



Araştırma Makalesi (Research Article)

**OKUL İDARECİ BRANŞLARININ MESLEKİ VE YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ: TURİZM MESLEK DERSLERİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (THE EFFECT OF SCHOOL ADMINISTRATOR BRANCHES ON PROFESSIONAL AND LIFE SATISFACTION: A STUDY ON TOURISM VOCATIONAL TEACHERS)**

Müjdat ERTÜRK<sup>1\*</sup> (<https://orcid.org/0000-0002-6627-3605>)

<sup>1</sup>Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Ankara, Türkiye

**Özet**

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin branşlarına göre, meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum ve yaşam doyumlarının farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesidir. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılan betimsel bir çalışmadır. Araştırmada öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacı ile “Mesleki Doyum Ölçeği”, yaşam doyum düzeylerini belirlemek amacı ile “Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmaya Türkiye’nin yedi bölgesinden toplam 420 turizm meslek dersleri öğretmeni katılmıştır. Elde edilen veriler frekans dağılımı analizi, Pearson Korelasyonu ve Anova analizine tabi tutularak değişkenler arasındaki ilişki test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Okul müdürü branşının ve koordinatör müdür yardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyum düzeylerinde bir etkisi bulunmazken, okul müdür yardımcısı branşının, teknik müdür yardımcısı branşının ve okul skorunun turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özellikle turizm meslek dersleri branşına sahip olan idarecilerin, mesleki doyum düzeylerinde yüksek bir katkı sağladığı belirlenmiştir. Okul skorlarının mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, daha yüksek okul skorlarına sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin belirgin şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İdareci branşlarının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerinde etkisi bulunmadığı araştırmanın bir diğer sonucudur. Ancak katılımcıların yaşam doyum ortalamasının mesleki doyum ortalamasına göre oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum katılımcıların yaşamdan aldıkları doyumun, meslekten aldıkları doyumdan daha düşük olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuç, araştırmaya katılan turizm meslek dersleri öğretmenlerinin yaşam doyumlarının daha çok bireysel ve sosyal faktörlerden etkilendiğini düşündürmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Doyum, Yaşam Doyumu, Turizm Meslek Dersleri Öğretmenleri, Okul İdareci Branşları

**Abstract**

The aim of this study was to determine whether the professional satisfaction and life satisfaction of vocational course teachers differed according to the branch variables of school administrators. This is a descriptive study using a relational survey model, which is a quantitative research method. In this study, ‘Professional Satisfaction Scale’ was used to determine the professional satisfaction levels of teachers and ‘Life Satisfaction Scale’ was used to determine their life satisfaction levels. A total of 420 tourism vocational course teachers from seven regions of Turkey participated in the study. The data obtained were subjected to frequency distribution analysis, Pearson’s correlation, and ANOVA analysis, and the relationship between the variables was tested. According to the results of the research, a moderate, positive, and significant relationship was found between professional satisfaction levels and life satisfaction levels of the tourism vocational course teachers who participated in the research. Although the school principal branch and coordinator assistant principal branch had no effect on the professional and life satisfaction levels of tourism vocational courses teachers, it was determined that the school assistant principal branch, technical assistant principal branch, and school score had an effect on the professional satisfaction levels of tourism vocational courses teachers. It has been determined that administrators who hold tourism vocational courses make a significant contribution to professional satisfaction levels. It was determined that school scores had a significant effect on professional satisfaction, and teachers working in schools with high school scores had significantly higher levels of professional satisfaction. Another result of the study was that the branches of administrators had no effect on the satisfaction levels of tourism vocational course teachers. However, the mean satisfaction with life was considerably lower than the mean professional satisfaction. This situation indicates that the participants’ life satisfaction is lower than their professional satisfaction. This result suggests that the life satisfaction of the tourism vocational course teachers who participated in the study was mostly affected by individual and social factors.

**Keywords:** Professional Satisfaction, Life Satisfaction, Tourism Vocational Courses Teachers, School Administrators Branches

\*Sorumlu yazar: [mujdat.erturk@hbv.edu.tr](mailto:mujdat.erturk@hbv.edu.tr)

DOI: 10.33083/joghat.2025.488

## **Giriş**

Mesleki doyum ve yaşam doyumunu, bireylerin genel mutluluk düzeylerini etkileyen iki önemli kavramdır. Mesleki doyum, bireyin iş hayatından duyduğu memnuniyeti ifade ederken (Locke, 1976), yaşam doyumunu bireyin yaşamının tümüne ilişkin genel bir memnuniyet düzeyi olarak tanımlanır (Diener vd., 1985). Her iki kavram da bireylerin psikolojik sağlığı, iş performansı, sosyal ilişkileri ve genel refah düzeyi üzerinde derin etkiler oluşturabilir.

Modern çalışma hayatında bireylerin yaşamlarının büyük bir bölümü iş ortamında geçmektedir. Bu nedenle, mesleki doyumun bireyin genel mutluluk ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi kritik bir önem taşır. Benzer şekilde, bireylerin yaşam doyumunu, iş yerindeki performansını ve verimliliğini de önemli ölçüde etkileyebilir (Şimşek ve Koç, 2020). Yaşamın bu iki boyutunun birbiriyle olan ilişkisi, bireylerin hem iş hem de sosyal hayatlarında daha dengeli ve tatmin edici bir yaşam sürmelerine olanak tanır (Recepoğlu ve Tümlü, 2015).

Mesleki doyum, bireyin işyeri deneyimlerinden elde ettiği tatmin düzeyini ifade eder ve bu durum bireyin genel yaşam memnuniyetini etkileyebilmektedir (Judge and Watanabe, 1993). Araştırmalar, bireylerin iş hayatında mutlu olduklarında, bu mutluluğun yaşamlarının diğer alanlarına da yansıdığını göstermektedir. Yaşam doyumunu ise bireyin hayatını genel anlamda olumlu bir şekilde değerlendirme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Diener vd., 1985). Bu durum bireyin iş ve yaşam arasındaki dengeyi kurma yeteneğini etkilemektedir. Dört temel bileşeni bulunan yaşam doyumunu (iş, aile, sosyal ilişkiler ve sağlık), mesleki doyumla doğrudan ilişkilidir.

Araştırmalar, mesleki doyum ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur (Heller vd., 2002). Bireylerin iş hayatından duydukları memnuniyet, genellikle öz saygı, psikolojik iyi oluş ve genel mutluluk gibi faktörleri olumlu etkilemektedir. İş memnuniyeti düşük olan bireylerde ise depresyon, anksiyete ve stres gibi psikolojik sorunlar yaşam doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Diener vd., 1999). Diğer taraftan, bireyin genel yaşam memnuniyeti de iş hayatındaki mutluluk ve verimliliğini etkilemektedir. Greenhaus ve Powell (2006) tarafından geliştirilen "iş-yaşam zenginleştirme teorisi", bireylerin yaşamlarının farklı alanlarından aldıkları memnuniyetin birbirini olumlu etkileyebileceğini öne sürmektedir. Aile hayatından memnun bireyler, iş hayatında daha mutlu ve üretken olma eğilimi göstermektedir.

Bu çalışmada, turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişki incelenerek, okul idareci branşlarının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyumlarına etkisi tespit edilmiştir. Konu hakkında değişik sektörlerde yapılan çalışmalarda, lider davranışlarının meslek ve yaşam doyumunu üzerinde etkileri ortaya konulmuştur. Ancak eğitim alanında, özellikle turizm eğitimi alanında, okulların liderleri konumunda olan okul idarecilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisi üzerinde yapılan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Diğer eğitim kurumlarına göre farklı bir işleyiş ve iş ortamına sahip turizm eğitimi verilen kurumlarda, okul idarecileri ile daha fazla etkileşim içinde bulunması ve okul idarecileri ile daha fazla işbirliği yapılması gerekmektedir. Okul idarecilerinin alan bilgisi, alanla ilgili tecrübesi ve mevzuat bilgisi, işin özelliklerine uygun kararlar alabilmesi için önemli faktör olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan bakıldığında, turizm eğitim verilen kurumlarda idarecilerin, diğer bir deyişle liderlerin, öğretmenlerin meslek ve yaşam doyumunu üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu söylenebilir. Çalışmanın bu bağlamda literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Çalışmanın amacı "Okul idarecilerinin branşları turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyumlarını etkilemekte midir?" sorusuna yanıt aramaktır. Çalışmada öncelikle mesleki doyum ve yaşam doyumunu kavramları ile ilgili genel bilgilere yer verilmiş olup daha sonra iki kavram arasındaki ilişki açıklanmıştır. Çalışmanın araştırma bölümünde ise anket yöntemi ile elde edilen verilerin analizi yapılarak elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

## **Kavramsal Çerçeve**

Mesleki doyum ve yaşam doyumunu arasındaki bu etkileşim, son yıllarda psikoloji, sosyoloji ve işletme alanlarında yoğun bir araştırma konusu olmuştur. Özellikle, iş ve yaşam dengesi kavramının önem kazandığı günümüzde, bu iki kavramın birbirini nasıl etkilediği üzerine daha fazla bilgi sahibi olmak önemli hale gelmiştir. Mesleki doyum ve yaşam doyumunun, bireyin genel mutluluk düzeyi ve iyi oluş hali üzerinde karşılıklı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bireylerin iş ve yaşam dengesi kurmaları, bu iki kavram arasındaki ilişkinin daha olumlu bir şekilde gelişmesini sağlayabilecektir.

