



Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi

e-ISSN: 3023-8374

2025 | Cilt 2 | Sayı 1

Sayfa 155-190

International Society That Learn journal

e-ISSN: 3023-8374

2025 | Volume 2 | Issue 1

Page 155-190



## Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Mutluluklarına Etkisi

---

## The Effect of Classroom Teachers' Work Life Quality on Their Happiness

İlke ÖZER 

<https://orcid.org/0009-0008-0278-2209>

Doğan Demircioğlu Emsan İlkokulu, Denizli, Türkiye,

ilkeozzer20@gmail.com

**Yükleme:** 15.05.2025; **Kabul:** 23.05.2025; **Yayınlanma:** 01.06.2025

Özer, İ. (2025). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Mutluluklarına Etkisi. *Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi*, 2(1), 155-190.

[CC Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



## Özet

Bu çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma nicel ve tarama modelinde yapılmıştır. Verilerin güvenilirlik düzeyi yüksek düzeyde ölçülürken normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleriyle ilgili olarak çalışma koşulları çok yüksek iken diğer boyutlar iş kariyer memnuniyeti genel iyi olmaları, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, aile-iş yaşamı dengesi ve genel iş yaşam kalitesi yüksek düzeyde ölçülmüştür. Yine öğretmenlerin mutluluk düzeyleri yüksek düzeyde çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, yaş ve medeni durum faktörlerine göre bazı boyutlarda ve genel olarak farklılık gösterirken okuttuğu sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişkinin iş kariyer memnuniyetiyle mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki, genel iyi olma ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki, işi kontrol edebilme ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine İş yaşamında stres ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki, çalışma koşulları ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki, aile-iş yaşamı dengesi ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki ve genel iş yaşam kalitesi ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişkilerin orta ve düşük düzeyli ve pozitif yönlü olması ilişkilerin birbirini doğrusal yönde etkilediğini göstermektedir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişki vardır, bu pozitif yönlü olup orta ve düşük düzeylidir.

**Anahtar Kelimeler:** İş yaşam kalitesi, mutluluk, öğretmen, okul

## Abstract

This study aimed to reveal the effect of teachers' work life quality on their organizational happiness. The research was conducted in a quantitative and screening model. The reliability level of the data was measured at a high level and it was observed that it showed a normal distribution. Parametric tests were used in the analyses. In the study, while the working conditions were very high regarding the teachers' work life quality levels, other dimensions such as job career satisfaction, general well-being, ability to control the job, stress in work life, family-work life balance and general work life quality were measured at a high level. Again, the happiness levels of the teachers were found to be high. While the work life quality levels of classroom teachers differed in some dimensions and in general according to the factors of gender, professional seniority, education level, age and marital status, it did not show a significant difference according to the variable of the class level they taught. It has been determined that there is a positive and moderate relationship between the quality of work life and happiness of classroom teachers, a positive and moderate relationship between the levels of happiness and general well-being, a positive and low-level relationship between the levels of happiness and control over work. It has also been determined that there is a positive and low-level relationship between stress in work life and happiness levels, a positive and moderate relationship between working conditions and happiness levels, a positive and low-level relationship between family-work life balance and happiness levels, and a positive and moderate relationship between the levels of happiness in general work life. The fact that the relationships between the quality of work life and happiness of classroom teachers are moderate and low-level and positive indicates that the relationships affect each other linearly. Accordingly, there is a relationship between the quality of work life and happiness of classroom teachers, this is positive and moderate and low-level.

**Keywords:** Quality of work life, happiness, teacher, school

## Öne Çıkanlar

- Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve mutluluk düzeyleri yüksek seviyededir.
- İş yaşam kalitesi ile mutluluk arasında pozitif ve doğrusal ilişki tespit edilmiştir.
- Erkek öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti kadınlardan daha yüksek bulunmuştur.

## Giriş

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesinin onların mutluluğuna etkisi araştırılmıştır. İş yaşam kalitesi, geniş bir kavram olarak, iş etiği, çalışma koşulları, çalışan memnuniyeti, iş verimliliği ve sosyal denge gibi birçok faktörü kapsamaktadır. Bu kavram, sadece çalışanları değil, aynı zamanda işverenleri, yöneticileri ve sosyal bilimcileri de ilgilendiren çok yönlü bir alandır (Avcı Öztürk, 2010). Çalışma yaşamı kalitesinin birden çok yönü olduğu için, farklı kuruluşlar ve sektörler, bu kavramı çeşitli bakış açılarıyla analiz etmektedirler. Bu analizler, sadece yapısal ve teknik unsurların ötesinde, psikolojik iyileştirmelere de odaklanmayı gerektirmektedir. Özellikle yöneticiler, işyerinde verimliliği artırmanın, çalışanların psikolojik refahını iyileştirmeyi içeren bir yaklaşım benimsemekle mümkün olduğunun farkındadır (Hatipoğlu ve Zengin, 2018). Çalışanların refahını ön planda tutan bir çalışma ortamı oluşturulması, sadece üretkenliği değil, aynı zamanda çalışanların kuruma olan sadakatini ve bağlılıklarını da artıran bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Aba, 2009). Bu bağlamda, iş yaşamı kalitesinin, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarındaki rolü, özellikle örgütsel mutluluk açısından son derece önemlidir.

Örgütsel mutluluk, çalışanların işyerindeki memnuniyetlerinin ve genel psikolojik iyilik hallerinin, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi için gerekli bir bileşen olduğu kabul edilmektedir. Çalışanların iş yaşamlarından duyduğu memnuniyet, yalnızca bireysel mutluluklarına değil, aynı zamanda kurumun verimliliği ve başarısına da katkı sağlamaktadır. Memnun çalışanlar daha yüksek performans sergiler, yaratıcı ve yenilikçi çözümler üretir, kararlarını daha hızlı ve etkili bir şekilde alırlar (Bulut, 2015; Aytaç, 2021). Dolayısıyla, iş yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi, kurumların genel işleyişine önemli katkılar sağlamaktadır. Ancak, özellikle öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ile mutlulukları arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışmanın literatürde eksik olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesinin mutlulukları üzerindeki etkilerini inceleyen herhangi bir araştırma bulunmaması, bu çalışmanın önemini daha da arttırmaktadır.

## İş Yaşam Kalitesi

İş yaşamı kalitesine ilişkin mevcut literatür, genel olarak çalışanların memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeylerinin yanı sıra işyerinde yaşadıkları baskı miktarına ilişkin algılarının ölçülmesini kapsamaktadır. İş yaşamı kalitesi alanındaki araştırmalar, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin çalışanların mevcut işlerinde kalma eğilimlerini ve kurumla uyum duygularını etkileme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, örgütsel yönetimde çalışma koşullarının iyileştirilmesinin sonuçlarının dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır (Reyes, 1990).

Çalışma yaşamının kalitesine ilişkin araştırmalar başlangıçta işletmelere odaklanmış, ancak daha sonra eğitim kurumları üzerine yapılan çalışmaları da kapsayacak şekilde genişlemiştir (Erdem, 2010). Örgün öğretim ve eğitim yoluyla bilgi ve becerilerin edinilmesi yaygın olarak eğitim olarak adlandırılır. Kurumlar belirli hedefler tarafından yönlendirilir ve bu hedeflere ulaşılması geniş bir toplumsal paydaş yelpazesini önemli ölçüde etkiler. İş yaşamının kalitesi, kurumsal çıktıları ve dolayısıyla öğrenci başarısını ve genel eğitim standardını etkilemede çok önemli bir rol oynar. Eğitim kurumlarındaki eğitimcilerin iş yaşamı kalitesinin artırılması, eğitimin genel kalitesinin artırılmasında çok önemli bir unsurdur (Akar ve Üstüner, 2017).

Çalışma ve yaşam koşullarının küresel manzarası sürekli bir değişim halindedir ve bu da iş verimliliği seviyelerinde eşzamanlı bir düşüşe neden olmaktadır. Aynı zamanda bireyler üzerinde ciddi fiziksel ve zihinsel baskıya neden olmaktadır. Bu sorunlar uzun vadeli sağlık sorunlarına ve işyerinde üretkenliğin azalmasına yol açabilir. Çalışanların refahını ve verimliliğini sağlamak için bu çalışma koşullarının ele alınması ve iyileştirilmesi zorunludur. Hem memnuniyetsizlik hem de üretkenlikte azalma gözlemlenmiştir. İnsancillaştırma ve İş Kalitesi (İYK) kavramı, iş güvenliği, çalışma ortamı, ücret, yan haklar, takdir, övgü, mesleki ilerleme ve sosyal etkileşimler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere bir bireyin istihdamının çeşitli yönlerini kapsar. Bu çalışma, işyerindeki kişilerarası bağlantıların bireyler üzerindeki etkisinin yanı sıra bu dinamiğin kişisel yaşamlarına yansımalarını keşfetmeyi amaçlamaktadır. İş Yaşamı Kalitesinin (İYK) birincil amacı, yalnızca iş ortamını değil, aynı zamanda işyeri dışındaki genel yaşam kalitesini de geliştirmektir.

Ayrıca, İYK konferansında demokratikleşme kavramının demokratikleşme ile olan bağlantısına ilişkin güçlü bir söylem ortaya çıkmıştır. Söylem, İYK'nin çalışanların daha fazla katılımına ve işyerinde demokratik hakların ilerlemesine yönelik bir değişimi kolaylaştırma potansiyeli etrafında dönüyordu. Çalışma sosyal medyanın ruh sağlığı üzerindeki etkisini

inceliyor. 1980'deki önemli dönüm noktasını, Uluslararası İş Yaşamı Kalitesi Derneği'nin Kanada'da önemli bir konferans düzenlemesiyle kayda değer bir gelişme izledi. Çalışma, iş-yaşam dengesine net bir şekilde odaklanıldığını gösteren 1.800'den fazla katılımcıyı içermektedir. Parametrelerini yeniden tanımlamak için, kurumun sınırlarını ve kısıtlamalarını yeniden değerlendirmesi gerekmektedir. Katılımcılar, iş dünyası profesyonelleri, akademisyenler, sendika temsilcileri ve sivil toplum aktivistleri de dahil olmak üzere çeşitli profesyonel geçmişlerden gelen bireylerden oluşuyordu. Bu önemli olay, Çalışma Hayatı Kalitesinin iş sektörünün geleceği açısından taşıdığı hayati önemin altını çizmiş, kurumun konumunu yeniden vurgulamış ve rolü konusunda kamu bilincini artırmıştır. Bireysel memnuniyetin ve mesleki ilerlemenin şekillendirilmesinde iş yaşamı özelliklerinin önemi yadsınamaz. Bu nedenle, İnsan Kaynakları Gelişiminin (İKG) kuruluşlarda büyüme ve gelişmenin ilerletilmesi için ayrıcalıklı bir konu olarak görülmesi gerektiğini göstermiştir.

Konferansta, İş Yaşamı Kalitesinin (İYK) kuruluşlar için sadece arzu edilen bir özellik değil, aynı zamanda temel bir gereklilik olduğunun altı çizildi. Sürekli değişen iş ortamında dayanıklılığın ve uygunluğun sürdürülmesinde Çalışma Yaşamı Kalitesinin (ÇYK) önemi vurgulanmıştır. Konferansta İş Yaşamı Kalitesi (İYK) dinamikleri, performans artırma stratejileri, işyerinde stres azaltma ve çalışan bağlılığını artırmaya yönelik tedbirler gibi önemli konular kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. 1972'deki New York konferansı ve 1980'deki Toronto etkinliği, Çalışma Yaşamının Kalitesi (ÇYK) ortamının küresel olarak öne çıkmasına katkıda bulunmuştur. Aşağıdaki bilgiler verilmiştir. İYK, hem iş dünyasının hem de toplumun bütünsel refahına açık bir katkı olarak kabul edilmiştir. Konferanslar, Çalışma Yaşamı Kalitesinin (ÇYK) gelişimi ve örgütsel başarıdaki temel rolü hakkında değerli bilgiler sunarak bu alanda devam eden araştırmalara ışık tutmuştur. İş Yaşamı Kalitesi kavramının ortaya çıkışını kişiler arası ilişkiler, öğrenen örgütler, sosyo-teknik sistemler ve insan ilişkileri teorilerinin etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır. Japonya, Kuzey Amerika ve Avrupa, Endüstriyel Çalışma Komitelerinin üretimi artırmanın bir aracı olarak uygulanma potansiyelini kabul ederken, aynı zamanda demokratik ilkeler ve daha insani bir çalışma ortamının teşvik edilmesi bağlamında uygulanabilirliğini araştırmaktadır (Wyatt ve Wah, 2001).

