



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

**EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDEKİ ÖĞRETMENLERİN
MENTAL İYİ OLUŞ DÜZEYİ İLE İŞ YAŞAM KALİTESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Şerife BOYALIOĞLU

Denizli - 2023

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

**EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDEKİ ÖĞRETMENLERİN MENTAL İYİ
OLUŞ DÜZEYİ İLE İŞ YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Şerife BOYALIOĞLU

Danışman

Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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.

İmza

Şerife BOYALIOĞLU

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenim sürecim boyunca fikirleri ve deneyimleriyle beni her konuda destekleyen saygıdeğer hocam ve danışmanım Doc. Dr. Fatma Çobanoğlu'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Eğitim Örgütlerindeki Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeyi ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki

BOYALIOĞLU, Şerife

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

Haziran 2023, 148 sayfa

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kademelerinde çalışan öğretmenlerin eğitim örgütlerindeki mental iyi oluşları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. İlişkisel tarama modelinde yürütülen bu araştırmanın evreni, 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Denizli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde ortaöğretim kademesinde çalışmakta olan 1964 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrende bulunan eğitim çalışanları arasından tabakalı eleman örnekleme yöntemi ile seçilen merkez ilçeleri temsil eden toplam 331 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, kişisel bilgi formu, Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen bulgular ışığında; öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin ve iş yaşam kalitelerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçların yanı sıra, öğretmenlerin mental iyi oluşları demografik değişkenlere göre karşılaştırıldığında öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerine ve branşlarına göre benzer olduğu, ancak medeni durum, öğrenim düzeyi ve mesleği isteyerek seçip-seçmeme, yaş ve kıdem durumlarına göre farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri demografik değişkenlere göre karşılaştırıldığında ise öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin cinsiyetlerine ve branşlarına göre benzer olduğu ancak medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, yaş ve kıdem durumlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Mental iyi oluş, iş yaşam kalitesi, öğretmen, ortaöğretim

ABSTRACT

The Relationship Between Teachers' Mental Well-Being and Quality of Work Life Level in Educational Organizations

BOYALIOĞLU, Şerife

Master Thesis, Educational Sciences, Educational Administration,

Supervision, Planning and Economy

Thesis Advisor: Doc. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

June 2023, 148 pages

The purpose of this research is to determine whether there is a significant relationship between the quality of work life and mental well-being of teachers working in secondary schools. The population of this research, which was carried out in the relational survey model, consists of 1964 teachers working in secondary schools in Denizli Merkezefendi and Pamukkale districts in the 2021-2022 academic year. The sample, on the other hand, consists of a total of 331 teachers representing the central districts being chosen with the stratified element sampling method. The data were collected using Personal Information Form, Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale and Work Life Quality Scale. According to findings, it has been concluded that teachers' mental well-being levels and the quality of work life are high. It was concluded that there is a significant, positive and moderate relationship between teachers' mental well-being and their work life quality levels. When the findings on teachers' mental well-being are compared according to demographic variables, it is understood that the mental well-being levels of teachers were similar according to their gender and branches but a significant difference according to their marital status, education level, willingness to choose the profession, age and seniority. When the findings on teachers' work life quality are compared according to their demographic variables, it is understood that the teachers' work life quality was similar according to their gender and branches. However, there is a significant difference according to their marital status, education level, willingness to choose the profession, age, and seniority.

Key Words: Mental well being, work life quality, teacher, secondary education

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.1.1.Problem Cümlesi	7
1.1.2.Alt Problemler	7
1.2. Araştırmanın Amacı	8
1.3.Araştırmanın Önemi.....	8
1.4.Varsayımlar	9
1.5.Sınırlılıklar	9
1.6.Tanımlar	9
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	10
2.1.İyi Oluş.....	10
2.1.1. Beş Boyutlu İyi Oluş	16
2.1.2. Mental İyi Oluş.....	18
2.1.3. Mental İyi Oluşu Etkileyen Faktörler	22
2.1.4.Mental İyi Oluşun Öğretmenlikteki Önemi.....	26
2.1.5. Mental İyi Oluş İle İlgili Çalışmalar	29
2.2. Yaşam Kalitesi	35
2.2.1. Yaşam Kalitesine Yönelik Yaklaşımlar	37
2.2.2. Yaşam Kalitesi Göstergeleri.....	40
2.2.3.İş Yaşam Kalitesi.....	44
2.2.4. İş Yaşam Kalitesinin Tarihçesi.....	48

2.2.5. İş Yaşam Kalitesine Yönelik Yaklaşımlar	50
2.2.6. Kaliteli Yaşamın ve İş Yaşamının Kriterleri	53
2.2.7. İş Yaşam Kalitesinin Öğretmenlikteki Önemi	55
2.2.8. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Çalışmalar	57
2.3. Mental İyi Oluş ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki	64
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	65
3.1. Araştırmanın Modeli	65
3.2. Evren ve Örneklem	65
3.3. Veri Toplama Araçları	67
3.3.1. Warwick- Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği	67
3.3.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği.....	68
3.4. Veri Toplama Süreci	68
3.5. Verilerin Analizi.....	69
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM.....	72
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	72
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	72
4.2.1. Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Düzeyi Değişkeni	73
4.2.2. Mesleği İsteyerek Seçip-Seçmeme Değişkeni.....	74
4.2.3. Yaş Değişkeni.....	74
4.2.4. Kıdem Yılı Değişkeni.....	75
4.2.5. Branş Değişkeni.....	76
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	77
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	78
4.4.1 Cinsiyet Değişkeni.....	78
4.4.2. Medeni Durum Değişkeni	79
4.4.3. Öğrenim Düzeyi	81
4.4.4. Mesleği İsteyerek Seçip-Seçmeme Değişkeni.....	82
4.4.5. Kıdem Yılı Değişkeni.....	83
4.4.6. Branş Değişkeni.....	86
4.4.7. Yaş Değişkeni.....	87
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	88
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	92
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	92

5.2. Öneriler	105
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	106
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	107
KAYNAKÇA.....	108
EKLER	130
ÖZGEÇMİŞ	134

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Yüksek İyi Oluş Durumuna Sahip Bireylerin Kazanabileceği Muhtemel Avantajlar	11
Tablo 2.2. Hedonik ve Eudaimonik İyi Oluş	12
Tablo 3.1. Evrenin Sayısına Göre Örneklem Sayısını Belirlemeye İlişkin Tablo	66
Tablo 3.2. Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	66
Tablo 3.3. Warwick- Edinburgh MİOÖ Güvenirlik Analizi Sonuçları	67
Tablo 3.4. İYKÖ Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 3.5. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Değerleri.....	69
Tablo 3.6. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Değerlendirme Aralıkları.....	70
Tablo 3.7. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Değerlendirme Aralıkları	70
Tablo 3.8. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutlar Değerlendirme Aralıkları.....	70
Tablo 4.1.Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeyleri.....	72
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeylerinin Cinsiyet, Medeni Durum ve Öğrenim Düzeyi Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması (t-testi)	73
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçip-Seçmeme Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (Mann-Whithney U-Testi)	74
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeylerine Yönelik Algılarının Yaş Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	75
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeylerine Yönelik Algılarının Kıdem Yılı Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	76
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeylerine Yönelik Algılarının Branş Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	77
Tablo 4.7.Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri.....	77
Tablo 4.8. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)	79
Tablo 4.9. Öğretmenlerin İş-Yaşam Kalitesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)	80

Tablo 4.10. Öğretmenlerin İş Yaşam-Kalitesinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)	81
Tablo 4.11. Öğretmenlerin İş Yaşam-Kalitesinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)	82
Tablo 4.12. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Alt Boyutlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Anova testi)	84
Tablo 4.13. Öğretmenlerin İş-Yaşam Kalitesinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Anova testi)	86
Tablo 4.14. Öğretmenlerin İş Yaşam Düzeylerine Yönelik Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Anova testi)	87
Tablo 4.15. Öğretmenlerin İş-Yaşam Kaliteleri ile Mental İyi Oluş Düzeyleri Düzeyleri Arasındaki İlişki (Pearson Korelasyon Testi)	89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Beş Boyutlu İyi Oluş	16
Şekil 2.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	40

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmada geçen tanımlar yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Sanayi alanında kendini ispat etmeye gayret eden ülkelerde özellikle iş yaşam kalitesi (İYK) kavramı oldukça önemli hale gelmiştir. Sanayi Devrimi, sömürgeciliğin getirdiği bol hammadde, buhar makinesinin icadı, hızlı nüfus artışı sonucu kentlere göçün artması gibi sebepler üretimi arttırmış ve haliyle iş gücüne duyulan ihtiyaç da artmıştır. Bununla birlikte, bu durum işçi sınıfı ve işçi hakları gibi kavramları da ortaya çıkarmıştır. Göç dalgası sonucu kentlerde birikmeye başlayan işçiler, yoğun üretim talebini karşılayabilmek adına fabrikalarda birer makine gibi ağır şartlar altında çalıştırıldıklarından dolayı, İYK kavramı önem kazanmaya başlamıştır.

İYK, bireyin, çalıştığı kurumun ulaşmak istediği hedefler ile hayata geçen hedeflere yönelik verdiği duygusal tepkidir. Ayrıca, bir kurumun çalışanlarının, bu kurumda edindikleri tecrübeleri sayesinde kişisel ihtiyaçlarını hangi oranda karşılayabildiğidir (Dedeoğlu, Özdevecioğlu ve Oflazer, 2015). İYK düşünüldüğünde; ilk akla gelen gerçekte insanların birer makine olmadığıdır. İş koşullarının iyileştirilmesi, insanların psikolojik, sosyal ve fizyolojik bazı ihtiyaçlarının giderilmesi verimlilik bakımından oldukça önemlidir. Özellikle de Hawthorne çalışmaları (1927-1932) sonrasında iş yaşam ilişkisi kavramı kendine teorik bir zemin elde etmiş (İsmetoğlu, 2017) ve Taylorcu bakış açısı terk edilmeye başlanmıştır. Dolayısıyla, İYK'nın artırılmasına yönelik öncü çalışmaların, hem psikolojik ve sosyal gereksinimlerin karşılanması hem de fizyolojik gereksinimlerin karşılanması konusunda yapıldığı kabul edilir (İsmetoğlu, 2017). Walton (1973) İYK'yı, çalışanların işlerine karşı gösterdikleri tepkiler, özellikle mesleki ihtiyaçlarını ve ruh sağlıklarını tatmin etmek için gerekli koşullar olarak tanımlamıştır. Buna göre, İYK, kişisel gelişim, çalışma deneyimi ve kişisel ihtiyaçları karşılamak için işi iyileştirmenin yollarına dikkat çekmektedir (Baleghizadeh ve Gordani,2012).

İYK, bireylerin duygusal ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini savunmalıdır ve bu gereklilik İYK'nın özünü oluşturur. İYK'nın ilk basamağı çalışan kişilerin ne istediğini bilmek ve bu isteklerin yerine getirilmesini sağlamaktır. Bu sayede,

çalışanlar yaptıkları işe daha çok saygı duydukları ve işlerini sevdikleri için çalışma istekleri artar. Ayrıca işinde mutlu olan kişinin verimi de yükseleceğinden iş kalitesi de aynı doğrultuda artacaktır (Tonyalı, 2020). Bu bağlamda, İYK sınıflandırılmasında en çok tercih edilen yaklaşım sekiz kavramsal kategoridir. Bu kavram, 1975'te Walton tarafından ortaya atılmıştır. Bu kavramlar *adil ve yeterli ücretlendirme, kişinin kapasitesini kullanması ve geliştirebilmesi için imkân, örgütle kaynaşma, iş hayatına sosyal bakımdan uyum sağlayabilme, iş ve toplam yaşam alanını sağlayabilme, güvenli ve sağlıklı çalışma şartları oluşturma, örgüt içerisinde kurallara ve yasalara uyma, aktif büyüme ve güvenlik için imkândır* (Akman ve Akman, 2017).

Çalışma ortamı bireylerin hem para kazandığı hem de sosyal açıdan kendilerine meşgale buldukları bir ortamdır. Bu yüzden bireyler için hayati bir önem taşır (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013). Çalışan bireylerin işleri ile ilgili edindikleri olumlu ve olumsuz tüm fikirler, iş yerindeki kişilerle olan ilişkiler, iş ve çalışanlarla ilgili düşünceler iş yaşam kalitesinin kapsamı dâhilindedir. (Martel ve Dupuis, 2006). İYK, çalışan bireylerin işleri ile alakalı olumlu düşüncelerini, iş verimliliğini ve iş yerinde yapılan iyileştirmeleri içerir. (Aba, 2009). İş yeri bakımından değerlendirildiğinde de İYK; bireyin ve çalıştığı kurumun verimlilik seviyesi, işten tatmin olma, işçilerin çalışma koşulları, çalışılan kurumun sosyal çevre ile ilişkisi gibi konularla ilgilenmektedir (Tonyalı, 2020).

İYK, eğitim örgütlerinde de büyük bir önem arz etmektedir çünkü iş yaşam kalitesi yüksek olan eğitimci öğrenciyi ve veliyi de olumlu anlamda etkileyebilmektedir. Bu durumda, eğitimde başarıyı arttıran bir faktör olduğu söylenebilir. İYK, eğitim örgütlerinde değerlendirildiğinde yedi kriterin var olduğu görülmektedir. Bunlar; *saygı, karar verme sürecine katılım, meslektaşlar arasında sık ve teşvik edici profesyonel etkileşimler, yüksek bir yeterlik duygusuna katkıda bulunan yapılar ve prosedürler, mevcut bilgi ve becerileri edinme ve bunlardan tam olarak yararlanma ve deneme fırsatı, görevi gerçekleştirmek için yeterli kaynaklar, uygun çalışma ortamı ve kişisel hedefler ile okulun hedefleri arasındaki uyumdur* (Hong, Tan ve Bujang, 2010). Bu açıdan bakıldığında, İYK'nın okullarda sağlanabilmesinin ciddi bir çaba ve katılım gerektirdiği görülmektedir. Eğitimde başarıyı arttırmak için sayılan kriterlerin hepsinin aynı anda mevcut olması önem arz etmektedir. Eğitim kurumlarının imkânları açısından durum değerlendirmesi yapılırsa;

Türkiye'deki okullar, başarı seviyeleri ve sahip oldukları kaynaklar açısından belirgin farklılıklara sahiptir. Okulun sosyoekonomik durumu, öğrenci başarısını belirleyen faktörler arasında en öncelikli konumdaki unsurdur ve bu durum fırsat eşitsizliğinin bir göstergesidir.

Kademeler arasındaki geçiş sistemlerinin eğitim süreçlerine olumsuz etkilerinin yanı sıra, eğitim sistemindeki birçok süregelen sorunun çözümü, okullar arasındaki başarı ve kaynak farklılıklarının giderilmesi ile mümkün olabilir. Etkili politikalar oluşturmak adına, her okulun kendi gelişim ihtiyaçlarını doğru bir şekilde tespit etmeli ve okula özel gelişim planları oluşturulmalıdır. Bu sürecin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için, merkezi yönetim anlayışından uzaklaşıp, okul-bazlı yönetim modeline geçiş yapılması gerekmektedir. (TEDMEM, 2023 s.137).

İYK'nın sağlanabilmesi açısından eğitim kurumları arasındaki fırsat eşitsizliğinin ortadan kaldırılması önem arz etmektedir. Ayrıca, “öğretmenlik kariyer basamaklarının daha nitelikli bir öğretmen olma çabasına ve motivasyonuna doğrudan hizmet ettiğini söylemek mümkün görünmemektedir” (TEDMEM, 2023 s.142). Bu sebeple, bir eğitim politikasının belirlenmesi öncelikli hedefdir. Öğretmenlerin performanslarını en üst düzeyde yerine getirebilecekleri eğitim ortamlarında çalışmalarını ve bu konuda etkili bir kariyer planlaması yapılması öğretmenlerin İYK'sı açısından önemli bir husustur. Bu sebeple öğretmen çalışma ortamlarının, öğretmenlerin etkili ve verimli olabilecekleri şekilde düzenlenmesi üzerinde durulması gereken bir konudur. İYK'yı etkileyen faktörlerden birisi olan uygun çalışma koşullarına bakıldığında ise; uygun çalışma koşulları bulunmayan okullarda öğretmenlerin fizyolojik ihtiyaçları yeterli düzeyde karşılanmadığından dolayı iş yaşam kalitelerinin düştüğü söylenebilir. Bu durum da öğrenci başarısını olumsuz etkileyerek eğitimde kaliteyi ve verimliliği düşürür. Ayrıca okul ortamlarının yetersiz çalışma koşulları, öğretmenlerin sosyal iletişimini, işe istekli olmalarını, iş doyumunu, örgüte bağlılıklarını ve iş-hayat uyumunu da etkileyebilir (Yalçın, Yıldırım ve Akan, 2016). Bu durum, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini düşürebilir ve eğitimin verimliliğini azaltabilir. Öğretmenin fizyolojik, psikolojik ve sosyal bağlamda ne kadar az problemi olursa, öğrencilere o kadar çok faydalı olacaktır. Karadaş'a (2020) göre okul yöneticileri ve politika yapımcıların yararlanabileceği en önemli kuramlardan biri Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramıdır. Maslow kişilerin önce düşük düzey, sonra daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamaya çalıştıklarını belirtir. Bunun için, öncelikle iş yerinin çalışma koşullarının insani ve uygun olması bir zorunluluktur. Johari, Tan ve Zulkarnain'a (2017) göre, öğretmenler sadece bilgiyi yayan eğitimciler olarak değil, aynı zamanda topluma yönetici, planlayıcı, yol gösterici ve örnek teşkil eden kişiler olarak hizmet ederler. En az diğer meslekler kadar öğretmenlerin de iş yükü fazladır. Bu nedenle, görevlerini aksatmadan özenle yerine getirebilmeleri için, öğretmenlere işlerini yaparken daha fazla özerklik verilmesi gerekmektedir. Bu durum, özellikle öğretim

stratejilerini, müfredatı ve akademik desteği belirlerken öğrencilerin eğitimi hakkında bilinçli kararlar vermeleri gerektiğinden çok önemlidir. Çaba ve ödül açısından doğru dengeyi yakalayamamak, iş yükü üzerinde kontrol eksikliği ve kişisel ihtiyaçları karşılamada enerji eksikliği ile önemli ölçüde ilişkilidir. Bu ikisi arasındaki dengesizlik yorgunluğa, düşük performansa ve kötüleşen yaşam kalitesine yol açacaktır. Ulusal Öğretmenler Birliği, öğretmenlerin yüzde 90'ının, yüksek iş yükü nedeniyle son iki yıl içinde öğretmenlik kariyerlerinden vazgeçmeyi düşündüklerini belirtmiştir. Öğretmenler arasında işyeri stresinin nedenlerinden birinin de ağır iş yükü olduğunu bildirmiştir. Ağır iş yükü çalışanların moralini, yaşam kalitesini ve iş tatminini etkilemektedir. Öğretmenler bağlamında, bu tür olumsuz etkiler kaçınılmaz olarak öğretimin kalitesini ve genel olarak eğitimin kalitesini etkileyecektir. Bu bağlamda İYK'nın sağlanabilmesi açısından, öğretmenlerin iş-yaşam dengesinin olmaması da önemli bir unsurdur. Dünyadaki çoğu çalışan ve aile iş önceliklerini dengeleme konusunda baskı altındadır. Kariyer gelişimi, yaşam hedefine ulaşmada önemli bir faktör olsa da, çoğu durumda günlük sorumlulukların arasında kaybolur. Günümüzde öğretmenlerin, yaşam ve iş arasındaki sınırın olmaması nedeniyle profesyonel ve kişisel yaşam arasında bir denge sağlama konusunda daha büyük zorluklarla karşılaşmaları dikkat çeken bir konu haline gelmiştir. Buna göre yoğun ders saatleri ve iş yükü sebebiyle, aile ve sosyal hayatına vakit ayıramayan öğretmenlerin de işlerinde beklenen düzeyde başarı gösteremeyeceği söylenebilir. Öğretmenlerin İYK'sının sağlanabilmesi, işlerinde başarılı olmaları açısından önem teşkil etmektedir. Öğretmenlerin mental iyi oluşlarının (MİO) İYK'nın artmasında bir etken olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin mental sağlıklarının ölçülmesi bir gereklilik haline gelmiştir.

Günümüzde fiziksel olduğu kadar zihinsel sağlık da beşeri sermayenin biçimleri olarak kabul edilmektedir. Çünkü sürekli olarak akıl hastalığı ve kronik fiziksel hastalığın varlığı topluma yüksek düzeyde sosyal ve ekonomik yük (yani sakatlık, erken ölüm ve doğrudan ve dolaylı maliyetler) getirmektedir (Keyes, 2005). Bu sebeple, iyi oluş, kişilerin ve toplumların sağlığı için oldukça önemlidir. Sağlıklı bireyler, sağlıklı bir toplumu meydana getirir. İyi oluş tek başına ele alındığında kişilerin ruhsal açıdan iyi olmalarını ve iyilik hallerinin devamlılık içermesini kapsamaktadır. İyi oluşu tam olan birey, kendini olduğu gibi kabul eder ve çevresini de buna göre algılar. Bireysel özgürlüğünü sağlamış kişilerin iyi oluşlarının da tam olduğu görülebilir. Bu kişilerin hayatta bir hedefi vardır ve hayatı kendini geliştirmek için bir fırsat olarak yaşarlar. Ancak bütün bir hayat boyunca bireylerin iyilik halini sürdürmesi mümkün değildir. Bu bakımdan bireylerin hayatları

boyunca edindikleri olumlu deneyimlerin olumsuz olanlardan fazla olması bireyin iyilik halini sürdürdüğünü gösterir. İyilik halini sürdürmenin temelinde ise bireylerin mental olarak iyi oluşunu sağlamak yatmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organisation [WHO], 2004), kişilerin ve içinde yaşadıkları toplumların iyi olma durumlarına ve iyilik durumunun aktif olabilmesi için “olumlu mental sağlık” konusuna fazlasıyla değinmiştir. Bu durum, mental sağlık ve ruhsal iyi oluş konularının daha detaylı incelenmesi gerekliliğini doğurmuştur. Keyes’e (2005) göre, MİO, “özel duygusal iyi olma hali” (yani haz) ve “özel psikolojik” ve “sosyal iyi olma hali” (pozitif işlevsellik) ile ölçülen olumlu duygulardır ve yaşamda işlevsel olma hali olarak tasarlanmış ve teşhis edilmiştir. MİO bireyi ilgilendirdiği kadar bireyin içinde yaşadığı toplumu da yakından ilgilendirmektedir çünkü bireyin sağlığı toplumun sağlığını etkileyen bir unsurdur. Bireylerin MİO’su iyi ise, o bireyler sosyal ilişki kurmak konusunda da başarılıdırlar. Ayrıca, bu kişilerin mental sağlıklarının yerinde olması fiziksel sağlıklarını da olumlu etkiler. Kişilerin ruhsal bozukluklarının olmaması ve kişisel iyi oluşlarının yerinde olması, mental açıdan sağlıklı olduklarını gösterebilir. Ancak, orta derecede zihinsel olarak sağlıklı olmak ve depresyonda olmamak kişilerin hayatta gelişme düzeyine ya da kendini gerçekleştirme düzeyine ulaştıklarını göstermez (Tennant vd., 2007).

Mental açıdan sağlıklı bir birey ile ilgili örnek vermek gerekirse bu kişilerin yaşadıkları hayattan memnun oldukları ve hayatlarını dolu dolu yaşadıkları söylenebilir. Kendisiyle ve diğer insanlarla barışık, yaşadığı hayattan zevk alan, hayatta bir amacı olan ve kendini geliştirmeye istekli bireyler mental açıdan sağlıklı bireylerdir. Okuduğu bir kitaptan zevk almak, arkadaşlarıyla sohbet etmekten mutlu olmak, yaşadığı anın içinde geçmişe ya da geleceğe takılmadan bulunabilmek ya da sadece var olmaktan, nefes almaktan mutlu olabilmek kişinin mental sağlığının iyi olduğunu gösterebilir. Buna ek olarak, MİO huzur, mutluluk, özgüven ve dünyaya bağlılık duygularını da içermektedir (Demirtaş, Baytemir ve Güllü, 2018). Yapılan çalışmalar (Keyes, 2002; Keyes, Dhingra ve Simoes, 2010), MİO’su yüksek olan bireylerin, aynı zamanda ruhen ve bedenen de sağlıklı bireyler olduklarını ve hayat kalitelerinin de bu doğrultuda yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Dahası, MİO’su yüksek olan kişiler çoğunlukla yaratıcı bireylerdir. Sosyal ilişkileri oldukça güçlüdür ve dolayısıyla verimlilikleri de oldukça yüksektir. Bu kişilerin fiziksel sağlıkları da iyi durumdadır. Güçlü bir bağışıklık sistemlerinin olduğu söylenebilir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005).

MİO, kişilerin ruhsal iyilik halini, sosyal ilişkilerinin ne denli güçlü olduğunu ve kendi kapasitelerinin farkına varıp varmadıklarını içeren bir kavramdır (Ryff ve Keyes, 1995) ve özellikle, bireyin kendisi ve içinde yaşadığı toplum ve çevresi ile olan ilişkileri konusunda oldukça önemlidir (Keldal, 2015). Bu bağlamda, verimli ve etkili bir eğitim ortamının vazgeçilmez unsurlarından biri olan öğretmenlerin de mental anlamda iyi olmaları gerekmektedir. Nitekim, eğitim ortamlarını verimli ve etkili hale getiren sosyal ilişkileri kurabilme; kendi potansiyelinin farkına varabilme, artan yaratıcılık ve dolayısıyla artan performans mental iyi oluşu yüksek olan öğretmenlerden beklenen özelliklerdir. MİO'su yüksek olan öğretmenler, güçlüklerle başa çıkabilirler (Aslan ve diğ., 2021). Öğretmenlerin MİO'sunun yüksek olmasının önemine değinmek için İngiltere'deki öğretmenler örnek olarak verilebilir. İngiltere yeterli sayıda öğretmeni işe almak ve elinde tutmak için mücadele etmektedir. İngiltere'de göreve yeni başlayan öğretmenlerin işte tutulma oranı düşüktür, yeni işe alınanların da üçte biri ilk beş yıl içinde işi bırakmaktadır. Bu mücadele işin baskısından kaynaklanmaktadır. İngiltere'de öğretmenlik, özellikle dönem içinde uzun çalışma saatleri gerektirir. İngiltere'deki öğretmenler ders planlama, not verme ve idareye dünyanın birçok ülkesindeki öğretmenlerden daha fazla zaman ayırır. Bunun öğretmenlerin mental iyi oluşu ve meslekte kalmayı seçip seçmemeleri üzerinde önemli olumsuz etkileri olabilir (Jerrim, Sims, Taylor & Allen, 2021). Öğretmenlik yaygın olarak stresli bir meslek olarak kabul edilir. Öğretmenler genellikle sorunlu sınıfları yönetmek zorunda kalırlar ve okul yönetimine hesap verme sorumluluğu altında hedeflerini gerçekleştirmek için mücadele ederler. Bu durum da öğretmen üzerinde sürekli bir baskı yaratır. Aynı zamanda, öğretmenlik, topluma katkıda bulunma ve çocukların gelişimine yardımcı olma becerisiyle son derece tatmin edici bir iş olabilir ve birçok kişinin mesleği seçmesinin temel nedenleri olarak gösterilir (Jerrim, Sims, Taylor & Allen, 2021). Bu sebeple, eğitimin verimliliği bakımından değerlendirildiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları iş koşullarının ve yaşam koşullarının MİO'larını destekler nitelikte yüksek olması gerekmektedir. İYK'nın yüksek olmasının ise bir eğitim kurumuna sağladığı iki getiri vardır. Bunlardan birisi verimliliğin yüksek olması, diğeri ise o kurumda çalışan öğretmenler için ortamın uygun hale gelmesidir. Bu anlamda eğitim sistemi içerisinde öğretmenlerin İYK'sının artırılması için çalışma yapılması gerekmektedir. İYK'nın yüksek olması, öğretmenleri, öğrencileri, velileri, toplumu ve ülkenin eğitim sistemini etkilemektedir. Dolayısıyla ülkenin geleceğini de ilgilendirmektedir (Yalçın, Yıldırım ve Akan, 2016).

Öğretmenlik en heyecan verici ve tatmin edici kariyerlerden birisidir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu mesleğe bu heyecan duygusuyla başlar ancak süreçte rekabetçi okul hayatının getirdiklerinden dolayı hayal kırıklığı yaşar. Bu hayal kırıklığı beraberinde üniversitede alınan eğitime yönelik suçlamalar, okul imkânlarının kötü olmasından kaynaklı suçlamalar, düşük ücretler ya da kendisinin yetersiz öğretmen olduğunu düşünmekten kaynaklı suçlamaları getirir. Yaşanılan bu hevesizlik ve hayalkırıklığı ile birçok öğretmen olumsuzlukları kabul ederek görevlerine devam eder (Devinen, Sönmez, Çim, 2023 s.71)

Bu sebeple öğretmenlerin içinde buldukları bu olumsuz mental halden kurtulmaları bir gerekliliktir. Dolayısıyla öğretmenlerin olumsuz düşüncelerden kurtulması için İYK'sının yükseltilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin MİO'larının yüksek olması, İYK'nın arttırılabilmesi için bir gerekliliktir. Bu bağlamda öğretmenlerin İYK ve MİO'larının ölçülmesi gerekmektedir. Ayrıca, iş yaşam kalitesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişki incelenmesi gereken bir husustur. Bu çalışmada, eğitim örgütlerindeki iş yaşam kalitesi ile öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin ne boyutta olduğu ele alınacaktır.

1.1.1.Problem Cümlesi

Resmi ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve mental iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.1.2.Alt Problemler

1. Öğretmenlerin MİO düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin MİO düzeyleri; cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, branş, kıdem yılı, yaş ve mesleği isteyerek seçip seçmemelerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin İYK düzeyleri nedir?
4. Öğretmenlerin İYK düzeyleri; cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, branş, kıdem yılı, yaş ve mesleği isteyerek seçip seçmemelerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin İYK ile MİO düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kademelerinde çalışan öğretmenlerin algıladıkları İYK ve MİO düzeylerinin belirlenmesidir. Bunun yanında, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mental iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespit edilmesi de amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlik mesleği sürekli gelişen, kendini yenilemek ve çağa uyum sağlamak zorunda olan bir meslektir. Bu sebeple mesleğin gelişimi ve eğitimin kalitesinin sürdürülebilmesi açısından öğretmenlerin süreçte desteklenmesi oldukça önemlidir. Bu sebeple, öğretmenlik mesleğinin sürekliliği ve gelişiminin sağlanabilmesi için öncelikle bir eğitim politikası belirlenmeli ve bu doğrultuda öğretmenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerini sergileyebilecekleri kariyer planlamasının yapılması gerekmektedir. Öğretmenin çalışma koşulları dikkate alınarak öğretmenlik mesleğinin gereklilikleri doğrultusunda öğretmen çalışma ortamlarının yeniden düzenlenmesine ihtiyaç vardır. Çünkü eğitimin kalitesini etkileyen önemli unsurlardan birisi de öğretmen verimliliğidir. Öğretmenin ve eğitimin verimli olması öğrenciyi, okulu, toplumu olumlu yönde değiştirebilecek bir etkidir. Öğretmen verimliliği kendiliğinden gerçekleşebilecek bir durum değildir. Bunun için öğretmenin mental olarak iyi olması ve çalıştığı iş ortamının öğretmenin mental sağlığını destekleyecek yeterlilikte olması gerekir. Bu şartlar gerçekleştiğinde öğretmenin yaşam kalitesi de yükselir ve bu durum beraberinde verimliliği ve sağlıklı ortamları getirir.

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde mental iyi oluş kavramının yeni bir kavram olduğu görülmüştür. İş yaşam kalitesi ve mental iyi oluş ile ilgili çok fazla çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu alanlarda yapılan benzer çalışmaların (Mahfoudh ve diğ., 2019; Baleghizadeh, 2012 ve Hong, Tan ve Bujang, 2010) olduğu görülmüştür.

Bu çalışma, öğretmenlerin İYK ile MİO hali arasındaki ilişkinin tespit edilmesi bakımından önem taşımaktadır. İYK ve MİO arasındaki ilişkinin tespit edilmesinin eğitimin verimliliği, kalitesi ve öğretmen yeterliliği konularında katkısı olacağı düşünülmektedir. Bu konuda yapılan çalışmaların sınırlı olması, iki değişkenin ayrı ayrı ele alınmasına rağmen; birlikte çok fazla ele alınmamış olması bakımından bu çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir. İYK ve MİO kavramlarının birlikte ele alınmasının iş

yaşamında önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmadan yola çıkarak; elde edilmiş bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin İYK'sı ve MİO'sunun belirlenmesinin eğitim örgütlerine nasıl katkı sağladığı ile ilgili farklı bölgelerde inceleme konusu olabilir.

1.4.Varsayımlar

Öğretmenlerin uygulanan forma samimi yanıtlar verdikleri varsayılmaktadır.

1.5.Sınırlılıklar

Bu çalışma, Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki ortaöğretimlerde çalışan öğretmenlerle yürütülmüştür. Araştırma verileri, çalışmada uygulanan ölçekler aracılığıyla toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Mental İyi Oluş: Öğretmenlerin eğitim kurumlarında zihinsel ve fiziksel bütünlüklerini korumaları sonucunda kendilerini iyi hissetme halleridir.

İş Yaşam Kalitesi: Eğitim kurumu içerisinde yer alan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki verimlilik düzeyleri ve bu durumun sosyal hayatlarını, öğrenci verimliliğini ve diğer birçok unsuru etkilemesidir. Yüksek iş yaşam kalitesi okul dışındaki sosyal hayata da olumlu etki yapar.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölüm, araştırmada ele alınan mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi ile ilgili tanımlar, kuramsal bilgiler ve bu değişkenlerle ilgili araştırma sonuçlarından oluşmaktadır.

2.1.İyi Oluş

İnsanoğlu tarihin ilk zamanlarından beri mutluluğun peşinden koşmuş ve onu tasvir etmeye çalışmıştır. Filozoflara göre, birey tam güdülenmiş olarak eylemlerini gerçekleştirdiğinde ve ulaşabileceği en üst seviyedeki eyleme ulaştığında mutluluğu yakalamış demektir (Kangal, 2013). Antik Yunan filozoflarından Aristoteles da erdemli bir yaşamın, bireyin mutluluğu için önemli bir basamak olduğunu söylemiştir (Büyükdüvenci, 1993). Bir birey, hayat standardını yüksek buluyor ve yaşamını göz önüne getirdiğinde iyi bir hayat sürdürdüğü kanısına varıyor ise psikolojide bu durum “iyi yaşam” olarak tanımlanır. Halk arasında ise aynı duruma “mutluluk” denir. (Diener, 2000). İyi oluş kavramını literatüre kazandıran Aristo’dur. Bu kavramı ilk defa o dile getirmiştir. Aristo’ya göre iyi oluş, insanın başarabileceği şeylerin en üst seviyesidir (Tatlılıoğlu, 2015).

Mevcut bulgular, Diener ve Seligman’ a (2004) göre yüksek iyi oluş için aşağıdaki kısmi formülü önermektedir:

- İhtiyaçları karşılamak için maddi kaynaklar sağlayan demokratik ve istikrarlı bir toplumda yaşamak
- Destekleyici arkadaşlar ve aileye sahip olmak
- Ödüllendirici ve ilgi çekici bir işe ve yeterli bir gelire sahip olmak
- Makul derecede sağlıklı olmak ve zihinsel sorunlar olması durumunda tedavi bulmak
- Değerleriyle ilgili önemli hedeflere sahip olmak
- Kişinin yaşamına rehberlik, amaç ve anlam sağlayan bir felsefeye veya dine sahip olmak.

Tablo 2.1: *Yüksek İyi Oluş Durumuna Sahip Bireylerin Kazanabileceği Muhtemel Avantajlar*

<i>İhtisas</i>	<i>Avantajlar</i>
Toplum	Halkın iyi oluşu demokratik yönetimi kolaylaştırabilir.
Gelir	Mutlu insanlar daha sonradan, mutsuz insanlardan daha yüksek gelir elde ederler.
Çalışmak	Memnun ve mutlu çalışanlar, mutsuz çalışanlardan daha iyi örgütsel vatandaşlardır. Memnuniyeti yüksek olan iş birimleri, düşük olan birimlere göre daha memnun müşterilere sahiptir.
Fiziksel sağlık	Yüksek iyi oluş, uzun ömür ile ilişkili olabilir. İyi oluş düzeyi düşük olan bireyler, bağışıklık sistemlerini tehlikeye atmıştır ve iyilik hali yüksek olan bireylere kıyasla bazı hastalıklara sahip olmaları daha olasıdır.
Ruhsal bozukluklar	En mutlu bireylerin psikopatolojik düzeyi de düşüktür.
Sosyal İlişkiler	Yüksek iyi oluş, evlenme ve mutlu kalma olasılığının artmasıyla ilişkilidir. Aynı zamanda artan arkadaş sayısı ve sosyal destek ile de ilişkilidir.

(Diener ve Seligman, 2004).