Mesleki doyum, bireylerin çalıştıkları iş ortamı ve yaptıkları işten duydukları memnuniyet seviyesi olarak tanımlanabilir (Locke, 1976). Bu kavram, bireylerin çalışma yaşamındaki mutluluğu ve üretkenliği üzerindeki etkileri nedeniyle önemli bir araştırma konusu olmuştur. Mesleki doyum, bireyin işten bekledikleri ile elde

ettikleri arasındaki uyumu ifade etmektedir ve bu uyum, kişinin işinden tatmin olmasını sağlamaktadır (Hulin and Judge, 2003). Mesleki doyum, bireyin iş yerindeki duygusal durumlarının bir sonucu olarak, çalıştığı pozisyondan memnuniyet hissetmesidir (Spector, 1997). Bu tanım, iş doyumunun duygusal boyutuna vurgu yapmaktadır. Bir başka tanıma göre mesleki doyum, bireyin iş yerinde sahip olduğu değerler, ihtiyaçlar ve beklentilerin karşılanma düzeyine bağlı olarak değişen bir psikolojik durumdur (Weiss, 2002).

Mesleki doyum, başlangıçta motivasyon teorileri çerçevesinde ele alınmıştır. Herzberg'in çift faktör teorisi (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959), mesleki doyumunu belirleyen iki ana unsurun hijyen faktörleri ve motivasyon araçları olduğunu savunmaktadır. Hijyen faktörleri, iş ortamının fiziksel ve sosyal şartlarına odaklanırken; motivasyon araçları, bireyin işten duyduğu tatmini artıracak işin kendisiyle ilgili özellikleri içermektedir. Locke'un (1976) mesleki doyumun bireyin işle ilgili deneyimlerinin kendi öznel değerlendirmelerine dayalı olduğu görüşü birçok araştırmacı tarafından kabul görmüş, mesleki doyum, iş tatmini ile bireysel üretkenlik arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar bu teorik çerçevede yapılmaya başlanmıştır.

Mesleki doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana faktöre ayrılmaktadır (Akşit Işık, 2010). Yaş, cinsiyet, inançlar, değerler, öğrenim düzeyi ve mesleki deneyim gibi değişkenler bireysel faktörler; işin niteliği, işyerinin fiziksel koşulları, işyeri yönetimi, iş arkadaşları ve işten alınan ücret gibi değişkenler örgütsel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Işık Tokmak, 2019). Bu iki ana faktör altında onlarca değişken sayılabilir, bu durum mesleki doyum kavramının tek bir sebebe bağlanamayacak kadar karmaşık oluşuyla ilgilidir (Güneş, 2020). Bireylerin kişilik özellikleri, değerleri ve işe yönelik beklentileri mesleki doyum düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir (Judge, Bono, and Locke, 2000). Örneğin, dışadönüklük, duygusal denge ve sorumluluk gibi kişilik boyutlarının iş tatmini ile güçlü ilişkisi olduğu bulunmuştur. İş ortamının fiziksel koşulları, maaş, çalışma saatleri gibi unsurlar mesleki doyum üzerinde belirleyici rol oynamaktadır (Robbins and Judge, 2013). Ayrıca, iş güvenliği ve ergonomi gibi unsurların da mesleki doyum üzerindeki etkileri sıklıkla vurgulanmıştır. Liderlik tarzı, kariyer gelişim olanakları ve iş yükü gibi unsurlar mesleki doyum ile yakından ilişkilidir (Meyer and Allen, 1991). Bunun yanında; iletişim kültürü, takım çalışması olanakları ve örgütsel adalet algısı da mesleki doyum üzerinde etkili olan diğer önemli unsurlar arasındadır.

Mesleki doyum, bireyler ve örgütler için birçok olumlu sonuç doğurabilmektedir. Araştırmalar, mesleki doyumun üretkenlik, işten ayrılma niyeti ve genel yaşam memnuniyeti üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Örneğin, Harter, Schmidt ve Hayes'in (2002) çalışması, mesleki doyum ile üretkenlik arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Yüksek mesleki doyum düzeyine sahip çalışanların iş yerinde daha az stres yaşadığı ve daha yaratıcı çözümler ürettiği belirtilmektedir. Mesleki doyum bireysel düzeyde psikolojik ve fiziksel sağlık, yaşam doyumunu, motivasyon ve performans sağlamaktadır (Judge vd., 2000). Mesleki doyum örgütsel düzeyde ise çalışan bağlılığı, düşük işten ayrılma oranları, verimlilik ve üretkenlik sağlamaktadır (Harter, Schmidt and Hayes, 2002). Mesleki doyumunu yüksek bireylerden oluşan bir toplumda ekonomik büyümenin daha hızlı olduğu, iş-yaşam dengesinin kurulması nedeni ile aile ve sosyal ilişkilerin daha sağlıklı yürütüldüğü savunulmaktadır (Greenhaus and Powell, 2006).

Öte yandan, düşük mesleki doyum seviyeleri, çalışanların iş yerinden ayrılma niyetini artırabilmektedir. İşten ayrılma davranışı, örgütler için maliyetli olabileceği gibi iş arkadaşları üzerindeki moral etkileri nedeniyle genel iş performansını da olumsuz etkileyebilmektedir. Çalışanın düşük mesleki doyuma sahip olması sonucu işi yavaşlatma, işi durdurma, aşırı ölçüde devamsızlık, iş veriminin düşmesi, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumlar ortaya çıkabilmektedir (Eren,1989). Düşük mesleki doyum yaşamının en olumsuz sonuçlarından biri de çalışanların mesleki tükenmişlik yaşama ihtimalleridir (Maslach and Leiter, 2016).

Çalışanlar üzerinde mesleki doyumunu ve verimi azaltan en önemli faktörlerden biri iş kaynakları ile iş talepleri arasındaki dengesizliktir. Demerouti vd. (2001) iş talepleri ve iş kaynakları modeli (JD-R Modeli) ile, çalışanların iş talepleri ve iş kaynakları arasındaki etkileşimini açıklayan bir model geliştirmiş ve bu dengesizliğin hem çalışanlar hem de örgütler açısından etkisini incelemişlerdir. Bu modele göre, iş talepleri (yüksek iş yükü, zaman baskısı, duygusal talepler gibi) çalışanlar üzerinde stres yaratırken, iş kaynakları (sosyal destek, özerklik, geri bildirim gibi) çalışanların motivasyonunu artırarak tükenmişliği önlemeye yardımcı olmaktadır (Bakker and Demerouti, 2007). Model, çalışanların tükenmişlik ve motivasyon düzeylerini belirleyen enerji tükenmesi süreci ve motivasyonel süreç olmak üzere iki ana süreç üzerinde durmaktadır. Enerji tükenmesi süreci, yüksek iş taleplerinin tükenmişlik riskini artırması riskini açıklarken;

motivasyonel süreç, iş kaynaklarının çalışanın iş tatmini ve performansını nasıl artırabileceğini göstermektedir (Schaufeli and Taris, 2014).

