

## Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi\*

Zafer BOZDAĞ<sup>1</sup>, Bünyamin AĞALDAY<sup>2</sup>

<sup>1</sup>(Sorumlu yazar) Müdür Yrd., MEB, zzaferbozdag@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-7849-0981.

<sup>2</sup>Doç. Dr., Mardin Artuklu Üniversitesi, bunyaminagalday@artuklu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-0128-5055.

Makale Bilgisi	ÖZET
<b>Geliş Tarihi:</b> 26.08.2023	<p>Eğitim kurumlarının amacıyla toplumun gelişimi büyük ölçüde örtüşmektedir. İş yaşam kalitesi, eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilmesinde, öğrenci başarısının yükseltilmesinde ve nihai olarak eğitim kalitesinde önemli bir role sahiptir. Bu çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Tarama modelinde tasarlanan çalışmanın örneklemini, 125 kadın ve 209 erkek olmak üzere toplam 334 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplamak amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" ve "İş Yaşam Kalitesi" ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi için bağımsız örneklem t testi, betimsel istatistikler, Kruskal Wallis H testi ile pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda öğretmenlerin genel olarak iş yaşam kalitelerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kadınların genel iyi olma düzeyleri erkeklerinkinden daha yüksek; lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre işi kontrol edebilme, genel iyi olma ve iş yaşamında stres yaşamama düzeyleri daha yüksek; orta ekonomik düzeye sahip öğretmenlerin düşük ekonomik düzeye sahip olanlara göre çalışma koşulları, iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma ve genel iş yaşam kalitesi düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçları literatür kapsamında tartışılmış ve çeşitli öneriler sunulmuştur.</p> <p><b>Anahtar Sözcükler:</b> İş yaşam kalitesi, genel iyi olma, çalışma koşulları.</p>
<b>Kabul Tarihi:</b> 29.03.2024	
© UEAD 2024 Tüm hakları saklıdır.	

## Examination of the Work Life Quality of Teachers in Terms of Various Variables

Article Information	ABSTRACT
<b>Received:</b> 26 August 2023	<p>The purpose of educational institutions and the development of society overlap to a large extent. The quality of work life has an important role in the realization of the objectives of educational institutions, in increasing student success and ultimately in the quality of education. In this study, the quality of work life of teachers was examined in terms of various variables. The sample of the study, which was designed in the screening model, consists of a total of 334 teachers, 125 female and 209 male. "Personal Information Form" and "Work-Related Quality of Life Scale" scale were used as data collection tools. Descriptive statistics, independent groups t test, Kruskal Wallis H test, and Pearson correlation analysis were used in the analysis of the data obtained. As a result of the analyzes, it was determined that the quality of work life of teachers was high in general. Women's overall well-being is higher than men's; compared to teachers with undergraduate degrees, teachers with a postgraduate degree had higher levels of general well-being, being able to control work and not experiencing stress in business life; compared to those with low economic status, it has been determined that teachers with medium economic level have higher levels of job career satisfaction, general well-being, working conditions and general quality of work life. The results obtained from the research were discussed within the scope of the relevant literature and various suggestions were given.</p> <p><b>Keywords:</b> Quality of work life, general well-being, working conditions.</p>
<b>Accepted:</b> 29 March 2024	
© UEAD 2024 All rights reserved.	

DOI:10.32960/uead.1350418

**Makale Türü (Article Type):** Araştırma Makalesi

**Kaynakça Gösterimi:** Bozdağ, Z., & Ağalday, B. (2024). Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 8(1), 1-15.

\* Bu araştırma, Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 24.11.2021 tarihli 2021/10-18 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

**Citation Information:** Bozdağ, Z., & Ağalday, B. (2024). Examination of the work life quality of teachers in terms of various variables. *National Journal of Education Academy*, 8(1), 1-15.

---

## 1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında örgütlerde bireye verilen önemin arttığı, bu bağlamda bireyin mutluluğu ve doyumunu için yapılması gerekenler üzerinde birtakım çabaların harcandığı söylenebilir. Toplumunu yönlendiren ve değiştiren önemli örgütlerden biri olan okul, çalışanlarının mutluluğu ve genel olarak yaşam doyumları bağlamında değerlendirildiğinde daha etkin bir rol alabilir. Okul çalışanlarının yaşamı, istedikleri yönde ilerlediğinde eğitim-öğretim faaliyetlerine daha sıkı bir şekilde bağlanmaları mümkün olabilir.

Akar ve Üstüner'e (2017) göre örgütler amaçlarını etkili bir şekilde gerçekleştirebilmek ve başarıya ulaşabilmek için insan kaynaklarını etkin bir biçimde kullanmalıdır. Örgütte insan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılabilmesi ise birtakım faktörler çerçevesinde ele alınmaktadır. Öne çıkan önemli faktörlerden biri, iş yaşam kalitesidir. Yönetimde insanın temel alınması, örgütte verimlilik kadar çalışanların işlerinden doyum almalarının sağlanması, çalışanların kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri için nitelikli bir çalışma ortamının oluşturulması, iş yaşam kalitesini gündeme getirmektedir.

