu puanlarından daha yüksek çıktığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Öznel iyi oluş ölçeği puan düzeylerinin öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşmasını belirlemek için Kruskal Wallis-H testi yapılmış ve branş değişkeninin öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştırmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ( $\chi^2_{(11)}=15,252$ ,  $p>0.05$ ).

Tablo 12. İş Doymu Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Ortaya Koymak İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	$\chi^2$	sd	p
İş Doy.	Sınıf	44	100,76	30,871	11	,001
	Okulöncesi	5	130,80			
	Rehberlik	30	70,57			
	İngilizce	16	56,44			
	Matematik	12	88,25			
	Bilişim	5	51,20			
	Fen Bilimleri	9	59,44			
	Beden Eğitimi	12	111,63			
	Özel Eğitim	3	49,00			
	Sosyal Bilgiler	8	75,13			
	Türkçe	10	69,20			
	Din Kültürü	9	69,89			

Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin branşlarına göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaştığı görülmüştür ( $\chi^2_{(11)}=30,871$ ,  $p<0.05$ ). Mann Whitney U testi sonuçları, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş doymu puan ortalamalarının ( $\bar{X}_{sıra} = 43,49$ ), rehber öğretmenlere ( $\bar{X}_{sıra} = 28,72$ ) göre, sınıf öğretmenlerinin iş doymu puan ortalamaları ( $\bar{X}_{sıra} = 34,53$ ), İngilizce öğretmenlerine ( $\bar{X}_{sıra} = 19,41$ ) göre, okul öncesi öğretmenlerinin iş doymu puan ortalamaları ( $\bar{X}_{sıra} = 29,30$ ), rehber öğretmenlere ( $\bar{X}_{sıra} = 16,12$ ) göre, beden eğitimi öğretmenlerinin de iş doymu puan ortalamaları ( $\bar{X}_{sıra} = 19,29$ ), İngilizce öğretmenlerine ( $\bar{X}_{sıra} = 10,91$ ) göre daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Tablo 13. Öznel İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Kademe Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	$\chi^2$	sd	p
ÖİÖ	İlkokul	77	90,44	5,132	2	,077
	Ortaokul	54	71,86			
	Lise	32	78,80			

Öznel iyi oluş ölçeği puanlarının çalışılan kademe düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığını bulmak için yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçlarına göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin çalıştıkları kademe düzeylerine göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür ( $\chi^2_{(2)} = 5,132$ ,  $p>0.05$ ).

Tablo 14. İş Doymu Ölçeği Puanlarının Kademe Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	$\chi^2$	sd	p
İş Doy.	İlkokul	77	90,77	5,458	2	,065
	Ortaokul	54	71,62			
	Lise	32	78,42			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin çalıştıkları kademe düzeylerine göre etkilenip etkilenmediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış; bireylerin çalıştıkları kademe düzeyleri ile iş doymu düzeyleri arasındaki farkın istatistiksel açıdan manidar olduğu bulgulanmıştır ( $F_{(2)} = 3,443$ ,  $p<0,05$ ). Bu farklılığın hangi alt gruplardan kaynaklandığının ortaya konulabilmesi için yapılan Bonferroni testi sonucunda ilkokul ve ortaokul düzeyleri arasındaki farklılığın manidar olduğu görülmüştür ( $\bar{X}_1 - \bar{X}_2 = 5,803$ ,  $p<0,05$ ). Buna göre ilkokulda çalışan öğretmenlerin toplam iş doymu puanlarının ( $\bar{X}_1 = 74,51$ ) ortaokuldaki çalışan öğretmenlerin puanlarından ( $\bar{X}_2 = 68,70$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeği düzeylerinin çalıştıkları okullardaki istihdam şekillerine göre farklılaşmasını anlamak için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin istihdam şekillerine göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ( $\chi^2_{(2)} = 2,019, p>0.05$ ). İş doyumunu puanlarının okuldaki istihdam şekli değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları incelendiğinde; öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının okullarındaki istihdam şekillerine göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür ( $\chi^2_{(2)} = 4,200, p>0.05$ ).

Öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeği puanlarının çalıştıkları okulun imkanları açısından farklılaşmasını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin okulun imkanlarına göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ( $\chi^2_{(4)} = 7,131, p>0.05$ ). Yapılan başka bir Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin okulun imkânlarına göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur ( $\chi^2_{(4)} = 6,675, p>0.05$ ).

Öznel iyi oluş ölçeği puanlarının boş zaman aktivitelerine zaman ayırma değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları incelendiğinde; Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin boş zaman aktivitelerine zaman ayırıp ayırmamalarına göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ( $\chi^2_{(2)} = 1,283, p>0.05$ ). Öğretmenlerin iş doyumlarının da boş zaman aktivitelerine zaman ayırıp ayırmamalarına göre istatistiksel olarak manidar düzeyde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ( $\chi^2_{(2)} = ,733, p>0.05$ ).

Tablo 15. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş ve İş Doyumu Puanlarına Ait Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Top ÖİO	GİD	İçdoy	Dışdoy	OB	ÖY
Toplam öznel iyi oluş	1					
Genel iş doyumunu	,602**	1				
İçsel doyum	,607**		1			
Dışsal doyum	,541**			1		
Okul bağlılığı		,605**	,578**	,577**	1	
Öğretim yeterliği		,432**	,477**	,342**		1

\*\* $p < .001$  düzeyinde anlamlı

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam öznel iyi oluş, genel iş doyumunu, içsel doyum, dışsal doyum, okul bağlılığı, öğretim yeterliği puanlarına ait Spearman korelasyon katsayıları görülmektedir. Spearman korelasyon katsayısı analizi sonuçlarına göre, toplam öznel iyi oluş ve genel iş doyumunu arasında orta düzeyli pozitif yönde ilişki ( $r = ,602, p < .001$ ), toplam öznel iyi oluş ve içsel doyum arasında orta düzeyli pozitif yönde ilişki ( $r = ,607, p < .001$ ), toplam öznel iyi oluş ve dışsal doyum arasında orta düzeyli pozitif yönde ilişki ( $r = ,541, p < .001$ ), okul bağlılığı boyutu ve genel iş doyumunu arasında orta düzeyli pozitif yönde ilişki ( $r = ,605, p < .001$ ), öğretim yeterliği boyutu ve genel iş doyumunu arasında orta düzeyli pozitif yönde ilişki ( $r = ,432, p < .001$ ), okul bağlılığı ve içsel doyum arasında orta düzeyli pozitif yönde ilişki ( $r = ,578, p < .001$ ), öğretim yeterliği ve içsel doyum arasında orta düzeyli pozitif yönde ilişki ( $r = ,477, p < .001$ ), okul bağlılığı ve dışsal doyum arasında orta düzeyli pozitif yönde ilişki ( $r = ,577, p < .001$ ), öğretim yeterliği ve dışsal doyum arasında da orta düzeyli pozitif yönde ilişki ( $r = ,342, p < .001$ ) olduğu görülmüştür. Araştırmadaki katılımcıların öznel iyi oluş ve iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur ( $r = ,602, p < .001$ ). Buna göre öğretmenlerin iş doyumları arttıkça öznel iyi oluş düzeylerinin arttığı söylenebilir.

### Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ve iş doyumunu düzeyleri ilişkisi ve öznel iyi oluş düzeyleri, iş doyumunu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin mesleklerinden doyum elde etmelerinin yaşam doyumlarını pozitif etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Van Dick ve ark. (2007) ve Collie ve ark. (2015)'nin yaptıkları çalışmalarda da öğretmen öznel iyi oluşu ve iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü korelasyonun ilişki bulunması araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