Yaşam doyumu, bireylerin yaşamlarının genelinden duydukları memnuniyeti ifade eden önemli bir psikolojik kavramdır. Yaşam doyumu, bireyin yaşamının farklı yönlerini kendi değerleri, hedefleri ve beklentileri doğrultusunda olumlu bir şekilde değerlendirmesi olarak tanımlanır (Diener vd., 1985). Yaşam doyumu, bireyin kendi yaşam kalitesini genel bir yargı olarak algılama düzeyidir (Pavot and Diener, 1993). Bu tanım, bireyin yaşamını nesnel ve öznel kriterler ışığında değerlendirmesini içermektedir. Yaşam doyumu, bireyin yaşamını bir bütün olarak değerlendirerek, olumlu duyguların olumsuz duygulara oranının yüksek olduğu bir dengeye ulaşması durumudur (Lyubomirsky and Lepper, 1999). Bu tanıma göre yaşam doyumunun duygusal yönü de bulunmaktadır. Yaşam doyumu, bireylerin yaşamlarının farklı alanları (iş, aile, sağlık vb.) hakkında yaptıkları değerlendirmelerin toplamı olarak ele alınabilir. Özetle yaşam doyumu bireylerin kendi hedefleri, değerleri ve beklentileri ile gerçek yaşam deneyimleri arasındaki uyumla ilişkilidir (Pavot and Diener, 2008).

Yaşam doyumunu etkileyen faktörler bireysel, çevresel ve toplumsal değişkenler olarak sınıflandırılabilir. Bireysel faktörlerden olan kişilik özellikleri, psikolojik dayanıklılık ve bireysel hedeflerin gerçekleşme düzeyi yaşam doyumunda önemli rol oynar. Örneğin, olumlu kişilik özellikleri (dışadönüklük, duygusal denge) yaşam doyumuyla pozitif ilişkili bulunmuştur (Costa and McCrae, 1992). Ayrıca, bireylerin kendi kendine yeterlilik duygusu ve öz-yeterlilik algılarının da yaşam doyumunu arttırdığı belirtilmektedir. Çevresel faktörlerden olan sosyal ilişkiler, ekonomik durum ve yaşanan çevre bireylerin yaşam doyumunda etkili olabilmektedir. Araştırmalar, sosyal destek sistemlerinin ve ekonomik güvenliğin yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Diener and Biswas-Diener, 2002). Ekonomik şartlar kadar sosyal ilişkilerin niteliği de bireylerin yaşamdan aldıkları tatmini önemli ölçüde etkilemektedir. Toplumsal normlar, kültürel değerler ve genel yaşam standartları yaşam doyumu üzerinde belirleyici olabilmektedir. Kültüre bağlı olarak bireylerin mutluluğa yönelik tanımları ve beklentileri değişiklik gösterebilir (Triandis, 2001). Bireylerin yaşadıkları toplumdaki eşitlik algısı, adalet hissi ve sosyal bağların güçlü olması da yaşam doyumunu etkileyen kritik unsurlar arasındadır.

Bireylerin yaşam doyumu düzeyleri, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde çeşitli çıktılarla ilişkili bulunmuştur. Yüksek yaşam doyumu, bireylerin psikolojik sağlığını, fiziksel sağlığını ve genel iyi olma halini desteklemektedir. Mutlu bireylerin daha az stres yaşadıkları ve daha uzun bir yaşam sürebilecekleri belirtilmiştir (Lyubomirsky, King, and Diener, 2005). Bunun yanında, yüksek yaşam doyumu bireylerin sosyal ilişkilerinde daha fazla olumlu duygular sergilemelerine de katkıda bulunur. Yüksek yaşam doyumuna sahip toplumlarda sosyal uyum ve ekonomik üretkenlik daha yüksek olabilmektedir. Mutlu bireylerin toplumsal katılım düzeylerinin daha fazla olduğu ve daha az suç işlediği tespit edilmiştir (Helliwell and Putnam, 2004). Toplumdaki genel mutluluk seviyesi, ekonomik gelişmişliğin yanı sıra sosyal dayanışmayı ve bireyler arası güven seviyesini de yükseltebilir.

Düşük yaşam doyumu, bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığı, sosyal ilişkileri ve genel yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkiler meydana getirebilmektedir. Düşük yaşam doyumu depresyon ve anksiyete, tükenmişlik gibi psikolojik sonuçlara yol açabilmektedir (Diener vd., 1999). Bu psikolojik sonuçlar ileride stres ve baş ağrısı, mide problemleri gibi psikosomatik rahatsızlıklara yol açarak fiziksel sağlık sorunları yaratabilmekte, bu durum kişinin bağışıklık sisteminin zayıflamasına neden olabilmektedir (Ryff and Singer, 1998). Düşük yaşam doyumu iş hayatında iş performansının azalmasına ve işten ayrılma eğiliminin yükselmesine neden olabilmektedir (Judge and Watanabe, 1993). Düşük yaşam doyumuna sahip kişiler ilişki problemleri yaşayarak toplumdan kopma noktasına gelebilmekte, bu da aile ve arkadaş ilişkilerinde çatışmalara ve sosyal izolasyona neden olabilmektedir (Lyubomirsky vd., 2005). Yaşam doyumunun düşük olması bireyin genel yaşam kalitesini azaltarak, bireyin genel refahını ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir (Veenhoven, 1996).

İş ve yaşam çoğu zaman birbiriyle etkileşim içinde olup, birindeki memnuniyet diğere doğrudan etki edebilmektedir. Bu nedenle, mesleki doyum ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi, bireylerin hem profesyonel hem de kişisel mutluluklarının desteklenmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Mesleki doyumun bireyin genel mutluluğu üzerindeki etkisi çeşitli çalışmalarla desteklenmiştir. Judge ve Watanabe (1993), mesleki doyumun yaşam doyumu üzerindeki etkilerini inceleyen önemli çalışmalarından birinde, bu iki kavram arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma, bireylerin iş ortamından duyduğu memnuniyetin yaşamlarının diğer alanlarında da mutluluk kaynağı olabileceğini göstermiştir. Hackman ve Oldham (1976) ise işin doğasıyla ilgili faktörlerin, özellikle çalışanların özerklik ve anlam bulma gibi işlevlerinin, bireylerin genel refahını desteklediğini belirtmiştir. Bu durum, mesleki doyumun sadece maddi

çıkarlarla değil, aynı zamanda bireyin psikolojik dengesine ve genel yaşam kalitesine olan etkisini de ortaya koymaktadır.