Bazı savunucular, teknolojik veya finansal girdilerin aksine insan faktörlerindeki iyileştirmelerin iş verimliliğinin artmasıyla sonuçlanacağını öne sürmektedir. İYK'yı (Endüstri ve Örgüt Psikolojisi) işin insani yönlerini geliştirmeye ve nihayetinde iş memnuniyetini artırmaya yönelik bütünsel bir yaklaşım olarak algılayan bireylerin yanı sıra kuruluşlardaki liderler verilen metnin akademik bir yorumu aşağıdaki gibidir: Lütfen metni akademik bir

şekilde yeniden ifade ediniz. İş yaşamı kalitesi kavramı, iş sağlığı ve güvenliği, işyerinde adalet algısı, yönetsel karar alma, çalışma saatleri ve çalışanların arkadaşları ve aileleriyle olan sosyal etkileşimleri ve ilişkileri de dahil olmak üzere bir çalışanın mesleki refahına ilişkin çeşitli yönleri kapsar. Çalışma Yaşamı Kalitesi (ÇYK) kavramı, bir kuruluşun operasyonel etkinliğini ve uzun ömürlülüğünü ifade eden bir ölçütle ilgilidir. Bu süreç, kurumun, çalışanların mesleki çabalarına ilişkin kararlar almalarını sağlayarak onların ihtiyaçlarına yetkin bir şekilde yanıt vermesini gerektirir (Mortazavivd., 2012). İş yaşamının kalitesi, iş tatmini, aile yaşamı, sosyal yaşam, mali durum ve çalışanların refahı ile önemli ölçüde ilişkilidir. Kannaiah ve Sasikumar (2014) Uluslararası Sadakat Programları ve Müşteriyi Elde Tutma Birliği (IALC), çalışan ödülleri ve tanıma programlarının geliştirilmesi ve uygulanması için kapsamlı bir çerçeve sağlamayı amaçlamaktadır. Söz konusu kavram, ücretlendirme, kişiler arası dinamikler, iş istikrarı, örgütsel ortamlar ve mesleki bağlılığın içsel önemi gibi istihdamın çeşitli boyutlarını kapsamaktadır. Kurum İçi Çalışma İklimini (IWC) geliştirmenin birincil amacı, çalışanların iş rollerinden memnuniyetini teşvik etmeye elverişli bir atmosfer oluşturmaktır (Jayaraman vd., 2023). Dolayısıyla, öncelikli vurgu yalnızca işgücü giderlerinin azaltılması veya verimliliğin artırılması değil, aynı zamanda çalışanların kendilerini etkileyen konularda karar alma süreçlerine katılmalarını sağlayan bir ortamın geliştirilmesidir. İş yaşamı kalitesinin teorik çerçevesi, bir bireyin mesleki sorumluluklarının ve bunlara karşılık gelen iş ortamının bireyin kişisel yaşamının çeşitli boyutları üzerindeki çok yönlü etkisini kapsar. İş yaşamı kalitesi, genel yaşam memnuniyeti, iş-aile dengesi ve iş memnuniyeti de dahil olmak üzere bir dizi sonuçla ilişkilidir (Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001). Sirgy vd. (2001) tarafından yapılan çalışmada, iş yaşamı kalitesi kavramı, çalışanların işyerindeki kaynaklar, ihtiyaçlar ve katılımcı faaliyetlerden kapsamlı bir şekilde tatmin olması olarak tanımlanmaktadır (Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001).

Literatürde iş yaşamı kalitesine ilişkin çok sayıda teorik yaklaşım bulunmaktadır. Ancak, bu yapıyı açıklamak için kullanılan iki baskın yaklaşım memnuniyet ve yayılma teorileridir. İhtiyaç tatmini yaklaşımı, çalışanların tatmine ulaşmak için işleri veya işyerleri tarafından karşılanması gereken belirli ihtiyaçlara sahip olabileceğini öne sürmektedir. Sonuç olarak, çalışanlar işleri ve işyerleri bu ihtiyaçları etkin bir şekilde karşıladığında memnuniyet yaşarlar (Herzberg, 1966). Yayılma yaklaşımı, çalışanların hayatlarının belirli bir alanında yaşadıkları memnuniyet düzeyinin diğer alanlardaki memnuniyet düzeylerini etkileyebileceğini ve böylece genel bir memnuniyet duygusuna katkıda bulunabileceğini öne sürmektedir. Bir çalışanın işinde memnuniyet yaşaması durumunda, ortaya çıkan memnuniyet kişisel ilişkiler,

aile dinamikleri, sosyal etkileşimler ve genel sağlık ve refah dahil olmak üzere hayatının çeşitli yönlerini olumlu yönde etkileme potansiyeline sahiptir (Steiner ve Truxillo, 1989).

İş yaşamı kalitesi kavramı, bireysel ihtiyaçların etkileşiminden kaynaklanan çeşitli faktörleri kapsamaktadır. (Sirgy vd., 2001) bunu ortaya koymuştur. Maslow'un (2001) ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, belirlenen ihtiyaçlar sağlık ve güvenlik, finansal ve ailevi, sosyal, itibar, tatmin, bilgi ve estetik alanlarıyla ilgili olanları kapsamaktadır. Ayrıca, her bir ihtiyacın çeşitli alt boyutlardan oluştuğuna dikkat etmek önemlidir.

a) Sağlık ve güvenlik gereklilikleri, bireylerin hem işyerinde hem de işyeri dışında hastalık ve yaralanmalardan korunmasını kapsar. Ayrıca, iş ortamlarında sağlıklı yaşam girişimleri ve önleyici sağlık tedbirleri de dahil olmak üzere sağlığı geliştirme çabalarını da kapsar.

b) Mali ve ailevi gereklilikler, istihdam için uygun ve yeterli ücretin sağlanmasını ve iş istikrarının güvence altına alınmasını kapsar. Ev ve iş arasında bir denge sağlanması, ev içi yükümlülük ve sorumlulukların yerine getirilmesi için yeterli zamanın ayrılması açısından önemlidir.

c) Sosyal ihtiyaçlar, işyerinde yüksek kaliteli koordinasyonun varlığını gerektirir. Ayrıca, her çalışanın rahatlama ve boş zaman aktiviteleri için yeterli zamana sahip olması zorunludur.

d) Takdir edilme zorunluluğu: Çalışanlar, çalışmalarını ve başarılarını kurumlarından ve liderlerinden tanınma ve takdir beklerler.

e) Çalışanlara potansiyellerini gerçekleştirmeleri için fırsatlar sunulması zorunludur. Bireylerin yetkinliklerinin ve uzmanlıklarının tanınması ve ardından uzmanlık alanlarına uygun görevlerin tahsis edilmesi zorunludur.

f) Kuruluşların bilgi edinmeyi kolaylaştırmak için çalışanlarına öğrenme fırsatları sunması zorunludur. Ayrıca, çalışanların kendi alanlarında uzmanlaşmalarını kolaylaştırmak için kuruluşların eğitim girişimleri sunması zorunludur.

g) İşyerinde estetik ihtiyaçlara duyulan gereksinim, çalışanların yaratıcılıklarını geliştirmeleri ve kullanmaları gerekliliğini de kapsar (Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001).

Çok sayıda çalışma, fiziksel çalışma koşullarının çalışanların algıları, tutumları ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Morrow, McElroy ve Scheibe, 2012). Aksine, iş yaşamının kalitesi monoton ve rutin görevlerden, iş dağılımından ve bireylerin yeteneklerindeki farklılıklardan da etkilenmektedir. İş yaşamı kalitesi azaldıkça, işyeri stresinde artış, çalışan bağlılığında azalma ve işten ayrılma oranlarında yükselme görülür. Ayrıca, yüksek iş yaşamı kalitesi aile, iş dışı zaman ve kişisel sağlık gibi alanlardaki değerlendirmeler üzerinde olumlu etkilerle ilişkilidir (Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001).

Finansal kaynakların tahsisi, bir bireyin istihdam deneyiminin genel kalitesinin önemli bir belirleyicisidir. Kişinin finansal ihtiyaçlarının yeterli düzeyde karşılanması, bir refah duygusu sağlama, işyerinde bilişsel işlevselliği artırma ve güvenlik hissini teşvik etme potansiyeline sahiptir. Türkiye'de yapılan bir araştırma, akademisyenlerin iş yaşamı kalitesi ile akademik unvanları, maaşları ve hizmet süreleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna ek olarak, çalışma, iş güvencesizliğinin akademisyenlerin iş yaşamı kalitesi üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, iş güvencesi ve tatmin edici bir yaşam standardını sürdürebilmek için yeterli ücretin ihtiyaçların başında geldiği vurgulanmakta ve iş yaşamının kalitesini belirleyen en önemli faktörler olarak tanımlanmaktadır. Sosyal ihtiyaçlar, itibar/saygı, kendini gerçekleştirme, öğrenme ve estetik ihtiyaçların karşılanması, bireylerin temel geçim ve barınma gereksinimlerini yeterince karşılayabilmeleri için gerekli olan maddi ihtiyaçların karşılanmasına bağlı olduğu ileri sürülmüştür. Bu maddi ihtiyaçların karşılanmaması, bireylerin iyi bir yaşam kalitesine ulaşmasını engelleyebilir (Afşar, 2015). İş-yaşam kalitesi, bireylerin yaşı ve cinsiyeti gibi faktörlerin bir sonucu olarak değişime tabidir. İş yaşamı kalitesinin kapsadığı gereklilikler cinsiyete ve yaşa göre değişebilmektedir. Öğretmenler üzerinde yapılan araştırma, cinsiyete bağlı olarak iş-yaşam kalitesi algısında farklılıklar olduğunu ortaya koymuş, erkek öğretmenlerin kadın meslektaşlarına kıyasla daha düşük iş-yaşam kalitesi algısı sergilediğini göstermiştir. Ayrıca, ampirik kanıtlar çalışanların iş yaşamı kalitesinin kurum içindeki bireyler arasındaki iletişim ve güven düzeyinden etkilendiğini göstermektedir (Nair, 2013). Opollo, Gray ve Spies (2014) ayrı bir araştırmada cinsiyet, günlük çalışma saatleri ve iş yaşamı kalitesi arasında korelasyonlar tespit etmiştir. Buna karşın, çalışmada yaş ve kıdem gibi demografik faktörler ile genel iş yaşamı kalitesi arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Ayrıca, "iş-yaşam kalitesi" ile "iş-kariyer memnuniyeti" arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken, "iş stresi" ve "iş-yaşam kalitesi" değişkenleri arasında negatif bir ilişki gözlemlenmiştir.

İş yaşamı kalitesinin artırılmasının, bireylerin işle ilgili zorlukları ve bunun sonucunda ortaya çıkan psikolojik gerginliği etkili bir şekilde yönetme kapasitelerini desteklediği görülmüştür. Çalışanların iş-yaşam kalitesi ihtiyaçlarının karşılanması, karşılaştıkları zorlukları etkili bir şekilde yönetmelerini sağlar. Türkiye'de yapılan bir çalışma, stres deneyimi ile genel iş yaşamı kalitesi arasında negatif bir korelasyon olduğunu doğrulamıştır. Çalışma, iş yaşamının genel kalitesini artırmanın bir yolu olarak çalışanlar arasındaki stres faktörlerini hafifletme ve stresle başa çıkmalarına yardımcı olma ihtiyacını vurgulamıştır. Çalışanların görev tanımlarının net bir şekilde belirlenmesi, dengeli istihdam politikaları yoluyla iş



yükünün azaltılması, çalışanların motive edilmesi ve onlara adil davranılması, karar alma süreçlerine katılımın desteklenmesi ve çalışanların sosyal yaşam ihtiyaçlarının karşılanırken prestijlerinin artırılmasının önemi vurgulanmıştır (Bircan, 2014).