Araştırmada cinsiyet değişkeninin öğretmen öznel iyi oluş ve iş doyumunu düzeyleri üzerinde manidar bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu bulgu orta yetişkinlik dönemindeki öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumunu seviyelerinin cinsiyete göre manidar düzeyde farklılaşmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu Dilmaç ve Bozgeyikli (2009) tarafından yapılan araştırmada kadın öğretmen adaylarının öznel iyi oluş seviyelerinin erkek öğretmen adaylarının öznel iyi oluş seviyelerinden daha yüksek çıktığı bulgusuyla ve Güner (2007)'in yaptığı araştırmada erkek işgörenlerin kadınlara göre iş doyumlarının daha yüksek düzeyde bulgulandığı sonucuyla örtüşmemektedir. Clark, Oswald ve Warr (1996), Sargent ve Hannum (2005), Jennett, Haris ve Mesibov'un (2003) çalışmalarında da öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Yapılan çeşitli çalışmalarda da araştırma bulgularıyla örtüşür şekilde öğretmen öznel iyi oluşunda cinsiyetin anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür (Collie ve ark. 2015; Rees, Goswami ve Bradshaw, 2010; Tuzgöl Dost, 2004; Ulloa, Moller ve Sousa-Poza, 2013). Yapılan pek çok çalışmada araştırma sonucunu destekler nitelikte cinsiyetin öğretmen öznel iyi oluşu ve iş doyumunuyla ilişkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarının öznel iyi oluş düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak manidar bir etkisinin olmadığı, iş doyumunu düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğu gözlenmiştir. Katılımcı evli öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bekâr öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek çıktığı bulunmuştur. Tang (2018)'in araştırmasında evli öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri bekâr öğretmenlere göre daha yüksek bulunurken, Sargent ve Hannum (2005) 'un çalışmasında araştırma bulgusunu destekler nitelikte medeni duruma göre öğretmenlerin öznel iyi oluşunun anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür. Yurcu ve Atay (2015) yaptıkları çalışmada evli ve bekârların öznel iyi oluşları arasında manidar fark bulunmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Filiz (2014), yaptığı çalışmada araştırmamız bulgusunu destekler şekilde evli çalışanların bekârlara oranla işlerinden daha fazla doyum sağladıkları sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin yaşlarının öznel iyi oluş düzeyleri üzerinde istatistiksel açıdan manidar bir etkisinin olmadığı, iş doyumunu düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, 51-55 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin 36-40 yaş grubundaki, 41-45 yaş grubundaki ve 46-50 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinden manidar düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Birçok araştırmada iş doyumunu ile yaş arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ve yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı bulgusuna ulaşılmıştır (Crossman ve Haris, 2006; Zabel ve Zabel, 1982). Yurcu ve Atay (2015)'in yaptıkları çalışmada yaş ve öznel iyi oluş değişkenleri arasında anlamlı fark bulmamaları ve Çivilidağ (2011)'in yaptığı çalışmada 51-60 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin diğer öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu bulguları araştırma sonuçlarıyla benzeşmektedir.

Öğretmenlerin eğitim durumlarının öznel iyi oluşları ve iş doyumları üzerinde etkisini incelemek üzere yapılan analizler sonucunda; önlisans mezunu öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumunu puanlarının lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin puanlarından manidar düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Filiz (2014) çalışmasında öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça iş doyumunu düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Yurcu ve Atay (2015) ise yaptıkları çalışmada ilkökul mezunu ve doktora mezunu olanların öznel iyi oluş seviyelerinin lisans mezunlarından yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucu eğitim seviyesi arttıkça beklentilerin artması dolayısıyla gerçekleşmeyen beklentilerin öznel iyi oluş puanlarını düşürmesi olarak yorumlanabilir.

