



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ALGILARI
İLE YAŞAM KALİTESİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Çiğdem TEPECİK YÖRÜK

DENİZLİ 2023

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ALGILARI İLE
YAŞAM KALİTESİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Çiğdem TEPECİK YÖRÜK

Danışman

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

TEŞEKKÜR

Kıymetli hocam danıőmanım Kazım ÇELİK Hoca'ma,
sevgili eőim Mücahit YÖRÜK'e
beni dünyaya getiren ve her daim varlıkları ile güç bulduğum sevgili annem Hülya
TEPECİK ve değerli babam Hüseyin TEPECİK'e
değerli kardeşlerim Havva TEPECİK BELKAYA ve Ceylin TEPECİK'e
değerli eniőtem Habib BELKAYA'ya
ve yeğenlerim Şükrü Mete BELKAYA ve Utku Pars BELKAYA'ya
sonsuz teşekkürler....

Çiğdem TEPECİK YÖRÜK

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Çiğdem TEPECİK YÖRÜK

ÖZET

Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Algıları İle Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki İlişki

TEPECİK YÖRÜK, Çiğdem

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Proje Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK
Ocak 2023, 69 sayfa

Bu araştırma Denizli ili Pamukkale ve Babadağ ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin psikolojik sağlık ve iş yaşam kalitelerine yönelik algıları arasındaki ilişkini ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde ve nicel bir çalışmadır. Öğretmenlerden “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen 268 katılımcıdan “Kişisel bilgi formu”, “Psikolojik Sağlık Ölçeği” ve “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” kullanılarak veriler toplanmıştır.

Öğretmenlerin genel psikolojik sağlık düzeyleri orta düzeydedir. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleriyle ilgili olarak en yüksek ortalama kariyer memnuniyeti, kontrol edebilme ve aile-iş yaşamı dengesi boyutlarında gerçekleşmiştir. Bunları sırasıyla çalışma koşulları ve genel iyi olma boyutları izlemiştir. En düşük ortalama iş yaşamında stres boyutundadır. Genel iş yaşam kalitesi “Yüksek” seviyededir.

Öğretmenlerin psikolojik sağlık algıları cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, çalışılan sınıf, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayılarına göre farklılık göstermez iken öğrenim düzeylerine göre lisansüstü mezunları lehine yüksek ölçülmüştür. İş yaşam kalitelerinin yaş ve medeni duruma göre farklılık göstermez iken cinsiyet, kıdem, öğrenim düzeyi, okuttukları sınıf, okuldaki öğretmen sayısı ve öğrenci sayılarına göre farklılık göstermiştir.

İş yaşam kalitesi genel iyi olma boyutunda cinsiyete göre kadınlar lehine yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdemlerine göre kariyer memnuniyeti, kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile iş yaşam dengesinin kıdem arttıkça iş yaşam kalitesini artırıcı şekilde yapılabildiği ve kıdemi 21 yıl ve üstünde olan öğretmenler lehine yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş yaşam kalitesiyle ilgili olarak kariyer memnuniyeti ve aile iş yaşam dengesi boyutlarında lisansüstü mezunları lehine yüksek iken iş yaşamında stres boyutunda ise lisans mezunları lehine yüksektir. İş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının

çalıştıkları sınıflara göre 3. Sınıfları okutan öğretmenlerin 1 ve 2. Sınıfları okutan öğretmenlerden daha yüksek iş yaşamında stres algısı taşıdıkları saptanmıştır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları okuldaki öğretmen sayılarına göre kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, iş yaşamında stres, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesi boyutlarıyla genel iş yaşam kalitesinde öğretmen sayısı 16-20 olan okullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin 15'ten az olanlar ve 26 ve üzerinde olanlardan anlamlı yüksek çıkmıştır.

İş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları okuldaki öğrenci sayılarına göre iş yaşamında stres boyutunda 301-450 öğrencili okullarda çalışanların stres düzeyleri 150'den az öğrencili okullarda çalışanlardan daha düşük çıkmıştır. Genel iş yaşam kalitesinde 451 ve üzerinde öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmenlerin genel iş yaşam kalitelerinin 150'den az öğrenci okullarda çalışanlardan daha yüksektir.

Öğretmenlerin psikolojik sağlık algılarıyla kariyer memnuniyeti, kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile iş yaşamı dengesi arasında pozitif yönlü ve düşük seviyeli ilişki tespit edilirken psikolojik sağlık algılarıyla iş yaşamında stres boyutu arasında pozitif yönlü ve orta seviyeli ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sağlık algılarıyla genel iyi olma ve genel iş yaşam kalitesi algıları arasında ise anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Sözcükler: Sağlık, psikolojik, iş, yaşam, kalite, öğretmen, eğitim

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Psikolojik Sağlık	6
2.2. Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Faktörler	8
2.2.1. Risk Faktörleri	8
2.2.2. Koruyucu Faktörler	10
2.2.3. Olumlu Sonuç	13
2.3. İş Yaşam Kalitesi	13
2.4. İş Yaşam Kalitesinin Önemi	17
2.5. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler	18
2.5.1. İş Güvencesi	18
2.5.2. Ücret	18
2.5.3. İş Tatmini	19
2.5.4. Kariyer Fırsatları	19
2.5.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	20
2.5.6. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	20

2.6. İş Yaşam Kalitesini İyileştirmeye Yönelik Uygulamalar	20
2.6.1. Esnek Çalışma Saatleri	20
2.6.2. İşin Zenginleştirilmesi	21
2.6.3. Kalite Çemberleri	21
2.6.4. Kendi kendini Yürüten Takımlar	22
2.7. İlgili Araştırmalar	22
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	25
3.1. Araştırmanın Modeli	25
3.2. Evren ve Örneklem	25
3.3. Veri Toplama Aracı	26
3.4. Verilerin Analizi	27
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR	29
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	29
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	29
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	30
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	39
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	42
5.1. Tartışma ve Sonuç	42
5.2. Öneriler	44
KAYNAKÇA	45
EKLER	51
ÖZGEÇMİŞ	59

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Dağılımları	25
Tablo 3.2. Cronbach Alpha Değerleri	27
Tablo 3.3. Verilerin Basıklık ve Çarpıklık Analizi.....	28
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Genel Psikolojik Sağlık ve İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Algıları.....	29
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Cinsiyetlerine Göre Analizi.....	30
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Yaşlarına Göre Analizi.....	31
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Kıdemlerine Göre Analizi	32
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Medeni Duruma Göre Analizi.....	34
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Öğretim Düzeylerine Göre Analizi.....	35
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Çalıştıkları Sınıfa Göre Analizi.....	36
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analizi.....	37
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Analizi.....	38
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları İle İş Yaşam Kaliteleri Alguları Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Testi.....	40

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

İnsanların sosyal yaşamında olduğu gibi iş hayatında da psikolojik sağlamlıklarının iyi olması gerekmektedir. Psikolojik anlamda sorunlu bireylerin hem sosyal yaşamda hem de iş hayatında başarılı olabilmeleri ve mümkün görülmemektedir. Aynı biçimde iş yaşam kalitelerinin sağlıklı kurulabilmesi de çalışanın iş doyumunu elde etmesi, motivasyonunun yüksek olması, verimli çalışabilme gibi durumlar birlikte ele alındığında iş ve sosyal yaşamın dengesinin iyi kurulmasını zaruri kılmaktadır. Eğitim örgütleri açısından bakıldığında psikolojik sağlamlığın ve iş yaşam kalitesinin birlikte başarılı biçimde sağlanabilmesi büyük önem arz etmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde, problem durumunu tanımlanmış, problem cümlesi ve alt problemlere yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı, önemi, sayıltı, sınırlılık ve tanımlar başlıkları da bu bölümde yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Son yıllarda insan yaşamında mutluluk, yaşam doyumunu, yaşam kalitesi, yaşamın anlamı, iş yaşam uyumu, psikolojik sağlamlık gibi konuların yoğun biçimde ele alınmaya çalışıldığı araştırmalarda görülmektedir (Doğan, Sapmaz, Tel, Sapmaz ve Temizel, 2012).

Türkçe’de “psikolojik sağlamlık” (Doğan, 2015), “yılmazlık” (Gürkan, 2006) ve “dayanıklılık” (Eminağaoğlu, 2006) kelimeleri aynı anlamda kullanılmaktadır. Alan yazında” dayanıklılık kavramı”, stres faktörlerine karşılık oluşan direnç kaynağı olarak tanımlanmıştır (Maddi, 2005). Benzer şekilde “yılmazlığın” ise; insanlar için bir işte bıkmamak, usanmamak gibi durumlarda kullanılan sıfat olduğu görülmektedir (Akalin, 2005). Psikolojik sağlamlık, herhangi bir risk faktörünün etkisinden kurtulmaya başlamak, eski haline geri dönme ve devam ettirme olarak tanımlanmaktadır (Bulut, Doğan ve Altındağ, 2013).

Psikolojik sağlamlık bireylerin hayatlarında karşı karşıya kaldıkları zorlukları alt edebilmelerini, hayal kırıklığı ve travmalarla baş edebilmelerinde yetkin olmalarını gerektirmektedir. Yine psikolojik sağlamlık ilişkilerinde ve günlük yaşamlarında yaşadıkları zorluklarla başa çıkma, hayal kırıklıklarından ve travmalardan kurtulma ve kişiler arası ilişkilere uyum sağlamayabilmelerini kolaylaştırma gücüne sahip bir olgu

olarak görülmektedir (Yaşar, 2015). Psikolojik sağlamlık belirli düzeylerde sürekliliği devam eden bir durum olmaktan öte değişik stres unsurları ve risk etkenleri karşısında farklılıklar gösteren bir durum olarak değerlendirilebilir.

İnsanların psikolojik sağlamlıklarından bahsedebildiğinde mevcut olan bir risk durumu ve bu riskten bireylerin sağlıklı ve başarılı olarak çıkabilmeleri akla gelmektedir (Luthar ve ark., 2000). Bununla birlikte psikolojik sağlamlık olgusunun stres yüklü hayati olaylar karşısında kişilerin uyum sağlamaları ve önemli yapılar içermesi beklenmektedir (Masten ve Obradovic, 2006). Yoğun stres içeren ve zorlukları olan olay ve durumlara rağmen bireylerin kendilerini toparlayabilmeleri oldukça zordur. Bu durum ayrıca tek bir olay ve boyutta da olmayabilir. Son derece karmaşık bir yapıda kendini gösteren risk unsurları, koruyucu unsurlar biçiminde komplike unsurlar da barındırabilir. Bütün bunlara rağmen sağlam durabilme, akıselim hareket etme, mantık ve bilinç düzeyini koruyabilme ancak psikolojik sağlamlık düzeyinin yüksek olmasıyla mümkün olabilmektedir. Ayrıca psikolojik sağlamlık üzerinde etkisi olan önemli bir değişken de yaşam kalitesinin yüksek olması ve iş yaşam dengesinin ve kalitesinin yüksek olmasıdır.

Yaşam kalitesinin negatif boyutlarından biri olarak karşımıza çıkan tükenmişlik, kişinin iş yaşamı dışında sosyal ve öznel ilişkilerinde de kendini göstermekte olan, çalışanın işinden sıkılmasından çok, işi ile olan etkileşimlerden kaynaklı ortaya çıkan bir dizi semptom yaşaması olarak açıklanabilmektedir (İkiz, 2010). Kavram Maslach ve Jacson (1981) tarafından; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi ile karakterize edilmektedir. Duygusal tükenme, kişinin kendini duygusal açıdan aşırı yıpranmış ve yorgun hissetmesi olarak açıklanabilirken; duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiği insanlara karşı duygusuz, katı, alaycı tavırlar takınması olarak tanımlanmaktadır. Düşük kişisel başarı hissi ise kişinin yeterliliği ve iş başarısına ilişkin olumsuz değerlendirmeleri olarak tanımlanabilmektedir (Maslach ve Leiter, 2016). İş yaşam kalitesinin negatif boyutlarından bir diğeri olan eşduyum yorgunluğu, özellikle yardım çalışanları ile ilişkilendirilmekte olup, kişilerin işleri gereği stres verici yaşam olaylarına maruz kalması durumu olarak tanımlanabilmektedir. Yardım veren kişi, yardım alanın deneyimlediği travmatik bir olayı anlamak, şiddetini ve etkilerini keşfedebilmek ve bu etkilere uygun müdahalede bulunabilmek amacıyla eşduyum temelli bir süreç içerisinde yer almaktadır. Eşduyum yorgunluğu ise, bu sürecin yardım veren kişi üzerinde oluşturduğu etkiyi belirtmektedir (Yeşil vd., 2010).

İş yaşam kalitesinin pozitif boyutunu ifade eden mesleki tatmin ise, kişinin işini iyi yapabilmesine ilişkin düşünceleri ve bundan duyduğu haz ile ilgilidir. Çalışanların

yaşam kalitelerini iyileştiren bir kavram olarak karşımıza çıkan mesleki tatmin, yardım çalışanlarında, yardım vermeden kaynaklı deneyimlenen tüm olumlu duyguları içine almakta; yardım çalışanlarının, bir başkasına yardım etmekten duyduğu memnuniyeti yansıtmaktadır.

İş yaşam kalitesi, kişilerin çalışma hayatına ilişkin deneyim ve duyguları ile yakından ilişkili bir kavram olarak görülebilmektedir. Bu noktada çalışanların iş yaşamlarında, kavramın pozitif boyut olan mesleki tatmini deneyimlemeleri işe ve iş ortamına, çalışma arkadaşlarına ve hizmet sunulan kişilere karşı pozitif duyguları beraberinde getirebilmekte iken; negatif boyutları olan tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğunun deneyimlenmesi işin gereklerini yerine getirememeye, işten uzaklaşma ve hatta işi bırakma, işe ilişkin enerji ve heves kaybı, umutsuzluk gibi negatif durumları doğurabilmektedir (Dikmen ve Aydın, 2016; Işıkhani, 2016).

Eğitim örgütleri için düşünüldüğünde psikolojik sağlamlık işi tam ve zamanında yapma, müfredatı yetiştirme, problemlili öğrenci, veli ve yöneticilerle baş ederek işini iyi bir şekilde yapabilmesi için çok önemli bir yeterlik alanıdır. Bununla birlikte iş yaşam kalitesinde de psikolojik sağlamlık düzeyinin etkili olduğu söylenebilir. Bundan dolayı öğretmenlerin psikolojik sağlamlık düzeyleri ve iş yaşam kalitelerinin ortaya konulması bu alanda yeterli çalışmanın da olmamasından dolayı gereklilik olarak görülmüştür.

1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmada “Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algılarıyla yaşam kaliteleri aralarında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde problem cümlesi belirlenmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Alt problemler ise şunlardır.

1. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algıları/algı düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algıları; kişisel değişkenlerine (a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Çalışılan sınıf, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısı) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ile iş yaşam kaliteleri algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; 2022-2023 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Babadağ ilçelerinde çalışan sınıf öğretmenlerinin psikolojik sağlık düzeylerinin ile iş yaşam kalitelerinin tespit edilmesi, bunların kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi ve öğretmenlerin psikolojik sağlıkları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Psikolojik sağlık insanların sosyal ve iş yaşamlarında son derece önemlidir. Bu durum insanların bütün yaşamlarında etkilidir. Aynı durum iş yaşamlarında ve iş yaşam kalitelerinin düşük ya da yüksek olmasında da etkilidir. Bu alanlarda tekli çalışmalar bulunmakla birlikte ikisinin birlikte ele alındığı çalışmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca psikolojik sağlıkla ilgili Denizli ölçeğinde ele alınan bir çalışma da bulunmamaktadır. Bu nedenle bu çalışma hem alana katkı sağlaması hem de ikisinin ilişkisinin ele alınması bakımından ayrıca önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır;

1. 2022-2023 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Babadağ ilçesinde sınıf öğretmenliği yapanların verdiği cevaplar evreni yansıtmaktadır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenler baskı olmadan doğru ve içtenlikle ölçüm araçlarına cevap vereceklerdir.
3. Araştırmada kullanılan ölçme araçları araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek nitelikte ve yeterliliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, Denizli İli Pamukkale ve Babadağ ilçesinde 2022-2023 Eğitim yılında çalışan sınıf öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır
2. Veri toplama araçları olarak “Psikolojik Sağlık Ölçeği” ve “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” kullanılacaktır. Elde edilen veriler ölçekler ile elde edilebilen verilerdir.
3. Araştırma, ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlı kalacaktır.

