

Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki

The relationship between secondary school teachers' quality of work life and job satisfaction levels

Meral Yaman¹ ve Salih Paşa Memişoğlu²

¹Sorumlu Yazar, Gerede Sevilier Ortaokulu, Bolu, Türkiye, E mail: meral.dogan89@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4160-5513>

²Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8258-3822>

Makale Bilgisi	Öz
Araştırma Makalesi Gönderilme: 24 Eylül 2025 Düzeltilme: 21 Nisan 2026 Kabul: 06 Haziran 2026 Anahtar kelimeler: İş yaşam kalitesi, İş doyumu, Ortaokul öğretmenleri	<i>Bu araştırma, ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumları arasındaki demografik farklılıkları ile bu değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma evreni 2023-2024 eğitim-öğretim yılı Bolu ilindeki kamuya ait ortaokullarda görev yapan 792 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler 6 boyuttan oluşan İş Yaşam Kalitesi ölçeği ve 2 boyutlu Minnesota İş Doyum ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. İş yaşam kalitesinde cinsiyete göre anlamlı farklılıklar tespit edilirken, eğitim düzeyi, medeni durum ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. İş doyumu ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu algıları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.</i>
Article Info	Abstract
Research Article Received: 24 September 2025 Revised: 21 April 2026 Accepted: 06 June 2026 Keywords: Quality of work life, Job satisfaction, Secondary school teachers	<i>This study examined demographic differences and the relationship between quality of work life and job satisfaction among secondary school teachers in Bolu during the 2023–2024 academic year. Data were collected from 792 teachers using the 6-item Quality of Work Life Scale and the 2-item Minnesota Job Satisfaction Scale. The findings revealed that teachers reported high levels of both quality of work life and job satisfaction. Significant differences in quality of work life were found according to gender, professional seniority, and educational level, while job satisfaction differed by gender, professional seniority, and high-level relationship with the profession. In addition, a positive and significant relationship was identified between teachers' perceptions of quality of work life and their job satisfaction.</i>

1. Giriş

Örgütler, çalışanların iş yaşamında bazı düzenlemeler yaparak, kişilerin iş yerlerinde daha olumlu duygularla çalışmasını, örgütün içinde olumlu bir kültür oluşturmalarını, iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler geliştirmelerini ve aynı zamanda iş çevresindeki olumsuz gelişmelerden etkilenmemelerini istemektedir. Bu nedenle, örgütlerin başarıya ulaşmak için insan kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmaları zorunludur. İş yaşam kalitesi, örgütün iç ve dış çevresi dikkate alınarak yöneticilerin ele alması gereken başlıca konulardan biridir.

*Çalışma, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Prof. Dr. Salih Paşa Memişoğlu danışmanlığında Meral Yaman tarafından yapılan "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

**Çalışma 13-14 Kasım 2025 tarihinde düzenlenen 9. Uluslararası Ankara Multidisipliner Bilimsel Çalışmalar Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

*** Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 07.05.2023 tarihli ve 2023/168 sayılı kararı ile alınmıştır. Tüm sorumluluk yazarlara aittir.

Kaynak göster: Yaman, M. & Memişoğlu, S.P. (2026). Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 12(2), 78-94. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.1790002>

İş yaşam kalitesi, iş yerinde çalışanların iyi çalışma koşullarına sahip olması, örgütlerin verimliliğinin artması, istenmeyen şartların değiştirilmesi ve çalışanların niteliklerinin ve kalitelerinin artması sonucu yaşam kalitesinin geliştirilmesiyle birlikte, örgüt içerisindeki çalışanların fiziksel ve psikolojik anlamda rahat olmasını sağlamaktadır. Bu sayede çalışanların, kurumuna olan memnuniyetlerinin de artması sağlanmaktadır (Yalçın vd., 2016). Çalışanların memnuniyet seviyelerinin yüksek olduğu kurumlarda verimliliğin artmasının yanı sıra iş doyumunun da artması beklenmektedir. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin etkili ve verimli hizmet verebilmesi için iş doyumları önemlidir. İş doyumunun sağlanması için iş yaşam kaliteleri büyük önem taşır (Dönmez, 2007). İş yaşam kalitesi kavramı uluslararası rekabeti artıran bir kavram olarak da görülmektedir. İş yaşam kalitesinde çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, çalışanların yaşam kalitesini artırdığı gibi hizmet edilen sektörü de olumlu etkilemektedir (Demir, 2011; Kösterelioglu, 2011).

İş doyumu, çalışanların iş çevresinde yaşadıkları olayların kişide bıraktığı olumlu etki, işine karşı duydukları olumlu duygular, çalışanların işlerine karşı gösterdikleri olumlu tutum, çalışma ortamını değerlendirdiklerinde sonuçta duydukları mutluluk veya genel anlamda çalışmaktan aldıkları duygusal doyum şeklinde tanımlanmaktadır (Akçamete vd., 2001). Çalışanlar yaptıkları işlerden ne kadar doyum alırsa, ulaşılan verim de o kadar etkili ve kaliteli olur. Zamanlarının çoğunu iş yerinde geçiren iş görenler, elde ettikleri doyumla daha yaratıcı ve üretken olmaktadır (Akkurt, 2008). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olması, işlerine karşı isteksiz olmalarına ve verimliliklerinde azalmaya neden olabileceği gibi, işlerinden yüksek düzeyde doyum sağladıklarında ise işlerine daha çok odaklanmalarına ve iş verimlerinin artmasına olumlu yönde sonuçlanabilmektedir. Bu durumun sonucunda öğrencilerin performans ve başarılarında artış beklenmektedir (Doğan, 2021).

Eğitim alanında yapılan araştırmaların yeterli düzeyde gerçekleştirilmediği; ilkökul ve lise düzeylerinde araştırma yapıldığı, ancak ortaokul düzeyinde iş yaşam kalitesi ile ilgili az sayıda çalışma bulunduğu (Bıyık, 2024) tespit edilmiştir. Bu çalışmanın, ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin ve iş doyumu düzeylerinin saptanması ile bu iki değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesi bakımından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Literatür taraması

2.1. İş yaşam kalitesi ve iş doyumu

21. Yüzyılın başlarında örgütsel verimliliği ve etkililiği belirleyen en önemli etkenin, üretim faktörlerinin başında da gelen emek (çalışan) faktörü olduğu genel anlamda kabul görerek bu hususta yapılan araştırmaların sayısı giderek çoğalmıştır. İş yaşam kalitesi, iş yaşamını etkileyen ve etkilenen toplam yaşam alanı, iş yerinin fiziki koşulları, iş yeri güvenliği, okulun yapısı, temizliği, sınıf büyüklükleri, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme; işgörenlerin kararlara katılımı, hak ve sorumluluklarını bilmesi, uygun ve adil karşılık gibi etkenleri ele almıştır (Beach, 1980; Walton, 1973). Özellikle iş yaşam kalitesi, bireylerin çalışma ile ilgili refah düzeylerinin önemsendiği, ödüllendirildiği, tatmine ulaştıkları, stres ve diğer tüm olumsuz etmenlerden ise arındıkları ve daha iyi bir iş deneyimine sahip oldukları kapsamlı bir yapıdır (Beh & Idris, 2006). Balcı (2002), iş yaşam kalitesini, “iş görenlerin örgüt içerisinde kişisel ihtiyaçlarını karşılama düzeyi”, Dursun ve Eriş (2018) “örgüt üyelerinin ruhen ve bedenen gösterdikleri çabanın, iş yaşamında doyuma ulaşma düzeyi” şeklinde tanımlamıştır. Eğitim ve öğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin yüksek olması, nitelikli ve kaliteli bir eğitimin sağlanabilmesi açısından önemlidir (Demir, 2016). Erdem’e (2010) göre öğretmenlerin iş ortamının keyifli olması, iş ortamında stres yaşamaması ve iyi bir iletişim vb., ile öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri artmakta ve bu sayede eğitim ve öğretim hedeflerine ulaşmak mümkün olmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerine olan aidiyet duyguları, işlerinden duydukları tatmin düzeylerinin yüksek olması, tükenmişlik seviyelerinin minimum düzeyde olması ya da hiç olmaması, eğitim örgütlerinin her bir ferdiyle sağlıklı ve başarılı iletişim kurabilmeleri, eğitim örgütlerinde başarıyı olumlu etkilemektedir (Taşdan & Erdem, 2010).

İş doyumu; çalışma koşulları, örgütün çevresi, çalışma ortamı ve örgüt yöneticileri, örgüt iklimi ve diğer örgüt üyeleri ile ilişkilere göre işgörenlerde oluşan duygusal durumlardır. Çalışanların işine ilişkin memnun olma veya olmama durumları farklı değişkenlerden etkilenmekte ve bu durum iş doyumları da zamanla değişime uğramaktadır. Çalışanlar iş doyumunu, elde ettikleri kazançlar ve maddi olanaklar ile iş arkadaşları tarafından oluşturulan örgüt kültürüne göre değerlendirmektedir. İşten beklentinin yüksek olduğu durumlarda çalışan kişide huzursuzluk oluşabilmektedir. Çalışanların iş yerindeki beklentileri karşılanamadığında, performansları ve iş doyumları azalır (Uzlu, 2023).