İyi oluş, kişilerin hayat standartlarının değerlendirilmesini temsil eder (Keyes, 2017). İyi oluş genel anlamda incelendiğinde, psikolojik işlevsellik ve deneyim bakımından en iyi düzeyde olmaktan bahseder. İyilik hali tanımlanırken Hedonizm ve Eudaimonizmden bahsedilmektedir. (1) *Hedonik bakış açısı*, iyi oluşu mutlulukla eş düzey görür ve olumlu ve olumsuz arasında sürekli bir denge kurar (Ryan and Deci, 2001; Ryff, 1989; Springer ve Hauser, 2006). Ryan ve Deci'ye (2001) göre, hedonizm, hazcılık ile aynı anlamı taşımaktadır ve iyi oluşu mutlu olmakla ve eylemlerden zevk almakla eş tutar. Ayrıca hedonik bakış açısı mutluluğu, olumlu duygular bütünü olarak görür ve iyi bir hayat yaşamayı iyi hissetmek ya da iyi hislerden oluşan daha çok anı deneyimlemek şeklinde ifade eder (Keyes, 2017). (2) *Eudaimonik bakış açısı* ise, insanların gerçek hayatlarıyla bağlantılı olarak ne kadar iyi yaşadıklarını değerlendirir (Waterman, 1993; Springer ve Hauser, 2006). Bu da bireyin potansiyelinin en iyisini gerçekleştirme ve yararlı olabilmesi anlamına gelmektedir. Ryan ve Deci (2001), iyi oluşun en iyi şekilde yalnızca hedonik "mutluluk" kavramları tarafından yakalanmadığını; bunun yerine, tamamlayıcı bir yaklaşım olarak yaşamsal, tam işlevli olarak tanımlanan eudaimonia veya esenlik kavramlarını da kullanır. Eudaimonik bakış açısı mutluluğu, dünyada bir şeyleri yapabilme yöntemi olarak görür ve buna göre iyi bir hayat, dünyada iyi faaliyetler gerçekleştirebilmek için bireylerin yeteneklerini ne kadar geliştirdikleri ile ölçülür. Kısaca anlatmak gerekirse; mutluluk ya iyi hissetmek ya da iyi faaliyetlerde bulunabilmektir (Keyes, 2017).

Tablo 2.2: *Hedonik ve Eudaimonik İyi Oluş*

	<i>Hedonik İyi Oluş</i>	<i>Eudaimonik İyi Oluş</i>
	Memnun olma	Erdemlilik
	Olumlu / Olumsuz Etki	Kendini Gerçekleştirme
Temel Başlıklar	Duygusal Denge	Amaç ve İhtiyaçlar
	Pozitif Duygular	Kişinin Güçlü Yönleri
	Hayat Doyumu	

Vazquez, Hervas, Rohana, Gomez. (2009). Psychological Well Being and Health. Contributions of Positive Psychology. Annual of Clinical Psychology,5,15-27.

Bireylerin kişisel ve toplumsal yaşamlarındaki olumlu etkinlikleri önemli unsurlardır. Buna göre iyi oluş, “duygusal iyi oluş”, “psikolojik iyi oluş” ve “sosyal iyi oluş” olarak üç boyutta değerlendirilebilir. Ancak sonradan bu üç boyuta ek olarak “mental iyi oluş” da dâhil edilmiştir (Demirci ve Akın, 2015; Lamers, Westerhof, Bohlmeijer, Klooster ve Keyes, 2010; Keyes ve Westerhof, 2010; Tennant, Hiller, Fishwick, Platt, Joseph, Weich, Parkinson, Secker ve Stewart-Brown, 2007; Gürkan ve Gür, 2019). Hedonik yaklaşımdan bahsedildiğinde akla “öznel iyi oluş” kavramı gelebilir. Eudaimonik yaklaşımdan bahsedildiğinde de Aristo’nun da kullandığı “psikolojik iyi oluş” gelmektedir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002).

- **Öznel İyi Oluş (ÖİO)** : İyi oluş kavramlarından bahsedildiğinde, ilk olarak öznel iyi oluş (ÖİO) üzerinde durulur. Kişilerin çok az sıklıkla olumsuz duygular geliştirmesi, kişilerin çoğunlukla pozitif olması ve hayattan aldıkları zevkin genellikle yüksek olması ÖİO olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984). Diener ÖİO’yu, kişinin bilişsel ve duygusal bağlamda kendi hayatını değerlendirmesi yani kişinin hayatının genelinden ya da belirli bir kısmından memnun olmasını, sahip olduğu olumlu ve olumsuz duygulara yönelik yaptığı bilişsel ve öznel değerlendirmelerini içeren bir kavram olarak tanımlamıştır (Diener, 1984). Bu pozitif psikolojide mutluluğun terimsel karşılığı olarak “öznel iyi-oluş” (subjective well-being) kavramı ortaya çıkmaktadır (Erkoç, 2017). ÖİO, kişinin yaşadığı zamandaki mutluluğu ve hayattan ne derece doyum elde ettiğini ifade eder. Yapılan değerlendirmeler kişinin kendine özgü oluşturduğu kriterler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda da bilişsel ve duygusal değerlendirmeler devreye girmektedir. ÖİO, kişinin kendisine hastır ve hayatının tüm yönlerinin değerlendirmesi bulunur ve olumlu değerlendirmeleri içine alır (Diener, 2000). Kısaca ÖİO, bireylerin yaşam kaliteleri hakkında yaptıkları bir

değerlendirme veya beyandır (Diener et al., 1999; Keyes et al., 2002; Keyes, 2005). Bu nedenle ÖİÖ, 1950'lerin sonlarında sosyal bilimcilerin sosyal değişimi izlemek ve sosyal politikayı geliştirmek ve hümanist bir bilimsel gündemi takip etmek için yaşam kalitesi göstergeleri geliştirdiklerinde bilimsel bir alan olarak ortaya çıkmıştır (Keyes, 2005). ÖİÖ'nun bilimsel çalışması en az 90 yaşındadır. İlk yapılan çalışmalar büyük ölçüde evlilik doyumuyla ilgilidir. Bunlar, Hamilton'ın *A Research in Marriage* (1929), Sailer's *Happiness Self-Estimates of Young Men* (1931), Terman's *Psychological Factors in Marital Happiness* (1938), Burgess ve Cottrell'in *Predicting Success or Failure of Marriage* (1939) ve Hart'ın *Mutluluk Tablosu* (1940) dur. İlk çalışmaların en önemlilerinden birisi, Cantril'in ÖİÖ "*Cantril merdiveni*" ölçütünü sunan *İnsani Endişelerin Modeli* (1965) idi. Birleşmiş Milletler'in yıllık Dünya Mutluluk Raporu için yapılan anketlerde bu model kullanılmıştır (Maddux, 2018). Pozitif psikolojinin bir kavramı olan ÖİÖ, psikolojik hastalıkların olmaması ya da olumsuz duyguları iyileştirmek yerine hayata yönelik işlevsel olan olumlu duyguları geliştirerek daha iyi hale döndürmeyi hedeflemektedir. Mutluluk, yaşam doyumunu, olumlu duygulanım gibi pozitif kaynakların artırılmasını kapsamaktadır (Diener, 1984).

- **Duygusal iyi oluş (DİÖ):** Kahneman ve Deaton'a (2010) göre DİÖ, bir bireyin günlük deneyimlerinin duygusal kalitesine, kişinin hayatını hoş ya da tatsız kılan neşe, stres, üzüntü, öfke ve şefkat deneyimlerinin sıklığı ve yoğunluğuna atıfta bulunur. DİÖ (bazen hedonik iyi oluş veya deneyimlenen mutluluk olarak adlandırılır), bir bireyin günlük deneyimlerinin duygusal niteliğine, kişinin hayatını keyifli kılan veya keyfini kaçıran neşe, hayranlık, endişe, üzüntü, öfke ve sevgi deneyimlerinin sıklığı ve yoğunluğuna atıfta bulunur. Yaşam değerlendirmesi, bir kişinin yaşamı hakkındaki düşüncelerini ifade eder.
- **Psikolojik iyi oluş (PİÖ):** PİÖ, bireyin hayatta başarabileceği ve yapabileceklerinin en iyisini yapması ve kendini gerçekleştirmesidir (Waterman, 1993). PİÖ ayrıca, bireyin güncel hayatını sürdürürken bir taraftan da toplumsal ve kişisel ilgi alanlarına yönelebilmesi ve arada bir denge kurabilecek yeterliliği bulabilmesi anlamına gelir. PİÖ, olumlu faaliyette bulunan insanların özelliklerini ele alan teorilerin bir bütünü durumundadır (Özen, 2010). Roothman, Kirsten ve Wissing'e (2003) göre psikolojik iyi oluş; duygusal, fiziksel, bilişsel, ruhsal, kişisel ve sosyal süreçlere göre tanımlanabilir. Mental sağlıkla ilgili bu zamana kadar yapılan birçok araştırma olumsuz sağlıkla ilgilenmiştir. Depresyon ya da endişe bozukluklarına odaklanmıştır.

Artık mental sağlık sadece olumsuz olarak değerlendirilmez. Olumlu durumları da incelemek günümüzde mental sağlığın bir parçası haline gelmiştir. İyi oluş ile ilgili yapılan tüm bu araştırmalar literatürün çeşitlenmesi bakımından önem arz etmektedir (Springer ve Hauser, 2006). Bu bakımdan Ryff'in PİO modeli incelenmelidir. Ryff'in (1989) öne sürdüğü PİO modelinde altı boyut yer almaktadır. Bu boyutlar; *kendini-kabul, başkaları ile iyi ilişkiler, özerk olma, çevre kontrolü, yaşam amacı ve bireysel gelişimdir*. PİO ile ilgili mevcut kavramlar, kişinin gelişim sürecindeki görev ve sorumlulukları anlatan gelişim teorileri; bireyin kendini gerçekleştirme, bireyin olgunlaşması, tam işlevsel olma ya da bireyselleşmeyi ifade eden olumlu mental sağlık ve bazı kliniksel saptayıcılara dayanmaktadır (Ryff, Magee, Kling ve Wing, 1999). Ryff'a göre PİO, insanların mükemmelle erişmesi ve potansiyellerini ortaya koymasını sağlamak için fonksiyonel olmalarıdır. Bireylerin birbirleriyle iyi ilişkiler geliştirmesi, hayata dair hedeflerinin olması, olumlu benlik sahibi olması, sınırlarını bilmesi, ihtiyaçlarına göre çevre düzenlemesi yapması, yetenekleri yönünde girişimci faaliyetlerde bulunması gibi özellikler PİO'nun göstergeleridir (Ryff ve Keyes, 1995). Ryff PİO'yu altı farklı bileşene ayırmıştır. Bunlar:

- *Kendini Kabul*: Kendimizi olduğumuz gibi kabul etmek.
 - *Kişisel Gelişim*: Sürekli bir gelişim ve potansiyele sahip olma ve hayattaki yeni deneyimlere açık olma hissidir.
 - *Hayatın Amacı*: Hayatta bir amaca sahip olmak ya da kişiyi her gün ileriye taşıyacak bir şeye sahip olmak.
 - *Çevresel Hâkimlik*: Karmaşık bir çevrenin üstesinden gelebilme ve ehil olma hissidir: seçmek ya da kişisel olarak uygun içerik yaratmak.
 - *Özerklik*: Kişisel standartları kendi başına değerlendirebilme.
 - *Başkaları ile olumlu ilişkiler*: Samimi, memnun edici ve güvenilir ilişkiler (Falki ve Khattoon, 2016).
- **Sosyal İyi Oluş (SİO)**: Sosyal sağlık ya da sosyal sağlığın yokluğu, klasik sosyolojik teoride önde gelen bir endişe kaynağıdır. Anomi ve yabancılaşmanın önemine rağmen, Durkheim ve Marx pozitif sosyal sağlığın çeşitli boyutlarını da tartışmışlardır. Durkheim'e göre, kamusal yaşamın potansiyel faydaları arasında sosyal bütünleşme ve uyum, aidiyet ve karşılıklı bağımlılık duygusu ve ortak bir bilinç ve ortak kader duygusu yer alır. Sosyal hayatın faydaları, iyi oluşun sosyal versiyonunun küresel bir tanımı için bir temel sağlar. Sosyal iyi oluş, kişinin toplumdaki durumunu ve işleyişini değerlendirmesidir (Keyes, 1998). Keyes'e (1998)

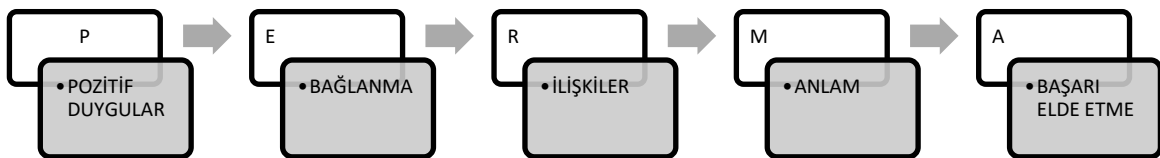
göre, sosyal sağlığın olası boyutlarını oluşturan çeşitli sosyal zorluklar bulunmaktadır. Bunlar:

- Sosyal Entegrasyon: Kişinin toplum ve toplumla olan ilişkisinin kalitesinin değerlendirilmesidir. Sağlıklı bireyler toplumun bir parçası olduklarını hissederler. Bu nedenle bütünleşme, insanların kendi toplumsal gerçekliklerini oluşturan diğer kişilerle ortak bir şeyleri olduğunu hissettikleri ölçüde olduğu kadar, topluluklarına ve toplumlarına ait olduklarını hissettikleri derecedir.
- Sosyal kabul: Genelleştirilmiş bir alandır. Diğer insanların karakter ve nitelikleri aracılığıyla toplumun yorumlanmasıdır. Sosyal kabul gösteren bireyler, başkalarına güvenir, başkalarının iyilik yapabileceğini düşünür ve insanların çalışkan olabileceğine inanır.
- Toplumsal katkı: Kişinin toplumsal olarak değerlendirilmesidir. Kişinin, dünyaya verecek değerli bir şeyi olan, toplumun hayati bir üyesi olduğu inancını içerir. Sosyal katkı, etkinlik ve sorumluluk kavramlarına benzerdir.
- Sosyal gerçekleşme: Toplumun potansiyelinin ve gidişatının değerlendirilmesidir. Bu, toplumun evrimine olan inanç ve toplumun kurumları ve vatandaşları aracılığıyla gerçekleşen potansiyele sahip olduğu duygusudur. Daha sağlıklı insanlar, toplumun durumu ve geleceği hakkında umutludur ve toplumun potansiyelini fark edebilirler. Sosyal olarak daha sağlıklı insanlar, kendilerinin ve onlar gibi insanların sosyal büyümeden faydalanma olasılıklarının yüksek olduğunu öngörebilirler.
- Sosyal tutarlılık: Sosyal dünyanın kalitesi, organizasyonu ve işleyişine ilişkin algıdır ve dünya hakkında bilgi sahibi olma kaygısını içerir. Daha sağlıklı insanlar, yalnızca içinde yaşadıkları dünyayı önemsemekle kalmaz, aynı zamanda çevrelerinde olup bitenleri anlayabildiklerini de hissederler. Bu tür insanlar mükemmel bir dünyada yaşadıklarına kendilerini inandırmazlar; hayatı anlamlandırma arzusunu sürdürdüler veya desteklerler.
- **Mental İyi Oluş (MİO):** “Pozitif ruh sağlığı” ve “öznel iyi oluş” çoğu zaman MİO yerine kullanılan kavramlardır. MİO kavramı öznel iyi oluşu, psikolojik iyi oluşu ve pozitif ruh sağlığını kapsayan genel bir terimdir. Bu sebeple, mental iyi oluşun tarihçesinden bahsederken öznel iyi oluş ya da pozitif ruh sağlığı terimleri sıklıkla kullanılmaktadır. Pozitif ruh sağlığı, kişisel iyilik olarak tanımlanabilir. Bradburn 1965 yılında mental olarak iyi olmanın olumlu ve olumsuz taraflarını analiz edebilmek adına bir ölçme aracı geliştirmiştir. Yapılan çalışmalara göre kişisel olarak

iyi olmanın toplum üzerindeki etkisi, toplumun uyguladığından daha fazladır (Türkiye Psikiyatri Derneği, 2020). 1980'lerde, pozitif psikoloji gelişmiş ve bu sayede iyi oluş ile ilgili çalışmalar da artış göstermiştir (Myers ve Deiner 1995). Mental veya psikolojik iyi oluşun değerlendirilmesiyle ilgili literatür gözden geçirildiğinde, bir dizi ölçüm aracı bulunmaktadır. Söz konusu Ryff'ın Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Ryff ve Keyes, 1995), Yaşam Doyumu Ölçeği (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985), Öznel Mutluluk Ölçeği (Lyubomirsky ve Lepper, 1999; Doğan ve Totan, 2013), Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (Watson, Clark ve Tellegen, 1988) gibi ölçekler mental iyi oluşun hedonik veya eudaimonik boyutunu ölçer. Ancak, hedonik ve eudaimonik boyutları bir arada içerecek ve kavramın tümünü ölçebilecek bir ölçeğe ihtiyaç duyulmuştur. Bu sebeple, Tennant ve diğerleri (2007) Warwick-Edinburg Mental İyi Oluş Ölçeği'ni (WEMİÖÖ) geliştirmişlerdir (Keldal,2015). Mental iyi oluş bu çalışmanın temel konu alanı olduğu için ilerleyen sayfalarda detaylı olarak ele alınacaktır.

2.1.1. Beş Boyutlu İyi Oluş

Seligman'ın (2011) işlevsel hale getirdiği beş boyutlu iyi oluş modeli, iyi oluşla ilgili tüm kuramları toplar ve bir bütün olarak verir.



Şekil 2.1. Beş Boyutlu İyi Oluş

Seligman,(2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York: Free Press"ten uyarlandı.

Beş boyutlu iyi oluş modeli pozitif duygular (positive emotions), bağlanma (engagement), ilişkiler (relationships), anlam (meaning) ve başarı elde etme (accomplishment) boyutlarını içerir. Her bir boyut iyi oluşa doğrudan katkıda bulunur, her bir öge, diğer öğelerden bağımsızdır ve bu şekilde tanımlanıp ölçülebilir. İnsanlar her bir ögeyi hayatlarıyla bütünleştirmeye çalışırlar (Seligman, 2012).

- **Pozitif Duygular:** Pozitif duygular özellikle insanlar zor dönemler geçirdiklerinde onlara destek olan önemli kaynaklarıdır. Zorlukların üstesinden gelmeye çalışan kişinin, güçlü özelliklerini ön plana çıkarmak ve olumlu duygular hissetmesini sağlayacak eşitlik, sadakat gibi kavramları vurgulamak büyük önem taşımaktadır (Seligman, 2002). Pozitif duygular, otantik mutluluk teorisinin ilk boyutunu oluşturmaktadır. Aynı zamanda beş boyutlu iyi oluş modelinin de ilk boyutudur. Beş boyutlu iyi oluş modelinde de pozitif duygular, iyi oluşun en önemli boyutudur (Seligman, 2012).
- **Bağlanma:** Csikszentmihalyi (2018) yaptığı araştırmalarda, insanların en çok eğlendikleri zamanlardaki duygularını ve bu duyguları ortaya çıkaran nedenleri anlamak için uğraşmıştır. İlk olarak artistler, sporcular, müzikle uğraşanlar, satranç ustaları gibi farklı meslek grupları ile çalışmıştır. Bu kişilerin istedikleri şeyleri yaparak vakitlerini geçirdiklerini düşünmüştür. Bu kişilerin anlattıklarından yola çıkarak, bireylerin bir faaliyete başarlarsa çevrelerinde gelişen diğer hiçbir şeyin bir öneminin kalmadığını görmüştür. Bu durum da akış kavramı ile açıklanmaktadır (Emre, 2019).
- **İlişkiler:** Birey toplumsal bir varlıktır. Bireyler yaşamlarına devam edebilmek için çevresindeki diğer kişilere ihtiyaç duymaktadır. Bu kişilerle sosyal etkileşim kurarak yaşamlarını sürdürürler. Bireyin varolabilmesinin temel unsurlarından birisidir toplumsal ilişki kurabilmek (Yeşiltepe ve Çelik, 2014). Ayrıca kişilerin mental anlamda da ilişki kurması bir gerekliliktir. Özellikle mental anlamda kurulan bu ilişkiler ruh sağlığının devamlılığı açısından olumlu olmak zorundadır. Çünkü olumlu ilişkiler sağlıklı bir hayat sürdürmekte bireyi güdüleyen önemli bir unsurdur. Kişinin arkadaşları, ailesi, çalışma ortamı vb gibi bağları kuvvetli olursa bulunduğu ortamla ilgili aidiyet duygusu da artar. Aidiyet duygusunun sürekliliğinin öncelikli koşulu da çevre ile olumlu ilişkileri korumak ve sürdürebilmektir (Sandstorm ve Dunn, 2014).
- **Anlam:** İnsanların, yaşamlarındaki konumlarını saptayan en belirleyici unsurlardan biri de mana varlığı ya da yokluğudur. Yaşamda bir mana ve hedefi olan ve o hedef uğruna çabalayan insanlar, karşılaştıkları güçlükleri aşarlar ve yaşamlarından zevk alırlar (Yüksel, 2012). Kişinin yaşamda mana bulması, hayatında hedefler koyması ve bu doğrultuda yaşamasına bağlıdır. Bu duygu, kişilerin faaliyetlerini yönlendirerek iyi olma halini artırır (Schueller ve Seligman, 2010). Kişi, amaçlarına ulaşma konusunda

potansiyelinin farkındadır ve bunun için potansiyelini kullanır. Bu hedefler kişilere göre değişiklik gösterebilir.

- **Başarı Elde Etme:** Seligman'a (2011) göre, başarı bireylerde pozitif hisler oluşturmaya bile sahip olunmak istenen bir şeydir. Örnek verirsek, araştırmalara göre sporcular kaybetseler dahi ellerinden gelenin en iyisini yaparak oynarlar ve sonuç olarak başarı duygusunu sağlamış olurlar. Çünkü kaybetseler de iyi bir oyun çıkarmışlardır ve yapabileceklerinin en iyisini yapmışlardır (Khaw ve Kern, 2014).

2.1.2. Mental İyi Oluş

Sosyal ve davranış bilimlerindeki son eğilimlerin ortaya koyduğu gündem, insanın iyi oluşunu ölçmenin bilimsel yollarını tasarlamaktır. İnsanlık tarihi boyunca üç sağlık anlayışından bahsedilmiştir. İlki olan “Patojenik” yaklaşım, Yunanca “pathos” kelimesinden türetilmiş, “acı çekmek” veya “sempati uyandıran bir duygu” anlamına gelir (Keyes, 2007). Bu yaklaşıma göre sağlık, engelliliğin, hastalık ve erken ölümün yokluğudur. İkinci yaklaşım ilk Yunanca yazıtlarda bulunabilen “salutojenik” yaklaşımdır ve sağlık anlamına gelen “salus” kelimesinden türetilmiş; Antonovsky ve hümanist bilimciler (örneğin, Carl Rogers ve Abraham Maslow) tarafından popüler hale getirilmiştir. Bu yaklaşım sağlığı, olumlu şeylerin varlığı ve insan kapasitelerinin durumları, düşünme duygu ve davranışta işleyiş olarak görür. Üçüncü yaklaşım da türetilen “tam durum modeli”dir ki sağlık için antik bir sözcük olan tam ve kuvvetli anlamına gelen “sağlam/sağlıklı(hale) olmak” sözcüğünden türemiştir (Keyes, 2007). Bu yaklaşım, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’nün (1948) genel sağlık tanımında, “sağlığın sadece hastalığın yokluğu değil, aynı zamanda fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali” olduğu ve ruh sağlığın üç kategoriye ayrıldığı şeklinde açıklanmıştır (Jahoda, 1958). Bunlardan ilki, ruh sağlığı bireyin kendinin farkına varıp yapabileceklerinin en üst seviyesine erişebilmesi konusunda imkân sağlayarak kendini gerçekleştirmesini içerir. İkincisi, ruh sağlığı bireylerin çevresine yetebilecekleri hissini içerir ve sonuncusu da pozitif ruh sağlığı, bireylerin sorunları saptayabilme, sorunlarını kabul etme ve sorunlarının üstesinden gelebilme kabiliyetlerine sahip olmaları anlamına gelir (DSÖ, 2004).

Pozitif psikoloji yaklaşımı “ İyi yaşam nasıl tanımlanır?” ve “Mental iyi oluşuna göre kişi kimdir?” sorularınının cevaplarını aramaktadır. İlk olarak olarak, MİO’su yüksek olan bir kişi psikolojik işleyiş, yaşam doyumu ve karşılıklı yarar sağlayan ilişkiler

geliştirme ve sürdürme yeteneği olan kişidir. Bu ilişkilerin geliştirilebilmesi bireyin psikolojik olarak sağlıklı olmasını gerektirir. Psikolojik sağlık; özerklik, kendini kabul, kişisel duyguyu sürdürme ve büyüme, yaşam amacı ve benlik saygısı yeteneğini içerir. Bireyin mental sağlığını koruması oldukça önemlidir çünkü mental olarak sağlıklı kalmak akıl hastalığını tedavi etmekten veya önlemekten çok daha önemlidir (Stewart-Brown & Janmohamed, 2008).

Mental sağlığın ne olduğu söz konusu olduğunda, mental sağlığı tanımlamak önemlidir, ancak bireyin mental sağlığının gelişimini sürdürmek her zaman mümkün olmayabilir. Ülkeler, kültürler, sınıflar ve cinsiyetler arasındaki değerlerdeki farklılıklar, bir tanım üzerinde fikir birliğine varmayı zorlaştırabilir (WHO 2001b). Bununla birlikte, tıpkı yaş ve zenginliğin dünya çapında birçok farklı ifadeye sahip olması ve yine de evrensel bir anlamı olması gibi, mental sağlık, herhangi bir engele takılmadan kültürler arası yorumlanıp kavramsallaştırılabilir. DSÖ, MİO'yu bireyin kendi yeteneklerinin farkına vardığı, zorluklarla baş edebildiği bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır. Günlük yaşamda ortaya çıkan stres faktörlerine karşı verimli çalışabilen ve yaşadığı topluma katkı sağlayabilen bireylerin iyi bir yaşam sürdürdüğünü belirtmektedir (WHO 2001a, s.1 Akt. WHO, 2004).

Bunun aksine iyi yaşamın olmadığı durumlar da vardır. İyi yaşamın olmamasının en önemli sebeplerinden birisi ekonomidir. Ekonomik düzeyler, aile işleyişi ve çocukların mental sağlığını ciddi oranda etkileyebilir (Costello ve diğ., 2003; Rutter 2003, Akt. WHO, 2004). Ayrıca mental, toplumsal ve eylemsel sağlık sorunları, davranış ve iyi oluş üzerinde yoğun etkiye sahiptir. Madde kullanımı, şiddet, kadın ve çocuklara yönelik istismarlar, diğer yanda kalp rahatsızlığı, depresif bozukluklar, endişe bozukluğu gibi sağlık sorunları, işsizlik oranlarındaki artış, gelir seviyesinin düşük olması, sınırlı eğitim, çalışma şartlarının stresli olması, cinsiyet eşitsizliği, kötü yaşam ve insan hakları ihlalleri iyi yaşam sürememenin sebeplerinden bazılarıdır (Desjarlais ve diğ., 1995 Akt. WHO, 2004). Bu sebeple, mental sağlık bireysel olmaktan ziyade toplumsal olarak ele alınması gereken bir kavramdır çünkü bireyin mental sağlığı toplumu; toplumun da mental sağlığı bireyi olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Mental sağlık, bireyin yaşam kalitesine katkıda bulunan ve toplumun eylemleriyle artırılabilen veya azaltılabilen bireysel bir kaynak olarak kabul edilebilir (WHO, 2004).

Bu durumda “Mental iyi oluşuna göre birey kimdir?” sorusunun cevabı buradadır. Bireylerin nasıl bir hayat yaşadıklarını ya da kim olduklarını mental iyi oluşları belirler. Bireyler, hayatları boyunca, potansiyellerini en üst düzeyde kullanabilecekleri, kendilerini gerçekleştirebilecekleri ve anlam arayışları sonucu tatmin edici cevapları buldukları ortamlarda mutlu ve huzurlu yaşamayı hayal ederler. Bunların tamamını gerçekleştirebilen bireyler olmakla beraber, yaşadıkları kişisel ve çevresel sorunlardan kaynaklı iyi oluş düzeyleri olumsuz etkilenen birçok birey de bulunmaktadır. Bu durumda Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinden yola çıkıldığında, gelişmiş ülkelerde yaşayan yaşam standartları daha yüksek olan bireylerin birçoğunun fizyolojik ihtiyaçlarının karşılandığını görülmektedir. Gelişmiş ülkelerin yaşam standartlarının yüksek olması, gelişmiş demokrasi ve toplum bilinci, bu ülkelerde yaşayan insanların mental sağlığı üzerinde olumlu etkilerde bulunabilir. Bu bireyler, ihtiyaçlar hiyerarşisinde güvenlik ve barınma gibi temel ihtiyaçları giderildiğinden dolayı, bir üst basamağa geçtiklerinde estetik arayışına yönelmektedirler. Bu sebeple, ülkelerin ekonomik durumlarının bireylerin potansiyellerini en üst seviyede kullanmalarında önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, MİO için bireylerin hayalini kurduğu kendini gerçekleştirebilecekleri bir hayata erişme hayali her coğrafya ve ekonomi için mümkün olmayabilir.

Mental sağlık kavramının içerdiği nitelikler evrensel olabilse de ifadeleri bireysel, kültürel ve farklı bağlamlara göre değişebilmektedir. Her kültür, insanların mental sağlığını anlama biçimini ve ona olan saygısını etkiler. Farklı kültürler tarafından değer verilen faktörlerin anlaşılması ve bunlara duyarlılık, potansiyel müdahalelerin uygunluğunu ve başarısını artıracaktır. Apartheid döneminde Güney Afrika’da ağlayan oğlunu teselli etmemesinin açıklaması, onun ülkeyi terk edecek ve silahlı mücadeleye katılacak kadar güçlü büyümesini sağlamak olan bir Xhosa annesi buna örnektir (WHO, 2004).

1990’ların ortalarına kadar, akıl hastalıkları, gelişmekte olan ve gelişmiş uluslar için ekonomik yük kaynakları olarak görülüp göz ardı edildi. Yakın zamana kadar mental sağlık tanımsız, ölçülmemiş olarak kaldı ve bu nedenle, mental sağlık hükümetler ve sivil toplum kuruluşları düzeyinde tanınmıyordu. 1999 yılında, Cerrah General dergisi, ardından David Satcher, mental sağlığı “zihinsel işlevlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi; sağlıklı ve üretken faaliyetlerle sonuçlanması ayrıca, sosyal ilişkilerde başarılı olma, değişime uyum sağlayabilme ve zorluklarla başa çıkabilme yeteneği” olarak ifade etti (Akt. Keyes, 2007). 2004 yılında DSÖ (2004) ruh sağlığını, sadece ruh sağlığının olmaması olarak değil, aynı zamanda “bir iyilik halinin varlığı” ve bireyin kendisini tanıdığı, hayatın

standart streslerinin üstesinden gelebilir, verimli çalışabilir ve aktif bir şekilde kendisine veya çevresine katkıda bulunabilir olarak tanımlamıştır.

Kısa ve uzun vadede olumsuz etkiler yaratan kriz ve olumsuzluk durumlarında, insanlarda yoğun bir stres gibi mental sağlığı tehdit edebilecek tepkilerin gelişebileceğini gösteren çok sayıda kanıt vardır (Gili ve diğ., 2013; Wu ve diğ., 2009). Bu krizlerin en yakın örneklerinden birisi de iki yılı aşkın bir süre sağlık için küresel bir tehdit oluşturan COVID-19 pandemisidir. Öyle ki, doğrudan COVID-19'a atfedilebilen 6,2 milyon ölüm dâhil olmak üzere 50,4 milyon doğrulanmış COVID-19 vakası olmuştur (Dünya Sağlık Örgütü [World Health Statistics], Nisan 2022). Diğer taraftan, COVID-19 pandemisi, sadece epidemiyolojik bir kriz değil, aynı zamanda stres, kaygı, depresyon, travma gibi çok çeşitli psikolojik problemler (panik, uykusuzluk, ölüm sıkıntısı, öfke, psikoz, can sıkıntısı ve intihar) yaratan bir sağlık krizi olarak da değerlendirilmektedir (Arslan, Yıldırım ve Zangeneh,2021). Bu nedenle, COVID-19 pandemisinin psikolojik sağlık ve iyi oluş üzerindeki etkilerinin incelenmesi oldukça sık vurgulanır hale gelmiştir (Holmes ve diğ., 2020). Salgınla çalışanların mental sağlıkları da bozulmuştur. Özellikle kamu hizmetinde çalışan personel salgından olumsuz etkilenmiştir. Araştırmalar, psikolojik sorunların pandemi sırasında hem profesyoneller ve hem de genel halkın sağlık hizmetlerinde sıklıkla görüldüğünü göstermiştir (Tanhan et al., 2020). Örnek vermek gerekirse, Çin'de yapılan bir çalışmada her iki sağlık çalışanından biri depresyon (%50) ve anksiyete belirtileri (45%) geçirmiştir (Lai ve diğ., 2020). COVID-19 salgını sırasında sağlık çalışanlarının zihinsel refahını araştıran sistematik incelemelerde, her beş sağlık çalışanından en az biri, depresyon ve anksiyete yaşamışlardır (Lai ve diğ., 2020).

Bu açıdan bakıldığında, MİO'nun sadece olumsuz anlamda değerlendirilecek bir kavram olduğu düşünülebilir. Ancak, MİO sadece olumsuz açıdan değerlendirilmemesi gereken bir kavramdır. Özellikle depresyon ve endişe hallerinde MİO kavramına başvurulması gerekir gibi bir yaklaşım olmasına rağmen, iyi oluş kavramı olumlu anlamda da ele alınması gereken önemli bir kavramdır. MİO mental olduğu kadar fiziksel iyi oluşu da kapsar. Kişinin öznel ve psikolojik olarak iyi olması fiziksel bütünlüğünü de olumlu anlamda etkileyen önemli bir faktördür. Sağlıklı bir hayatı sürdürebilmenin ön koşullarından birisi de MİO'nun yüksek olmasıdır.

MİO, hayatın iyi gitmesi ile ilişkilendirilir. İyi hissetme ve görevini etkin bir şekilde yerine getirmenin birleşimidir. MİO, bireyin her zaman iyi hissetmesi anlamına

gelmez; üzüntü ve acı veren duygular da (örn: hayal kırıklıkları, başarısızlıklar, keder) normal hayatın bir parçasıdır ve bu olumsuz duyguların üstesinden gelebilmek uzun süreli MİO için çok önemlidir (Huppert, 2009). Mental iyi oluş, insanların hayatlarını nasıl değerlendirdikleri ve algıladıkları ile ilgilidir. Basit bir eğlence ya da mutluluk anlayışı olarak düşünülemez ya da depresyon ve endişenin hiç var olmaması da demek değildir. Kısaca, hayatı eğlenceli ve memnun edici şekilde yaşama hissidir (Falki ve Khatoun, 2016).

MİO'nun ilgi alanları bireylerin güncel ya da geçmişteki deneyimlerini ilgilendiren ve aynı şekilde bireylerin beden bütünlüğünü, mental sağlığını ve sosyal ilişkilerini etkileyebilecek olan mental şartlar ve durumlardır. MİO, olumlu duygu, memnun olma ve ruhsal faaliyetten oluşan çok boyutlu bir yapıdır (Telef, Uzman ve Ergün, 2013). MİO'ları yüksek bireyler mental olarak ve bedensel olarak daha sağlıklı bireylerdir. Bunun yanısıra, yapılan çalışmalara bakıldığında yaşam memnuniyetleri de çok daha iyi durumdadır (Kedal, 2015). Ayrıca, bu bireyler çok daha uzun süre hayatta kalırlar ve bağışıklık sistemleri oldukça güçlüdür. Buna ek olarak, dış çevre ile iyi ilişkilere sahiplerdir ve bu konuda oldukça yeteneklidirler. Bu bireyler, iyi birer problem çözücü olarak tanınmaktadırlar (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). MİO; Pozitif psikoloji, Jahoda'nın "zihinsel sağlık", Frankl'ın "anlam arayışı", Erikson'un "psiko-sosyal gelişim", Bühler'in "temel yaşam eğilimleri", Neugarten'in "kişiliğin yürütücü işlevleri", Alport'un "olgunlaşma", Jung'un "bireyselleşme", Roger'un "tam işlevsel insan", Maslow'un "kendini gerçekleştirme" fikirlerinin birleşiminden doğmuştur (Ryff, 1989; Ryff, 1995; Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002 Akt. Yılmaz, 2019). Mental iyi oluş, bireylerin psikolojik ve öznel iyi olma durumlarını içerir ve Freud'un sevebilmek ve üretebilmek şeklinde özetlediği, mental sağlık durumunu pozitif psikoloji aracılığıyla kavramsallaştırır (Yılmaz, 2019).