1.6. Tanımlar

Psikolojik Sağlamlık: Herhangi bir risk faktörünün etkisinden kurtulmaya başlamak, eski haline geri dönme ve devam ettirmedir.

İş Yaşam Kalitesi: Çalışanların maddi gereksinimlerinin yanında özsaygı, memnuniyet, yeteneklerini kullanabilme ve kişisel gelişimlerini sağlama gibi ihtiyaçlarını karşılama düzeyidir.

Öğretmenler: İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenleridir

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde çalışmayla ilgili alan yazında yer alan kuramsal çalışmalara ve bulanda yapılmış ilgili araştırmalar yer almaktadır.

2.1. Psikolojik Sağlamlık

Psikolojik sağlamlık teriminin literatür içerisinde 1950’li yılların ilk bölümünde kendisine yer bulmaya başladığı görülmektedir. Olumsuz olay ve durumların karşısında güçlü durabilmek şeklinde tanımlanabilen psikolojik sağlamlık kavramı oldukça güncel ve önemli bir husus olarak araştırmalara konu olmaktadır (Kararımak, 2006). Dünya üzerinde sık bir şekilde gerçekleşmekte olan doğal afetler, salgın hastalıklar, ekonomik krizler, kötü muamelelere, savaşlar, göçebelik ve şiddet gibi insanlığın gelişimi ve huzuru üzerinde tahrip edici etkileri bulunan olaylar söz konusu kavramı çok daha ilgi çekici bir pozisyona taşımaktadır (Masten, 2014).

Zorluk seviyesi yüksek yaşamsal olaylara uyum sağlama ve bu zorluklar karşısında gelişim gösterme sürecinin psikolojik sağlamlık şeklinde tanımlaması yapılmaktadır (Masten, 2014a). Psikolojik sağlamlık bireyler ya da organizasyonların sağlıklı bir şekilde varlıklarını devam ettirmelerini, işlevselliklerine ya da gelişimlerine tehdit olarak beliren olumsuzluk ve problemlere uyum sağlayabilmeleri, bu zor koşullarda sarsılmadan sağlıklı gelişim gösterme süreci olarak da tanımlanabilmektedir (Southwick ve ark., 2001). Dinamik bir yapı arz eden (Luthar ve ark., 2000) bu olgu, aşılması güç problemler, olumsuz durum ve olaylara karşı bireylerin rahat bir şekilde uyum gösterebilmelerine katkı sağlamakla birlikte (Masten, Herbers, Cutuli ve Lafavor, 2008) bireylerin tüm olumsuzlukları güçlenebilmek için bir fırsat şeklinde görmelerine de yardımcı olmaktadır (Peter ve Moldovan, 2020).

Psikolojik sağlamlığa yönelik araştırmalarda öncü isimler arasında yer almakta olan Garmezzy (1993), psikolojik sağlamlığın toparlanabilme becerisinde gizli olduğunu ve bireylerin yaşadıkları stres içerikli olayların öncesinde zaten kendilerinde bulunan davranış şekilleri ve becerilere geri dönme kabiliyeti olduğunu ifade etmektedir (Akt., Kararımak, 2006). Connor ve Davidson (2003) bu kavramı bireylerin karşılaşmakta oldukları zorluk ve sorun içeren olay ve durumlarla baş edebilmelerine imkân sağlayan kişisel özellik şeklinde tanımlamaktadırlar. Arslan’ın (2015) ise bu kavramı, stres unsurları karşısında bireylerin uyum göstermeye ilişkin olarak sergilemekte oldukları

özellikler olarak tanımladığı görülmektedir. Başka bir ifade ile insanların ruh sağlıklarını ve gelişimlerini tahrip edebilecek problemlerle karşı karşıya kaldıklarında, olumlu sonuçlar elde ederek bu zorlukları alt edebilmeleridir.

Fraser, Richman ve Galinsky (1999) psikolojik sağlık kavramını “olağanüstü şartlar, zorluklar, travma ya da risk içeren stres yüklü durum ve olaylara uyum sağlama ve bu zorluklara karşı pozitif ve beklenmeyen başarılar elde etme yeteneği şeklinde tanımlamışlardır. Başka bir tanımlamaya göre bu kavram, insanların oldukça büyük zorluğa sahip ve travmatik durumlarla baş edebilmelerini ve bu durumlardan güçlenip gelişerek çıkabilmelerini sağlayan bir beceridir (Peter ve Moldovan, 2020). Luthar ve ark. (2000) bu sağlamlığı insanların karşılaştıkları zorluklara uyum gösterebilmelerini sağlayan dinamik bir süreç olarak tanımlamışlardır. Aynı zamanda bu araştırmacılar insanların psikolojik sağlamlığından bahsedebilmek için iki önemli şart bulunduğunun altını çizmişlerdir.

1. Önemli bir tehdit ya da problemle karşı karşıya kalmak.
2. Bu tehdit ya da problemler karşısında uyum sağlamayı başarmak (Luthar ve ark., 2000).

Psikolojik sağlık insanların yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları zorlukları alt edebilmelerini, hayal kırıklığı ve travma gibi olumsuzluklardan uzak kalmalarını, ilişkilere günlük yaşamın zorluklarıyla başa çıkmalarını, hayal kırıklıklarından ve travmalardan kurtulmalarını, kişiler arası ilişkilere uyum sağlamayabilmelerini kolaylaştırma gücüne sahip bir olgudur (Yaşar, 2015). Psikolojik sağlık belirli düzeylerde sürekliliği devam eden bir durum olmaktan ziyade değişik stres unsurları ve risk etkenleri karşısında farklılıklar gösteren bir durum niteliğine sahiptir (Tusaie ve Dyer, 2004). Bir başka deyişle insanların psikolojik sağlamlığı geliştirme ve iyileştirme olanakları bulunmaktadır (Connor 2006).

Anlatılardan anlaşılacağı gibi insanların psikolojik sağlamlıklarından bahsedebilmemiz için ortada bir risk durumu olmalı ve insanların bu risk ortamından sağlıklı ve başarılı olarak çıkabilmeleri gerekir (Luthar ve ark., 2000). Bunun yanı sıra psikolojik sağlık olgusunun stres yüklü yaşamsal olaylar karşısında bireylerin uyum sağlamaları ile ilgili önemli yapılar içeren bir durum niteliği vardır (Masten ve Obradovic, 2006). Yoğun stres içeren ve zorlukları bulunan olay ve durumlar karşısında kişilerin kendilerini toparlayabilme becerisinin oldukça mühim bir faktörü olan ve tek boyutta ele alınamayacak kadar karmaşık bir yapı arz eden bu kavram risk unsurları, koruyucu unsurlar biçimindeki komplike unsurlar barındırmaktadır. Bu karmaşıklıktan

dolayı araştırmacıların bu kavramı çok farklı bakış açılarından ele almış oldukları ve birbirinden farklı tanımlamalar getirdikleri dikkat çekmektedir (Arslan, 2015; Bulut, 2016). Buna karşın yapılmış olan bu tanımlamalar içerisinde söz konusu kavrama yönelik ortak bazı özelliklerden söz etmek mümkündür. Öncelikli olarak psikolojik sağlamlık dinamik, gelişimsel ve çok boyutlu bir yapı arz etmektedir. Psikolojik sağlamlıktan bahsedebilmek için insanların bir tehlike, tehdit ya da risk faktörü içerisinde bulunmaları gerekmektedir. Bununla birlikte insanların söz konusu tehdit, tehlike ya da riskli durumlara uyum göstermeleri, uyumun ardından gelişim göstermeleri ve olumlu çıktılar elde etmiş olmaları gerekir.

2.2. Psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler

Psikolojik sağlamlık kavramının birey yaşamı üstündeki önemi, bu kavram üzerinde etkisi bulunan faktörlerin bilinmesini zorunlu hale getirmektedir (Aydın ve Egemberdiyeva, 2018). Psikolojik sağlamlık hem kişisel hem de çevresel faktörler ile bağlantılı bir kavramdır. Psikolojik sağlamlık insanların risk içeren durum veya olaylarla baş edebilmek için sergiledikleri çabalardan ziyade bu zorluklar karşısında kişisel ve çevresel faktörlerin etkileşimlerinin ardından meydana çıkan olağanüstü performansları olarak ifade edilebilir.

Kişisel, ailevi ya da çevresel faktörler psikolojik sağlamlığa etki edebilmektedir. Olumsuz durumlar sonrasında bireyler en düşük düzeyde etkileniyorlarsa ya da bu olumsuzluklardan güçlenerek çıkabiliyorlarsa, bu bireylere pek çok unsurun zamanla katkı yaptığı ve psikolojik sağlamlıklarının olumlu desteklendiği rahatlıkla ifade edilebilir. Aksine, söz konusu bu faktörler bireyleri olumsuz etkiliyorsa bu bireylerin psikolojik sağlamlıkları yeterince desteklenmediği söylenebilir (Bahadır Yılmaz ve Öz, 2009).

2.2.1. Risk faktörleri

Psikolojik sağlamlık durumun ortaya çıkması için insanların herhangi bir riskli ya da stresli durum içerisinde kalmaları, bu zorluklara uyum sağlayabilmeleri ve bu süreçten başarıyla çıkabilmeleri gerekir. Özetlemek gerekirse, psikolojik sağlamlık için risk, olmazsa olmaz bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Gizir, 2007). Risk kavramı, olay ya da durumların olumsuz şekilde nihayetlenbilmesine yönelik öngörülerdir (Masten ve ark., 2008).

Risk kapsamında görülebilecek faktörlerin farklı yaşlar ve gelişim aşamalarında belirginleştiği ifade edilmektedir (Fraser, Richman ve Galinsky, 1999). Risk faktörlerinin, genetik, biyolojik ya da sosyokültürel kaynaklı olabileceği söylenebilir (Gizir,2007). Bunlarla birlikte cinsiyet, etnik kökenler gibi demografik özellikler bağlamında da farklılaşabilmektedir (Greenberg, 2006). Risk faktörü olarak kabul edilebilecek birtakım durumlar; doğal afetler, taciz ve şiddet olayları, ana-babaların psikopatolojik durumları, salgınlar, savaşlar, boşanmalar, genetiksel bozukluk tabloları, terör faaliyetleri, göçe zorlanma olarak sıralanabilir.

2.2.1.1. Bireysel risk faktörleri. İnsanların hayatları boyunca karşılaştıkları bireysel risk faktörleri, aileler, okullar, yaşadıkları mahalleler ya da etkileşim içerisinde buldukları daha geniş toplumsal yapılar ile iç içe durumdadır (Fraser, Richman ve Galinsky, 1999). Bu bağlamda bahsi geçen bu faktörler, araştırmacılar tarafından aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Bahadır Yılmaz ve Öz, 2009):

- Alkol/ilaç kullanımları.
- Adölesan gebelikler.
- Huysuzluk ya da utangaçlık gibi tutumlar.
- Düşük IQ seviyeleri.,
- Kronik ya da ruhsal rahatsızlıklar.
- Madde kullanımı.
- Akademik başarısızlıklar.
- Etnik grupların üyesi olma.
- Erken doğumlar.
- Kronik hastalıklar.

2.2.1.2. Ailesel risk faktörleri. İnsanların kendilerinden bağımsız bir halde, yalnızca içerisinde doğup yetiştikleri aileleriyle alakalı belli başlı olumsuzluklar da bu bireylerin risk altında kalabilmelerine sebebiyet vermektedir (Toprak, 2014). İnsanların güçlük düzeyi fazla olan yaşamsal olayların üstesinden gelebilmelerini ve bu zorluklara uyum gösterebilmelerini zorlaştıran veya olumsuzluklara bizzat neden olan ailesel özelliklerin aile odaklı risk faktörleri şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Özer, 2013). Bu doğrultuda ailesel risk faktörlerini araştırmacılar aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- En az dört çocuğun yer aldığı kalabalık aile mensubu olmak.
- İki çocuk arasındaki yaş farkının 2'den az olması.

- Ruhsal/kronik hastalığa sahip ebeveynlere sahip olmak.
- Madde kullanan veya suç işlemiş aile üyesine sahip olmak.
- Evlat edinilmiş olmak.
- Ebeveynlerin kaybedilmesi.
- Aile içi şiddete maruz kalmak.
- Anne ve babaların boşanması.
- Düşük sosyo-ekonomik düzey.
- Doğum öncesinde yetersiz beslenmeye maruz kalmak.
- Ailede ihmal ve istismar vakaları.
- Aile içi iletişim bozuklukları.
- Ergenlik döneminde anne olmak (Bahadır Yılmaz ve Öz, 2009; Kim ve Im, 2014).

2.2.1.3. Çevresel risk faktörleri. İnsanların zorluk ya da stres içeren olumsuz durumlarla karşılaştıklarında bu zorlukların üstesinden gelebilmelerine engel olan ya da bu eylemi zorlaştıran bir diğer faktör de çevresel risk faktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu faktörlerin aşağıda sıralandığı şekilde ifade edildiği görülmektedir.

- Ekonomik krizler ya da fakirlik.
- Evsizlik.
- Yetersiz sosyal desteğe sahip olmak.
- Toplumsal şiddet mağduru olmak.
- Savaşlar.
- Doğal afetler.
- Salgın hastalıklar.
- Terör gibi toplumsal travmalara neden olabilecek olumsuzluklar (Gizir, 2007; Topbay, 2016).

2.2.2. Koruyucu faktörler

İnsanlar risk içeren durumlarla karşılaştıklarında bu bireylere yönelik bazı kişisel, ailevi ya da sosyal unsurlar stres unsurlarına yönelik uyum süreçlerini kolaylaştırmakla birlikte, bu zor koşulların üstesinden başarılı bir şekilde gelme noktasında yardımcı olmaktadır (Arslan, 2015). Bahsi geçen bu özellikler psikolojik sağlıkla olgusuyla bağlantılı bir boyut niteliğine sahip olan ve zor şartlara karşı insanların doğru reaksiyonlar göstermelerine katkı veren faktörler olarak bilinmektedir. Koruyucu faktörler insanların tehlike ya da risk içeren durum ve olaylara karşı sağlam durmalarını

ve bu olumsuzlukları alt edebilmelerine imkân sağlayan pozitif unsurlardır (Bryan, 2005; Greenberg, 2006; Kararımak, 2006). Başka bir deyişle zorluklara karşı insanların hayatlarına kaldıkları yerden devam edebilmelerini sağlayan unsurlardır (Güçlü ve Şahin, 2019).