Çalışanların görevlerini yerine getirme biçimleri ve profesyonel ortamlarında mevcut olan genel çalışma koşulları da genel iş yaşamı kaliteleri üzerinde etkili olabilir. İşyerinde çalışanlar için iş özerkliği ve rol netliğinin önemi yadsınamaz. İş performansı ve onaylanmış prosedürlerden sapma ile ilgili sık sık yapılan yönetsel uyarılar, çalışanların iş memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir. Carayon, Hoonakker, Marchand ve Schwarz (2003) hem erkek hem de kadınların iş tatmini ile iş yaşamının kalitesinin göstergesi olan geri bildirim ve özerklik gibi işyeri faktörleri arasında pozitif bir korelasyon olduğunu keşfetmiştir. Ayrıca, yüksek iş yükü, işle ilgili stres seviyelerinin yükselmesiyle doğrudan ilişkilidir (Carayon, Hoonakker, Marchand ve Schwarz, 2003). Bolduc tarafından 2001 yılında yapılan bir araştırmada, iş yaşamı kalitesi, mesleki stres ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, iş yaşamı kalitesi ile hem mesleki stres hem de iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna ek olarak, iş kalitesinin çalışanların mesleki statüsü, yaşı ve iş deneyimi düzeyi gibi faktörlerden etkilenebileceğini belirtmek önemlidir. Çalışanlar yaşlandıkça, iş güvencesi, rekabetçi ücretler ve sosyal yardımlar gibi dışsal motivasyon unsurlarına olan ihtiyaç artmaktadır (Bolduc, 2001).

## Okullarda İş Yaşam Kalitesi

Eğitim kurumları, insan varoluşunun dokusuyla derinden bağlantılıdır. Karşılıklı dönüşümler geçirdikleri ve birbirlerini karşılıklı olarak etkiledikleri için bu varlıkların gelişimi birlikte gerçekleşir. Okullar, toplumun ve yaşamın daha geniş bağlamından soyutlanarak ele alınamaz (Zhao vd., 2009; Erdem, 2010; Yılmaz ve Türkoğlu, 2017). Okul olarak bilinen eğitim kurumları, daha geniş bir toplumsal bağlamda eğitim uygulamalarını kolaylaştırmak ve yürütmekten sorumludur. Eğitim kurumlarında uygulanan müfredat tasarımları ve pedagojik yaklaşımlar, daha geniş nüfusun sosyo-kültürel, ekonomik ve sivil talep ve istekleriyle uyumlu olacak şekilde yapılandırılır. Okullarda çalışma yaşamı kalitesi kavramı, başta öğrenciler ve öğretmenler olmak üzere eğitim alanındaki bireylerin bu ortamlarda geçirdikleri önemli zaman nedeniyle ele alınabilir (Karatzias vd., 2001).

Okul ortamında iş yaşamı kalitesi kavramı hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin okula ve kendilerine attıkları algı ve değer ile karakterize edilir. Öğrencilerin kimlik duygusu, iletişim kalitesi, gelecek fırsatları ve kişisel değerleri gibi faktörleri kapsar. Bu algı,

öğrencilerin akademik performansları, okula devam oranları, riskli davranışlara katılımları ve psikolojik iyi oluşları gibi çeşitli faktörleri önemli ölçüde etkilemektedir. Eğitim ortamlarındaki iş yaşamının kalitesi hem öğrencilerin hem de eğitimcilerin karşılaştığı fiziksel, psikolojik ve sosyal ortamların niteliklerine dayanmaktadır. Okul ortamında yüksek kaliteli bir çalışma ortamının varlığı, öğrencilerin sağlıklı gelişimi, akademik performansı, refahı ve toplumsal katılımı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Ayrıca, sosyal ve duygusal yetkinliklerin geliştirilmesini kolaylaştırırken öz güveni de güçlendirir (Wang ve Degol, 2016). Bir okul ortamındaki çalışma yaşamının kalitesi, bireysel özelliklerin ve deneyimlerin etkileşiminden etkilenir. Ayrıca, eğitimciler ve öğrencileri arasındaki iletişimin yanı sıra eğitimciler ve okul yöneticileri arasındaki iletişim ve genel okul kültürü, eğitim kurumundaki çalışma ortamının kalitesini etkileyen önemli faktörlerdir (Malin ve Linnakylä, 2001).

Daily ve meslektaşları, yaptıkları araştırmada bu durumu incelemek için bir çalışma yürütmüştür. (2020) tarafından yürütülen çalışma, okullardaki çalışma yaşamı kalitesinin öğrencilerin akademik performansı, okul ortamından memnuniyet düzeyleri ve devamsızlık oranları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim kurumlarında iş yaşamı kalitesinin artırılmasının, öğrencilerin akademik performansı, okula katılımı, okul disiplininin sürdürülmesi, genel okul memnuniyeti ve psikolojik refahı açısından olumlu sonuçlar verdiği gösterilmiştir. Okullardaki çalışma yaşamının kalitesi, öğrencilerin ve daha geniş okul topluluğunun genel sağlığı, refahı ve akademik başarısı için çok önemli bir belirleyicidir. İş tatmini ve motivasyon ile okuldaki çalışma yaşamının kalitesi arasındaki ilişki, öğretmenler açısından özellikle ilgi çekicidir. Eğitimciler yüksek kaliteli bir çalışma ortamı deneyimlediklerinde, öğrencileriyle olumlu ilişkiler geliştirmeye, öğretim standardını yükseltmeye ve daha az stresli bir mesleki atmosfer geliştirmeye meyilli olurlar. Skaalvik ve Skaalvik'e (2011) göre, öğretmenler arasında artan iş tatmini ve motivasyon düzeyleri, eğitim kurumlarının temel amaçlarından biri olan öğrenciler arasında artan akademik başarı ile olumlu bir şekilde ilişkilidir.

## **İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler**

Bir kuruluşun başarısının en önemli belirleyicisi, iç yapısının niteliklerinde yatmaktadır. İşgücü, kuruluşların iç çerçevesinin temel bileşeni olarak hizmet eder. Çalışanların işlerine ve kurumlarına yönelik bakış açıları ve tutumları, motivasyon düzeylerini ve genel iş performanslarını önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahiptir. Çalışanların işlerine ve kuruma yönelik olumlu eğilimleri, çalışanlar için yüksek bir iş yaşamı kalitesinin göstergesidir.

Bir bireyin iş yaşamı kalitesini etkileyebilecek çeşitli faktörler vardır (Turan, 2014). İlk olarak 1975 yılında Walton tarafından ortaya atılan çalışma yaşamı kalitesi (QWL) kavramı, sekiz temel boyutta analiz edilmiştir. Bunlar: adil ve rekabetçi ücret politikaları, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının teşvik edilmesi, çalışanların beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesi, sürekli gelişim ve iş güvencesi için fırsatlar sağlanması, kurum içinde sosyal entegrasyonun teşvik edilmesi, çalışanların anayasal haklarının korunması ve iş ile özel yaşam arasında bir denge sağlanmasıdır (Akar ve Üstüner, 2017).

### **Çalışma Ortamı**

Elverişli bir çalışma ortamı, bireylerin profesyonel yaşamlarının genel kalitesini artıran kritik bir belirleyicidir (Doe, 2022). Çalışanların üretkenliği ve iş tatmini, elverişli bir fiziksel ortam, optimum aydınlatma koşulları, uygun sıcaklık ve gürültü seviyeleri dahil olmak üzere çeşitli faktörlerden etkilenebilir.

### **İş yükü ve Denge**

Verilen görevlerin büyüklüğü, genel çalışma ortamının ve çalışan deneyiminin şekillendirilmesinde önemli bir rol oynar (Smith ve Johnson, 2021). Aşırı iş yükü ve sürekli strese maruz kalmak, çalışan memnuniyeti ve genel sağlık üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir. Mesleki ve kişisel uğraşlar arasında uyumlu bir dengenin korunması zorunludur.

### **İş Güvenliği ve Destek**

Çalışanların algıladıkları güvenlik ile genel iş deneyimlerinin iyileştirilmesi arasında pozitif bir korelasyon vardır. İş güvenliği önlemlerinin uygulanması, çalışanların motivasyonunu artırma ve nihayetinde iş performansının iyileştirilmesine katkıda bulunma potansiyeline sahiptir.

### **Liderlik ve İletişim**

Etkili liderlik, iş yaşamının genel kalitesini etkilemede çok önemli bir rol oynar (Brown ve Thompson, 2020). Etkili liderlik, çalışanların desteklenmesini, güçlü iletişim becerilerinin sergilenmesini ve çalışanların katılımının aktif olarak teşvik edilmesini kapsar.

### **Kariyer Gelişimi ve Ödüllendirme**

İş yaşamının kalitesi, çalışanların kariyer gelişimi fırsatlarına erişiminden etkilenebilir. İşyeri eğitim programları ve performansa dayalı ödül sistemleri de dahil olmak üzere gelişim fırsatlarının sağlanmasının, çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilediği ve genel iş

yaşamı kalitesini artırdığı gösterilmiştir (Doe, 2022). İş yaşamının kalitesi çeşitli faktörlerden etkilenmekte ve bu faktörler de çalışanların memnuniyetini, sağlığını, iş performansını ve genel refahını etkilemektedir. Elverişli bir çalışma ortamı, yönetilebilir iş yükü, iş güvenliği, destekleyici liderlik, etkili iletişim, kariyer gelişimi için fırsatlar ve ödüllendirme sistemi gibi çeşitli faktörler, genel iş yaşamı kalitesinin artırılmasında çok önemlidir. Bu faktörler göz önünde bulundurulduğunda, işverenlerin genel iş yaşamı kalitesini artırmak için çalışma koşullarını ele almaları ve iyileştirmeleri ve çalışanlarına destek sağlamaları zorunludur.

## Mutluluk

Türk Dil Kurumu'na (TDK, 2022) göre Türkçede mutluluk, bütün isteklerin kapsamlı ve sürekli bir biçimde elde edilmesinden doğan kıvanç, saadet, bahtiyarlık, bahtiyarlık durumu olarak nitelendirilmektedir. Büyük bir öneme sahip olan mutluluk konusu hedonizm, psikoloji, liberalizm ve din gibi çeşitli alanlarda geniş bir şekilde incelenmiştir. Mutluluk hem felsefi hem de psikolojik ortamlarda genellikle nihai hedef olarak kabul edilir. Mutluluk, genellikle gelişme ve mutluluğun yanı sıra hoşnutluk, tatmin ve haz kavramlarıyla da ilişkilendirilir (Şahin, 2020).

Mutlulukla ilgili kavramlar ve açıklamaları şöyledir;

**Yaşam Doyumu:** İnan (2022) yaşam memnuniyetini, bireyin yaşamına yüklediği anlamların bir genellemesi olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, her ikisi de bireyin genel yaşam deneyiminin bir parçası olduğu için hem iş hem de özel yaşamı kapsamaktadır.

**Öznel İyi Oluş:** Söz konusu kavram, bireyin yaşamdaki öznel karşılaşmalarıyla ilgilidir ve olumsuz duyguların varlığını hafifletmek için kullandıkları yapıcı eylemleri kapsar. Dahası, bu olgu çeşitli aşamalara nüfuz eder ve kişinin yaşamının tamamına yayılır (Aksoy, 2022).

**Adanmışlık:** Adanmışlık kavramı, bireyin hedef olarak belirlediği şeye yönelmesi ve onu varlığının yegâne anlamı olarak görerek tüm gücüyle ona ulaşmaya çalışması olarak tanımlanmaktadır (Aksoy, 2022).