### **Konu İle İlgili Yapılmış Çalışmalar**

Demerouti vd. (2001) çalışmalarında, iş talepleri-iş kaynakları modelini (JD-R Model) öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarıyla ilişkilendirilmişlerdir. İş talepleri (yüksek iş yükü, zaman baskısı) ile iş kaynakları (destekleyici yönetim, meslektaşlarla olumlu ilişkiler) arasında bir dengenin kurulmasının, mesleki doyumunu artırdığını tespit etmişlerdir. Yüksek iş taleplerine rağmen yeterli iş kaynaklarına sahip olan öğretmenlerin yaşam doyumları ve mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Koustelios (2001) çalışmasında, Yunan öğretmenlerinin kişisel özellikleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Özellikle yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki deneyimin öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve yaşam doyumlarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Deneyimli öğretmenlerin daha yüksek mesleki doyuma sahip oldukları, buna karşılık genç öğretmenlerin işlerinden daha az tatmin duydukları bulunmuştur. Caprara vd. (2003) çalışmalarında, öğretmenlerin öz yeterlik algılarının mesleki doyumları ve yaşam doyumları üzerindeki etkisini ele almıştır. Öğretmenlerin kendilerine olan inançları, mesleki doyumlarını artırırken, bu durum öğrencilerin akademik başarılarını da olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle mesleki yeterlik hissi, öğretmenlerin yaşam doyumlarına doğrudan katkı sağlamaktadır. Rasku ve Kinnunen (2003) çalışmalarında, Finlandiya'daki lise öğretmenlerinin iş koşulları ve refah düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, iş yükü ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerin, öğretmenlerin mesleki doyumunu ve yaşam doyumunu doğrudan etkilediği ortaya konmuştur. Ayrıca, iş ortamında sosyal destek alan öğretmenlerin hem mesleki hem de yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Hakanen vd. (2006) çalışmalarında, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş bağlılığı düzeylerinin mesleki doyum ve yaşam doyumlarına etkisini araştırmıştır. Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin mesleki doyumları ve yaşam doyumları daha düşük bulunurken, işlerine daha bağlı olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde mesleki doyum ve yaşam doyumunu yaşadıkları saptanmıştır. Klassen ve Chiu (2010) çalışmalarında, öğretmenlerin öz yeterlikleri, iş stresi, cinsiyet ve mesleki deneyimlerinin mesleki doyum ve yaşam doyumları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma, yüksek öz yeterlik duygusuna sahip öğretmenlerin daha fazla mesleki doyum yaşadıklarını ve yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık, iş stresi yüksek olan öğretmenlerin mesleki doyum ve yaşam doyum düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Skaalvik ve Skaalvik (2011) çalışmalarında, öğretmenlerin mesleki doyum, iş bırakma eğilimleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, okul ortamı, aidiyet hissi ve duygusal tükenmişliğin öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve yaşam doyumlarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Özellikle duygusal tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve yaşam doyumlarının düşük olduğu görülmüştür. Karsenti ve Collin (2013) çalışmalarında, Kanada'da mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenleri ile mesleki doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yeni öğretmenlerin işten ayrılma nedenleri arasında düşük mesleki doyum, iş stresi, destek eksikliği ve iş-yaşam dengesizliği öne çıkmıştır. Bu faktörlerin, öğretmenlerin hem işlerinden hem de genel yaşamlarından aldıkları tatmini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Aslan (2010) çalışmasında, öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada, 250 ilköğretim öğretmeni üzerinde yapılan anket uygulaması ile mesleki doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu bulunmuştur. Mesleki doyum yüksek olan öğretmenlerin, yaşam doyumlarının da yüksek olduğu saptanmıştır. Korkut (2010) eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında, öğretmenlerin mesleki doyumlarının yaşam doyumlarını nasıl etkilediğini analiz etmiştir. Çalışmada, 300 öğretmen üzerinde yapılan anket sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki doyumları arttıkça yaşam doyumlarının da arttığı bulunmuştur. Özellikle mesleki doyum artıran sosyal destek ve meslektaş ilişkileri gibi unsurlar, yaşam doyumunu da olumlu yönde etkilemektedir. Karaca ve Yavuz (2013) araştırmalarında, ilköğretim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 150 öğretmen üzerinde yapılan anket sonuçlarına göre, mesleki doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yaşamdan daha fazla memnuniyet duydukları ortaya konmuştur. Özellikle çalışma ortamı, iş yükü ve yönetici desteğinin öğretmenlerin mesleki ve yaşam doyumları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Demirel (2014) Ankara'da görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, mesleki doyum ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Araştırma sonuçları, mesleki doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yaşam doyumlarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin iş yerinde aldıkları destek, mesleki gelişim fırsatları ve iş-yaşam dengesi, bu ilişkiyi etkileyen önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır. Demirtaş (2015) ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında,

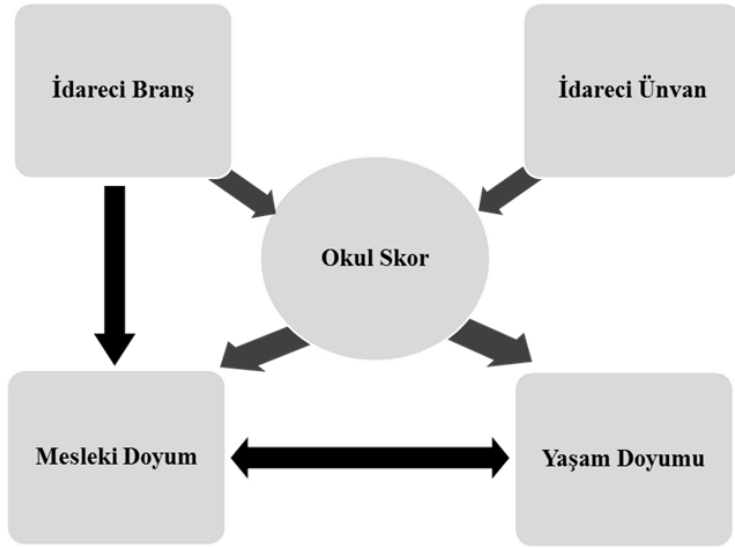
mesleki doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yaşam doyumlarının da yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırma kapsamında, 200 öğretmen üzerinde yapılan anket ve görüşme sonuçlarına göre, mesleki doyumun öğretmenlerin kişisel yaşamlarına olumlu etkiler yaptığı belirtilmiştir.

Aydıntan ve Koç (2016) çalışmalarında öğretmenlerin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre mesleki doyum ve yaşam doyumları arasındaki korelasyon ve regresyon katsayısının çok yüksek olduğu, öğretmenlerin mesleki doyumunun yaşam doyumları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine bağlı olarak değişkenler arasındaki ilişkinin yoğunluğunda farklılıklar olduğu belirtilmiştir. Çelik ve Özden (2017) çalışmalarında, öğretmenlerin mesleki doyumlarının yaşam doyumlarına olan etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda mesleki doyum düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin yaşamdan daha fazla tatmin oldukları gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin iş yerinde karşılaştıkları iş yükü ve stresin yaşam doyumlarını doğrudan etkilediği saptanmıştır. Kılıç ve Aydın (2018) çalışmalarında, lise öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre, lise öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arttıkça yaşam doyumlarının da arttığı görülmüştür. Özellikle öğrenci ilişkileri, çalışma saatleri ve yönetici desteği, öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkileyen önemli faktörler olarak tespit edilmiştir. Erdoğan ve Taşdelen (2019) çalışmalarında, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonuçları, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yüksek olduğu durumlarda yaşam doyumlarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle çalışma koşulları ve yönetici desteğinin öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkilediği belirlenmiştir.

## Yöntem

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin branşlarına göre, meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum ve yaşam doyumlarının farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesidir. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli ile yapılmış betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için oluşturulan araştırma modeli ve araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

### Şekil 1. Araştırmanın Modeli



H1: Okul müdürü branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine etkisi vardır.

H1a: Okul müdürü branşının öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerine etkisi vardır.

H1b: Okul müdürü branşının öğretmenlerin gelişme isteği düzeylerine etkisi vardır.

H2: Okul müdürü branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerine etkisi vardır.

H3: Müdür başyardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine etkisi vardır.

H3a: Müdür başyardımcısı branşının öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerine etkisi vardır.

H3b: Müdür başyardımcısı öğretmenlerin gelişme isteği düzeylerine etkisi vardır.

H4: Müdür başyardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeylerine etkisi vardır.

H5: Teknik müdür yardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine etkisi vardır.

H5a: Teknik müdür yardımcısı branşının öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerine etkisi vardır.

H5b: Teknik müdür yardımcısı branşının öğretmenlerin gelişme isteği düzeylerine etkisi vardır.

H6: Teknik müdür yardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeylerine etkisi vardır.

H7: Koordinatör müdür yardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine etkisi vardır.

H7a: Koordinatör müdür yardımcısı branşının öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerine etkisi vardır.

H7b: Koordinatör müdür yardımcısı branşının öğretmenlerin gelişme isteği düzeylerine etkisi vardır.

H8: Koordinatör müdür yardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeylerine etkisi vardır.

H9: Okul skorlarının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine etkisi vardır.

H9a: Okul skorlarının öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerine etkisi vardır.

H9b: Okul skorlarının öğretmenlerin gelişme isteği düzeylerine etkisi vardır.

H10: Okul skorlarının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeylerine etkisi vardır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de görev yapan turizm meslek dersleri öğretmenleri oluşturmaktadır. Turizm meslek dersleri öğretmenleri konaklama ve seyahat hizmetleri ile yiyecek içecek hizmetleri branşlarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Tablo 1’de 2024 yılı itibari ile Milli Eğitim Bakanlığı’ndan görev yapan turizm meslek dersleri öğretmenlerinin branşları ve sayıları verilmiştir.