Koruyucu faktörler risk içeren durumların sebep olabileceği olumsuz etkilerin azaltılmasında ve uyum süreçlerinin hızlanmasında etkin rol oynamaktadır (Çataloğlu, 2011). Bir yakının kaybedilmesi, boşanmalar, hastalıklar, doğal afet yoksulluk gibi travmatik neden olduğu zorluklara karşı insanların psikolojik sağlamlık sergileyebilmeleri için koruyucu faktörlerin devreye girmesi beklenir (Gülüoğlu ve Kararımak,2010). Başka bir ifadeyle yaşamlarında zorluk ve stresle karşı karşıya kalıp, bunları alt edebilen insanların koruyucu faktörlerden etkin bir biçimde faydalandıkları söylenebilir (Güçlü ve Şahin, 2019). Koruyucu faktörlerin de kendi içerisinde sınıflandırılması mümkündür. Bu sınıflandırmaya aşağıda yer verilmiştir.

2.2.2.1. Bireysel koruyucu faktörler. Bu faktörler kişilerin karşılaştıkları risk unsurlarının bu kişilere yönelik etkisini en düşük seviyeye çeken, kişilerin güçlü taraflarına vurgu yapan bir faktör niteliğindedir (Toprak, 2014; Açıkgoz, 2016). Bireysel faktörlerin insanların birçoğunda düşük ya da yüksek düzeyde bulunan geliştirilmesi mümkün özellikler olduğunu belirtmek gerekir (Şahin, 2014). Bu doğrultuda bireysel koruyucu faktörlerin aşağıda sıralandığı gibi belirtilmesi mümkündür.

- Pozitif kişilik özellikler.
- Pozitif mizaçlar.
- Zeka/bilişsel beceriler.
- Yüksek benlik saygısı.
- İnsanların kendi yaşamlarını kontrol edebilmeleri.
- Etkili problem çözme becerisi sahibi olmak.
- Empati becerisi.
- Sorumluluk sahibi olmak.
- Yardımseverlik.
- Sosyal yeterlik.
- Baş edebilme becerisindeki yükseklik.
- Kendi kendine yardım becerisi.
- İç kontrol odakları.
- Öz yeterlik,

- Kişisel farkındalık ve kendini kabul.
- Özerk olabilme.
- Yaşamsal hedeflerin bulunması ve geleceğe dönük pozitif beklenti sahibi olma.
- İyimser ve umutlu olma.
- Mizah duygusu barındırma. (Bahadır Yılmaz ve Öz, 2009).

2.2.2.2. Ailesel koruyucu faktörler. Ailelerin sahip oldukları güzel koşullar, aile bireylerine ait pozitif nitelikler bireylerin psikolojik sağlamlıkları üstünde koruyucu etki yapabilmektedir (Toprak, 2014). Bu faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

- Ailelerin tutarlı ve istikrarlı yapıya sahip olmaları.
- Aileler içerisinde çocukların yaş dönemleriyle örtüşecek disiplin uygulamalarının tercih edilmesi.
- Aile içi yaklaşım ve iletişimde demokratik özelliğe sahip olması.
- Aile fertlerinin uygun rol modellik yapabilmeleri.
- Ailelerde duygusal bakımdan doyurucu, açık ve sağlıklı iletişimin tercih edilmesi.
- Aileler içerisinde güven duygusunun yüksek olması.,
- Ailelerde bireysel farklılıkların hoşgörü ve samimiyetle kabul edilmesi.
- Destekleyici tutumların egemen olması.
- Çocukların geleceklerinin gerçekçi hedeflerle belirlenmesi.
- Ailelerin bütünlük içerisinde bulunmaları.
- İyi eğitilmiş anneler ve babalara sahip olunması (Durlak; 1998; Gizir, 2007; Özer, 2013).

2.2.2.3. Çevresel koruyucu faktörler. İnsanların psikolojik sağlamlık seviyelerinin iş, eğitim ve istihdam biçimindeki çevresel faktörler ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Southwick ve ark., 2001). İnsanların yaşamları içerisinde karşılarına çıkan risk unsurlarının etki düzeyini hafifletecek koruyucu faktörler bazen çevre kaynaklı olmaktadır (Toprak, 2014). Çevresel koruyucu faktörlerin aşağıdaki gibi sıralandığı görülmektedir:

- Yetişkin bireylerle olumlu ilişkiler kurabilme.
- Toplumsal destekler.
- Pozitif okul ilişkileri.
- Kalite seviyesi yüksek eğitim kurumları.
- Arkadaş desteği.

- Olumlu rol modellerin bulunması.
- Toplumsal kaynakların etkililiği (kaliteli okullar, gençlik merkezleri, gençlik organizasyonları vb.) (Durlak, 1998; Gizir, 2007).

2.2.3. Olumlu sonuç

Psikolojik sağlamlık; psikolojinin insanların yalnızca güçsüz taraflarını değil, güçlü taraflarını da içerisinde barındıran bir konu olması nedeniyle son yıllarda araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiş olan bir kavramdır (Güçlü ve Şahin, 2019). Psikolojik sağlamlık zorlu yaşamsal olaylar ya da tehdit unsurları karşısında insanların yeterlilik sergilediği bir süreçtir ve içerisinde pek çok faktör barındıran karmaşık bir yapıdır (Luthar ve ark., 2000). Söz konusu çok faktörlü ya da boyutlu olan bu yapıya ait bileşenler arasında risk faktörleri ve koruyucu faktörler gibi son derece önemli unsurlar yer almaktadır.

İnsan yaşamı içerisindeki risk faktörlerinin kontrolde tutulması, koruyucu faktörlere etkin bir şekilde başvurulması ve bunun sonucunda sağlıklı sonuçlar elde edilmesi insanların psikolojik sağlamlıkları ile oldukça yakından ilişkilidir (Çarman, 2015). Zaten psikolojik sağlamlık olumsuzluklardan ziyade olumlu sonuçlara odaklanmaktadır (Tusaie ve Dyer, 2004). İnsanların, gelişim ya da uyumlarına ilişkin tehdit ya da risk unsurlarına rağmen gelişimlerini sürdürmeleri ve sağlıklı sonuçlar elde etmeleri gerekir. Dolayısıyla insanların psikolojik sağlamlıklarından bahsedebilmemiz için olumlu çıktılar söz konusu olması gerekmektedir. (Gizir, 2007; Arslan, 2015).

2.3. İş yaşam kalitesi

İş yaşam kalitesi, günümüz işletme ve örgütleri için son derece önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme ve örgütlerin genel verimlilik seviyelerini belirleme gücüne sahip unsurlardan birisi örgüt çalışanlarıdır. İş yaşam kalite seviyesinin yüksek olduğu, diğer bir ifadeyle çalışma şartlarının güzel olduğu işletmelerde işletme çalışanlarının nitelikleri ve dolayısı ile örgütsel yapıların verimlilik seviyeleri yukarı çıkarılabilir.

İş yaşam kalitesine ilişkin çok sayıda tanımlamaya rastlamak mümkündür. Balcı (2002) bu kavramı, örgüt çalışanlarının örgütleri içinde bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilme olanakları biçiminde tanımlamaktadır. Ballou ve Godwin ise örgüt çalışanlarının psikolojik olarak iyi olmalarına etki eden çalışma koşulları, ücret ve kariyer olanakları biçimindeki koşulların iyileştirilmesi olarak ifade etmektedirler (2007).

Zamanlarının çok büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmek durumunda kalan işletme çalışanları için bu alanlarda mutlu olmak üretkenlik ve aidiyet seviyelerine önemli oranda etkide bulunmaktadır.

İşletme çalışanlarının işletmelerine yönelik aidiyet duygusu hissetmelerini teşvik etmek ve bulunmakta oldukları pozisyonlarda verimli bir şekilde çalışabilmelerini temin etmek, bu bireylerin güzel şartlarda çalıştıklarından emin olmaları halde gerçekleşebilmektedir (Aydın, 2006). Bunun yanı sıra iş yaşam kalitesinin artırılabilmesi adına örgüt çalışanlarının örgüt yöneticileri tarafından desteklenmeleri gerekir. Bu çalışanların örgütlerle alakalı olarak alınacak kararlarda düşünceleri önemsenmeli ve motivasyonlarının yüksek tutulması sağlanmalıdır (Özgen, Öztürk, & Yalçın, 2002).

İş yaşam kalitesinin ise Sanayi Devrimiyle beraber gündem olan bir husus olduğu görülmektedir (Memiş vd., 2015). Çünkü Sanayi Devrimiyle beraber insana bakış açısında değişim gerçekleşmiş ve insanın önemsizleştirilmesi ile çalışanlarda işe karşı yılgınlık, işten kaçma, yapılan işten tatmin olmama biçimindeki belli başlı olumsuzlukların baş gösterdiği dikkat çekmektedir (Jayakumar & Kalaiselvi, 2012). Üretimi yapılan ürünlerin kolay bir şekilde satıldığı bu dönem içerisinde üretim faaliyetlerinin daha fazla artırılması ve bu artırıma gerçekleştirirken de en düşük maliyetler en yüksek karın elde edilebilmesi adına belli başlı çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda insan ve insan doğası ile ilgili son derece kötümser bakış açıları yer almıştır. Taylor ve Weber başta olmak üzere bu bilim insanlarından sonrakilerde de görülebileceği üzere verimde artış sağlayabilmek için insan faktörüne oldukça acımasız bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. Taylor, maksimum üretim gücü adına işten kaytarma eğilimi bulunan bütün çalışanların bütün hareketlerinin önceden tespit edilmesi ve takibinin yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Weber ise “isteksiz bir çark dişlisi” niteliğindeki insan faktörünün çok sıkı gözlem altında tutulması gerekliliğinin üzerinde durmuştur (Aydın, 2018). Üretim faaliyetlerinde verimlilik düzeyinin yükseltilebilmesi adına iş süreçlerinde insan bir nevi maliyet unsuru şeklinde görülmüş, çalışanların iş yükünde önemli oranda artış yapılmıştır (Özdemir, 2020). İnsanlar doğaları gereği çevrelerinde meydana gelen dönüşüm ve değişimlere reaksiyon göstermekte, bu reaksiyonlar bazı zamanlarda uyum şeklinde kendisini gösterirken, bazen de değerleri ile örtüşmeme durumu yaşadıklarından başkaldırı ile sonuçlanmaktadır. Kapitalist sistemin büyümesi ve küreselleşme faaliyetlerinin günden güne tüm toplumları kuşatması sonucunda kendisine ve yaşadığı topluma yabancılaşma (Boz, 2019), çalışanların işlerine yabancılaşmaları, ücretteki adaletsizlikler, yapılan işten tatmin olmama, iş yerlerindeki kötü koşullar

biçimindeki pek çok problem tartışılmaya başlanmış ve söz konusu problemlerin çözülebilmesi adına çalışanlara odaklanılması gerektiği görülmüştür (Afşar, 2011). Özetle belirtmek gerekir ki, insan faktörünü bir makine şeklinde algılayan sistem, yaşanmış olan tarihsel gelişmelerin ardından farklı bir yöne kaymaya mecbur kalmıştır. İnsana ve insanın doğasına olumlu yaklaşılması, çalışanların özel hayatlarında ve iş yerlerinde doyum hissetmesi halinde insandan daha fazla verim alınacağı fark edilmiştir. 1929 yılı geldiğinde tarihi gelişmeler arasında yer alan Amerika'da New York Borsası çöküşü yaşanmıştır. Bu çöküşle beraber art arda ekonomik krizler patlak vermiş, çok büyük bir işsizlik tablosu (Özdemir, 2020) ortaya çıkmıştır. Sonrasında işçiler ve işverenler arasında mevcut problemler ve bu problemlerin çözümü için sendikalarla beraber çalışma koşulları hususundaki talepler ortaya konmaya başlamıştır. Çalışanların çalışma ve hayat kalitelerinin boyutlarının işe yönelik performans düzeylerine ve verimlilik seviyelerine hangi derecede yansıdığına yönelik çalışmalar hız kazanmıştır (Özcan, 2011).

1950'li yıllardaysa ilk kez iş yaşam kalitesinin gündemde yerini aldığı görülmüştür. Bu kavramın öncelikle yüksek olmayan iş yaşam kalitesinin sonucunda meydana gelen strese yönelik olarak kullanıldığı ifade edilmektedir (İlğan vd., 2008). İş yaşam kalitesine ilişkin gelişmelerin ilk kez İngiltere ve Amerika'da görüldüğü göze çarpmakla birlikte, hızlı bir şekilde Batı Avrupa'da (Hollanda), Kuzey Avrupa'da (Norveç), Güney Asya'da Hindistan ve Doğu Asya'da Japonya'ya dek yaygınlık göstererek üzerinde durulmaya başlanan bir konu olmuştur (Davis & Trist, 1974; akt. Erdem, 2008). 1950 dönemlerinden 1970'li yıllara dek iş yaşam kalitesine çok yoğun ilgi gösterilmiştir. Bu konu akademik mecralarda ve sivil toplum kuruluşlarında merak uyandıran bir araştırma konusu olmuş, önem düzeyi her geçen gün artmıştır (Erdem, 2010). Buna karşın söz konusu dönemlerde genel olarak toplumsal yaşam ve ekonomik yapılar da devletlerin etkileri ve geleneksel bürokratik unsurlar ön planda yerini almış, yoğunlukla çalışan kişilerin özlük haklarına eğilim gösterilmiştir (Çetin ve Özcan, 2013). 1970'li yıllardaysa iş yaşam kalitesi uygulama alanı bulmuştur. General Motor ve Ford gibi son derece güçlü ve gelişmiş şirketlerde ve sendikalarda bununla ilgili kayda değer çabalar sarf edilmiştir (Erdem, 2008). İş yaşam kalitesi ile alakalı ilk tanımlama da bu dönemde New York eyaletinde düzenlenen uluslararası bir konferansta yapılmıştır (Erdem, 2010). Bu konferansta iş yaşam kalitesi bir tür değişken, yaklaşım ve yöntem anlamlarını karşılayacak şekilde kullanılmış; işçilerin hayat standartlarının yükseltilmesi, bu bireylerde pozitif tutumların oluşturulması, iş ve üretimde verimliliğin yükseltilmesi

ve etki gücü yüksek organizasyonların oluşturulması amaçlanmıştır (Jayakumar & Kalaiselvi, 2012).

80'li yıllar içerisinde Japonya'da problemlerin çözümü adına 5 ile 14 kişiden oluşan kalite kontrol çemberlerinin kurulduğu ve şirketlerin iyileştirme programları (liderlik becerisi, kurum içi eğitimler vb.) uygulamak suretiyle pek çok problemin çözülebilmesi için faaliyetler gerçekleştirildiği kayıtlara geçmiştir (Jayakumar & Kalaiselvi, 2012). Bu çemberler çalışan kişilere yönetim faaliyetlerinde söz hakkı imkânı veren işlevselliği kazandırmıştır. Buna karşın bahsi geçen söz hakkının genel olarak ürünler ve hizmetlerdeki kalite seviyesinin yükseltilmesine yönelik olduğunu belirtmekte fayda olacaktır (İlğan vd. 2008). Yine bu dönemde ABD'de ortaya çıkan ekonomik krizler, dikkatleri bürokrasi tarafından arka planda bırakılan insan faktörüne ve insanın iş-yaşam kalitesinin yükseltilmesi gerekliliğine çekmiştir. Bunun için iş yaşam merkezleri tesis edilmiş ve söz konusu merkezlerde iş doyumu, psikolojik sağlık, çalışanların gereksinimleri biçimindeki hususlar masaya yatırılmıştır. İş yaşamı kalitesinin yükseltilmesi için hazırlanan ölçütlere aşağıda yer verilmiştir (Erdem, 2008):

- Güvenlik ve sağlıklı çevre,
- İnsan kapasitesinin geliştirilmesi,
- Sosyal sorumluluk,
- Sosyal bütünleşme,
- Gelişim ve güvenlik,
- Toplam yaşam alanı,
- Yeterli ve adil ücret,
- İş gören hakları.