2.1.3. Mental İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

İyi oluş kavramı, büyük ölçüde sosyal psikologlar tarafından ele alınmış bir kavramdır (Campbell, 1981; Ryan and Deci, 2001 akt. Springer ve Hauser, 2006). Bu bağlamda mental iyi oluşu etkileyen unsurlar da hayatla ilişkilidir. Bunlar: Sosyal ilişkiler, farklı hayat kademelerinde meydan okumalar, belirlenen hedeflere uyma isteği, kendini geliştirme çabası, toplumla kaliteli ilişki kurma çabası ve umutlu olma olarak sıralanabilir (Aslan ve diğ., 2021).

Çalışmak, ruh sağlığımız üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Bireyin kendisini iyi hissetmesini sağlayabilir ve ona bir amaç duygusu verebilir. Ona başkalarıyla etkileşim kurma ve iş dışında alamayabileceği desteklere erişme şansı verir. Öte yandan, iş stresi, zorbalık ve ayrımcılık gibi faktörler de mental sağlığı olumsuz etkileyebilir, muhtemel bir mental sağlık durumunu tetikleyebilir veya mevcut bir durumun kötüleşmesine neden olabilir. İşyerinde mental sağlık hakkında konuşulduğunda, çalışma ortamının mental sağlığı nasıl olumlu ya da olumsuz etkilediğinden, işlerini yapma yeteneğini nasıl etkilediğinden ve genel iyi oluşu nasıl etkilediğinden bahsedebilir (Keyes ve Westerhof, 2010). İş stresi ister ağır iş yükleri, ister sıkı teslim tarihleri veya işyeri kültürü şeklinde olsun, herkesin deneyimlediği bir şeydir ve işyerinde kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olabilir. Genel olarak stres gibi, iş stresi yoğunlaşmaya başladığında, birden fazla kaynaktan geldiğinde veya uzun süreler boyunca devam ettiğinde, fiziksel ve zihinsel sağlık risklerini artırabilir veya mevcut bir durumun kötüleşmesine neden olabilir (Keyes ve Westerhof, 2010). Akıl sağlığını iyi durumda tutmak, hayatın aşağıdaki bölümleri oluşturan şu dört temel alanına bakılmasını gerektirir: İş, Hayat tarzı, Sosyal İlişkiler ve Düşünceler. Mental olarak sağlıklı bir şekilde çalışmanın on ipucu şunlardır (Keyes ve Westerhof, 2010):

- Fazladan çalışma saatlerini sınırlamak
- Toplantıları ana çalışma saatlerinde planlamak
- Düzenli aralar vermek
- Eve iş getirmemek
- Tatile gitmek
- Gerçekçi teslim tarihleri belirlemek ve onlara uymak
- Bazen "Hayır" demeyi sorun etmemek
- Teknolojiye bazen kapalı olmak
- Çalışan Yardım Programından (veya benzerinden) yararlanmak
- Uygun esnek çalışma düzenlemelerini keşfetmek

MİO, kişilerin psikolojik ve öznel iyi oluşlarını da kapsamaktadır. Freud'a göre mental iyi oluş "sevmek" ve "verimli olmak" kavramları ile özetlenebilir. Ayrıca MİO, bir psikolojik rahatsızlığının varolmama durumu değildir. MİO, ahlaklı bir yaşam sürmek anlamına da gelir. Pozitif duygular daha yoğun yaşanırken negatif duygular daha az

yaşanır. Buna göre, kişi yaşamından memnundur. Ayrıca, kişilerin aktif olmasını da gerektirir (Diener, Pressman, Hunter ve Delgadillo-Chase, 2017).

Diener ve Seligman'a (2004) göre, mental bozukluğu olan bireylerin iyilik halinin değerlendirilmesi, ekonomik göstergelerden kaynaklanmayan politika sorunlarına ışık tutmaktadır. Mental bozukluklar, yaygın ıstıraplara neden olur ve etkileri, özellikle azalmakta olan tıbbi bozuklukların etkisiyle bağlantılı olarak artmaktadır. Artık pek çok çalışma, mental bozuklukların neden olduğu ıstırapın tedavi ile hafifletilebileceğini gösterse de mental bozukluğu olan kişilerin büyük bir kısmı tedavi edilmemektedir. Bu nedenle, mental bozukluğu olan daha fazla kişiye tedavi sunmak ve bakıcılarına daha fazla yardım sağlamak zorunlu bir politikadır.

Destekleyici, olumlu sosyal ilişkiler iyi oluş için gereklidir. İyi oluşun iyi sosyal ilişkilere yol açtığını ve yalnızca onlardan kaynaklanmadığını gösteren veriler vardır. Ek olarak, deneye dayalı göstergeler, bireylerin kliklerden dışarı atıldıklarında ya da kliklerde ilişki kurma gücü yaşadıklarında acı çektiğini gösterir. Güçlü sosyal ilişkilerin iyi oluş için kritik öneme sahip olduğu gerçeği ile ilgili birçok politika çıkarımı da vardır. Örneğin şirketler, çalışanlarının yerini değiştirmeyi dikkatli bir şekilde düşünmelidir çünkü bunu yapmak arkadaşlıkları bozabilir ve bu nedenle iyi oluş için zararlı olabilir. Arzu edilen sonuçlar, hatta ekonomik olanlar, çoğu zaman tam tersinin aksine, iyi oluştan kaynaklanır. İyi oluş düzeyi yüksek olan insanlar daha sonra daha yüksek gelir elde eder ve iyi oluşu düşük olan kişilere göre işte daha iyi performans gösterir. Mutlu çalışanlar daha iyi örgütsel vatandaşlardır, yani işteki diğer insanlara çeşitli şekillerde yardım ederler. Dahası, iyi olma hali yüksek olan insanların, iyi olma hali düşük olan insanlara göre daha iyi sosyal ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Örneğin, evlenme, evli kalma ve gelecek vaad eden evlilikler yapma olasılıkları daha yüksektir. Son olarak, iyi oluş, sağlık ve uzun ömür ile ilişkilidir, ancak bu değişkenleri birbirine bağlayan yollar tam olarak anlaşılmış olmaktan uzaktır. Bu nedenle, iyi oluş yalnızca iyi hissettirdiği için değil, aynı zamanda yararlı sonuçları olduğu için de değerlidir. Bu gerçek, iyi oluşun ulusal ve kurumsal olarak izlenmesini zorunlu kılmaktadır (Diener ve Seligman, 2004).

Yüksek MİO için bazı öneriler sunulmuştur. Türkiye Psikiyatri Derneği'ne (2020) göre MİO'yu etkileyen makro ve mikro müdahaleler şunlardır:

- **Beslenme koşullarının iyileştirilmesi:** Sosyoekonomik olarak daha olumsuz hayatlar yaşayan çocukların beslenme şartları iyileştirildiğinde ve gelişimleri

olumlu yönde bir artış gösterdiğinde bu durumun olumlu yansımaları özellikle fakir toplumlarda gözlemlenmektedir. Zor şartlarda yaşayan çocukların şartları düzeltildiğinde bilişsel gelişmelerinde sağlıklı bir ilerleme olduğuna ve eğitim kalitelerinin aynı doğrultuda olumlu bir artış gösterdiğine dair güçlü göstergeler bulunmaktadır.

- **Barınma koşullarının iyileştirilmesi:** Kişilerin yaşadıkları yerlerin şartlarının kötü olması fakirliğin bir göstergesidir. Barınma ve beslenme temel ihtiyaçtır. Toplumsal sağlığı düzeltme girişimleri ve bu alandaki eşitsizlikleri azaltarak ortadan kaldırma, ulaşılması gereken bir hedeftir.
- **Eğitime erişimin arttırılması:** Eğitim konusunda eksiklik özellikle bireylerin ekonomik haklara ulaşmasını olumsuz etkilemektedir. Güney Asya ve Sahra altı Afrika gibi benzer çoğu ülkede eğitim seviyesi oldukça düşüktür. Bu da ciddi bir toplumsal probleme yol açabilecek bir durumdur. Özellikle kadınlarda okuryazarlık ve eğitim seviyesinin düşük olması oldukça yaygın görülmektedir.
- **Toplumsal ağların güçlendirilmesi:** Toplumsal müdahalelerin ilgilendiği ana konu, toplulukların güçlenmesi konusunda destek sağlamaktır. Ayrıca topluluğa ait insanlar arasında ait olma ve toplumsal sorumluluk bilincini oluşturmak için çalışır.
- **Bağımlılık yapan maddelerin kullanımının azaltılması:** Hamile kadınların zararlı madde kullanmasını engellemek veya zararlı madde kullanmalarını azaltmak için çalışan eğitim kanalları mental sağlık bakımından uzun süreli çeşitli faydalar sağlayabilir.
- **Afet sonrası müdahaleler:** Bu müdahaleler; afete maruz kalan gönüllülerin dâhil edilmesi, duygusal destek sağlamak, psikoeğitim ve hâlihazırda var olan başa çıkma yollarının desteklenmesidir.
- **Şiddetin önlenmesi:** Şiddeti önleme girişimleri şiddetin önüne geçer. Ayrıca, etkilenen nüfusun mental sağlığı ve iyi olma hali üzerinde de pozitif etkilere sahiptir.
- **Yaşamın ilk evrelerine verilen önemin arttırılması:** zihinsel, sosyal ve fiziksel fonksiyonlar hayatın ilk anlarında diğer anlara göre çok daha fazla gelişme göstermektedir. Bir bireyin hayatına nasıl başladığı sonraki süreçte karşıt olma-karşı çıkma, saldırganlık, utangaç ve geri duran davranışlar; dikkatte eksiklik ve hiperaktivite, dilsel ve toplumsal beceriler bakımından okula devam konusunda

düşük hazır bulunuşluk gibi davranış sorunlarının doğma ihtimalini de tetiklemektedir.

- **Okul öncesi eğitim ve psikososyal müdahalelere verilen önemin arttırılması:** Hem ailelerin hem de bebeklerinin bedensel ve mental sağlığına yönelik müdahalelerin ortaya çıkardığı sonuçlar, çocukların hayatları boyunca ve hatta nesiller arasında da sürmekte olduğu saptanan bir sonuçtur.
- **Okul ortamında şiddetin azaltılması ve duygusal iyilik halinin geliştirilmesi:** Çocukların okulda farklı süreler geçiriyor olsalar da, birçok toplumda okullar sosyalleşmenin en çok olduğu yerlerdir. Okullar çocuklar ve gençlere yönelik müdahalelerin en kolay yapılabilceği ortamlardan birisidir. Çünkü zamanlarının çoğunu okulda geçirmektedirler.
- **Yetişkin nüfusa müdahaleler:** İşsizlik geriliminin azaltılması ve İşyerinde stres önleme programları etkili olabilir.
- **Yaşlı ruh sağlığının iyileştirilmesi:** Yaşlı nüfusun hızla artması, demans riski taşıyan yaşla ortaya çıkan fiziksel ve mental sorunların ve sürekli gösteren rahatsızlıkların artmasına, genel mental iyilikte ve yaşam kalitesinde düşüşe neden olmaktadır.
- **Tüm ülkelerde ve ortamlarda ilerleme:** Politika belirleyiciler, hizmet verenler, yerel yetkililer ve uygulayıcılar başka ortamlarda geliştirilmiş, uygulanmış ve test edilmiş müdahaleler ve sonuçlardan yararlanmalıdırlar.

2.1.4.Mental İyi Oluşun Öğretmenlikteki Önemi

DSÖ'ye (2004) göre MİO, bireyin yapabileceklerini farketmesi, hayatındaki stresi aşabilmesi, iş hayatında faydalı ve verimli olabilmesi, yeteneklerinin el verdiği oranda topluma katkı sağlaması olarak tanımlanmıştır. Ryan ve Deci (2001) MİO'yu, bireylerin duygusal, ruhsal ve toplumsal olarak iyi olma hali olarak değerlendirmektedir. Aynı zamanda kişilerin hayatlarında stres altında kaldığı durumlarda bunlarla başedebilme yetisidir (Aslan ve diğ., 2021). Bu sebeple, bireyden yola çıkarsak bireyin iyi olması demek toplumun iyi olması ve mutlu olması anlamına gelir. Bu konuya eğitim açısından bakılırsa; öğretmenin iyi olması demek yine toplumun olumlu yönde değişmesi ve toplumun iyi olması demektir. Bireyin yaşam doyumunun artması kişilerin mental iyi oluş düzeylerinin yükselmesine yardımcı olur. Öğretmenlerin yaptıkları işin getirdiği sorumlulukları doğrultusunda birçok görevleri bulunmaktadır. Bu bağlamda sağlıklı bir

eğitim-öğretim ortamı sağlama ve sürdürme konusunda öğretmenlerin mental sağlığı büyük önem arz etmektedir. Ancak öğretmenler diğer kurumlara kıyasla çok daha fazla stres altında kalmaktadır. Bu durum aşırı kalabalık sınıflar, okulların fiziki yetersizliği, gereksiz ya da aşırı evrak işleri, eğitim kurumlarının toplumsal ve siyasi baskıların etkisi altında kalması, disiplinsizlik, ödüllendirmenin eksikliği gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Aslan ve diğer., 2021).

Weiland (2021)'e göre, Ulusal Eğitim Derneği tarafından yapılan bir ankette, öğretmenlerin %45'i, sonuçları öğrencinin geleceğini belirleyen sınavlara yönelik artan baskılar nedeniyle mesleği bırakmayı düşünmektedir. Ayrıca, birçok okul bölgesi bütçesi Büyük Durgunluk nedeniyle sıkıştığı için, öğretmenler ücretler, yan haklar ve iş güvenliği konusunda stres yaşadıklarını bildirmişlerdir. 1999'da devlet okulu öğretmenlerinin yalnızca %29,4'ü iş güvenliği konusunda biraz veya çok endişeli olduğunu bildirirken, bu sayı 2012'de %50'lik bir artışla %44,4'e yükselmiştir. Okul öncesi eğitimi gibi toplum hizmeti odaklı pozisyonlar oldukça düşük ücretlerle çalışmaktadır. Ayrıca, okul öncesi öğretmenleri, ücret bakımından tüm işçilerin sırasıyla 3. ve 19. yüzdilik dilimindedir. Sınırlı kaynaklara maruz kalmak, hatta yoksulluk, öğretmenlerin mental iyi oluşunu pekâlâ tehlikeye atabilir, çünkü bu durum stres yaratır ve öğretmenler gelişmek için ihtiyaç duydukları desteğe erişemeyebilirler.

Mahfoudh ve diğerleri'ne (2019) göre ise, öğretmenler arasında psikiyatrik hastalıklara yatkınlık olduğu büyük ölçüde kabul gören bir durum haline gelmiştir. Amerikan Stres Enstitüsü, öğretmenliği, özellikle ortaöğretim düzeyinde, en stresli on mesleğin başına yerleştirmektedir. Mental sağlık sorunları, işten ayrılma, işe devam etmeme ve sosyal güvenlik hizmetlerinin maliyetlerinin artmasıyla bağlantılıdır. Kanada'da, stresin yıllık maliyetinin işe devam etmeme hususunda 8-10 milyar dolar arasında olduğu tahmin edilmektedir. Birey işe gelse bile, stres nedeniyle üretkenliğinin ve etkinliğinin azalması muhtemeldir. Alan eğitiminde, Quebec'teki Bursiyer Komisyonları Federasyonu'na göre, öğretmenlerin işe devam etmeme problemi yılda yaklaşık 125 milyon dolara mal olmaktadır. Bu miktarın 34 milyon doları ise tükenmişlik kaynaklı devamsızlıklar için ödenmektedir. Dünyanın birçok yerinde öğretmenler yaşadıkları stres, baskı ya da iş yükü vb. gibi sebeplerden ötürü mental iyi oluşlarını yitirmektedir. Öğretmenlerin mesleki hayatlarının ve eğitimin verimliliği bakımından mental olarak iyi olmaları büyük önem arz etmektedir.

Bir diğerk husus ise öğretmenlerin içinde buldukları çağı yakalayamadıkları için ve teknolojik gelişmlere uyum sağlayamadıkları için mental iyi oluşları bu durumdan olumsuz etkilenebilir. Öğretmenlerin teknolojik gelişmeleri ve eğitimdeki yeni atılımları takip edebilmeleri için mental sağlıkların yerinde olması büyük önem arz etmektedir (Aslan ve diğ., 2021). Yapılan bazı araştırmalara göre; bu sorunlarla karşılaşan ve mücadele etmek zorunda kalan birçok öğretmenden MİO'su yüksek olanlar, karşılaştıkları bu güçlükler karşısında çok daha fazla direnç göstermişlerdir (Danışment, 2012; Ertürk, Kara ve Güneş, 2016; Aslan ve diğ., 2021). Son yıllarda yaşanan Covid -19 salgını, eğitim sürecini yüz yüze eğitimden çevrimiçi eğitime geçirmek zorunda bırakarak, herhangi bir eğitim seviyesindeki öğretmenler üzerinde daha fazla baskı oluşturmuştur. Çeşitli çalışmalar Latin Amerika veya İspanya ile ilgili olarak lise öğretmenleri arasındaki stres veya kaygı gibi mental iyi oluşu olumsuz etkileyen sonuçlara ulaşmıştır (Navarro-Espinosa ve diğ., 2021).

Öğretmen-çocuk etkileşimleri ve öğretmenlerin ve çocukların mental iyi oluşu arasındaki ilişkiler ve öğretmen-çocuk etkileşimlerinin sonuçları hakkında çok sayıda araştırma vardır (Narea ve diğ., 2021). Son araştırmalar, okul öncesi öğretmenlerinin mental iyi oluşu ile yüksek kaliteli eğitim sağlama kapasiteleri arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir; bu durum, öğretmenlerin mental iyi oluşuna olan ilgiyi tazelemiştir (Cumming, 2017). İyi olma halini destekleyici ortamlar yaratmak, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkilerin kalitesi ile ilgilidir. Olumlu öğretmen-öğrenci ilişkileri, çocukların ve gençlerin mental sağlığını destekler (Kidger ve diğ., 2012; Plenty ve diğ., 2014) ve öğrencilerin mental iyi oluşunu artırır (Aldridge & McChesney, 2018). Örneğin, destekleyici öğretmen-öğrenci ilişkilerinin olduğu bir ortamda öğrenci depresyon oranları da oldukça düşüktür (Kidger ve diğ., 2012; Plenty ve diğ., 2014).

İyimser bir ruh hali sergileyen öğretmenler, çocukların mental iyi oluşuna olumlu katkıda bulunmaktadır (De Schipper et al., 2008). Ayrıca öğretmenlerin stresi, çocuklarda davranış sorunlarının daha sık görülmesi ve çocukların davranışlarına daha az olumlu tepki verilmesi ile ilişkilidir (Rusby et al., 2013). Yeni yapılan araştırmalar ise, öğretmenlerin ve çocukların iyi oluşu arasındaki ilişkinin çift yönlü olduğunu göstermektedir. Örneğin, Jeon ve diğ., 2019), çocuklarda daha yüksek kaygı düzeylerinin ve daha düşük sosyal yeterlilik düzeylerinin, öğretmenlerde daha yüksek düzeyde birikmiş iş stresini yordadığını bulmuştur. Ayrıca, öğretmenler çocuklarda daha fazla davranış sorunu algıladıklarında daha fazla stres göstermektedirler (Friedman-Krauss et al., 2014). Özetle, teşvik edici

etkileşimleri uygulamak için öğretmenlerin duygusal olarak erişilebilir olmaları gerekir (Aikens et al., 2015; Montgomery & Rupp, 2005).

Son araştırmalar, öğretmenlerin mental iyi oluşları ile sınıfa özgü değişkenler arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin, öğretmenlerin depresif belirtileri ne kadar yüksekse, sınıf organizasyonu ve okul öncesi sınıftaki öğretim desteği açısından etkileşimlerin kalitesi o kadar düşük olur (Sandilos ve diğerleri, 2015). Bir çalışma, sınıf etkileşiminin üç boyutu ile öğretim görevleri ve işe bağlılıkla ilişkili stres arasındaki ilişkiyi test etmiş (Penttinen ve diğ., 2020), öğretmen stresinin, işe bağlılık, öğretim desteği ile olumlu bir şekilde ilişkili iken duygusal destek, sınıf organizasyonu ve öğretim desteği ile ters ilişkili olduğunu bulmuştur (Narea ve diğ., 2021). Öğretmenler işle ilgili daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarında, çocuklar daha fazla kaygı-geri çekilme davranışları ve daha az sosyal yeterlilik sergilerler.

Okul liderleri, genel öğretmen iyi oluşunda hem olumlu hem de olumsuz şekillerde etkili bir rol oynamaktadır. Hebson ve diğerleri (2007), öğretmenlerin sürekli kontrol altında hissetmeleri ve belli bir kalıba uygun davranışların beklenmesinin öğretmen iyi oluşu üzerindeki zararlı rolüne dikkat çekmektedir. Okul liderleri genellikle öğretmenleri standartlara ve okul girişimlerine karşı sorumlu tutmakla yetkilidir. Bu sebeple, öğretmenler ve liderleri arasındaki ilişkiler hesap verebilirliğin bir sonucu olarak zarar görmesi muhtemeldir. Butt ve Retallick'e (2002) göre, destek, tanınma, güven, saygı ve ilgi eksikliği ve zayıf iletişim de olumsuz öğretmen iyi oluşuna yol açmıştır (Weiland, 2021). Pozitif meslektaş ilişkileri, bir aidiyet ve bağlantılılık duygusu geliştirerek ve birbirlerinin kişisel ve mesleki yaşamlarında duygusal destek sağlayarak ve risk alıp ve endişeleri paylaşmak için güvenilir bir ortam oluşturarak öğretmenlerin iyi oluşunu artırmıştır. Olumsuz bir kültür meslektaş ilişkilerine zarar verebilir, işbirliği içinde çalışma olasılığını engelleyebilir ve öğretmenler için endişe ve strese neden olabilirken, önceki araştırmalar öğretmenlerin meslektaş ilişkilerini olumlu bir ışıktaki görmesinin daha sık olduğunu göstermiştir (Weiland,2021).

2.1.5. Mental İyi Oluş İle İlgili Çalışmalar

Çalışmada konu alınan mental iyi oluş ile ilgili alan yazında yurtiçi ve yurtdışında yapılmış olan çalışmalara dair sonuçlar bu başlık altında incelenmiştir.

Spilt ve diğeri (2011) çalışmalarında, Lazarus'un 1991'deki Transaksiyonel Stres ve Başa Çıkma Modeli'nden başlayarak öğretmenlerin iyi olma hali için öğretmen-öğrenci ilişkilerinin önemini ele almaktadır. Araştırmanın sonucunda, kişilerarası ilişkiler teorilerine dayanarak, öğretmenlerin sınıflarındaki öğrencilerle ilişki kurmaya yönelik temel bir ihtiyacı olduğu varsayılmıştır. Bu durumun uzun vadede öğretmenlerin mental iyi oluşlarını değiştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Boshoff ve diğeri (2014), Güney Afrikalı Siyahi öğretmenlerden oluşan bir grubun mesleki stres ve zihinsel sağlık düzeylerini araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin önemli bir çoğunluğu, yüksek düzeyde strese sahip olduğu bulunmuştur. Buna rağmen öğretmenlerin mental sağlığı da yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlar, öğretmenlerin zihinsel sağlıklarını korurken strese dayanma ve stresle baş etme becerilerini göstermektedir. Bu, işle ilgili stres faktörlerinin etkisine aracılık eden ve bunu yaparken öğretmenlerin yılmazlık düzeylerine katkıda bulunan koruyucu faktörlerin varlığını göstermektedir.

Kideger ve diğeri (2015) çalışmasında, öğretmenlerin yüksek düzeyde strese ve genel zihinsel bozukluğa sahip oldukları gösterilmiştir. Ancak öğretmenlerin kötü bir mental sağlığa sahip olmasına sebep olan faktörlerin neden kaynaklandığını inceleyen az sayıda çalışma bulunduğu belirtilmiştir.

Zinsser ve diğeri (2016), çalışmalarında öğretmenlerin psikolojik sağlığı ve iş yerinde edindikleri deneyimlerle çocukların sosyal duygusal öğrenmesinin uygulaması için verilen desteklerin nasıl bağdaştırılabileceğini tartışmaktadır. Araştırma sonucuna göre, öğretmenler bireysel sınıflarda çalışmasına rağmen, iş yeri ikliminde ortak bir algıyı paylaşmaktadırlar; desteğe erişebilmektedirler ve daha az içeriğe sahip olmalarına rağmen psikolojik sağlık ve iş memnuniyeti konusunda ortak tecrübeler edinmişlerdir. Ayrıca çocukların sosyal duygusal dillerini (zihinsel sağlık danışanına erişim, sınıf müfredatı ve öğretmenler için eğitim ve kaynakları da içeren) daha çok destekleyen merkezlerde öğretmenler çok daha az depresyona girer, yaptığı işten çok daha mutludur, mücadeleci bir davranış sergilemeyi başarma konusunda çok daha fazla desteklenmiş hisseder ve iş yeri iklimini çok daha olumlu algılar.

Demirtaş ve diğeri (2018), pedagojik formasyon öğrencilerinde umut ve mental iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılandırmacı düşünmenin bu ilişki ile olan alakasını saptamışlardır. Araştırmanın sonucuna göre, umut, yapılandırmacı düşünme ve

mental iyi oluşun olumlu yönde manidar bir ilişki içindedir. Yapılandırmacı düşünme umut ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide anlamlı bir role sahiptir.

Barrow (2019), makalesinde, ekolojik faktörlerin göz ardı edilmesiyle ilgili endişeleri içeren etmenler ve bir dereceye kadar da bireyin akıl sağlığının sosyal inşasını içeren mental sağlığı anlamaya yönelik tıbbi bir modelle uyumlu hale gelmenin istenmeyen sonuçlarına odaklanmaktadır. Araştırma sonucuna göre, yazar zihin sağlığı müdahalesi için mevcut referans çerçevesinin gelecek kuşak öğrencilerle karşılaştığında, sonraki zorlukları karşılamada yetersiz olacağını savunmaktadır.

Glazzard ve Rose (2019), çalışmada üç araştırma sorusuna odaklanmıştır. Bunlar: Hangi faktörler öğretmenlerin iyi oluşunu ve mental sağlığını etkiler? Öğretmenlerin iyi oluşu ve mental sağlığı öğrencilerin ilerlemesini nasıl etkiler? Mental sağlığı zayıf olan oldukça etkili öğretmenler, öğrencilerinin başarılı olmasını sağlamak için hangi dirençlilik stratejilerini kullanmaktadır? Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin, değerlendirme dönemleri, müfredat dışı etkinliklerin baskısı, beklenmedik durumlar, değişimin hızına ayak uydurmak ve okul liderliğindeki değişiklikler gibi yılın yoğun zamanları da dâhil olmak üzere işle ilgili strese sebep olan durumları bildirmişlerdir. Öğretmenler stresli hallerini saklamaya çalışmalarına rağmen; çocuklar, öğretmenlerinin ruh haline uyum sağlamışlardır.

Gürkan ve Gür (2019) tarafından yürütülen araştırmada üniversite öğrencilerinin ve yetişkinlerin mental iyi oluş düzeylerinin depresyonla olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, erkekler kadınlara göre daha az depresyon geçirmekte ve mental iyi oluşları kadınlara göre çok daha yüksek çıkmaktadır. Ayrıca mental iyi oluş ve depresyon arasındaki ilişki ters yönlüdür ve anlamlıdır. Mental iyi oluş artarsa depresyon azalır, mental iyi oluş azalırsa depresyon artar. Araştırmanın diğer sonucuna göre araştırmaya katılan erkekler daha yüksek mental iyi oluşa sahiptirler. Bu araştırmaya göre özsaygısı yüksek ve çok yüksek olanlar depresyona daha az meyillidir. Özsaygısı düşük olanlar ise depresyona daha yatkındır.

Mahfoudh ve diğerlerinin (2019) çalışmasında ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin mental sağlığı üzerindeki sosyo-mesleki faktörlerin etkisi değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin %17'si mesleklerinin toplum tarafından kötü algılandığını hissetmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası mesleğinden memnundur. Ebeveynlerle ilişki kısıtlamaları öğretmenlerin tarafından bildirilmiştir. Yetmiş bir öğretmen sınıfta

disiplinsizlik sorunu yaşadığını bildirmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sağlığındaki bozulma, sigara içme, patolojik geçmişler, öğrencilerin edilgenliğine karşı suçluluk duyma, mesleki kıdem, toplum tarafından düşük algılanan imaj, duygusal tükenme ve kişisel tatmin ile anlamlı bir şekilde ilişkilidir.

Yılmaz ve Büyükcebeci'nin 2019'daki çalışmasında, aidiyet ile mental iyi oluş ilişkisini incelemiştir. Çocukluk dönemi mutluluk ve huzur anılarının bu ilişkideki rolünü test etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçları, aidiyet ile mental iyi oluş ve aidiyet ile çocukluk dönemi mutluluk ve huzur anıları arasında orta seviyede, anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çocukluk dönemi mutluluk ve huzur anıları ile mental iyi oluş arasında yüksek seviyede, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar, çocukluk dönemi mutluluk ve huzur anılarının aidiyet ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide kısmi arabulucu rol oynadığını göstermektedir. Araştırma bulgularına göre, aidiyetin kaynağının çocukluk dönemi ve aidiyetin sonucunun mental iyi oluş olduğu söylenebilir.

Satıcı ve diğerlerinin 2020'deki çalışmasında, Türk üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik seviyeleri ile mental iyi oluşları arasında, olumsuz değerlendirilme korkusu ve akademik mükemmeliyetçilik faktörlerinin sıralı çoklu arabuluculuk rolü incelenmiştir. Araştırmanın bulguları, bilişsel esneklik, mental iyi oluş, olumsuz değerlendirilme korkusu ve akademik mükemmeliyetçilik faktörlerinin anlamlı şekilde birbiriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bilişsel esneklik ile mental iyi oluş arasında, değerlendirme korkusu ve akademik mükemmeliyetçiliğin sıralı kısmi arabulucu rollerinin istatistiksel olarak önemli olduğu tespit edilmiştir.

Kılınçoğlu, 2020'de yürüttüğü bir çalışmada, üniversite öğrencilerinin bilinçli farkındalık seviyeleri ile mental iyi oluş durumlarının ve bu durumları etkileyen sosyodemografik ve okul ile ilgili özelliklerin belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçları, öğrencilerin cinsiyet, yaş, fakülte ve sınıf gibi değişkenlerin mental iyi oluş durumları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını; ancak algılanan sosyoekonomik durum ve algılanan akademik başarı düzeyi gibi değişkenlerin mental iyi oluş durumları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Topaloğlu'nun 2020'deki çalışması, öğrencilerin mobil öğrenmeye yönelik tutumları ile mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğrencilerin mental iyi oluş düzeyi ile üçüncü nesil teknolojik cihaz sahibi olma durumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu, bireylerin sahip

oldukları mobil cihazları verimli bir şekilde kullanmadıkları anlamına gelir. Araştırmada, m-öğrenmeye yönelik tutum puanları arttıkça, mental iyi oluş düzeyine ilişkin puanlar azalmaktadır. Bu, bireylerin mobil öğrenme için kullandıkları cihazları kişisel gelişimi ve yaratıcılığı için kullanmadığını belirtmektedir. Mental açıdan bakıldığında ise öğrencilerin “kendini iyi hissetmesi”, “diğer insanlara yakın hissetmesi”, “neşeli hissetmesi” maddeleri en düşük ortalamaya sahip olarak mobil öğrenme için olumsuz anlam ifade etmektedir. M-öğrenmeye ilişkin sınırlılıklar/dezavantajlar ne kadar azaltılırsa mental iyi oluş düzeyinin de o kadar yüksek olacağı söylenebilir.

Çiftçi ve Demir (2020) çalışmasında, evde egzersiz yapan ve yapmayan öğretmen ve öğretmen adaylarının COVID-19 pandemisinde kaygı ve mental iyi oluş durumlarını cinsiyet, medeni durum, yaş ve haftalık spor yapma sıklığı açısından incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, COVID-19 pandemisi sürecinde düzenli egzersiz yapan katılımcıların kaygı ve iyilik hali egzersiz yapmayanlara göre daha iyidir. Egzersiz yapan kadın katılımcıların kaygı düzeyleri erkek katılımcılara göre daha yüksektir. Egzersiz yapmayan kadın katılımcıların kaygı düzeyleri erkeklerden daha yüksek bulunmuştur ve iyi oluş düzeylerinin de daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Jerim ve diğerleri (2020) çalışmasında, öğretmenler ve diğer profesyonel çalışanlar arasındaki mental sağlık ve iyi oluş farklılıklarına ilişkin en geniş ve en kapsamlı analizi sunmuştur. 11 sosyal anketten elde edilen verilere dayanarak, öğretmenlerin diğer meslek gruplarından daha kötü mental sağlık ve iyi oluş sonuçlarına sahip olduğuna dair çok az kanıt bulunmuştur.

Aslan ve diğerlerinin (2021) çalışmasında, öğretmenlerin tükenmişlik ve mental iyi oluş düzeylerini cinsiyet, medeni durum, çalışılan okul kademesi ve yaşa göre incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre tükenmişlik ile mental iyi oluş arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Buna ek olarak cinsiyet ile mental iyi oluş arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bunun tam aksine medeni durum, çalışılan okul kademesi ve yaş ile mental iyi oluş arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Arslan (2021), öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını; algılanan sosyal destek, yaşamda anlam ve amaç bulma, kişisel gelişim yönelimi ve bazı demografik değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu ile algıladıkları sosyal destek, yaşamda anlam ve amaç bulmaları ve kişisel gelişim yönelimleri arasında olumlu, orta seviyede, anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin yaşamda anlam ve

amaç bulmaları ile kişisel gelişim yönelimleri psikolojik iyi oluşlarının dörtte birinden fazlasını açıkladığı sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının yönetimin desteklemesine ya da desteklememesine göre değişiklik gösterdiği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ayrıca buldukları şehirde ya da ilçedeki oryantasyon çalışmasına göre de değişiklik gösterebilmektedir. Buna ek olarak öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının çalıştıkları şehirde ya da ilçede bulunma sürelerine göre de değişiklik gösterebilmektedir.

Jerrim ve diğerleri (2021), çalışmasında, İngiltere'de öğretmenlerin ruh sağlığı ve refahındaki uzun vadeli eğilimler hakkında ampirik bir kanıt sunmaktadır. Araştırmanın sonucunda, İngiltere'deki öğretmenler tarafından son zamanlarda bildirilen mental sağlık sorunlarında bir artış olmasına rağmen, bunun diğer mesleklerdeki çalışanlar tarafından da bir problem olarak ortaya çıktığı bulunmuştur. İngiltere'deki öğretmenlerin mental sağlığının ve kişisel iyi oluşunun son 20 yılda genel olarak sabit kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Navarro-Espinosa ve diğerleri (2021) çalışmalarında, teknolojinin üniversite düzeyindeki STEM öğretmenlerinin mental sağlığına etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda, önceki eğitim ve davranışsal faktörlerin teknolojiyle ilgili stresin meydana gelmesinde anahtar rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Sonuçların birleşimi, üniversitedeki STEM öğretmenlerindeki mental sağlığın, eğitimden aileye ve çalışma dengesine kadar çeşitli faktörlerle ilişkili olduğunu göstermiştir.

Jakubowski ve Sitko-Dominik (2021) çalışmada, COVID-19 salgınının ilk iki dalgası sırasında uzaktan eğitim ile öğretmenlerin mental iyi oluşları, yakın ilişkileri ve diğer sosyal ilişkileri arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Araştırma sonuçları, uzaktan çalışma nedeniyle profesyonel çalışma ve aile yaşamı arasındaki ayrımın bulanıklaştığını ve sonuç olarak öğretmenlerin mental iyi oluşunun kötüleşebileceğini göstermektedir. Virüsün yayılmasını durdurmak için uygulanan izolasyon, yakın ilişkiler başta olmak üzere sosyal ilişkilerin değişmesini sağlamış ve aynı zamanda öğretmenlerin kriz durumlarıyla etkin bir şekilde başa çıkma becerilerini olumsuz yönde etkilemiş olabilir.

Connor ve diğerleri (2022), araştırmalarında uzaktan eğitimin öğretmenlerin mental sağlığı ve iyi oluşuna olan etkilerini saptamaktadır. Araştırmanın sonucunda, benzer krizler sırasında ailelerin ve öğretmenlerin gelecekteki desteğine ilişkin bilgi ve farkındalığı artırmak; uzaktan öğretim ve öğrenmenin sağlanmasında pratik çözümlerin tasarlanmasını

ve geliştirilmesini sağlamak; ergenleri desteklemekle görevli kişilerin zihinsel sağlık ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olmak gerektiği saptanmıştır.

Söner ve diğerleri (2022), öğretmenlerin mental iyi oluşlarını ve öğretmenlerin etik davranışlarının ilişkisini saptamıştır. Ayrıca öğretmenlerin etik davranışlarının mental iyi oluşa olan etkisini belirlemektedir. Araştırma sonucunda, etik davranışların mental iyi oluş ile manidar ve olumlu bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Etik davranışların mental iyi oluşu mandiar bir şekilde yordadığı da bulunan sonuçlar sarasındadır.