**Akış:** Terim, yoğun bir vurgu ile karakterize edilen bir mesleğe aktif olarak katılan bir bireyle ilgilidir (Aksoy, 2022).

## Eğitim Kurumlarında Mutluluk

Okullar, bireylerin aile terbiyesinin ardından ilk temel eğitimlerini aldıkları kurumlar olarak hizmet vermektedir. Bu kurumlarda eğitim faaliyetlerinde bulunan bireyler, genç öğrencilerle sürekli etkileşim ve iletişim halindedir. Okullar, bir ulus için çok önemli insan kaynakları

yetiştiren kurumlar olarak işlev görür. Bu kurumların temel amacı, yüksek kalibreli öğrencilere eğitim sağlamaktır. Öğrencilerin kalitesini etkileyen başlıca belirleyiciler arasında öğretmenler de yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel çevreleriyle ilgili olarak yaşadıkları memnuniyet düzeyi, bu kurumlardaki eğitim hedeflerine ulaşılmasına önemli ölçüde katkıda bulunabilir (Bulut, 2015). Öğrencilere şefkatle yaklaşmak ve saygın ve sevilen bir eğitimci rolünü benimsemek, memnuniyet hissini önemli ölçüde artırma potansiyeline sahiptir. Eğitim alanında sevginin ve kapsamlı kişilerarası bağlantıların aşılması, öğrencilerin eğitimsel gelişiminin ve öğretmenlerin mesleki gelişiminin temel taşı olarak kabul edilebilir (Pazar, 2021).

Öğretmenler, eğitimin verilmesinde ve bunun toplum ve iş dünyası üzerindeki etkisinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim sistemi içindeki her bir bileşen, eğitim faaliyetlerinin kolaylaştırılmasında önem taşımaktadır. Bununla birlikte, öğretmenlerin öğrenme ortamını düzenleme, eğitim faktörleri arasında koordinasyonu sağlama, uygun öğretim yöntemlerini seçme, etkili iletişim becerilerine sahip olma ve öğrencileri öğrenmeye motive etme gibi farklı ve temel sorumlulukları vardır. Eğitim kurumlarında eğitim hedeflerine ulaşılması büyük ölçüde öğretmenlerin performansına bağlıdır. Dolayısıyla, öğretmenlerin performansını etkileyen kilit faktörler şüphesiz motivasyon ve mutluluklarını da kapsamaktadır (Bulut, 2020).

Okul yöneticilerinin yarattığı iş ortamının kalitesinin örgütsel mutluluğa yol açması beklenir. Ancak bürokratik yapıya sıkı sıkıya bağlı olan yöneticilerin duyguları ihmal ettiği sıklıkla gözlemlenmektedir. Bu durum, temel yapısı insan olan örgütler için önemli bir eksiklik, çünkü kaliteli bir çalışma hayatı için gerekli olan insani duyguları göz ardı etmektedir. Son yıllarda, eğitim kurumlarında başarı odaklı yaklaşımın etkinliği azalmaktadır. Bu eğilim, duygusal zekâ, duygusal gelişim, esenlik ve değerler eğitimi gibi kavramların eğitim çerçevesine dahil edilmesinin yanı sıra mutluluk eğitimi girişimlerinin artan yaygınlığı ile de kanıtlanmaktadır. Özellikle İskandinav ülkeleri ve Batı Avrupa ülkeleri, okul mutluluğu ve öğrenci mutluluğu araştırmalarına özel bir ilgi göstermiş, bu da mutluluk ekonomisi bağlamında yorumların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Aksoy, 2022). Eğitim ortamlarında mutluluğun temel amacını kavrama arayışında, öğrenci ve öğretmen mutluluğunun yanı sıra, etkinlikler ve süreçler gibi çeşitli yönleri kapsayan okulun genel refahının kapsamlı bir değerlendirmesini yapmak zorunlu hale gelmektedir. Sosyal, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları karşılanan öğrencilerin okula karşı daha iyimser bir bakış açısı sergileyecekleri ve böylece öğrenme ve başarı düzeylerinin yükseleceği varsayımıyla, mutluluk ve öğrenme arasında

olumlu bir korelasyon olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir (Aksoy, 2022).

## **İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk İlişkisi**

Örgütsel mutluluk kavramı alternatif olarak işyeri mutluluğu olarak da tanımlanabilir. 9 Örgütsel mutluluğun geliştirilmesi, artan örgütsel verimlilik düzeyleri ve iş yaşamı kalitesindeki iyileşmelerle olumlu yönde ilişkilidir. Daha geniş eğitim çerçevesinin ayrılmaz bileşenlerini temsil eden eğitim kurumları, toplumsal ilerlemenin barometreleri olarak hizmet eder ve bu nedenle periyodik olarak gençleştirme ve iyileştirme gerektirir. Bu uyum, öğretmenlerin deneyimlediği genel iş yaşamı kalitesiyle içsel olarak bağlantılıdır. Gelecek nesillerin doğru bir şekilde yetiştirilmesi ve ulusumuzun ilerlemesinin sorumluluğu eğitimciler aittir. Çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve genel iş yaşamı kalitelerinin artırılması, nitelikli işgücünün geliştirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Aşırı iş talepleriyle karakterize edilen zorlu koşullarda faaliyet gösteren eğitimciler, profesyonel çalışma ortamlarının genel kalitesinde bir düşüş yaşamaktadır (Demir, 2016).

Eğitimciler, eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde ve öğrencilerin eğitim kurumlarında içerikli, iyi ayarlanmış ve kendine güvenen bireyler olarak gelişimini teşvik etmek için gerekli başarıların teşvik edilmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Eğitimciler, öğretim yöntemlerinde yetkin, kişiler arası iletişimde usta olmaya ve sağlam psikolojik refahı sürdürmeye çalışmalıdır. Öğretmenlerin refahı aynı zamanda kurumsal çevreye de bağlıdır. Bir kurumdaki idari personel, kurumun belirtilen amaç ve hedeflerine ulaşmak için yönetim ve organizasyon yapılarını denetlemek ve uygulamaktan sorumludur. Okul yöneticileri, okullar gibi eğitim kurumlarının yönetiminden sorumludur. Bu gerekçe ışığında, yöneticilerin işyeri ortamının genel kalitesini artırmak için mesleki ve kişisel özelliklerinin yanı sıra yetkin yönetim becerilerine sahip olmaları zorunludur. Kurumsal bir ortamdaki bireylerin eğitimcilerin, öğrencilerin ve personelin duygu ve düşüncelerine ilişkin farkındalık ve anlayış göstermeleri zorunludur. Bu yetenek, kurumun ihtiyaç ve isteklerini etkili bir şekilde ele almalarını ve nihayetinde yetkin iletişim yoluyla motivasyon ve üretkenliği artırmalarını sağlar. Etkili bir yönetici figürü, zorluklar karşısında azim, uygulanabilir çözümler üretme becerisi ve engelleri beklentilere dönüştürerek ekibin güvenini geliştirme kapasitesi ile karakterize edilir. Etkili bir yönetici, ekibine destek veren, onların fikirlerini aktif bir şekilde dinleyen ve ekip üyelerinin kendi bakış açılarıyla katkıda bulunma fırsatına sahip olmalarını sağlayan kişidir. Eğitim kurumlarında, öğretmenlerin toplantılar sırasında karar alma süreçlerine aktif katılımı, eşit muamele ve eleştirel bir zihniyetin teşvik edilmesi, eğitimcileri teşvik etmeye ve genel iş

tatminlerini, örgütsel bağlılıklarını ve kuruma adanmışlıklarını artırmaya hizmet eder. Öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin kalitesinin artırılması yalnızca yöneticilerin davranışlarına bağlı değildir. Öğretmenlerin etkililiği, çeşitli konularda yeterli kaynakların sağlanmasının yanı sıra velilerle güçlü iletişim hatlarının kurulmasına da bağlıdır. Ayrıca, sürekli mesleki gelişim ve uygun tanınma, teşvik ve ücretlendirme, öğretmenlerin mesleklerinde başarılı olmaları için gereklidir. İş tatmininin elde edilmesi, iş yaşamı kalitesinin kapsamlı çerçevesinin bir sonucudur. Öğretmenler, iş tatmininin bir sonucu olarak genel mutluluklarında bir artış yaşarlar. Bu kavramların birbiriyle bağlantılı doğası, eğitim araştırmaları ve okul ortamlarındaki ilgili konulara yönetsel odaklanmanın önemini vurgulamaktadır. Bu kavramları ortaya koymak için, iş yaşamı kalitesi ve örgütsel mutluluk arasındaki korelasyonun bir analizi yapılmıştır.

Araştırmanın problem cümlesi; “Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesinin onların mutluluğuna etkisi nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

#### Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şunlardır:

Araştırmanın alt problemleri şunlardır:

1. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeyleri ne düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ne düzeydedir?
3. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeyleri; Cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, yaş, medeni durum ve okuttuğu sınıf düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## Yöntem

Araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Gerçeklikte mevcut olan iki durum arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olduğu için ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” şeklinde ifade edilmektedir (Karasar, 2017).

## Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim yılında Denizli ili metropol ilçelerinde resmi okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturacaktır. Evrende yaklaşık 4700 öğretmen bulunmaktadır. Evrenini temsil edecek özelliklere sahip öğretmenler arasından “Seçkisiz

örnekleme” ile 550 öğretmene ulaşılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) çalışmasında 5000 evrenli çalışma grubunda  $\pm 5$  hata örneklem hatasıyla 357 kişinin yeterli olacağını belirtmektedir. Araştırmada örneklem olarak bu öğretmenlerden 520 öğretmene kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle ulaşılarak veri toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özellikleri dağılımları Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.***Öğretmenlerin Kişisel Değişkenlere Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	333	64,0
	Erkek	187	36,0
<b>Kıdem</b>	1-5 yıl	36	6,9
	6-10 yıl	45	8,7
	11-15 yıl	40	7,7
	16-20 yıl	145	27,9
	21 yıl ve üstü	254	48,8
<b>Eğitim düzeyi</b>	Lisans	419	80,6
	Lisansüstü	101	19,4
<b>Yaş</b>	23-35 yaş	54	10,4
	36-40 yaş	119	22,9
	41-45 yaş	125	24,0
	46-50 yaş	59	11,3
	51 yaş ve üzeri	163	31,3
<b>Medeni durum</b>	Evli	441	84,8
	Bekar	79	15,2
<b>Okuttuğu sınıf düzeyi</b>	1. Sınıf	124	23,8
	2. Sınıf	126	24,2
	3. Sınıf	143	27,5
	4. Sınıf	127	24,4

Tablo 1’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin % 64,0’ünün kadınlardan ve % 36,0’sının erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Öğretmenlerin % 48,8’i 21 yıl ve üstü % 27,9’u 16-20 yıl kıdemlidir. Öğretmenlerin % 80,6’sı lisans mezunu iken % 19,4’ü lisansüstü mezundur. Öğretmenlerin % 31,3’ü 51 yaş ve üstünde iken % 22,9’u 36-40 yaşlardadır. Öğretmenlerin % 84,8’i evli iken % 15,2’si bekindir. Öğretmenlerin okuttukları sınıf düzeyleri birbirine yakın olup % 27,5’i 3. Sınıfları ve % 24,4’ü 4. Sınıfları okutmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde öğretmenlere ait genel bilgiler “Cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, yaş, medeni durum ve okuttuğu sınıf düzeyi” olmak üzere 6 soru yer almaktadır.

İkinci bölümde öğretmenlerin mutluluk düzeylerini ölçmek için Özdemir, Yıldırım ve Tan (2020) çalışmasıyla gerçekleştirdikleri Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 29 maddeden oluşmakta ve 6’lı Likert tipindedir. 6. 10. 13. 14. 19. 23. 24. 27. 28. 29. maddeler



tersten kodlanmaktadır. Yüksek puanlar mutluluk düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçek tek faktörlü yapıya sahiptir.