İş doyumu kavramını Locke (1976) çalışan kişinin yaptığı işi değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan pozitif durum veya memnuniyet şeklinde tanımlamaktadır. Klassen ve Chiu (2010), iş doyumunun öğretmenlerin tutum-

larını, performansını, bağlılığını, devamsızlığını, fiziksel ve zihinsel sağlığını etkilediği için önemli olduğunu belirtmektedir. İşlerinden memnun olmayan öğretmenlerin meslekten ayrılma riskinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Okul yöneticileri, öğretmenlerin okula bağlılık duyması için, öğretmenlerin iş doyumlarını artırmaya çalışmalıdır (Reyes & Shin, 1995).

Eğitim ve öğretim kurumlarında öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin yükselmesi, iş yaşam kalitesinin artırılmasıyla ilişkilidir. İş doyum düzeyinin yüksek olması, öğretmenlerin iş tatminsizliğini azaltarak işte olumlu duygular ve devamlılık sağlayacaktır; performansın da yüksek olması sağlanacaktır (Keser, 2005). Öğretmenlerin maddi ve manevi anlamda doyuma ulaşmaları, örgüte katkı ve verimlilik açısından iş doyumunu artıracaktır (Karakuş, 2011). Aynı şekilde öğretmenlerin çalıştığı iç ve dış çevre kalitesinin yükseltilmesi etkili ve verimlilik açısından önemlidir (Çiçek, 2005).

Eğitim ve öğretim alanında iş yaşam kalitesi giderek önem kazanmış ve Erdem (2010) tarafından eğitim örgütleri içerisinde okulların üstlendikleri roller ele alınarak okulda görev alan öğretmenlerin de bazı rolleri gerçekleştirmelerinin önemi vurgulanmıştır. Öğretmenlerin okula ve işlerine olan bağlılıkları, çalıştıkları kurumda işlerinden memnun olmaları ve iş doyumunun sağlanması açısından oldukça önemlidir. İş doyumunu elde eden öğretmenlerde, her türlü stres faktörüyle ve tükenmişlik gibi olumsuz duygularla başa çıkma gibi etmenler, iş yaşam kalitelerinin artmasıyla sonuçlanacak ve öğretmenler kendilerini daha başarılı hissedeceklerdir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin yüksek düzeyde oluşu işlerine bağlılıklarının, işten doyum elde etmelerinin, öğrenciler, veliler ve diğer öğretmenler ile ilişkilerinin güçlü olmasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir (Taşdan & Erdem, 2010). Öğretmenin okulda etkili olması, okulların belirlenen hedefleri gerçekleştirebilmesi için en temel şarttır. Bu nedenle, öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin düşük olduğu okullarda verimlilikleri düşerek, motivasyonlarını, örgüte aidiyetlerini ve işten elde ettikleri doyumunu da olumsuz etkileyebilecektir (Bolduc, 2002).

Eğitim ve öğretim kurumlarının nihai hedefi topluma faydalı ve yararlı bireyler yetiştirmek olduğu düşünüldüğünde, öğretmenlerin de iş yaşam kalitesinin ve iş doyumunun yüksek olması gerekir. Öğretmenin, ekonomik açıdan rahat, çalışma ortamlarının esnek ve psikolojik ve sosyal açıdan iyi durumda olması öğretmenin performansı açısından önemlidir. Bu yüzden öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin ve iş doyumunun yüksek olması büyük önem taşır.

3. Yöntem

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 07.05.2023 tarihli ve 2023/168 sayılı kararı ile alınmıştır.

3.1. Araştırmanın amacı

Eğitim, tüm toplumlarda olduğu gibi Türkiye'de de toplumun gelişebilmesi, ilerleyebilmesi ve ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu açıdan bakıldığında, bir toplumun gelişmesi, kültürlerin nesiller boyu aktarılması ve konumunu sürdürebilmesi eğitime bağlıdır. Eğitim faaliyetlerinin etkili bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için eğitim örgütlerinde kaliteli eğitim sunulması gerekmektedir. Bu amaca ulaşmada en önemli rolü öğretmenler üstlenmektedir. Bu çalışmanın amacı; iş yaşam kalitesi algısı ve iş doyum algısı arasında ilişki durumunu tespit etmek ve demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemektir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşamındaki rolleri ile işten aldıkları doyum arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması önemlidir. Ayrıca çalışma, öğretmenlerin kaliteli bir hayat sürdürebilmeleri için mesleki doyumun ve doyumsuzluğun belirlenmesine ışık tutarak yol gösterecektir. Bolu'da bulunan il Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki merkez ilçeye bağlı görev yapan ortaokullardaki öğretmenlerden oluşmaktadır.

3.1.1. Alt problemler

- Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine yönelik algıları ne düzeydedir?
- Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine yönelik algıları; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik algıları ne düzeydedir?
- Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik algıları; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimi belirlemeyi amaçlayan bir tarama yaklaşımıdır (Karasar, 2009). Çalışma ilişkisel tarama modeli çerçevesinde incelenmektedir.

3.2. Evren ve örneklem

Araştırma evrenini, Bolu ilinde 27 ortaokulda görev yapan 792 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma örneklemine uygun örnekleme yöntemiyle seçilen 12 ortaokulda görev yapan 537 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Bu kapsamda belirtilen ortaokul öğretmenlerinin tamamına ulaşılmış hedeflenmiştir. Okullar ziyaret edilerek bilgilendirme yapılmıştır. Bu aşamada okul müdürleriyle görüşmeler yapılarak, çalışmaya katılacak öğretmenlerle dijital ortamda ölçek formları paylaşılmıştır. Bunun sonucunda Bolu ili merkez ilçesinde bulunan 12 ortaokulda toplam 278 öğretmene ulaşılmış ve bu öğretmenlerle çalışma yürütülmüştür. Yapılan uygulama sonucunda 537 öğretmenin tamamına ölçek formu ulaştırılmış olup, öğretmenlerden 278'i ölçek formunu tamamlayarak geri dönüş sağlamıştır.

3.3. Veri toplama araçları

Çalışmada literatürden yararlanarak hazırlanan ölçek, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, demografik bilgileri (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem) elde etmeye yönelik bir formdur. İkinci bölümde İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali Van Laar, Edwards ve Easton tarafından 2007 yılında geliştirilmiş olup Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlik çalışmaları eğitim kurumlarına uyarlanarak yapılmıştır. Altı boyutlu ve 23 maddeli 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeği ile veriler ölçülmüştür. Türkçe çalışmanın pilot uygulamasında maddelerin korelasyon değerlerinin 0.84 ve 0.32 arasında değiştiği, α değerinin ise 0.95 olduğu görülmektedir.

Üçüncü bölümde ise Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen, Baycan tarafından 1985 yılında Türk kültürüne uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi (5-Çok memnunum, 1-Hiç memnun değilim) derecelendirmeye sahip olup 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek içsel doyum ve dışsal doyum şeklinde 2 boyuttan oluşmaktadır. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda iş doyumunu ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0.93 olarak bulunmuştur. Ölçeğin boyutları incelendiğinde, içsel doyum 0.90 ve dışsal doyum 0.89 olarak bulunmuştur.