### 1.1. Problem Durumu

İş yaşamı kalitesi, Jayamma ve Naik (2006) tarafından çalışanlar ve örgüt arasında denge kurmayı amaçlayan, örgütün etkin bir şekilde faaliyetlerini yürütmesini hedefleyen, örgütteki çalışanların mesleki ve kişisel yeterliliklerini geliştiren, örgütün herhangi bir düzeyinde gerçekleşen etkinlikler olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların iş yaşamına ilişkin olumlu ve olumsuz tutumları; kurumda kişisel ihtiyaçların karşılanması ile doyuma ulaşma düzeyi olarak ifade edilmektedir (Akt., Akan & Bektaş, 2014). Bireylerin temel gereksinimlerinin karşılanarak örgüte katkı sağladıklarına dair duygular geliştirmelerine, yeteneklerinin farkına varmalarına ve onları geliştirmelerine imkan tanıyan ortamların sağlanmasını içermektedir. Bireyin iş yaşamındaki tutum ve davranışlarının; örgütsel bağlılık, işgören performansını artırma, iş doyumunu, iş stresinin azaltılması, işten ayrılma eğiliminin azaltılması ya da işte kalma isteğinin güçlendirilmesi, örgütsel sapma davranışının azaltılması gibi konular üzerindeki etkisi, iş yaşam kalitesi bağlamında ele alınmaktadır (Demir, 2011). Akar ve Üstüner'e (2017) göre iş yaşam kalitesi, işgörenlerin örgütsel bir kimlik oluşturmalarını ve iş performanslarını arttırmalarını sağlamakta, iş doyumlarıyla mesleki girişimlerini yükseltmekte, işten ayrılma düşüncesi, devamsızlık ve tükenmişlik düzeylerini düşürmektedir. Bunları sağlayarak verimli ve etkili bir örgütün oluşması için gerekli ortamı oluşturmaktadır.

Öğretmenler açısından değerlendirildiğinde iş yaşam kalitesinin Akar (2017) tarafından "öğretmenlerin kendilerini güvende, huzurlu ve rahat ve hissedeceği, stres altında olmayacakları, yaptıkları işten doyum almalarını ve bütün yaşam alanlarıyla bütünleşmelerini sağlayacak ve genel iyi oluş durumlarını olumlu yönde etkileyecek bir okul ortamının oluşturulması" şeklinde tanımlandığı görülmektedir. İş yaşam kalitesi, bireylerin yaşamlarının her yönüyle bütünleşmelerini sağlayacak şekilde çalışma dünyasında fiziksel ve psikolojik iyi oluşu ifade etmekte ve iş yerinden alınan doyumunu etkilemektedir. Genel olarak meslek yaşamında iş yaşam kalitesinin önemli bir yeri olmakla birlikte,

özellikle bireylerin eğitim-öğretim süreçleriyle ilgilenen ve okulların en önemli unsuru olarak nitelendirilebilen öğretmenler için daha büyük bir önem kazandığı belirtilmektedir (Demir, 2016).

Türkiye’de eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş yaşam kalitesiyle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, iş yaşam kalitesinin önemi düşünüldüğünde, bu çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir (Örn., Akman & İmamoğlu Akman, 2017; Çelik & Tabancalı, 2012; Demir, 2016; Demir, 2019; Erdem, 2010; Erdem, 2014; Kaplan, 2021; Karataş, 2021; Kaşık, 2022; Taşdan & Erdem, 2010; Yalçın, Yıldırım & Akan, 2016; Yaman, 2019). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine dair araştırmalar, hem mesleki yaşamlarını hem de psikososyal yaşamlarını geliştirebilmek adına önemlidir. Bu nedende bu araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışmayla öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin artırılmasına yönelik sonuçların elde edilmesi hedeflenmiştir. İş yaşam kalitesinin, yaş, cinsiyet, medeni hal, etnisite, dini inanç, eğitim seviyesi gibi demografik değişkenlerden farklı şekillerde etkilenebileceği ifade edilmektedir (Çelik & Tabancalı, 2012). Dolayısıyla bu noktadan hareketle mevcut araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, çeşitli demografik değişkenler bağlamında incelenmiştir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma Diyarbakır il merkezindeki ilkokul ve ortaokuldaki öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin çeşitli değişkenler bağlamında incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Söz konusu amaç doğrultusunda yanıt aranan sorular şunlardır:

1. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri yaş açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri branş açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ekonomik seviye açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## **2. YÖNTEM**

### **2.1. Araştırma Modeli**

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin çeşitli değişkenler açısından ele alındığı bu araştırma, tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modelinde, geçmişte ya da hali hazırda var olan bir durum olduğu haliyle betimlenmeye çalışılmaktadır. Bu araştırma modellerinde, araştırmanın konusu olan olay, birey ya da nesne, kendi şartları içerisinde olduğu haliyle tanımlanmaktadır (Karasar, 2005).

### **2.2. Araştırma Grubu**

Bu çalışmanın evrenini, Diyarbakır il merkezindeki ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Diyarbakır ilindeki yaklaşık toplam öğretmen sayısının 26.000 (MEB, 2022) olduğu dikkate alındığında % 95 güven aralığında %5 hata payı için gerekli örneklemin 379 olduğu anlaşılmaktadır

(Büyüköztürk vd., 2013). Bu çalışmada ulaşılan 334 kişilik örneklemin bu bağlamda yeterli olduğu değerlendirilebilir.

Araştırmada evrenden örneklem seçimi, seçkisiz olmayan örneklem türlerinden uygun örnekleme ile yapılmıştır. Bu örnekleme tekniğinde para, işgücü ve zaman kaybını önleme temel amaçtır. Araştırmacı ihtiyacı olan büyüklükteki bir gruba ulaşına dek en ulaşılabilir cevaplayıcılardan başlayarak veri toplar (Büyüköztürk vd., 2013).