**Tablo 1. Turizm Meslek Dersleri Öğretmen Sayıları**

Branş Adı	Öğretmen Sayısı		
	MTAL/ÇPAL	MEM	Toplam
Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	735	39	774
Yiyecek İçecek Hizmetleri	2.512	470	2.982
<b>Genel Toplam</b>	<b>3.247</b>	<b>509</b>	<b>3.756</b>

Evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığı için verilerin toplanmasında örnekleme tekniği uygulanmış, yeterli örneklem büyüklüğü 349 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın katılımcıları tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmaya 56 ilden toplam 420 turizm meslek dersleri öğretmeni katılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların bölgelere göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Bölgelere Göre Dağılımı**

Bölgelere Göre Katılımcı Say.	İl Sayısı	Katılımcı Say.
Akdeniz Bölgesi	6	29
Doğu Anadolu Bölgesi	6	9
Ege Bölgesi	6	140
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	5	12
İç Anadolu Bölgesi	13	92
Karadeniz Bölgesi	13	69
Marmara Bölgesi	7	69
<b>Toplam</b>	<b>56</b>	<b>420</b>

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplamada kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Diğer yandan anket formunun ilk bölümünde okul skorlarının hesaplanabilmesi için katılımcılara görev yaptıkları eğitim kurumlarındaki idarecilerin branşları da sorulmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarına idareci atamaları “Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik” ve “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği” hükümlerince yapılmaktadır. İlgili yönetmeliklere göre yatılı olmayan ve altıdan az müdür yardımcısı olan okullarda müdür başyardımcısı görevlendirilememektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2014). Yine ilgili yönetmeliklere göre döner sermaye işletmesi bulunmayan okullara teknik müdür yardımcısı, staja öğrenci göndermeyen halk eğitim merkezi, özel eğitim meslek okulu gibi eğitim kurumlarında da koordinatör müdür yardımcısı kadrosu bulunmamaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2021). Bu nedenle şıklar arasında “müdür başyardımcısı yok, teknik müdür yardımcısı yok, koordinatör müdür yardımcısı yok” şıkları da eklenmiştir.

Okul skorunun hesaplanmasında idareci kültür dersleri öğretmeni ise 1 puan, meslek dersleri öğretmeni ise 2 puan, turizm meslek dersleri öğretmeni ise 3 puan verilmiştir. Bu işlem eğitim kurumunda bulunan her idareci kadrosu için tekrarlanmış, daha sonra bu puanlar toplanarak mevcut idareci sayısına bölünerek okul skoru elde edilmiştir. Okul skorlarının hesaplanmasında öğrenci işlerinden sorumlu müdür yardımcılarını hesaplamaya dâhil edilmemiştir. Elde edilen okul skorları analize tabi tutulabilmesi için üç gruba ayrılmıştır. Yapılan gruplandırmaya göre;  $\leq 1,49$  okul skoruna sahip olan okulların idarecilerinin çoğunluğunun kültür dersleri öğretmeni olduğu,  $1,5 - 2,49$  okul skoruna sahip olan okulların idarecilerinin çoğunluğunun meslek dersleri öğretmeni olduğu,  $\geq 2,5$  okul skoruna sahip olan okulların idarecilerinin çoğunluğunun turizm meslek dersleri öğretmeni olduğu söylenebilir.

Anket formunun ikinci bölümde Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği yer almaktadır. Ölçek 5'li likert tipi hazırlanmış olup, “Niteliklere Uygunluk” ve “Gelişme İsteği” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Niteliklere Uygunluk boyutu 13 ifadeden, Gelişme İsteği boyutu ise 7 ifadeden oluşmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı ifadeler ise olumsuz ifadeler olduğu için tersten puanlanmıştır. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu varsayılmaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde Diener vd. (1985) tarafından geliştirilip, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından 5'li likert tipi ölçek ile Türkçeye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi hazırlanmış olup, tek boyut ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Anket formu hem basılı şekilde hem de dijital ortamlarda hazırlanmış, anket uygulaması ulaşılabilen katılımcılar ile yüz yüze, ulaşılamayan katılımcılar ile dijital ortamda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri 2024 yılı Haziran – Aralık ayları arasında toplanmıştır. *Araştırma Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 12.06.2024 tarih, 2024/265 sayılı onayı ile yapılmıştır.* Elde edilen veriler frekans dağılımı analizi, Pearson Korelasyonu ve Anova analizine tabi tutularak değişkenler arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

## Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik bilgileri ve okul skorları Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Tanımlayıcı İstatistikler**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Yaş	Frekans	Yüzde
Kadın	222	52,90	25 yaş ve altı	2	0,50
Erkek	198	47,10	26-35 yaş arası	61	14,50
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>	36-45 yaş arası	104	24,80
Branş	Frekans	Yüzde	46-55 yaş arası	223	53,10
Yiyecek.İçecek Hiz.	231	55,00	56 ve üzeri yaş	30	7,10
Konakl. Sey. Hiz.	189	45,00	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>	Çalıştığı Kurum Türü	Frekans	Yüzde
Deneyim	Frekans	Yüzde	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	210	50,00
1-5 yıl arası	40	9,50	Yoğ. Eğt. Uyg. M.T.A.L.*	142	33,80
6-10 yıl arası	42	10,10	Mesleki Eğitim Merkezi	43	10,20
11-15 yaş arası	40	9,50	Halk Eğitim Merkezi	4	1,00
16-20 yıl arası	45	10,70	Özel Eğitim Meslek Okulu	21	5,00



21-25 yıl arası	89	21,20
26 yıl ve üzeri	164	39,00
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>
<b>Müdür Branş</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Kültür	116	27,60
Meslek	205	48,80
Turizm Meslek	99	23,60
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>
<b>Tek. Md. Yrd. Bra.</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Tek. Müd. Yrd. Yok	85	20,20
Kültür	43	10,30
Meslek	189	45,00
Turizm Meslek	103	24,50
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>
<b>Okul Skor</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
≤ 1,49	49	11,67
1,5 - 2,49	301	71,67
≥ 2,5	70	16,67
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>

<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>
<b>Yöneticilik Görevi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Var	92	21,90
Yok	328	78,10
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>
<b>Müdür Baş Yrd. Branş</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Müdür Baş Yrd. Yok	126	30,00
Kültür	162	38,60
Meslek	96	22,90
Turizm Meslek	36	8,50
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>
<b>Koordinatör Müd. Yrd. Branş</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Koordinatör Müd. Yrd. Yok	37	8,80
Kültür	94	22,40
Meslek	184	43,80
Turizm Meslek	105	25,00
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>

\*Eski adı “Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” olan okullar “Yoğunlaştırılmış Eğitim veren Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi” olarak adlandırılmaktadır

Tablo 3’e göre araştırmaya katılanların çoğunluğu kadın (%52,90), yiyecek içecek hizmetleri branşı öğretmenleri (%55), 46-55 yaş arası (%53,10), 26 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Araştırmaya katılan turizm meslek dersleri öğretmenlerinin yarısı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışmakta, %78,10’unun idarecilik görevi bulunmamaktadır. Katılımcıların görev yaptığı okullarda müdürlerin branşları çoğunlukla (%48,80) meslek dersleri öğretmenidir. Yine aynı şekilde okullarda teknik müdür yardımcıları (%45) ve koordinatör müdür yardımcılarının (%43,80) branşları meslek dersleri öğretmenidir. Müdür başyardımcıları ise çoğunlukla (%38,60) kültür dersleri öğretmenidir. 49 katılımcının (%11,67) okul skoru ≤ 1,49, 301 katılımcının (%71,67) okul skoru 1,5 - 2,49 ve 70 katılımcının (%16,67) okul skoru ≥ 2,5’dir.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun okul idareci branşları ile mesleki doyum ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmış ve ayrıca Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 4.’de verilmiştir.

**Tablo 4. Korelasyon Değerleri ile Güvenirlik Katsayıları**

Boyut		Nit. Uyg.	Gel. İsteği	Mes Doy.	Yaş. Doy.
Niteliklere Uygunluk	Pearson Cor.				
	Sig. (2-tailed)	<b>1</b>			
	N	<b>(0,903)*</b>			
Gelişme İsteği	Pearson Cor.	,612**			
	Sig. (2-tailed)	0,000	<b>1</b>		
	N	420	<b>(0,649)*</b>		
Mesleki Doyum	Pearson Cor.	,969**	,788**		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	<b>1</b>	
	N	420	420	<b>(0,901)*</b>	
Yaşam Doyumu	Pearson Cor.	,494**	,379**	,503**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	<b>1</b>
	N	420	420	420	<b>(0,876)*</b>

\*Parantez içindeki rakamlar Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarıdır.