Araştırmada mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumunu düzeylerini manidar düzeyde farklılaştırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. 20 yıldan fazla çalışan öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumunu puanlarının 0-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11-15 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumunu puanlarından daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Sargent ve Hannum (2005) ve Tang (2018)'in çalışmalarında da kıdemın öznel iyi oluş üzerinde etkili olduğu bulgulanmıştır. Çeşitli çalışmalar hizmet yılı arttıkça çalışanların iş doyumunun yükseldiğini göstermiştir (Maslach ve Jackson, 1981; Schwab ve Iwanicki, 1982; Zabel ve Zabel, 1982). Çivilidağ (2011) çalışmasında 21 yıl ve üzeri süre çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin diğer öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Filiz (2014)'in hizmet süresi arttıkça iş doyumunu düzeyinin arttığı bulgusu araştırma sonucunu desteklemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarının öznel iyi oluş seviyeleri üzerinde istatistiksel olarak manidar etkisinin olmadığı, iş doyumunu düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş doyumunu ölçeceği puanlarının hangi branşlar arasında farklılaştığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda; araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının rehber öğretmenlere göre, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu puanlarının İngilizce öğretmenlerine göre, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu puanlarının rehber öğretmenlere göre, beden eğitimi öğretmenlerinin de iş doyumunu puanlarının İngilizce öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Filiz (2014) araştırmasında matematik ve sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinde manidar farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gençtürk (2008) sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının diğer branşlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine benzer şekilde Çimen (2007) sınıf öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre öz yeterlik seviyelerinin yüksek olduğunu bulgulanmıştır. Bu durum sınıf öğretmenlerinin öğrencilerini 1. sınıftan 4. Sınıfa kadar tanımaları ve öğrencilerin gelişimlerine bizzat şahit olmaları sebebiyle iş doyumlarının diğer branşlardan yüksek olmasına sebep olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları kademe düzeyleri, okullarındaki istihdam şekilleri, okullarının imkânları ve boş zaman aktivitelerine zaman ayırıp ayırmamalarının öznel iyi oluş ve iş doyumunu düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Telef (2011) ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin ilköğretim öğretmenlerinden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yakut (2018) araştırmasında öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile çalışılan kademe düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yine Yakut (2018) araştırmasında okul ikliminden memnuniyet düzeyini çok memnun olarak işaretleyen öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Toplumdaki bireylerin yetiştirilmesinde birer insan şekillendirici görevinde olan öğretmenlerin yaşam kaliteleri, moral motivasyon durumları, çalıştıkları okullarda memnuniyet halinde olmaları sadece kendilerini değil yetiştirdikleri öğrencileri de etkileyebileceğinden öğretmenlerin okullarında yüksek öznel iyi oluş ve iş doyumuna sahip olmaları oldukça önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluşları ve iş doyumlarını anlama ve ilişkilendirme amacı taşıyan çalışmada büyük ölçüde alan yazınıyla paralel şekilde araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluş seviyelerinin eğitim durumu ve mesleki kıdemlerine göre, iş doyumunu düzeylerinin de medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, mesleki kıdem, branş değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaştığı bulgularına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında farklılaşmalar sağlayan bu değişkenlerin öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumunu düzeyleri üzerinde nasıl etki sağladığı, öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumunu düzeylerine etki eden başka değişkenlerin olup olmadığı hususlarında araştırmacıların nitel ve nicel çalışmalara yönelmesi önerilebilir.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumunu düzeylerinin artırılması verimlerini ve yaşam kalitelerini arttıracaktır. Bu bağlamda öğretmenlerin iş doyumlarının artmasına yönelik olarak örgütsel destek sağlanmalıdır. Yöneticilere bu bağlamda eğitimler verilmesi planlanabilir. Kendini mesleğinde geliştiren öğretmenin öz yeterlilik algısı yükseleceğinden iş doyumunun da yüksek olması beklenmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayabilecekleri kurslar ve hizmet içi eğitimler iyileştirilmeli, öğretmenlerin buralardan maksimum düzeyde

faaydalanması sağlanmalıdır. Bu bağlamda orta yetişkinlik dönemindeki retmenlerin öz yeterlilik algılarına ilişkin araştırmalar yapılması önerilir. retmenlerin znel iyi oluş ve iş doyumlarının sosyoekonomik düzey ile ilişkisine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. retmenlerin sosyoekonomik düzeyleri iyileştirilmesine yönelik önlemler alınmalıdır.