Çalışmada, ölçeğin yapısal geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA), güvenirlik için Cronbach alfa kat sayısı ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, öncelikle iş yaşam kalitesine yönelik algıların, araştırma için belirlenen bağımsız değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem) göre normal dağılım özelliklerini sağlayıp sağlamadıkları incelenmiştir. Normalite dağılımı için Kolmogorov-Smirnov testi, basıklık ve çarpıklık ile bu basıklık-çarpıklık değerlerinin sahip oldukları hata değerleri kullanılarak oranlarının ± 1.96 kritik değerlerine göre kıyaslanmıştır (Hair vd., 2009). Belirlenen dört bağımsız değişkenin normal dağılımadığı ($p_{ikm}(\text{Erkek}) = 0.002$, $p_{gio}(\text{Erkek}) = 0.013$, $p_{ike}(\text{Erkek}) = 0.000$, $p_{ck}(\text{Erkek}) = 0.000$, $p_{aiyd}(\text{Erkek}) = 0.017$, $p_{iys}(\text{Erkek}) = 0.000$, $p_{icse}(\text{Erkek}) = 0.005$, $p_{dis}(\text{Erkek}) = 0.034$, $p_{topl}(\text{Erkek}) = 0.021$, $p_{topl}(\text{Erkek}) = 0.006$; $p_{ikm}(\text{Kadın}) = 0.002$, $p_{gio}(\text{Kadın}) = 0.000$, $p_{ike}(\text{Kadın}) = 0.000$, $p_{ck}(\text{Kadın}) = 0.000$, $p_{aiyd}(\text{Kadın}) = 0.000$, $p_{iys}(\text{Kadın}) = 0.000$, $p_{icse}(\text{Kadın}) = 0.000$, $p_{dis}(\text{Kadın}) = 0.021$, $p_{topl}(\text{Kadın}) = 0.010$, $p_{topl}(\text{Kadın}) = 0.200$; $p_{ikm}(\text{Evli}) = 0.000$, $p_{gio}(\text{Evli}) = 0.000$, $p_{ike}(\text{Evli}) = 0.000$, $p_{ck}(\text{Evli}) = 0.000$, $p_{aiyd}(\text{Evli}) = 0.000$, $p_{iys}(\text{Evli}) = 0.000$, $p_{icse}(\text{Evli}) = 0.000$, $p_{dis}(\text{Evli}) = 0.000$, $p_{topl}(\text{Evli}) = 0.003$, $p_{topl}(\text{Evli}) = 0.000$; $p_{ikm}(\text{Bekar}) = 0.200$, $p_{gio}(\text{Bekar}) = 0.200$, $p_{ike}(\text{Bekar}) = 0.200$, $p_{ck}(\text{Bekar}) = 0.200$, $p_{aiyd}(\text{Bekar}) = 0.200$, $p_{iys}(\text{Bekar}) = 0.008$, $p_{icse}(\text{Bekar}) = 0.049$, $p_{dis}(\text{Bekar}) = 0.200$, $p_{topl}(\text{Bekar}) = 0.200$, $p_{topl}(\text{Bekar}) = 0.200$; $p_{ikm}(\text{Lisans}) = 0.000$, $p_{gio}(\text{Lisans}) = 0.003$, $p_{ike}(\text{Lisans}) = 0.000$, $p_{ck}(\text{Lisans}) = 0.000$, $p_{aiyd}(\text{Lisans}) = 0.000$, $p_{iys}(\text{Lisans}) = 0.000$, $p_{icse}(\text{Lisans}) = 0.000$, $p_{dis}(\text{Lisans}) = 0.000$, $p_{topl}(\text{Lisans}) = 0.007$, $p_{topl}(\text{Lisans}) = 0.200$; $p_{ikm}(\text{Lisansüstü}) = 0.035$, $p_{gio}(\text{Lisansüstü}) = 0.008$, $p_{ike}(\text{Lisansüstü}) = 0.031$, $p_{ck}(\text{Lisansüstü}) = 0.001$, $p_{aiyd}(\text{Lisansüstü}) = 0.016$, $p_{iys}(\text{Lisansüstü}) = 0.001$, $p_{icse}(\text{Lisansüstü}) = 0.002$, $p_{dis}(\text{Lisansüstü}) = 0.200$, $p_{topl}(\text{Lisansüstü}) = 0.039$, $p_{topl}(\text{Lisansüstü}) = 0.017$; $p_{ikm}(0-5 \text{ yıl}) = 0.059$, $p_{gio}(0-5 \text{ yıl}) = 0.200$, $p_{ike}(0-5 \text{ yıl}) = 0.200$, $p_{ck}(0-5 \text{ yıl}) = 0.200$, $p_{aiyd}(0-5 \text{ yıl}) = 0.200$, $p_{iys}(0-5 \text{ yıl}) = 0.135$, $p_{icse}(\text{DOYUM}(0-5 \text{ yıl})) = 0.200$, $p_{dis}(\text{DOYUM}(0-5 \text{ yıl})) = 0.200$, $p_{topl}(\text{DOYUM}(0-5 \text{ yıl})) = 0.200$, $p_{topl}(\text{DOYUM}(0-5 \text{ yıl})) = 0.200$; $p_{ikm}(6-10 \text{ yıl}) = 0.200$, $p_{gio}(6-10 \text{ yıl}) = 0.200$, $p_{ike}(6-10 \text{ yıl}) = 0.200$, $p_{ck}(6-10 \text{ yıl}) = 0.008$, $p_{aiyd}(6-10 \text{ yıl}) = 0.019$, $p_{iys}(6-10 \text{ yıl}) = 0.000$, $p_{icse}(\text{DOYUM}(6-10 \text{ yıl})) = 0.055$, $p_{dis}(\text{DOYUM}(6-10 \text{ yıl})) = 0.030$, $p_{topl}(\text{DOYUM}(6-10 \text{ yıl})) = 0.181$, $p_{topl}(\text{DOYUM}(6-10 \text{ yıl})) = 0.200$; $p_{ikm}(11-15 \text{ yıl}) = 0.200$, $p_{gio}(11-15 \text{ yıl}) = 0.004$, $p_{ike}(11-15 \text{ yıl}) = 0.002$, $p_{ck}(11-15 \text{ yıl}) = 0.010$, $p_{aiyd}(11-15 \text{ yıl}) = 0.006$, $p_{iys}(11-15 \text{ yıl}) = 0.000$, $p_{icse}(\text{DOYUM}(11-15 \text{ yıl})) = 0.016$, $p_{dis}(\text{DOYUM}(11-15 \text{ yıl})) = 0.075$, $p_{topl}(\text{DOYUM}(11-15 \text{ yıl})) = 0.200$, $p_{topl}(\text{DOYUM}(11-15 \text{ yıl})) = 0.200$; $p_{ikm}(16-20 \text{ yıl}) = 0.019$, $p_{gio}(16-20 \text{ yıl}) = 0.012$, $p_{ike}(16-20 \text{ yıl}) = 0.001$, $p_{ck}(16-20 \text{ yıl}) = 0.001$, $p_{aiyd}(16-20 \text{ yıl}) = 0.000$, $p_{iys}(16-20 \text{ yıl}) = 0.000$, $p_{icse}(\text{DOYUM}(16-20 \text{ yıl})) = 0.011$, $p_{dis}(\text{DOYUM}(16-20 \text{ yıl})) = 0.200$, $p_{topl}(\text{DOYUM}(16-20 \text{ yıl})) = 0.028$, $p_{topl}(\text{DOYUM}(16-20 \text{ yıl})) = 0.017$; $p_{ikm}(21 \text{ yıl ve üzeri}) = 0.030$, $p_{gio}(21 \text{ yıl ve üzeri}) = 0.003$, $p_{ike}(21 \text{ yıl ve üzeri}) = 0.000$, $p_{ck}(21 \text{ yıl ve üzeri}) = 0.022$, $p_{aiyd}(21 \text{ yıl ve üzeri}) = 0.003$, $p_{iys}(21 \text{ yıl ve üzeri}) = 0.012$, $p_{icse}(\text{DOYUM}(21 \text{ yıl ve üzeri})) = 0.001$, $p_{dis}(\text{DOYUM}(21 \text{ yıl ve üzeri})) = 0.001$.

üzeri) = 0.074, $p_{\text{TOPLAM M. (21 yıl ve üzeri)}} = 0.056$, $p_{\text{TOPLAM İYK(21 yıl ve üzeri)}} = 0.200$; $p < 0.05$; İKM: iş ve kariyer memnuniyeti, GİO: genel iyi olma, İKE: işi kontrol edebilme, ÇK: çalışma koşulları AİYD: aile-iş yaşamı dengesi. İYS: iş yaşamında stres; M: Minnesota; İYK: iş yaşam kalitesi görülmektedir. Bu nedenle araştırmanın analizlerinde nonparametrik testler (Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

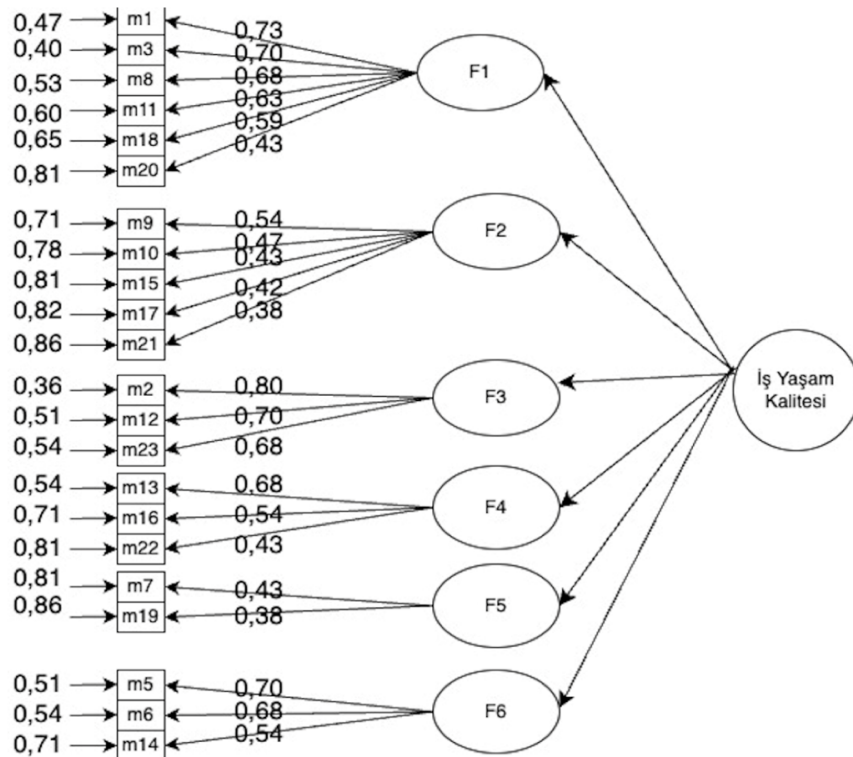
3.4. Geçerlik kanıtı

Verilerin geçerliğini ölçmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Uyum indeksleri kesme noktaları

Uyum indeksleri	Kriterler	Kesme noktaları
χ^2 χ^2/sd	$p > 0.05$	≤ 2 = Mükemmel uyum ≤ 2.5 = Mükemmel uyum (küçük örneklerde) ≤ 3 = Mükemmel uyum (büyük örneklerde) ≤ 5 = orta uyum düzeyi
GFI AGFI CFI NNFI(TLI) RMSEA		≥ 0.90 = Mükemmel uyum ≤ 0.080 = Kabul edilebilir uyum ≤ 0.050 = Mükemmel uyum