\*\*Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4'e göre niteliklere uygunluk 0.903, gelişme isteği 0.649, mesleki doyum 0.901 ve yaşam doyumu ise 0.876 güvenilirlik kat sayılarına sahiptir. Elde edilen değerler ölçeklerin güvenilirlik kat sayılarının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Korelasyon analizi sonucu bulunan r değerleri;  $r < 0.20$  ve sıfıra yakın değerler ilişkinin olmadığı ya da çok zayıf ilişkiyi işaret eder. 0.20-0.39 arasında ise zayıf ilişki, 0.40-0.59 arasında ise orta düzeyde ilişki, 0.60-0.79 arasında ise yüksek düzeyde ilişki, 0.80-1.0 ise çok yüksek ilişki olduğu yorumu yapılır (Büyüköztürk vd., 2011). Yapılan korelasyon analizi sonucu niteliklere uygunluk değişkeni ile gelişme isteği değişkeni arasında ( $r = 0,612$ ) orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Niteliklere uygunluk değişkeni ile mesleki doyum değişkeni arasında ( $r = 0,969$ ) çok güçlü pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Niteliklere uygunluk değişkeninin yaşam doyumu değişkeni ile ise ( $r = 0,494$ ,  $p < 0,01$ ) orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Gelişme isteği değişkeninin mesleki doyum değişkeni ile arasında ( $r = 0,788$ ) güçlü, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Gelişme isteği değişkeni ile yaşam doyumu değişkeni arasında ( $r = 0,379$ ) zayıf ancak olumlu bir ilişki vardır. Mesleki doyum değişkeni ile yaşam doyumu değişkeni arasında ( $r = 0,503$ ) orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Örneklem grubunun görev yaptıkları eğitim kurumlarının idareci branşlarına göre mesleki doyum ve yaşam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla Anova testi ve varyans analizleri yapılmıştır. Okul müdürü branşı değişkenine göre Anova testi sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

**Tablo 5. Okul Müdürü Branşına Göre Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumu Karşılaştırması**

Boyut	Müdür Branş	n	$\bar{x}$	s.s.	Min.	Max.	F	p
Niteliklere Uygunluk	Kültür	116	3,58	0,76	1,31	5,00	2,374	0,094
	Meslek	205	3,46	0,79	1,15	5,00		
	Turizm Meslek	99	3,66	0,72	1,31	4,92		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,54</b>	<b>0,77</b>	<b>1,15</b>	<b>5,00</b>		
Gelişme İsteği	Kültür	116	3,65	0,63	2,00	5,00	1,423	0,242
	Meslek	205	3,68	0,56	1,86	5,00		
	Turizm Meslek	99	3,77	0,49	2,57	5,00		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,69</b>	<b>0,57</b>	<b>1,86</b>	<b>5,00</b>		
Mesleki Doyum	Kültür	116	3,60	0,66	2,00	4,95	2,116	0,122
	Meslek	205	3,54	0,65	1,70	5,00		
	Turizm Meslek	99	3,70	0,58	1,85	4,85		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,59</b>	<b>0,64</b>	<b>1,70</b>	<b>5,00</b>		
Yaşam Doyumu	Kültür	116	2,95	0,86	1,00	5,00	0,371	0,690
	Meslek	205	2,89	0,80	1,00	5,00		
	Turizm Meslek	99	2,85	0,80	1,00	5,00		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>2,90</b>	<b>0,82</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>		

Tablo 5'de verilen okul müdürü branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyumuna etkisini analiz edebilmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre, araştırmaya katılan turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış,  $p=0.000 > 0.050$  önem düzeyinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu sonuca göre **H1, H1a, H1b ve H2 hipotezleri yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

Okul müdürü başyardımcısı branşı değişkenine göre Anova testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6. Müdür Başyardımcısı Branşına Göre Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumu Karşılaştırması**

Boyut	Müd. Bş. Yrd. Branş	n	$\bar{x}$	s.s.	Min.	Max.	F	p
Niteliklere Uygunluk	Müd. Bş. Yrd. Yok	126	3,48	0,78	1,31	4,92	3,472	0,016
	Kültür	162	3,52	0,77	1,62	5,00		
	Meslek	96	3,52	0,75	1,15	5,00		
	Turizm Meslek	36	3,93	0,69	2,54	4,92		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,54</b>	<b>0,77</b>	<b>1,15</b>	<b>5,00</b>		

<b>Gelişme İsteği</b>	Müd. Bş. Yrd. Yok	126	3,62	0,53	2,43	5,00	<b>4,100</b>	<b>0,007</b>
	Kültür	162	3,67	0,59	1,86	5,00		
	Meslek	96	3,71	0,59	2,00	5,00		
	Turizm Meslek	36	3,98	0,47	3,14	4,86		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,69</b>	<b>0,57</b>	<b>1,86</b>	<b>5,00</b>		
<b>Mesleki Doyum</b>	Müd. Bş. Yrd. Yok	126	3,53	0,63	2,00	4,85	<b>4,302</b>	<b>0,005</b>
	Kültür	162	3,57	0,65	1,70	4,95		
	Meslek	96	3,59	0,63	1,85	5,00		
	Turizm Meslek	36	3,95	0,59	2,75	4,80		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,59</b>	<b>0,64</b>	<b>1,70</b>	<b>5,00</b>		
<b>Yaşam Doymu</b>	Müd. Bş. Yrd. Yok	126	2,91	0,81	1,00	5,00	<b>0,648</b>	<b>0,585</b>
	Kültür	162	2,84	0,79	1,00	4,60		
	Meslek	96	2,98	0,82	1,00	5,00		
	Turizm Meslek	36	2,92	0,97	1,00	5,00		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>2,90</b>	<b>0,82</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>		

Tablo 6’da verilen okul müdür başyardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyumuna etkisini analiz edebilmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre, araştırmaya katılan turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam doymu düzeyleri arasında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış,  $p=0.000>0.050$  önem düzeyinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu farkın sebebi niteliklere uygunluk ( $p=0,016$ ), gelişme isteği ( $p=0,007$ ), mesleki doyum ( $p=0,005$ ) boyutlarındaki müdür başyardımcısı branşlarına göre farklılaşmadan kaynaklanmaktadır. Müdür başyardımcısı branşının turizm meslek dersleri olduğu eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bu boyutlardaki ortalamaları diğer branşlara ve genel ortalamaya göre daha yüksektir. Diğer yandan yaşam doymu düzeyinde ( $p=0.585$ ) müdür başyardımcısı branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu sonuçlara göre **H3, H3a ve H3b hipotezleri yeterli kanıtla desteklenmiş, H4 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

Okul teknik müdür yardımcısı branşı değişkenine göre Anova testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7. Teknik Müdür Yardımcısı Branşına Göre Mesleki Doymu ve Yaşam Doymu Karşılaştırması**

Boyut	Tek. Müd. Yrd. Branş	n	$\bar{x}$	s.s.	Min.	Max.	F	p
<b>Niteliklere Uygunluk</b>	Tek. Müd. Yrd. Yok	85	3,39	0,79	1,31	4,85	<b>2,398</b>	<b>0,068</b>
	Kültür	43	3,61	0,74	1,69	4,77		
	Meslek	189	3,52	0,77	1,31	5,00		
	Turizm Meslek	103	3,68	0,73	1,15	4,92		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,54</b>	<b>0,77</b>	<b>1,15</b>	<b>5,00</b>		
<b>Gelişme İsteği</b>	Tek. Müd. Yrd. Yok	85	3,52	0,58	1,86	4,86	<b>4,332</b>	<b>0,005</b>
	Kültür	43	3,64	0,56	2,29	5,00		
	Meslek	189	3,71	0,59	1,86	5,00		
	Turizm Meslek	103	3,82	0,48	2,86	5,00		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,69</b>	<b>0,57</b>	<b>1,86</b>	<b>5,00</b>		
<b>Mesleki Doymu</b>	Tek. Müd. Yrd. Yok	85	3,43	0,65	1,85	4,70	<b>3,294</b>	<b>0,021</b>
	Kültür	43	3,62	0,61	2,10	4,65		
	Meslek	189	3,59	0,66	1,70	5,00		
	Turizm Meslek	103	3,73	0,57	2,20	4,85		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,59</b>	<b>0,64</b>	<b>1,70</b>	<b>5,00</b>		
<b>Yaşam Doymu</b>	Tek. Müd. Yrd. Yok	85	2,83	0,78	1,00	4,80	<b>2,200</b>	<b>0,088</b>
	Kültür	43	3,16	0,81	1,20	4,60		
	Meslek	189	2,84	0,83	1,00	5,00		