### Kaynakça

- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Pierre Verhaeghe, J. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture, *Educational Studies*, 33, 285-297.
- Akçamete, G., Kamer S. ve Sucuoğlu B. (2001). *retmenlerde Tkenmişlik, İş doyumunu ve Kişilik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction, *Learning Environments Research*, 19(2), 291-307.
- Avşaroğlu, S. Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik retmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tkenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *S.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 115-129.
- Baycan, F. A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğazii Üniversitesi, İstanbul.
- Brennan, K. (2006). The managed teacher: emotional labour, education and technology, *Educational Insights*, 10, 55-65.
- Bykztrk, ř., akmak, E. K., Akgün . E., Karadeniz, ř., Demirel, F., (2018). *Bilimsel Araştırma Yntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- Bykşahin evik, G. (2017). The roles of life satisfaction, teaching efficacy, and self-esteem in predicting teachers' job satisfaction, *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 338-346.
- Cenkseven nder, F. ve Sarı, M. (2009). The quality of school life and burnout as predictors of subjective well-being among teachers, *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9(3), 1223-1235.
- Chan, D. W. (2013). Subjective well-being of Hong Kong Chinese teachers: The contribution of gratitude, forgiveness, and the orientation to happiness, *Teaching and Teacher Education*, 32, 22-30.
- Clark, A. Oswald, A. ve Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Collie, R.J., Shapka, J.D., Perry, N.E., & Martin, A.J. (2015). Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33, 744-756. DOI: 10.1177/0734282915587990.
- Crawford, J. D. (2017). *Teacher job satisfaction as related to student performance on state-mandated testing* (Yayımlanmamış doktora tezi), Lindenwood University, Missouri.
- Crossman ve Haris (2006). Job satisfaction of secondary school teachers, *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46.
- Cunningham, S. L. (2015). *Quantitative analysis of the factors associated with teacher attitudes and perceptions towards job satisfaction* (Yayımlanmamış doktora tezi). Seton Hall University, South Orange.
- ağlar, . ve Demirtaş, H. (2011). Dershane retmenlerinde tkenmişlik ve iş doyumunu, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 30-49.
- imen, S. (2007). *İlkretim retmenlerinin tkenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- ivilidağ, A. (2011). *niversitelerdeki üretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi /Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11.
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- Diener, E., Suh, E., & Oshi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Diener E. & Seligman M. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 31.
- Dilmaç, B. ve Bozgeyikli, H. (2009). retmen adaylarının znel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171-187.
- Dorahy MJ, Lewis CA, Schumaker JF (2000). Depression and life satisfaction among Australian, Ghanaian, Nigerian, Northern Irish, and Swazi University Students, *J Soc Behav Pers*, 15, 569-580.
- Erdem, A.R. ve Demirel, F. (2009). Sınıf retmenlerinin "denetim" boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi, *E-Journal of New World Sciences Academy* 4(1), 44-61.
- Ergün, E. ve Nartgün, ř. S. (2017). retmen znel iyi oluş leğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik alışması, *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 385-397.
- Filiz, Z. (2014). retmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.

- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Gümüş, S. (2017). *Hizmet pazarlaması: Sağlıkta güncel konular araştırma inceleme ve deyimler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching, *Teaching and Teacher Education*, 14, 835-854.
- Hulpia, H. Devos, G. ve Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment, *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291-317.
- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi* (Yayınlanmış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Jackson, M. M. (2018). *Examining the relationship between school climate and teacher absenteeism, teacher job satisfaction, and teachers' intentions to remain* (Yayınlanmamış doktora tezi), Trevecca Nazarene University, Nashville.
- Jennett, H. K., Harris, S. L. ve Mesibov, G. B. (2003). Commitment to Philosophy, Teacher Efficacy, and Burnout Among Teachers Of Children With Autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 33, 583-593.
- Kış, A. Gürgür, H. ve Akçamete, G. (2012). Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 272 – 294.
- Konu, A., Viitanen, E., & Lintonen, T. (2010). Teachers' well being and perceptions of leadership practices, *International Journal of Work place Health Management*, 7, 44-57. <http://dx.doi.org/10.1108/17538351011031939>
- Levinson, D. (1996). *The Seasons of a Woman's Life*. New York: Alfred J. Knopf Inc
- Maslach, C.,& Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Menon, M. ve Reppa, A. A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience, *School Leadership and Management*, 31(5), 435-450.
- Naylor, C. (2001). Teacher Workload and Stress (Electronic Resource): An International Perspective on Human Costs And Systemic Failure, BC Teachers' Federation BCTF Research Report Retrieved From <https://bctf.ca/Publications/Researchreports.aspx?id=5566>.
- OECD. (2020). Education at a Glance 2020, <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/eag-2020-data-methodology.htm> (Erişim Tarihi: 15.06.2023)
- Öztürk, A. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları yaşam amaçları ve sosyal desteğin öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü, *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015(5), 338-347.
- Pillay, H.,Goddard, R. &Wilss, L. (2005). Well-being, burnout and competence: Implications for teachers, *Australian Journal of Teacher Education*, 30 (2), 22-33.
- Rask K, Astedt-Kurki P, Laippala P. (2002). Adolescent subjective well-being and realized values. *Journal Adv Nurs*, 38, 254-263.
- Rees, G.,Goswami, H. Ve Bradshaw, J. (2010). *Developing an index of children's subjective well-being in England*, UK: The Children's Society.
- Renshaw, T.L., Long, A.C., Cook, C.R., (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: development and validation of the teacher subjective well being questionnaire, *Sch. Psychol. Q.* 30 (2), 289.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (2013). *Örgütsel Davranış*, Aktüel Yayınları.
- Santrock, J. W. (2015). *Yaşam Boyu Gelişim*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sargent, T. ve Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: career satisfaction among primary school teachers in rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), 173-204.
- Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(1), 60-74.
- Scott,C.& Dinham,S.(2003). The development of scalesto measure teacher and school executive occupational satisfaction, *Journal of Educational Administration*, 41, 74-86.
- Söylemez, E. (2009). *31-40 yaşları arasında inanç gelişimi ve eğitimi (James W. Fowler'a göre inanç gelişimi)*,(Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Spilt, J.L.,Koomen, H.Y., & Thijs, J. (2011). Teacher well being: The importance of teacher-student relationships, *Educational Psychology Review*, 23, 457-477. <http://dx.doi.org/10.1007/s10648-011-9170-y>.
- Tang, Y. (2018). What makes rural teachers happy? An investigation on the subjective well-being (SWB) of Chinese rural teachers, *International Journal of Educational Development*, 62, 192-200.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.

- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi, *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Tuzgöl Dost, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ulloa, L. B. F., Moller, V. ve Sousa-Poza, A. (2013). How does subjective well-being evolve with age? A literature review, *Journal of Population Ageing*, 6, 227-146.
- Van Dick, R., Stierle, C., Govaris, H., Tissington, P. A., & Kodakos, A. (2007). School teachers' well-being and job satisfaction: an analysis across countries and levels of explanation.
- Westfall, R. (2012). *An analysis of person-job fit, job satisfaction, and student academic performance* (Yayımlanmamış doktora tezi), Tarleton State University, Stephenville.
- Yakut, S. (2018). Öğretmenlerde öznel iyi oluş: KKTC örneği, *Social Sciences Studies Journal*, 4(20), 1737-1746.
- Yalız Solmaz, D. (2014). Öğretmen adaylarının öznel iyi oluş düzeyleri: Anadolu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünde bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(35), 651-657.
- Yaşan, A., Eşsizoğlu, A., Yalçın, M., & Özkan, M. (2008). Bir üniversite hastanesinde çalışan araştırma görevlilerinde iş memnuniyeti, anksiyete düzeyi ve ilişkili etmenler. *Dicle Tıp Dergisi*, 35(4), 228-233.
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yılmaz, T. (2013). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri (Ordu İli Uygulaması)*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yurcu, G. ve Atay, H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 17-34.
- Zabel, R. H., & Zabel, M. K. (1982). Factors in burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional Children*, 49(3), 261-263.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction, *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.