Pau ve diğerleri (2022) çalışmalarında Malezya'daki ortaokul öğretmenlerinin mental sağlığını ve iyi oluşunu cinsiyet ve yaş grubuna göre karakterize etmektedir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin çoğu kişisel başarıları, işte yaşadıkları stres ve zaman yönetimi açısından tükenmişlik yaşadıklarını ve bunun çoğunlukla yorgunluk olarak tezahür ettiğini belirtmişlerdir. Genel olarak, Malezya'daki ortaokul öğretmenleri örnekleme, kötü mental sağlık riskine işaret etmektedir. İlgili araştırmalardan yola çıkarak öğretmenlerin mental sağlıklarının eğitimin kalitesi açısından önem teşkil ettiği söylenebilir.

2.2. Yaşam Kalitesi

Dünya Sağlık Örgütüne göre yaşam kalitesi, kişilerin yaşadıkları kültür ve değer yargılarını da dikkate alarak beklentileri, amaçları, yaşam standartları ve ilgi alanlarına göre hayatı nasıl algıladıklarıdır. Yaşam kalitesi; günlük yaşam içerisinde meydana gelen fiziksel, mental ve sosyal olaylara verilen kişisel tepkileri içerir. Bu durum hayatın içerisinde elde edilebilecek kişisel memnuniyet seviyesini de etkiler (Top, Özden ve Sevim, 2003). Yaşam kalitesinin üç ana yaklaşımı bulunmaktadır. Birinci yaklaşım yaşam kalitesinin normatif oluşudur. İkinci olarak yaşam kalitesi bireyin yaptığı tercihler sonucu doyuma ulaşması ile ilişkilendirilebilir. Son olarak ise kişinin kendi deneyimlerinden bahseder (Diener ve Suh, 1997).

Platon'un "Devlet" ve Aristo'nun "Nikomakhos'a Etik" isimli eserlerinde de yaşam kalitesi ile ilgili sorunların sadece antik zamanlarda değil her zaman güncelliğini koruduğu görülmektedir (Edisan ve Kadioğlu, 2013). Yaşam kalitesi kişileri ve hayatlarını, sosyo ekonomik seviyelerini, kişilerin duygularını, memnun olma seviyelerini, iyi ve kötü hislerini ele alan çok boyutlu bir araştırma konusudur (Kangal, 2009). Yetim (2001)'e

göre, yaşam kalitesi aslında bir bütünü ifade eder. Bu bütün kişilerin dış görünüşlerini, toplumsal ve kişisel yanlarını ele alır. Yaşam kalitesi hem bir yaşam göstergesi olarak algılanabilir hem de hayatın farklı alanlarına ilişkin genelleştirilmiş bir tutum olarak da görülebilir (Kangal, 2009). Bilgin (2008)'e göre, yaşam kalitesi kişinin kendisini ilgilendirir ve kendi hayatıyla ilgili fikirlerini araştırmaktadır. Kişinin tüm hayatını kapsar yaşam kalitesi ve aslında kişinin tüm hayatının genel bir değerlendirmesi gibidir. Yani kısaca ifade etmek gerekirse bir sonuçtur. Yaşam kalitesi sadece kişilerin görünen hayatından ibaret değildir. Aynı zamanda kişilerin öznel yargılarını da kapsamaktadır (Akt. Kangal, 2009). Diener (2006)'a göre yaşam kalitesi sübjektif iyi oluş olarak algılanan ve sübjektif deneyimlere dayanan öznel iyi oluşun aksine daha objektiftir ve kişinin yaşamının koşullarına ilişkin verdiği tepkilerinden ziyade o yaşam koşullarının kendisi ile ilgilienmektedir. Massam (2002)'ye göre ise, yaşam kalitesi kavramı öznel iyi olma ile karşılaştırıldığında daha karmaşık ve tanımlanması zordur. Çünkü yaşam kalitesi çok daha fazla boyutludur (Kangal, 2009). Kişinin çalışma ortamının kalitesi ve işten aldığı tatmin, olumlu hislerle dolmasına ve yaşam standardının yükselmesine yardımcı olmaktadır. Bilim ve teknolojideki hızlı ilerlemeler, yaşam kalitesini iyileştirme konusuna dikkat çekmeyi gerekli kılmaktadır. Tek başına ekonomik ve teknolojik gelişmeler, yaşam standardını iyileştirmek için yeterli olmamaktadır. Bu nedenle, işletmeler çalışanlarını, stratejilerini belirlerken değerli bir kaynak olarak görmeye başlamışlardır (Korkmazer, 2018). Yaşam kalitesi, bir bireyin fiziksel, duygusal ve sosyal refahını ve günlük yaşam işlevlerini sürdürme yeteneğini ifade eder. Toplumun sunduğu fırsatlardan yararlanma, toplumsal beklentilerin ve temel gereksinimlerin karşılanması gibi çeşitli yaşam alanları, yaşam kalitesi kavramının çerçevesini belirler. Yaşam kalitesinin geliştirilmesi ve düzenlenmesi, bu alanların düzenlenmesi açısından önemlidir (Şenol ve Türkay, 2006).

Diener ve Suh'a (1997) göre yaşam kalitesini belirlemek için üç temel felsefi yaklaşım vardır (Brock, 1993): İlk yaklaşım, dini, felsefi veya başka sistemlere dayalı kuralcı fikirlerle yönetilen iyi hayatın unsurlarını tanımlar. Örneğin, biz iyi hayatın diğer insanlara yardımcı olmayı içermesi gerektiğine inanabiliriz çünkü bu bizim dini ilkelerimiz tarafından dikte edilir. Bunun başka bir örneği yaklaşım da, Kant'ın davranışın doğruluğu ve dolayısıyla iyi yaşam hakkındaki yargıların rasyonel düşünceden geldiğine inanmasıdır. Yaşam kalitesine yönelik bu yaklaşımlar ne insanların sübjektif deneyimlerine ne de isteklerinin yerine getirilmesine dayanır. Görüldüğü gibi, yaşam kalitesine yönelik bu yaklaşım en açık biçimde sosyal bilimlerde sosyal göstergeler geleneği ile bağlantılıdır. İyi

yaşamı tanımlamaya yönelik ikinci yaklaşım, tercihlerin karşılanmasına dayanır. Sahip oldukları kaynakların kısıtlanmaları dâhilinde, insanların yaşam kalitelerini geliştirecek bu şeyleri seçeceği varsayılmaktadır. Böylece bu bakış açısına göre bir toplumun yaşam kalitesi, vatandaşların istediklerini alıp alamayacaklarını temel olarak tanımlanabilir. Kaynaklar ve bireysel arzuları ile orantılı olarak insanlar yaşam kaliteleri için en iyisini seçer. Faydaya yönelik bu yaklaşım veya insanların tercihlerine dayalı iyi bir yaşam, modern ekonomik düşüncenin çoğunu destekler. Yaşam kalitesinin üçüncü tanımı, bireylerin deneyimlerinden kaynaklanmaktadır. Bir insan hayatını iyi ve arzu edilir olarak deneyimliyorsa, öyle olduğu varsayılır. Bu yaklaşımda, sevinç, zevk, memnuniyet ve yaşam doyumu gibi faktörler her şeyden önemlidir. Açıkçası, kaliteyi tanımlamaya yönelik bu yaklaşım davranış bilimlerinde yaşamın en çok öznel iyi oluş kısmı ile ilişkilidir. Yaşam kalitesini tanımlamaya yönelik bu üç yaklaşım, genellikle siyasi ve felsefi düşüncede yarışmaktadır. Yetkililer şuanda en büyük ağırlığı fayda sağlayandan yana verirler ancak bu durum ekonomik olarak kendilerini güvence altına almak zorunluluğundan kaynaklıdır. Yine de yaşam kalitesi tanımında ekonomi ve pazar mallarını elde etmesi ve seçtikleri hizmetler ile ilgili insanların yeteneklerine dayanan bazı sınırlılıklar vardır. Her şeyden önce, ekonomik ilerleme suç olmaması gibi diğer önemli faktörleri garanti etmeyebilir. Hatta bazı durumlarda ekonomik ilerlemenin boş zaman veya sağlıklı bir ortam gibi yaşam kalitesinin belirli yönleriyle ters orantılı olduğu düşünülebilir. İkinci olarak, insanların seçimleri onları mutlu etmeyebilir veya normatif fikirlerle tutarsız olabilir. Başka bir deyişle, insanlar kendileri için iyi olmayan şeyleri ya da onları mutsuz edecek şeyleri isteyebilirler.

2.2.1. Yaşam Kalitesine Yönelik Yaklaşımlar

Son yıllarda, yaşam kalitesini ölçmeye yönelik iki yeni bilimsel yaklaşım başlatılmıştır. Bunlar, sosyal göstergeler ve ÖİÖ'nun ölçülmesidir (Diener ve Suh, 1997). Land'a göre (1996), sosyal göstergeler hareketi, dikkati ölçmeye odaklar. Sosyal göstergeler hareketinin büyümesi, ekonomik büyümenin sorgulanması ile aynı zamana denk gelmiştir (Land, 1996). Öznel iyi oluş araştırması ise, aksine, bireylerin yaşamlarıyla ilgili öznel deneyimleriyle ilgilidir (Diener ve Suh, 1997). Sosyal göstergeler, belirli bir kültürel veya coğrafi birimde insanların hedeflerini yansıtan toplumsal ölçütlerdir. Örneğin, marka bireylerin öznel algısı değil, sosyal göstergelerin nesnel ve nicel

istatistiklere dayalı olmasıdır. Sosyal göstergeler çeşitli toplumsal ortamları içerir ve bu alanlarda, çok çeşitli toplumsal ortamları temsil eden değişkenler incelenmiştir. Örneğin bebek ölüm oranı gibi değişkenler, kişi başına doktor sayısı ve uzun ömür sağlık etki alanında değerlendirilmektedir. Cinayet oranları, kişi başına düşen polis ve tecavüz oranları suçla ilgili yaşam kalitesini tespit etmek için değerlendirilmiştir. Türetilen endeksler çevrebilim, insan hakları, refah ve eğitim gibi alanlarda da sosyal göstergeler olarak sıklıkla örneklenmiştir (Diener ve Suh, 1997). Ancak hayatı daha kaliteli hale getirmek için varlıklı bir ülkede yaşamaktan dahası vardır. İsrail ile İsrail'in gelirinin yarısından azına sahip olan Tunus karşılaştırıldığında ulaşılan sonuç sosyal gösterge indeksine göre, sosyal ortamlarda yaklaşık olarak aynı yaşam kalitesine ulaşıyor olduğudur. Benzer şekilde İspanya ve Mauritius da karşılaştırılabilir. Benzer gelirlere sahip iki ülke. İspanya'nın yarısının yaşam kalitesi konusunda standart sapma ortalamasının üzerinde olduğuna dikkat edilebilir. Mauritius ise ortalamanın eşit derecede altında kalmaktadır. Sosyal göstergeler ekonomiden daha fazasını ifade eder. (Diener ve Suh, 1997).

Sosyal Göstergelerin Kuvvetli ve Zayıf Yönleri

- Nesnellik, sosyal göstergelerin güçlü yönlerinden biridir. Bu göstergeler genellikle bireysel algılara büyük ölçüde dayanmadan nispeten kolayca tanımlanabilir ve ölçülebilir. Son olarak, sosyal göstergeler insanların algılarına bağlı olmayıp nesnel olabilir ama eğitilmiş kişiler tarafından aynı şekilde ve insanların görüşlerinden nispeten bağımsız olan bir tarzda ölçülebilir.
- Sosyal göstergelerin diğer bir gücü de, genellikle bir toplumun normatif ideallerini yansıtmasıdır. İnsanların örneğin, suçun olmayışına ve temiz havaya değer vermesi muhtemeldir. Ayrıca, insanlar mutluluğu etkileyip etkilemediklerine bakmadan bu tarz şeylere değer verebilir.
- Sosyal göstergelerin bir diğer güçlü noktası da, çeşitli yaşam alanlarındaki ölçümler sayesinde, toplumun salt ekonomik kıstaslarda yaşam alanlarına yeterince yansıtılmayan önemli yönlerini yakalayabilirler. Örneğin, insan hakları, ormansızlaşma ve çevre kirliliği gibi ortak küresel problemleri değerlendirerek sosyal göstergeler, küresel sorunlara işbirlikçi çözümler başlatabilir ve çeşitli gelişim yollarını vurgulayarak birbirinden öğrenme fırsatları sağlar.

Yaşam kalitesi, sağlık durumu, yaşam tarzı, yaşam doyumu, mental sağlık ya da mutluluk gibi tekil kavramlarla tam anlamıyla eşdeğer olmayan, çok boyutlu bir kavramdır. Bireyin bu tüm alanlardaki kişisel deneyimleri yanında, yaşamın diğer yönlerini de kapsar. Yukarıdaki açıklamalar göz önüne alındığında, yaşam kalitesi hakkında şu sonuçlara varılabilir (Demirkıran, 2012):

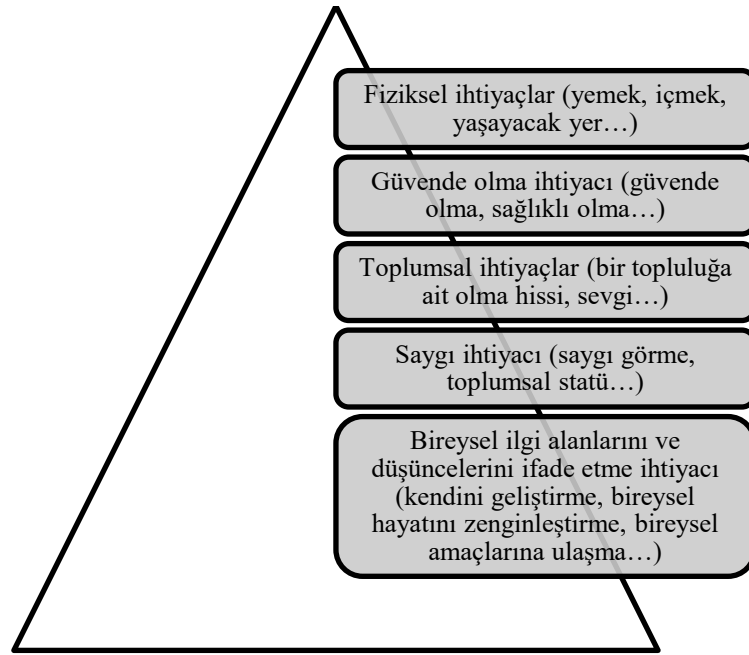
- Yaşam kalitesi, birçok disiplinin ilgi alanıdır ve bu nedenle disiplinlerarası bir bakış açısı gerektirir.
- Yaşam kalitesini oluşturan unsurlar, kavramı ele alan bilim dalının kapsamına göre farklılık gösterir. Ancak, genel olarak objektif ve subjektif belirleyicilerin etkileşimi sonucu oluştuğu kabul edilir.

Yaşam, statik değil, sürekli bir süreçtir. Yaşam kalitesi, çok boyutlu ve karmaşık bir kavramdır. Dolayısıyla yaşam kalitesi, materyal ve manevi tüm faktörlerin etkileşimlerinin sonucu olan fiziksel, sosyal ve psikolojik bir bütünlük oluşturur.

- Yaşam kalitesi, farklı zamanlar, kültürler ve toplumlarda, hatta aynı toplum ve kültür içindeki farklı bireyler için farklı anlamlar taşıyabilir. Bu çeşitlilik, yaşam kalitesinin subjektif boyutuyla ilintilidir.

Yaşam kalitesinin subjektif boyutu son derece önemli olmakla birlikte, yaşam kalitesi evrensel olarak herkes için ölçülebilir ve uygulanabilir bir kavramdır. Ölçülebilir olması, bilimsel bir temele dayandığı ve yaşamla ilgili değerli veriler sağladığı anlamına gelir ve bu da onun işlevsel bir kavram olduğunu gösterir (Korkmazer, 2018).

Maslow'un (1970) ihtiyaçlar hiyerarşisi yaşam kalitesinin evrensel olmasının sebebini bize açıklayabilir. Bu teoriye göre insani gereksinimler önceliklerine göre sıralanmaktadır:



Şekil 2.2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Aydiner Boylu ve Paçacıoğlu'dan (2016) alınmıştır.

Yaşam kalitesi göstergelerini saymak gerekirse; kişinin cinsiyeti, yaşı, evli ya da bekâr olması, toplumsal destek alıp almadığı, kişinin hayatını geçirdiği yer, sağlık durumu, eğitim durumu, maddi imkânlar, iş yaşamı, boş zaman aktiviteleri olarak sınıflandırılabilir (Özmete, 2010; Torlak ve Yavuzçehre, 2008; Aydın Boylu ve Paçacıoğlu, 2016).

2.2.2. Yaşam Kalitesi Göstergeleri

Yaşam kalitesi göstergeleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, sosyal destek, yaşanılan konut ve özellikleri, sağlık, eğitim, gelir, iş yaşamı, boş zaman aktiviteleri olarak açıklanmıştır.

- **Cinsiyet:** Cinsiyet ve yaşam kalitesi arasında sağlam bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle gelişmemiş ülkelerde toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumların kadınlara yüklediği standart ev işleri ve sorumlulukları (Sabbah ve diğ., 2003; Saphiro, 1998) kadınların yaşam kalitelerinin erkeklerden daha düşük olmasına neden olmaktadır. OECD'nin 2014'te yayınladığı cinsiyet veri portalında günlük aktivitelerle ilgili verilere göre Türkiye'de erkekler işe kadınlardan yaklaşık üç kat daha fazla süre harcarlar. Buna karşılık erkeklerin günlük ev işleri için harcadığı süre kadınların ev işlerine harcadığı süreden ortalama on üç kat daha azdır. Kadınların erkeklere göre

ev işlerine harcadıkları süre oldukça fazladır. Kadın ve erkekler akşam eve dönme konusunda da farklıdırlar. Kadınlar, eve daha erken dönerler ve eve dönerken daha stresli bir süreçten geçerler. Bunun sebebi de eve dönünce değişecek olan toplumsal rollerinden kaynaklıdır (ev hanımı, anne, iyi eş vs.). Bunun tam tersi olarak erkekler, bireysel ihtiyaçları için ekstra zamana sahiptir. Gazete okumak ya da kahve içmek bunların arasında sayılabilir. Yani, erkekler aileden bağımsız bireysel olarak sınırlarını koyabilmekte ve rol geçişini kademeli gerçekleştirebilmektedir (Compos ve diğ., 2009; Hall ve Richter, 1988).

- **Yaş:** Yapılan çalışmalarda, genel olarak yaşlılık döneminin yaşam kalitesi açısından daha fazla ele alındığı görülmektedir (Bilir ve diğ., 2005; Azman ve diğ., 2003; Sabbah ve diğ., 2003 Akt. Aydıner Boylu ve Paçacıoğlu, 2016). Çünkü yaşlılık dönemi yaşam kalitesinin genellikle en düşük zamanıdır. Bu dönemde yaşam kalitesini etkileyen en önemli unsurlar; sağlıkta kötüleşme, gelir kaybı, statüdeki düşüş, yalnızlık kaygısı, aile fertlerinin vefatı vb., zihinsel yetilerin kaybı, dış dünyaya adaptasyon sorunu vb. arasında sayılabilirler. (Güven ve Şener, 2010; Altuğ ve diğ., 2009; Bektaş, 2008; Paskulin ve Molzahn, 2007; Aydıner Boylu ve Paçacıoğlu,2016).
- **Medeni Durum:** Kişilerin medeni durumları yaşam kalitesine etki eden önemli unsurlardan birisidir. Özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde kişilerin medeni durumu yaşam kalitesini etkileyen önemli göstergelerden biridir. Kişilerin bekâr ya da evli olması bu toplumlarda kabul görürken, dul ya da boşanmış olmaları kabul görmemekte ve bireylerin yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir. Özellikle toplumsal roller ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin getirilerinden dolayı dul ya da boşanmış kadınlar, dul ya da boşanmış erkeklere göre çok daha az kabul görmektedirler toplumda. Bu durum beraberinde fakirleşme riski, yalnızlık, sorumlulukların çoğalması ve düşük yaşam kalitesi riskini getirmektedir (Aydıner Boylu ve Öztop, 2013; Akgül Sarpkaya, 2012; Özar ve Yakut Çakar, 2012; Aydıner Boylu ve Paçacıoğlu,2016). Dul veya boşanmış olmak yaşam kalitesini aynı zamanda yaş faktörü bakımından da etkilemektedir. Bekâr veya dul olmanın yaşam kalitesini özellikle yaşlılar arasında önemli oranda düşürdüğü görülmüştür (Bakar, 2012).
- **Eğitim:** Yaşam kalitesi ile ilgili en etkili etmenlerden biri de eğitimidir. Eğitim kişinin kendisini geliştirmesi ile ilgilidir. Eğitim kişinin iş sahibi olmasını ve sahip

olunan işin kendisini etkiler (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004). Genel olarak, eğitim seviyesi İYK'yi etkilemektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olması beraberinde daha fazla gelir ve daha nitelikli iş olanakları getirmektedir. Bireylerin eğitim düzeyinin düşük olması ise iş koşullarının olumsuz olmasına ya da hiç iş bulamama durumuna sebep olmaktadır. Ayrıca ödenen ücretlerin düşük olmasına, sosyal olanaklardan daha az yararlanma ya da hiç yararlanmamaya, fiziksel ve psikolojik kaygılar duymaya, gıda konusunda eksik kalmaya sebep olabilir. Bu durum da yaşam kalitesini düşürmektedir (Torlak ve Yavuzçehre, 2008; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004).

- **Gelir:** Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin hayata geçebilmesinin ilk koşulu ekonomik durum ile direkt ilgilidir. Bazı fiziksel gereksinimlerin karşılanabilmesi için kişilerin belli bir gelirinin olması şarttır. Ancak gelir, yaşam kalitesi bakımından tek başına yeterli olabileceği düşünülecek bir kavram değildir. Bir kişinin geliri yüksek olabilir ancak zamanı ve motivasyonu düşük olabilir. Bu durumda kişinin yaşam kalitesi de düşer (Demirkıran, 2012). Bireyin gelirinin dışında yaşam kalitesini düşüren başka unsurlar da bulunmaktadır. Bunlar, yaşanılan yerde eğitim ve sağlık hizmetleri ile ilgili sorunlar olması, çok fazla suç işlenmesi, doğal çevrenin tahribi, çevre kirliliği, yoğun trafik gibi sorunlar olabilir (Demirkıran, 2012; Kowaltowski ve diğ., 2006). Yaşam kalitesinin ekonomik göstergeleri şunlardır (Korkmazer, 2018):
 - Kişi başına düşen milli gelir
 - İşe yerleşme olanakları
 - Ailede çalışanların sayısı
 - Gıda tüketimi
 - Gayri safi milli hâsıla
 - Ailenin sahip oldukları
 - Bireylerin sahip olduğu dayanıklı tüketim malları
- **Sağlık:** Yaşam kalitesi denildiğinde bireylerin hayatlarındaki sıradan ve gündelik işlerini tek başlarına yapabilme yeteneğine sahip olmaları akla gelmektedir. Ayrıca kişilerin toplumsal, fiziksel ve duygusal memnuniyete erişmiş olmaları da yaşam kalitesi kavramını ifade edebilir (Aydiner Boylu ve Paçacıoğlu, 2016). Bireyler eğer kişisel bakımlarını yerine getirebiliyor ve günlük yaşamsal faaliyetleri yapabiliyorlarsa sağlıkla ilgili objektif yaşam kaliteleri yeterli düzeyde demektir.

Objektif yaşam kalitesi göstergeleri; fiziksel dayanıklılık isteyen aktiviteler ve olağan yaşam faaliyetlerini yerine getirme, ayrıca kişisel bakımdır. Bu faaliyetlerin hepsi yeterli seviyede olmalıdır (Yapıcı, 2006). Sağlıkla ilgili öznel yaşam kalitesi göstergeleri de kişinin fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlığının yerinde olması ve bunlarla ilgili kişisel görüşleridir (Üstündağ ve diğ., 2007).

- **Sosyal Destek:** Bireyin sosyal çevresi ile ilişkisi yaşam kalitesi açısından önemlidir. Bu noktada kişinin ailesi önemlidir çünkü birey ailesinin yanında kendisi olabilir, potansiyelinin farkına varabilir ve aidiyet duygusu geliştirebilir. Bu bakımdan aile yaşam kalitesinin yükselmesi için oldukça önemlidir (Özmete, 2010). Yaşam kalitesinin toplumsal belirleyicileri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Demirkıran, 2012):
 - Coğrafi açıdan kariyer hareketliliği
 - İş alanlarının dağılımı
 - Dengeli bir beslenme düzeni
 - Sağlık durumu
 - Eğitim seviyesi
 - Profesyonel ve sosyal faaliyetlere katılım düzeyi
 - Konut ve konut koşulları
 - Kültür imkanları
 - Gelişme fırsatları
- **Yaşanılan Konut ve Özellikleri:** Bir bireyin yaşadığı ev ve evin özellikleri, yaşam kalitesi için hayati önem taşır. Güvenilir ve konforlu bir ev, bireyin temel ihtiyaçlarından biridir. Bir evin türü ve özellikleri, evin güvenli ve rahat olduğunun önemli göstergeleridir. Ayrıca, ev eşyalarının kullanılabilirliği, dayanıklılığı ve bu eşyaların hayatı ne kadar kolaylaştırdığı, yaşam kalitesini belirleyen önemli faktörlerdendir. Uygun fiyatlı, yeterli ve kullanılabilir ürünler, ailelerin ev işlerini daha verimli, hızlı ve kolay bir şekilde yapmalarını, yaşamlarını basitleştirmelerini ve kendilerine daha fazla zaman ayırabilmelerini sağlar (Aydiner Boylu ve Paçacıoğlu, 2016). Bir bireyin yaşam kalitesi, yaşadığı yer ve yaşam koşullarından etkilenir. Bireyler aynı zamanda, yaşadıkları evin ve evin iç koşullarının sosyal etkilerinden de etkilenirler (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2015).
- **İş Yaşamı:** Bireyler, günlerinin büyük bir kısmını iş yerinde geçirirler. Bu nedenle, çalışma yaşamı, genel yaşamın önemli bir bölümünü oluşturur (De Coster, 2004). İş yaşamını doğrudan etkileyen faktörler, bireylerin karşılaştığı olumlu veya olumsuz

olaylar, başarılar veya başarısızlıklar, sosyal etkileşimler veya dışlanmalarıdır (Kırcı Çevik ve Korkmaz, 2014; Saldamlı, 2008). İş yaşamı ve yaşam kalitesi arasındaki bağlantıya bakıldığında, genellikle iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki incelenir. Sonuçlar da genel olarak iş tatmini ile hayat tatmini arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Akgündüz, 2013; Aşan ve Erenler, 2008; Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011; Gülmez, 2013, Akt. Aydıner Boylu ve Paçacıoğlu, 2016). Araştırmalar genellikle iş tatmini ve yaşam tatmini arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalarda, bireylerin ilgi duydukları, keyif aldıkları ve sorumluluk alabilecekleri bir işte çalıştıklarında yaşamdan alınan tatminin arttığı (Aşan ve Erenler, 2008), ayrıca gelir (Kılıç ve Keklik, 2012), hizmet süresi (Aksungur, 2009) ve işyerindeki pozisyonları (Baştemur, 2006 Akt. Boylu ve Paçacıoğlu, 2016) yükseldikçe iş tatminlerinin ve dolayısıyla yaşam kalitelerinin de arttığı görülmektedir.

- **Boş Zaman Faaliyetleri:** Boş zaman etkinlikleri, yaşam kalitesinin önemli göstergelerinden biridir. Bireyler, zorunlu işler dışında kalan zamanlarında kendi istekleri doğrultusunda belirli boş zaman etkinlikleriyle meşgul olurlar (Mansuroğlu, 2002). Bunlar; dinlenme, eğlenme ve kendini geliştirme olmak üzere üç farklı boyutta ortaya değerlendirilmektedir (Zorba, 2007). Bu etkinlikler; dinlenme, eğlence ve kişisel gelişim olarak üç farklı kategoride değerlendirilir. Boş zaman etkinlikleri, bireyin yaşam kalitesini yükseltir ve bireysel gelişimini destekler. (Aslan ve Arslan Cansever, 2012). Boş zaman faaliyetleri ve gelir düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, bireyin kendini keşfetmesine, yenilenmesine ve kendini ifade etmesine yardımcı olur. Özellikle sinema, tiyatro, geziye çıkma, alışveriş yapma gibi paraya odaklı boş zaman faaliyetlerine katılım düşük ücret getirisinden dolayı sınırlandırılmaktadır. Bu durum, yaşam kalitesini oldukça olumsuz etkilemektedir (Sabbağ ve Aksoy, 2011; Aydıner Boylu, 2007).

2.2.3. İş Yaşam Kalitesi

Çalışmanın esas konusu olan İYK ise, çalışan bireylerin ana ihtiyaçlarının yanısıra zihinsel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının da karşılanmasını ifade eder. Çalışma mekânının, çalışanların kişisel gereçleri düşünülerek en baştan ayarlanmasının zorunluluğundan bahseder (Aba, 2009). İYK birçok unsurdan oluşur. Bireysel iyilik ya da mutluluk halidir ve büyük ölçüde yaşam kalitesini ilgilendiren geniş değerlendirilmesi

gereken bir unsurdur (Chen et al., 2014). İYK ile ilgili olarak işin tamamı düşünüldüğünde çalışanların bireysel psikolojik algılarıdır diyebiliriz. İş yerinde iyi ve mutlu olma, kendini iyi hissetme ve stres altında olma ile yakından alakalıdır (Rintala & Suolanen, 2005). İYK en çok iş tatminiyle karıştırılmaktadır ancak birbirlerinden farklı kavramlardır. İş tatminine ek olarak, İYK hayatın diğer tüm alanları olan aile hayatı, sosyal ve ekonomik hayat gibi durumlarla da ilişkilidir. Haliyle iş harici hayat, hayattan alınan genel tatmin ve iyi olma ve mutlu olma halleri de bu kapsama dahildir (Sirgy ve diğ., 2001; Nair, 2013). İYK, bireylerin iş yerinde güdülenmesini, tecrübe edinmesini ve yaptıkları işten tatmin olmalarını ifade eder. İş yerlerinin işe yerleştirdiği kişilerin aynı zamanda kişisel ihtiyaçlarını da karşılayabilmesi önemli bir gerekliliktir. İYK bireylerin bu yetisini ortaya çıkaran bir kavramdır (Memiş ve diğ.,2015). Bireyler için daha iyi koşullarda çalışma ortamları oluşturmak ve ihtiyaçları doğrultusunda iş ortamını güncelleyerek onlara verimli olabilecekleri şekilde çalışma ortamı sunmak İYK'nın ulaşmak istediği bir hedefdir (Suzanne ve diğ., 2001). İYK, verimliliği, çalışanların işlerinden tatmin olması ve iş yerinde huzurlu olmasını, çalışma şartlarının düzelmesini ve aynı zamanda sosyal hayata da sahip olmayı kapsayan bir tanımdır (Demir, 2019). Hong, Tan ve Bujang' a (2010) göre, örgütsel literatürdeki İYK ile eğitim reformu literatüründe ifade edilen konularla tutarlı yedi kriter bulunmaktadır. Bunlar; saygı, karar verme sürecine katılım, meslektaşlar arasında sık ve teşvik edici profesyonel etkileşimler, yüksek bir yeterlik duygusuna katkıda bulunan yapılar ve prosedürler, mevcut bilgi ve becerileri edinme ve bunlardan tam olarak yararlanma ve deneme fırsatı, görevi gerçekleştirmek için yeterli kaynaklardır, iş ve hoş bir çalışma ortamı ve kişisel hedefler ile okulun hedefleri arasında uyumdur. İYK, algılanan stresin veya stres eksikliğinin ve algılanan memnuniyetlerin veya memnuniyetsizliklerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Stres, kişisel kaynakları tehdit eden bir kişi-çevre ilişkisinde ve gerilimlere veya günlük güçlüklerle bir tepki olarak zihinsel bir durum olarak mevcuttur. Literatürdeki en önemli bulgu, okullarda öğretmenler ve müdürlerin yüksek düzeyde stres yaşamaları durumunda bunun öğrencileri etkileme olasılığı bulunmasıdır.

İYK'nın hedefi, daha iyi çalışma koşullarının sağlanması, var olan çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yaşam kalitesinin artırılmasıdır. Ayrıca, mevcut organizasyonun verimliliğinin yükseltilmesi ve bireylerin yeteneklerinin geliştirilmesini teşvik eden bir yaklaşımdır. İYK, bir anlamda bir yaşam felsefesidir. Çalışanlara daha iyi çalışma koşulları sunar. Çalışanların psikolojik ve fiziksel rahatlığını teşvik eder, böylece çalışanların organizasyonda değer kazanmasını sağlar. Dolayısıyla İYK, çalışanların

işyerlerine olan memnuniyetlerini artırır (Yalçın, Yıldırım ve Akan, 2016). İYK okullar açısından ele alındığında kişilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi önceliklidir çünkü insanlar mekanik varıklar değillerdir. Bu yüzden yapılan işin para karşılığı olması önemlidir ama insani ihtiyaçların gözönünde bulundurulması gerekmektedir. Bireylerin psikolojik, ruhsal ve toplumsal ihtiyaçları gözönünde bulundurulmalıdır. Bireylerin çalışma koşulları yaşam şartlarına, kişilerin becerilerine ve beklentilerine uygun hale getirilmelidir. İş ve yaşam arasındaki denge bu sayede kurulabilir ve İYK sağlanarak işle bütünleşme gerçekleştirilebilir. Bu süreç canlı bir süreçtir ve süreklilik ve faaliyet gerektirir (Paşa, 2002).

İYK farklı kuram ve yaklaşımların desteğini alan bir kavramdır. Sosyal etkileşim kuramının bakış açısını değerlendirildiğinde; çalışan ve yönetim bir alışverişte bulunurlar ve çalışan verdiği emek karşılığında bir ödül alır. Bunun sonucunda da dengeli bir ilişki ortaya çıkar. Bu ilişkiden ortaya çıkan memnuniyet çalışanları motivasyonunu artırır ve bunun sonucu da kişilerin davranışlarına olumlu yansiyarak olumlu çıktılara sebebiyet verir (Altay ve Turunç, 2018).

İYK ile bağlantılı olarak bahsedilebilecek bir başka kavram da iş yaşam dengesidir. 2020 yılında gerçekleşen Covid 19 salgınının beraberinde getirdiği hayat standartlarında ve çalışma yaşamında meydana gelen bazı değişiklikler küresel çapta iş yaşam dengesini olumsuz etkilemiştir. Özellikle çalışma koşulları kökten değişiklik yaşamış ve evden çalışma kavramı birçoğumuzun hayatına girmiştir. Birçok iş yeri ve eğitim kurumu evden çalışma ya da çevrimiçi eğitim uygulamasını pandemi sonrasında da sürekli hale getirerek bu değişikliğe katkıda bulunmuştur. İş yaşam dengesini etkileyen farklı faktörler de bulunmaktadır. Bunlardan birisi de iş yaşamında teknoloji kullanımının yoğun artmış olmasıdır. Bu durum sayesinde çalışma koşullarında esneklik sağlanabilir. Buna bağlı olarak işin tanımı ve işgücünün sahip olması gereken özellikler de değişim geçirmiştir. Bu değişim sonucunda farklı işgücü ve işletmeler ortaya çıkmıştır. Bu durum aile içerisindeki toplumsal rollerin yeniden şekillenmesine sebep olmuştur. Sadece erkeğin çalıştığı ailelerden hem kadının hem de erkeğin aktif olarak çalışma hayatında yer aldığı ailelere geçiş yaşanmıştır. Kadının ve erkeğin hem iş hem aile hayatında sorumluluklarını tam yerine getirme uğraşı denge unsurunu zorunlu hale getirmiştir (Doğrul ve Tekeli, 2010). Kişilerin aile yaşantılarında ve sorumlulukları noktasında meydana gelen bu değişiklikler aile yapısının da değişimine sebep olmuştur. Kadın ve erkeğin iş ve aile yaşamındaki sorumlulukları ve rolleri zamanla ayrılmıştır. Kadın ve erkek artık ev işlerini yerine

getirme ya da aile geçiminin sorumluluğunu üstlenmede eşittir. Aynı ailede eğer hem kadın hem de erkek çalışıyor ise hayatlarını sürdürme noktasında birbirlerinin iş yaşamlarını göz önüne almaya başlamışlardır. Bu nedenle işverenler üretkenliklerini arttırmak için ve iş niteliğini sürdürebilmek amacıyla çalışanların iş ve aile yaşam dengesini sağlamayı hedeflemektedir (Barnett, 1999). Doğrul ve Tekeli'ye (2010) göre, artık hem işverinin hem de çalışanın memnun olması ilk hedef olacaktır. Çalışanlar esneklik uygulamalarıyla çalışma koşullarını kolaylıkla belireleyeceklerdir. Bu durumda çalışma ve sosyal aktivitelerin arasındaki keskin çizgi ortadan kalkmış olacaktır. Ekonomide bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı yeni esnek çalışma uygulamalarını destekleyecektir. Çalışma koşulları ve hayat daha kaliteli hale gelecektir. Aynı zamanda her ikisi arasında denge kurulması mümkün olacaktır. Küreselleşen dünyada amaç hem kaliteli üretim yapmak hem de çalışanların umduklarının karşılanması ve memnuniyetlerinin sağlanması olmaktadır. Böylece esnek çalışma, çalışanların ve işverenlerin arasında bir iş-yaşam dengesi sağlandığında aktif olacaktır. Bu nedenle, çalışanlar, işletmeler ve devletin de bu dengenin sağlanmasına katkıda bulunması önceliklidir. Klasik istihdam ve üretim yöntemlerinden sapma, iş yaşamında esneklik uygulamalarının kullanımına yol açmıştır. Bu uygulama hem çalışanlar hem de işverenler için faydalıdır çünkü sadece üretimin kalitesi ve işveren memnuniyeti artık yeterli değildir. Ayrıca dikkate alınması gereken bir diğer önemli faktör, çalışanların iş yaşamı dengesini koruma yetenekleridir. İş yerinde esnek çalışma düzenlemelerinin uygulanması, bu dengeyi sağlamak için gereklidir. İş yaşam dengesini bozan en önemli unsurlardan birisi de iş yüküdür. Günümüzde sürekli farklılaşan ve artan rekabet ortamı iş yükünü beraberinde getirmiştir. Bu durum, Endüstri Devrimi'nin ağır koşulları ile karşılaştırıldığında daha insani olsa da günümüz şartları için iş yükü kaçınılmaz hale gelmiştir (Tayfur, 2011). Bu doğrultuda çalışanların işe olan güvenleri azalmakta ve yapmakta oldukları iş miktarı artmaktadır. Ayrıca işverenler çalışanları işten çıkarabilir, şirketi küçültebilir, şirketi baştan yapılandırmaya gidebilir. Bu doğrultuda hem iş verenlerin hem de çalışanların sergilemeleri gereken performans artış göstermektedir (Quick ve diğ., 2002). İş yaşam dengesini anlayabilmek için iş ve aile alanlarının ilişkilerine hâkim olmak şarttır. Endüstri devriminin bir getirisi olarak iş-aile alanları bütünüyle ayrılmıştır. Bunun en önemli sebebi her iki alanda da farklı değerlerin hayata geçirilmek istenmesidir. Örneğin kişiler iş hayatında para kazanma, popüler olma ve başarılı olma gibi değerleri elde etmeye çalışmaktadırlar. Oysa aile hayatında, mevcut yakın ilişkiyi koruyabilme ve bireysel mutluluk gibi kavramlar önplana çıkmaktadır. Hedef

değerlerin farklı olması, kültürel yapıyı ve düşünce kalıplarını da değiştirmiştir (Bayramoğlu, 2018).