Örgütsel yapılar yukarıda sıralanan ölçütleri, deneyim ve yeterlilik olarak belli düzeylere erişmiş çalışanlarını kaybetmemek ve bu bireylerden mümkün olabildiği kadar randıman almak için hayata geçirmişlerdir (Küçükusta, 2007). Sonraki dönemlerde nüfustaki hızlı artışı, bilim ve teknolojiadaki gelişme ve ilerlemeler ile rekabet olgusunun küresel ölçekte kazanmış olduğu hız, şirketler ve yerleşim merkezlerindeki büyüme biçimindeki sebepler örgütler içerisinde çalışanlara verilen değeri daha da yukarı taşımış, modern yönetim anlayışının sahneye çıkması hızlanmıştır. Çünkü geleneksel yönetim anlayışında yer alan *sen ben* anlayışından çağdaş yönetim anlayışındaki *biz* bilinci herkes tarafından kabullenilmiştir (Erginer, 2014).

2.4. İş Yaşam Kalitesinin Önemi

İş yaşam kalitesine yönelik araştırmalar 80'li yıllarda hızlanmaya başlamıştır. Bu araştırmalara neden olan, çalışma şartlarının iyileştirilme zorunluluğunu insanların zihinlerine işleyen temel olay 1972'deki ABD'de gerçekleşen işçi grevidir. 1970'li yıllardan itibaren üretimsel verim seviyesini artırabilmek için iş yaşam kalitesinin yükseltilmesi gerektiği düşüncesi bu olayın ardından yüksek sesle konuşulmaya başlamıştır. Bu sürecin öncesindeyse işveren ve sendikaların yalnızca ücretler ve çalışma koşullarıyla ilgilendikleri görülmektedir (Erdem M., 2010). Yapılan çalışmaların neticesinde örgütsel verimlilik seviyesini önemli oranda etkileyen unsurun çalışanlar olduğu anlaşılmış, iş yaşam kalitesinin önemi de fark edilmeye başlamıştır. Örgüt çalışanlarının verim düzeylerinin örgütsel performans düzeyi üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumuna ulaşabilmesi, onların çok daha verimli ve istahlı çalışmalarına neden. Çalışanların iş doyumunu belirlemekte olan faktörler; çalışma şartları, dikey hareketlilik, ücretler gibi unsurlar olup, bunlar haricinde birçok unsurun iyileştirilmesiyle iş doyumunu sağlanabilmektedir. Bundan dolayı örgütsel yapılardaki iş yaşam kaliteleri artırılarak örgüt çalışanlarının yaşamlarıyla özdeşleşmeleri sağlanmalıdır. Çünkü iş yaşam kalitesi; ekonomi, sağlık, aile ve sosyal ilişkiler biçimindeki birçok bağlamda insanların yaşamlarına etki etmektedir (Aydın, Çelik, & Uğurluoğlu, 2011).

Örgütlerde hizmet ya da ürünlerin yüksek kaliteyle hazırlanması ve bu örgütlerin toplu içerisinde saygınlık kazanabilmeleri için iş yaşam kalitesi üzerinde durmaları ve bunun yükseltilmesi noktasında kararlı ve iyi niyetli olmaları gerekir. Aydın ve Kutlu; çalışan kişilerin iş gücü devir oranları, işten ayrılma niyeti ve işe ilgi gibi konularda örgüt çalışanları için iş yaşam kalitesinin son derece önemli olduğunu kanıtlayan çok sayıda çalışmanın varlığından söz etmektedirler (2001).

Özellikle son dönemlerde gelişmekte olan ülkeler, iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu örgütlere sahip olmayı hedeflemektedirler. Günümüz dünyasında teknolojik ilerlemeler ve ülkelerin kalkınma düzeyleri pek çok şeyin önüne geçmiş durumdadır. Bu anlamda teknolojik ilerleme noktasında başarı isteyen devlet ve şirketlerin donanımlı iş gücüne ihtiyaç duydukları ortadadır. Bünyesinde vasıflı çalışan barındırmak isteyen örgütlerin de iş yaşam kalitesini yükseltme mecburiyetleri vardır.

Konuya eğitim penceresinden bakılacak olursa, öğretmenlere ve öğretim görevlilerine oldukça önemli sorumluluklar düştüğü anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin

işlerinden keyif almaları, kurumlarına bağlılık göstermeleri, öğrenciler ve yönetimle iyi ilişki ve etkileşimler içerisinde olmaları ve tükenmişlikle baş edebilmeleri gerekir. Öğretmenlerin belirlenen hedeflere başarılı bir şekilde ulaşabilmelerini sağlayacak en önemli unsurlar arasında pek tabii ki iş yaşam kalitesi algılarının yüksek olması yer almaktadır.

2.5. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

Örgütlerdeki bütün çalışanların örgütleri içerisindeki görev ve konumları aynı olmamakla beraber, işlerine yönelik düşünce ve algılarını örgütlerin iş güvenliğine ilişkin uygulamaları, terfi mekanizmaları ve maaş gibi unsurlar etkiler (Bakan & Büyükbeşe, 2004). İş yaşam kalitesine etkide bulunan çok sayıda faktörden söz etmek mümkündür. Bu faktörlerden bazıları; iş güvencesi, ücret, iş doyumu, kariyer olanakları ve çalışma koşullarının sağlıklı ve güvenli olması biçiminde sıralanabilmektedir.

2.5.1. İş Güvencesi

İşe yeni başlamış olan çalışanların, yerine getirmekle sorumlu oldukları görevlerini yasalarda belirtilen şekilde yerine getirdikleri taktide işlerinin devam edeceğinden ve hak kaybı yamayacaklarından emin olmaları iş güvencesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, örgütleri içerisinde ayrımcı tutum ve uygulamalara maruz kalmayacaklarını ve görev sahalarının hukuksuz bir biçimde değiştirilmeyeceğinden emin olurlarsa örgütlerine duydukları güven seviyesinde ciddi bir artış olur. Yönetimde insan ilişkileri, 2004). Kurumlar içerisinde iş güvencesiyle görev yapan çalışanlar işlerine yönelik herhangi bir kaygı hissetmeden güçlü bir bağlılık ve yüksek verimle görevlerini yerine getirebilirler. Kurumlardaki çalışanların iş verimlerini doğrudan negatif etkileyen faktörlerin başında iş kaybetme endişesi yer almaktadır (Demir, 2009).

Kanunlarla sağlanmış olan olanaklardan iş güvencesine sahip çalışanların faydalanabildiğini belirtmek gerekir. İşverenler, iş güvencesine sahip olmayan çalışanlarına görev tanımlarında yer almayan ek görev ve sorumluluklar yükleyebilirler. İş güvencesi bulunmayan çalışanlar, örgütlerine yönelik negatif duygular taşırlar ve bu negatiflik iş yaşam kalite düzeylerini bir hayli aşağıya çeker (Poyraz & Kama, 2008).

2.5.2. Ücret

Çalışan kişilerin örgütlerde iş yapmalarının ve bu örgütlerin var olmalarının asıl amacı ekonomik nedenlerdir. Çalışanların çalışma sebebi de esasında kendi yaşam kalitelerinde artış sağlayacak ücretleri kazanma çabasıdır (Sabuncuoğlu, 1984).

Çalışanların tamamı yerine getirdikleri işler karşılığında belli ücretler hak ettiklerini düşünürler. Çalışanların, işlerini yüksek verimle yerine getirip, örgütlerinin amaçları gerçekleştirebilecek düzeyde yüksek motivasyonla çalışabilmeleri için adil ücretlendirmeye düşündükleri ücretleri kazanmaları gerekir.

Ücret, insanların en önemli çalışma nedeni olmakla beraber, sarf ettikleri çabanın da en büyük ödülü niteliğindedir. Ücretin taşıdığı anlam çalışandan çalışana farklılık gösterebilir. Bir kısmı için satın alma gücüyken, bir kısmı bunu arzularını tatmin etme aracı olabilmektedir (Yüksel Ö., 2000). Çalışanların aldıkları ücretlerin dolgun olması onlara saygınlık kazandırmakla beraber görev ve sorumluluklarını da yoğun bir çabayla yerine getirmelerine neden olmaktadır (Ünlü, 2015).

2.5.3. İş Tatmini

Bu kavram, işe dair ayrıntılar ve diğer tarafların değerlendirilmesinin ardından iş hakkında oluşan pozitif duygular olarak tanımlanabilmektedir (Robbins & Judge, 2015). İş tatmini bireylerin sahip oldukları belli başlı özellikleri doğrultusunda farklılık göstermektedir. Bu özellikleri yaş, eğitim seviyesi ve cinsiyet olarak sıralamak mümkündür. Bunlarla beraber, kariyer olanakları, iş yükü, iş güvenliği şeklinde iş ortamlarıyla alakalı unsurlar bağlamında da farklılıklar görülebilmektedir (Bakan & Büyükbeşe, 2004).

Çalışan bireylerin işlerinden yeterli düzeyde tatmin olmaları halinde görevlerinde yüksek bir aidiyet ve daha fazla çaba sarfederek çalıştıkları, kurumlarına karşı pozitif duygular besledikleri unutulmamalıdır. Bu durumun tam tersinin de mümkün olduğu ifade edilebilir. İşlerinden yeterli tatmini sağlayamayan çalışanların kurumlarından ayrılmak isteyebilecekleri gibi sorumlu oldukları işleri de gönülsüz bir biçimde yaptıkları görülmektedir. Robbins ve Judge tarafından yapılan araştırmada iş tatmininin yükseklik arz ettiği kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışları ve performans düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bununla beraber bu kurumlarda sapkın davranışların, iş gücü devrinin ve devamsızlığın daha düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır (2015).

2.5.4. Kariyer Fırsatları

Aytaç, kariyer kavramını; çalışanların örgütlerindeki davranış ve tutumlarını göz önünde bulundurarak başarı seviyelerini ölçen, insanlara çoğu zaman gelir sağlayan ve insanların kendilerini geliştirebilmelerine imkân tanıyan süreç olarak tanımlamaktadır (2005). Kariyerini geliştirmeyi isteyen çalışana gerekli imkanların sağlanması halinde

yeteneklerini ortaya çıkarabileceği ifade edilmektedir. Bu imkanların tanındığı çalışanlar verimlilik seviyelerini yükseltebilmektedirler. Aksine, kariyer imkanlarının düşük olduğu ya da hiç olmadığı örgütlerde çalışan bireylerin potansiyelleri tam manası ile ortaya çıkmaz ve buna bağlı olarak örgütsel verimlilikte önemli düşüşler meydana gelir.

2.5.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Ürün ya da hizmet üreten örgütlerde çalışanları iş esnasında yaşayabilecekleri kaza ve yaralanmalardan koruyabilecek iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların eksiksiz bir şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir (Yüksel Ö. , 2000). Çalışma alanlarının kurum çalışanları için fiziki tehlikeler içerip içermediğiyle ilgili gerekli çalışmaların yapılıp tehlike unsurlarının bertaraf edilmesi çalışanlar için çok önemli olmakla beraber, kurumlar için de hayati bir sorumluluk niteliğini taşır (Dikmetaş, 2006). Çalışma alanlarındaki güvenlik şartlarının yetersiz olduğu durumlarda çalışanların iş yaşam kalitelerinin önemli ölçüde düştüğü gözlenmektedir. Kurumlar içerisindeki çalışanların, sağlıklı ve güvenliği sağlanmış ortamlarda yüksek motivasyon ve yüksek verimle çalıştıkları görülmektedir. Gerekli tedbirlerin eksiksiz bir şekilde alındığı işletmelerde çalışanların hata yapma olasılıklarında düşüş sağlanır ve bu bireylerin becerilerini çok daha rahat bir şekilde sergilemelerinin önü açılır. (Ünlü, 2015). Çalışma sahalarında gerekli güvenlik tedbirlerinin alınması ve işletme çalışanlarına konuya yönelik eğitimlerin verilmesi, işletmelerdeki kaza oranlarını düşüreceği gibi örgütsel adanmışlık düzeylerini de yukarı çıkarır.

2.6. İş Yaşam Kalitesini İyileştirmeye Yönelik Uygulamalar

Küçükusta iş yaşam kalitesi kavramını, çalışan bireylerin zihinsel, psikolojik, fiziksel ve toplumsal gereksinimlerini karşılamayı amaçlayan olgu olarak tanımlamaktadır (Küçükusta, 2007). Kurum çalışanlarının istek ve beklentilerine uygun çalışma ortamları sağlayabilecek iş yaşam kalitesi uygulamalarıyla işletmelerin etkin biçimde çalıştırılması mümkün olabilmektedir. Söz konusu uygulamalara aşağıda sırasıyla detaylarıyla yer verilmiştir.

2.6.1. Esnek Çalışma Saatleri

Önceden belirlenmiş haftalık toplam çalışma saatlerinin tamamlanması şartıyla çalışma saatlerinin belli kurallar çerçevesinde çalışanların kendileri tarafından ayarlanması esnek çalışma olarak tanımlanmaktadır (Robbins & Judge, 2015). Yeniçeri

ise esnek çalışmayı, günlük toplam iş süresinin değiştirilmeden ve görevlerin aksatılmaması şartıyla işin başlama ve bitme saatlerinin çalışanlarca belirlenmesi olarak tanımlamaktadır (2002).

Esnek çalışma sisteminin uygulandığı birtakım işletmelerde çalışanların haftalık olarak çalıştıkları gün saatini düşürerek günlük çalışma sürelerini artırma imkanları bulunmaktadır. Bu uygulamanın gerçekleştirildiği işletmelerde çalışanların yöneticilerine karşı pozitif tutumlar besledikleri görülmektedir. Yine bu tür kurumlarda devamsızlık probleminin düşük olduğu da göze çarpmaktadır (Can, 2006). Kurumlarda esnek çalışma saatleri uygulamasıyla çalışanların stres seviyeleri düşürülebilir, çalışma ortamlarının rahat ve huzurlu olması sağlanabilir.

2.6.2. İşin Zenginleştirilmesi

Bu kavram, işlerini yeterli görmeyen çalışan bireylerin yeterli gördükleri hale gelebilmesi amacıyla sarf ettikleri çaba olarak tanımlanabilir (Fındıkcı, 2006). Bu uygulamadaki temel gaye personellerin işlerini keyifli ve yüksek motivasyonla yapabilmelerine imkân sağlamaktır (Eren, 2016). İş zenginleştirilmesinin bulunduğu örgütsel yapılarda iş gücü devir oranlarında düşüş görülür, iş tatmini sağlanır. Bu doğrultuda da işletmelerdeki verim düzeyi yüksek hale gelir (Altun & Bahçecik, 2008). İşin zenginleştirilmesinin çalışma ortamındaki monotonluğun giderilmesinde de oldukça etkili olduğu dile getirilmektedir.

2.6.3. Kalite Çemberleri

Küçük toplulukların belli zaman aralıklarında toplanarak kuruma ilişkin problemlerin saptanması, incelenmesi ve çözümler için çalışma yapılması süreci kalite çemberi olarak tanımlanmaktadır. Bu uygulamanın en önemli amacı üretim kalitesinin artırılmasıdır (Balcı, Örgütsel Gelişme, 2002). Bu uygulamanın aktif şekilde gerçekleştirildiği işletmelerde çalışanların yönetime katılması sağlanır ve problemlerin çözümlerini üstlenmek isteyen gruplara rastlanır (Can, 2006). Bu tür işletmelerde kalite grupları işletme içinde aynı işi yapanlar ve benzer üretimden sorumlu kişilerden meydana gelir (Ünlü, 2015). Bu gruplar içerisinde yer almak gönüllülük esasına bağlıdır.