Aşağıda Tablo 1’de araştırmannın örnekleme dair demografik bilgiler sunulmaktadır. Tabloda katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdemi, branşı ve ekonomik düzeyine ilişkin bilgiler aktarılmaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik bilgileri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	125	37.4
	Erkek	209	62.6
Yaş	24-64	334	100
Eğitim düzeyi	Lisans	297	88.9
	Lisansüstü	37	11.1
Mesleki kıdem	1-5 yıl	24	7.2
	6-10 yıl	40	12.0
	11-15 yıl	79	23.7
	16-20 yıl	80	24.0
	21 ve üzeri yıl	111	33.2
Branş	Sınıf öğretmeni	197	59.0
	Diğer/branş öğretmeni	137	41.0
Ekonomik düzey	Düşük	61	18.3
	Orta	266	79.6
	Yüksek	7	2.1

Katılımcıların % 62.6’sı erkeklerden % 37.4’ü ise kadınlardan oluşmaktadır. Yaşları 24-64 arasında değişen katılımcılardan eğitim düzeyi lisans olanların oranı % 88.9, eğitim düzeyi lisansüstü olanların oranı ise % 11.1’dir. Mesleki kıdem açısından bakıldığında grubun çoğunlukla 11 yıl ve üzeri kıdemi olanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların % 59’unu sınıf öğretmenleri oluştururken % 41’ini çeşitli branşlardan öğretmenler oluşturmakta ve ekonomik düzey açısından grup genel olarak (% 79.6) orta düzeyde yer almaktadır.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (İYKÖ): Bu ölçek, Van Laar, Edwards ve Easton’un (2007) sağlık personelinin iş yaşam kalite düzeylerini belirlemek için geliştirdiği ölçektir. Akar ve Üstüner (2017) tarafından ölçeğin Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Uyarlama çalışması, dört farklı çalışma grubuyla yapılmıştır. Birinci çalışma grubu, 31 İngilizce öğretmeninden; 2. çalışma grubu 50 öğretmenden; 3. çalışma grubu 324 öğretmenden; 4. çalışma grubu ise 118 öğretmenden oluşturulmuştur Ölçeğin dilsel eşdeğerlik çalışmasında Türkçe ve İngilizce form arasındaki korelasyon değeri .77 olarak saptanmıştır. Türkçe formun pilot uygulamasında madde-toplam korelasyon değerleri, .32 ile .84 arasında değişen değerler almıştır. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alfa değeri ise .95 olarak belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin 23 madde ve altı faktörlü (genel iyi olma, iş ve kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme, aile-iş yaşamı dengesi, iş yaşamında stres, çalışma şartları) yapı doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiştir. DFA sonuçları, ölçeğin model uyumunun yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir ( $\chi^2/sd = 402.6657/224 = 1.79$ ; SRMR = .05; RMSEA = .05; CFI = .96; NNFI = .95). Ölçeğin faktörlerine dair yükler .33 ile .97 arasında

değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için boyutlar ve ölçeğin geneline yönelik Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları; genel iyi olma (.79; .81), iş ve kariyer memnuniyeti (.78; .73), iş yaşamında stres (.70; .77), işi kontrol edebilme (.89; .71), aile-iş yaşamı dengesi (.91; .75), çalışma şartları (.80; .80), iş yaşam kalitesi genel (.93; .88) şeklindedir. Sonuç olarak İYKÖ'nün Türkçe Formunun geçerli-güvenilir olduğu ortaya konmuştur. Mevcut çalışmadaki güvenilirlik sonuçları (genel iyi olma .86, iş ve kariyer memnuniyeti .85, iş yaşamında stres .62, işi kontrol edebilme .84, aile-iş yaşamı dengesi .81, çalışma şartları .87, iş yaşam kalitesi genel .95) da bunu desteklemektedir. Ölçek beşli Likert tipi puanlamaya sahip olup 7, 9 ve 19. maddeler ters puanlanmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından araştırma grubunun demografik özelliklerine dair bilgi elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Toplam 6 sorudan oluşmaktadır. Bu form aracılığıyla katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdemi, branşı ve ekonomik düzeyi hakkında bilgi elde edilmiştir.

#### **2.4. Veri Toplama Süreci**

Araştırma kapsamında veri toplayabilmek amacıyla öncelikle araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgi Formu” oluşturulmuş, ardından “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” için kullanım izni alınmıştır. Ölçek kullanım izni alındıktan sonra ilgili dokümanlar hazırlanarak “Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nda Etik Onay (24.11.2021 tarihli ve 10-18 sayılı karar) alınmıştır.

Veri toplama süreci, pandemi şartlarındaki riskler değerlendirilerek online yapılmıştır. Öğretmenlere “Bilgilendirilmiş Onam Formu”, “Kişisel Bilgi Formu” ve “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”nin yer aldığı Google form linki gönderilmiş ve gönüllü olanların katılımı sağlanmıştır. Veriler, Aralık 2021’de toplanmıştır.

#### **2.5. Verilerin Analizi**

Veri analizi için SPSS 25 kullanılmıştır. Öncelikle betimsel istatistikler (yüzde, frekans, standart sapma gibi) yapılmış ve ön analizler (varsayımlar) incelenmiştir. Temel istatistiksel teknikler olarak bağımsız örneklem t testi, pearson korelasyon analizi ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Hata payının üst sınırı olarak .05 kabul edilmiştir.

Bağımsız gruplar t testi ile pearson korelasyon analizi için normallik varsayımı, basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılarak incelenmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etki düzeyini saptamak için Cohen d değerlerine bakılmıştır. Cohen, (1988) d değerinin 0.2’den küçük olmasının etki büyüklüğünün düşük, 0.5 olmasının orta, 0.8’den büyük olmasının yüksek olarak tanımlanacağını ifade etmiştir.