İYK ile bağlantılı olarak bahsedilebilecek bir diğer kavram da yaşam doyumudur. Kişiler kendi yaşamlarını mevcut durum ile kendi kişisel özelliklerini karşılaştırarak değerlendirirler (Pavot ve Diener,1993). Yaşam kalitesi yaşam doyumunu içine alan aktüel ve önemli bir kavramdır. Yaşam doyumundan kısaca bahsetmek gerekirse, kişiden kişiye değişen bir kavramdır. Yaşam doyumunun özünde yaşanan hayattan tatmin olmak yatmaktadır. Kişilerin öznel iyi olması ile yaşam doyumunu yakından ilişkilidir. Hayata dair geliştirilen olumlu duygusal reaksiyonlar (Sung-Mook & Giannakopoulos, 1994) kavramın bütününe kapsamaktadır denilebilir (Kabasakal ve Baş, 2013). Yaşam doyumunu etkileyen önemli bir unsur da kişilerin hayatları boyunca edindikleri olumlu hisleri ortaya çıkaran yaşanmışlıkların, olumsuz olanlara göre daha fazla olmasıdır (Diener ve Seligman, 2004). Yaşam doyumunu kavramı sadece tek bir andan ya da kısa bir yaşamsal kesitten ibaret değildir. Bireylerin tüm hayatlarını içine alır yaşam doyumunu. Hatta yaşanan hayatın birçok farklı aşaması da buna dâhildir. Yaşam doyumunu ayrıca öznel iyi olma ile yakından bağlantılıdır çünkü yaşam doyumunun büyük oranda gerçekleşebilmesi için kişilerin öznel iyiliğinin yüksek olması şarttır (Dorahy ve diğ., 1998). Diener ve Diener'e (1996) göre yaşam doyumunu, kişinin yaşam alanlarına yönelik memnuniyetini kapsayan bilişsel, olumlu, olumsuz duygu aşamalarını içermektedir. Yaşam doyumunu; bireyin geçmişteki, şimdiki ve gelecekteki memnuniyetini kapsamaktadır. Ayrıca yaşamını mevcut halinden daha değişik sürdürme isteğini ve diğer kişilerin bireyin hayatı hakkındaki düşüncelerini içermektedir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

2.2.4. İş Yaşam Kalitesinin Tarihçesi

Kangal'a (2009) göre yaşam kalitesi kavramı ilk olarak 1930'lu yıllarda ortaya atılmıştır. Kavram ilk başlarda sosyal meselelerle ilgilenmiştir ve bu konudaki eğilimleri meydana çıkarmayı amaçlamıştır. Yaşam kalitesi kavramını tarihsel olarak incelersek, kavramın ilk olarak ekonomi bilimi alanında, toplumla ilgili özellikleri yansıttığından sosyal bilimler alanında, kişisel mutluluk ve memnuniyet gibi öznel duygularının ifade ettiğinden psikoloji alanında kullanılmış olduğu anlaşılmaktadır. Birçok araştırmacı uzun yıllar yaşam kalitesi kavramını incelemiştir ancak bu kavram ilk defa Neugarten vd. tarafından 1961 yılında "yaşam tatmini" şeklinde meydana çıkarılmıştır. Sonraları da

birçok araştırmacı için yol gösterici olmuştur. Neugarten vd (1961) yaşam tatminini, uyum, moral ve psikolojik iyi olma, vb. bileşenler yerine bu beş bileşenin tümünü temsil eden bir terim olarak açıklamıştır (Neugarten vd., 1961 Akt. Başol ve Çıtak, 2020). Long'un 1960 yılında piyasaya sürülen "On the Quantity and Quality of Life" adlı makalesinde yaşam kalitesi ifadesi verilmiştir. Özellikle insan hakları konusunda atılan önemli adımlarla birlikte yaşam kalitesi kavramı bütün dünya çapında ulaşılması amaçlanan bir hedef haline gelmiştir. Ayrıca politik kararların alınmasında da yaşam kalitesi kavramına sıkça başvurulmuştur (Aydiner Boylu ve Paçacıoğlu, 2016). "Yaşam Kalitesi" terimini ilk defa kullanan kişi 1964'te JR Elkinton olmuştur. JR Elkinton transplantasyon tıbbının tartışıldığı "Tıp ve Yaşam Kalitesi" adlı bir makale yayınlamıştır. Bu makaleyle tıpta "Yaşam Kalitesi" terimini ilk kez kullanan kişi olmuştur (Top, Özden ve Sevim, 2003). Yaşam kalitesi kavramına kronolojik sırayla bakıldığında 1950'lerin sonlarında toplumsal değişim sürecinin bir parçası olabilmek amacıyla yaşam kalitesinin araştırılmasında öznel iyi oluş kavramının etkisi büyük olmuştur (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Ancak, ilk olarak 1960'larda ekonomi, sosyoloji ve psikolojinin uğraş alanı olduğu görülmektedir. 1970 ve 1980'lerde ise tıpta popüler olmuştur. 1980 ve 1990'larda da hemşirelik alanının gözde konularından biri haline gelmiştir. Yaşam kalitesi alanında çok sayıda yayın ortaya çıkmıştır ve bu alanda çalışmalar ciddi bir ilerleme göstermiştir. 1990'lı yıllarda ise bu durum artarak gelişme göstermeye başlamıştır. 1992'de sadece sağlık alanında yapılan yaşam kalitesi araştırmalarını yayınlayan bilimsel bir dergi (International Society of Quality of Life) yayına başlamıştır (Top, Özden ve Sevim, 2003). Günümüzde yaşam tatmini olarak adlandırılan kavram yerini yaşam kalitesine bırakmıştır.

Çalışmanın esas konusu olan İYK tarihsel bağlamda incelendiğinde; örgütler ve örgütlerin gelişimi, liderlik, motivasyon, teknolojik gelişmeler ve endüstri ilişkileri gibi konuları da içine alan İYK'nın iş yaşamına ilk kez Sanayi Devrimi ile giriş yaptığı saptanmıştır (Memiş ve diğ., 2015). 1900'lü yılların başlarında (1930-1940) sendikal faaliyetlerin iş yaşamındaki artan etkinliği ile çalışma koşullarının işçiler lehine olması gerektiği fikri ortaya çıkmıştır ve bu doğrultuda talepler artmaya başlamıştır. 1950'lerin sonuna doğru iş yaşam kalitesini etkileyen önemli faktörlerden birisinin de iş hayatında işçilerin karşılaştıkları zorluklar olduğu açıkça ortaya çıkmıştır (Beğiş, 2019). İYK, 50'li yılların sonlarında önem kazanmaya başlamıştır. İYK'nın ilk kez 1960'larda gündeme geldiği kabul edilebilir (Permarupan, Al- Mamun ve Saufi, 2013). İYK ortaya çıkmadan önce, İYK ve bu konu ile ilgili kavramlar üniversitelerde, sendikalarda, örgüt ve yönetim

çevrelerinde tartışılmakta ve bu konuda bazı çözüm yöntemleri aranmaktaydı. 1970'lerin başından itibaren verimi arttırmak amacıyla İYK iyileştirilmeye çalışıldı. Ancak 1970'lere kadar İYK ile ilgili olan ücret, çalışma şartları, yabancılaşma, monotonluk gibi kavramlar işverenler sendikalar ve üniversiteler tarafından tartışılmış ve araştırılmıştır. 1972'de Amerika'da işçiler greve gitmiş ve çalışma koşullarının düzeltilmesi ile ilgili süreç bu sayede başlatılmıştır (Beach, 1980). 1972 yılının bahar ayında General Motor'da bir olay yaşanmıştır ve yaklaşık 8000 işçi grev yapmıştır. Bu grev sayesinde işçilerin iş yerinde çektikleri zorluklar, çalışma şartları, işin zorlukları ve sorunları medyada günlerce gündem olmasına sebep olmuştur. İş koşullarından kaynaklı olarak özellikle genç çalışanların yaşadığı hayal kırıklıkları ve yabancılaşma sorunu medyada sunulmuştur. İYK'dan bahseden ve bu konuda çalışan kuruluşlar İYK dernekleri ulusal verimlilik merkezleri ve özel kuruluşlardır. Bu çalışmalar, özellikle telefon ve telgraf şirketlerinde meydana gelmiştir. Ayrıca General Motor ve Volvo Olivetti gibi büyük şirketlerde de yapılmaya başlamıştır (Beach, 1980). İlk kez 1972 yılında Uluslararası İYK Derneği tarafından Newyork'ta Arden Haus'da iş yaşam kalitesi ile ilgili uluslararası bir konferans düzenlenmiştir. İYK "Quality Of Work Life" olarak ilk kez bu konferansta kullanılmıştır (Mills, 1978; Wyatt and Wah, 2001 Akt. Erdem 2010). Bu konferansta İYK demokratikleşme kavramıyla birlikte ele alınmıştır. 1980'de Kanada'da İYK ile ilgili olarak bir konferans düzenlenmiştir. Uluslararası İYK derneği düzenlemiştir bu konferansı. 1980 yılında, "İş Yaşam Kalitesi ve 80'ler" isimli konferansa katılım 1800 kişiyi geçmiştir (Cummings ve Worley, 1997). Bu konferansta İYK, örgütlerin birincil ve önem arz eden bir unsuru olarak vurgulanmıştır (Yousuf, 1995). İYK kavramı otuz yıldan beridir iş çevresini değiştirmiştir. Stres düzeyini aşağı çeken ve geniş bir alana yayılan bir araştırma konusu olmuştur.

2.2.5. İş Yaşam Kalitesine Yönelik Yaklaşımlar

Walton (1973) İYK ile ilgili sekiz kategorilik bir model ortaya atmıştır. Bu modelde iş-yaşam şartları; maaşların adil ve yeterli olması, güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma, kişisel gelişim imkânları, özgürce kendini ifade edebilme, iş yaşamı ve sosyallik, toplam yaşam alanı, iş yaşamında sosyal uyum, bağımsızlık ve kendini kontrol diye ifade edilen boyutlardan ibarettir (Toygar, Kara ve Kırloğlu, 2018). İYK ile ilgili bir başka yaklaşımda ise iş yaşam kalitesi; "İş Ortamı", "Çalışma Koşulları" ve "Sağlanan

Hizmetler” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır (Aba, 2009). Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee (2001) İYK’yı, İhtiyaçların, iş yerinde katılım ile oluşan kaynak, faaliyet ve çıktılar yoluyla karşılanması sonucu sağlanan çalışanların tatmini olarak ifade etmiştir. Ayrıca, İYK’nın “İhtiyaçların Giderilmesi” ve” Yayılma Etkisi” diye adlandırılan iki boyuttan bahsetmişlerdir. Yayılma etkisi, yaşamın herhangi bir yerindeki memnun olma halinin yaşamın diğer yerlerini etkileyebileceği düşüncesine temel oluşturmaktadır. Başka bir deyişle, çalışan bireylerin iş hayatından memnun olması, hayatlarının diğer alanlarına ilişkin memnuniyet oranlarını etkilemektedir. Yayılma etkisi dikey ve yatay yayılma diye değerlendirilebilir. Yatay yayılma etkisi, yaşamın herhangi bir yerinde meydana gelen durumun, buraya yakın başka bir yerde yarattığı etkiyi ifade eder. Yatay yayılmaya örnek vermek gerekirse iş tatminin çalışan kişinin sosyal yaşamındaki etkisi gösterilebilir. Dikey yayılma etkisi ise insan yaşamının farklı yerleri arasındaki etkileşimi, hiyerarşik düzene göre açıklamaktadır. Bu durumda genellikle hiyerarşinin en üstünde genel hayat memnuniyeti ya da bireysel mutluluk yer alır (Öztürk Çiftçi ve Parlak, 2019).

İYK'yı etkileyen diğer yaklaşımlar "ihtiyaçların karşılanması" ve "taşma" teorileridir. İhtiyaçların karşılanması teorisine göre, bireylerin ihtiyaçlarının ne kadar karşılandığına bağlı olarak, çalışanların memnuniyet düzeyi değişir (Koonmee ve diğ., 2010). “Yaşam Kalitesi” yaklaşımını geliştiren Sirgy’ye (1986) göre; yaşam kalitesi teorisini geliştiren, hiyerarşik ihtiyaçların ne kadar karşılandığına bağlı olarak, toplumun yaşam kalitesinin de artacağını belirtmiştir. Bu yüzden Efraty ve Sirgy (1990), iş yaşamı kalitesini “ihtiyaçların karşılanması” olarak tanımlamışlardır. Buna göre İYK, çalışanların ihtiyaçlarının ne kadar karşılandığına ve bireysel ve kurumsal faktörlerin karşılıklı etkileşimine bağlıdır. Bireysel faktörler arasında psikolojik ihtiyaçlar, kurumsal faktörler arasında ise görevler, yönetim stili, ücretler vb. kaynaklar ve koşullar yer alır. Taşma teorisine göre, bir yerde veya zamanda yaşanan tatmin ve mutluluk, yaşamın diğer alanlarında da mutluluk yaratabilir ve memnuniyeti artırabilir (Sirgy vd., 2001). Bireylerin işyerindeki mutlulukları, onların sosyal ve ailevi yaşamları ile sağlık durumlarını da etkileyebilir (Sirgy ve diğ., 2001).

İYK’yı olumsuz yönde etkileyen faktörlerin başında “stres” gelmektedir (Bircan, 2014). Buna ek olarak İYK’yı olumsuz etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar, konforsuz, kalabalık ve basık çalışma mekânları, çevresinde aşırı uyaran ve gürültü olan yerler, düşüncesizce kullanılan ortak kullanım alanları, sürekli çalan telefonlar olarak sayılabilir (Gurses & Carayon, 2009). Memiş ve diğerleri’ ne (2015) göre, İYK çalışma

şartlarının düzeltilmesi ve daha verimli çalışmanın sürdürülebilmesi için bir araçtır. İYK'yı etkileyen unsurlar işin türü, hayat boyu eğitim, çalışan güvenliği, iş memnuniyeti, sanayileşen çevre ve ilişkileri, çalışma koşulları, ödenen miktar ve gelişen teknoloji olarak sayılabilir. Çalışanların verimliliğinin ve iş sürekliliğinin sağlanması çalışan memnuniyetinin sağlanmasından ve kişinin iş yerindeki güdülenmesinin tam olmasından geçer. Bunlar eksik olduğunda verimli ve etkili çalışma ortamı da yok olur. Bu aşamada iş yeri sahiplerine düşen en önemli görev kişilerin hayattaki önceliklerini belirlemek ve güdülenme düzeylerini en üst seviyeye çekmektir. İYK'yı genel olarak değerlendirirsek çalışanlara çalışma memnuniyetini sağlayan şartların oluşturulmasıdır çünkü iş memnuniyeti hem sosyal hayatı hem de iş hayatını etkileyebilir (Memiş ve diğ., 2015).

Memiş ve diğerlerine (2015) göre yapılan araştırmalar, bireylerin günlerinin yaklaşık %70'ini iş yerinde geçirdiklerini göstermiştir. Bu insan yaşamında oldukça büyük bir zaman dilimine karşılık gelmektedir. Bu yüzden yapılan işin bireyin benimsediği, sevdiği bir iş olması gerekir. Yoksa bu durum bireyin yaşamında olumsuz sonuçlara yol açabilir. İYK kavramı hem iş yeri başarısının sağlanmasını hem de çalışanların düzgün çalışma şartları edinmesini hedeflemektedir. Bir çalışan ne kadar mutlu, aktif ve memnun olursa yani iş yaşam kalitesi yüksek olursa kurum da o derece etkindir. Bu kavramın amaçları:

- Daha güvenli iş ortamları sağlamak ve iş memnuniyetini arttırmak,
- İş yeri stresini azaltmak ve iş içinde ve dışında güçlü kişisel ilişkiler kurabilmek,
- İletişim becerisi edinmek ve takım ruhunu aşımak,
- Çalışanların motivasyonunu arttırmak,
- Öğrenme becerisi, sorumluluk becerisi, bağlılık ve üretkenliği arttırmak,
- Güçlendirmek ve yeniliklere açık olmak ve uyum sağlamak gibi unsurlar yer almaktadır.

Erat ve diğerlerinin (2011) aktardığına göre Amerikan Çalışma Enstitüsü'nün iş yaşam kalitesini belirleyen bazı temel özellikler aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- İşe olan ilgi,
- Kariyer hedeflerine erişim olanakları,
- İşle ilgili kararlara katılım,
- Başarıya dayalı terfi fırsatları,
- Yönetime duyulan güven,

- Bireye gösterilen saygı,
- Yoğun iş stresinin olmaması,
- Maddi konforda olmak,
- Uygun bir fiziksel çalışma ortamı,
- Amirle uyumlu ilişkiler,
- İşin kişisel yaşam üzerindeki olumlu etkileri, Sendika-işveren ilişkilerinde uyum olarak belirlemiştir.

2.2.6. Kaliteli Yaşamın ve İş Yaşamının Kriterleri

Kaliteli bir iş ve özel yaşamın kriterleri şu şekilde özetlenebilir:

- **Hareketli Yaşam:** Kalite dolu bir yaşam, bireyin günlük rutininden başlar. Günlük hayatta aktif bir yaşam tarzı benimsemek, kişinin hem bedensel sağlığına hem de zihinsel gelişimine fayda sağlar. Düzenli spor yapan bireyler, genellikle en az sağlık sorunu yaşayan kişilerdir (Korkmazer, 2018).
 - Daha uzun yaşama
 - Kilo almayı önleme
 - Fazla kilolarından kurtarma
 - Kanser riskini azaltma
 - Kalp hastalıkları ve inme riskini azaltma
 - Diyabet riskini azaltma
 - Beyin gücünü artırma
 - Modu geliştirme ve stresi azaltma
 - Erektile problemleri önleme
 - Yürümeye başlamanın kolaylığı
- **Beslenme:** Sağlığı korumak için, bireylerin her gün gerekli miktarda ve çeşitte besin tüketmeleri şarttır. Aksi takdirde, vücut yeterli miktarda besin maddesini alamaz, bu durum da bünyenin gelişimini engeller ve hastalıklara karşı direnç gösteremez (Müftüoğlu, 2007). Besinlerin aşırı tüketilmesi durumunda, fazla alınan besin vücutta yağ olarak birikir ve bu durum kişinin sağlığını olumsuz etkiler. Besinlerin az ya da çok alınması durumuna ise dengesiz beslenme denir. Dengesiz beslenmenin önüne geçmek için, beslenme eğitimleri düzenlenmelidir. Ayrıca, bireylere sağlıklı beslenme bilinci aşlamak oldukça önemlidir. (İSYAD, 2009).

- **Düzenli Yaşam ve Uyku:** Düzenli bir yaşam sürmek ve uyumak, sağlık için hayati öneme sahiptir. Uyku, insanın bedenini dinlendirmek için tıpkı doğru beslenme kadar önemlidir. Sağlıklı bir yaşam için kişinin her gün belirli bir süre uyuması gerekmektedir. Bu süre yetişkinler için genellikle sekiz saattir, fakat bu süre kişiye ve onun yaşam tarzına ve vücut yapısına göre değişebilir. Kişi, gerekli uykuyu alamadığında, hem bedensel hem de ruhsal olarak çeşitli problemlerle karşılaşabilir (Yıldırımçakar, 2015).
- **Stresle Başa Çıkma:** Stresle baş etmenin ilk adımı, yaşamda stres yaratan etmenleri ve sebeplerini tanımlamaktır. Ardından, bu etmenlerin ortadan kaldırılması veya hafifletilmesi ve bunun için gereken önlemlerin alınması gerekmektedir (Demirkıran, 2012). İş yaşamında stresin başlıca sebepleri şunlardır: aşırı iş yükü, işini kaybetme korkusu, fiziksel mekan ve çevre koşulları, iş yerinde tehlike unsuru olması ve kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan sebepler (Cam, 2004).
- **Zaman Yönetimi:** Zaman, herkes için sabittir, yani herkes için bir gün yirmi dört saat ve bir hafta yüz altmış sekiz saattir. Ancak benzer koşullarda yaşayan kişilerin üretimleri, bireysel yeteneklerinden kaynaklanan farklılıklar gösterebilir. Zaman, kontrol edilemeyen bir kaynak olduğu için, zamanı verimli kullanmanın tek yolu planlama yapmaktır. Zamanı etkili kullanmak, yaşam kalitesini yükseltir (Korkmazer, 2018). Toplumda yaşam kalitesini artırmak için, zamanın nasıl yönetilmesi gerektiği konusu öncelikli olmalıdır. Bu bağlamda önemli olan, her aktivite için ayrılan zamanın kullanılması ve bir aktiviteden diğerine ayrılacak zamanın belirlenmesidir. Bunun sonucunda, bireyler üretkenliklerini artırabilir, yaşam alanlarına etkin bir şekilde hâkim olabilir, enerji ve zamanlarını daha verimli kullanabilirler. Bunun için yapılması gerekenler: planlama, öncelik belirleme, işleri erteleme, gereksiz işlere fazla zaman ayırmama, acele etmeme ve kararsız kalmamadır (Korkmazer, 2018).
- **Çalışma Ortamı:** Bireyler, günlük yaşamlarının büyük bir kısmını çalışma ortamlarında geçirir. Çalışma ortamının olumsuz olması, yaşam kalitesini düşürür. Kötü çalışma koşulları olduğunda, çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkilenir. Sağlığı tehdit eden kötü çalışma koşullarının başında şunlar gelir (Demirkıran, 2012):
 - Çalışma ortamının fiziksel koşullarının uygun olmaması
 - Çalışma saatlerinin uzun olması,

- Ergonomik kurallara uyulmaması,
- İş güvenliğinin olmaması,
- Sürekli aynı beden pozisyonunda çalışılması,
- Ağır kaldırılması,
- Manyetik alanlar veya kimyasal maddelere maruz kalınması,
- Hava kirliliği ve iş kazalarının olması.

2.2.7. İş Yaşam Kalitesinin Öğretmenlikteki Önemi

İYK, öğretmenlerin okulda tüm yaşam alanları ile fiziksel ve zihinsel olarak bir bütün olma durumunu ifade eder. Bu kavram hem yönetim anlayışında hem de iş yaşamında evrim geçirmiştir. Anahtar faktör, insandır; çünkü verimlilik, insan beklentilerinin bir sonucudur. Başka bir deyişle, İYK, rekabeti güçlendiren bir durum olarak kabul edilir. Standart çalışma ortamlarında yapılan iyileştirmeler hem yaşam kalitesini artırır hem de bireyin hizmet verdiği sektöre olumlu bir etki yapar. Çünkü iş verimliliğinin artması ve çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi, bireylerin tatmin olmasını ve mutlu olmasını sağlar, bu durum da bireyin ait olduğu kuruma pozitif olarak yansır. (Yaman, 2019).

Öğretmenlerin okullarda gösterdikleri performanslar, kurumlarının başarıya ulaşmasını sağlar. Çalışma koşullarının elverişsiz olduğu okul ortamları, öğretmenlerin motivasyonlarını, kuruma olan bağlılıklarını, iş tatminlerini ve dolayısıyla İYK'yı olumsuz etkiler. Eğer bir okulda İYK düşük ise bu durum öğretmenlerin güdülenmişliğini ve işten sağlanan tatmin duygusunu olumsuz etkiler. Bu sebeple, öğretmen başarısı okulların hedeflenen amaca ulaşmasında önemli bir faktördür (İsmetoğlu, 2017). Buna ek olarak, öğretmenlerin ve yöneticilerin güçlü ilişkiler kurmaları, işlerine bağlı olmaları, görev bilinçlerinin yüksek olması, yani İYK'sının yüksek olması başarının en önemli faktörlerinden birisidir (Yalçın, Yıldırım ve Akan, 2016). Öğretmenlerin yaptıkları işle ilgili yaşadıkları tatmin duygusu, yaptıkları işi sevmeleri ve yaptıkları işten memnun olmaları ile ilgilidir. Ayrıca yapılan işle ilgili motivasyon düzeyinin yüksek olması ve tükenmişlik hissini aşmak da işte başarıyı getiren bir başka unsurdur. Özellikle öğrencilerle ve iş arkadaşları ile kurulan sosyal ilişkiler de bu başarıyı tetikler (Taşdan ve Erdem, 2010). Kişilikleri ve bireysel farklılıkları dikkate alan öğretmenler, topluma katkı sağlayacak bireyler yetiştirmede daha etkili görünmektedir. Öğretmenin bu tutumları

sergilemesi için öncelikle kendine güvenmesi gerekmektedir. Ayrıca, öğrencilerini ve mesleğini seven, onlara saygı gösteren bir öğretmen, öğrenciler için pozitif bir örnek oluşturur. Bu tür öğretmenlerin öğrencileri daha sosyal, girişimci ve mutlu olma eğilimindedir (Şahin, 2015).

Öğretmenlerin İYK'sını düşüren etkenler arasında fazla iş yükü gibi olumsuz etkenleri sıralayabiliriz. Öğretmenlerimizin çalışma şartlarının uygun hale gelmesi ve iş ortamının düzenlenmesi İYK'nın artmasını sağlayacaktır. Bu da mevcut işte verimin artmasına neden olur (Demir, 2019). Bir okulda İYK yetersiz ise öğretmenlerin yaptıkları iş, güdülenmişlikleri, sosyal ortamları, iş tatmin düzeyleri, edinilen kurum kültürü ve çalışılan kurumu benimseme düzeyi ve iş aile yaşam dengelerinin de olumsuz yönde etkileneceği beklenen bir sonuçtur. Öğretmenlerin yaptıkları işte iyi olmaları ve başarılı olmaları okul başarısını da destekleyen bir etmendir (Barker, 1986; Bolduc, 2002 Akt. Taşdan ve Erdem, 2010). Bu doğrultuda, öğretmenin bireysel yetenekleri, görev yaptığı okulun başarısını sağlar. Etkili ve başarılı bir çalışma, okulun başarısının belirleyicisidir. İYK'nın yetersiz olduğu okullarda, ilişkiler düşük seviyede, iş doyumunu yetersiz, çalışanlar motivasyonsuz ve kuruma bağlılık geliştirmemiştir. Bu okullar, bireylerin iş-yaşam dengesini de olumsuz şekilde etkiler. Okul işleyişinde öğretmenlerin rolleri büyüktür. Öğretmenin okula ve işine olan bağlılığı, öğrenci-veli ve diğer paydaşlarla güçlü bir iletişim kurması, stres ve tükenmişlikle baş etmesi, işinden tatmin olması yani yaşam kalitesinin yüksek olması, başarıya ulaşmanın temel faktörüdür. Öğretmenlerin akademik ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma şartlarının psikolojik ve sosyal açıdan iyileştirilmesi önemli bir adımdır. İşin insana uygun hale getirilmesi, öğretmenlerin değerleri ile okulun değerlerinin uyumlu olmasına bağlıdır (Taşdan ve Erdem, 2010).

Öğretmenlerin motivasyonunun yüksek seviyede olması, eğitim kurumundaki bilgi alışverişinin etkinliğini, öğrencilerin bilgi ve beceri kazanımını, tüm ilgililer arasındaki olumlu işbirliğini ve genel olarak eğitim atmosferinin kalitesini doğrudan etkiler. Bir okulda çeşitli faktörler öğretmenlerin İYK'sını (İş Yaşam Kalitesi) belirler. Bu faktörler arasında, okul yönetimi ile yaşadıkları ilişkiler, meslektaşları ve öğrencileri ile olan etkileşimleri bulunmaktadır ve bu durumlar İYK'nın seviyesinin düşmesine neden olabilir (Şahin, 2015). Çeşitli araştırmalar, öğrencilerin, öğretmenlerinin şevkini ve bağlılığını, kendilerini yabancı dil öğrenmede motive eden faktörler hiyerarşisinde ilk sıraya yerleştirdiklerini göstermiştir. O halde temel nokta, motivasyonun ne olduğunu ve

görünüşte karmaşık olan bu fenomeni nasıl açıklayabileceğimizi bilmek olacaktır(Baleghizadeh ve Gordani, 2012).

İYK programları, örgüt kültüründe çalışanların gelişme ve büyümelerine yol açacak her türlü iyileştirmeyi içerir. Çalışmalar, bu tür programların uygulanmasının çalışan şikayetlerinde ve işe devamsızlık sayısında azalmaya sebep olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda işle ilgili konularda artan iyimserlik ve işbirliği düzeyini de beraberinde getirmektedir (Baleghizadeh ve Gordani, 2012).

2.2.8. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Çalışmalar

Dikmetaş (2006) çalışmasında, hastanede çalışan personelin çalışma / iş yaşam kalitesini incelemiştir. Öğrenim seviyesi açısından bakıldığında lise mezunlarının ilköğretim mezunlarına göre İYK'sı daha yüksektir. Yapılan işe göre değerlendirme yapıldığında sağlık ve yardımcı sağlık hizmetlerdekilere genel yönetimdekilere göre İYK'sı daha yüksektir. Son olarak, genel yönetimdekilerin yardımcı hizmetlerdekilere göre İYK'sı daha yüksektir.

Erdem (2010), öğretmenlerinin İYK'sının örgütsel bağlılıklarını ne derecede yordadığını saptamaya çalışmıştır. Araştırmada öğretmenlerin İYK'sı ve örgüte bağlılık oranları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi arasında, işgörenin örgüte aidiyet hissi, örgüt değerlerine saygı gösterme ve bu değerleri uygulama isteği, örgüte gururla bağlanma arzusu boyutlarında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Diğer taraftan, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, sosyal entegrasyon, demokratik bir ortam, adil ve uygun mukabiliyet ve toplam yaşam alanı boyutları arasında da pozitif ve orta derecede bir ilişki gözlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş yaşam kalitesinin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif bir ilişki bulunurken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. İş yaşam kalitesi, örgütsel bağlılığın uyum boyutundaki varyansın %28'ini, özdeşleşme boyutundaki varyansın %63'ünü ve içselleştirme boyutundaki varyansın %34'ünü açıklar.

Taşdan ve Erdem (2010), ilköğretimdeki öğretmenlerinin örgütsel değerleri ve İYK'ları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenler çoğunlukla hayatlarından mutlu olduklarını belirtirken, şuanki hayatlarının da hayal ettiklerine yakın olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca okulların ısınma ile ilgili bir sorunu bulunmadığını ama

sportif alt yapılarının yetersiz olduğunu bildirmişlerdir. Öğretmenler okul idarecilerinden orta düzeyde destek gördüklerini belirtirken; müfettişlerden aynı desteği göremediklerini ifade etmişlerdir. Buna ek olarak, öğretmenler, okuldaki çalışma arkadaşları ile iyi ilişkilere sahip olduklarını ifade ederlerken; birbirlerine orta düzeyde güven duyduklarını ifade etmişlerdir.

Hablemitoğlu ve Özmete (2012), çalışmalarında, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'ne (Mülga) çalışanların iş stresi, empati yorgunluğu, tükenmişlik durumları, kariyer olanakları, iş tatminleri ve iş yaşam kaliteleri araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sosyal çalışmacılar ne kadar çok stres, empati yorgunluğu ve tükenmişlik yaşarlarsa işlerinden duydukları tatmin o kadar azalmaktadır. Ayrıca, sosyal çalışma alanındaki kariyer olanakları, diğer etkenlerden bağımsız olarak meslek elemanları tarafından değerlendirildiği ve iş tatmini, empati yorgunluğu, tükenmişlik, stres kaynakları ve kariyer olanakları arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir.

Kılıç ve Keklik (2012), sağlık sektöründe çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörleri belirleme amacıyla yaptığı çalışmada, iş yaşam kalitesi ile motivasyonu arttıran faktörler arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi ve motivasyon birbirinden bağımsız ele alınamayacak iki kavramdır. Birindeki pozitif değişim, diğerini de olumlu yönde etkiler. Sağlık sektöründe çalışanların İYK'sının motivasyon düzeylerine etkisi çoklu regresyon analizi yapılarak belirlenmiştir. Çalışanların İYK'sı ve güdülenmişliklerini etkileyen en önemli iki şey ücret ve diğer ekonomik getiriler olduğu bulunmuştur.

Çelik Tabancalı (2012), özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş ve çalışma yaşam kalitelerini çeşitli bireysel değişkenlere göre belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, beklenenin aksine İYK'larının daha yüksek olduğu saptanmıştır

Bektaş (2013), ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin, yönetici davranışları, iş yaşam kalitesi ve öğretmen performansının öğrenci sonuçları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin davranışları, iş yaşam kalitesi, öğretmen performansı ve öğrenci nitelikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş yaşam kalitesi, tek başına öğrenci niteliklerini belirleme yeteneğine sahip olmasa da, okul yöneticilerinin davranışlarıyla birlikte ele alındığında öğrenci niteliklerini anlamlı şekilde belirleme yeteneğine sahiptir. Aynı şekilde, okul

yöneticilerinin davranışları, diğer tüm faktörlerle birlikte ele alındığında öğrenci niteliklerini belirleme gücünü artırır.

Shen ve diğerleri (2014), yüksek performanslı çalışma sistemleri ile çalışan rolü performansı ve ekstra rol davranışı arasında çalışma yaşamı kalitesinin ilişkilerdeki rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre, yüksek performanslı iş sistemleri direkt ya da dolaylı olarak öğretmenlerin öğretmen rollerini ve dışarıdaki hayatlarındaki yaşam kalitesini etkiler. Bu sonuçlar iş yaşam kalitesinin, yüksek performanslı iş sistemleri ile çalışan iş davranışları arasındaki ilişkilerin önemli bir kanalı olduğunu göstermiştir.

Ayaz (2014), hemşirelerin iş kalitesini ve bunu etkileyen etmenleri tespit etmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Hemşirelerin, yaş aralıkları, medeni halleri, çocuk sahibi olup olmadıkları, eğitim seviyeleri, meslekte çalışılan yıllar, haftalık çalışma süresi, çalışma statüsü ve kurumda çalışma süresi ile İYK arasında manidar farklılık saptanmamıştır. Hemşirelerin cinsiyetleri, çalıştıkları ortam, yaptıkları iş, iş yerleri, çalışma tarzı, aylık tutulan nöbet, hizmetiçi eğitime katılma oranı, özel eğitim, sertifika ve uzmanlık alanına uygun görevde çalışma durumu ve atanma ve terfi teklifi alma durumu ile İYK arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık saptanmıştır.