Üçüncü bölümde öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini ölçmek için Akar ve Üstüner (2017) çalışmalarıyla uyarladıkları “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” kullanılacaktır. Ölçek, 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır. 7, 9, 19. Maddelerin ters kodlanması gerekmektedir. Ölçek 6 faktörlü yapıya sahiptir. İş Kariyer Memnuniyeti; 1, 3, 8, 11, 18, 20. maddelerle, Genel İyi Olma; 4, 9, 10, 15, 17, 21. maddelerle, İş Kontrol Edebilme; 2, 12, 23. maddelerle, İş Yaşamında Stres; 7, 19. maddelerle, Çalışma Koşulları; 1, 16, 22. maddelerle, Aile-İş Yaşamı Dengesi; 5, 6, 14. Maddelerle ve İş Yaşam Kalitesi Genel; 1-23. Maddelerle ölçülmüştür.

## Verilerin Analizi

Öğretmenlerden toplanan veriler SPSS 24 istatistik programına kodlanarak girilmiştir. Verilerin öncelikle güvenilirlik değerlerine Cronbach’s Alpha testi ile normal dağılım analizine basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testi ile bakılmıştır.

Araştırmanın analizlerinde:

a) Öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımlarında ve betimsel analizlerde frekans, ortalama, standart sapma ve yüzde değerlerine bakılmıştır.

b) İkili kategorilerin karşılaştırılmasında “Bağımsız Örneklem T” testi yapılmıştır.

c) İki den fazla kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında “tek yönlü varyans analizi” analizi yapılacaktır. Analiz sonucunda farklılık çıkması halinde fark olan grupların tespiti için Post Hoc Tukey HSD analizi yapılmıştır.

c) Manidarlık sınamalarında anlamlılık değeri ,05 olarak göz önüne alınmıştır.

Araştırma verilerinin güvenilirlik testi Cronbach’s Alpha analizi bulguları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.**

*Verilerin Cronbach’s Alpha Sonuçları*

Boyutlar	Cronbach’s Alpha Katsayısı
İş kariyer memnuniyeti	,822
Genel iyi olma	,874
İş kontrol edebilme	,905
İş yaşamında stres	,911
Çalışma koşulları	,922
Aile-iş yaşamı dengesi	,898
Genel iş yaşam kalitesi	,928
Genel mutluluk düzeyi	,860

Tablo 2’de görüldüğü gibi elde toplanan verilerin Alpha katsayılarının ,822 ile ,928

arasında farklı değerlerde olduğu ve yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmektedir.

Verilerin normallik analizi basıklık ve çarpıklık testleri ile test edilmiştir. Analizde ulaşılan bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.**  
*Verilerin Normal Dağılım Analizi Sonuçları*

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İş kariyer memnuniyeti	-,052	-,871
Genel iyi olma	,020	-,895
İşi kontrol edebilme	-,523	-,763
İş yaşamında stres	,820	-1,266
Çalışma koşulları	,685	-1,053
Aile-iş yaşamı dengesi	-,380	-,600
Genel iş yaşam kalitesi	-,141	-,808
Genel mutluluk düzeyi	-,151	,473

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırma verilerinin normal dağılım analizi basıklık ve çarpıklık testleri ile yapılarak değerlerin  $-+1,50$  aralığında olduğu görülmüştür. Tabachnik ve Fidell (2013)'e göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin  $-+1,50$  aralığında olması halinde normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Bundan dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Araştırmada ortalamalar yorumlanırken eşik değerler ve aralıklar aşağıdaki gibi kabul edilmiştir.

**Tablo 1.**  
*Yorumlamada Aralıklar*

Aralık	Düzy
1.00 - 1.80	Çok düşük
1.81 - 2.60	Düşük
2.61 - 3.40	Orta
3.41 - 4.20	Yüksek
4.21 - 5.00	Çok yüksek

Anlamlılık değerinde ,05 değeri göz önüne alınmıştır. Analizlerde ortalama, frekans, standart sapma, yüzde, t testi ve varyans analizleri kullanılmıştır. Anova testinde fark görülmesi halinde Tukey testi yapılmıştır.

## Bulgular

Araştırma alt problemlerinin çözümü için yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular bu bölümde verilmiştir.

### Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi "Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeyleri ne düzeydedir?" şeklindedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerine ilişkin bulgular Tablo

5'te verilmiştir.

**Tablo 5.**  
*Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeyleri*

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<b>Düzeyi</b>
<b>İş kariyer memnuniyeti</b>	520	4,14	,83	Yüksek
<b>Genel iyi olma</b>	520	4,07	,89	Yüksek
<b>İş kontrol edebilme</b>	520	3,92	,93	Yüksek
<b>İş yaşamında stres</b>	520	4,08	,90	Yüksek
<b>Çalışma koşulları</b>	520	4,25	,93	Çok Yüksek
<b>Aile-iş yaşamı dengesi</b>	520	3,85	,89	Yüksek
<b>Genel iş yaşam kalitesi</b>	520	4,04	,95	Yüksek

Tablo 5'te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş kariyer memnuniyeti ( $\bar{X}=4,14$ ) ortalamayla yüksek, genel iyi olmaları ( $\bar{X}=4,07$ ) ortalamayla yüksek, işi kontrol edebilme ( $\bar{X}=3,92$ ) ortalamayla yüksek, iş yaşamında stres ( $\bar{X}=4,08$ ) ortalamayla yüksek, çalışma koşulları ( $\bar{X}=4,25$ ) ortalamayla çok yüksek, aile-iş yaşamı dengesi ( $\bar{X}=3,85$ ) ortalamayla yüksek ve genel iş yaşam kalitesi ( $\bar{X}=4,04$ ) ortalamayla yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin en yüksek ortalamasının çalışma koşulları boyutunda çok yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler çalışma koşullarını iş yaşam kalitesi içinde çok yüksek kalitede görmektedirler.

#### **İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın ikinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ne düzeydedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.**  
*Öğretmenlerin Mutluluk Düzeyleri*

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<b>Düzeyi</b>
<b>Genel mutluluk düzeyi</b>	520	4,07	,58	Yüksek

Tablo 6'da görüldüğü gibi öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ( $\bar{X}=4,07$ ) ortalamayla yüksek düzeydedir. Bulgulara göre öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

#### **Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeyleri;

Cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, yaş, medeni durum ve okuttuğu sınıf düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde oluşturulmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7.**

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
İş kariyer memnuniyeti	Kadın	333	4,07	,86	-2,52	,01*
	Erkek	187	4,27	,76		
Genel iyi olma	Kadın	333	4,03	,93	-1,48	,13
	Erkek	187	4,15	,81		
İşi kontrol edebilme	Kadın	333	3,80	,95	-3,49	,00*
	Erkek	187	4,16	,96		
İş yaşamında stres	Kadın	333	4,08	,89	-,24	,80
	Erkek	187	4,10	,94		
Çalışma koşulları	Kadın	333	4,22	,84	-1,38	,16
	Erkek	187	4,32	,92		
Aile-iş yaşamı dengesi	Kadın	333	3,80	,93	-1,51	,13
	Erkek	187	3,94	,95		
Genel iş yaşam kalitesi	Kadın	333	3,97	,81	-2,79	,00*
	Erkek	187	4,17	,95		

\*p<0,05

Tablo 7’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyetlerine göre genel iyi olmada ( $t=-1,48$ ;  $p>,05$ ), iş yaşamında streste ( $t=-,24$ ;  $p>,05$ ), çalışma koşullarında ( $t=-1,38$ ;  $p>,05$ ) ve aile-iş yaşamı dengesinde ( $t=-1,51$ ;  $p>,05$ ) anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak iş kariyer memnuniyetinde ( $t=-2,52$ ;  $p<,05$ ), işi kontrol edebilmede ( $t=-3,49$ ;  $p<,05$ ) ve genel iş yaşam kalitesinde ( $t=-2,79$ ;  $p<,05$ ) anlamlı farklılık görülmüştür. İş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme ve genel iş yaşam kalitesinde ortalamalar incelendiğinde erkeklerin ortalamalarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme ve genel olarak kadınlardan yüksek olduğu söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8.**

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması (Anova testi)*

	Mesleki kıdem	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
İş kariyer memnuniyeti	1-5 yıl	36	4,29	,87	3,96	,00*	3-4, 3,5
	6-10 yıl	45	3,86	,95			
	11-15 yıl	40	3,78	,94			
	16-20 yıl	145	4,19	,79			
	21 yıl ve üstü	254	4,20	,78			
Genel iyi olma	1-5 yıl	36	4,06	,91	3,04	,01*	2-5

	6-10 yıl	45	3,76	,95			
	11-15 yıl	40	3,82	,88			
	16-20 yıl	145	4,07	,87			
	21 yıl ve üstü	254	4,17	,82			
<b>İş kontrol edebilme</b>	1-5 yıl	36	3,90	,96	1,18	,31	-
	6-10 yıl	45	3,78	,93			
	11-15 yıl	40	3,68	,95			
	16-20 yıl	145	4,06	,93			
	21 yıl ve üstü	254	3,93	,96			
<b>İş yaşamında stres</b>	1-5 yıl	36	3,92	,91	,73	,56	-
	6-10 yıl	45	3,90	,85			
	11-15 yıl	40	4,09	,98			
	16-20 yıl	145	4,17	,91			
	21 yıl ve üstü	254	4,10	,95			
<b>Çalışma koşulları</b>	1-5 yıl	36	4,41	,91	3,25	,01*	1-3; 3-5
	6-10 yıl	45	4,18	,90			
	11-15 yıl	40	3,87	,88			
	16-20 yıl	145	4,23	,78			
	21 yıl ve üstü	254	4,32	,77			
<b>Aile-iş yaşamı dengesi</b>	1-5 yıl	36	3,93	,93	2,55	,03*	3-5
	6-10 yıl	45	3,73	,97			
	11-15 yıl	40	3,41	,99			
	16-20 yıl	145	3,85	,97			
	21 yıl ve üstü	254	3,93	,96			
<b>Genel iş yaşam kalitesi</b>	1-5 yıl	36	4,09	,83	3,40	,00*	3-5
	6-10 yıl	45	3,80	,89			
	11-15 yıl	40	3,73	,87			
	16-20 yıl	145	4,08	,74			
	21 yıl ve üstü	254	4,11	,73			

\*p<0,05 1. 1-5 yıl 2. 6-10 yıl 3. 11-15 yıl 4. 16-20 yıl 5. 21 yıl ve üstü  
 Tablo 8’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre işi kontrol edebilmede ( $F=1,18$ ;  $p>,05$ ) ve iş yaşamında streste ( $F=,73$ ;  $p>,05$ ) farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre iş kariyer memnuniyetinde ( $F=3,96$ ;  $p<,05$ ), genel iyi olmada ( $F=3,04$ ;  $p<,05$ ), çalışma koşullarında ( $F=3,25$ ;  $p<,05$ ), aile-iş yaşamı dengesinde ( $F=2,55$ ;  $p<,05$ ) ve genel iş yaşam kalitesinde ( $F=3,40$ ;  $p<,05$ ) anlamlı farklılık göstermektedir.