### **3. BULGULAR**

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerini belirlemek için boyutlara ve genel iş yaşam kalitesine dair puan ortalamaları hesaplanmıştır. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği’ne ilişkin aralıklar şu şekilde belirlenmiştir:

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

Tablo 2’de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine ve boyutlara ilişkin aritmetik ortalama, standart hata ve düzeylerine yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin betimsel istatistikler

	N	$\bar{x}$	SS	Düzye
İş kariyer memnuniyeti (İKM)	334	3.49	.91	Yüksek
Genel iyi olma (GİO)	334	3.23	.97	Orta
İşi kontrol edebilme (İKE)	334	3.40	1.06	Orta
Çalışma koşulları (ÇK)	334	3.28	1.12	Orta
İş yaşamında stres (İYS)	334	3.92	1.03	Yüksek
Aile-iş yaşam dengesi (AİYD)	334	3.38	1.08	Orta
İş yaşam kalitesi genel (İYK-G)	334	3.41	.84	Yüksek

Tablo 2’de öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti ( $\bar{x} = 3.49$ ), iş yaşamında stres yaşamama ( $\bar{x} = 3.92$ ) ve genel iş yaşam kalitesi ( $\bar{x} = 3.41$ ) düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. İş yaşamında stres boyutundaki maddelerin ters puanlandığı dikkate alındığında öğretmenlerin iş yaşamında stres yaşamama düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan öğretmenlerin genel iyi olma ( $\bar{x} = 3.23$ ), işi kontrol edebilme ( $\bar{x} = 3.40$ ), çalışma koşulları ( $\bar{x} = 3.28$ ), aile-iş yaşam dengesi ( $\bar{x} = 3.38$ ) boyutlarında orta düzeyde bir puan aldıkları belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyet açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Bunun için öncelikle normallik varsayımı gözden geçirilmiştir. Sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Cinsiyet açısından iş yaşam kalitesi düzeyine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları

	Kadın		Erkek	
	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
İKM	-0.26	-0.52	-0.38	-0.30
GİO	-0.06	-0.81	-0.15	-0.87
İKE	-0.34	-0.43	-0.50	-0.55
ÇK	-0.23	-0.83	-0.34	-0.64
İYS	-0.87	-0.00	-0.75	-0.17
AİYD	-0.40	-0.65	-0.22	-0.71
İYK-G	-0.21	-0.66	-0.22	-0.52
	N = 125		N = 209	

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanları cinsiyete göre değerlendirildiğinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla puanlar, normal dağılıma sahiptir. Tablo 4’te öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin cinsiyet açısından farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar verilmiştir.

**Tablo 4.** Cinsiyet açısından öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine ilişkin bağımsız gruplar t testi sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	t	p
İKM	Kadın	125	3.46	.86	-0.46	.65
	Erkek	209	3.51	.95		
GİO	Kadın	125	3.40	.90	2.52	.01
	Erkek	209	3.12	1.00		
İKE	Kadın	125	3.27	1.02	-1.85	.07
	Erkek	209	3.49	1.07		
ÇK	Kadın	125	3.23	1.10	-0.56	.58
	Erkek	209	3.30	1.13		
İYS	Kadın	125	3.96	1.03	.52	.60
	Erkek	209	3.90	1.03		
AİYD	Kadın	125	3.38	1.09	-0.08	.94
	Erkek	209	3.39	1.07		
İYK-G	Kadın	125	3.42	.82	.27	.79
	Erkek	209	3.40	.85		

Öğretmenlerin iş kariyer memnuniyetleri ( $t = -.46, p > .05$ ), işi kontrol edebilme ( $t = -1.85, p > .05$ ), çalışma koşulları ( $t = -.56, p > .05$ ), iş yaşamında stres ( $t = .52, p > .05$ ), aile-iş yaşam dengesi ( $t = -.08, p > .05$ ) ve iş yaşam kalitesi (genel) ( $t = .27, p > .05$ ) düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermezken genel iyi olma ( $t = 2.52, p < .05$ ) düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Dolayısıyla kadınların genel iyi olma boyutundan aldıkları puan, erkeklerinkine göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bu farklılığa ilişkin hesaplanan Cohen d değerinin .29 olduğu dikkate alındığında orta düzeyde bir etki büyüklüğünün olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi seviyeleriyle yaşları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamak üzere pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Bunun için öncelikle verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığına bakılmıştır. Sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Yaş ve iş yaşam kalitesi düzeylerine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları

	N	Çarpıklık	Basıklık
İKM	334	-,339	-,362
GİO	334	-,154	-,781
İKE	334	-,427	-,545
ÇK	334	-,298	-,720
İYS	334	-,790	-,133
AİYD	334	-,286	-,691
İYK-G	334	-,217	-,573
Yaş	334	,103	-,185

Tablo 5’te görüldüğü üzere basıklık ve çarpıklık -1 ile +1 değerleri arasında yer almaktadır. Dolayısıyla puanlar, normal dağılıma sahiptir. Tablo 6’da öğretmenlerin yaşları ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkiler sunulmuştur.