Dedeoğlu ve diğerleri (2016) çalışmalarında, örgütlerde işe gömülmüştüğün çalışanların İYK üzerindeki algıları ve çalışanların İYK algısı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. İyimserliğin bu etki üzerindeki rolü de ele alınmıştır. Araştırma sonucuna göre, çalışanların işe gömülmüştüğü İYK'yı pozitif yönde etkilemiştir. Araştırmada işe gömülmüş olmanın İYK üzerindeki etkisinin yaşam kalitesine oranla daha yüksek olduğu da ortaya çıkmıştır. İyimserlik ile iş yaşam kalitesi ve yaşam kalitesi arasındaki anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İşe gömülmüştük arttıkça bireylerin İYK'sı ve yaşam kaliteleri artmaktadır. İşe gömülmüştük ile iyimserlik arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. Bu ilişki zayıf bir ilişkidir.

Memiş ve diğerleri (2015) çalışmalarında sağlık profesyonellerinin iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörler belirlenmiş ve bu iki faktörün alt boyutları arasındaki ilişkinin varlığı ve yönlüğü belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, motivasyon alt boyutlarından olan "Yöneticilerle İlişkiler" ve "Takım Olma" iş yaşam kalitesinin alt boyutlarını etkilerken, "Ücret Sistemi", "Teşvik ve Değerlendirme Sistemi" ve "Karar Verme Süreci" üzerinde belirgin bir etkisi bulunmamaktadır.

Çatak ve Bahçecik (2015) çalışmalarında, hemşirelerin İYK'sını ve etkileyen faktörleri belirlemiştir. Hemşirelerin yaşları, öğrenim seviyeleri ve çalıştıkları kurum, kazançları, kurumda çalışma süresi, haftalık çalışılan saat, iş akışı şeması, kariyer hedefleri, mesleği isteyerek seçip seçmeme, kurumdan ayrılma isteği, kararlara katılım ve adaletli davranma durumunun hemşirelerin İYK'sının alt boyutlarını etkilediği görülmüştür. Ayrıca, aralarında anlamlı fark olduğu görüldü. Özel hastanede çalışan hemşirelerin İYK'nin iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin İYK'nin ise orta düzeyde olduğu görüldü.

Yalçın ve diğerleri (2016), çalışmalarında, öğretmenlerin İYK'ları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Elde edilen bulgulara göre, iyimser bakış açısına sahip öğretmenler, öğretmenlerin toplu yaşamla ilgili olumlu düşüncelere sahip olmaları, öğretmenlerin kendilerini ve kapasitelerini geliştirmelerinde okullarındaki imkânları kullanmaları, sosyal sorumluluklarda yeterli okul imkânı, çalışılan okulu benimseme sürecini olumlu etkileyen bazı unsurlardır. İYK öğretmenlerin okulla olan bağlarını ifade etmede önemli bir unsurdur. Araştırma sonucunda öğretmenlerin İYK'ları arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin İYK'ları örgütsel bağlılıklarının manidar bir yordayıcısıdır.

Demir (2016) çalışmasında, İstanbul Bağcılar'da, MEB'e bağlı meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin İYK'si ve örgütsel bağlılık düzeylerini, bu değişkenlerin cinsiyet, yaş, evli olup olmama, branş, meslekte geçirilen yıl, çalıştığı kurumda geçirilen yıl değişkenlerine göre değişip değişmediğini ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek istemiştir. Araştırma sonuçlarına göre: İYK'ye ilişkin iş ile ilgili stres düzeyini azaltma, işte sorumluluk bilinci, iş memnuniyeti, yönetici desteği, teşvik ve yeteneklerin kullanımı boyutlarında orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Meslektaşlarıyla ilişkiler boyutunda da yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Meslek lisesi öğretmenlerinin İYK'sı ise orta seviyede bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ve İYK arasındaki ilişkiye baktığımızda meslek öğretmenlerinin İYK'sı ile örgütsel bağlılıkları arasında, düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Akman ve Akman (2017), çalışmalarında, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve işle bütünleşme algısı üzerine odaklanmaktadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısının genelde orta, işle bütünleşme algısının ise genellikle yüksek olduğu belirlenmiştir. Boyutlar arasında genellikle düşük ve orta

düzye pozitif ilişkiler bulunmuştur. Özellikle işte stres yaşamama, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş doymu ve motivasyon boyutları, dinçlik, bağılık ve dahil olma boyutlarına anlamlı katkı sağlamıştır. Araştırma sonuçlarına dayanarak, iş ortamında sosyal destek faaliyetlerinin artırılması ve öğretmenlerin ücretlerinin iyileştirilmesinin iş yaşam kalitesini ve işle bütünleşmeyi olumlu yönde etkileyebileceği ifade edilmiştir.

Çoruk ve Çiçek (2017) çalışmalarında ilköğretim öğretmenlerinin okul yaşam kalitesi algılama düzeyleri ile iş doymu algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doymuları ile okul yaşam kaliteleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Hatipoğlu ve Zengin'in (2018) çalışmalarında, X kuşağında dönüşümcü liderlik stili ile İYK arasında manidar ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde, sürdürümcü liderlik stili ile İYK arasında manidar ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun aksine, serbestlik tanıyan liderlik stili ile İYK arasında zayıf fakat manidar bir ilişki vardır. Y kuşağında ise dönüşümcü liderlik stili ile İYK arasında anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki görülmüştür. Bunun aksine, sürdürümcü liderlik stili ile iş yaşam kalitesi arasında manidar ve orta düzeyde, serbestlik tanıyan liderlik stili ile iş yaşam kalitesi arasında zayıf fakat manidar bir ilişki tespit edilmiştir.

Arslan (2018), İYK'nın iş performansı üzerine etkisinde örgütsel desteğin rolünü açıklamak istemiştir. Araştırma sonucunda İstanbul Anadolu yakası kamu hastanelerindeki sağlık çalışanlarının İYK'sının ve örgütsel desteklerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca, İYK'nın iş performansına etkisinde örgütsel desteğin kısmen aracılık rolü saptanmıştır.

Altay ve Turunç (2018), iş yükünün, çalışma yaşam kalitesi ve lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisini, örgütsel bağılık ve işten ayrılma niyeti bağlamında inceliyor. Araştırma sonucunda, iş yükünün, çalışma yaşam kalitesi ve lider-üye etkileşimini negatif yönde etkilediği ve lider-üye etkileşiminin iş yükünün çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde aracı rol oynadığı belirlenmiştir. Ayrıca, çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağılığı olumlu yönde etkilerken, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmada son olarak, örgütsel bağılığın çalışma yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kısmi bir aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Çiftçi ve Parlak (2019), iş yaşam kalitesinin çalışanların motivasyon düzeyi üzerindeki etkisini belirlemeyi hedeflemiştir. Elde edilen araştırma sonuçları, iş yaşam kalitesi ile motivasyon arasında bir bağlantı olduğunu ve iş yaşam kalitesinin motivasyonu olumlu yönde etkilediğini doğrulamaktadır. Ayrıca, bu bulgular, çalışanların motivasyon düzeylerinin yaklaşık olarak %53'ünün iş yaşam kalitesi tarafından açıklanabildiğini göstermiştir.

Malik ve diğerleri (2019), Yüksek Öğretim Kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesini (QWL) etkileyen faktörleri incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre, Pakistan'ın yükseköğretim kurumlarında iş yaşam kalitesini şekillendirmede orta düzey iletişim en güçlü rolü oynar ve sosyal ağlar en zayıf role sahiptir. Sosyal ağların ilişkisi iş yaşam kalitesi, Hofstede'nin Pakistan toplumu hakkındaki görüşünü büyük ölçüde reddetmektedir.

Öntürk (2019), spor bilimleri fakülteleri, beden eğitimi ve spor yüksekokulları ve beden eğitimi ve spor bölümlerinde görev alan akademisyenlere yönelik taciz davranışları ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda, iş yaşam kalitesinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, taciz davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin iş yaşam kalitesi olumsuz yönde etkilenmiş ve bu durum kendilerini ifade etme, iş-yaşam dengesi, sosyal ilişkiler, yönetimsel ödüller ve faydalar ve profesyonel psikolojik sağlık boyutlarında olumsuz sonuçlar doğurmuştur.

Yaman (2019), okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda, okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslekte geçen yıl, unvan, sınıftaki öğrenci sayısı, hizmet içi eğitim, okulun konumu ve okul türü açısından anlamlı bir fark göstermemektedir. Ancak, algılanan gelir düzeyi ve öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri açısından iş yaşam kalitesi düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Demir (2019), ortaokullarda çalışan öğretmenlerin İYK'sı ile pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre, ortaokul öğretmenlerinin İYK'sı ve pozitif psikolojik sermayeleri yüksek düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin İYK'sında cinsiyet, eğitim durumu ve kıdeme göre fark olmadığı

ancak; medeni durum ve okul türüne göre fark gösterdiği görülmüştür. Okul türüne göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin İYK'sı devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Yıldırım ve Ceyhan (2020), yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bu konuda örgütsel sinizmin rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların İYK'sı düştüğünde örgütsel sinizm ve işten ayrılma fikrinde artma olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca İYK'nın işten ayrılma fikrine etkisinde örgütsel sinizmin rolünün oldukça etkili olduğu araştırmanın sonuçlarından birisidir. Elde edilen bu sonuçlar, İYK ile ilgili olumsuz algıların örgütsel sinizmi desteklediğini ve işten ayrılma fikrinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu belirtmektedir.

Yavuz ve Karaer'in (2020) çalışmalarında, psikolojik sağlık ile iş yaşam kalitesi arasındaki bağlantıyı analiz etmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik sağlık ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Hem psikolojik sağlık hem de iş yaşam kalitesi, çalışanın yönetici konumunda bulunup bulunmamasına göre değişkenlik göstermiştir. Bu sonuçlar, yönetici konumunda olanların hem psikolojik sağlık hem de iş yaşam kalitesi açısından yönetici olmayanlardan daha yüksek skorlar aldıklarını gösteriyor. İş yaşam kalitesinde, sadece ücretsiz yardımdan memnun olup olmamaya dayalı olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Cheung ve diğerleri (2021), okul öncesi öğretmenlerinin iyi oluşuna katkı sağlayan faktörleri keşfetmiştir. Son yıllarda okul öncesi eğitim sektöründe ciddi ilgi görmeye başlamıştır. Bu çalışma Hong Kong'daki okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik iyi oluşuna katkı sağlayan faktörleri keşfetmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının güçlü bir şekilde kendilerine olan inançları tarafından belirlendiğini kanıtlamıştır ki bu durum meslektaşları ile olan ilişkileri ve hayata ve işe karşı tutumda pozitiflikleri katkı sağlamıştır. Yazarlar ayrıca, öğretmenlerin öz inançlarının okul kültürünün algılanmasından etkilendiğini kanıtlamıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin olumlu tavrını kurmaktaki çıkarımlar ve onların psikolojik iyi oluşlarının geliştirilmesi tartışılmıştır.

2.3. Mental İyi Oluş ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki

Günümüzde iş yaşamının beraberinde getirdiği stres ve yoğunluk bireylerin mental iyi oluşları üzerinde olumsuz bir etki yaratabilmektedir. Özellikle eğitim örgütlerinde iş ortamının fiziki imkânlar bakımından yetersizliği, mobbing, stres, yılmışlık, iş ve aile yaşamındaki dengesizlikler söz konusu olduğunda öğretmenlerin mental sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durum da eğitim kalitesinin azalmasına sebep olabilmektedir. Mental iyi oluş ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmalar aşağıda verilmiştir:

Mahfoudh ve diğerleri (2019), ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin ruh sağlığı üzerindeki sosyo-mesleki faktörlerin etkisini değerlendirdikleri çalışmaya katılan öğretmenlerin %17'sinin mesleklerinin toplum tarafından kötü algılandığını hissettiğini bildirmişlerdir. Katılımcıların yarısından fazlasının mesleğinden memnun olduğunu tespit etmişlerdir. Ebeveynlerle ilişki kısıtlamaları olduğu öğretmenlerin yarısı tarafından bildirilmiştir. Aynı zamanda öğretmenler sınıfta disiplinsizlik sorunu yaşadığını belirtmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mental sağlığının bozulmasının, sigara içmekle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu keşfetmişlerdir. Öğretmenler arasındaki mental sıkıntı oranını azaltmak ve dolayısıyla öğretim kalitesini artırmak için, Milli Eğitim Bakanlığı'nın başını çektiği toplu bir önleyici yaklaşımla bu faktörlere göre hareket etmenin gerekli olduğunu saptamışlardır.

Connor ve diğerleri (2022), uzaktan öğrenmenin zorluklarıyla iyi başa çıkmalarına rağmen öğretmenlerin üçte birinin Warwick Edinburg Mental Sağlık Ölçeğinde mental sağlık durumunun ortalamasının altında olduğunu bildirmişlerdir. Ayrıca mental iyi olma halinin kaynaklara erişim ve evden öğretme güveniyle ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Ankete katılan ebeveynlerin/bakıcıların neredeyse yarısı ortalama mental iyi oluşun altında olduğunu bildirmişlerdir. Aynı zamanda evden çalışan ve kendi mental sağlığı için destekten yoksun olanların mental iyi oluşlarının kötüye gitmesinin daha sık görülen bir durum olduğunu tespit etmişlerdir. Çocuklarının mental sağlığı ile ilgili endişeler ve elektronik cihazlara ve çalışma alanına erişim eksikliği de ebeveynlerin/bakıcıların mental sağlığı ile önemli ölçüde ilişkili olduğu saptanmıştır. Bu bulgular sonucunda iş yaşam kalitesi ve mental iyi oluşun birbirini ilgilendiren kavramlar oldukları ve birbiri ile ilişkili oldukları söylenebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme ait bilgiler, veri toplamada kullanılan araçlar, veri toplama süreci ve verilerin analizi ile ulaşılan bilgiler ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin ve iş yaşam kalitesinin belirlenmesi amaçlandığı için “Tarama” modelinde tasarlanmıştır.

Araştırmada kullanılan tarama modeli, geçmişte ya da şimdi de mevcut olan bir durumu var olduğu şekli ile tasvir etmeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırma örneklemindeki birey veya nesne, kendi koşulları dahilinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır. Genel tarama modelleri, büyük bir evrenin geniş özelliklerine ulaşmak için evrenin tamamını veya bir örneklemini üzerinde çalışma yapan araştırmaları ifade eder. (Karasar, 2020, s.111).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Denizli merkez ilçelerdeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Eleman örnekleme yöntemlerinden oransız eleman örnekleme (basit tesadüfi örnekleme) yöntemi ile örneklem belirlenmiştir. Evrendeki elemanların, tek tek, eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda yapılan örnekleme eleman örnekleme denir (Karasar, 2020 s.153). Çalışmada örneklem büyüklüğünü hesaplanmak için Borg ve Gall 1979 (Akt: Cohen, Manion ve Morrison, 2000) tarafından hazırlanan “Evren sayısına göre örneklem sayısını belirleme” tablosu kullanılmıştır (Tablo 3.1).

Tablo 3.1. *Evrenin Sayısına Göre Örneklem Sayısını Belirlemeye İlişkin Tablo*

N	%95 güvenle	%99 güvenle
	N	N
50	44	50
100	79	99
200	132	196
500	217	476
1000	278	907
2000	322	1661
5000	357	3311
10000	370	4950
20000	377	6578
50000	381	8195
100000	383	8926
1000000	384	9706

Kaynak: Cohen, Manion ve Morrison, 2000: 95

Tablo 3.1 incelendiğinde, Denizli merkez ilçelerde devlet okullarında ortaöğretim kademesinde 1964 öğretmenin çalıştığı göz önüne alındığında; 310-320 öğretmenin örneklem olarak alınması gerekmektedir. Çalışmada ulaşılan örneklem sayısı 331 öğretmendir ve bu sayıdaki öğretmenlerden veriler toplanmıştır. Katılımcı öğretmenlerin demografik özellikleri aşağıda Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı*

	Değişken	N	%
Cinsiyet	Kadın	151	45,6
	Erkek	180	54,4
Medeni Durum	Evli	262	79,2
	Bekâr	69	20,8
Öğrenim Düzeyi	Lisans	272	82,2
	Lisansüstü	59	17,8
Kıdem Yılı	15 yıldan az	109	32,9
	11-15 yıl	42	12,7
	16-25 yıl	95	28,7
	25 yıl ve üzeri	85	25,7
Yaş	20-40	150	45,3
	41-50	107	32,3
	51 ve üzeri	74	22,4
Branş	Sosyal Alan	115	35,3
	Sayısal Alan	77	24,2
	Diğer Alanlar	136	40,5
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	293	88,5
	Hayır	38	11,5

Tablo 3.2 ayrıntılı olarak incelendiği zaman, araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin sayılarının yaklaşık olarak benzer oranda olduğu; büyük bir çoğunluğunun evli (%79,2) ve tamamına yakınının lisans mezunu (%82,2) olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların bir bölümünün (%32,9) 15 yıldan az kıdeme sahip genç

öğretmenlerden oluştuğu; yarıya yakınının (%45,3) 20-40 yaş aralığında olduğu ve sosyal ve sayısal alanların dışındaki diğer alanlarda görev yapan öğretmenlerin oranının yarıya yakın olduğu (%40,5) görülmektedir. Öğretmenlerin neredeyse tamamına yakınının (%88,5) mesleğini isteyerek seçtiği anlaşılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi araştırmak için iki farklı ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan “Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği” ve “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”ne ilişkin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları aşağıda verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel bilgileri için ölçekler sayfasının birinci bölümüne kişisel bilgiler formu eklenmiştir. Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim düzeyi, yaşı, kıdem yılı, branşı ve mesleği isteyerek seçip seçmediği ile ilgili bilgilerini toplamak amacıyla yedi sorudan oluşmaktadır.

3.3.1. Warwick- Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği

Öğretmenlerin MİO düzeylerinin belirlenmesinde Keldal (2015) tarafından uyarlanan “Warwick- Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği” (MİOÖ) kullanılmıştır. Tennant ve diğerleri (2007) tarafından İngiltere’de yaşayan bireylerin mental iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen MİOÖ, 14 maddeden oluşmaktadır ve “psikolojik iyi oluş” ile “öznel iyi oluş”u kapsayarak bireylerin pozitif mental sağlıklarıyla ilgilenmektedir. Ölçek 5’li Likert tipindedir ve ölçekten en az 14 en fazla 70 puan alınmaktadır. Ölçeğin puanlanması (1= hiç katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3= biraz katılıyorum, 4=katılıyorum, 5= tamamen katılıyorum) şeklindedir. Ölçeğin bütün maddeleri pozitifdir (Keldal, 2015).

Tablo 3.3. *Warwick- Edinburgh MİOÖ Güvenirlik Analizi Sonuçları*

Ölçek	Alt Boyutlar	Cronbach’s Alpha (orijinal)	Cronbach’s Alpha (mevcut araştırma)
MİOÖ	Tek Boyut	.92	.91

Tablo 3.3. te öğretmenlerin MİOÖ’den aldıkları puanlara ait Cronbach Alpha değerlerine yer verilmiştir. MİOÖ’de Cronbach’s Alpha katsayısı değerlendirildiğinde; iç tutarlılık katsayısı .92 olarak bulunmuştur.

3.3.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Öğretmenlerin İYK'sının belirlenmesinde Akar ve Üstüner (2017) tarafından uyarlanan "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği"(İYKÖ) kullanılmıştır. İYKÖ, ilk olarak Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte yer alan 7., 9. ve 19. maddelerin ters puanlanması gerekmektedir. İş yaşam kalitesi ölçeği altı davranışsal boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları; iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesidir. Ölçek 5'li likert tipi (1=Katılmıyorum, 2=Az katılıyorum, 3=Orta düzeyde katılıyorum, 4=Çoğunlukla katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) puanlamaya sahiptir (Akar ve Üstüner, 2017).

Bu çalışma ile alakalı olarak, ölçeğe ilişkin hesaplanan ve güvenilirlik için yeterli olduğu düşünülen katsayılar Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. İYKÖ Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Cronbach's Alpha (orijinal)	Cronbach's Alpha (mevcut araştırma)
İYKÖ	İş Kariyer Memnuniyeti (1,3,8,11,18,20)	.78	.82
	Genel İyi Olma (4,9,10,15,17,21)	.79	.86
	İş Kontrol Edebilme (2,12,23)	.89	.85
	Çalışma Koşulları (13,16,22)	.80	.85
	İş Yaşamında Stres (7,19)	.70	.60
	Aile-İş Yaşam Dengesi (5,6,14)	.91	.75

3.4. Veri Toplama Süreci

Bu araştırma için gerekli olan veriler 2021-2022 Eğitim-Öğretim döneminde Denizli merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Veri toplama araçlarının okullarda uygulanabilmesi amacıyla Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Kullanılan ölçekler Denizli merkez ilçelerdeki öğretmenlere uygulanmıştır. İlgili okullarda araştırmacı tarafından önceden bilgilendirme yapılarak, öğretmenlerin kendi istekleri doğrultusunda ölçek formları doldurmaları sağlanmıştır.

Ölçekler katılımcılara verilmeden önce araştırmanın amacıyla ilgili bilgi verilmiş ve gönüllü olarak katılmak isteyen öğretmenlere ölçek uygulanmıştır.

3.5.Verilerin Analizi

Öğretmenlerinin ölçeklere vermiş oldukları cevaplar Jamovi(Version 2.3) istatistik programına kodlanarak girişi yapılmıştır. Yapılan araştırmada, verilerin analizinden önce MİÖÖ ve İYKÖ kullanılarak elde edilmiş olan verilerin normal bir dağılım gösterip göstermedikleri basıklık ile çarpıklık katsayıları incelenerek Tablo 3.5' de belirtilmiştir.

Tablo 3.5. *MİÖÖ ve İYKÖ'den Elde edilen Verilerin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Değerleri*

Değişkenler ve Alt Boyutlar	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
MİÖ	1.27	-.478
İYK	-.753	.206
İş Kariyer Memnuniyeti	-.639	.215
Genel İyi Olma	-.802	.0979
İş Kontrol Edebilme	-.894	.299
Çalışma Koşulları	-1.01	.147
İş Yaşamında Stres	2.07	-1.48
Aile-İş Yaşam Dengesi	.636	.0735

Tablo 3.5 incelendiğinde, toplanan verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 değerleri içerisinde yer aldığı için normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Dolayısıyla, parametrik testler uygulanmıştır. Ayrıca analizlerde anlamlılık düzeyi olarak $\alpha = .05$ alınmıştır.

Çalışmanın ilk alt problemi olan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarından faydalanılmıştır. 5'li Likert tipinde olan mental iyi oluş ölçeğinde hesaplanan aralık değerlerine göre belirlenen sınır değerler Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.6. *Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Değerlendirme Aralıkları*

Dereceler	Seçenekler	Sınırlar	Düzy
1	Hiç Katılmıyorum	14-25.2	Çok Düşük
2	Katılmıyorum	25.2-36.4	Düşük
3	Biraz Katılıyorum	36.4-47.6	Orta
4	Katılıyorum	47.6-58.8	Yüksek
5	Tamamen Katılıyorum	58.8-70.0	Çok Yüksek

Çalışmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin düzeyini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarından faydalanılmıştır. 5'li Likert tipinde olan iş yaşam kalitesi ölçeğinde ve alt boyutlarında, hesaplanan aralık değerlerine göre belirlenen sınır değerler Tablo 3.7 ve 3.8.'de verilmiştir.

Tablo 3.7. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Değerlendirme Aralıkları*

Dereceler	Seçenekler	Sınırlar	Düzy
1	Katılmıyorum	23.0-41.40	Çok Düşük
2	Az Katılıyorum	41.41-59.80	Düşük
3	Orta Düzeyde Katılıyorum	59.81-78.20	Orta
4	Çoğunlukla Katılıyorum	78.21-96.60	Yüksek
5	Tamamen Katılıyorum	96.61-115.0	Çok Yüksek

Tablo 3.8. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutlar Değerlendirme Aralıkları*

Alt Boyutlar	İYK				
	Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
İş Kariyer Memnuniyeti	6.0- 10. 80	10.81- 15. 60	15.61- 20. 40	20.41- 25. 20	25.21-30. 0
Genel İyi Olma	6.0- 10. 80	10.81- 15. 60	15.61- 20. 40	20.41- 25. 20	25.21-30. 0
İş Kontrol Edebilme	3.0- 5. 40	5.41- 7. 80	7.81- 10. 20	10.21- 12. 60	12.61-15.0
Çalışma Koşulları	3.0- 5. 40	5.41- 7. 80	7.81- 10. 20	10.21- 12. 60	12.61-15.0
İş Yaşamında Stres	2.0- 3. 60	3.61- 5. 20	5.21- 6. 80	6.81- 8. 40	8.41-10.0
Aile-İş Yaşam Dengesi	3.0- 5. 40	5.41- 7. 80	7.81- 10. 20	10.21- 12. 60	12.61-15.0

Çalışmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ve iş yaşam kalitesi düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılıklarının belirlenmesinde cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi ve mesleğini isteyerek seçip seçmeme düzeyleri için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. Mental iyi oluş verileri, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre normal dağılım göstermediği için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Yaş, branş ve kıdem değişkenleri için ise One way Anova testi kullanılmıştır. Bu testin uygulanması sonrasında fark bulunmuş olan gruplarda, bulunan farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post hoc testi kullanılmıştır. Grup varyansları homojen olduğundan dolayı Post hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır.

Çalışmanın dördüncü alt problemde öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgu ve bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri hangi düzeydedir?” biçiminde belirlenmiştir. Öğretmenlerin mental iyi oluş ölçeğine vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeyleri

	n	\bar{X}	s	Düzye
MİO	331	51.7	9.11	Yüksek

Tablo 4.1’deki öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine bakıldığında, genel katılımın ($\bar{x}=51.7$) olduğu ve öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma verilerinin Covid 19 pandemi sürecinin hemen sonrasında toplandığı göz önünde bulundurulursa, sürecin normale dönmesiyle birlikte pandeminin yarattığı olumsuzlukların yerini daha işlevsel sosyal ilişkilere ve bireysel iyi olma haline bıraktığı söylenebilir. Bu durum, pandemi sürecini öğretmenlerin başarılı şekilde atlattığı ve okula geri dönme sürecinde eğitimin yüz yüze devamı konusunda umutlarının yüksek olduğu şeklinde söylenebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde, “ Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, branş, kıdem yılı, yaş ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

4.2.1. Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Düzeyi Değişkeni

Çalışmaya katılan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma ve öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeylerinin Cinsiyet, Medeni Durum ve Öğrenim Düzeyi Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

		n	\bar{X}	T	p
Cinsiyet	Kadın	151	52.0	-.06	.53
	Erkek	180	51.4		
Medeni Durum	Evli	262	52.6	.52	.001*
	Bekâr	69	48.0		
Öğrenim Düzeyi	Lisans	272	51.1	-.36	.011*
	Lisansüstü	59	54.4		

*p<.05

Tablo 4.2 incelendiğinde, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, ancak medeni durumlarına ve öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer bir anlatımla, kadın ve erkek öğretmenlerin, mental iyi oluş düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir. Ancak evli ve bekâr öğretmenlerin ve lisans ve lisansüstü düzeyde öğrenim gören öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin farklı olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin aynı iş ortamında benzer durumlara maruz kalmaları göz önünde bulundurularak mental iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre bir farklılık göstermediği söylenebilir. Evli ve bekâr öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine bakıldığında, bekâr öğretmenlerin mental iyi oluş puanlarının ortalamasının (\bar{X} =48.0), evli öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} = 52.6) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda evli öğretmenlerin mental iyi oluşlarının yüksek olması sosyal yalnızlık yaşamamalarına ve psikolojik anlamda destek olacak bir eşe sahip olmalarına bağlanabilir.

Öğrenim düzeyi değişkenine baktığımızda ise, lisansüstü eğitimi olan öğretmenlerin mental iyi oluş puanlarının ortalamasının (\bar{X} =54.4), lisans düzeyi eğitime sahip öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} = 51.1) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Lisansüstü eğitimi olan öğretmenlerin mental iyi oluş ortalamalarının yüksek olmasını da potansiyellerini üst düzeyde kullanmaları sonucu kendini gerçekleştirmeye daha çok yaklaşmalarına bağlanabilir. Ayrıca lisansüstü eğitimi olan öğretmenlerin mental iyi oluşlarının yüksek olması, gelir düzeyinin mental iyi oluşa olan olumlu etkisine de bağlanabilir.

4.2.2. Mesleği İsteyerek Seçip-Seçmeme Değişkeni

Çalışmaya katılan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin mesleği isteyerek seçip-seçmeme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testine göre incelenmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçip-Seçmeme Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (Mann-Whitney U-Testi)

	Mesleği İsteyerek Seçme	n	\bar{X}	U	p
MIO	İsteyerek	293	52.3	3773	.001*
	İstemeyerek	38	46.5		

*p<.05

Tablo 4.3 incelendiğinde, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin mesleği isteyerek seçip seçmemeye göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; mesleği bilinçli olarak seçen öğretmenlerin mental iyi oluş puanlarının ortalamasının (\bar{X} =52.3), mesleği bilinçli olarak seçmeyen öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} = 46.5) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer bir anlatımla, mesleği bilinçli olarak seçen ve seçmeyen öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin farklı olduğu anlaşılmaktadır. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin mental iyi oluşlarının yüksek olması sevdiği işi yapmalarının getirdiği haz duygusuna bağlanabilir.

4.2.3. Yaş Değişkeni

Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.4'te belirtilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeylerine Yönelik Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Yaş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
MIO	20-40 Yaş	150	49.7	9.00	8.95	.001**	1-3
	41-50 Yaş	107	52.2	9.62			
	50 yaş ve üzeri	74	54.9	7.52			

**p<0.01

Tablo 4.4 incelendiğinde, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının yaşlarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir (F= 8.95 p<0.001). Dolayısıyla, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin yaşa göre değişiklik gösterdiği söylenebilir. Bu farklılığın hangi grupların arasında olduğunu test etmek amacıyla Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda, 20-40 yaş arası öğretmenlerin mental iyi oluş puanlarının ortalamasının (\bar{X} =49.7), 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} = 54.9) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Bu farklılığın sebebi yaş ilerledikçe öğretmenlerin beklentilerinin azalması olabilir. Bu durum da beraberinde duyarsızlaşmayı getirebilir. Duyarsızlaşmanın sonucu olarak yaşı ileri olan öğretmenlerin mental iyi oluşlarının yüksek çıkması beklenebilir. Bu bağlamda, genç öğretmenlerin, daha yaşlı öğretmenlere kıyasla daha idealist oldukları söylenebilir. Sistemin getirdiği düşük ücretlendirme, kariyer ve ilerleme basamaklarının henüz işlevsel olmaması, özlük hakları ve öğretmenlik meslek kanunu gibi sorunlara çözüm aradıkları ancak çözüm bulamadıklarından dolayı da genç öğretmenlerin mental iyi oluş ortalamalarının daha düşük olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin Türkiye’de iş bırakma oranlarının daha düşük olmasından kaynaklı genç öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin daha düşük olduğu anlaşılabilir. Bu bağlamda genç öğretmenlere yönelik oryantasyon eğitimi ve psikolojik danışmanlık eğitimleri konusunda sorunlar olduğu söylenebilir.

4.2.4. Kıdem Yılı Değişkeni

Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının kıdem yılı değişkenine göre farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.5’te belirtilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeylerine Yönelik Algılarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması(Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Kıdem Yılı	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
MİO	0-10 yıl	109	48.2	9.03	9.60	.001**	1-3
	11-15 yıl	42	52.3	8.46			
	16-25 yıl	95	52.7	9.64			
	25 yıl ve üzeri	85	54.7	7.49			

**p<0.01

Tablo 4.5. incelendiğinde, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir (F= 9.60 p<0.001). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna bakmak için Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Bu test sonucunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin mental iyi oluş ortalamalarının (\bar{X} =48.2), 25 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} = 54.7) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin mental iyi oluş ortalamalarının (\bar{X} =48.2), 16-25 yıl kıdem yılına sahip öğretmenlerin mental iyi oluş ortalamalarından (\bar{X} = 52.7) anlamlı düzeyde düşük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin mental iyi oluşlarının kıdeme ve tecrübeye göre değişiklik gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri kıdem yılları arttıkça yükselmiştir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerle emekliliğe yakın olan öğretmenler arasındaki farklılığın yüksek olması, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin içinde buldukları sisteme ayak uyduramadıkları ve idealist yaklaşımlarından dolayı problemler yaşadıkları için mental iyi oluşlarının daha düşük olduğu söylenebilir. Kıdem yılı fazla olan öğretmenler ise yaşadıkları birtakım problemlere karşı zaman içerisinde duyarsızlaştıkları ve öğretmenlik mesleğine dair birçok probleme çözüm bulunamayacağını düşündüklerinden dolayı kabullenmiş ve sorunlara çözüm üretmeyi bırakmış olabilirler. Bunun aksine emekliliğe yakın olmanın getirdiği rahatlama duygusu ve edinilen tecrübeler mental iyi oluşu arttırmış olabilir.

4.2.5. Branş Değişkeni

Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının branş değişkenine göre farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.6'da belirtilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeylerine Yönelik Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

	Branş	n	\bar{X}	s	F	p
MİO	Sözel Alan	115	52.0	8.34	.118	.888
	Sayısal Alan	77	51.6	9.73		
	Diğer Alanlar	136	51.4	9.51		

Tablo 4.6 incelendiğinde öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($F= .118$ $p>0.05$) görülmektedir. Dolayısıyla, farklı branşlardan öğretmenlerin benzer mental iyi oluş düzeylerine sahip oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin branşı her ne alanda olursa olsun mental iyi oluş düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Temel yeterlilik testinde (Tyt) ağırlıklar eşit olduğu için ve artık bölüm seçme olmadığı için branşlar arasında, öğretmenlerin mental iyi oluşları arasında bir farklılık ortaya çıkmadığı söylenebilir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi hangi seviyededir?” biçiminde belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğine vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri

Alt Boyutlar	n	\bar{X}	s	Düzye
İş Kariyer Memnuniyeti	331	21.01	4.16	Yüksek
Genel İyi Olma	331	20.31	4.25	Orta
İş Kontrol Edebilme	331	9.82	2.62	Orta
Çalışma Koşulları	331	10.15	2.72	Orta
İş Yaşamında Stres	331	7.01	1.29	Yüksek
Aile İş Yaşam Dengesi	331	10.29	2.40	Yüksek
İYK	331	78.58	14.63	Yüksek

Tablo 4.7’de verilen öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin düzeylerine bakıldığında iş yaşam kalitesine ilişkin genel katılımın ($\bar{x}=78.58$) olduğu ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Covid 19 süreci ile çalışan bireylerin iş yaşam kalitesinde değişimler meydana gelmiş olabilir. Covid 19 süreci ile yaygınlaşan evden çalışma ve esnek çalışma sisteminin bireylerin hayatına girmesiyle çalışan bireylerin iş stresi azalmıştır. Bu sebeple öğretmenlerin iş

yaşam kalitesi yükselmiş olabilir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi dikkate alındığında yaşam kalitesinin en önemli belirleyicilerinin fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları olduğu görülebilir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yüksek olması özellikle pandemi süreci ile ilişkilendirilebilir. Bu süreçte öğretmenler, verimliliği olumsuz etkileyen evrak ve iş yükünden kurtulmuşlardır. Okul imkânlarının yetersizliği de ortadan kalkmıştır çünkü süreçle birlikte çevrimiçi ders yapma öğretmenlerin hayatına girmiştir. Pandemi sonrası ile bir ilişki kurulmak istenirse yüz yüze eğitime duyulan özlemden dolayı öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin eğitimin geleceği ile ilgili hala bir umudu olduğu da söylenebilecek bir başka ifadedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve mental iyi oluş düzeyleri demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş, kıdem yılı, branş, mesleği isteyerek mi seçtiniz?) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

4.4.1 Cinsiyet Değişkeni

Öğretmenlerin iş- yaşam kalitesinin ve alt boyutlarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip/göstermediğini test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.8'te verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)

İYK ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Erkek	180	20.87	4.26	-.07	.50
	Kadın	151	21.17	4.05		
Genel İyi Olma	Erkek	180	20.03	4.31	-.14	.18
	Kadın	151	20.65	4.17		
İş Kontrol Edebilme	Erkek	180	9.82	2.67	-.001	.98
	Kadın	151	9.82	2.57		
Çalışma Koşulları	Erkek	180	9.89	2.84	-.20	.06
	Kadın	151	10.45	2.56		
İş Yaşamında Stres	Erkek	180	6.94	1.25	-.11	.14
	Kadın	151	7.09	1.34		
Aile İş Yaşam Dengesi	Erkek	180	10.07	2.45	-.19	.26
	Kadın	151	10.55	2.32		
İYK(Genel)	Erkek	180	77.61	15.14	-.14	.18
	Kadın	151	79.74	13.95		

Tablo 4.8 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-yaşam kalitesi ile alt boyutlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle, kadın ve erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin benzer düzeye sahip oldukları anlaşılmaktadır. Elde edilen bu sonuç iş yaşam kalitesinin cinsiyete göre değişiklik göstermediğini göstermektedir. Fakat kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin, toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı erkek öğretmenlere göre farklılıklara sebep olabileceği söylenebilir. Çalışan ailelerde özellikle iş-aile rol çatışması fazla olacağından kadının toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı iş yükü artmakta bu durum da kadınların iş yaşam kalitelerini olumsuz etkilemekte olduğu söylenebilir.