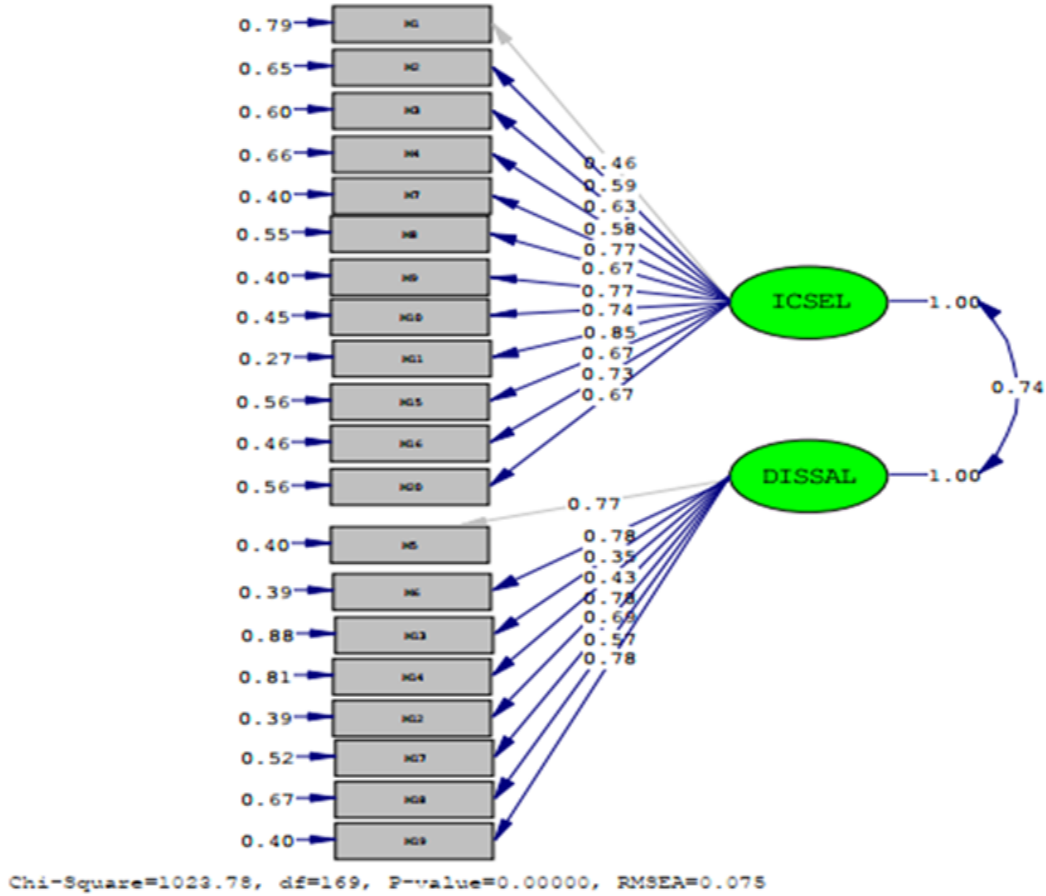
Kaynak: Büyüköztürk vd. (2010).



Şekil 1. İş yaşam kalitesi ölçeğine ilişkin DFA bulguları

Ölçeklerin Robust ML kestirim yöntemi ile doğrulayıcı faktör analizi sonuçları gösterilmektedir (Şekil 1, Şekil 2). Kurulan model ile beklenen model arasındaki uyum için model veri uyum indeksleri verilmiştir. Birinci modelde verilen ki-kare değeri oldukça büyük bulunmuştur. Ki-kare örneklem büyüklüğünden etkilenen bir uyum indeksi olduğundan, serbestlik derecesine bölündüğünde dahi 3'ten büyük çıkmıştır. Bu durum kurulan model ile var olan model arasında anlamlı bir farklılığın olduğuna kanıttır (Tablo 2). Ki-kare uyum indeksi incelendiğinde, model için veri uyumu sağlanamamıştır. RMSEA değeri model-veri uyum indeksleri arasında robust bir istatistik

sunmaktadır. RMSEA değerinin 0.080'in altında olması kabul edilebilir. Verilen değerlere bakıldığında, RMSEA değerlerinin uygun olduğu ve kurulan modelin model-veri uyumunu sağladığı görülmektedir (Tablo 2). Beklenen modeldeki (Tablo 1) GFI, AGFI, CFR ve NNFI değerleri kurulan model (Tablo 2) ile karşılaştırıldığında, CFI ve AGFI değerleri model uyumu için belirlenen sınır çizgisine çok yakın değer almışken, CFI ve NNFI ile model veri uyumunun sağlandığı söylenebilir. Bir gizil değişkenin göstergesi olabilmesi için faktör yük değerinin en az 0.30 ve hata varyansının en fazla 0.90 olması beklenmektedir (Büyüköztürk vd., 2010). Faktör yük değerlerine bakıldığında, birinci ölçek için 0.35 ile 0.85 arasında, ikinci ölçek için ise 0.38 ile 0.80 arasında bulunmuştur. Hata varyans değerlerinde ise birinci ölçekte bu değerlerin 0.27 ile 0.88 arasında, ikinci ölçekte ise 0.36 ile 0.86 arasında olduğu görülmüştür. Bu maddeler için alt boyutlar iyi temsilciler olarak belirlenmiştir (Tablo 2).



Şekil 2. İş yaşam kalitesi ölçeğine ilişkin DFA bulguları

Tablo 2. Yapısal modele ilişkin bulgular

Ölçekler	χ^2 (sd)	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NNFI	Λ	E	Faktörler arası korelasyon
İş yaşam kalitesi	2034.72(148)	0.078	0.88	0.88	0.92	0.92	0.38-0.80	0.36-0.86	Yok
İş doyumu	1023.78(169)	0.075	0.89	0.89	0.97	0.97	0.35-0.85	0.27-0.88	Yok

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index, CFI: Comparative Fit Index, NNFI: Non-Normed Fit Index

3.5. Güvenirlik kanıtı

İş yaşam kalitesi ve iş doyumu ölçeklerinin Cronbach alfa değerleri hesaplanmıştır. Alfa katsayıları 0.70'in üzerinde bulunmuştur (Tablo 3). Bu durum, ölçme aracının az hata ile ölçüm yaptığını ve güvenilirliğinin yüksek olduğunu (İş doyumu=0.89; İş yaşam kalitesi=0.92) göstermektedir. Cronbach alfa değerinin 0.70'ten büyük olması ölçeğin güvenilir olduğunun bir sonucudur (Kline, 2015).

Tablo 3. Kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach alfa değerleri

Ölçekler	Alt boyut	Cronbach alfa
İş yaşam kalitesi	İKM	0.78
	GİO	0.81
	İKE	0.80
	ÇK	0.84
	AİYD	0.91
	İYS	0.90
	Ölçek genel	0.92
İş doyumu	İçsel doyum	0.81
	Dışsal doyum	0.82
	Ölçek genel	0.89

İKM: iş ve kariyer memnuniyeti, GİO: genel iyi olma, İKE: işi kontrol edebilme, ÇK: çalışma koşulları, AİYD: aile-iş yaşamı dengesi. İYS: iş yaşamında stres

4. Bulgular

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem ve eğitim düzeyine ilişkin dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların %67,6'sının kadın, %32,4'ünün erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %87,1'i evli, %12,9'u bekarıdır. Kıdem yıllarına bakıldığında katılımcıların en fazla (%27,3) 11-15 yıl arası, daha sonra (%25,9) 16-20 yıl arası olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %75,2'sinin lisans mezunu, %24,8'inin ise lisansüstü mezun olduğu görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. Demografik özellikler

Değişkenler	F	%
Cinsiyet		
Kadın	188	67.6
Erkek	90	32.4
Toplam	278	100
Medeni durum		
Evli	242	87.1
Bekar	36	12.9
Toplam	278	100
Kıdem		
0-5 yıl	20	7.2
6-10 yıl	42	15.1
11-15 yıl	76	27.3
16-20 yıl	72	25.9
21 yıl ve üzeri	68	24.5
Toplam	278	100
Eğitim düzeyi		
Lisans	209	75.2
Lisansüstü	69	24.8
Toplam	278	100

Alt boyutlardan genel iyi olma ve işi kontrol edebilme ile ölçeğin bütününde iş yaşam kalitesi düzeylerinin orta düzeyde ($\bar{x}$ =3.324; $\bar{x}$ =3.323; $\bar{x}$ =3.330), iş kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları, aile-iş yaşam dengesi alt boyutlarının yüksek düzeyde ($\bar{x}$ =3.551; $\bar{x}$ = 3.513; $\bar{x}$ =3.542), iş yaşamında stres alt boyutunun ise ($\bar{x}$ =2,131) düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 5)

Tablo 5. İş yaşam kalitesi betimsel istatistik

Alt Boyutlar	n	$\bar{x}$	SS
İKM	278	3.551	0.81
GİO	278	3.314	0.69
İKE	278	3.323	1.06
ÇK	278	3.513	0.95
AİYD	278	3.542	0.99
İYS	278	2.131	0.99
Ölçek Genel	278	3.330	0.68

N = 278, İKM: iş ve kariyer memnuniyeti, GİO: genel iyi olma, İKE: işi kontrol edebilme, ÇK: çalışma koşulları, AİYD: aile-iş yaşamı dengesi. İYS: iş yaşamında stres, $p < 0.05$