**Tablo 6.** Öğretmenleri iş yaşam kalitesi düzeyleri ile yaş arasındaki ilişkiye dair pearson korelasyon analizi sonuçları

	N	Yaş
İKM	334	-.007
GİO	334	-.045
İKE	334	-.046
ÇK	334	.032
İYS	334	.070
AİYD	334	-.020
İYK-G	334	-.013

Tablo 6’da görüldüğü üzere öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti ( $r = -.007, p > .05$ ), genel iyi olma ( $r = -.045, p > .05$ ), işi kontrol edebilme ( $r = -.046, p > .05$ ), çalışma koşulları ( $r = .032, p > .05$ ), iş yaşamında stres ( $r = .070, p > .05$ ), aile-iş yaşam dengesi ( $r = -.020, p > .05$ ) ve genel iş yaşam kalitesi ( $r = -.013, p > .05$ ), seviyeleriyle yaşları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin eğitim seviyesine açısından değişip değişmediğini saptamak üzere bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Bunun için öncelikle normallik varsayımı gözden geçirilmiştir. Sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7.** Eğitim düzeyine göre iş yaşam kalitesi düzeyine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları

	Lisans		Lisansüstü	
	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
İKM	-0.35	-0.32	-0.43	-0.50
GİO	-0.11	-0.76	-0.51	-0.61
İKE	-0.42	-0.56	-0.68	-0.13
ÇK	-0.25	-0.76	-0.71	.18
İYS	-0.80	-0.15	-0.53	-0.43
AİYD	-0.31	-0.66	-0.14	-1.04
İYK-G	-0.20	-0.52	-0.43	-0.83
	N = 297		N = 37	

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanları eğitim düzeyine göre değerlendirildiğinde basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında yer aldığı görülmektedir (Yalnızca aile-iş yaşam dengesinin basıklık değeri -1.04 olarak hesaplanmıştır). Dolayısıyla puanlar, normal dağılıma sahiptir. Tablo 8'de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin eğitim düzeyi açısından farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar verilmiştir.

**Tablo 8.** Eğitim düzeyine göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine ilişkin bağımsız gruplar t testi sonuçları

	Eğitim düzeyi	n	$\bar{x}$	SS	t	p
İKM	Lisans	37	3.46	.90	-1.57	.12
	Lisansüstü	297	3.71	.97		
GİO	Lisans	37	3.19	.97	-2.07	.04
	Lisansüstü	297	3.54	.92		
İKE	Lisans	37	3.36	1.05	-2.34	.02
	Lisansüstü	297	3.78	1.07		
ÇK	Lisans	37	3.24	1.12	-1.79	.08
	Lisansüstü	297	3.59	1.08		
İYS	Lisans	37	3.97	1.00	2.67	.008
	Lisansüstü	297	3.50	1.18		
AİYD	Lisans	37	3.36	1.08	-1.00	.32
	Lisansüstü	297	3.55	1.10		
İYK-G	Lisans	37	3.38	.84	-1.65	.10
	Lisansüstü	297	3.62	.83		

Öğretmenlerin iş kariyer memnuniyetleri ( $t = -1.57$ ,  $p > .05$ ), çalışma koşulları ( $t = -1.79$ ,  $p > .05$ ), aile-iş yaşam dengesi ( $t = -1.00$ ,  $p > .05$ ) ve iş yaşam kalitesi (genel) ( $t = -1.65$ ,  $p > .05$ ) düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken genel iyi olma ( $t = -2.07$ ,  $p < .05$ ), işi kontrol edebilme ( $t = -2.34$ ,  $p < .05$ ) ve iş yaşamında stres ( $t = 2.67$ ,  $p < .01$ ) düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin genel iyi olma düzeyleri (Cohen  $d = 0.37$ , orta düzeyde bir etkiyle), işi kontrol edebilme düzeyleri (Cohen  $d = 0.40$ , orta düzeyde bir etkiyle) ve iş yaşamında stres yaşamama düzeyleri (Cohen  $d = 0.43$ , orta düzeyde bir etkiyle), lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş yaşam kalitesi düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için (gruplardan birinde  $n < 30$  olduğu için) Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Tablo 9'da sonuçlar sunulmuştur.



**Tablo 9.** Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları

	Mesleki kıdem	n	Sıra Ort.	Kruskal Wallis H	sd	p
İKM	1-5 yıl	24	188.06	3.81	4	.43
	6-10 yıl	40	164.36			
	11-15 yıl	79	164.58			
	16-20 yıl	80	153.54			
	21 ve üzeri yıl	111	176.32			
GİO	1-5 yıl	24	203.38	3.95	4	.41
	6-10 yıl	40	156.96			
	11-15 yıl	79	164.59			
	16-20 yıl	80	164.46			
	21 ve üzeri yıl	111	167.81			
İKE	1-5 yıl	24	186.58	3.27	4	.51
	6-10 yıl	40	166.26			
	11-15 yıl	79	174.46			
	16-20 yıl	80	152.86			
	21 ve üzeri yıl	111	169.42			
ÇK	1-5 yıl	24	193.38	7.32	4	.12
	6-10 yıl	40	150.89			
	11-15 yıl	79	160.03			
	16-20 yıl	80	155.11			
	21 ve üzeri yıl	111	182.14			
İYS	1-5 yıl	24	171.46	3.15	4	.53
	6-10 yıl	40	150.90			
	11-15 yıl	79	162.63			
	16-20 yıl	80	163.89			
	21 ve üzeri yıl	111	178.69			
AİYD	1-5 yıl	24	191.88	3.09	4	.54
	6-10 yıl	40	170.49			
	11-15 yıl	79	157.92			
	16-20 yıl	80	160.81			
	21 ve üzeri yıl	111	172.80			
İYK-G	1-5 yıl	24	196.46	4.48	4	.35
	6-10 yıl	40	159.86			
	11-15 yıl	79	161.16			
	16-20 yıl	80	157.29			
	21 ve üzeri yıl	111	175.86			

Tablo 9’da görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş kariyer memnuniyeti ( $\chi^2(4) = 3.81, p > .05$ ), genel iyi olma ( $\chi^2(4) = 3.95, p > .05$ ), işi kontrol edebilme ( $\chi^2(4) = 3.27, p > .05$ ), çalışma koşulları ( $\chi^2(4) = 7.32, p > .05$ ), iş yaşamında stres ( $\chi^2(4) = 3.15, p > .05$ ), aile-iş yaşam dengesi ( $\chi^2(4) = 3.09, p > .05$ ) ve genel iş yaşam kalitesi ( $\chi^2(4) = 4.48, p > .05$ ) düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin branşa açısından farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak üzere bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Bunun için öncelikle normallik varsayımı gözden geçirilmiştir. Sonuçlar Tablo 10’da sunulmuştur.