Kalite çemberleri örgütlerdeki çalışanların maddi karşılıktan ziyade manevi doyumlarını sağlamada etkili olmaktadır (Kösterelioğlu, 2011). Çalışanlar görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde gerçekleştirebilmek için yoğun çaba harcarlar. Kalite

çemberiyle personellerin motive edilmeleri ve örgütlerine yüksek bağlılıkla bağlanmaları sağlanabilmektedir.

2.6.4. Kendi Kendini Yöneten Takımlar

Belli başlı görev ve sorumlulukları yerine getirmek adına bir araya gelmekte olan, 10 ile 15 kişilik grupları içeren gruplar kendi kendini yöneten gruplar şeklinde tanımlanabilir. İşe yönelik problemlerin saptanması, kararlar ve sorumlulukların ortaya konması grup aracılığı ile gerçekleşir. Gruplar içerisinde kimlerin bulunup bulunmayacağı da grup mensupları tarafından belirlenir, değerlendirmeler de bu gruplarca yapılır (Robbins & Judge, 2015). Bu takımların kalite çemberiyle benzer tarafları bulunmakla beraber, kalite çemberlerinde grup mensuplarının birbirinden farklı özellikleri bulunur ve farklı görevlere sahiptirler (Zengin, 2018). Farklı alanlarda uzmanlığa sahip olan bireylerin oluşturdukları gruplarda işlerin gözden geçirilmesi hızlanır ve çözümler çabuk bir şekilde bulunur. Bu yöntem üretimin artmasını sağladığı gibi devamsızlıkların azalmasına da neden olmaktadır. Bu işletmelerde teknolojiye uyum yüksektir ve iş yaşam kalitesi istenen seviyelerdedir.

2.7. İlgili araştırmalar

Kararımak ve Siviş Çetinkaya (2011) araştırmalarında iç denetimi ve benlik saygısı fazla ve pozitif duygu durumu yoğun kişilerin psikolojik sağlık seviyeleri daha yüksek çıkmıştır.

Özer (2013) araştırmasında üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık seviyeleriyle duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı ilişki saptamıştır. Duygusal zeka seviyeleri yüksek olanların psikolojik sağlık seviyeleri de yüksek çıkmıştır.

Şahin (2014) araştırmasında öğretmenlerin öz duyarlılıklarıyla psikolojik sağlık seviyeleri arasında ilişki saptanmıştır. Yine psikolojik sağlamlığın öz duyarlılığın yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Dilsel (2019) araştırması sonucunda özgüvenleri yüksek kişilerin psikolojik sağlamlıklarının da yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Yörük (2019) araştırması sonucunda anne baba tutumlarının “kabul/ilgi boyutu, anne baba tutumları psikolojik özerklik boyutu, akran ilişkileri ve benlik saygısının özel yetenekli öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının anlamlı düzeyde yordayıcısı” olarak saptanmıştır.

Gençoğlu (2020) araştırmasında psikolojik danışman adaylarının psikolojik sağlamlık seviyelerinin mutluluk dőzeylerinin yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Doğan (2020) alışmasında okullarda çalışan psikolojik danışmanlarının psikolojik sağlamlıkları, özyeterlilik ve iş doyumları arsında pozitif yőnlő ilişki saptamıştır. İş doyumunu ve öz yeterlik algılarının psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıklarını yordadığı tespit etmiştir.

Beğiş (2019) tarafından yőrőtőlmőř olan tez çalışmasına Balıkesir, İstanbul ve Yalova illerinde bulunan őniversitelerden 350 akademisyenin katılımı sağlanmıştır. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesiyle tőkenmiřlik arsında olumsuz yőnlő ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca iş yaşam kalite seviyesindeki artışların tőkenmiřlik üzerinde azaltıcı bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir.

şangar (2016) aracılığı ile konuya yönelik olarak yapılmış olan çalışmada Eskişehir ilindeki őniversitelerde görev yapmakta olan 97 akademisyenin gőrőřlerine başvurulmuştur. Araştırma neticesinde iş yaşam kalitesiyle iş doyumunu arsında olumlu bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunu yőkseldike katılımcıların yaşam kalitelerinin de arttığı gőrőlmőřtőr.

Kaplan (2015) tarafından yapılan çalışmada Kayseri'ye bağlı merkez ilçede özel ve kamu okullarında gőrevli olan 568 őđretmen ve 100 eğitim kurumu yőneticisinin gőrőřleri alınmıştır. Araştırma neticesinde kamu okulları bőnyesinde çalışan bireylerin iş yaşam kalite dőzeylerinin özel okullar bőnyesinde çalışanlara göre çok daha yőksel olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında örgőtsel değer algıları bakımından eğitim kurumu yöneticilerinin őđretmenlere nazaran daha yőksel seviyede olduğu sonucu elde edilmiştir. Çalışmanın bir başka bulgusu olarak, őđretmenlerin örgőtsel değer algılarıyla iş yaşam kaliteleri arsında dőřők seviyeli olumlu ilişki saptanmış, eğitim kurumu yöneticilerinin örgőtsel değer algılarıyla iş yaşam kaliteleri arsında olumlu yőnlő orta seviyeli ilişki tespit edilmiştir.

Manju (2014) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmanın őrneklemini Hindistan sınırlarındaki Mysore şehrinde gőrevli olan 100 ortaokul őđretmeninin oluşturduğu gőrőlmektedir. Çalışmada őđretmen bireylerin iş yaşam kalitesi dőzeylerinin orta seviyede yer aldığı, kadın çalışanların iş yaşam kalite dőzeylerinin erkeklere nazaran daha yőksel seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir (2016) konuya yönelik olarak yaptığı araştırmada meslek liseleri bőnyesinde görev yapmakta olan őđretmenlerin iş yaşam kaliteleriyle örgőtsel bağlılık dőzeylerini karşılaştırıp bu iki değerşen arsındaki olası ilişkileri tespit etmeyi

amaçlamıştır. Araştırmaya 307 öğretmenin dahil olması sağlanmıştır. Araştırmanın neticesinde meslek liseleri bünyesinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde “araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi balıkları altında yöntem kısmı” yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma model olarak tarama modelindedir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde nicel çalışma olarak yapılması planlanmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan, değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini; değişme varsa bunun nasıl olduğunu saptamaya çalışan araştırmalardır (Karasar, 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Denizli iline bağlı Pamukkale ve Babadağ ilçesindeki ilkokullarda çalışan öğretmenler oluşturacaktır. 2022-2023 eğitim yılında evrende 1600 civarında sınıf öğretmeni bulunmaktadır. Öğretmenler arasından seçkisiz örneklem yöntemiyle seçilen 300 kişiye ulaşılmıştır. Ancak ölçeklerden tam doldurulmayan ve üzerine okul veya kişi adı yazanlar elenmiş ve geriye bilimsel çalışma için uygun 268 ölçek kalmıştır. Analizlerde bu ölçek verileri kullanılmıştır.

Değerlendirmeye alınan ölçekleri dolduranların demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Öğretmenlerin Dağılımları*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	153	57,1
	Erkek	115	12,9
Yaş	35 ve altı	101	37,7
	36-40	104	38,8
	41 ve üzeri	63	23,5
Kıdem	1-10 yıl	97	36,2
	11-20 yıl	128	47,8
	21 ve üzeri	43	16,0
Medeni durum	Evli	212	79,1
	Bekar	56	20,9
Öğrenim düzeyi	Lisans	202	75,4
	Lisansüstü	66	24,6

(Devamı arkada)

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Dağılımları (Devamı)

Değişken	Kategori	n	%
Çalıştığı sınıf kademesi	1. Sınıf	40	14,9
	2. Sınıf	53	19,8
	3. Sınıf	212	45,1
	4. sınıf	54	20,1
Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı	15'ten az	85	31,7
	16-25	123	45,9
	26- ve üzeri	60	22,4
Çalıştıkları okuldaki öğrenci sayısı	150'den az	43	16,0
	151-300	108	39,6
	301-450	62	23,1
	451 ve üzeri	57	21,3

Tablo 3.1'de görüldüğü şekilde araştırmanın katılımcıları öğretmenlerin % 57,1'i kadın ve % 42,9'u erkeklerden oluşmakta olup kadın yoğundur. Öğretmenlerin % 28,8'i 36-40 yaş, % 37,7'si 35 yaş ve altındadır. Kıdem olarak % 47,8'i 11-20 yıl, % 36,2'ai 1-10 yıl kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin büyük kısmı % 79,1'i evli % 20,9'u bekarlardan oluşmaktadır. Lisans mezunu % 75,4 iken lisansüstü mezunu oranı % 24,6'dır. Öğretmenlerin % 45,1'i 3. Sınıfları, % 20,1'i 4. Sınıfları, % 19,8'i 2. Sınıfları % 14,9'u 1. Sınıfları okutmaktadır. Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı olarak % 45,9'u 16-25, % 31,7'ai 15 ve altı % 22,4'ü 26 ve üstü sayıda öğretmen çalışan okullarda görev yapmaktadır: Çalıştıkları okullardaki öğrenci sayıları ise % 39,6'sı 151-300, % 23,1'i 301-450, % 21,3'ü 451 ve üzeri % 16'arı 150 ve altı öğrencisi olan okullarda çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmanın verileri 3 kısımda düzenlenen ölçekle toplanacaktır. 1. Bölümde öğretmenlerin kişisel özellikleri yer alacaktır. Bunlar; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Çalışılan sınıf, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısı sorularından oluşmaktadır.

2. Bölümde Doğan (2015) çalışmasında Türkçe uyarlaması yapılan "Psikolojik Sağlamlık Ölçeği" kullanılacaktır. Ölçek tel boyutludur ve 6 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tarzında bir ölçektir. "Hiç uygun değil" (1), "Uygun Değil" (2), "Biraz Uygun" (3), "Uygun" (4), "Tamamen Uygun" (5) şeklinde bir cevaplama anahtarına sahiptir. Ölçekte 2, 4, ve 6. maddeler tersten kodlanmaktadır. Tersten kodlanan maddeler

çevrildikten sonra alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde psikolojik sağlamlığa işaret etmektedir. Güvenirlik düzeyi ,83 olarak ve çok yüksek derecededir.

3. bölümde Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçek 23 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. İş Kariyer Memnuniyeti (1, 3, 8, 11, 18, 20) maddelerle ölçülmüş ve alpha katsayısı ,78’dir. Genel İyi Olma (4, 9, 10, 15, 17, 21) maddelerle ölçülmüş ve alpha katsayısı ,79’dur. İş Kontrol Edebilme (2, 12, 23) maddelerle ölçülmüş ve alpha katsayısı ,89’dur. İş Yaşamında Stres (7 ve 19) maddelerle ölçülmüş ve alpha katsayısı ,70’tir. Çalışma Koşulları (13, 16, 22) maddelerle ölçülmüş ve alpha katsayısı ,80’dir. Aile-İş Yaşamı Dengesi (5, 6, 17) maddelerle ölçülmüş ve alpha katsayısı ,91’dir. İş Yaşam Kalitesi Genel ,93’tür, Likert tipi 5 seçeneklidir ve seçenekler 1=*Katılmıyorum*, 2= *Az Katılıyorum*, 3=*Orta Düzeyde Katılıyorum*, 4=*Çoğunlukla Katılıyorum*, 5=*Tamamen Katılıyorum* şeklindedir.

Tablo 3.2. *Cronbach Alpha Katsayıları*

	Cronbach Alpha Değerleri
Genel psikolojik sağlamlık	,787
Kariyer memnuniyeti boyutu	,829
Genel iyi olma boyutu	,712
Kontrol edebilme boyutu	,820
İş yaşamında stres boyutu	,898
Çalışma koşulları boyutu	,862
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	,735
Genel iş yaşam kalitesi	,904

Tablo 3.2’te görüldüğü şekilde bütün değerlerin ,712 ile ,904 arasında değişiklik gösterdiği görüldüğünden dolayı verilerin güvenirlilik düzeyinin yüksek ve çok yüksek seviyelerinde yer aldığı görülmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Toplanan verilerin güvenirlilik değeri yüksek çıkması üzerine SPSS 25 istatistik programına kodlanarak girilen verilerin analizinde kullanılacak testlerin tespiti için normallik analizi yapılmıştır. Normallik analizi basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testi ile yapılmıştır. Analiz sonucu ulaşılan bulgular Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3. Verilerin Basıklık ve Çarpıklık Analizi Sonuçları

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Genel psikolojik sağlamlık	1,098	,844
Kariyer memnuniyeti boyutu	-,419	,214
Genel iyi olma boyutu	,324	-,037
Kontrol edebilme boyutu	,665	-,204
İş yaşamında stres boyutu	-,266	-,542
Çalışma koşulları boyutu	,021	-,073
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	,324	-,270
Genel iş yaşam kalitesi	-,095	,201

Tablo 3.3'te görüldüğü şekilde verilerin Basıklık ve Çarpıklık değerleri -1,50 ile +1,50 aralığındadır. Tabachnik ve Fidell (2013) çalışmalarında $-+ 1,50$ aralığındaki değerlerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bu nedenle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Verilerin analizlerinde ayrıca;

1) Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımlarında betimsel istatistikler, frekans, yüzde değerlerine bakılmıştır.

2) Boyutlar ve genel seviyelerin yorumlanmasında betimsel istatistiklerden ortalama, standart sapma ve yüzde değerlerine bakılmıştır.

3) Karşılaştırmalarda ikili kategorilerde cinsiyet, öğrenim düzeyi vb. “Bağımsız Örneklem T” testi kullanılmıştır. İki'den fazla kategorilerde yaş, kıdem vb. “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” analizi kullanılmıştır. Farklılık çıkması durumunda farklılık gösteren grupların tespiti amacıyla Post Hoc Tukey HSD testi uygulanmıştır.

4) Anlamlılık değeri ,05 olarak göz önünde tutulmuştur.

5) Ortalamaların yorumlanmasında eşik değerler;

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 şeklinde yorumlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın alt problemleri; “1. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algıları/algı düzeyleri nedir?

2. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algıları; kişisel değişkenlerine (a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Çalışılan sınıf, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısı) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ile iş yaşam kaliteleri algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu alt problemlerin çözümüne ilişkin bulgular aşağıda ve ilerleyen sayfalarda yer almaktadır.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “1. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algıları/algı düzeyleri nedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin genel psikolojik sağlamlık ve iş yaşam kaliteleri boyutlar ve genel olarak analiz edilerek bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Genel Psikolojik Sağlamlık ve İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Algıları*

Alt boyutlar ve genel algıları	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeıı
Genel psikolojik sağlamlık	268	3,24	,56	Orta
Kariyer memnuniyeti boyutu	268	3,70	,61	Yüksek
Genel iyi olma boyutu	268	3,55	,56	Yüksek
Kontrol edebilme boyutu	268	3,70	,69	Yüksek
İş yaşamında stres boyutu	268	3,12	,98	Orta
Çalışma koşulları boyutu	268	3,67	,71	Yüksek
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	268	3,70	,69	Yüksek
Genel iş yaşam kalitesi	268	3,60	,52	Yüksek

Tablo 4.1.’de görüldüğü şekilde öğretmenlerin genel psikolojik sağlamlık ve iş yaşam kalitelerine ilişkin algıları yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin genel

psikolojik sağlamlık ($\bar{X}=3,24$) ortalamayla “Orta” seviyesinde olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenler kendi psikolojik sağlamlıklarını orta düzeyde değerlendirmektedirler. Bu durum öğretmenlerin psikolojik sağlamlık olarak iç açıcı bir seviyede olmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleriyle ilgili olarak en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=3,70$) ortalamalarla “Yüksek” seviyelerde kariyer memnuniyeti, kontrol edebilme ve aile-iş yaşamı dengesi boyutlarında gerçekleşmiştir. Bunları sırasıyla ($\bar{X}=3,67$) ortalamayla çalışma koşulları ve ($\bar{X}=3,557$) ortalamayla Yüksek seviyelerinde genel iyi olma boyutları izlemiştir. En düşük ortalama ise ($\bar{X}=3,12$) ortalamayla iş yaşamında stres boyutu olmuştur. Genel iş yaşam kalitesinin ($\bar{X}=3,60$) ortalamayla “Yüksek” seviyesinde olduğu görülmüştür. Bulgular iş yaşam kalitesinin genel ve iş yaşamında stres boyutu hariç yüksek olduğu görülürken iş yaşamında stres boyutunda orta düzeyde yer aldığını göstermektedir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algıları; kişisel değişkenlerine (a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Çalışılan sınıf, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısı) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre t testi bulguları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık Algıları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyetlerine Göre Analizi

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	Sd	t	p
Genel psikolojik sağlamlık	Kadın	153	3,26	,56	266	,64	,51
	Erkek	115	3,21	,57			
Kariyer memnuniyeti boyutu	Kadın	153	3,75	,64	266	1,41	,15
	Erkek	115	3,64	,58			
Genel iyi olma boyutu	Kadın	153	3,62	,56	266	2,21	,02*
	Erkek	115	3,46	,55			
Kontrol edebilme boyutu	Kadın	153	3,72	,73	266	,70	,47
	Erkek	115	3,66	,64			
İş yaşamında stres boyutu	Kadın	153	3,06	,94	266	-1,07	,28
	Erkek	115	3,19	,90			

(Devamı arkada)

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Cinsiyetlerine Göre Analizi (Devamı)

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	Sd	t	p
Çalışma koşulları boyutu	Kadın	153	3,68	,75	266	,07	,47
	Erkek	115	3,67	,66			
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	Kadın	153	3,73	,70	266	,83	,40
	Erkek	115	3,66	,67			
Genel iş yaşam kalitesi	Kadın	153	3,63	,55	266	1,02	,30
	Erkek	115	3,56	,47			

*p<0,05

Tablo 4.2’de görüldüğü şekilde öğretmenlerin genel psikolojik sağlık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir ($t= ,64$; $p>0,05$). İş yaşam kalitesiyle ilgili olarak kariyer memnuniyetinin ($t= 1,41$; $p>0,05$), kontrol edebilme boyutunun ($t= ,70$; $p>0,05$), iş yaşamında stres boyutunun ($t= -1,07$; $p>0,05$), çalışma koşulları boyutunun ($t= ,07$; $p>0,05$), aile-iş yaşamı dengesinin ($t= ,83$; $p>0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinin ($t= 1,02$; $p>0,05$) öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak genel iyi olma boyutunun ($t= 2,21$; $p<0,05$) ise cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve ortalamalar incelendiğinde farkın kadınlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Kadınların erkeklerden iş yaşam kalitesi olarak genel olarak iyi oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin psikolojik sağlık alguları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algularının yaş değişkenine göre Anova testi bulguları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Yaşlarına Göre Analizi

	Yaş	n	\bar{X}	s	sd	F	p	Fark
Genel psikolojik sağlık	35 ve altı	101	3,24	,54	2	,29	,74	-
	36-40	104	3,21	,48	265			
	41 ve üstü	63	3,28	,71	267			
Kariyer memnuniyeti boyutu	35 ve altı	101	3,63	,58	2	1,26	,28	-
	36-40	104	3,71	,60	265			
	41 ve üstü	63	3,79	,68	267			
Genel iyi olma boyutu	35 ve altı	101	3,53	,47	2	,68	,50	-
	36-40	104	3,60	,55	265			
	41 ve üstü	63	3,50	,68	267			
Kontrol edebilme boyutu	35 ve altı	101	3,62	,66	2	1,12	,32	-
	36-40	104	3,74	,62	265			
	41 ve üstü	63	3,76	,83	267			
İş yaşamında stres boyutu	35 ve altı	101	3,15	,95	2	,14	,86	-
	36-40	104	3,08	,92	265			
	41 ve üstü	63	3,13	,87	267			

(Devamı arkada)

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Yaşlarına Göre Analizi (Devamı)

	Yaş	n	\bar{X}	s	sd	F	p	Fark
Çalışma koşulları boyutu	35 ve altı	101	3,59	,64	2	1,87	,15	-
	36-40	104	3,67	,68	265			
	41 ve üstü	63	3,82	,86	267			
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	35 ve altı	101	3,59	,62	2	1,97	,14	-
	36-40	104	3,76	,64	265			
	41 ve üstü	63	3,76	,83	267			
Genel iş yaşam kalitesi	35 ve altı	101	3,55	,47	2	,82	,44	-
	36-40	104	3,62	,50	265			
	41 ve üstü	63	3,65	,62	267			
*p<0,05	1. 35 ve altı	2. 36-40			3. 41 ve üstü			

Tablo 4.3'te görüldüğü şekilde öğretmenlerin psikolojik sağlık algularının yaşlarına göre farklılık göstermemiştir ($F=,29$; $p>0,05$). İş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin alguları yaşlarına göre kariyer memnuniyeti boyutunda ($F=1,26$; $p>0,05$), genel iyi olma boyutunda ($F=,68$; $p>0,05$), kontrol edebilme boyutunda ($F=1,12$ $p>0,05$), iş yaşamında stres boyutunda ($F=,14$; $p>0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($F=1,87$; $p>0,05$), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ($F=1,97$; $p>0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinde ($F=,82$; $p>0,05$) farklılık göstermemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin yaşlarına göre psikolojik sağlık alguları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algularının değişiklik göstermediği ve algularının benzerlikler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin psikolojik sağlık alguları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algularının kıdem değişkenine göre Anova testi bulguları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Kıdemlerine Göre Analizi

	Kıdem	n	\bar{X}	s	sd	F	p	Fark
Genel psikolojik sağlık	1-10 yıl	97	3,15	,48	2	1,71	,18	-
	11-20 yıl	128	3,30	,55	265			
	21 yıl ve >	43	3,25	,74	267			
Kariyer memnuniyeti boyutu	1-10 yıl	97	3,57	,56	2	4,65	,01*	1<3
	11-20 yıl	128	3,73	,60	265			
	21 yıl ve >	43	3,90	,70	267			
Genel iyi olma boyutu	1-10 yıl	97	3,49	,50	2	1,02	,36	-
	11-20 yıl	128	3,60	,54	265			
	21 yıl ve >	43	3,55	,71	267			
Kontrol edebilme boyutu	1-10 yıl	97	3,57	,64	2	3,91	,02*	1<3
	11-20 yıl	128	3,72	,67	265			
	21 yıl ve >	43	3,91	,81	267			

(Devamı arkada)

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Kıdemlerine Göre Analizi (Devamı)

	Kıdem	n	\bar{X}	s	sd	F	p	Fark
İş yaşamında stres boyutu	1-10 yıl	97	3,26	,88	2	2,16	,11	-
	11-20 yıl	128	2,99	,95	265			
	21 yıl ve >	43	3,16	,98	267			
Çalışma koşulları boyutu	1-10 yıl	97	3,57	,67	2	3,39	,03*	1<3
	11-20 yıl	128	3,67	,68	265			
	21 yıl ve >	43	3,91	,87	267			
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	1-10 yıl	97	3,54	,60	2	4,08	,01*	1<2
	11-20 yıl	128	3,79	,66	265			
	21 yıl ve >	43	3,79	,86	267			
Genel iş yaşam kalitesi	1-10 yıl	97	3,51	,48	2	2,98	,05	-
	11-20 yıl	128	3,62	,50	265			
	21 yıl ve >	43	3,73	,64	267			
*p<0,05	1. 1-10 yıl	2. 11-20 yıl	3. 21 yıl ve üstü					

Tablo 4.4'te görüldüğü şekilde öğretmenlerin psikolojik sağlık alguları kıdemlerine göre farklılık göstermemiştir ($F=1,71$; $p>0,05$). Bu durum öğretmenlerin kıdemleri ne olurda olsun psikolojik sağlıklarının benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir. İş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdemlerine göre genel iyi olma boyutunda ($F=1,02$; $p>0,05$), iş yaşamında stres boyutunda ($F=2,16$; $p>0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinde ($F=2,98$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak kariyer memnuniyeti boyutunda ($F=4,65$; $p<0,05$), kontrol edebilme boyutunda ($F=3,91$; $p<0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($F=3,39$; $p<0,05$) ve aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ($F=4,08$; $p<0,05$) anlamlı farklılık görülmüştür. Farkın olduğu grupları bulmak için Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda farkın kariyer memnuniyeti boyutunda 21 yıl ve üstünde kıdemi olanların ($\bar{X}_{21>}=3,90$) 1-10 yıl kıdemi olanlardan ($\bar{X}_{1-10}=3,57$) daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Kontrol edebilme boyutunda 21 yıl ve üstünde kıdemi olanların ($\bar{X}_{21>}=3,91$) 1-10 yıl kıdemi olanlardan ($\bar{X}_{1-10}=3,57$) daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Çalışma koşulları boyutunda 21 yıl ve üstünde kıdemi olanların ($\bar{X}_{21>}=3,91$) 1-10 yıl kıdemi olanlardan ($\bar{X}_{1-10}=3,57$) daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Aile-iş yaşamı dengesi boyutunda 11-20 yıl kıdemi olanların ($\bar{X}_{21>}=3,79$) 1-10 yıl kıdemi olanlardan ($\bar{X}_{1-10}=3,54$) daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür.

Kariyer memnuniyeti, kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile iş yaşam dengesinin kıdem arttıkça daha iş yaşam kalitesini artırıcı şekilde yapılabildiği ve kıdemi 21 yıl ve üstünde olan öğretmenler lehine yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin psikolojik sağlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre t testi bulguları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Algıları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi*

	Medeni durum	n	\bar{X}	s	Sd	t	p
Genel psikolojik sağlık	Evli	212	3,26	,54	266	1,11	,26
	Bekar	56	3,16	,64			
Kariyer memnuniyeti boyutu	Evli	212	3,73	,64	266	1,23	,21
	Bekar	56	3,61	,48			
Genel iyi olma boyutu	Evli	212	3,58	,57	266	1,52	,13
	Bekar	56	3,45	,50			
Kontrol edebilme boyutu	Evli	212	3,72	,71	266	,99	,32
	Bekar	56	3,61	,61			
İş yaşamında stres boyutu	Evli	212	3,12	,94	266	,12	,90
	Bekar	56	3,10	,93			
Çalışma koşulları boyutu	Evli	212	3,70	,74	266	1,19	,23
	Bekar	56	3,57	,63			
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	Evli	212	3,71	,69	266	,78	,43
	Bekar	56	3,63	,67			
Genel iş yaşam kalitesi	Evli	212	3,62	,54	266	1,37	,17
	Bekar	56	3,51	,45			

*p<0,05

Tablo 4.5'te görüldüğü şekilde öğretmenlerin genel psikolojik sağlık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir ($t= 1,11$; $p>0,05$). İş yaşam kalitesiyle ilgili olarak kariyer memnuniyetinin ($t= 1,23$; $p>0,05$), genel iyi olma boyutunun ($t= 1,52$; $p>0,05$), kontrol edebilme boyutunun ($t= ,99$; $p>0,05$), iş yaşamında stres boyutunun ($t= ,12$; $p>0,05$), çalışma koşulları boyutunun ($t= 1,19$; $p>0,05$), aile-iş yaşamı dengesinin ($t= ,78$; $p>0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinin ($t= 1,37$; $p>0,05$) öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bulgular öğretmenlerin medeni durumlarına göre psikolojik sağlık düzeylerinin ve iş yaşam kalitelerinin farklılaşmadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin psikolojik sağlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim düzeyi değişkenine göre t testi bulguları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Öğrenim Düzeylerine Göre Analizi

	Öğrenim düzeyi	n	\bar{X}	s	Sd	t	p
Genel psikolojik sağlık	Lisans	202	3,19	,52	266	-2,57	,01*
	Lisansüstü	66	3,39	,66			
Kariyer memnuniyeti boyutu	Lisans	202	3,65	,58	266	-2,43	,01*
	Lisansüstü	66	3,86	,69			
Genel iyi olma boyutu	Lisans	202	3,53	,56	266	-,95	,34
	Lisansüstü	66	3,61	,53			
Kontrol edebilme boyutu	Lisans	202	3,66	,66	266	-1,57	,11
	Lisansüstü	66	3,81	,77			
İş yaşamında stres boyutu	Lisans	202	3,25	,95	266	3,91	,00*
	Lisansüstü	66	2,71	,98			
Çalışma koşulları boyutu	Lisans	202	3,63	,70	266	-1,61	,10
	Lisansüstü	66	3,80	,74			
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	Lisans	202	3,65	,67	266	-2,00	,04*
	Lisansüstü	66	3,84	,72			
Genel iş yaşam kalitesi	Lisans	202	3,57	,51	266	-1,31	,19
	Lisansüstü	66	3,67	,53			

*p<0,05

Tablo 4.6’da görüldüğü şekilde öğretmenlerin genel psikolojik sağlık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir ($t= -2,57$; $p<0,05$). Ortalamalara bakıldığında lisansüstü mezunlarının psikolojik sağlık düzeyleri lisans mezunlarından anlamlı yüksektir. İş yaşam kalitesiyle ilgili olarak genel iyi olma boyutunda ($t= -,95$; $p>0,05$), kontrol edebilme boyutunda ($t= -1,57$; $p>0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($t= -1,61$; $p>0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinin ($t=-1,31$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak kariyer memnuniyetinin ($t= -2,43$; $p<0,05$), iş yaşamında stres boyutunun ($t=3,91$; $p<0,05$), aile-iş yaşamı dengesinin ($t=-2,00$; $p<0,05$) öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında kariyer memnuniyeti ve aile iş yaşam dengesi boyutlarında lisansüstü mezunları lehine yüksek iken iş yaşamında stres boyutunda ise lisans mezunları lehine yüksektir.