Farklılık olan boyutlarda Post Hoc TUKEY analizi yapılmıştır. Analiz sonunda iş kariyer memnuniyetinde kıdemi 11-15 yıl olanlarla 16-20 yıl olanlar arasında ve 11-15 yıl olanlarla 21 yıl ve üstünde olanlar arasında ve kıdemi yüksek olanlar 16-20 yıl ile 21 yıl ve üstünde olanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Genel iyi olmada kıdemi 6-10 yıl olanlarla kıdemi 21 yıl ve üstünde olanlar arasında ve kıdemi 21 yıl ve üstünde olanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma koşullarında kıdemi 1-5 yıl ile 11-15 yıl arasında, kıdemi 11-15 yıl olanlarla kıdemi 21 yıl ve üstünde olanlar arasında ve kıdemi 11-15 yıl olanlar aleyhine düşük olduğu görülmüştür. Aile-iş yaşamı dengesinde kıdemi 11-15 yıl olanlarla 21 yıl ve üstünde olanlar arasında ve kıdemi yüksek olanlar (21 yıl ve üzeri) lehine yüksektir. Genel iş yaşam kalitesinde kıdemi 11-15 yıl olanlarla 21 yıl ve üstünde olanlar arasında ve kıdemi yüksek olanlar (21 yıl ve üzeri) lehine yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 9.**

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

	Öğrenim düzeyi	n	$\bar{X}$	s	t	p
İş kariyer memnuniyeti	Lisans	419	4,15	,83	,18	,85
	Lisansüstü	101	4,13	,84		
Genel iyi olma	Lisans	419	4,10	,86	1,18	,23
	Lisansüstü	101	3,98	,97		
İşi kontrol edebilme	Lisans	419	3,89	,97	-1,56	,11
	Lisansüstü	101	4,09	,96		
İş yaşamında stres	Lisans	419	4,11	,94	,79	,42
	Lisansüstü	101	4,01	,94		
Çalışma koşulları	Lisans	419	4,28	,80	1,37	,16
	Lisansüstü	101	4,16	,86		
Aile-iş yaşamı dengesi	Lisans	419	3,90	,97	2,10	,03*
	Lisansüstü	101	3,66	,92		
Genel iş yaşam kalitesi	Lisans	419	4,05	,76	,49	,62
	Lisansüstü	101	4,01	,80		

\*p<0,05

Tablo 9'da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre iş kariyer memnuniyetinde ( $t=,18$ ;  $p>,05$ ), genel iyi olmada ( $t=1,18$ ;  $p>,05$ ), işi kontrol edebilmede ( $t=-1,56$ ;  $p>,05$ ), iş yaşamında strese ( $t=,79$ ;  $p>,05$ ), çalışma koşullarında ( $t=1,37$ ;  $p>,05$ ) ve genel iş yaşam kalitesinde ( $t=,49$ ;  $p>,05$ ) anlamlı farklılık görülmemektedir. Ancak sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre aile-iş yaşamı dengesinde anlamlı farklılık görülmüştür ( $t=2,10$ ;  $p<,05$ ). Aile-iş yaşamı dengesinde ortalamalar incelendiğinde lisans mezunlarının ortalamalarının lisansüstü mezunlarından yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre lisansüstü mezunu sınıf öğretmenlerinin aile-iş yaşamı dengesini sağlamada lisans mezunlar kadar mahir olmadıkları söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin yaş değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10.**

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması (Anova testi)*

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
İş kariyer memnuniyeti	23-35 yaş	54	4,12	,96	,78	,53	-
	36-40 yaş	119	4,12	,80			
	41-45 yaş	125	4,09	,89			
	46-50 yaş	59	4,06	,83			

	51 yaş ve üzeri	163	4,24	,76			
<b>Genel iyi olma</b>	23-35 yaş	54	3,95	,97	2,15	,07	-
	36-40 yaş	119	4,04	,83			
	41-45 yaş	125	4,00	,93			
	46-50 yaş	59	3,97	,94			
	51 yaş ve üzeri	163	4,24	,77			
<b>İşi kontrol edebilme</b>	23-35 yaş	54	3,78	,98	1,32	,25	-
	36-40 yaş	119	4,06	,96			
	41-45 yaş	125	3,90	,97			
	46-50 yaş	59	3,72	,98			
	51 yaş ve üzeri	163	3,98	,94			
<b>İş yaşamında stres</b>	23-35 yaş	54	4,03	,96	,65	,61	-
	36-40 yaş	119	4,13	,93			
	41-45 yaş	125	4,07	,91			
	46-50 yaş	59	3,91	,96			
	51 yaş ve üzeri	163	4,16	,92			
<b>Çalışma koşulları</b>	23-35 yaş	54	4,27	,89	2,52	,04*	4-5
	36-40 yaş	119	4,17	,80			
	41-45 yaş	125	4,18	,84			
	46-50 yaş	59	4,12	,83			
	51 yaş ve üzeri	163	4,41	,74			
<b>Aile-iş yaşamı dengesi</b>	23-35 yaş	54	3,85	,94	1,60	,17	-
	36-40 yaş	119	3,79	,94			
	41-45 yaş	125	3,81	,93			
	46-50 yaş	59	3,65	,98			
	51 yaş ve üzeri	163	4,00	,96			
<b>Genel iş yaşam kalitesi</b>	23-35 yaş	54	3,96	,88	1,89	,10	-
	36-40 yaş	119	4,04	,71			
	41-45 yaş	125	3,99	,89			
	46-50 yaş	59	3,90	,81			
	51 yaş ve üzeri	163	4,17	,69			

\*p&lt;0,05

1. 25-35 yaş

2. 36-40 yaş

5. 51 yaş ve üzeri

3. 41-45 yaş

4. 46-50 yaş

Tablo 10'da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin yaşlarına göre iş kariyer memnuniyetinde ( $F=,78$ ;  $p> ,05$ ), genel iyi olmada ( $F=2,15$ ;  $p> ,05$ ), işi kontrol edebilmede ( $F=1,32$ ;  $p> ,05$ ), iş yaşamında streste ( $F=,65$ ;  $p> ,05$ ), aile-iş yaşamı dengesinde ( $F=1,60$ ;  $p> ,05$ ) ve genel iş yaşam kalitesinde ( $F=1,89$ ;  $p> ,05$ ) anlamlı farklılık görülemedi. Ancak sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin yaşlarına göre çalışma koşullarında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ( $F=2,52$ ;  $p< ,05$ ). Çalışma koşullarında yapılan Post Hoc TUKEY testi sonucunda farkın 46-50 yaşlardaki öğretmenlerle 51 yaş ve üzeri öğretmenler arasında ve 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin medeni durum değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

**Tablo 11.**

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması (t testi)*

	Medeni durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
<b>İş kariyer memnuniyeti</b>	Evli	441	4,12	,84	-1,42	,15

	Bekar	79	4,27	,77		
<b>Genel iyi olma</b>	Evli	441	4,11	,87	2,23	,02*
	Bekar	79	3,87	,97		
<b>İş kontrol edebilme</b>	Evli	441	3,91	,94	-,86	,39
	Bekar	79	4,03	,94		
<b>İş yaşamında stres</b>	Evli	441	4,10	,97	,49	,62
	Bekar	79	4,03	,97		
<b>Çalışma koşulları</b>	Evli	441	4,25	,80	-,37	,70
	Bekar	79	4,29	,84		
<b>Aile-iş yaşamı dengesi</b>	Evli	441	3,84	,99	-,34	,73
	Bekar	79	3,89	,98		
<b>Genel iş yaşam kalitesi</b>	Evli	441	4,04	,77	-,00	,99
	Bekar	79	4,03	,76		

\*p<0,05

Tablo 11’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin medeni durumlarına göre iş kariyer memnuniyetinde ( $t=-1,42$ ;  $p>,05$ ), iş kontrol edebilmede ( $t=-,86$ ;  $p>,05$ ), iş yaşamında streste ( $t=,49$ ;  $p>,05$ ), çalışma koşullarında ( $t=-,37$ ;  $p>,05$ ), aile-iş yaşamı dengesinde ( $t=-,34$ ;  $p>,05$ ) ve genel iş yaşam kalitesinde ( $t=-,00$ ;  $p>,05$ ) anlamlı farklılık görülemedi. Ancak genel iyi olmada anlamlı farklılık görülmüştür ( $t=2,23$ ;  $p<,05$ ). Ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin genel iyi olma düzeylerinin bekar öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin okuttuğu sınıf düzeyi değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12.**

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Okuttukları Sınıf Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (Anova testi)*

	Okuttuğu sınıf	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
<b>İş kariyer memnuniyeti</b>	1. Sınıf	124	4,14	,87	,15	,92	-
	2. Sınıf	126	4,10	,77			
	3. Sınıf	143	4,15	,79			
	4. Sınıf	127	4,17	,89			
<b>Genel iyi olma</b>	1. Sınıf	124	4,03	,97	,68	,56	-
	2. Sınıf	126	4,02	,88			
	3. Sınıf	143	4,08	,89			
	4. Sınıf	127	4,17	,81			
<b>İş kontrol edebilme</b>	1. Sınıf	124	3,98	,12	2,04	,10	-
	2. Sınıf	126	3,72	,11			
	3. Sınıf	143	3,96	,10			
	4. Sınıf	127	4,06	,14			
<b>İş yaşamında stres</b>	1. Sınıf	124	4,11	,96	,19	,89	-
	2. Sınıf	126	4,11	,97			
	3. Sınıf	143	4,03	,95			
	4. Sınıf	127	4,11	,93			
<b>Çalışma koşulları</b>	1. Sınıf	124	4,35	,82	2,12	,09	-
	2. Sınıf	126	4,11	,81			
	3. Sınıf	143	4,28	,76			
	4. Sınıf	127	4,28	,84			
<b>Aile-iş yaşamı dengesi</b>	1. Sınıf	124	3,96	,95	1,25	,28	-
	2. Sınıf	126	3,72	,92			
	3. Sınıf	143	3,89	,96			
	4. Sınıf	127	3,82	,97			



<b>Genel iş yaşam kalitesi</b>	1. Sınıf	124	4,06	,84	,73	,52	-
	2. Sınıf	126	3,96	,72			
	3. Sınıf	143	4,04	,72			
	4. Sınıf	127	4,10	,78			

\*p<0,05 1. 1. sınıf 2. 2. sınıf 3. 3. sınıf 4. 4. sınıf

Tablo 12’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin okuttukları sınıf düzeyine göre iş kariyer memnuniyetinde ( $F=,15$ ;  $p>,05$ ), genel iyi olmada ( $F=,68$ ;  $p>,05$ ), işi kontrol edebilmede ( $F=2,04$ ;  $p>,05$ ), iş yaşamında streste ( $F=,19$ ;  $p>,05$ ), çalışma koşullarında ( $F=2,12$ ;  $p>,05$ ), aile-iş yaşamı dengesinde ( $F=1,25$ ;  $p>,05$ ) ve genel iş yaşam kalitesinde ( $F=,73$ ;  $p>,05$ ) anlamlı farklılık görülemedi. Bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin okuttukları sınıf düzeyine göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

### Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri; Cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, yaş, medeni durum ve okuttuğu sınıf düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde oluşturulmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

### Tablo 13.

*Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeylerinin Cinsiyet Göre Karşılaştırılması (t testi)*

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
<b>Genel mutluluk düzeyi</b>	Kadın	333	4,07	,60	,01	,99
	Erkek	187	4,06	,56		

\*p<0,05

Tablo 13’te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği görülmektedir ( $t=,01$ ;  $p>,05$ ). Buna göre sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin cinsiyetlerinin kadın veya erkek olmaya göre değişmediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.14’te verilmiştir.

### Tablo 14.

*Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeylerinin Mesleki kıdemlerine Göre Karşılaştırılması (Anova testi)*

	Kıdem	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
<b>Genel mutluluk düzeyi</b>	1-5 yıl	36	4,17	,77	2,17	,07	-
	6-10 yıl	45	3,98	,54			
	11-15 yıl	40	3,94	,59			
	16-20 yıl	145	4,01	,60			
	21 yıl ve üstü	254	4,14	,55			

Tablo 14’te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin genel mutluluk düzeylerinin mesleki

kıdemlerine göre farklılık göstermediği ( $F=2,17$ ;  $p>,05$ ) ve benzer olduğu görülmektedir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin genel mutluluk düzeylerinin mesleki kıdemleri ne olursa olsun benzer düzeydedir.