**Tablo 10.** Branşa göre iş yaşam kalitesi düzeyine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları

	Sınıf öğretmeni		Diğer/Branş öğretmenleri	
	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
İKM	-.48	-.30	-.15	-.39
GİO	-.26	-.80	.01	-.70
İKE	-.54	-.45	-.31	-.57
ÇK	-.39	-.64	-.18	-.76
İYS	-.82	-.09	-.76	-.15
AİYD	-.27	-.77	-.31	-.54
İYK-G	-.33	-.56	-.07	-.49
	N = 197		N = 137	

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanları branşa göre değerlendirildiğinde basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında yer aldığı görülmektedir. Buna göre puanlar, normal dağılıma sahiptir. Tablo 11'de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin branş açısından farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar verilmiştir.

**Tablo 11.** Branşa göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine ilişkin bağımsız gruplar t testi sonuçları

	Branş	n	$\bar{x}$	SS	t	p
İKM	Sınıf	197	3.55	.96	1.49	.14
	Diğer	137	3.40	.84		
GİO	Sınıf	197	3.26	.98	.64	.52
	Diğer	137	3.19	.95		
İKE	Sınıf	197	3.50	1.09	1.94	.053
	Diğer	137	3.27	1.00		
ÇK	Sınıf	197	3.36	1.12	1.71	.09
	Diğer	137	3.15	1.11		
İYS	Sınıf	197	3.97	1.02	1.06	.29
	Diğer	137	3.85	1.04		
AİYD	Sınıf	197	3.38	1.10	.003	.99
	Diğer	137	3.38	1.05		
İYK-G	Sınıf	197	3.46	.86	1.35	.18
	Diğer	137	3.33	.81		

Öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti ( $t = 1.49, p > .05$ ), genel iyi olma ( $t = .64, p > .05$ ), işi kontrol edebilme ( $t = 1.94, p > .05$ ), çalışma koşulları ( $t = 1.71, p > .05$ ), iş yaşamında stres ( $t = 1.06, p > .05$ ), aile-iş yaşam dengesi ( $t = .003, p > .05$ ) ve genel iş yaşam kalitesi ( $t = 1.35, p > .05$ ) düzeyleri branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin ekonomik seviyelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak üzere örneklem gruplar t testi yapılmıştır. Bunun için öncelikle normallik varsayımı gözden geçirilmiştir. Sonuçlar Tablo 12'de verilmiştir.

**Tablo 12.** Ekonomik seviyeye göre iş yaşam kalitesi düzeyine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları

	Düşük düzey		Orta düzey	
	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
İKM	-.25	-.32	-.38	-.33
GİO	.36	-.19	-.26	-.68
İKE	-.34	-.59	-.48	-.49
ÇK	-.23	-.56	-.34	-.75
İYS	-.37	-.69	-.86	-.06
AİYD	.12	-.73	-.39	-.60
İYK-G	-.22	-.24	-.28	-.59
	N = 61		N = 266	

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanları ekonomik seviyeye göre değerlendirildiğinde basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla puanlar, normal dağılıma sahiptir. Tablo 13'te öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin ekonomik seviye açısından farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar verilmiştir.

**Tablo 13.** Ekonomik seviyeye göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine ilişkin bağımsız gruplar t testi sonuçları

	Ekonomik seviye	n	$\bar{x}$	SS	t	p
İKM	Düşük	61	3.27	.84	-2.08	.04
	Orta	266	3.53	.93		
GİO	Düşük	61	2.58	.85	-5.94	.000
	Orta	266	3.35	.94		
İKE	Düşük	61	3.25	1.02	-1.25	.21
	Orta	266	3.44	1.06		
ÇK	Düşük	61	2.99	1.05	-2.33	.02
	Orta	266	3.35	1.13		
İYS	Düşük	61	3.77	.95	-1.35	.18
	Orta	266	3.97	1.04		
AİYD	Düşük	61	3.24	1.06	-1.12	.27
	Orta	266	3.41	1.08		
İYK-G	Düşük	61	3.09	.72	-3.27	.001
	Orta	266	3.47	.85		

Öğretmenlerin işi kontrol edebilme ( $t = -1.25$ ,  $p > .05$ ), iş yaşamında stres ( $t = -1.35$ ,  $p > .05$ ) ve aile-iş yaşamında denge ( $t = -1.12$ ,  $p > .05$ ) düzeyleri ekonomik seviyelerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken iş kariyer memnuniyeti ( $t = -2.08$ ,  $p < .05$ ), genel iyi olma ( $t = -5.94$ ,  $p < .001$ ), çalışma koşulları ( $t = -2.33$ ,  $p < .05$ ) ve genel iş yaşam kalitesi ( $t = -3.27$ ,  $p < .01$ ) düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre ekonomik düzeyi orta olan öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti (Cohen  $d = .29$ , orta düzeyde bir etkiyle), genel iyi olma (Cohen  $d = .86$ , yüksek düzeyde bir etkiyle), çalışma koşulları (Cohen  $d = .33$ , orta düzeyde bir etkiyle) ve genel iş yaşam kalitesi düzeyi (Cohen  $d = .48$ , orta düzeyde bir etkiyle), ekonomik düzeyi düşük olanlara göre daha yüksektir.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti, iş yaşamında stres yaşamama ve genel iş yaşam kalitesinin yüksek düzeyde olduğu; işi kontrol edebilme, genel iyi olma, aile-iş yaşam dengesi ve çalışma koşullarının ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çelik ve Tabancalı (2012) tarafından yürütülen araştırmada da benzer şekilde öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin boyutlarından mesleki tatmin seviyelerinin yüksek olduğu, buna karşın tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu düzeylerinin ise düşük çıktığı belirlenmiştir. Erdem'in (2014) yaptığı çalışmada da öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin boyutlar bağlamında yüksek ve orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Benzer sonuçlar Demir'in (2016), Akman ve İmamoğlu Akman'ın (2017) Kaşık'ın (2022) ve Demir'in (2019) çalışmalarından da elde edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin boyutlar ve genel puan bağlamında orta ve yüksek düzeyde olması alanyazınla tutarlılık göstermektedir.