Lisansüstü mezunlarının psikolojik sağlık, kariyer memnuniyeti ve iş yaşam dengesinde daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülürken iş yaşamında stres düzeylerinin ise lisans mezunlarından daha düşük olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin psikolojik sağlık alguları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algularının çalıştıkları sınıf değişkenine göre Anova testi bulguları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Çalıştıkları Sınıfa Göre Analizi

	Sınıf	n	\bar{X}	s	sd	F	p	Fark
Genel psikolojik sağlık	1. sınıf	40	3,25	,54	3	1,77	,15	-
	2. sınıf	53	3,36	,68	264			
	3. sınıf	121	3,16	,43	267			
	4. sınıf	54	3,29	,69				
Kariyer memnuniyeti boyutu	1. sınıf	40	3,61	,74	3	,82	,48	-
	2. sınıf	53	3,73	,59	264			
	3. sınıf	121	3,68	,55	267			
	4. sınıf	54	3,80	,67				
Genel iyi olma boyutu	1. sınıf	40	3,49	,63	3	1,35	,25	-
	2. sınıf	53	3,50	,51	264			
	3. sınıf	121	3,63	,54	267			
	4. sınıf	54	3,48	,57				
Kontrol edebilme boyutu	1. sınıf	40	3,70	,82	3	,89	,44	-
	2. sınıf	53	3,60	,70	264			
	3. sınıf	121	3,68	,60	267			
	4. sınıf	54	3,82	,78				
İş yaşamında stres boyutu	1. sınıf	40	2,80	,87	3	5,24	,00*	1<3; 2<3
	2. sınıf	53	2,90	,92	264			
	3. sınıf	121	3,37	,88	267			
	4. sınıf	54	3,00	,95				
Çalışma koşulları boyutu	1. sınıf	40	3,55	,83	3	,90	,44	-
	2. sınıf	53	3,64	,66	264			
	3. sınıf	121	3,68	,69	267			
	4. sınıf	54	3,79	,73				
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	1. sınıf	40	3,69	,76	3	,60	,61	-
	2. sınıf	53	3,59	,65	264			
	3. sınıf	121	3,73	,60	267			
	4. sınıf	54	3,73	,84				
Genel iş yaşam kalitesi	1. sınıf	40	3,49	,62	3	1,05	,36	-
	2. sınıf	53	3,54	,48	264			
	3. sınıf	121	3,64	,50	267			
	4. sınıf	54	3,63	,53				
*p<0,05	1. 1. sınıf	2. 2. sınıf	3. 3. Sınıf	4. 4. sınıf				

Tablo 4.7’de görüldüğü şekilde öğretmenlerin psikolojik sağlık alguları çalıştıkları sınıflara göre farklılık göstermemiştir ($F=1,77$; $p>0,05$). Bu durum öğretmenlerin hangi sınıf düzeyinde çalışırlarsa çalışsınlar psikolojik sağlıklarının benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir. İş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algularının çalıştıkları sınıflara göre kariyer memnuniyeti boyutunda ($F=,82$; $p>0,05$), genel iyi olma boyutunda ($F=1,35$; $p>0,05$), kontrol edebilme boyutunda ($F=,89$; $p>0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($F=,90$; $p>0,05$), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ($F=,60$; $p>0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinde ($F=1,05$; $p>0,05$) farklılık göstermemiştir.

Ancak iş yaşamında stres boyutunda ($F=5,24$; $p<0,05$) farklılık göstermiştir. Farkın olduğu grupları bulmak için Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda iş yaşamında stres boyutunda 3. Sınıfları okutanların ($\bar{X}_{3>}=3,37$) 1. Sınıfları okutanlardan ($\bar{X}_{1>}=2,80$) ve 2. Sınıfları okutanlardan ($\bar{X}_{2>}=2,90$) daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Buna göre 3. Sınıfları okutan öğretmenlerin 1 ve 2. Sınıfları okutanlardan daha yüksek iş yaşamında stres algısı taşıdıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı göre Anova testi bulguları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık Algıları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analizi

	Öğretmen sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Genel psikolojik sağlamlık	15 ve az	85	3,30	,69	2	1,28	,27	-
	16-25	123	3,18	,45	265			
	26 ve üstü	60	3,26	,57	267			
Kariyer memnuniyeti boyutu	15 ve az	85	3,60	,67	2	4,73	,00*	1<2; 2>3
	16-25	123	3,83	,59	265			
	26 ve üstü	60	3,58	,53	267			
Genel iyi olma boyutu	15 ve az	85	3,35	,57	2	7,88	,00*	1<2; 2>3
	16-25	123	3,75	,54	265			
	26 ve üstü	60	3,44	,43	267			
Kontrol edebilme boyutu	15 ve az	85	3,63	,74	2	2,60	,07	-
	16-25	123	3,80	,67	265			
	26 ve üstü	60	3,58	,63	267			
İş yaşamında stres boyutu	15 ve az	85	2,85	,98	2	4,13	,00*	1<2; 2>3
	16-25	123	3,43	,89	265			
	26 ve üstü	60	2,85	,99	267			
Çalışma koşulları boyutu	15 ve az	85	3,44	,73	2	4,33	,00*	1<2; 2>3
	16-25	123	3,89	,67	265			
	26 ve üstü	60	3,57	,66	267			
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	15 ve az	85	3,52	,78	2	7,10	,00*	1<2; 2>3
	16-25	123	3,86	,61	265			
	26 ve üstü	60	3,61	,62	267			
Genel iş yaşam kalitesi	15 ve az	85	3,43	,53	2	8,30	,00*	1<2; 2>3
	16-25	123	3,77	,51	265			
	26 ve üstü	60	3,48	,41	267			

* $p<0,05$

1. 15 ve daha az

2. 26-25

3. 26 ve üstü

Tablo 4.8’de görüldüğü şekilde öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermemiştir ($F=1,28$; $p>0,05$). Dolayısıyla öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları çalıştıkları okuldaki öğretmen sayılarına göre

farklılık göstermemektedir. İş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları okuldaki öğretmen sayılarına göre kontrol edebilme boyutunda ($F=2,60$; $p>0,05$) farklılık göstermediği ancak kariyer memnuniyeti boyutunda ($F=4,73$; $p<0,05$), genel iyi olma boyutunda ($F=7,88$; $p<0,05$), iş yaşamında stres boyutunda ($F=4,13$; $p<0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($F=4,33$; $p<0,05$), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ($F=7,10$; $p<0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinde ($F=8,30$; $p<0,05$) farklılık göstermiştir. Farkın olduğu grupları bulmak için Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, iş yaşamında stres, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesi boyutlarıyla genel iş yaşam kalitesinde öğretmen sayısı 16-20 olan okullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin 15'ten az olanlar ve 26 ve üzerinde olanlardan anlamlı yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ve iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları okuldaki öğrenci sayısı göre Anova testi bulguları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık Algıları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Analizi

	Öğrenci sayısı	n	\bar{X}	s	sd	F	p	Fark
Genel psikolojik sağlamlık	150 ve az	43	3,34	,65	3	1,75	,15	-
	151-300	106	3,22	,57	264			
	301-450	62	3,12	,45	267			
	451 ve üstü	57	3,31	,58				
Kariyer memnuniyeti boyutu	150 ve az	43	3,60	,70	3	1,62	,18	-
	151-300	106	3,65	,62	264			
	301-450	62	3,73	,55	267			
	451 ve üstü	57	3,84	,58				
Genel iyi olma boyutu	150 ve az	43	3,38	,58	3	2,50	,06	-
	151-300	106	3,52	,56	264			
	301-450	62	3,63	,54	267			
	451 ve üstü	57	3,65	,53				
Kontrol edebilme boyutu	150 ve az	43	3,56	,72	3	1,79	,14	-
	151-300	106	3,66	,67	264			
	301-450	62	3,70	,66	267			
	451 ve üstü	57	3,87	,73				
İş yaşamında stres boyutu	150 ve az	43	2,73	,96	3	3,34	,02*	1<3
	151-300	106	3,16	,88	264			
	301-450	62	3,33	,79	267			
	451 ve üstü	57	3,09	,94				

(Devamı arkada)

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları ve İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Analizi (Devamı)

	Öğrenci sayısı	n	\bar{X}	s	sd	F	p	Fark
Çalışma koşulları boyutu	150 ve az	43	3,52	,81	3	1,26	,28	-
	151-300	106	3,66	,71	264			
	301-450	62	3,69	,65	267			
	451 ve üstü	57	3,80	,72				
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	150 ve az	43	3,63	,75	3	1,08	,35	-
	151-300	106	3,65	,67	264			
	301-450	62	3,69	,62	267			
	451 ve üstü	57	3,84	,72				
Genel iş yaşam kalitesi	150 ve az	43	3,43	,55	3	2,68	,04*	1<4
	151-300	106	3,57	,51	264			
	301-450	62	3,66	,47	267			
	451 ve üstü	57	3,70	,54				
*p<0,05	1. 150 ve daha az	2. 151-300	3. 301-450	4. 451 ve üstü				

Tablo 4.9’da görüldüğü şekilde öğretmenlerin psikolojik sağlık alguları okuldaki öğrenci sayısına göre farklılık göstermemiştir ($F=1,75$; $p>0,05$). Dolayısıyla öğretmenlerin psikolojik sağlımlıkları çalıştıkları okuldaki öğrenci sayılarına göre farklılık göstermemektedir. İş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algularının çalıştıkları okuldaki öğrenci sayılarına göre kariyer memnuniyeti boyutunda ($F=1,62$; $p>0,05$), genel iyi olma boyutunda ($F=2,50$; $p>0,05$), kontrol edebilme boyutunda ($F=1,79$; $p>0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($F=1,26$; $p>0,05$) ve aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ($F=1,08$; $p>0,05$) farklılık görülmemiştir. Ancak iş yaşamında stres boyutunda ($F=3,34$; $p<0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinde ($F=2,68$; $p<0,05$) ise anlamlı farklılık görülmüştür.

Farkın olduğu grupları bulmak için Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda iş yaşamında stres boyutunda 301-450 öğrencili okullarda çalışanların stres düzeyleri 150’den az öğrencili okullarda çalışanlardan daha düşük çıkmıştır. Genel iş yaşam kalitesinde 451 ve üzerinde öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmenlerin genel iş yaşam kalitelerinin 150’den az öğrenci okullarda çalışanlardan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin psikolojik sağlık alguları ile iş yaşam kaliteleri alguları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu soruya cevap olarak yapılan analiz sonucunda Tablo 4.10’da verilen bulgulara

ulaşılmıştır.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Alguları İle İş Yaşam Kaliteleri Alguları Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Testi

		Genel psikolojik sağlık
Kariyer memnuniyeti boyutu	r	,138*
	p	,024
	n	268
Genel iyi olma boyutu	r	,022
	p	,722
	n	268
Kontrol edebilme boyutu	r	,116
	p	,057
	n	268
İş yaşamında stres boyutu	r	-,390**
	p	,000
	n	268
Çalışma koşulları boyutu	r	,136*
	p	,026
	n	268
Aile-iş yaşamı dengesi boyutu	r	,126*
	p	,040
	n	268
Genel iş yaşam kalitesi	r	,047
	p	,440
	n	268

** $p > 0,01$ * $p > 0,05$

Tablo 4.10’da Pearson Korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin psikolojik sağlamlıklarıyla iş yaşam kaliteleri ve alt boyutları ilişkisi yer almaktadır. Psikolojik sağlamlık algularıyla kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönlü ve düşük seviyeli ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sağlamlık algularıyla kontrol edebilme boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük seviyeli ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sağlamlık algularıyla iş yaşamında stres boyutu arasında pozitif yönlü ve orta seviyeli ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sağlamlık algularıyla çalışma koşulları ve aile iş yaşamı dengesi arasında da pozitif yönlü ve düşük seviyeli ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sağlamlık algularıyla genel iyi olma ve genel iş yaşam kalitesi alguları arasında ise anlamlı ilişki bulunamamıştır. Buna göre iş yaşam kaliteleriyle psikolojik sağlamlık alguları arasında anlamlı düzeyde ilişki görülememiştir.

Yorumlamada Pearson Korelasyon Testinin sonuçları korelasyon katsayısı ± 0.00 - ± 0.29 aralığında ise düşük, ± 0.30 - ± 0.69 aralığında ise orta, ± 0.70 - ± 1.00 aralığı yüksek

ilişki olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin genel psikolojik sağlamlık düzeyleri orta düzeydedir. Düşük olmamakla birlikte yüksek ya da çok yüksek de olmadığı orta çıkmıştır. Kararımak ve Siviş Çetinkaya (2011) bulgularında iç denetimi ve benlik saygısı fazla ve pozitif duygu durumu yoğun kişilerin psikolojik sağlamlık seviyeleri yüksek bulunmuştur. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin bu konularda yeterliklerinin az olduğu düşünülmektedir. Doğan (2020) çalışmasında psikolojik sağlamlıkla özyeterlilik ve iş doyumları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde araştırmanın katılımcıları öğretmenlerin öz yeterlikleri ve iş doyumlarının da bu durumdan etkilenmesi beklenmektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleriyle ilgili olarak en yüksek ortalama kariyer memnuniyeti, kontrol edebilme ve aile-iş yaşamı dengesi boyutlarında gerçekleşmiştir. Bunları sırasıyla çalışma koşulları ve genel iyi olma boyutları izlemiştir. En düşük ortalama iş yaşamında stres boyutundadır. Genel iş yaşam kalitesinin “Yüksek” seviyesinde olduğu görülmüştür. İş yaşam kalitesinin ekonomi, sağlık, aile ve sosyal ilişkiler biçimindeki birçok bağlamda insanların yaşamlarına etki ettiği (Aydın, vd., 2011) çalışmalarına vurgulamaktadır. Bu açıdan bakıldığında öğretmenler ve hizmet alıcılar açısından durumun ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Yine Şangar (2016) araştırmasında iş yaşam kalitesiyle iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Beğiş (2019) ise iş yaşam kalitesiyle tükenmişlik arasında olumsuz yönlü ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Araştırmalarda da görüldüğü üzere çalışmanın katılımcılarının iş doyumlarının yüksek, tükenmişliklerinin düşük olduğu ve genel olarak iş yaşam kalitelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, çalışılan sınıf, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayılarına göre farklılık göstermez iken öğrenim düzeylerine göre lisansüstü mezunları lehine yüksek ölçülmüştür.

İş yaşam kalitelerinin yaş ve medeni duruma göre farklılık göstermez iken cinsiyet, kıdem, öğrenim düzeyi, okuttukları sınıf, okuldaki öğretmen sayısı ve öğrenci sayılarına göre farklılık göstermiştir.

İş yaşam kalitesi genel iyi olma boyutunda cinsiyete göre kadınlar lehine yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdemlerine göre kariyer memnuniyeti, kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile iş yaşam dengesinin kıdem arttıkça iş yaşam kalitesini arttırıcı şekilde yapılabildiği ve kıdemi 21 yıl ve üstünde olan öğretmenler lehine yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş yaşam kalitesiyle ilgili olarak kariyer memnuniyeti ve aile iş yaşam dengesi boyutlarında lisansüstü mezunları lehine yüksek iken iş yaşamında stres boyutunda ise lisans mezunları lehine yüksektir. Buradan kariyer memnuniyeti ve aile iş yaşam dengesini kurmada lisansüstü mezunları daha yüksek iş yaşam kalitesine sahip oldukları görülürken lisans mezunlarının ise iş yaşamında stresi daha fazla yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

İş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları sınıflara göre 3. Sınıfları okutan öğretmenlerin 1 ve 2. Sınıfları okutan öğretmenlerden daha yüksek iş yaşamında stres algısı taşıdıkları saptanmıştır. Bunun nedeni sınıf seviyeleri arttıkça akademik başarı beklentisinin artması ve veli baskıları olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları okuldaki öğretmen sayılarına göre kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, iş yaşamında stres, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesi boyutlarıyla genel iş yaşam kalitesinde öğretmen sayısı 16-20 olan okullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin 15'ten az olanlar ve 26 ve üzerinde olanlardan anlamlı yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni öğretmen sayısı az ve çok olunca iş yaşam kalitesinin düştüğü ve ideal öğretmen sayısının 16-25 aralığında öğretmen çalışan okullarda çalışmak şeklinde düşünülebilir.

İş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları okuldaki öğrenci sayılarına göre iş yaşamında stres boyutunda 301-450 öğrencili okullarda çalışanların stres düzeyleri 150'den az öğrencili okullarda çalışanlardan daha düşük çıkmıştır. Genel iş yaşam kalitesinde 451 ve üzerinde öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmenlerin genel iş yaşam kalitelerinin 150'den az öğrenci okullarda çalışanlardan daha yüksektir. Buna göre öğrenci sayısı düştükçe iş yaşamında stres artmıştır. Bunun nedeni öğrenci sayısı azaldıkça hem akademik başarı hem sosyal kültürel sportif ve sanatsal yarışmalarda başarı oranının düşmesi olabilir. Bu durum genel iş yaşam kalitesinde de öğrenci sayısı arttıkça iş yaşam kalitesinin arttığı şeklinde kendini göstermektedir.

Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algılarıyla kariyer memnuniyeti, kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile iş yaşamı dengesi arasında pozitif yönlü ve düşük seviyeli ilişki tespit edilirken psikolojik sağlamlık algılarıyla iş yaşamında stres boyutu

arasında pozitif yönlü ve orta seviyeli ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sağlamlık algılarıyla genel iyi olma ve genel iş yaşam kalitesi algıları arasında ise anlamlı ilişki bulunamamıştır.

5.2. Öneriler

1. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlıklarını olumsuz etkileyen nedenler derinlemesine araştırılmalıdır.
2. Öğretmenlerin özyeterlik, iş doyumu, ücret, tükenmişlik gibi konulardaki algıları psikolojik sağlamlık ve iş yaşam kaliteleri bağlamında araştırılabilir.
3. Lisansüstü mezunlarının psikolojik sağlamlıklarının daha yüksek çıkmasının nedenleri araştırılabilir.
4. Kadınların iş yaşam kalitelerinin erkeklerden daha yüksek çıkmasının neden/nedenleri araştırılabilir.
5. İş yaşam kalitesi bağlamında iş yaşamında stresin lisans mezunlarında daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedenleri derinlemesine araştırma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, M. (2016). Çukurova üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin psikolojik sağlık ile mizah tarzları ve mutluluk düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı.
- Akalın, H. (2005). *Türkçe sözlük* (10. ed.). Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Akar, H. ve 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
- Altun, N., ve Bahçecik, N. (2008). Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin iş zenginleştirme faaliyetlerinin belirlenmesi. *Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*. Antalya.
- Arslan, G. (2015). *Ergenlikte algılanan duygusal istismar ve psikolojik sağlık arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir
- Aydın, İ., Çelik, Y., ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 22(2), 79-100.
- Aydın, M. (2018). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Aydın, M. ve Egemberdiyeva, A. (2018). Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin incelenmesi. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 3(1), 37-53.
- Aydın, R., ve Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde iş doyum ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. *C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 37-45.
- Aydın, Z. D. (2006). Toplum ve birey için sağlıklı yaşlanma: Yaşam biçiminin rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 13(4), 43-48.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer: Yönetimi, planlanması, gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bahadır Yılmaz, E. ve Öz, F. (2009). Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: Psikolojik sağlık. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 16(3), 82-89
- Bakan, İ., ve Büyükebeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynakları'na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: Eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalara Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel Gelişme*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Boz, A. (2019). “Öğretim Elemanlarının İstenmeyen Davranışları İle Öğrenci Yabancılaşması Arasındaki İlişki”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49: 20-45. doi:10.9779/pauefd.532232.
- Bryan,, J. (2005). Fostering Educational Resilience and Achievement in Urban Schools Through SchoolFamily-Community Partnerships. *Professional School Counseling*, 8(3), 219-227.
- Bulut, B. (2016). *Ergenlerin anksiyete, sosyal destek ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Bulut, S., Doğan, U., & Altundağ Y. (2013). Adolescent psychological resilience scale: validity and reliability study, *Portal of Scientific Journals of Croatia*, 16(1), 35-57.
- Can, H. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Connor, K.M. (2006). Assessment of resilience in the aftermath of trauma. *J Clin Psychiatry*, 67(2), 46-49.
- Connor, K.M. ve Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: the connor-davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression And Anxiety*, 18, 76–82.
- Çarman, K. (2015). *Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarının, psikolojik sağlamlık ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Çataloğlu, B. (2011). *Madde kullanan ve kullanmayan ergenlerin psikolojik sağlamlık ve aile işlevleri açısından karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çetin, C. ve Özcan, E. D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Demir, M. (2009). *Konaklama işletmelerinde duygusal zeka, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demir, T. (2016). *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Dikmen, Y. ve Aydın, Y. (2016). Hemşirelerde merhamet yorgunluğu: Ne? Nasıl? Ne Yapmalı? *Journal of Human Rhythm*, 2(1), 13-21.

- Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çanakkale Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 169-182.
- Dilsel, D. (2019). *Yetişkin bireylerin özgüvenleri ile psikolojik sağlık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Doğan, B.B. (2020). *Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerinin) psikolojik sağlık, öz yeterlik ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlık ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Doğan, T., Sapmaz, F., Tel, F. D., Sapmaz, S. ve Temizel, S. (2012). Meaning in life and subjective well-being among Turkish university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55, 612-617.
- Durlak, A.J. (1998). Common risk and protective factors in successful prevention programs. *American Journal of Orthopsychiatry*, 68(4), 512-520.
- Eminağaoğlu, N. (2006). *Guc koşullarda yaşayan sokak çocuklarında dayanıklılık* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Erginer, A. (2014). *İş Yaşamının Niteliği, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. (Elma, C., ve Demir, K., Dü) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Fındıkçı, İ. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi* (6. Baskı b.). Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Fraser, M.W., Richman, J.M. ve Galinsky, M.J. (1999). Risk, protection and resilience: toward a conceptual framework for social work practice. *Social Work Research*, 23(3)
- Gençoğlu, C. (2020). Forgiveness and resilience as predictors of happiness among preservice school counselors, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 5(9), 531-560.

- Gizir, C.A. (2007). Psikolojik sağamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128.
- Greenberg, M.T. (2006). Promoting resilience in children and youth preventive interventions and their interface with neuroscience. *Annals New York Academy Of Sciences*, 1094, 139-150.
- Güçlü, M. ve Şahin, T. (2019). *Sporda psikolojik dayanıklılık*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Güloğlu, B. Ve Kararımk, Ö. (2010). Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve psikolojik sağamlık. *Ege Eğitim Dergisi*, (11) 2, 73–88.
- Gürđan, U. (2006). *Grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin yılmazlık düzeylerine etkisi* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Işıkkhan, V. (2016). Çalışanlarda tükenmişlik sendromu. M. Gülhan ve Ü. Yılmaz (Ed), *Akciğer kanserinde destek tedavisi içinde* (s. 366-391). İstanbul: TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi.
- İkiz, F. E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 25-43.
- Jayakumar A. & Kalaiselvi K. (2012). “Quality of Work Life-An Overview.” *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10): 140-151
- Kaplan, C. (2014). *Okul Binalarının Fiziksel Yeterliğinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kararımk, Ö. (2006). Psikolojik sağamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 26(3), 129-142.
- Kararımk, Ö. ve Siviş Çetinkaya, R. (2011). Benlik saygısının ve denetim odağının psikolojik sağamlık üzerine etkisi: duyguların aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (35), 30-43.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar-İlkeler-Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kim, D.H. ve Im, Y.J. (2014). Resilience as a protective factor for the behavioral problems in school-aged children with atopic dermatitis. *Journal of Child Health Care*, 18(1), 47–56.
- Kösterelioğlu, A. M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- İğan, A., Erdem, M., Taşdan, M. ve Memduhoğlu, H. B. (2008). “Örgütsel Gelişim Aracıları Olarak Toplam Kalite Yönetimi ile Stratejik Yönetim ve Planlama Yaklaşımları”. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3): 72-92.
- Luthar, S.S., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Maddi, S. R. (2005). On hardiness and other pathways to resilience. *American Psychology*, 60(3), 261-262.
- Manju, N. (2014). Quality of work life: Perception of school teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3(2), 77-80.
- Masten, A.S. ve Obradovic, J. (2006). Competence and resilience in development. *Annals New York Academy Of Sciences*, 1094, 13–27.
- Masten, A.S., Herbers, E.J., Cutuli, J.J. ve lafavor, T.L. (2008). Promoting competence and resilience in the school context. *Professional School Counseling*, 12(2), 76-84.
- Memiş, K., Hoşgör H., Boz, C., Gün, İ. ve Gündüz Hoşgör, D. (2015). “İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği”. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*: 5(4): 220-230.
- Özcan, E. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta.
- Özdemir, M. (2020). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: Kuram, Uygulama, Teknik*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özer, E. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin duygusal zeka ve Beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Özgen H, Öztürk A ve Yalçın A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Kitapevi.
- Peter, L., & Moldovan, A.L. (2020). Educational resilience of pupils and the role of the school counselor in its development. in c. nastase (vol. ed.), *Lumen Proceedings: Vol. 13. 16th Economic International Conference NCOE 4.0 2020* (pp. 278-285). Iasi, Romania: LUMEN Publishing House
- Poyraz, K., ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.

- Robbins, S., ve Judge, T. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Şahin, D. (2014). Öğretmelerin öz duyarlıklarının psikolojik sağlık ve yaşam doyumu açısından incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Şahin, E. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinde yaratıcılık, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Şangar, Z. (2016). *İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yükseköğretim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı.
- Topbay, Y. (2016). *Ortaokul öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin algılanan sosyal destek ve aile işlevleri açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Toprak, H. (2014). *Ergenlerde mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik sağlık ve psikolojik ihtiyaç doyumu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Tusaie, K. ve Dyer, J. (2004). Resilience: a historical review of the construct. *Holist Nurs Pract*, 18(1), 3–8.
- Ünlü, Z. (2015). *Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Ankara'daki Devlet Üniversiteleri Bünyesinde Bulunan Teknokentlerde Bir Araştırma*. Ankara: Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaşar, K. (2015). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile psikolojik sağlık ve affetme düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Yeşil, A., Ergün, Ü., Amasyalı, C., Er, F., Olgun, N. N. ve Aker, A. T. (2010). Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği Türkçe uyarlaması geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 47(7), 111-117. doi: 10.4274/npa.5210
- Yörük, İ. (2019). *Özel yetenekli öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin benlik saygısı, akran ilişkileri ve ebeveyn tutumları açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3. Baskı b.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zengin, A. A. (2018). *Algılanan Liderlik Stilinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X ve Y Kuşakları Arası Karşılaştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

Ek 1: Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-62017697
Konu : Anket Uygulama İzni

26/10/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 14.10.2022 tarihli ve 271180 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Çiğdem TEPECİK YÖRÜK, "Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Algıları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Babadağ ve Pamukkale ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2022/2023 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Şener BAYRAM
İl Millî Eğitim Müdürü V.

OLUR
26/10/2022
Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5b6d-00fa-3014-a42d-c24a kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.10.2022-E.270389

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Algıları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki İlişki" adıyla, Çiğdem TEPECİK YÖRÜK tarafından 1.09.2022/31.12. 2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Algıları ile İş Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Pamukkale/Babadag ilçelerindeki öğretmenler

Araştırma Uygulaması: Anket ^{10.201.1.58} Görüşme

Gözlem ³²³⁶

12.10.2022

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Çiğdem TEPECİK YÖRÜK

İletişim Bilgileri :05315156024

cigdemtepecik91@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

...../...../.....

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrağ Tarih ve Sayısı: 11.10.2022-E.270389

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Çiğdem TEPECİK YÖRÜK tarafından yürütölen "Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık Algıları ile İŞ Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki İlişki" baŐlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaŐılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan Şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllölük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalıŐmadan **çıkma** hakkına sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlanmanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1. AraŐtırmayla İlgili Bilgiler:

- 10.201.1.56
3236
- a. Araştırmanın Amacı: Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlık Algıları ile İŞ Yaşam Kalitesi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
 - b. Araştırmanın İçeriği: Denizli ili Pamukkale ve Babadağ ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ile iş iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişkinin farklı değişkenlere göre değişip deėiŐmediėinin tespit edilmesi ve incelenmesidir
 - c. Araştırmanın Nedeni: Özgün araştırma Tez çalışması
 - d. Araştırmanın Öngörölen Süresi(Araştırma takviminde öngörölen süredir): BİR AY(Elektronik ortamda yapılacaktır (Google Forms))
 - e. Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllölü Sayısı: 150
 - f. Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Pamukkale ve Babadağ ilçelerindeki ilkokullar

2. Çalışmaya Katılım Onayı:

Yukarıda yer alan ve araŐtırmadan önce katılımcıya/gönüllölüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalıŐmanın kapsamını ve amacını, gönüllölü olarak üzerime dűŐen sorumlulukları tamamen anladım. **ÇalıŐma hakkında yazılı ve sözlölü açıklama aŐaėıda adı belirtilen araŐtırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartıŐma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalıŐmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlölü olarak da anlatıldı.** Bu çalıŐmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karŐılaŐmayacaėımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı:

İmzası:

(Varsa) Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin (kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı:

İmzası:

Yürütücünün;
Adı Soyadı ve İmzası

* Bilgilendirilmiş onam formu, **bütün araştırmacılar tarafından imzalanmalıdır.**



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Araştırmada Kullanılacak Ölçekler**Değerli arkadaşlarım**

Aşağıda size yöneltilen sorular tezsiz yüksek lisans proje çalışması amacı ile sorulmaktadır. Yanıtlarınızın samimi olması çalışmanın güvenilirliği için önemlidir. Size uygun yanıtları doldurarak ve kutucuklara (x) işareti koyarak yanıtlayabilirsiniz. Desteğiniz için teşekkür ederim.

I. BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz? K () E () *E* *90.201.1.58*
2. Yaşınız? *3236*
3. Kıdeminiz? *12.10.2022*
4. Medeni durumunuz? Evli () Bekar () *Bekar ()*
5. Eğitim düzeyiniz? Lisans () Lisansüstü ()
6. Çalışılan sınıf? 1. Sınıflar () 2. Sınıflar () 3. Sınıflar () 4. Sınıflar ()
7. Okuldaki öğretmen sayısı?
8. Okuldaki öğrenci sayısı?

II. BÖLÜM

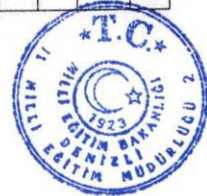
	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim. .					
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim.*					
3. Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.					
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlattık benim için zordur.*					
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.					
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.*					



III. BÖLÜM

	Katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Tamamen katılıyorum
10.201.1.58 3236 12.10.2022					
1. Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.					
2.Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.					
3. Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.					
4.Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.					
5. Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.					
6.Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.					
7. Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim.					
8.Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.					
9. Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.					
10.Hayatımdan memnunum.					
11. Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.					
12.Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.					
13. Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.					
14.Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.					
15. Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.					
16. Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.					
17. İşlerim genellikle yolunda gider.					
18.Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.					
19. Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim.					
20.Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden					

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



Evrak Tarih ve Sayısı: 11.10.2022-E.270389

15

memnunum.					
21. Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.					
22.Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.					
23. Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.					

10.201.1.58
3236
12.10.2022



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 3: Ölçek Kullanım İzinleri**Tayfun Dogan** 23:00

Alıcılar: ben ▾



- tüm

Merhaba,
Ölçeği web sitemden indirerek kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

06.06.2022, 10:54, "Çiğdem Tepecik"

< [Redacted] >:

[Alıntılanan metni göster](#)

Prof. Dr. Tayfun Doğan
Biruni Üniversitesi
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık A.B.D



Hüseyin Akar 12:28

Alicılar: ben ▾



Çiğdem hocam merhabalar, tabi ki kullanabilirsiniz. Ölçeğin uygulama formu ve ölçeğe ait bilgiler aşağıda linkini verdiğim makalemde mevcuttur. Kolaylıklar dilerim.

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuefd/issue/28844/302675>

Kimden: "Çiğdem Tepecik"

<[redacted]>

Kime: "Hüseyin Akar"

<[redacted] Mehmet
ustuner"

<[redacted]tr>

Gönderilenler: 6 Haziran Pazartesi 2022

10:53:05

Konu: Ölçek İzin