Çalışmanın ikinci alt probleminde, ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerine yönelik algılarının demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin İKM, AİYD ve İYS alt boyutlarında fark tespit edilmemiştir ($U_{(İKM)} = 7359.5$; $U_{(AİYD)} = 7473.5$; $U_{(İYS)} = 8084$, $p > 0.05$). İş yaşam kalitesi için GİO, İKE, ÇK ve ölçeğin bütününde cinsiyet değişkenine göre fark tespit edilmiştir ($U_{(GİO)} = 7187$; $U_{(İKE)} = 5900$; $U_{(ÇK)} = 7052.5$; $U_{(Ölçeğin Bütünü)} = 6686$, $p < 0.05$). Sıra ortalamaları incelendiğinde, erkek öğretmenlerin GİO, İKE, ÇK ve ölçeğin bütünü için ortalamaları ($\bar{x}_{GİO} = 153.64$; $\bar{x}_{İKE} = 167.94$; $\bar{x}_{ÇK} = 155.14$; $\bar{x}_{Ölçeğin Bütünü} = 159.21$), kadın öğretmenlerin bu ölçekteki ortalamalarından ($\bar{x}_{GİO} = 132.73$; $\bar{x}_{İKE} = 125.88$; $\bar{x}_{ÇK} = 132.01$; $\bar{x}_{Ölçeğin Bütünü} = 130.06$) daha yüksektir. Bu analiz sonucunda erkek öğretmenlerin fark tespit edilen alt boyut ve ölçeğin bütününe ilişkin iş yaşam kalitesinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 6).

Tablo 6. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş yaşam kalitesine yönelik algı düzeyleri

Alt boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra ortalamaları	U	p
İKM	Erkek	90	151.73	7359.5	0.07
	Kadın	188	133.65		
GİO	Erkek	90	153.64	7187.0	0.04*
	Kadın	188	132.73		
İKE	Erkek	90	167.94	5900.0	0.00*
	Kadın	188	125.88		
ÇK	Erkek	90	155.14	7052.5	0.02*
	Kadın	188	132.01		
AİYD	Erkek	90	150.46	7473.5	0.11
	Kadın	188	134.25		
İYS	Erkek	90	143.68	8084.0	0.54
	Kadın	188	137.5		
Ölçeğin bütünü	Erkek	90	159.21	6686.0	0.00*
	Kadın	188	130.06		

N=278; İKM: iş ve kariyer memnuniyeti, GİO: genel iyi olma, İKE: işi kontrol edebilme, ÇK: çalışma koşulları, AİYD: aile-iş yaşamı dengesi. İYS: iş yaşamında stres, * $p < 0.05$

Ortaokul öğretmenlerinin medeni durumları bakımından ölçeğin tüm alt boyutlarında ve ölçeğin bütününde fark tespit edilmemiştir ($U_{(İKM)} = 4248.5$; $U_{(GİO)} = 4051.5$; $U_{(İKE)} = 3855$; $U_{(ÇK)} = 4175$; $U_{(AİYD)} = 3843.5$; $U_{(İYS)} = 4312.5$, $U_{(Ölçeğin Bütünü)} = 3937$, $p > 0.05$). Bu analiz sonucuna göre evli öğretmenlerin ve bekar öğretmenlerin iş yaşam kalitesi değerleri arasında anlamlı bir fark yoktur (Tablo 7).

Tablo 7. Medeni duruma göre iş yaşam kalitesine yönelik algı düzeyleri

Alt boyutlar	Medeni durum	n	Sıra ortalamaları	U	p
İKM	Evli	242	139.94	4248.5	0.81
	Bekar	36	136.51		
GİO	Evli	242	140.76	4051.5	0.49
	Bekar	36	131.04		
İKE	Evli	242	141.57	3855.0	0.26
	Bekar	36	125.58		
ÇK	Evli	242	138.75	4175.0	0.68
	Bekar	36	144.53		
AİYD	Evli	242	141.62	3843.5	0.25
	Bekar	36	125.26		
İYS	Evli	242	139.32	4312.5	0.92
	Bekar	36	140.71		
Ölçeğin bütünü	Evli	242	141.23	3937.0	0.35
	Bekar	36	127.86		

N=278; İKM: iş ve kariyer memnuniyeti, GİO: genel iyi olma, İKE: işi kontrol edebilme, ÇK: çalışma koşulları, AİYD: aile-iş yaşamı dengesi. İYS: iş yaşamında stres, $p < 0.05$

Eğitim durumları bakımından ölçeğin boyutlarında ve bütününde fark tespit edilmemiştir ($U_{(İKM)} = 6704.5$; $U_{(GİO)} = 6463$; $U_{(İKE)} = 7002.5$; $U_{(ÇK)} = 6689$; $U_{(AİYD)} = 6171$; $U_{(İYS)} = 7083.5$, $U_{(Ölçeğin Bütünü)} = 6501$, $p > 0.05$). Bu analiz sonucunda, lisans mezunu öğretmenlerin ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş yaşam kalitesi değerleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Tablo 8). Kıdem değişkenine göre iş yaşam kalitesi farklılaşma durumları parametrik olmayan test istatistiği olan Kruskal-Wallis H testi ile incelenmiştir. Yapılan analizde ortaokul öğretmenlerinin tüm alt boyutlarında ve ölçeğin bütününde fark tespit edilmemiştir ($H_{4(İKM)} = 5.607$; $H_{4(GİO)} = 4.933$; $H_{4(İKE)} = 3.943$; $H_{4(ÇK)} = 3.276$; $H_{4(AİYD)} = 3.006$; $H_{4(İYS)} = 6.453$, $H_{4(Ölçeğin Bütünü)} = 5.844$, $p > 0.05$). Bu analiz sonucuna göre, kıdem yılları açısından iş yaşam kalitesi değerleri arasında anlamlı bir fark yoktur (Tablo 9).

Tablo 8. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre iş yaşam kalitelerine yönelik algı düzeyleri

Alt boyutlar	Eğitim durumu	n	Sıra ortalamaları	U	p
İKM	Lisans	209	141.92	6704.5	0.38
	Lisansüstü	69	132.17		
GİO	Lisans	209	143.08	6463.0	0.19
	Lisansüstü	69	128.67		
İKE	Lisans	209	140.5	7002.5	0.71
	Lisansüstü	69	136.49		
ÇK	Lisans	209	142.0	6689.0	0.36
	Lisansüstü	69	131.94		
AİYD	Lisans	209	144.47	6171.0	0.07
	Lisansüstü	69	124.43		
İYS	Lisans	209	140.11	7083.5	0.82
	Lisansüstü	69	137.66		
Ölçeğin Bütünü	Lisans	209	142.89	6501.0	0.220
	Lisansüstü	69	129.22		

N=278; İKM: iş ve kariyer memnuniyeti, GİO: genel iyi olma, İKE: işi kontrol edebilme, ÇK: çalışma koşulları, AİYD: aile-iş yaşamı dengesi, İYS: iş yaşamında stress, $p < 0.05$

Tablo 9. Katılımcıların kıdem değişkenine göre iş yaşam kalitelerine yönelik algı düzeyleri

Alt boyutlar	Kıdem	n	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p	Anlamlı fark
İKM	0-5 yıl	20	139.73	4	5.607	0.23	Yok
	6-10 yıl	42	134.55				
	11-15 yıl	76	129.47				
	16-20 yıl	72	134.57				
	21 ve üzeri	68	158.92				
GİO	0-5 yıl	20	137.2	4	4.933	0.29	Yok
	6-10 yıl	42	119.94				
	11-15 yıl	76	142.22				
	16-20 yıl	72	135.3				
	21 ve üzeri	68	153.67				
İKE	0-5 yıl	20	129.35	4	3.943	0.41	Yok
	6-10 yıl	42	133.8				
	11-15 yıl	76	136.98				
	16-20 yıl	72	132.88				
	21 ve üzeri	68	155.84				
ÇK	0-5 yıl	20	141.25	4	3.276	0.51	Yok
	6-10 yıl	42	139.62				
	11-15 yıl	76	133.89				
	16-20 yıl	72	131.45				
	21 ve üzeri	68	153.71				
AİYD	0-5 yıl	20	124.23	4	3.006	0.55	Yok
	6-10 yıl	42	143.85				
	11-15 yıl	76	132.63				
	16-20 yıl	72	137.14				
	21 ve üzeri	68	151.49				
İYS	0-5 yıl	20	148.28	4	6.453	0.16	Yok
	6-10 yıl	42	114.87				
	11-15 yıl	76	135.38				
	16-20 yıl	72	143.96				
	21 ve üzeri	68	152.02				
Ölçeğin bütünü	0-5 yıl	20	131.88	4	5.844	0.21	Yok
	6-10 yıl	42	129.96				
	11-15 yıl	76	132.4				
	16-20 yıl	72	135.57				
	21 ve üzeri	68	159.73				

N = 278, İKM: iş ve kariyer memnuniyeti, GİO: genel iyi olma, İKE: işi kontrol edebilme, ÇK: çalışma koşulları, AİYD: aile-iş yaşamı dengesi, İYS: iş yaşamında stres, $p < 0.05$

Çalışmanın üçüncü alt problem cümlesinde “Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarına yönelik algıları ne düzeydedir?” sorusu sorulmuştur. İş doyumlarına göre algıları dışsal alt boyut için orta düzeyde ($\bar{x} = 3.271$), içsel alt boyut ve ölçeğin bütününde yüksek düzeyde ($\bar{x} = 3.741$; $\bar{x} = 3.553$) olduğu görülmektedir (Tablo 10).