Turizm Meslek	103	2,96	0,83	1,00	5,00
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>2,90</b>	<b>0,82</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>

Tablo 7’de verilen okul teknik müdür yardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyumuna etkisini analiz edebilmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre, araştırmaya katılan turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış,  $p=0.000 > 0.050$  önem düzeyinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu farkın sebebi gelişme isteği ( $p=0,005$ ), mesleki doyum ( $p=0,021$ ) boyutlarındaki teknik müdür yardımcısı branşlarına göre farklılaşmadan kaynaklanmaktadır. Teknik müdür yardımcısı branşının turizm meslek dersleri olduğu eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bu boyutlardaki ortalamaları diğer branşlara ve genel ortalama göre daha yüksektir. Diğer yandan niteliklere uygunluk düzeyinde ( $p=0,068$ ) ve yaşam doyum düzeyinde ( $p=0.585$ ) teknik müdür yardımcısı branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu sonuçlara göre **H5 ve H5b hipotezleri yeterli kanıtla desteklenmiş, H5a ve H6 hipotezleri yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

Okul koordinatör müdür yardımcısı branşı değişkenine göre Anova testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8. Koordinatör Müdür Yardımcısı Branşına Göre Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumu Karşılaştırması**

Boyut	Koor. Müd. Yrd. Branş	n	$\bar{x}$	s.s.	Min.	Max.	F	p
Niteliklere Uygunluk	Koor. Müd. Yrd. Yok	37	3,53	0,70	2,00	4,85	<b>0,642</b>	<b>0,589</b>
	Kültür	94	3,57	0,77	1,31	4,85		
	Meslek	184	3,49	0,76	1,15	5,00		
	Turizm Meslek	105	3,62	0,81	1,85	4,92		
	<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>3,54</b>	<b>0,77</b>	<b>1,15</b>	<b>5,00</b>		
Gelişme İsteği	Koor. Müd. Yrd. Yok	37	3,63	0,43	2,71	4,57	<b>0,539</b>	<b>0,656</b>
	Kültür	94	3,71	0,58	2,29	5,00		
	Meslek	184	3,67	0,58	1,86	5,00		
	Turizm Meslek	105	3,74	0,58	1,86	5,00		
	<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>3,69</b>	<b>0,57</b>	<b>1,86</b>	<b>5,00</b>		
Mesleki Doyum	Koor. Müd. Yrd. Yok	37	3,56	0,57	2,35	4,75	<b>0,690</b>	<b>0,558</b>
	Kültür	94	3,62	0,64	1,85	4,80		
	Meslek	184	3,55	0,64	1,70	5,00		
	Turizm Meslek	105	3,66	0,67	1,85	4,90		
	<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>3,59</b>	<b>0,64</b>	<b>1,70</b>	<b>5,00</b>		
Yaşam Doyumu	Koor. Müd. Yrd. Yok	37	3,01	0,60	1,80	4,20	<b>1,396</b>	<b>0,243</b>
	Kültür	94	2,94	0,88	1,00	4,80		
	Meslek	184	2,81	0,84	1,00	5,00		
	Turizm Meslek	105	2,98	0,77	1,20	5,00		
	<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>2,90</b>	<b>0,82</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>		

Tablo 8’de verilen koordinatör müdür yardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyumuna etkisini analiz edebilmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre, araştırmaya katılan turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış,  $p=0.000 > 0.050$  önem düzeyinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu sonuca göre **H7, H7a, H7b ve H8 hipotezleri yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

Okul skoru değişkenine göre Anova testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9. Okul Skoruna Göre Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumu Karşılaştırması**

Boyut	Okul Skor	n	$\bar{x}$	s.s.	Min.	Max.	F	p
Niteliklere Uygunluk	$\leq 1,49$	49	3,50	0,74	1,31	4,85	<b>2,968</b>	<b>0,052</b>
	1,5 - 2,49	301	3,50	0,78	1,15	5,00		

	≥ 2,5	70	3,75	0,71	2,31	4,92		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,54</b>	<b>0,77</b>	<b>1,15</b>	<b>5,00</b>		
<b>Gelişme İsteği</b>	≤ 1,49	49	3,57	0,62	2,29	5,00	<b>3,579</b>	<b>0,029</b>
	1,5 - 2,49	301	3,67	0,57	1,86	5,00		
	≥ 2,5	70	3,84	0,51	2,86	5,00		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,69</b>	<b>0,57</b>	<b>1,86</b>	<b>5,00</b>		
<b>Mesleki Doyum</b>	≤ 1,49	49	3,53	0,62	2,00	4,75	<b>3,577</b>	<b>0,029</b>
	1,5 - 2,49	301	3,56	0,65	1,70	5,00		
	≥ 2,5	70	3,78	0,59	2,65	4,85		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>3,59</b>	<b>0,64</b>	<b>1,70</b>	<b>5,00</b>		
<b>Yaşam Doymu</b>	≤ 1,49	49	2,93	0,75	1,00	4,40	<b>0,453</b>	<b>0,636</b>
	1,5 - 2,49	301	2,88	0,83	1,00	5,00		
	≥ 2,5	70	2,98	0,80	1,00	5,00		
	<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>2,90</b>	<b>0,82</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>		

Tablo 9’da verilen okul skorlarının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyumuna etkisini analiz edebilmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre, araştırmaya katılan turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam doymu düzeyleri arasında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış,  $p=0.000>0.050$  önem düzeyinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu farkın sebebi gelişme isteği ( $p=0,029$ ), mesleki doyum ( $p=0,029$ ) boyutlarındaki okul skorlarındaki farklılaşmadan kaynaklanmaktadır. Okul skoru yüksek eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bu boyutlardaki ortalamaları genel ortalamaya göre daha yüksektir. Diğer yandan niteliklere uygunluk düzeyinde ( $p=0,052$ ) ve yaşam doymu düzeyinde ( $p=0.636$ ) okul skoru değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu sonuçlara göre **H9 ve H9b hipotezleri yeterli kanıtla desteklenmiş, H9a ve H10 hipotezleri yeterli kanıtla desteklenememiştir.**

Elde edilen bulgularına göre araştırmanın bulguları ve hipotez test tablosu Tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10. Araştırmanın Bulgular ve Hipotez Test Tablosu**

<b>Değişken</b>	<b>Mesleki Doyum</b>	<b>Niteliklere Uygunluk</b>	<b>Gelişme İsteği</b>	<b>Yaşam Doymu</b>
Müdür	Etkisiz H1 Ret	Etkisiz H1a Ret	Etkisiz H1b Ret	Etkisiz H2 Ret
Müdür Baş Yardımcısı	<b>Etkili H3 Kabul</b>	<b>Etkili H3a Kabul</b>	<b>Etkili H3b Kabul</b>	Etkisiz H4 Ret
Teknik Müdür Yardımcısı	<b>Etkili H5 Kabul</b>	Etkisiz H5a Ret	<b>Etkili H5b Kabul</b>	Etkisiz H6 Ret
Koordinatör Müdür Yardımcısı	Etkisiz H7 Ret	Etkisiz H7a Ret	Etkisiz H7b Ret	Etkisiz H8 Ret
Okul Skoru	<b>Etkili H9 Kabul</b>	Etkisiz H9a Ret	<b>Etkili H9b Kabul</b>	Etkisiz H10 Ret

Tablo 10’a göre idareci branşlarının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum ve gelişme istekleri düzeylerine etkisinin yüksek olduğu, niteliklere uygunluk düzeylerine düşük olduğu, yaşam doyumlarına etkisi olmadığı söylenebilir. Okul müdür başyardımcısı, teknik müdür yardımcısı ve okul skorlarının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doymu düzeylerinde önemli bir değişken olduğu araştırmanın bulguları arasındadır.