Araştırma sonuçları cinsiyete göre değerlendirildiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinden yalnızca genel iyi olma düzeyinin farklılaştığı, kadınların erkeklere kıyasla genel iyi olma düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuç, Erdem (2014), Çelik ve Tabancalı'nın (2012) çalışmalarından da elde edilmiştir. Erdem'in (2014) çalışmasına göre kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin boyutlarından toplam yaşam alanlarının erkek öğretmenlere göre daha iyi olduğu; Çelik ve Tabancalı'nın (2012) çalışmasına göre erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öte yandan genel iyi olma boyutu dışında diğer boyutlarda ve genel iş yaşam kalitesinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmaması, Demir (2016), Demir (2019), Yaman (2019) ve Karataş'ın (2021) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Söz konusu çalışmalarda da iş yaşam

kalitesinin cinsiyete göre farklılaşmadığı ortaya konmuştur. Bunlardan farklı olarak Kaşık'ın (2022) çalışmasında ise erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve boyutlar bağlamında kadınlardan daha yüksek düzeyde puanlar aldıkları saptanmıştır. Sonuç olarak bu araştırmanın bulguları alan yazınla büyük ölçüde örtüşürken farklılaştığı çalışmaların da olduğu görülmektedir.

Yaş açısından araştırma sonuçları ele alındığında öğretmenlerin iş yaşam kaliteleriyle yaşları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Çelik ve Tabancalı'nın (2012) çalışmasında da öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin yaş açısından farklılaşmadığı ortaya konmuştur. Benzer şekilde Demir (2016), Yaman (2019) ve Karataş'ın (2021) yaptıkları araştırmalarda da öğretmenlerin iş yaşam kaliteleriyle yaş arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bunlara karşın Kaşık'ın (2022) çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam kaliteleriyle yaş arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşları arttıkça iş yaşam kaliteleri yükselmektedir.

Eğitim düzeyi açısından bakıldığında çalışma koşulları, iş kariyer memnuniyeti, aile-iş yaşam dengesi ve genel iş yaşam kalitesi düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buna karşın lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin genel iyi olma, işi kontrol edebilme ve iş yaşamında stres yaşamama düzeyleri, eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Demir'in (2016) araştırmasına göre öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, öğrenim durumuna göre farklılaşmamaktadır. Benzer şekilde Çelik ve Tabancalı (2012) ile Demir'in (2019) çalışmalarına göre de öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, öğrenim düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Benzer sonuç, Yaman (2019), Karataş (2021) ve Kaşık'ın (2022) çalışmalarından da elde edilmiştir. Alanyazındaki araştırma bulguları, öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş yaşam kalitelerinin değişmediğini göstermekle birlikte mevcut araştırmada farklı olarak öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre genel iyi olma, işi kontrol edebilme ve iş yaşamında stres yaşamama düzeylerinin değiştiği ortaya konmuştur. Eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin mesleki anlamda yetkinliklerini arttırmalarının genel iyi olma, işi kontrol edebilme ve iş yaşamında stres yaşamama durumlarında etkili olduğu ifade edilebilir. Öğretmenler eğitim düzeylerini artırarak mesleki becerilerini geliştirmekte ve bu durum çalışma yaşamlarında daha kontrol sahibi olmalarına olanak sağlayabilmektedir.

Araştırma sonuçları mesleki kıdem açısından değerlendirildiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı ortaya konmuştur. Çelik ve Tabancalı'nın (2012) çalışmasına göre öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, mesleki kıdemlerine göre farklılaşmaktadır. Benzer şekilde Erdem (2014) ve Kaşık'ın (2022) çalışmalarında da öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş yaşam kalitelerinin değiştiği ortaya konmuştur. Buna karşın Demir (2016), Demir (2019), Yaman (2019) ve Karataş'ın (2021) çalışmalarında ise mevcut araştırmanın bulgusuyla örtüşecek şekilde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş yaşam kalitelerinin değişmediği belirlenmiştir.

Branşa göre değerlendirildiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin branşa göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır. Benzer şekilde Demir (2016) ve Çelik ve Tabancalı'nın (2012) çalışmasında da öğretmenlerin branşlarına göre iş yaşam kalitelerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Öte yandan Erdem'in (2014) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine kıyasla daha az adil ve uygun ücret aldıkları yönünde bir algıya sahip oldukları; Kaplan'ın (2021) çalışmasında ise sınıf öğretmenlerinin çalışan kapasitesinin geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma şartları, sosyal sorumluluk ve sosyal bütünleşme seviyelerinin, branş öğretmenlerine kıyasla daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Öğretmenlerin ekonomik düzeylerine göre iş yaşam kalitelerine bakıldığında iş yaşamında stres, işi kontrol edebilme ve aile-iş yaşamında denge düzeylerinin ekonomik seviyeye göre anlamlı bir şekilde değişmediği belirlenmiştir. Buna karşın orta ekonomik düzeye sahip öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları ve genel iş yaşam kalitesi düzeylerinin düşük ekonomik düzeye sahip öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu doğrultuda Karataş'ın (2021) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin algılanan kişisel gelir düzeyi ve algılanan aile gelir düzeyi açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Alt gelir düzeyinin öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri açısından olumsuz bir durum olduğu açıklanmıştır. Mevcut araştırmada orta gelir düzeyine sahip öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları ve genel iş yaşam kalitesi düzeylerinin daha yüksek olması, bu açıklamayla örtüşmektedir.