Tablo 10. İş doyumuna betimsel istatistik

Alt boyutlar	n	Minimum	Maksimum	$\bar{x}$	SS
İçsel	278	1	5	3.741	0.67
Dışsal	278	1	5	3.271	0.79
Toplam iş doyumuna	278	1	5	3.553	0.66

N = 278

Çalışmanın dördüncü alt probleminde, ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna değişkeninin demografik özelliklere göre anlamlı farklılığına bakılmıştır. Araştırmada öncelikle normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Normallik dağılımı için Kolmogorov-Smirnov testi, basıklık ve çarpıklık testleri ve bu basıklık-çarpıklık değerlerinin sahip oldukları hata değerlerine göre oranlarının ± 1.96 kritik değerine göre kıyaslanmıştır (Hair vd., 2009). Belirlenen dört bağımsız değişken için normallik sağlanmamıştır (piçSEL DOYUM (Erkek) = 0.005, pDIŞSAL DOYUM (Erkek) = 0.034, pTOPLAM M. (Erkek) = 0.021; piçSEL DOYUM (Kadın) = 0.000, pDIŞSAL DOYUM (Kadın) = 0.021, pTOPLAM M. (Kadın) = 0.010; piçSEL DOYUM (Evli) = 0.000, pDIŞSAL DOYUM (Evli) = 0.000, pTOPLAM M. (Evli) = 0.003; piçSEL DOYUM (Bekar) = 0.049, pDIŞSAL DOYUM (Bekar) = 0.200, pTOPLAM M. (Bekar) = 0.200; piçSEL DOYUM (Lisans) = 0.000, pDIŞSAL DOYUM (Lisans) = 0.000, pTOPLAM M. (Lisans) = 0.007; piçSEL DOYUM (Lisansüstü) = 0.002, pDIŞSAL DOYUM (Lisansüstü) = 0.200, pTOPLAM M. (Lisansüstü) = 0.039; piçSEL DOYUM (0-5 yıl) = 0.200, pDIŞSAL DOYUM (0-5 yıl) = 0.200, pTOPLAM M. (0-5 yıl) = .200; piçSEL DOYUM (6-10 yıl) = 0.055, pDIŞSAL DOYUM (6-10 yıl) = 0.030, pTOPLAM M. (6-10 yıl) = 0.181; piçSEL DOYUM (11-15 yıl) = 0.016, pDIŞSAL DOYUM (11-15 yıl) = 0.075, pTOPLAM M. (11-15 yıl) = 0.200; piçSEL DOYUM (16-20 yıl) = 0.011, pDIŞSAL DOYUM (16-20 yıl) = .200, pTOPLAM M. (16-20 yıl) = 0.028; , piçSEL DOYUM (21 yıl ve üzeri) = 0.001, pDIŞSAL DOYUM (21 yıl ve üzeri) = 0.074, pTOPLAM M. (21 yıl ve üzeri) = 0.056; $p < 0.05$; M: Minnessota; İYK: iş yaşam kalitesi). Cinsiyet değişkenine göre iş doyumuna değerlerinin farklılaşma durumları Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Yapılan analizde ortaokul öğretmenlerinin içsel ve dışsal alt boyutlarında ile ölçeğin bütününde fark tespit edilmemiştir ($U_{(İçsel)} = 7573.0$; $U_{(Dışsal)} = 7423.0$; (Ölçeğin Bütünü) = 7409.0, $p > 0.05$) (Tablo 11).

Tablo 11. Cinsiyet değişkenine göre iş doyumuna yönelik algı düzeyleri

Alt boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra ortalamaları	U	p
İçsel	Erkek	90	149.36	7573.0	0.15
	Kadın	188	134.78		
Dışsal	Erkek	90	151.02	7423.0	0.09
	Kadın	188	133.98		
Ölçeğin Bütünü	Erkek	90	151.18	7409.0	0.09
	Kadın	188	133.91		

N = 278, $p < 0.05$

Ortaokul öğretmenlerinin içsel ve dışsal alt boyutlarında, ayrıca ölçeğin bütününde fark tespit edilmemiştir ($U_{(İçsel)} = 4214$; $U_{(Dışsal)} = 4320.5$; (Ölçeğin Bütünü) = 4260, $p > 0.05$) (Tablo 12).

Tablo 12. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş doyumuna yönelik algı düzeyleri

Alt boyutlar	Medeni durum	n	Sıra ortalamaları	U	p
İçsel	Evli	242	138.91	4214.0	0.75
	Bekar	36	143.44		
Dışsal	Evli	242	139.65	4320.5	0.93
	Bekar	36	138.51		
Ölçeğin Bütünü	Evli	242	139.1	4260.0	0.83
	Bekar	36	142.17		

N = 278, $p < 0.05$

Ortaokul öğretmenlerinin içsel ve dışsal alt boyutlarında, ayrıca ölçeğin bütününde fark tespit edilmemiştir ($U_{(İçsel)} = 6505$; $U_{(Dışsal)} = 6593$; $U_{(Ölçeğin Bütünü)} = 6377$, $p > 0.05$) (Tablo 13).

Tablo 13. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre iş doyumuna yönelik algı düzeyleri

Alt boyutlar	Eğitim durumu	n	Sıra ortalamaları	U	p
İçsel	Lisans	209	142.88	6505.0	0.22
	Lisansüstü	69	129.28		
Dışsal	Lisans	209	142.45	6593.0	0.28
	Lisansüstü	69	130.55		
Ölçeğin Bütünü	Lisans	209	143.49	6377.0	0.15
	Lisansüstü	69	127.42		

N = 278, p < 0.05

Kıdem durumlarına bakıldığında, iş doyum değerlerindeki farklılaşma Kruskal-Wallis H testi ile incelenmiştir. Yapılan analizde ölçeğin tüm alt boyutlarında ve ölçeğin bütününde fark tespit edilmemiştir ($H_{4(İçsel)} = 7.508$; $H_{4(Dışsal)} = 4.909$; $H_{4(Ölçeğin Bütünü)} = 6.626$, $p > 0.05$). Yapılan analiz sonucuna göre, kıdeme göre iş doyum değerleri arasında anlamlı bir fark yoktur (Tablo 14).

Tablo 14. Katılımcıların kıdem değişkenine göre iş doyumuna yönelik algı düzeyleri

Alt boyutlar	Kıdem	n	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p	Anlamlı fark
İçsel	0-5 yıl	20	128.6	4	7.508	0.11	Yok
	6-10 yıl	42	163.08				
	11-15 yıl	76	128.16				
	16-20 yıl	72	132.11				
	21 yıl ve üzeri	68	149.76				
Dışsal	0-5 yıl	20	136.18	4	4.909	0.29	Yok
	6-10 yıl	42	161.48				
	11-15 yıl	76	128.92				
	16-20 yıl	72	134.92				
	21 yıl ve üzeri	68	143.57				
Ölçeğin Bütünü	0-5 yıl	20	132.53	4	6.626	0.15	Yok
	6-10 yıl	42	163.71				
	11-15 yıl	76	127.65				
	16-20 yıl	72	133.03				
	21 yıl ve üzeri	68	146.68				

N = 278, p < 0.05

Çalışmanın beşinci alt problem cümlesinde, iş doyum ve iş yaşam kalitesi için kullanılan ölçeklerden elde edilen değerler arasındaki korelasyonun hesaplanması istenmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon Pearson katsayısı hesaplanarak raporlanmıştır. Her iki ölçekteki toplam değerler incelendiğinde, iş yaşam kalitesi (bağımsız değişken) ile iş doyum (bağımlı değişken) arasında pozitif ve güçlü ($r=0.726$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Alt boyutlarının kendi aralarında korelasyonuna bakıldığında, içsel iş doyum ile İKM, GİO, İKE, ÇK, AİYD ve iş yaşam kalitesi toplam değerleri arasında orta düzeyde korelasyon; İYS alt boyutu için ise negatif ve düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür. Dışsal iş doyum ile İKM, GİO, İKE, AİYD iş yaşam kalitesi toplam değerleri arasında orta düzeyde korelasyon; İYS alt boyutu için negatif ve düşük ilişki, ÇK alt boyutunda ise pozitif ve yüksek ilişki görülmüştür. İş doyum toplam değerleri ile İKM, GİO, İKE, AİYD, iş yaşam kalitesi toplam değerleri arasında orta düzeyde korelasyon; İYS alt boyutu için negatif ve düşük ilişki; ÇK alt boyutunda ise pozitif ve yüksek ilişki görülmüştür (Tablo 15).