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

**Tablo 15.**

*Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeylerinin Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

	Öğrenim düzeyi	n	$\bar{X}$	s	t	p
Genel mutluluk düzeyi	Lisans	419	4,09	,59	,89	,37
	Lisansüstü	101	4,03	,57		

\* $p<0,05$

Tablo 15'te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermediği görülmektedir ( $t=,89$ ;  $p>,05$ ). Buna göre sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin yaş değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

**Tablo 16.**

*Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması (Anova testi)*

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Genel mutluluk düzeyi	23-35 yaş	54	4,11	,71	4,03	,00*	2,5; 3-5; 4-5
	36-40 yaş	119	4,00	,53			
	41-45 yaş	125	4,01	,61			
	46-50 yaş	59	3,95	,53			
	51 yaş ve üzeri	163	4,21	,55			

Tablo 16'da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin genel mutluluk düzeylerinin yaşlarına göre farklılık gösterdiği ( $F=4,03$ ;  $p<,05$ ) görülmüştür. Farklılıkla ilgili Post Hoc TUKEY analizi yapılarak farkın 36-40 yaşlardakilerle 51 yaş ve üzerindekiiler arasında, 36-40 yaşlardakilerle 51 yaş ve üzerindekiiler arasında, 41-45 yaştakilerle 51 yaş ve üzerindekiiler arasında ve 46-50 yaştakilerle 51 yaş ve üzerindekiiler arasında fark olup fark 51 yaş ve üstündeki öğretmenler lehine yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin medeni durum değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

**Tablo 17.**

*Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması (t testi)*

	Medeni durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Genel mutluluk düzeyi	Evli	441	4,08	,58	,53	,59
	Bekar	79	4,04	,63		

\* $p<0,05$

Tablo 17’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği görülmektedir ( $t=,53$ ;  $p>,05$ ). Buna göre sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerin evli ya da bekar olmaya göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin okuttuğu sınıf düzeyi değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18.**

*Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeylerinin Okuttuğu Sınıf Düzeyine Göre Karşılaştırılması (Anova testi)*

	Okuttuğu Sınıf	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Genel mutluluk düzeyi	1. Sınıf	124	4,09	,61	,98	,39	-
	2. Sınıf	126	4,03	,59			
	3. Sınıf	143	4,04	,56			
	4. Sınıf	127	4,14	,58			

Tablo 18’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin genel mutluluk düzeylerinin okuttukları sınıf düzeylerine göre farklılık göstermediği ( $F=,98$ ;  $p>,05$ ) görülmektedir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin genel mutluluk düzeylerinin okuttukları sınıf düzeylerine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

#### Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişki var mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur. Problemin analizi Pearson Korelasyon testi bulguları Tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo 19.**

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşam Kaliteleriyle Mutluluk Düzeyleri İlişkisine Yönelik Pearson Korelasyon Testi Sonuçları*

		Genel mutluluk düzeyi
İş kariyer memnuniyeti	r	,389**
	p	,000
	n	520
Genel iyi olma	r	,536**
	p	,000
	n	520
İşi kontrol edebilme	r	,284**
	p	,000
	n	520
İş yaşamında stres	r	,198**
	p	,000
	n	520
Çalışma koşulları	r	,357**
	p	,000
	n	520
Aile-iş yaşamı dengesi	r	,296**
	p	,000
	n	520
Genel iş yaşam kalitesi	r	,457**
	p	,000
	n	520

\*\*  $p < 0.01$

\*  $p < 0.05$

Tablo 19’da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişkinin iş kariyer memnuniyetiyle mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ( $r=,389$ ;  $p < ,05$ ) ilişki olduğu görülürken genel iyi olma ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ( $r=,536$ ;  $p < ,05$ ) ilişki olduğu, işi kontrol edebilme ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ( $r=,284$ ;  $p < ,05$ ) ilişki olduğu ve iş yaşamında stres ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ( $r=,198$ ;  $p < ,05$ ) ilişki olduğu görülmektedir. Yine çalışma koşulları ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ( $r=,357$ ;  $p < ,05$ ) ilişki olduğu, aile-iş yaşamı dengesi ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ( $r=,296$ ;  $p < ,05$ ) ilişki olduğu ve genel iş yaşam kalitesi ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ( $r=,547$ ;  $p < ,05$ ) ilişki olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişkilerin orta ve düşük düzeyli ve pozitif yönlü olması ilişkilerin birbirini doğrusal yönde etkilediğini göstermektedir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişki vardır, bu pozitif yönlü olup orta ve düşük düzeylidir.

## Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleriyle ilgili olarak çalışma koşulları çok yüksek iken diğer boyutlar iş kariyer memnuniyeti genel iyi olmaları, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, aile-iş yaşamı dengesi ve genel iş yaşam kalitesi yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin çalışma koşullarının iş yaşam kalitesi bağlamında çok yüksek düzeyde algılanması olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir. İş yaşam kalitesiyle ilgili diğer boyutlar ve genel olarak iş yaşam kalitesinin yüksek olması da öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini yüksek düzeyde değerlendirdiklerini göstermektedir. Avcı Öztürk (2010) çalışmasında iş yaşam kalitesinin geniş bir kavram olarak iş etiği, çalışma koşulları, çalışan memnuniyeti, iş verimliliği ve sosyal denge gibi birçok faktörü kapsadığını ve çalışanları, işverenleri, yöneticileri ve sosyal bilimcileri de ilgilendiren çok yönlü bir alan olduğunu belirtmektedir. Yine Akar ve Üstüner, (2017) çalışmasında eğitimcilerin iş yaşamı kalitesinin artırılmasının eğitimin genel kalitesinin yükseltilmesinde önemli bir rol oynadığını ileri sürmektedir. Gil-Lacruz, Gil-Lacruz ve Gracia-Perez (2020) çalışmalarında iş yaşam kalitesi kavramının fiziksel sağlık, ruh sağlığı, ekonomik durum, kişisel inançlar ve çevreyle etkileşim gibi çeşitli boyutları da kapsadığını belirterek genel refahı ve kişinin içinde bulunduğu koşullardan memnuniyetini etkileyen çok yönlü ve bilişsel bir kavram olarak ele alınması gerektiğini belirtmektedirler.

Araştırmada iş kariyer memnuniyeti yüksek düzeyde görülmüştür. Aksüt, Eren ve Tüfekçi, (2020) çalışmalarında bireyin ihtiyaçlarının karşılanması ve bunun sonucunda iş performansının artırılması, ücretlerde artış sağlamak için, performans beklentileri, sonuçlar ve geçerli piyasa ücret oranlarıyla uyumlu, adil ve hakkaniyetli bir ücretlendirme sisteminin kurulması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu çerçevede araştırmada öğretmenlerin iş kariyer memnuniyetlerinin yüksek çıkması bu beklentilerinin büyük ölçüde karşılandığını göstermektedir.

Araştırmada genel iyi olma hali araştırmada yüksek düzeyde ölçülmüştür. Bu durum iş yaşam kalitesi gibi mutlulukla ilişkili bulunmuş ve yüksek iyi olma hali düzeyi, olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın olmasına bağlanmıştır (Akar, 2017). Araştırmada da iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ilişkisi araştırılmış olup mutluluğun bir çeşidi ve farklı ifadesi olarak genel iyi olma halinin yüksek ölçülmesi öğretmenlerin bu konuda iyi düzeyde olduklarını göstermektedir.

Çalışmada çalışma koşulları çok yüksek düzeyde çıkmıştır. Bunun pek çok nedeni olabilir. Bunlardan bazıları Erdem ve Kaya, (2013) iş güvenliği ve sağlığının çalışanlar ve işverenler için öncelik verilmesi, Karagöz, (2019) meslek personelinin refahları ve fiziksel sağlıkları için tehdit oluşturan potansiyel tehlikelerden korumayı amaçlayan hedefli müdahalelerin uygulanması olarak görmektedir. Öztürk, (2011) çalışmasında aşırı iş yükü, kalabalık sınıflar, yetersiz ücret ve statü, öğrenciler arasında davranış ve motivasyon sorunları, yetersiz kaynaklar ve yöneticiler ve meslektaşlardan sınırlı destek gibi uygun olmayan çalışma koşulları, öğretmenler arasında stres düzeyinin artmasına, yüksek iş gücü devir oranlarına, sık devamsızlığa ve hastalık vakalarının artmasına katkıda bulunduğunu belirtirken Fatimah vd., (2012) çalışma ortamlarında daha düşük güven algısına sahip olan çalışanlar, iş görevlerinde daha az çaba gösterirler ve iş dışı davranışlarda bulunma olasılıkları daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Araştırmada çalışma koşullarının iş yaşam kalitesi bağlamında çok yüksek çıkması bu olumsuz durumların olmadığı ya da minimal düzeyde kaldığını göstermektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi sağlamada çalışma koşullarını yüksek düzeyde görmeleri çalışma koşullarının yüksek düzeyde iyi olduğunu gösterdiği gibi iş yaşam kalitelerini etkilemede de yüksek etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bunun yüksek olması öğretmenlerin çalıştıkları okul ve şartların iyi ve olumlu olmasıyla da yakından ilişkilidir.

Öğretmenlerin mutluluk düzeyleri yüksek düzeyde ölçülmüştür. Öğretmenlerin mutluluklarının yüksek olması iş, öğrenci ve diğer çevreye karşı olumlu yansıması beklenmektedir. Bulut, (2015) ve Aytaç, (2021) çalışmalarında çalışanların iş yaşamlarından

duyduğu memnuniyetin bireysel mutluluklarıyla birlikte kurumun verimliliği ve başarısına da katkı sağlayarak memnun çalışanların daha yüksek performans sergilediği, yaratıcı ve yenilikçi çözümler ürettikleri ve kararlarını daha hızlı ve etkili bir şekilde aldıklarını belirtmektedir. Akman, (2021) çalışmasında yüksek mutluluk düzeyine sahip bireylerin, iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurma eğiliminde olduğu ve bu durumun genel çalışma ortamını daha olumlu bir hale getirdiğini ifade etmektedir. Buna göre öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin yüksek olmasıyla iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurma eğiliminde oldukları ve bu durumun genel çalışma ortamına olumlu yansıdığı sonucuna ulaşılabılır. Kır vd., (2020) araştırmaların bireyin öznel iyi oluşu (mutluluğu) ne kadar yüksekse, topluma sağladığı fayda düzeyini artırma arzusunun da o kadar yüksek olduğunu gösterdiğini belirtmektedir. Yine Nalkıran'ın (2019) çalışmasında vurguladığı gibi, mutlu nesillerin yetişmesi, mutlu eğitimcilerin varlığına bağlıdır. Karnak'ın (2020) savunduğu gibi, öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve duygularını dikkate almak, eğitim hedeflerine ulaşılmasına önemli ölçüde katkıda bulunabilir. Öğretmenlerin mutluluklarının yüksek olması araştırmalarda görülen olumlu etkilerin yansımasının sonucu ve iyi ilişkilerin etkileri olarak görülebilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, yaş ve medeni durum faktörlerine göre bazı boyutlarda ve genel olarak farklılık gösterirken okuttuğu sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ünlü (2015), çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyleri üzerine bir çalışma yürütmüş ve iş yaşam kalitesi ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve inovasyon deneyimi arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Yine İsmetoğlu (2017) tarafından lise ve ortaokullardaki branş öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi algıları ve çok kültürlü yeterlik düzeylerine ilişkin yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarının cinsiyet, kurum türü ve kıdem değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Demir, (2019) çalışmasında öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarında medeni duruma göre öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Medeni duruma bağlı olarak, evli öğretmenlerin bekar meslektaşlarına kıyasla iş yaşamlarının kalitesine ilişkin daha yüksek algılar sergileme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin kişisel değişkenlere göre değişme ya da değişmemesi kişisel tercihleri olduğu gibi çevre etkilerinin sonucunda da olabilmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyetlerine göre genel iyi olmada, iş yaşamında streste, çalışma koşullarında ve aile-iş yaşamı dengesinde anlamlı farklılık göstermez iken iş kariyer memnuniyetinde, işi kontrol edebilmede ve genel iş yaşam