## **5. ÖNERİLER**

### **5.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler**

Öğretmenlerin işi kontrol edebilme, genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesinin orta düzeyde olduğu dikkate alınarak söz konusu durumların iyileştirilmesi için çeşitli adımlar atılabilir. Özellikle iş kontrolü ve çalışma koşulları bağlamında öğretmenlerin özerkliklerinin artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, okul yöneticilerinin ve eğitim politikacılarının göz önünde bulundurması gereken noktalar arasında yer almaktadır.

Lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin işi kontrol edebilme, genel iyi olma ve iş yaşamında stres yaşamama düzeylerinin daha yüksek olması göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin lisansüstü eğitim alarak mesleki yetkinliklerini arttırmalarının önemi anlaşılmaktadır. Bu kapsamda öğretmenlerin lisansüstü eğitim alabilmelerini sağlayabilmek için maddi ve manevi yönden desteklerin sunulması önemlidir. Lisansüstü eğitim alan/almak isteyen öğretmenlere yönelik okul yöneticileri ve eğitim politikacıları motive edici tutumlar geliştirebilir.

Öğretmenlerin ekonomik düzeyleri, iş yaşam kalitelerini etkilemektedir. Orta ekonomik düzeye sahip öğretmenlerin genel iyi olma, iş kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları ve genel iş yaşam kalitesi düzeylerinin, düşük ekonomik düzeye sahip öğretmenlerden daha iyi olduğu dikkate alındığında öğretmenlerin ekonomik olarak desteklenmelerinin önemi anlaşılabilmektedir. Ekonomik açıdan refaha ulaşan öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti artmakta, iş yaşam kaliteleri yükselmektedir. Bu durum da eğitim faaliyetlerine daha etkin bir şekilde katılmalarını, yaşamlarını bir denge içinde sürdürmelerini sağlamaktadır. Eğitim faaliyetlerinin iyileştirilebilmesi, ülke eğitiminin daha ileri düzeylere taşınabilmesi için öğretmenlerin ekonomik açıdan desteklenmeleri gerekmektedir.

### **5.2. Araştırmaya Yönelik Öneriler**

Öğretmenlerin işi kontrol edebilme, genel iyi olma, aile-iş yaşam dengesi ve çalışma koşullarının orta düzeyde olduğu dikkate alındığında bunları geliştirmeye yönelik bireysel veya odak grup görüşmelerinin yapıldığı nitel çalışmalar yürütülebilir.

Kadın öğretmenlerin genel iyi olma düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu dikkate alınarak bu durumun olası nedenlerini belirlemek ve müdahale yöntemleri geliştirebilmek adına

nicel, nitel ve karma desenli çeşitli araştırmalar yapılabilir. Kadın öğretmenlerin genel iyi olma hallerinin sürdürülmesine, erkek öğretmenlerin genel iyi olma hallerinin geliştirilmesine odaklanılabilir.

Lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin işi kontrol edebilme, genel iyi olma ve iş yaşamında stres yaşamama düzeylerinin daha yüksek olması göz önünde bulundurulduğunda onları lisansüstü eğitim almaya yönelten motivasyon kaynaklarını, lisansüstü eğitim almalarının önündeki engelleri belirlemeye yönelik çalışmalar yürütülebilir.

### **Yazar Katkı Beyanı:**

**1. Zafer BOZDAĞ:** Verileri toplama ve analizi etme, literatür tarama, yazım ve düzenleme, kavramsallaştırma.

**2. Bünyamin AĞALDAY:** İnceleme ve düzenleme, danışmanlık.

### **5. KAYNAKÇA**

- Akan, D., & Bektaş, F. (2014). Öğretmen görüşlerine göre okullarda iş yaşamı kalitesi. *AJELI Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 2(2), 29- 42.
- 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.
- Akar, H., & Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(2), 159-176. <https://doi.org/10.17679/inuefd.302675>
- Akman, Y., & İmamoğlu Akman, G. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısının işle bütünleşmeleri üzerindeki etkisi. *İlköğretim Online*, 16(4), 1491-1504. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2017.342971>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Pegem Akademi.
- Çelik, K., & Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 31-38.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453-464.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin alguları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez no. 422393) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez no. 535877) [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Erdem, M. (2014). İş yaşamı kalitesinin işe yabancılaşmayı yordama düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(2), 519-544.
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği). *Erciyes Journal of Education*, 5(1), 51-73. <https://doi.org/10.32433/eje.820504>
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.

- Karataş, İ. (2021). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bayburt ve Erzurum illeri örneği. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 480-499.
- Kaşık, Ü. (2022). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. <http://acikerisim.pau.edu.tr/xmlui/handle/11499/38982>
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2022). *Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü*.
- Taşdan, M., & Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*, 3(60), 325-33. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Yalçın, S., Yıldırım, İ., & Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224. <https://doi.org/10.17556/jef.49471>
- Yaman, Z. B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez no. 588647) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.