Tablo 15. İş doyum ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin Pearson korelasyon testi sonucu

		İKM	GİO	İKE	ÇK	AİYD	İYS	İYK
İçsel	r	0.601**	0.592**	0.544**	0.656**	0.520**	-0.261**	0.642**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	n	278	278	278	278	278	278	278
Dışsal	r	0.685**	0.566**	0.665**	0.717**	0.597**	-0.300**	0.706**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	n	278	278	278	278	278	278	278
M.İş Doyumu	r	0.691**	0.629**	0.647**	0.740**	0.600**	-0.301**	0.726**
	p	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	n	278	278	278	278	278	278	278

N = 278, M.İş Doyumu: Minnesota İş Doyumu, İKM: iş ve kariyer memnuniyeti, GİO: genel iyi olma, İKE: işi kontrol edebilme, ÇK: çalışma koşulları, AİYD: aile-iş yaşamı dengesi, İYS: iş yaşamında stres, İYK: iş yaşam kalitesi

5. Tartışma ve sonuç

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin bulgularına göre, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve eğitim düzeyi dağılımlarına bakıldığında öğretmenlerin %87,1'inin evli, %12,9'unun bekâr olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin %7,2'sinin 0-5 yıl, %15,1'inin 6-10 yıl, %27,3'ünün 11-15 yıl, %25,9'unun 16-20 yıl ve %24,5'inin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Kıdem değişkeni açısından incelendiğinde en yüksek orana %27,3 ile 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, en düşük orana ise 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %75,2'sinin lisans mezunu, %24,8'inin ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Çalışmada “Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine yönelik algıları ne düzeydedir?” sorusunun analizi sonucunda, alt boyutlardan işi kontrol edebilme ve genel iyi olma hali orta düzeyde; iş ve kariyer memnuniyeti, aile-iş yaşam dengesi ve çalışma koşulları yüksek düzeyde; iş yaşamında stres ise düşük düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde, Yalçın (2014), İsmetoğlu (2017), Demir (2019), Yaman (2019), Sarı Karadaş (2020), Elmas (2021), Özer (2021) ve Özgöl (2023)'ün yaptıkları çalışmalarda iş yaşam kalitesine yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu; Manju (2014) ve Deveci (2021)'nin ise iş yaşam kalitesine yönelik algılarının orta düzeyde olduğu görüldükçe, bu çalışma ile paralellik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Sonuçlara bakıldığında, öğretmenlerin iş ve iş ortamlarından kısmen memnun oldukları ve çalışma ortamlarının güvenli olması gibi bazı önemli ihtiyaçların iyileştirilmeye açık olduğu söylenebilir.

Çalışmada “Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine yönelik algıları cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusunun analizi sonucunda cinsiyet değişkenine göre iş yaşam kalitesinde ölçeğin bütünü, alt boyutları bakımından genel iyi olma hali, iş ve kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları alt boyutlarında erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Literatür incelendiğinde Çiçek (2021), Koyuncu (2021), Sarı Karadaş (2020), Yalçın (2014) ve Manju (2014)'nin yaptıkları çalışmalarda iş yaşam kalitesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken Elmas (2021), Deveci (2021), Özer (2021), Demir (2019), Yaman (2019) ve Demir (2016)'in çalışmalarında iş yaşam kalitesi ile cinsiyet arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmadığı, yapılan araştırma sonuçlarına benzer nitelikte ve farklı nitelikte sonuçlar olduğu görülmüştür. Bu farklılığın, görev yapılan okul veya kurumun şartları ve araştırmaya katılan kişilerin bireysel farklılıkları nedeniyle oluştuğu düşünülmektedir. İş yaşam kalitesinin boyutlarının eğitim düzeyi, medeni durum, ve mesleki kıdemlerinde bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Literatürde Özgöl (2023), Hırçın (2023), Deveci (2021), Sarı Karadaş (2020), Demir (2019), ve Yaman (2019)'in yaptıkları çalışmalarda iş yaşam kalitesi ile eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Özer (2021), özel eğitim kurumlarında görev yapan özel eğitim öğretmenlerinden işi kontrol edebilme alt boyutunda lisansüstü öğretmenler ile lisans öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş ve bu farkın lisansüstü öğretmenlerde daha yüksek olduğunu açıklamıştır. Hırçın (2023), mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında yüksek lisans eğitimi mezunu olan kişilerin stres düzeyinin, ön lisans ve lisans eğitim düzeyine sahip kişilerin stres düzeyinden daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yüksek lisans mezunlarının daha yüksek stres yaşamalarının, aldıkları eğitim neticesinde beklentilerinin artmasından kaynaklandığı; kendilerinden beklenenlerin fazla olması ve eğitim seviyesi yükseldikçe bireylerin iş ve aile dengesi kurmakta zorlanmaları nedeniyle stresi daha fazla hissettikleri şeklinde düşünülebilir. Literatürde iş yaşam kalitesi ve boyutları ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık (Çiçek, 2021; Demir, 2019; Kösterelioğlu, 2011; Sarı Karadaş, 2020; Yaman, 2019) tespit edilmemiştir.

Çalışmada “Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarına yönelik algıları ne düzeydedir?” sorusunun analizi sonucunda, iş doyumunu değişkenine bakıldığında dışsal alt boyutun orta düzeyde, içsel alt boyutun ve iş doyumunu değişkeninin ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İş doyumunu boyutlarına bakıldığında, içsel doyum algılarının yüksek düzeyde, dışsal doyum algılarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde, Bhatnagar ve Soni (2015), Matthews ve Koner (2017), Bil (2018), Akı (2020), Sarı Karadaş (2020), Deveci (2021) ve Annakkaya (2022), yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin iş doyumunu algılarının yüksek düzeyde olduğunu bulmuşlardır. İş doyum algılarının orta ve yüksek seviyede olmasının nedeni olarak öğretmenlik mesleğinin saygın bir meslek olması ve bundan kaynaklı orta ve yüksek doyuma ulaşılması söylenebilir.

Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testi analizleri neticesinde iş doyumunu düzeyleri cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmada, cinsiyetin iş doyumunu üzerinde anlamlı düzeyde farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Akı, 2020; Bil, 2018; Derogözü, 2016; Deveci, 2021; Erkmen, 2022; Şahin, 2020). Deveci'nin (2021) çalışmasında, öğretmenlerin iş doyumunu ve içsel doyumunu ile medeni durumları arasında farklılık olduğu; dışsal doyum ile medeni

durumları arasında ise anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Evli öğretmenlerin iş yaşam doyumu düzeylerinin, bekar ve boşanmış öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Literatüre bakıldığında (Akı, 2020; Annakkaya, 2022; Özgül, 2023; Sarı Karadaş, 2020; Şahin, 2020), öğretmenlerin iş doyumu algıları ve boyutları ile eğitim durumu arasında farklılık bulunmadığı görülmüştür. Deveci (2021) iş doyumunun boyutlarından içsel doyum boyutunda öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koyarken, dışsal doyum boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuştur. Literatürde, iş doyumu ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna (Akı, 2020; Sarı Karadaş, 2020; Uslu, 2022) ulaşılmıştır.

İş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasında anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında, içsel iş doyumu ile işi kontrol edebilme, genel iyi olma hali, çalışma koşulları, iş ve kariyer memnuniyeti, aile iş yaşam kalitesi ve iş yaşam kalitesi toplam değerleri arasında orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. İş yaşamında stres boyutu ile negatif ve düşük bir ilişki saptanmıştır. İş doyumunun boyutlarına bakıldığında ise dışsal iş doyumu ile işi kontrol edebilme, genel iyi olma hali, iş ve kariyer memnuniyeti, aile iş yaşam dengesi, ve iş yaşam kalitesi toplam değerleri arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İş yaşamında stres alt boyutunda negatif ve düşük ilişki, çalışma koşulları alt boyutunda ise pozitif ve yüksek ilişki görülmüştür. İş doyumu düzeyinin ise işi kontrol edebilme, iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, aile iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam kalitesi ile orta düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. İş yaşam stresi boyutunda negatif ve düşük ilişki, çalışma koşulları boyutunda ise pozitif ve yüksek ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır.

5.1. Teorik çıkarımlar

Çalışmada yapılan analizler sonucunda genel iyi olma hali ile işi kontrol edebilme becerisi alt boyutlarının orta düzeyde; iş ve kariyer doyumu, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi alt boyutlarının ise yüksek düzeyde; iş yaşamında stres alt boyutunun ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. İş yaşam kalitesi boyutları incelendiğinde, iş ve kariyer doyumu, genel iyilik hâli, çalışma koşulları alt boyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu noktada kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin daha düşük çıkmasının, iş dışı bakım ve ev içi sorumlulukların eşit dağılmamasının bir sonucu olarak yorumlanabileceği söylenebilir.

İş yaşam kalitesi boyutlarının medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem açısından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasında anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. Burada öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arttıkça iş doyumu da artma eğilimindedir; aynı şekilde iş yaşam kalitesi düştükçe iş doyumu da azalabilir. Bu noktada tüm öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerini artırmaya yönelik faaliyetlerin yapılması önemlidir.

5.2. Pratik çıkarımlar

- İş yaşam kalitesi algıları, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu noktada, çalışma koşullarında iyileştirici adımlar atmak kadın öğretmenler için anlamlı sonuçlar doğurabilir.
- Öğretmenlerin dışsal doyum algıları orta düzeyde bulunmuştur. Bu çerçevede, öğretmenlerin okul yönetimi, veli, öğrenci ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresinde yer alan konularla ilgili iyileştirme çalışmaları yapılabilir.

5.3. Sınırlamalar ve geleceğe yönelik öneriler

- Araştırma Bolu ilinde merkez ilçe ile sınırlıdır. Farklı bölgelerde ve okul türlerinde görev yapan öğretmenler ve yöneticiler bir başka araştırma konusu olabilir.
- Bu çalışmada iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyleri arasındaki farklılıklar ve ilişkiler incelenmiştir. Bir başka çalışmada etki analizi ve diğer analizler incelenebilir.
- Çalışma nicel yöntemle yapılmıştır. Bir başka çalışmada değişkenler nitel ve karma yöntemlerle araştırılabilir.
- İş yaşam kalitesi ve iş doyumunun mesleki canlılık, konformizm, iş anlamlılığı ve tükenmişlik gibi kavramlarla ilişkilerinin araştırılması gelecek araştırmacılar için yapılabilecek öneriler arasındadır.