### **Sonuç ve Öneriler**

Eğitim sisteminin verimli bir şekilde yürütülüp, hedeflenen çıktılarla donatılmış öğrencilerin yetiştirilmesinde öğretmenlerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerinden ve yaşamlarından duydukları doyum eğitimde istenen hedeflere ulaşılabilmesi için önemli kriterlerden biri olarak kabul edilmektedir. Çünkü daha önceki çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre mesleki ve yaşam doymu çalışanların performansı üzerinde oldukça kuvvetli bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin de işlerinde başarılı ve verimli olmalarında mesleki ve yaşam doymu önem arz etmektedir.

Bu çalışmada turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doymu ile yaşam doymu arasındaki ilişki ve okul idareci branşlarının öğretmenlerin mesleki ve yaşam doymu düzeylerine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum ile yaşam doymu arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç; Rasku ve Kinnunen

(2003), Klassen ve Chiu (2010), Aslan (2010), Korkut (2010), Karaca ve Yavuz (2013), Demirel (2014), Demirtaş (2015), Aydın ve Koç (2016), Çelik ve Özden (2017), Kılıç ve Aydın (2018), Erdoğan ve Taşdelen'in (2019) yapmış oldukları çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Daha önce yapılan çalışmalar ve bu araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde, mesleki doyum ile yaşam doyumu kavramlarının ilişkili olduğu söylenebilir. Günümüzde bireylerin iş hayatının zamanının büyük bir bölümünü alıyor olması, bireylerin yaptıkları işlerden ve mesleklerinden tatmin olmaları yaşamlarını daha anlamlı hale getirebileceği, yaşam doyumlarını yükseltebileceği söylenebilir.

Araştırmada idareci branşlarının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyumu düzeylerine etkisi de incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürü branşının ve koordinatör müdür yardımcısı branşının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki ve yaşam doyum düzeylerinde bir etkisi bulunmazken, okul müdür başyardımcısı branşının, teknik müdür yardımcısı branşının ve okul skorunun turizm meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özellikle turizm meslek dersleri branşına sahip olan idarecilerin, mesleki doyum düzeylerinde yüksek bir katkı sağladığı belirlenmiştir. Okul skorlarının mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, daha yüksek okul skorlarına sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin belirgin şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İdareci branşlarının turizm meslek dersleri öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeylerinde etkisi bulunmadığı araştırmanın bir diğer sonucudur. Ancak katılımcıların yaşam doyumu ortalaması (2,90) mesleki doyum ortalamasına (3,59) göre oldukça düşüktür. Bu durum katılımcıların yaşamdan aldıkları doyumun, meslekten aldıkları doyumdan düşük olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuç, yaşam doyumunun daha çok bireysel ve sosyal faktörlerden etkilendiğini düşündürmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre turizm meslek alanlarının bulunduğu eğitim kurumlarında, özellikle sadece turizm alanında eğitim veren eski adıyla otelcilik ve turizm meslek liseleri, yeni adıyla yoğunlaştırılmış eğitim veren mesleki ve teknik Anadolu liselerinde turizm meslek dersleri branşından olan idarecilerin atanması öğretmenlerin mesleki ve yaşam doyum düzeylerini artırabilir. Bu eğitim kurumlarındaki iş ve işlemlerin diğer mesleki ve teknik okullara göre farklılık arz etmesi, atölye ve staj uygulamalarının diğer mesleki ve teknik okullardan farklı olması bu gerekliliği artırmaktadır. Bu okullara özellikle müdür başyardımcısı ve teknik müdür yardımcısı atamalarında azami özen gösterilmesi gerekmektedir. Okul skorları yükseldikçe öğretmenlerin mesleki ve yaşam doyumlarının artması, turizm alanında eğitim veren mesleki ve teknik okullara idareci atamalarında meslek ve turizm meslek dersleri branşından olan idarecilerin atanmasının daha faydalı olabileceğini göstermektedir. Öğretmenlerin gelişme isteklerini desteklemek ve mesleki doyumlarını artırmak için düzenli mesleki eğitim programları düzenlenebilir. Bu programlar, idarecilerin rehberlik rolüyle desteklenerek öğretmenlerin daha etkin katılımı sağlanabilir. Özellikle meslek ve turizm meslek dersleri branşından olmayan idareciler için bu okulların işleyişini kavratacak, idarecilerin yönetim ve yönetim becerilerini geliştirecek eğitim programları düzenlenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek şartlarından kaynaklanmayan düşük yaşam doyumlarını artırabilmek için özlük haklarının iyileştirilerek daha iyi şartlarda yaşamaları sağlanabilir.

Bundan sonra öğretmenlerin meslek ve yaşam doyumunu artırmaya yönelik yapılacak çalışmalarda sosyal destek, iş-yaşam dengesi, bireysel motivasyon gibi değişkenler incelenerek konu daha derinlemesine araştırılabilir. Konunun daha detaylı bir şekilde araştırılması eğitim politikalarına yönelik daha kapsamlı önerilerin geliştirilmesine olanak sağlayabilecektir.

### **Kaynakça**

- Akşit Işık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-52.
- Arslan, C. (2010). Öğretmenlerin mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 45-59.
- Aydın B. ve 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.
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk Bökeoğlu, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik (7.baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., and Steca, P. (2003). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology, 41*(1), 35-51. [https://doi.org/10.1016/S0022-4405\(02\)00128-3](https://doi.org/10.1016/S0022-4405(02)00128-3)
- Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Çelik, V., ve Özden, A. (2017). Mesleki doyumun yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Eğitim ve Bilim Dergisi, 42*(4), 104-118.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumunu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15*(59), 1250-1262.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., and Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 116*, 4925-4931.
- Demirtaş, Z. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study on elementary schools. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi, 25*(1), 253-268.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., and Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., and Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research, 57*(2), 119-169.
- Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Yön Ajans.
- Güneş, B. (2020). Psikolojik danışmanların meslek doyumuna etki eden faktörler. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, 4*(2), 58-70.
- Greenhaus, J. H., and Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., and Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., and Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279.
- Heller, D., Judge, T. A., and Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 23*(7), 815-835. <https://doi.org/10.1002/job.168>
- Helliwell, J. F., and Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences, 359*(1449), 1435-1446.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hulin, C. L., and Judge, T. A. (2003). *Job attitudes*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, ve R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 55-276. Wiley.
- Işık Tokmak, A. (2019). *Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Judge, T. A., and Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939-948. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>

- Judge, T. A., Bono, J. E., and Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Karaca, H., ve Yavuz, M. (2013). İlkokul öğretmenlerinde mesleki doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 44-56.
- Karsenti, T., and Collin, S. (2013). Why are new teachers leaving the profession? *Results of a Canada-wide survey*. *Education*, 3(3), 141-149. <https://doi.org/10.1016/edu.2013.04.002>
- Kılıç, H., ve Aydın, F. (2018). Lise öğretmenlerinin mesleki doyumları ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(1), 33-48.
- Klassen, R. M., and Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Korkut, İ. (2010). Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ve yaşam doyumları üzerine bir araştırma. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 27-41.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005931>
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A. ve Hamamcı Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1297-1349. Chicago: Rand McNally.
- Lyubomirsky, S., and Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Lyubomirsky, S., King, L., and Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Pavot, W., and Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pavot, W., and Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Rasku, A., and Kinnunen, U. (2003). Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology ve Health*, 18(4), 441-456. <https://doi.org/10.1080/0887044031000147191>
- Recepoğlu, E. ve Tümlü, G.Ü. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki doyumları ile yaşam doyumlarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23 (4), 1847-1864.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Ryff, C. D., and Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1)
- Schaufeli, W. B., ve Taris, T. W. (2014). *A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health*. In Bauer, G. F., ve Hämmig, O. (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43-68).
- Skaalvik, E. M., and Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Şimşek, M. N. ve Koç, H. (2020). İş-aile çatışmasının iş doyumları ve yaşam doyumları üzerindeki etkisi: Bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 3072-3088.



- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi (2014). *Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik* Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=20146459veMevzuatTur=21veMevzuatTertip=5>. Erişim Tarihi: 27.12.2024
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi (2021). *Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği*. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=38297veMevzuatTur=7veMevzuatTertip=5>. Erişim Tarihi: 27.12.2024
- Triandis, H. C. (2001). *Individualism and Collectivism: Past, Present, and Future*. In D. Matsumoto (Ed.), *The handbook of culture and psychology*. 35–50. Oxford: Oxford University Press.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy: A comprehensive measure of quality of life in nations. *Social Indicators Research*, 39(1), 1–58. <https://doi.org/10.1007/BF00300831>