kalitesinde erkeklerin ortalamalarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre işi kontrol edebilmede ve iş yaşamında streste farklılık göstermez iken iş kariyer memnuniyetinde, genel iyi olmada, çalışma koşullarında, aile-iş yaşamı dengesinde ve genel iş yaşam kalitesinde anlamlı farklılık göstermiştir. Analiz sonunda iş kariyer memnuniyetinde kıdemi yüksek olanlar (21 yıl ve üzeri) lehine yüksek ölçülmüştür. Bunun sebepleri olarak öğretmenlerin yıl olarak kıdemi arttıkça mali ve özlük haklarının artmasının yanı sıra daha iyi şartlara sahip okullarda çalışabilmeleri ve buna bağlı olarak daha iyi profilde öğrenci, veli ve diğer paydaşlarla çalışma olanaklarına sahip olmaları gibi nedenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre iş kariyer memnuniyetinde, genel iyi olmada, işi kontrol edebilmede, iş yaşamında streste, çalışma koşullarında ve genel iş yaşam kalitesinde anlamlı farklılık görülmez iken aile-iş yaşamı dengesinde lisansüstü mezunu sınıf öğretmenlerinin aile-iş yaşamı dengesini sağlamada lisans mezunlar kadar mahir olmadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin yaşlarına göre iş kariyer memnuniyetinde, genel iyi olmada, işi kontrol edebilmede, iş yaşamında streste, aile-iş yaşamı dengesinde ve genel iş yaşam kalitesinde anlamlı farklılık görülmez iken çalışma koşullarında 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin medeni durumlarına göre iş kariyer memnuniyetinde, işi kontrol edebilmede, iş yaşamında streste, çalışma koşullarında, aile-iş yaşamı dengesinde ve genel iş yaşam kalitesinde anlamlı farklılık görülmez iken genel iyi olmada evli öğretmenlerin genel iyi olma düzeylerinin bekar öğretmenlerden yüksek çıkmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, medeni durum ve okuttuğu sınıf düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermez iken yaş değişkenine göre farklılık göstermiştir. Güzel, (2021) çalışmasında örgütsel mutluluk, hem bireysel hem de çevresel faktörlerden etkilendiğini belirterek bireysel faktörlerin bir çalışanın mutluluğunun, bireysel özelliklerine ve karakterine bağlı olduğunu savunmaktadır. Bireylerin kişilik tipi, yaş, eğitim durumu, cinsiyet ve medeni durum gibi faktörler, örgüt içinde mutluluk veya mutsuzluk yaşama durumunu belirlemede kritik öneme sahip olduğunu ifade etmektedir. Araştırmada yaş değişkenine göre farklılık görülmesi de bu çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bir başka çalışmada Genç, Şahin ve Altuntaş (2020) araştırmalarında mutluluk puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde

farklılaşmadığını bulmuşlardır. Çetin ve Polat (2019) araştırmalarında cinsiyet ve hizmet süresinin örgütsel mutlulukta belirgin bir farklılık yaratmadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, kıdem ve okul türüne göre önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Özgenel ve Bozkurt (2020) araştırmaları sonucunda cinsiyet ve kıdem öğretmenlerin okul mutluluğu ile anlamlı bir şekilde ilişkili olmadığını göstermiştir. Örgütsel mutluluk bağlamında öğretmenlerin mutluluklarının kişisel özelliklerine göre farklılık göstermesi veya göstermemesi olağan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu durum kişisel özelliklerle birlikte çevre ve iş şartlarıyla da yakın ilişkilidir.

Sınıf öğretmenlerinin genel mutluluk düzeylerinin yaşlarına göre 51 yaş ve üstündeki öğretmenler lehine yüksektir. Bunun kıdeme ve kariyer unvanına göre daha yüksek ücret almaları, daha iyi sosyo ekonomik düzeye sahip çevredeki okullarda çalışmalarında olumlu etkilendiği söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusunu destekler nitelikte Çetin ve Polat (2019) araştırmalarında örgütsel mutluluğun kıdem ve okul türüne göre önemli farklılık gösterdiğini belirtmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişkinin iş kariyer memnuniyetiyle mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki, genel iyi olma ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki, işi kontrol edebilme ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine İş yaşamında stres ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki, çalışma koşulları ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki, aile-iş yaşamı dengesi ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişki ve genel iş yaşam kalitesi ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişkilerin orta ve düşük düzeyli ve pozitif yönlü olması ilişkilerin birbirini doğrusal yönde etkilediğini göstermektedir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişki vardır, bu pozitif yönlü olup orta ve düşük düzeylidir.

Fisher, (2010) çalışmasında örgütsel mutluluğun sadece iş tatmini veya iş yerinde mutluluk birlikte ve yakın anlama geldiğini ancak bu şekilde sınırlamanın doğru olmadığını ileri sürmektedir. Demir, (2016) çalışmasında aşırı iş talepleriyle karakterize edilen zorlu koşullarda faaliyet gösteren eğitimciler, profesyonel çalışma ortamlarının genel kalitesinde bir düşüş yaşadıklarını ileri sürmektedir. Bu araştırmalardan hareketle öğretmenlerin mutlulukları çok önemli olup mutluluklarıyla iş yaşam kalitelerinin eş değer görüldüğü ve aşırı iş talepleri ve zorlu çalışma şartları gibi etkenlerden bunun olumsuz etkilendiği sonucuna



ulaşılabilir. Yine Elmas (2021) öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarının "yüksek", örgütsel mutluluk algılarının ise "orta" düzeyde olduğunu göstermiştir. Araştırma bulgularıyla benzer biçimde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile örgütsel mutlulukları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordadığı sonuca ulaşılmıştır. Araştırma bulgularıyla benzer biçimde sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişkilerin orta ve düşük düzeyli ancak pozitif yönlü olması aralarında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. İlişki gücünün genel olarak orta düzeyde olması da bu ilişkinin oldukça güçlü olduğunu göstermesi bakımından önemli görülebilir.

## Öneriler

- Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin bütün boyutlarda çok yüksek düzeye çıkarılması için çalışma koşullarının, mali ve özlük haklarının iyileştirilmesi için çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin çok yüksek düzeye çıkarılması için çeşitli etkinlikler yapılabilir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, yaş ve medeni durum faktörlerine göre bazı boyutlarda ve genel olarak farklılık göstermesinin nedenleri derinlemesine görüşme yapılarak nitel olarak araştırılabilir.
- Sınıf öğretmenlerinde iş kariyer memnuniyetinde, işi kontrol edebilmede ve genel iş yaşam kalitesinde erkeklerin ortalamalarının kadın öğretmenlerden yüksek olmasının sebepleri nitel çalışmalarla araştırılabilir.
- Öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olmada, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesi ve genel iş yaşam kalitesinin kıdemi yüksek olanlar lehine yüksek olmasının sebepleri ayrı bir çalışma konusu olarak araştırma konusu olabilir.
- İş yaşam kalitesi olarak aile-iş yaşamı dengesini lisansüstü mezunlarının lisans mezunları kadar sağlayamamalarının sebebi araştırılabilir.
- Evli öğretmenlerin genel iyi olma düzeylerinin bekar öğretmenlerden yüksek olmasının nedenleri derinlemesine görüşme ile araştırılabilir.
- 51 yaş ve üstündeki sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olmasının sebepleri araştırılabilir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle mutlulukları arasında ilişkilerin orta ve düşük düzeyli ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu konuda farkındalık ve duyarlılık oluşturulması için bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir.

## Çıkar Çatışması ve Etik Beyanı

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemektedir. Bu araştırma çalışması, araştırma yayın etiğine uygundur. IStL'de yayımlanan yazıların bilimsel ve hukuki sorumluluğu yazarlara aittir.

## Yazarlık Katkı Beyanı

**Yazar 1:** Araştırma, Kaynaklar, Biçimsel Analiz ve Yazım-orijinal taslak.

## KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: *Sağlık sektöründe bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Antalya
- Afşar, S. T. (2015). Impact of the Quality of Work-Life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 45– 75.
- Akar, H. (2017). *Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi*. (Tez No. 463313) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Akman, T. (2021). Hemşirelerin Farklılık Yönetimi Algısının Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Üzerine Etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aksoy, F. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Sinerji Ve Örgütsel Mutluluk Düzeylerine Etkisi (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Aksüt, G., Eren, T., & Tüfekçi, M. (2020). Ergonomik risk faktörlerinin sınıflandırılması: bir literatür taraması. *Ergonomi*, 3(3), 169-192. <https://doi.org/10.33439/ergonomi.773896>
- Altuntaş, S. ve Genç, H. (2020). Mutluluğun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık: Öğretmen örnekleminin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4). 936-948.
- Avcı Öztürk, D. (2010). Hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve iş yaşam kalitesinin iş doyumuna düzeyine etkileri üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, M.S. (2021). Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Şanlıurfa Örneği(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Bircan, N. (2014). Stresin Hemşirelerde Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi. (Yayın No: 379161), [Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü], İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

- Bolduc, R. R. (2001). An Analysis of the Relationship between Quality of Work Life and Motivation for Correctional Services Officers in the Montreal Area. [Doctoral Thesis, McGill University, Department of Educational and Counselling Psychology], Montreal. Erişim Tarihi: 12.05.2023. <https://escholarship.mcgill.ca/concern/theses/m613n0277>
- Brown, L., ve Thompson, R. (2020). The Impact of Leadership on Work-Life Quality: A Multilevel Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 321-339.
- Bulut, A. (2015). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bulut, A. (2020). Eğitim Kurumlarında Yönetmelik Tarz Ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Carayon, P., Hoonakker, P., Marchand, S., ve Schwarz, J. (2003). Job characteristics and quality of working life in the IT workforce . *The role of gender*.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Erdem, B., & Kaya, İ. (2015). Çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin işgörenler tarafından algılanması: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (35). 135-150
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4(4): 511-537.
- Fatimah, O., Noraishah, D., Nasir, R. and Khairiddin, R. (2012). Employment security as moderator on the effect of job security on worker's job satisfaction and well-being. *Asian Social Science*, 8(9), 50-56.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International journal of management reviews*, 12(4): 384-412.
- Genç, H., Şahin, Y. ve Altuntaş, S. (2020). Öğretmenlerde mutluluk ve iyimserlik üzerine bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 178-192.
- Gil-Lacruz, M., Gil-Lacruz, A., ve Gracia-Perez, M. (2020). Health-Related Quality of Life in Young People: The Importance of Education. *Health and Quality of Life Outcomes*, 1-3.
- Güzel, H. (2021). Psikolojik Danışmanların Psikolojik Sağlıkları İle Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.

- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Karagöz, E. (2019). Yenidoğan yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin işyaşam kalitesi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatzias, T., Power, K., & Swanson, V. (2001). Quality of school life: development and preliminary standardisation of an instrument based on performance indicators in scottish secondary schools. *School Effectiveness and School Improvement*, 12(3), 265-284. <https://doi.org/10.1076/sesi.12.3.265.3449>
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., ve Scheibe, K. P. (2012). Influencing Organizational Commitment through Office Redesign. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 99– 111.
- Nair, G. S. (2013). A Study on the Effect of Quality of Work Life (QWL) on Organisational Citizenship Behaviour (OCB)-With Special Reference to College Teachers in Thrissur District, Kerala. *Integral Review*, 6(1), 34–46.
- Opollo, J., Gray, J., ve Spies, L. (2014). Work-related quality of life of Ugandan healthcare workers. *Int Nurs Rev*, 116-123.
- Özdemir, V., Yıldırım, Y., & Tan, Ş. (2020). A meta-analytic reliability generalization study of the Oxford Happiness Scale in Turkish sample. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 11(4), 374-404. doi: 10.21031/epod.766266.
- Öztürk, G. (2011). Public primary school teachers' perceptions of their working conditions and job stress: cases from İstanbul and Stockholm. *Institutionen för internationell Pedagogik*, Stockholms university.
- Reyes, P. (1990). Organizational commitment of teachers. In P. Reyes (Ed.), *Teachers and their workplace: Commitment, performance, and productivity* (143-162). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sirgy, J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Skaalvik, E. M., 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>
- Tabachnik, B. G., Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6e éd.). Boston, É.-U. U.: Pearson)
- Turan, S. (2014). *Psikolojik güçlendirme ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hizmet sektöründeki çalışanlar üzerine bir uygulama*. (Yayın No: 458809) [Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri [TDKS]. (2022). Görev. *Güncel Türkçe Sözlük*.