Yazarların katkı oranı beyanı

Bu çalışmada yazarlar eşit düzeyde katkı beyan etmişlerdir.

Çıkar çatışması

Bu çalışmada yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması belirtilmemiştir.

Etik Kurul Onayı

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 07.05.2023 tarihli ve 2023/168 sayılı kararı ile alınmıştır.

Kaynakça

- Akar, H., & Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176. doi:10.17679/inuefd.302675
- Akçamete, A., Kaner, S., & Sucuoğlu, N. (2001). *Tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Akı, G. (2020). *Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 610301.
- Akkurt, Z. (2019). *Liselerde öğretmen liderliği, öğrencilerin okul yaşam kalitesi algıları ile akademik başarı arasındaki ilişkiler* [Yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 570821.
- Annakkaya, E. E. (2022). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişki* [Doktora Tezi]. Okan Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 715179.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel gelişme*. (Üçüncü Baskı). Pegem yayıncılık, Ankara.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel the management of people at work*, (4 th Edition). Macmillan Publishing, New York.
- Beh, L. S., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (qwl) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(12), 2151- 2159.
- Bhatnagar, T., & Soni, H. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction of school teachers in Udaipur City. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(3), 10-14. 10.9790/487X-17321014
- Bıyıkız, A. (2024). Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine dair algıları, *International QMX Journal*, 3(1), 72-83.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*, [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 494192.
- 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 dissertation], McGill University, Dept. of Educational and Counselling Psychology.
- Büyüköztürk, Ş., Şekercioğlu, G., & Çokluk, Ö. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. (Birinci Baskı), Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma* [Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi. YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 205736.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 535877.
- 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 algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Sabahattin Zaim Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 422393.
- Deregözü, A. (2016). *Kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve benlik saygısının incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 448282.
- Deveci, Ş. (2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 674226.
- Doğan, A. (2021). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin okul yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 685074.
- Dönmez, B. (2007). Pozitif yönetim ve okul yöneticileri. *Eğitime Bakış Dergisi*, 3(8), 28-33.
- Dursun, M. T., & Eriş, E. D. (2018). Konaklama işletmelerinde kuşaklar bağlamında işveren marka algısı ile çalışma yaşam kalitesi ilişkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(1), 160-179.
- Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Sabahattin Zaim Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 640404.

- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Erkmen, S. (2022). *İş doyumu ve örgütsel sessizlik ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Kırklareli Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 725973.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis*. (7th edition). Prentice Hall.
- Hırçın, E. (2023). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonları ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 838001.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları* [Yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 451171.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi SBE Dergisi*, 6, 46-57.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (İkinci Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Keser, A. (2019). *Çalışma yaşamında motivasyon*. (İkinci Basım). Umuttepe Yayınları: İstanbul.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Kline, R. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Koyuncu, D. (2021). *Yükseköğretim kurumlarında iş yaşam kalitesi, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı* [Yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 692122.
- Kösterelioğlu, A. M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki* [Doktora Tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 278836.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Manju, N. D. (2014). Quality of work life: Perception of school teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3(2), 77-80.
- Matthews, W. K., & Koner, K. (2017). A survey of elementary and secondary music educators' professional background. *Teaching Responsibilities and Job Satisfaction in the United States. Research and Issues in Music Education*, 13(1), 2-25.
- Özer, S. (2021). *Özel eğitim öğretmenlerinin COVID-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 734746.
- Özgöl, E. (2023). *Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Düzce Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 813235.
- Reyes, P., & Shin, H. S. (1995). Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. *Journal of School Leadership*, 5(1), 22-39. <https://doi.org/10.1177/105268469500500102>
- Sarı Karadağ, Y. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 646638.
- Şahin, A. Z. (2020). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyumu arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 610894.
- Şangar, Z. (2016). *İş doyumu ve yaşam kalitesi: Akademik personel üzerinde bir çalışma* [Yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 459682.
- Taşdan, M., & Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
- Uslu, E. (2022). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Amasya Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 787611.
- Uzlu, T. (2023). Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Edebiyat Dilbilim Eğitim ve Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 173-191. <https://izlik.org/JA82NK95DE>
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi, YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 381628.
- 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. 10.17556/jef.49471
- Yaman, Z. B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi. YÖK Ulusal Tez Merkezi. Tez No: 588647.

Extended abstract

Introduction

This study investigates the relationship between secondary school teachers' quality of work life (QWL) and job satisfaction levels in public secondary schools in Bolu, Türkiye. The study also examines whether teachers' perceptions of QWL and job satisfaction differ according to demographic variables such as gender, marital status, educational level, and professional seniority. Considering the limited number of studies focusing specifically on secondary school teachers, the research aims to contribute to the educational management literature by revealing how teachers' work-related experiences influence their job satisfaction and professional well-being.

Methodology

The study employed a relational survey model to examine the association between quality of work life and job satisfaction among secondary school teachers. The population comprised 792 teachers working in public secondary schools in Bolu during the 2023–2024 academic year, while the sample comprised 278 teachers from 12 schools selected through convenience sampling. Data were collected using the Quality of Work Life Scale developed by Van Laar et al. and adapted into Turkish by Akar and Üstüner, as well as the Minnesota Job Satisfaction Scale developed by Weiss et al. Reliability and validity analyses were conducted through Cronbach's alpha coefficients and confirmatory factor analysis. Since demographic variables did not follow a normal distribution, the Mann–Whitney U and Kruskal–Wallis H tests were used to assess group differences. Pearson correlation analysis was conducted to examine the relationship between QWL and job satisfaction variables.

Findings/results

The findings revealed that teachers' overall perceptions of quality of work life and job satisfaction were generally high. Among QWL dimensions, job and career satisfaction, working conditions, and work–family balance were rated highly, whereas general well-being and control at work were perceived at a moderate level. Stress at work was found to be low. Regarding job satisfaction, intrinsic satisfaction was high, while extrinsic satisfaction remained moderate.

The analyses showed significant gender differences in several QWL dimensions. Male teachers reported significantly higher levels of general well-being, control at work, working conditions, and overall quality of work life than female teachers. However, no significant differences were identified in QWL according to marital status, educational level, or professional seniority. Similarly, job satisfaction levels did not differ significantly across demographic variables, including gender, marital status, educational level, and teaching experience.

Correlation analysis demonstrated a significant, positive, and strong relationship between quality of work life and job satisfaction ($r = 0.726$, $p < .01$). Positive moderate-to-high relationships were identified between most QWL sub-dimensions and both intrinsic and extrinsic job satisfaction. In contrast, the stress dimension showed a weak negative relationship with job satisfaction. Working conditions emerged as one of the strongest predictors associated with job satisfaction dimensions. These findings indicate that improvements in teachers' quality of work life are closely associated with higher levels of job satisfaction.

Discussion and conclusions

The results suggest that secondary school teachers generally experience satisfactory levels of both quality of work life and job satisfaction. Teachers appear to be relatively satisfied with their careers, workplace conditions, and work–family balance; however, moderate levels of general well-being and work control indicate that some organizational and managerial improvements are still needed. The low level of perceived work stress may contribute positively to teachers' professional performance and institutional commitment.

The significant gender differences found in QWL perceptions suggest that female teachers may encounter greater challenges in balancing professional and personal responsibilities. This finding may be associated with unequal domestic responsibilities and work–life pressures experienced by women. Nevertheless, the absence of demographic differences in job satisfaction indicates that teachers' satisfaction with their profession may be shaped more by intrinsic professional values than by personal characteristics.

The strongest conclusion of the study is that there is a robust positive relationship between quality of work life and job satisfaction. Teachers who perceive their working conditions, career opportunities, and organizational environment positively are more likely to experience higher job satisfaction. Conversely, increased workplace

stress negatively affects job satisfaction. These findings confirm previous literature emphasizing the importance of supportive organizational environments in educational institutions.

Enhancing teachers' quality of work life may improve not only their professional satisfaction and motivation but also educational effectiveness and student outcomes.

Theoretical and practical implications, and research limitations

The study contributes theoretically to the educational management and organizational behavior literature by demonstrating the strong relationship between quality of work life and job satisfaction among secondary school teachers. It extends previous findings by focusing specifically on middle school teachers, a group that has received relatively limited attention in earlier studies. The findings support theories emphasizing the role of organizational climate, work conditions, and psychological well-being in shaping employee satisfaction.

From a practical perspective, school administrators and policymakers should prioritize strategies that improve teachers' work environments, strengthen work-life balance, and reduce occupational stress. Developing supportive managerial practices, fair workloads, and healthy communication climates may increase teachers' motivation and organizational commitment. Particular attention should also be given to improving female teachers' perceptions of work-life quality through more inclusive and balanced organizational policies.

The study has several limitations. First, the research was conducted only in public secondary schools in Bolu province; therefore, the findings may not be generalized to other educational settings or regions. Second, the study relied on self-reported survey data, which may involve subjective bias. Finally, the cross-sectional design limits the ability to establish causal relationships between quality of work life and job satisfaction. Future studies may employ longitudinal or mixed-method approaches and include larger and more diverse samples to obtain broader and deeper insights.