4.4.2. Medeni Durum Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin İş-Yaşam Kalitesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)

İYK ve Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	s	t	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Evli	262	21.50	4.09	.58	.001**
	Bekâr	69	19.14	3.91		
Genel İyi Olma	Evli	262	20.82	4.25	.61	.001**
	Bekâr	69	18.36	3.69		
İş Kontrol Edebilme	Evli	262	10.08	2.62	.50	.001**
	Bekâr	69	8.83	2.39		
Çalışma Koşulları	Evli	262	10.50	2.69	.66	.001**
	Bekâr	69	8.80	2.43		
İş Yaşamında Stres	Evli	262	7.11	1.31	.41	.002**
	Bekâr	69	6.61	1.13		
Aile İş Yaşam Dengesi	Evli	262	10.55	2.37	.52	.001**
	Bekâr	69	9.32	2.27		
İYK (Genel)	Evli	262	80.56	14.38	.69	.001**
	Bekâr	69	71.06	13.11		

**p<.01

Tablo 4.9 incelendiğinde, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle, evli ve bekâr öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin farklılık gösterdiği söylenebilir. Evli ve bekâr öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine baktığımızda, bekâr öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının (\bar{X} =71.6), evli öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =80.56) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre iş yaşam kalitelerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Bireyin ait olma ve var olma duygusu ve sosyal çevre yaşam kalitesini etkiler. Evli olmak, yaşam kalitesini arttıran bir etken olabilir çünkü yalnızlık hissi azalır, bireyler arası sosyal destek artar ve yaşam kalitesinin belirleyicilerinden birisi olan gelir düzeyi yükselir. Bekâr öğretmenlerin yaşam kalitesi ortalamasının düşük olmasına, boşanma oranlarının yüksek olması da etkide bulunmuş olabilir. Ayrıca bekâr öğretmenlerin iş yaşamında stres oranlarının evli öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Evli ve bekâr öğretmenlerin iş yaşamında stres düzeylerine baktığımızda, bekâr öğretmenlerin iş yaşamında stres puanlarının ortalamasının (\bar{X} =6.61), evli öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =7.11) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Özellikle iş yaşamında stres alt boyutunda böyle bir farklılık oluşmasının sebebinin, toplumsal cinsiyet eşitsizliği olduğu ve toplumsal cinsiyet rollerinin bu duruma etkisi olduğu söylenebilir. Sosyal roller arasındaki çatışmalar iş yaşam dengesini bozabilir. Aile hayatındaki taleplerin cinsiyetlere göre farklılığı rol çatışmalarını beraberinde getirir. Bu

durum da iş yaşamında stresi arttırabilir. Evli öğretmenlerin aile iş yaşamında pozitif denge kurması toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı daha zor olduğu söylenebilir.

4.4.3. Öğrenim Düzeyi

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin öğrenim düzeyine göre farklılık gösterip/göstermediğini test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. *Öğretmenlerin İş Yaşam-Kalitesinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

İYK ve Alt Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	n	\bar{X}	s	t	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Lisans	272	20.68	4.07	-.43	.00**
	Lisansüstü	59	22.49	4.29		
Genel İyi Olma	Lisans	272	20.19	4.17	-.14	.32
	Lisansüstü	59	20.85	4.64		
İş Kontrol Edebilme	Lisans	272	9.58	2.48	-.47	.00**
	Lisansüstü	59	10.90	2.99		
Çalışma Koşulları	Lisans	272	10.01	2.67	-.27	.06
	Lisansüstü	59	10.78	2.88		
İş Yaşamında Stres	Lisans	272	7.06	1.20	.18	.25
	Lisansüstü	59	6.80	1.65		
Aile İş Yaşam Dengesi	Lisans	272	10.10	2.32	-.43	.00**
	Lisansüstü	59	11.17	2.57		
İYK (Genel)	Lisans	272	77.63	14.26	-.35	.01**
	Lisansüstü	59	82.98	15.60		

**p<.01

Tablo 4.10 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-yaşam kalitesinin genel iyi olma ve iş yaşamında stres ve çalışma koşulları alt boyutları haricinde öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin iş-yaşam kalitesinin iş kariyer memnuniyeti, iş kontrol edebilme ve aile iş yaşam dengesi alt boyutlarında öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer bir anlatımla öğretmenlerin iş-yaşam kalitesi lisans mezunu olma ya da lisansüstü mezunu olma durumlarına göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere oranla iş yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumda lisans ve lisansüstü düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine baktığımızda, lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının (\bar{X} =77.63), lisansüstü düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =82.98) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Bireyin

yeteneklerini geliştirme ve keşfetme olanağı elde etmesi iş yaşam kalitesini olumlu düzeyde etkiler. Öğretmenler kariyer edindikçe İYK'larının da olumlu yönde artmış olabileceği söylenebilir. Öğretmenlerin eğitim düzeyinin yüksek olmasının; daha nitelikli iş, daha iyi gelir ve bu doğrultuda yüksek yaşam kalitesi getirdiği söylenebilir. Öğretmenin nitelikli olması ve iş yaşam kalitesinin iyi olması doğrudan öğrenciyi etkileyen bir durum olduğu için, toplumun değişmesinde ve dönüşmesinde de olumlu etki yaratabileceği söylenebilir. Öğretmen kariyer gelişimi konusunda atılan adımlardan birisi olan uzman öğretmenliğin de bu konuda getirisi olması mümkündür. Ancak iş yaşamında stres alt boyutuna bakıldığında lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha düşük puan aldığı görülmektedir. Lisansüstü düzeyde öğrenim gören öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının (\bar{X} =6.80), lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =7.06) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Bu durumun öğretmen verimliliğini olumsuz etkileyen aşırı iş yükü, stres, yetersiz çalışma ortamı ve öğretmenlerin akademik anlamda kendilerini geliştirmesi konusunda yönetim ve diğer öğretmen çevresinden yeterli destek görmemesinden kaynaklı olduğu söylenebilir.

4.4.4. Mesleği İsteyerek Seçip-Seçmeme Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin mesleği isteyerek seçip seçmemelerine göre farklılık gösterip/göstermediğini test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin İş Yaşam-Kalitesinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)

İYK ve Alt Boyutlar	Mesleği İsteyerek Seçip seçmeme	n	\bar{X}	s	t	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Evet	293	21.20	4.11	.40	.02**
	Hayır	38	19.53	4.31		
Genel İyi Olma	Evet	293	20.49	4.25	.37	.02**
	Hayır	38	18.89	4.03		
İş Kontrol Edebilme	Evet	293	9.95	2.58	.42	.01**
	Hayır	38	8.84	2.76		
Çalışma Koşulları	Evet	293	10.25	2.72	.32	.06
	Hayır	38	9.37	2.62		
İş Yaşamında Stres	Evet	293	7.04	1.29	.23	.16
	Hayır	38	6.74	1.25		
Aile İş Yaşam Dengesi	Evet	293	10.41	2.37	.42	.01**
	Hayır	38	9.39	2.43		
İYK (Genel)	Evet	293	79.33	14.54	.45	.009**
	Hayır	38	72.76	14.15		

**p<.01

Tablo 4.11 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-yaşam kalitesi ile alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre çalışma koşulları ve iş yaşamında stres dışında diğer alt boyutlarında ve ölçek genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerde iş yaşam kalitesi düzeyi daha yüksek seviyelerdeyken, mesleğini kendisi seçmeyen öğretmenlerde iş yaşam kalitesinin düzeyinin daha düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Mesleğini isteyerek seçen ve seçmeyen öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine baktığımızda, mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin puanlarının ortalamasının ($\bar{X}=79.33$), mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=72.76$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumda; öğretmenlerin sevdiği işte çalışmasının, sorumluluk alabileceği hoş giden işi yapmasının ve iş yerindeki pozisyonun iyi olmasının iş yaşam kalitesini olumlu anlamda etkilemiş olabileceği söylenebilir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre öğretmenlerin sevdiği işi yapması kendini gerçekleştirme konusunda önemli bir adımdır. Yetenekleri keşfetme ve kendini gerçekleştirme olanağı sağlanması, sorumluluk alabileceği hoş giden bir işi yapma, istediği gelir ve pozisyonu elde etme öğretmenlerin iş kalitesini arttırabilir ve bu durum yaşam kalitesini de olumlu olarak değiştirebilir. Öğretmenlerin yeterliliklerini keşfetme ve geliştirme noktasında uzman öğretmenlik iş yaşam kalitesini arttırma bakımından önemli bir adım olabilir.

4.4.5. Kıdem Yılı Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile alt boyutlarının kıdem değişkenine göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Alt Boyutlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

İYK ve Alt Boyutlar	Kıdem	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
İş Kariyer Memnuniyeti	0-10 yıl	109	19.39	3.88	10.40	.001**	1-3
	11-15 yıl	42	20.64	4.20			
	16-25 yıl	95	22.00	4.26			
	25 yıl ve üzeri	85	22.15	3.72			
Genel İyi Olma	0-10 yıl	109	18.94	3.88	8.38	.001**	1-3, 2-4
	11-15 yıl	42	19.74	4.01			
	16-25 yıl	95	20.81	4.48			
	25 yıl ve üzeri	85	21.79	4.04			
İş Kontrol Edebilme	0-10 yıl	109	8.94	2.37	7.01	.001**	1-3
	11-15 yıl	42	9.79	2.88			
	16-25 yıl	95	10.45	2.73			
	25 yıl ve üzeri	85	10.25	2.40			
Çalışma Koşulları	0-10 yıl	109	8.97	2.43	12.17	.001**	1-3
	11-15 yıl	42	10.07	2.97			
	16-25 yıl	95	10.82	2.64			
	25 yıl ve üzeri	85	10.93	2.55			
İş Yaşamında Stres	0-10 yıl	109	6.74	1.35	5.45	.001**	2-3
	11-15 yıl	42	6.62	1.61			
	16-25 yıl	95	7.32	1.06			
	25 yıl ve üzeri	85	7.20	1.16			
Aile İş Yaşam Dengesi	0-10 yıl	109	9.52	2.40	6.11	.001**	1-3
	11-15 yıl	42	10.36	2.61			
	16-25 yıl	95	10.72	2.39			
	25 yıl ve üzeri	85	10.76	2.07			
İYK (Genel)	0-10 yıl	109	72.51	13.03	11.99	.001**	
	11-15 yıl	42	77.21	16.01			
	16-25 yıl	95	82.12	14.94			
	25 yıl ve üzeri	85	83.08	12.82			

**p<.01

Tablo 4.12 incelendiğinde, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (F= 11.99 p<0.01) görülmektedir. Bu farklılığın hangi grupların arasında olduğunu test etmek amacıyla Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Bunun sonucunda, kıdem yılı 0-10 yıl ve 16-25 yıl olan öğretmenler arasında iş-yaşam kalitesi genelinde ve tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Yapılan olan Post Hoc Tukey analizi sonucunda, iş kontrol edebilme alt boyutunda 16-25 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının (\bar{X} =10.45), 25 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamalarından (\bar{X} =10.25) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. İş yaşamında stres alt boyutunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının (\bar{X} =6.74), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamalarından (\bar{X} =6.62) anlamlı düzeyde yüksek olduğu

tespit edilmiştir. Ayrıca yine iş yaşamında stres alt boyutunda 16-25 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının ($\bar{X}=7.32$), 25 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamalarından ($\bar{X}=7.20$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği genelinde ise 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının ($\bar{X}=72.51$), 25 yıl ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamalarından ($\bar{X}=83.08$) anlamlı düzeyde düşük olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin iş-yaşam kalitesinin kıdeme ve tecrübeye göre değişiklik gösterdiği söylenebilir. Bu durumda, kıdem yılı daha az olan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin puan ortalamalarının daha düşük olması; öğretmenlerin işe başlama sürecinin çok uzun ve stresli sürmesi ve uzun yıllar boyunca KPSS için yapılan hazırlık ve ücretli öğretmenlik gibi durumlar olduğu söylenebilir. Uzun süreli işsizlik ve bunun getirileri mental sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu durum da bireyin iş yaşam kalitesine olumsuz yansıyabilir. Ayrıca mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha idealist oldukları düşünülmüş ve sorunlar için sundukları yenilikçi çözüm önerilerinin kabul görmeme ihtimali olabileceğinden sistemin dışında kalmış ve uyum problemi yaşamış olabilirler. Daha kıdemli olan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin puan ortalamalarının daha yüksek olması sistemin çalışmasına alışma, örgüte alışma, mesleğe alışma ve problemlerle başa çıkma oranının artmasına bağlanabilir. Bunun yanı sıra boş vermişlik ve sorunlara çözüm üretmek yerine görmezden gelmenin de emekliliğe yakın ortaya çıkması bunun bir sebebi olabilir. Sistemin içinde değişiklik yapılmasının zorluğu ve bunun getirisi olan kabullenmişlik ve nihayetinde örgütsel sinizm de sebeplerden biri olarak gösterilebilir. Öğretmenlik mesleğinin kadroya bağlı olması, düşük gelir düzeyi ve öğretmenlerin istifa oranlarının düşük olması da kıdem yılı emekliliğe yakın olan öğretmenlerde boş vermişliğin sebebi olabilir. İş yaşamında stres alt boyutuna bakıldığında ise mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin puan ortalamalarının, mesleğin orta kademesindeki öğretmenlerden daha yüksek olmasının sebebi ise; mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin örgüte alışmama ve problemlerle başa çıkma düzeylerinin düşük olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlere yeterli düzeyde oryantasyon yapılmaması ve psikolojik destek verilmemesi de bir etken olabilir.

4.4.6. Branş Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. *Öğretmenlerin İş-Yaşam Kalitesinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)*

İYK ve Alt Boyutlar	Branş	n	\bar{X}	s	F	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Sözel	115	21.27	4.04	.37	.68
	Sayısal	77	20.92	4.25		
	Diğer	136	20.82	4.26		
Genel İyi Olma	Sözel	115	20.08	4.45	.27	.76
	Sayısal	77	20.32	4.20		
	Diğer	136	20.48	4.17		
İş Kontrol Edebilme	Sözel	115	10.12	2.63	1.11	.32
	Sayısal	77	9.71	2.57		
	Diğer	136	9.65	2.65		
Çalışma Koşulları	Sözel	115	10.42	2.58	1.47	.23
	Sayısal	77	10.27	2.82		
	Diğer	136	9.85	2.79		
İş Yaşamında Stres	Sözel	115	6.94	1.46	1.07	.34
	Sayısal	77	7.19	1.10		
	Diğer	136	6.96	1.23		
Aile İş Yaşam Dengesi	Sözel	115	10.39	2.43	.27	.75
	Sayısal	77	10.32	2.35		
	Diğer	136	10.17	2.43		
İYK	Sözel	115	79.22	14.30	.25	.77
	Sayısal	77	78.75	15.09		
	Diğer	136	77.92	14.83		

Tablo 4.13 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine ve alt boyutlarına yönelik algularının branş değişkenine göre ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği ($F = .25$ $p > 0.05$) görülmektedir. Dolayısıyla, farklı branşlardan öğretmenlerin benzer iş yaşam kalitesi düzeylerine sahip oldukları söylenebilir. Bu durumda, elde edilen bu sonuç iş yaşam kalitesinin branşa göre değişiklik göstermediğini göstermektedir. Fakat iş yaşamında stres alt boyutuna baktığımızda, sayısal branşın iş yaşam kalitesi puanlarının aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=7.19$), sözel branşın iş yaşam kalitesi puanlarının aritmetik ortalamalarından ($\bar{X}=6.94$) ve diğer branşların iş yaşam kalitesi puanlarının aritmetik ortalamalarından ($\bar{X}=6.96$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumda, ortaöğretim kademesinde sayısal derslerin öğretiminde öğretmenlerin diğer branşlara göre daha çok zorlandığı ve stres altında olduğu söylenebilir. Bu durumda sayısal ders öğretmenlerinin iş yaşam kalitesini düşürmüş olabilir. İş yaşam kalitesi puan ortalamalarına genel olarak baktığımızda, sözel branşın iş yaşam kalitesi puanlarının aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=79.22$) sayısal branş ($\bar{X}=78.75$) ve diğer branşların

($\bar{X}=77.92$) aritmetik ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumda, öğrencilerin sözel derslere olan ilgisinin, başarısının ve katılımının sayısal derslere oranla daha iyi düzeyde olduğundan kaynaklandığı sonucuna varılabilir.

4.4.7. Yaş Değişkeni

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine yönelik algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 4.14'te belirtilmiştir.

Tablo 4.14. *Öğretmenlerin İş Yaşam Düzeylerine Yönelik Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)*

İYK ve Alt Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
İş Kariyer Memnuniyeti	20-40 Yaş	150	19.94	4.05	9.50	.001**	1-2, 1-3
	41-50 Yaş	107	21.82	4.16			
	50 yaş ve üzeri	74	21.99	3.94			
Genel İyi Olma	20-40 Yaş	150	19.35	3.94	9.48	.001**	1-3
	41-50 Yaş	107	20.57	4.53			
	50 yaş ve üzeri	74	21.88	3.97			
İş Kontrol Edebilme	20-40 Yaş	150	9.30	2.52	5.51	.004**	1-2, 1-3
	41-50 Yaş	107	10.24	2.79			
	50 yaş ve üzeri	74	10.26	2.41			
Çalışma Koşulları	20-40 Yaş	150	9.39	2.65	11.30	.001**	1-2, 1-3
	41-50 Yaş	107	10.79	2.65			
	50 yaş ve üzeri	74	10.76	2.61			
İş Yaşamında Stres	20-40 Yaş	150	6.76	1.39	5.47	.006**	1-2, 1-3
	41-50 Yaş	107	7.23	1.21			
	50 yaş ve üzeri	74	7.19	1.11			
Aile İş Yaşam Dengesi	20-40 Yaş	150	9.87	2.51	4.22	.015**	1-2
	41-50 Yaş	107	10.63	2.33			
	50 yaş ve üzeri	74	10.65	2.14			
İYK(Genel)	20-40 Yaş	150	74.61	14.01	10.92	.001**	1-2, 1-3
	41-50 Yaş	107	81.28	14.98			
	50 yaş ve üzeri	74	82.72	13.43			

*p<.05, **p<.01

Tablo 4.14 incelendiğinde, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine baktığımızda ölçeğin tamamında ve alt boyutlarda anlamlı bir farklılık gösterdiği (F= 10.92 p<0.05) görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna bakmak için Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Bunun sonucunda, 20-40 yaş ve 41-50 yaş aralığında olan öğretmenler arasında genel iyi olma alt boyutu dışında, tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Yapılan olan Post Hoc Tukey analizi sonucunda, çalışma koşulları ve iş yaşamında stres alt boyutlarında 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin iş-

yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının, 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeği genelinde ise 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin iş-yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının ($\bar{X}=81.28$), 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamalarından ($\bar{X}=82.72$) daha düşük olduğu görülmüştür. Emekliliğe yakın öğretmenlerde iş yaşam kalitesi puanlarının genel anlamda daha düşük olması; yaşam kalitesinde düşüş, düşük gelir düzeyi, düşük sağlık düzeyi, yalnızlık, toplumsal dışlanma ve son teknolojik gelişme ve değişimlerin gerisinde kalma gibi sebeplerden kaynaklandığı söylenebilir. Buna ek olarak, çalışma koşulları ve iş yaşamında stres alt boyutlarında orta yaş grubunda olan öğretmenlerin iş-yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının emekliliğe yakın öğretmenlere göre daha yüksek olmasındaki sebep; orta yaş grubu öğretmenlerin verimlilik ve üretkenliklerinin üst seviyesinde olmalarından kaynaklanabilir. Bu doğrultuda yeteneklerini keşfetme ve geliştirme olanağı elde etmelerinden dolayı iş yaşam kalitesi puan ortalamalarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Mesleğe yeni başlayan ve orta yaş aralığında olan öğretmenler arasında genel iyi olma alt boyutu dışında, tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık olması ise, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin tecrübesizliklerinden ve örgüte alışma sürecinde yaşadıkları sorunlardan kaynaklı olabileceği söylenebilir. İlk yıllarda meslek bırakma oranları diğer ülkelerde daha yüksekken ülkemizde bu oranın daha düşük olması öğretmenlerin kadrolu çalışmasından dolayı öğretmenliğin garanti meslek olarak algılanması ve düşük yaşam standartlarına bağlı olduğu söylenebilir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu değişkenler arasındaki ilişki düzeyini test etmek için yapılan “Pearson Korelasyon Analizi” sonuçları Tablo 4.15’de belirtilmiştir.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin İş-Yaşam Kaliteleri ile Mental İyi Oluş Düzeyleri Düzeyleri Arasındaki İlişki (Pearson Korelasyon Testi)

		İş Yaşam Kalitesi (Genel)	İş Kariyer Memnuniyeti	Genel İyi Olma	İş Kontrol Edebilme	Çalışma Koşulları	İş Yaşamında Stres	Aile İş Yaşam Dengesi
MİO	r	.756***	.709***	.737***	.590***	.588***	.272***	.613***
İYK (Genel)	r		.925***	.842***	.841***	.898***	.407***	.843***
İş Kariyer Memnuniyeti	r			.698***	.794***	.817***	.249***	.738***
Genel İyi Olma	r				.554***	.652***	.297***	.644***
İş Kontrol Edebilme	r					.776***	.265***	.654***
Çalışma Koşulları	r						.340***	.739***
İş Yaşamında Stres	r							.310***

Tablo 4.15'e bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ile iş yaşam kalitesi (genel) düzeyleri arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.756$; $p<.001$). Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının artması durumunda iş yaşam kalitesi düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Ya da tam tersi iş yaşam kalitesi düzeyleri arttığında, mental iyi oluş seviyelerinin de artacağı söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ile iş kariyer memnuniyeti arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.709$; $p<.001$). Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının artması durumunda iş kariyer memnuniyeti düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ile genel iyi olma hali arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.737$; $p<.001$). Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının artması durumunda genel iyi olma düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Ya da tam tersi genel iyi olma düzeyleri arttığında, mental iyi oluş seviyelerinin de artacağı söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ile iş kontrol edebilme düzeyleri arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.590$; $p<.001$).

Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının artması durumunda iş kontrol edebilme düzeylerinin de kolaylaşacağı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyi ile çalışma koşulları düzeyi arasında da “anlamli, pozitif, orta düzeyde” ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=.588$; $p<0.05$). Bu sebeple, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin çalışma koşullarında orta derecede, anlamli düzeyde etki ettiği söylenebilir. Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ne kadar yüksek olursa çalışma koşullarının da olumlu olarak etkileneceği söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mental iyi oluşları ile iş yaşamında stres alt boyutu arasında “anlamli, pozitif, düşük düzeyde” bir ilişki saptanmıştır ($r=.272$; $p<.001$). Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının artması durumunda iş yaşamında stres olasılığının daha düşük olacağı söylenebilir. Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ile aile iş yaşam alt boyutları arasında da “anlamli, pozitif, orta düzeyde” bir ilişki saptanmıştır ($r=.613$; $p<0.05$). Buna göre, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ne kadar yüksek olursa aile iş yaşam dengelerinin de o derece olumlu yönde olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ne kadar düşük olursa aile iş yaşam dengesi kurmakta da o derece zorlanabilecekleri anlamına gelmektedir.

Tablo 4.15’e bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş yaşamında stres düzeyleri arasında anlamli ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.407$; $p<.001$). Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin artması durumunda iş yaşamında stres seviyelerinin de olumlu olarak değişeceği söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin genel iyi olma ile iş kontrol edebilme düzeyi arasında da “anlamli, pozitif, orta düzeyde” ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=.554$; $p<0.05$). Bu sebeple, öğretmenlerin genel iyi olma düzeylerinin iş kontrol edebilme düzeyine orta derecede, anlamli düzeyde etki ettiği söylenebilir. Öğretmenlerin genel iyi olma düzeyleri ne kadar yüksek olursa iş kontrol edebilmeleri de o derece yüksek düzeyde olacaktır denebilir. Öğretmenlerin çalışma koşulları ile iş yaşamında stres düzeyi arasında da “anlamli, pozitif, orta düzeyde” ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=.340$; $p<0.05$). Bu sebeple, öğretmenlerin iş yaşamında stres düzeylerinin çalışma koşulları düzeyine orta derecede, anlamli düzeyde etki ettiği söylenebilir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin iş yaşamında stres düzeyi ile aile iş yaşam dengesi arasında da “anlamli, pozitif, orta düzeyde” ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=.310$; $p<0.05$). Bu sebeple, öğretmenlerin iş yaşamında stres düzeylerinin aile iş yaşam dengesine orta derecede, anlamli düzeyde etki

ettiği söylenbilir. Bu durumda öğretmenlerin iş yaşamında stres düzeyleri aile iş yaşam dengesi üzerinde etkiye sahip olacaktır denebilir. Ayrıca iş yaşam kalitesi alt boyutlarından en güçlü ilişkinin iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda olduğu ve iş yaşam kalitesi düzeyleri ile arasında genel anlamda yüksek derecede bir ilişki olduğu görülmektedir görülmektedir ($r=0.925$; $p<.001$).

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, bu çalışmada elde edilen sonuçlar, bu sonuçlarla ilgili tartışma ve öneriler yer almaktadır.

5.1.Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde yukarıda belirlemiş olduğumuz alt problemlere dair ulaşılmış olduğumuz sonuçlar belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışma ile benzer konularda yapılmış araştırma sonuçları ile bu çalışmanın sonuçları karşılaştırılmıştır. 2021-2022 Eğitim-Öğretim döneminde Denizli merkez ilçelerde devlet okullarında ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluşları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için 331 öğretmen ile yapılmış olan çalışmanın verileri değerlendirilmeye alınmıştır.

Öğretmenlerin MİO'sunun yüksek olduğu görülmüştür. Benzer bir sonuç, Tang (2018) tarafından yürütülen çalışmada da elde edilmiş; kırsal kesimde yönetici pozisyonundaki öğretmenlerin daha yüksek öznel iyi oluşa sahip olduklarını belirtmiş ve bu durumu onları okul yönetimine dâhil etmek gerektiği ile ilişkilendirilmiştir. Buna ek olarak, bazı araştırmacılar (Uysal, 2022; Yıldız, 2020; Taşçı, 2021) öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin yüksek seviyede olduğunu bildirmiştir. Bunun aksine, Busfield (2012) ikinci dünya savaşından beri çeşitli batı ülkelerinde mental iyi oluşun azalıyor olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri beklenen ve istenilen bir sonuçtur. Bununla ilişkili olarak okul ortamındaki faktörlerin öğrencilerin ruh sağlığı üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Örneğin, destekleyici öğretmen-öğrenci ilişkileri, daha düşük öğrenci depresyonu ile ilişkilendirilir. Bu durum, okullarda sağlığın teşviki ve geliştirilmesine ilişkin teorilerle uyumludur. Öğretmenleri ile olumlu bir ilişki içinde olan öğrenciler, birey olarak önemsendiklerine inandıkları bir ortam olarak tanımlanan okula daha çok bağlılık geliştirirler. Bu aynı zamanda öğrencilerin iyi oluşu ile de ilişkilendirilmiştir. Kaliteli ilişkiler geliştirmenin yanı sıra, öğretmenler ayrıca zihinsel sağlık sorunları riski taşıyan öğrencileri belirleyerek ve onlara müdahale ederek öğrencilerin ruh sağlığına ve mental iyi oluşuna katkıda bulunabilirler (Harding ve diğ., 2019). Bu bağlamda, mental iyi oluşu yüksek olan öğretmenin bu durumu öğrencileri de olumlu anlamda etkileyecektir ve dolayısıyla eğitim öğretimin gidişini de pozitif anlamda

değiştirecektir. Öğretmenlerin mental iyi oluşu, yaşam doyumu ve kişisel mutluluk ve pozitif psikolojik işlevsellik gibi faktörlerden etkilenir. Öğretmenler, başkalarıyla iyi kişilerarası ilişkiler kurabildiklerinde, özerklik ve yeterlilik duygusuna sahip olduklarında ve kişisel gelişim fırsatlarına sahip olduklarında pozitif psikolojik işlevsellik sergileyebilirler. Okul iklimi, öğretmenlerin okuldaki günlük deneyimlerini etkiler. Öğretmen eylemini sınırlamak, öğretmen performansını olumsuz yönde etkileyen öğretmen mental iyi oluşunun azalmasına neden olabilir. Araştırmalar, okul iklimi de dâhil olmak üzere birçok faktörün öğretmen mental iyi oluşunu etkilediğini göstermektedir. Olumsuz bir okul iklimi, öğretmenlerin okula devam etmemesine ve hatta işi bırakmasına yol açabilir (Glazzard ve Rose, 2019). Bu sebeple, sağlıklı bir eğitim- öğretim süreci ve ortamını sürdürebilmek için öğretmen mental iyi oluşu önemli bir etkidir. Bu durumu olumlu anlamda değiştirebilecek en önemli faktörlerden bazıları şöyle sıralanabilir: öğretmen maaşları, idare ile olumlu ilişkiler, öğretmen iş yaşam dengesini olumlu anlamda kurabilme, öğrencilerden eğitim ve öğretim ile ilgili olumlu dönütler. Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin yüksek çıkması öğretmen iş yaşam kalitesi açısından olumlu sonuçlara sebep olacaktır ve öğrenci kazanımları konusunda olumlu dönütleri olacaktır. 2020 yılı ile birlikte hayatımıza giren Covid 19 sürecinin getirdiği korku ve belirsizlik, eğitim-öğretim sürecini durdurmuş ve bu sürecin ilerlemesinde eğitim öğretimi olumsuz etkilemiştir. Bu süreçte öğretmenlerin, uzaktan öğrenmeye ilişkin çok az eğitimle veya hiç eğitim almadan video konferans ve çevrimiçi öğrenme kaynaklarını kullanarak yeni ve yenilikçi çalışma yolları bulmaları gerekmiştir. Öğretmenler, bu yeni becerilerin kazanılmasına ek olarak, öğrencilerin motivasyonunu ve katılımını sağlama ve ergenlerin gelişmeye devam edebilecekleri güvenli bir alan yaratma zorluğuyla da karşı karşıya kalmıştır (Connor ve diğ., 2022). Öğretmen mental iyi oluşunun yüksek olması, salgın hastalık sonrası öğretmenlerin yaşadığı korku ve belirsizlik sürecinin sona erdiğini göstermektedir. Bu durum pandemi esnasında devam eden uzaktan eğitimin beraberinde getirdiği belirsizlik ve kaygı sürecinin sona erdiğini göstermektedir. Bu sonuca göre uzaktan eğitim, eğitime dâhil edilebilir ancak yüzyüze eğitimin sürekliliği eğitim kalitesi açısından daha önemli olacaktır. Ayrıca bu sonucun, öğretmenlerin iş-yaşam kaliteleri açısından da olumlu getirileri olacaktır.

Öğretmenlerin İYK'sının yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Demir'in (2019) yürüttüğü çalışmada da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Demir (2019) ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesini yüksek düzeyde bulmuştur. Bundan farklı olarak,

Akman ve Akman (2017) tarafından yürütülen çalışmalarda öğretmenlerinin İYK'sının orta düzeyde olduğu sonucu bulunmuştur. Yalçın ve Akan (2016) ise öğretmenlerin hayata ve toplu yaşama dair oldukça olumlu düşüncelere sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Sağlık sektöründe (Arslan, 2018; Çatak ve Bahçecik, 2015) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin yüksek seviyede olması istenilen bir durumdur ve eğitim öğretim kalitesi açısından olumlu dönütleri olması beklenmektedir. 2020 yılında yaşanan Covid 19 süreci ile birlikte evden çalışma yaygınlaşmış ve hatta o süreçte mecburi olarak uygulanmıştır. Bu bağlamda esnek çalışma saatleri eğitim ortamlarına da girmiştir. Bu sebeple öğretmenlerin iş ortamında yaşadıkları stres azalmıştır. Eğitim- öğretim interaktif bir süreç olduğu için etkileşim ve sosyalleşme bu sürecin kaçınılmaz unsurları haline gelmiştir. Öğrenci ve öğretmenler salgın sürecinde aktif iletişim halinde olamamışlardır. Ancak buna rağmen öğretmenlerin iş ortamının stresinden uzaklaşmaları ve okul imkânlarının yetersizliğine daha az maruz kalmaları eğitim öğretimi etkilemiş ve iş yaşam kalitesini yükseltmiştir. Ayrıca Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi dikkate alındığında yaşam kalitesinin en önemli belirleyicilerinin fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları olduğunu görebiliriz. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yüksek olması; pandemi sonrası okula ve yüzyüze eğitime kavuşmanın getirdiği heyecan ve umut duygusu, pandemi sürecinde öğretmen verimliliğini olumsuz etkileyen evrak ve iş yüküne daha az maruz kalmak, okul imkânlarının yetersizliğinden daha az etkilenmek, okul yönetimi ile daha az ilişki kurmaktan kaynaklı olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yüksek düzeyde olmasının diğer sebepleri de; iş yaşam dengesinin sağlanabilmiş olması, kadının çalışma hayatına daha çok dâhil olması sebebiyle toplumsal cinsiyet rollerinin azalan etkisi, çalışan ailelerdeki iş-rol çatışmasının daha düşük olması, sosyal rollere uyum sağlamadaki başarı ve sosyal yabancılaşmanın aşılmış olması olarak sıralanabilir.

Öğretmenlerin mental iyi oluşları ile ilgili yapılmış olan araştırmalarda, çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, öğrenim düzeyi, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, branş yaş ve kıdem değişkenlerine göre karşılaştırıldığında öğretmenlerin MİO'sunun cinsiyetlerine ve branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak medeni durum ve öğrenim düzeyi ve mesleği isteyerek seçip-seçmeme, yaş ve kıdem durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. (Uzalgiden, 2019; Emre, 2019) da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Diğer taraftan, Aslan ve diğerleri (2021) cinsiyet ile mental iyi oluş

arasında manidar bir fark bulmuştur. Bunun aksine, medeni durum, okul kademesi ve yaş ile MİO arasında manidar bir fark olmadığını saptamıştır.

Bu çalışmada, öğretmenlerin MİO'su cinsiyetlerine göre incelenmiştir. Buna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin MİO'sunun benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu konuda yürütülen birçok araştırma (Jamal, 1999 ; Kangal, 2013; Koç, 2017; . Emre, 2019; Uzakgiden, 2019; Kılınçoğlu, 2020; Topaloğlu, 2020; Söner ve Eldeleklioğlu, 2022; Yakut ve Yakut, 2018; Uysal, 2022; Dinç, 2018; Bakar, 2018) bu sonucunu destekler niteliktedir. Bununla birlikte, bazı araştırmalarda da (Siddique ve Arcy, 1984; Öztürk ve Çetinkaya 2015; Karaçam ve Pulur, 2017; Yılmam, 2019; Gürkan ve Gür, 2019; Yıldız, 2020; Durmaz, 2020; Aslan ve diğerleri, 2021; Erdil, 2018; Ryff ve Singer, 2008; Ryff, 1995; Cooper ve diğerleri,1995; Öztürk ve Çetinkaya, 2015) kadın ve erkeklerin mental iyi oluş düzeylerinin farklı olduğu gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, branşları farklı olan öğretmenlerin de mental iyi oluş düzeylerinin benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Yakut ve Yakut, 2018; Erdil, 2018) de çalışmasında bu sonucu desteklemektedir.

Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri medeni durumlarına göre incelendiğinde de farklılıklar olduğu; evli öğretmenlerin MİO'sunun bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kangal'ın (2013) çalışması da bu sonucu desteklemektedir. Medeni durumla ilişkili bulgulara bakıldığında evlilerin bekârlara göre daha mutlu olduğu sonucuna varılabilir. Evli olmanın kişilere getirisinin maddi ve toplumsal destek olduğu düşünülebilir. TÜİK (2022) verilerine göre, evli olanların evli olmayanlardan daha mutlu oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Bireylerin evli ve bekâr olma durumuna göre gözle görülür bir farklılaşma bulunmaktadır. Mutluluk açısından bakıldığında medeni durum değişkenine göre evli olan bireyler en yüksek orana sahiplerdir. Boşanmış kişiler de en düşük orana sahiplerdir. Evli bireyler %51.02 oranında mutlu iken, boşanmışlarda bu oran %25.55'dir. Bu bağlamda TÜİK 'in 2022 yılında yaptığı yaşam memnuniyeti araştırmasına bakıldığında evli bireylerin, evli olmayan bireylere göre daha mutlu olduğu görülmektedir. Mutlu olduğunu belirten evli bireylerin oranı, 2021 yılında %54,0 iken evli olmayanlarda bu oran, %40,1 olarak gerçekleşmiştir. Aile ilişkilerinin iyi düzeyde olması kişiye ait olma, güven duygusu ve bağlılık hissi verir ve bu durum da bireylerin öznel iyi oluşlarını olumlu düzeyde etkiler. Evli öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olmasının özellikle pandemi sürecinde bekâr öğretmenlere göre daha işlevsel sosyal ilişkilerde bulduklarından yalnızlık hissini azaldığı ve bu durumun da kişilerin psikolojik iyi oluşlarını olumlu düzeyde etkilediği için pandemi sonrası evli öğretmenlerin iyi oluşlarının

bekârlara göre daha yüksek olabileceği söylenebilir. Bunun aksine (Aslan ve diğerleri, 2021; Dinç, 2018) medeni durum ile MİO arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Öğretmenlerin mental iyi oluşu öğrenim düzeyi bakımından incelendiğinde; lisansüstü eğitimi olan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin, lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır. (Yıldız, 2020; Yılmam, 2019; Öztürk ve Çetinkaya, 2015; Kangal, 2013) çalışması ile bu sonucu desteklemektedir. Kangal'ın (2013) çalışmasına göre lisans ya da önlisans mezunları ilköğretim ve ortaöğretim mezunları ile tahsili olmayan kimselere göre daha mutludur. Köylü'nün (2018) çalışması da bu sonucu destekler niteliktedir. Bu çalışma doğrultusunda lisansüstü eğitimin MİO'ya katkısının önemli olduğu belirlenmiştir. Yıldız (2020), da araştırmasında eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin MİO'su arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu farklılık sadece çevresel hâkimiyet ve bireysel gelişim alt boyutlarında gerçekleşmiştir. Lisansüstü eğitimi almış öğretmenlerin MİO'su lisans eğitimi almış öğretmenlere göre daha iyi durumdadır. Bu bağlamda Maslow ve Rogers'ın kuramına göre birey potansiyelini en üst düzeyde kullandığında kendini üst düzeyde gerçekleştirmesinin mümkün olduğu görülmektedir. Bu da bireye yaşadığı olumsuzluklar karşısında dayanıklı olma, memnuniyet, mutluluk vb. getirerek kişinin MİO'sunu yükseltebilir. Yükseköğretime devam etme bireylere gelir konusunda katkı sağlar. Ön lisans mezunu tam zamanlı çalışanlar, ortaöğretim mezunlarından %20 daha fazla kazanmaktadır. Lisans mezunları da, önlisans mezunlarından %44 daha fazla gelir elde etmektedir. Yüksek lisans ve doktora mezunu yetişkinler ise hepsinden %88 oranında daha fazla aylık gelire sahiptir (Bir Bakışta Eğitim,2022). Elde edilen bu sonuçların aksine, Uysal (2022), devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin akademik eğitim almış olmalarının örgütsel mutluluklarına önemli bir etkisinin olmadığını bulmuştur. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri eğitim durumlarına göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Buna göre TÜİK, (2022) verilerine bakıldığında, eğitim durumuna göre mutluluk düzeyi incelenmiştir. 2021 yılında en çok mutlu olanlar, %54,4 ile herhangi bir okuldan mezun olmayanlardır. Mutluluk oranları sıralandığında; %51,4 ile ilkokul mezunu, %47,8 ile lise ve dengi okul mezunu, %47,6 ile yükseköğretim mezunu ve %45,7 ile ilköğretim veya ortaokul mezunları olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mental iyi oluşu mesleği isteyerek seçip-seçmeme değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleği bilinçli olarak seçen öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin, mesleği bilinçli olarak

seçmeyen öğretmenlerin düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aksu (2020)'nin çalışması da bu sonucu destekler niteliktedir. Kıyak (2022) mesleği isteyerek seçme değişkenine göre bireysel mutluluk alt boyutunda fark bulmuştur. Mesleği isteyerek seçenlerin sıra ortalamaları, mesleği isteyerek seçmeyenlere göre daha yüksektir. Dolayısıyla mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin bireysel mutlulukları daha fazladır sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca sağlık kurumunda yapılan benzer bir araştırmada, Oğuzberk ve Aydın (2009) mesleğini isteyerek seçenlerle rastlantı sonucu seçenler arasında anlamlı derecede farklılaşma saptamıştır. Bu sonuç literatürdeki bulgularla tutarlıdır. Bayram Sarıkaya (2016)'nın da öğretmenler ile gerçekleştirdiği çalışmasında benzer sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Öğretmen haz duyduğu ve kendini mutlu eden işi yaparsa, memnuniyet ve yaşam doyumu düzeyi artar ve bu durum öğrencilerin de güven duygusu üzerinde olumlu gelişmeler yaratabilir. Bu bağlamda, sevdiği ve istediği işi yapan öğretmenlerin MİO'sunun yüksek olabileceği söylenebilir (Ryan ve Deci,2001). Mesleği bilinçli olarak seçen öğretmenlerin ortalamasının yüksek olması öğretmenlerin, düşük ücretlendirme, kariyer ve ilerleme basamaklarının henüz işlevsel olmaması, özlük hakları ve öğretmenlik meslek kanunu gibi konularda sorunlar olsa da öğretmenlik mesleğini yapma konusunda istekli oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. 20-40 yaş arası öğretmenlerin mental iyi oluşlarının, 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerden düşük olduğu saptanmıştır. Kangal (2013)'ün çalışması da bu sonucu destekler niteliktedir. Yaşla ilgili bulgular iyi olmanın yaşla değiştiğini ve bu değişimin de U-sekinde olduğunu göstermiştir. Gençlikte ve yaşlılıkta mutluluk düzeyi ortalamasının üzerindedir ancak orta yaşlarda mutluluk düzeyi azalmaktadır. Ayrıca TÜİK, (2022) verilerine göre, 65 ve üzeri yaş grubu, 2020 yılında %57,7, 2021 yılında ise %56,2 ile en mutlu yaş grubu olmuştur. En mutsuz yaş grubu ise 2020 yılında %45,4 ile 35-44 yaş grubu iken; 2021 yılında %44,5 ile 18-24 yaş grubu olmuştur. Bunun tam aksine, Selim (2008) çalışmasında Türkiye örnekleminde yaş gruplarının mutluluk üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre, yaşlılar gençlerden daha mutsuz bulunmuştur. Eğitim seviyelerine göre mutluluk düzeyleri incelendiğinde, ilkökul mezunları en mutsuzken, üniversite mezunları en mutlu grup olarak tespit edilmiştir. Mutluluğun eğitim seviyelerine göre ciddi bir fark gösterdiği görülmüştür. Ayrıca, Kılınçoğlu (2020), Öğrencilerin yaş değişkenine göre MİO'larının istatistiksel olarak

anlamli biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aslan ve diğerleri (2021) de yaş ile MİO arasında anlamlı bir farklılık gözlememiştir.

Öğretmenlerin MİO düzeylerine yönelik algılarının kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin mental iyi oluş ortalamalarının, 25 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin mental iyi oluş ortalamalarının, 16-25 yıl kıdem yılına sahip öğretmenlerin mental iyi oluş ortalamalarından anlamlı düzeyde düşük olduğu görülmektedir. Düzgün (2016) da benzer bir sonuca ulaşmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdeminin mutluluk üzerinde manidar bir fark yarattığı ve mutluluk seviyesini farklılaştırdığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışma hayatındaki hizmet süresi en yüksek olan yani 20 yıl ve üzeri ortaokul öğretmenlerinin, hizmet süresi az olan diğer ortaokul öğretmenlerinden daha mutlu oldukları sonucuna erişmiştir. Bu sonuçlardan farklı olarak, Altuntaş ve Genç (2018) öğretmenlerin mental olarak güçlü olmalarının mutluluğu ne kadar yordadığını araştırmıştır. Bu çalışmada, çalışılan yılların kişinin mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre kıdem yılı ve mutluluk arasında manidar bir fark bulunmamıştır.

Araştırmanın bir diğer önemli konusu olan öğretmenlerin iş-yaşam kaliteleri ile ilgili yapılmış olan araştırmalarda çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, öğrenim düzeyi, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, branş, yaş ve kıdem değişkenlerine göre karşılaştırıldığında öğretmenlerin iş-yaşam kalitelerinin cinsiyetlerine ve branşlarına göre farklılaşmadığı ancak medeni durum ve öğrenim düzeyi ve mesleği isteyerek seçip-seçmeme, yaş ve kıdem durumlarına göre farklılaştığı anlaşılmaktadır. Yaman (2019) da okul öncesi öğretmenlerinin İYK'sının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, meslekteki hizmet süresi, görev unvanı, sınıftaki öğrenci sayısı, hizmet içi eğitim, okulun yerleşim yeri ve okul türüne göre bir fark göstermediğini bulmuştur. Ancak, okul öncesi öğretmenlerinin İYK'sı, gelir ve öğretmenlik mesleğini seçme nedeni bakımından önemli bir farklılık göstermiştir. Bunun aksine, Aydın Boylu ve Paçacıoğlu (2016)'nın araştırma sonucu; genel olarak kadınların, yaşlıların, dul veya boşanmışların, eğitim düzeyi düşük olanların, ekonomik durumu zayıf olanların, sosyal destekten yoksun olanların yaşam kalitelerinin düşük olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak yaşanan yerin yetersiz oluşu, kronik bir hastalığı olmak, yetersiz iş doyumu ve yetersiz boş zaman aktivitelerinin yaşam kalitesini düşürdüğü saptanmıştır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin cinsiyet değişkenine göre benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ancak, cinsiyet değişkeni açısından, öznel yaşam kalitesi ölçümlerine göre çalışmaların farklı yerlerde, farklı yaştaki bireylerde ve sosyo-ekonomik seviyesi farklı olan toplumlarda yapılmasından dolayı farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalara göre kadınların yaşam kalitesi erkeklerden anlamlı derecede daha düşüktür ancak (Vural, Eler ve Güzel, 2010; Koçoğlu ve Akın, 2009; Torlak ve Yavuzçehre, 2008; Castillion vd., 2005), bazı çalışmalar daha yüksek olduğunu (Gülmez, 2013), bazı çalışmalar ise cinsiyet değişkeni ile yaşam kalitesi arasında anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir (Ergen vd., 2011; Avcı ve Pala, 2004 Akt. Aydın Boylu ve Paçacıoğlu, 2016). Benzer bir şekilde, Hatipoğlu ve Zengin (2018) çalışmasında, cinsiyet ve İYK arasında manidar bir fark saptamamıştır. Ayrıca çalışmamızı destekler nitelikte, Demir (2019); Girgin ve Demir (2018) de öğretmenlerin İYK'sının cinsiyete göre manidar bir fark oluşturmadığını tespit etmiştir. Kabasakal ve Uz (2013), araştırmalarının sonucunda yaşam doyumunun öğretmen adaylarının cinsiyetine göre farklılaşmadığını görmüştür. Bunun tam aksine, Sabbah ve diğerleri (2003), kadınların iş yaşam kalitesini erkeklerden çok daha düşük tespit etmiştir. İş yaşam kalitesi üzerinde doğal ortam düşük bir etkiye sahiptir. Kadınların daha düşük iş yaşam kalitesine sahip olduğunu ve sağlık problemlerinin İYK'yı kademeli bir şekilde etkilediğini saptamıştır. Yang ve diğerleri (2009) da yine aynı şekilde, Çin'de öğretmenlerin sağlık durumunun genel nüfusa göre daha düşük olduğunu ifade etmiştir. Yaşam kalitesi temel alındığında kadın öğretmenlerin oranı erkek öğretmenlere göre daha kötüdür ve yaşla birlikte kötüleşir. Mesleki stres ve zorlanma, öğretmenler için kötüleşen fiziksel ve zihinsel koşullara neden olurken, başa çıkma kaynakları sağlıklarını teşvik etmektedir. Çelik ve Tabancalı (2012), cinsiyete göre erkek öğretmenlerin tükenmişliklerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Erkek öğretmenlerin mesleki beklentileri (ücret, statü vb.) ile yaptıkları işin tutarlı olmama olasılığı bu sonucu ortaya koymuş olabilir. Çoruk ve Çiçek (2017), cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin okul yaşam kaliteleri incelendiğinde, erkek öğretmenler lehine manidar bir farklılık olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin İYK'sının branş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir. Fakat iş yaşamında stres alt boyutunda, sayısal branşın iş yaşam kalitesi düzeylerinin, sözel branşın iş yaşam kalitesi ve diğer branşların iş yaşam kalitesi düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. PISA 2018 raporuna göre, Türkiye matematik alanı sıralamasında 79 ülke arasında 42. sırada, 37 OECD ülkesi arasında ise

33. sırada yer almıştır. Türkiye fen alanı sıralamasında 79 ülke arasında 39. sırada, 37 OECD ülkesi arasında ise 30. sırada yer almıştır (PISA, 2018). Bu durumda, ortaöğretim kademesinde sayısal derslerin öğretiminde öğretmenlerin diğer branşlara göre daha çok zorlandığı ve stres altında olduğu söylenebilir. Bu durumda sayısal ders öğretmenlerinin iş yaşam kalitesini düşürmüş olabilir. Demir (2016) ise meslek lisesi öğretmenlerinin İYK'sı branş değişkenlerine bakıldığında hiçbir boyutta anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Çelik ve Tabancalı (2012), öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine yönelik mezun olunan branş değişkenine göre fark bulamamıştır. Bunun aksine, Çoruk ve Çiçek (2017), branş değişkeni açısından sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını, branş öğretmenlerinin iş doyumlarına göre daha fazla bulmuştur. Bunun sebebini sınıf öğretmenlerinin köy ve kasabalarda zor şartlarda yıllarca çalışmasına bağlamaktadır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin medeni durum değişkenine göre farklılaştığı; bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre iş yaşam kalitelerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Ancak bekâr öğretmenlerin iş yaşamında stres alt boyutunda oranlarının evli öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir şekilde, Demir (2016) da, meslek lisesi öğretmenlerinin evli ya da bekâr olmalarına göre İYK'larının sadece iş yaşam kalitesi ölçeğinin genelinde ve stres yaşamama boyutunda anlamlı bir farklılık meydana getirdiği tespit edilmiştir. Buna göre evli olan öğretmenlerin bekârlara göre daha olumsuz İYK algısına sahip oldukları anlaşılmıştır. Demir (2019) da benzer bir sonuca ulaşmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının medeni duruma göre anlamlı bir fark gösterdiği anlaşılmıştır. Bu durumda, öğretmenlerin evli ve bekâr olmaları durumları gözönüne alındığında bekârların İYK'sı evlilere göre daha düşüktür. (Gürel, 2018; Aydın Boylu ve Paçacıoğlu, 2016) da medeni durumun yaşam kalitesini önemli ölçüde düşürdüğünü saptamıştır. Bayramoğlu'nun (2018) çalışması da evli ya da bekâr olmak, sahip olunan çocuk sayısı, kazanç ve işte kalma sürelerinin kadın akademisyenlerin iş yaşam dengesini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Evli ya da bekâr olmak, çocuk sayısı ve kazançla göre, eve iş getirme ve aile rollerini benimseme alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık söz konusudur. Bunun aksine, (Yaman, 2019; Öntürk, 2019; Çelik ve Tabancalı, 2012), Öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre, medeni durum değişkenleri arasında anlamlı fark belirlenmemiştir. Ayaz (2014) ün yaptığı çalışma da bu sonucu destekler niteliktedir. Hemşirelerin medeni durumları ile iş yaşam kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ayrıca, Girgin ve Demir (2018) in çalışmasında, meslek lisesi öğretmenlerinin evli ve bekâr olması durumuna göre İYK'sının

sadece stres yaşamama boyutunda ve İYK ölçeğinin genelinde manidar bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, evli öğretmenlerin bekârlara göre daha olumsuz algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin İYK düzeylerine yönelik algılarının öğrenim düzeyi değişkeni temel alındığında; öğretmenlerin iş-yaşam kalitesinin iş kariyer memnuniyeti, iş kontrol edebilme ve aile iş yaşam dengesi alt boyutlarında öğrenim düzeyi değişkenine göre farklılaştığı anlaşılmaktadır. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere oranla iş yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, Herzberg'in iki faktör kuramına göre motivasyon faktörünün burada etkili olduğunu ve öğretmenlerin başarı, kariyer ve gelişimlerini arttırdıkça iş yaşam kalitelerinin de olumlu düzeyde arttığı söylenebilir. Demir (2016) nın yaptığı çalışma araştırma ile paralellik göstermektedir. Eğitim durumu değişkeni temel alındığında meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin İYK'sının iletişim ve iş stresi yaşamama alt boyutlarında anlamlı fark oluşturduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans yapmış olan öğretmenlerin bahsi geçen boyutlarda en olumlu algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bundan sonra ise lisans mezunu olan öğretmenlerin de olumlu algıya sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca, eğitim durumu değişkenine ilişkin ücret ve ek ücret alt boyutlarında da manidar bir farklılık tespit edilmiştir. Girgin ve Demir (2018) de benzer sonuca ulaşmıştır. Eğitim durumu değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerinin İYK'sının iş stresi yaşamama alt boyutunda manidar bir farklılık oluşturduğu saptanmıştır. Yüksek lisans eğitimi alan öğretmenler bu boyutlarda en pozitif algıya sahip olmuştur. Bu durumu lisans eğitimi gören öğretmenler takip etmiştir. Dikmetaş (2006) ise, mevcut çalışmayı destekler nitelikte hastane personeli ile yaptığı bir çalışmada; öğrenim düzeyine göre değerlendirme yaptığı lise düzeyinde öğrenim görmüş olanların ilköğretim düzeyinde öğrenim görenlere göre İYK'sının daha olumlu olduğunu bulmuştur. Ayrıca sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri çalışanlarının genel idare çalışanlarından İYK'sı daha olumlu çıkmıştır. Son olarak, genel idare çalışanlarının, yardımcı hizmetler çalışanlarından daha iyi İYK'ye sahip oldukları tespit edilmiştir. Kangal (2009) Akdeniz Üniversitesi öğrencileri ile yaptığı bir çalışmada, öğrencilerin akademik ve toplumsal bakımdan memnuniyetlerinin genel yaşam doyumlarını olumlu etkilediği sonucuna varmıştır. Aydın Boylu ve Paçacıoğlu (2016) da yaptığı çalışmada düşük eğitim düzeyinin iş yaşam kalitesi düzeyini önemli ölçüde düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır. Bunun aksine, (Yaman, 2019; Demir, 2019; Çelik ve Tabancalı, 2012), öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı fark

göstermediğini saptamıştır. Ayaz (2014) de hemşirelerin, eğitim durumlarının iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucunu elde etmiştir.

Öğretmenlerin İYK'sı ile alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre çalışma koşulları ve iş yaşamında stres dışında diğer alt boyutlarında farklılık gösterdiği görülmektedir. Çatak ve Bahçecik (2015) de benzer bir sonuca ulaşmıştır. Hemşirelerin iş yaşamı kalitesini ve etkileyen faktörleri belirlediği çalışmasında mesleği isteyerek seçme durumunun İYK ve alt boyutlarını etkilediği ve aralarında anlamlı fark bulunduğunu saptamıştır. Yaman (2019) da çalışma ile paralellik gösterecek sonuçlara ulaşmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin İYK'sında öğretmenlik mesleğini seçme nedeni açısından anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir. Yıldız, Akduman ve Sarıbaş (2021) de benzer bir sonuca ulaşmıştır. Öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının, mesleklerini isteyerek mi yoksa istemeyerek mi seçtiklerine bağlı olarak değiştiği saptanmıştır. Ortalama puanlarına bakıldığında, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin yaşam doyumlarının, mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. İsteğiyle öğretmenlik mesleğini seçenler, mesleğin beraberinde getirdiği zorluklara karşı daha dayanıklı olup, bu zorluklara çözüm üretebilmekte ve mesleklerini sürdürmede daha istekli olabilmektedirler. Bu durumun öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin yaşam doyumu puanlarının yüksek olmasına yol açtığını düşünmektedir. Diğer yandan, mesleğini istemeden seçen öğretmenlerin, başladıkları andan itibaren yeterli motivasyonu olmadığı için, mesleğin getirdiği zorluklara karşı daha hassas olduklarını ve bu durumun yaşam doyumlarını olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Gençay (2007) da beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin meslekleri ile ilgili olumlu düşünceleri olduğu ve mesleğe ilgilerinin iş doyumlarını arttırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine yönelik algılarının kıdem yıllarına göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin İYK düzeylerinin, 25 sene ve sonrası kıdeme sahip öğretmenlerin İYK düzeylerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Çelik ve Tabancalı'nın (2012) yaptığı çalışma araştırma ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre, mesleki tatmin ve tükenmişlik alt boyutlarında da farklılıklar belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki kıdem değişkenine göre, eş duyum yorgunluğu alt boyutunda farklılık belirlenmiştir. Çatak ve Bahçecik (2015) de çalışmayı destekler nitelikte, hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ile ilgili yaptığı çalışmada kıdem yılının iş yaşam kalitesinin alt

boyutlarını etkilediği ve aralarında anlamlı fark görüldüğü sonucuna ulaşmıştır. Girgin ve Demir (2018), mesleki kıdem değişkeni bakımından meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algılarında anlamlı farklılıklar bulmuştur. İş yerinde sorumluluk ve görev alma ile işle ilgili stres yaşamama boyutlarında anlamlı farklar bulunurken, diğer boyutlarda anlamlı bir fark görülmemiştir. Meslekte 1-5 yıl geçiren öğretmenlerin, 6-15 yıl geçiren öğretmenlere kıyasla iş yerlerinde daha fazla sorumluluk ve görev üstlendiği ve daha az stres yaşadığı belirtilebilir. Bunlardan farklı olarak, Demir (2019) ise öğretmenlerin İYK' sının meslekteki kıdemlerine göre manidar bir fark ortaya çıkmadığı tespit edilmiştir. Demir (2016) ise meslek lisesi öğretmenlerinin İYK'sını meslekteki kıdeme göre değerlendirdiğinde iş yerinde sorumluluk ve görev alma alt boyutunda ve iş ile ilgili stres yaşamama boyutunda manidar bir farklılık tespit etmiştir. Mesleklerinin henüz başında olan öğretmenlerin, mesleklerinin 5. yılı ve sonrası geçiren öğretmenlere göre çok daha sorumluluk sahibi olduklarını ve bu doğrultuda kaygı oranlarının daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Hatipoğlu ve Zengin (2018) de öğretmenlerinin İYK'sını meslekteki kıdeme göre değerlendirdiğinde anlamlı fark bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yaman (2019) da okul öncesi öğretmenlerinin İYK'sında mesleki kıdem yılı açısından anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Öğretmenlerin İYK'sının yaş değişkenine göre de farklılaştığı görülmektedir. 20-40 yaş ve 41-50 yaş aralığında olan öğretmenler arasında genel iyi olma alt boyutu dışında, tüm alt boyutlarda bir farklılık olduğu görülmüştür. İş yaşam kalitesi genelinde ise 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin İYK düzeylerinin, 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin İYK düzeylerinden daha düşük olduğu görülmüştür. Çatak ve Bahçecik (2015) de hemşirelerin iş yaşam kalitesini belirlediği çalışmasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulmuştur. Aydın Boylu ve Paçacıoğlu (2016) da yaş faktörünün yaşam kalitesini önemli ölçüde düşürdüğünü saptamıştır. Ayrıca Demir (2016) yaş değişkenine baktığında meslek lisesi öğretmenlerinin İYK'sının iş ile ilgili stres yaşamama boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Araştırmada mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerin 30 yaş ve sonrası kıdemli öğretmenlere göre stres seviyelerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Girgin ve Demir (2018) de benzer bir sonuca ulaşmıştır. Meslek lisesi öğretmenlerin İYK'sı yaşa göre değerlendirildiğinde stres yaşamama boyutunda anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerin 30 yaş ve sonrası kıdemli öğretmenlere göre stres seviyelerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Bunun aksine, (Yaman, 2019; Tezcan, 2011; Karataş, 2021; Azimi ve Akan,

2019; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Güler ve Çavuşoğlu, 2022; Çivilidağ, 2007; Çelik ve Tabancalı 2012) çalışmasında öğretmenlerin İYK'sında yaş değişkenine göre anlamlı fark belirlememiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin MİO'su ile İYK'sı (genel) arasında anlamlı, pozitif ve orta seviyede bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerine yönelik algılarının artması durumunda iş yaşam kalitesi düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Ya da tam tersi iş yaşam kalitesi düzeyleri arttığında, mental iyi oluş seviyelerinin de artacağı söylenebilir. Yavuz ve Karaer (2020) yapmış olduğu araştırmasında psikolojik sağlık ve İYK ölçekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Yang ve diğerleri (2009)'nin çalışmasında da sosyal desteğin varlığı öğretmen sağlığını olumlu yönde etkilerken, mesleki stres ve zorlanma, öğretmenler için fiziksel ve zihinsel koşulların kötüleşmesine neden olabilir. İşyerlerinde özellikle sosyal desteğe sahip olmanın, öğretmenlerin yaşam kalitesini iyileştirmede önemli bir faktör olabileceğini düşündürmektedir. Demir ve diğerleri (2021), yaşam kalitesi ile yaşam doyumu arasında pozitif ve orta düzeyde, yaşam kalitesi ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve orta düzeyde, yaşam doyumu ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluş değişkenleri, yaşam kalitesi ile anlamlı bir ilişki sergilemiştir. Söz konusu iki değişken yaşam kalitesi puanlarındaki değişimin %41'ini açıklamıştır. Memiş ve diğerleri (2015)'nin çalışmasında da hastalara en iyi sağlık hizmetlerini vermekle sorumlu olan sağlık personellerinin; işlerinde yüksek motivasyona sahip olmaları için İYK'larının yüksek olması gerekmektedir. Kopaç (2020)'nin çalışmasında ise iş yaşam dengesi ile çalışanların mental ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu ilişkinin gücü regresyon analizleriyle tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar; iş - yaşam dengesinin mental ve psikolojik iyi oluşu sırasıyla %34 ve %30 düzeyinde yordadığını göstermiştir. Boshoff ve diğerleri (2014), öğretmenlerin önemli bir çoğunluğu, yüksek düzeyde öğretmen stresine rağmen mental iyi oluşlarının gelişmekte olduğunu bildirmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin zihinsel sağlıklarını korurken strese dayanma ve stresle baş etme becerilerini göstermektedir. Bu, işle ilgili stres faktörlerinin etkisine aracılık eden ve bunu yaparken öğretmenlerin yılmazlık düzeylerine katkıda bulunan koruyucu faktörlerin varlığını göstermektedir.

Sonuç olarak öğretmenlerin MİO'su ile İYK'sı arasında anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle okul ortamlarının fiziksel şartlarının iyileştirilmesinin,

sağlıklı öğrenci-veli ve öğretmen ilişkisinin sağlanmasının, yönetim-öğretmen ilişkisinin sürekliliğinin, öğretmen ücretlerinin iyileştirilmesinin, öğretmenlerin kendini geliştirmesi için yeterli fırsatların sunulmasının, yaşanan çevrenin sosyal imkânlar doğrultusunda düzenlenmesinin ve ayrıca öğretmenlere okul ortamında yeterli psikolojik destek imkânı sunulmasının öğretmen mental iyi oluşunun geliştirilebilmesi açısından öncelikli olduğu öngörülmektedir. Öğretmenlere okulda psikolojik danışma eğitimi verilebilir. Öğretmenlik mesleğinin henüz ilk yıllarında olan öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin düşük olması göz önünde bulundurulduğunda, özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin psikolojik destek ve oryantasyona ihtiyaçları olduğu ve bu öğretmenlere zorluklarla nasıl başa çıkacaklarının anlatılması öngörülmektedir. Öğretmenler yaş aldıkça deneyim kazanırlar. Bu doğrultuda mental iyi oluşlarının yüksek olması beklenebilir ancak yaş alma, işe alışma ve duyarsızlaşma faktörünü de beraberinde getirebilir. Kıdem yılı arttıkça sistemin çalışmasına alışma, örgüte alışma, mesleğe alışma ve problemlerle başa çıkma artar. Boş vermişlik emekliliğe yakın çıkar. Bununla beraber, iş yeri güvenliği ve rahatlığı sağlandığı takdirde öğretmenler kendilerini daha iyi ve daha güvende hissedecekleri için mental iyi oluşları yükselecek bu durum da doğrudan eğitim sürecini etkileyecektir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini göz önüne aldığımızda fiziksel ve güvelik ihtiyacı giderilemeyen öğretmenin bir üst basamağa geçebilmesi söz konusu değildir. Bu da yaptığı işten memnun olmayan ve verimliliği düşük bir öğretmen profili karşımıza çıkaracaktır. Bu noktada öğretmenlik mesleğinin itibarının geri verilmesi ve öğretmenlerin hak ettikleri ücretleri alabilmeleri gerekmektedir. Bir Bakışta Eğitim 2022 verilerine göre Türkiye'de göreve yeni başlayan öğretmenlerin maaşları, OECD ortalamasını büyük oranda tutmaktadır. Ancak, bir öğretmenin elde edebileceği en yüksek maaş konusuna gelindiğinde, Türkiye sıralamada sondan dördüncü olmaktadır. Eğitimin kalitesini arttırmada öncelikli adım, öğrencilerinin her bakımdan kendisini geliştirmesini amaç edinmiş öğretmenleri, kariyerlerinde ilerleme konusunda desteklemek ve bunun için uygun maaş düzenlemeleri yapmaktır (TEDMEM, 2022).

5.2. Öneriler

Bu bölümde, çalışmadan çıkan sonuçlara göre, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler verilmektedir:

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

- Öğretmenlerin mental iyi oluşlarına ilişkin düzeylerine bakıldığında; 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin MİO'larının, 25 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerden daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda göreve yeni başlayan öğretmenlere oryantasyon eğitimi verilebilir, okula ve öğretmenlere alışmaları açısından etkinlikler düzenlenip öğretmenler bu etkinliklere dahil edilebilir. Ayrıca göreve yeni başlayan öğretmenlere karşılaştıkları zorluklarla başedebilmeleri açısından psikolojik destek sağlanabilir ya da okullarda öğretmenler için psikolojik danışma merkezleri kurulabilir.
- 20-40 yaş arası öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin, 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerden daha düşük olduğu saptanmıştır. 20-40 yaş arası dönem üretkenliğin en zirvede olduğu dönem olduğundan, bu yaş grubu öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlerle desteklenerek alanlarında daha verimli olmaları sağlanabilir. Ayrıca bu yaş grubu öğretmenlerin projeleri ve fikirlerinin desteklendiği ve hatta hayata geçirildiği birimler oluşturulabilir. Bu sayede öğretmenlerin verimli oldukları için mental iyi oluşları yükselecek ve farklı fikir ve projeler hayata geçirilerek eğitim adına özgün ve olumlu adımlar atılabilecektir.
- Öğretmenlerin İYK alt boyutlarına ilişkin düzeylerine bakıldığında öğretmenlerin İYK'larının yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda öğretmen iş yaşam kalitesinin düşmemesi için yeni politikalar yapılmalıdır. Öncelikle öğretmenlik mesleğinin hakettiği değeri geri kazanması ve öğretmen ücretlerinin iyileştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca okul imkânlarının ve fiziki koşulların daha da üst seviyelere taşınması gerekmektedir.
- 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin, 25 seneden fazla çalışmış olan öğretmenlerin İYK'sından düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleğinin ilk on yılında olan ya da ilk on yılı tamamlamış olan öğretmenler genellikle zorunlu hizmet yükümlüsü oldukları için iş yaşam kalitelerini bu durum olumsuz etkilemiş olabilir. Bu doğrultuda zorunlu hizmet yükümlülüğü uygulamasının kaldırılması ve öğretmenlerin çalıştığı yerlerin sosyal imkanlarının arttırılarak hizmetin zorunlu değil, gönüllü olması sağlanmalıdır. Buna ek olarak uzun yıllar KPSS gibi bir sınava hazırlanarak öğretmen olmanın ya da ücretli öğretmen olarak çalışmanın getirisi olarak iş yaşam kalitesi düşük çıkmış olabilir. Bu durumda açıkta olan öğretmenlerin istihdam edilmesi ve öğretmen yetiştiren

fakülteler için kontenjan düzenlemesi gereklidir. Ayrıca 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler yaş olarak daha genç oldukları için aile olmanın sorumlulukları ağır gelmiş ve aile ve iş dengesini sağlıklı kuramamış olabilirler. Bu yüzden bu öğretmenlere iş ve aile sorumluluğunun altından kalkabilmeleri için psikolojik destek sağlanması gerekmektedir. Öğretmenlerin yaşadığı ekonomik sıkıntılar, öğretmenlik mesleğinin değer kaybı yaşaması, okul personeli ve yöneticilerle yaşanan sorunlar, öğrencilerin farklı hazırbulunuşluk düzeyinde olması, yeni atanan öğretmenlerin yaşadıkları uyum sorunları öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyini azaltabilir. Bu doğrultuda öğretmenin mental iyi oluşunu sağlayabilmek için göreve yeni başlayan öğretmenlere verilmesi gereken oryantasyon eğitimi de dahil olmak üzere okullarda öğretmenlere yönelik psikolojik danışmanlık eğitimi verilmesi bir gerekliliktir. Ayrıca, öğretmenlerin ve okulların fiziki imkanların artırılması, sosyal faaliyetler düzenlenmesi, oryantasyon çalışmaları yapılması, okulların kültürel ve teknolojik donanıma sahip hale getirilmesi, öğretmen mesleki gelişimlerinin belli bir standarta uygun ve verimli olması, çalışma saatlerinin düzenlenmesi de iş kalitesinin artırılması bakımından önemlidir. Bu imkânlar sağlandığında öğretmenlerin mental iyi oluşunun sağlanacağı ve bu durumun iş yaşam kalitesini yükselteceği düşünülmektedir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- Yapılan bu çalışma, Denizli örneğinde Merkezefendi ve Pamukkale'de ortaöğretim kademelerinde çalışan öğretmenlerin eğitim örgütlerindeki iş yaşam kaliteleri ile mental iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespit edilmesi ile ilgili olarak yürütülmüştür. Yapılan bu çalışma sonucunda özellikle eğitim alanında mental iyi oluşla ilgili yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, Türkiye'nin farklı illerinde ya da bölgelerinde farklı eğitim kademelerinde farklı örneklerle bu çalışma yapılabilir.
- Sadece eğitimde değil farklı meslek gruplarında da mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi incelenerek eğitim örgütleri ile karşılaştırma yapılabilir.
- Mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi ilişkisinin yüksek olmasından yola çıkılarak öğretmenlerin mesleğe yabancılaşması üzerinde çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). *İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektörüne Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Antalya.
- Aikens, N., Xue, Y., Bandel, E., Caronongan, P., Vogel, C. A., & Boller, K. (2015). *Early head start home visits and classrooms: Stability, predictors, and thresholds of quality* (No. 9fd24acaa7de4a9b8edec775630b6bec). Mathematica Policy Research.
- Akar, H. and Üstüner, M. (2017). Turkish adaptation of work-related quality of life scale: validity and reliability studies. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(2), 159-176. DOI: 10.17679/inuefd.302675
- Akçamete, G., Kaner, S., ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Akgül Sarpkaya, O. (2012). *Boşanmış Kadınlarda Kimlik Dönüşümü ve Toplumsal Baskıya Direnme Stratejileri: Van İli Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Van.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Akman, Y. ve Akman, G.İ. (2017). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Algısının İşle Bütünleşmeleri Üzerindeki Etkisi. *İlköğretim Online*, 16 (4) , 1491-1504. DOI: 10.17051/ilkonline.2017.342971
- Aksu, B. (2020). *Hemşirelerin örgütsel stres düzeyi ve psikolojik iyi oluşlarının belirlenmesi Organizational stress level and psychological determination of nurses* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Aksungur, A. (2009). *Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Programı, Ankara.
- Aldridge, J. M., & McChesney, K. (2018). The relationships between school climate and adolescent mental health and wellbeing: A systematic literature review. *International Journal of Educational Research*, 88, 121–145. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.01.012>
- Altay, M. & Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *KAÜİİBFD*, 9(17), 191-229.
- Altuğ, F., Yağcı, N., Kitiş, A., Büker, N. ve Cavlak, U. (2009). Evde Yaşayan Yaşlılarda Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, (1), 48-60.

- Altuntaş, S. ve Genç, H. (2018). Mutluluğun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık: Öğretmen örnekleminin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, doi: 10.16986/HUJE.2018046021.
- Arslan, A. (2021). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının, algıladıkları sosyal desteğe, yaşamda anlam ve amaç bulmalarına, kişisel gelişim yönelimlerine ve bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Kocaeli.
- Arslan, G., Yıldırım, M. ve Zangeneh, M. (2021). Coronavirus anxiety and psychological adjustment in college students: Exploring the role of college belongingness and social media addiction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00460-4>
- Arslan, I. (2018). *Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü* (Doktora Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Aslan, N. ve Arslan Cansever, B. (2012). Ergenlerin Boş Zaman Değerlendirme Algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 23-35.
- Aslan, S. , Ertürk, A. , Arutay, Ö. , Ardıç, M. ve Sonkur, A. (2021). Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Mental İyi Oluş Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kahta İlçesi Örneği. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1 (1) , 99-126.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 207-216.
- Avcı, K. ve Pala, K. (2004). Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Araştırma Görevlisi ve Uzman Doktorların Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(2), 81- 85.
- Avşaroğlu, S. , Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005).Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (14) , 115-129.
- Ayaz, S. (2014). *Hemşirelerin iş yaşamı kalitesini etkileyen etmenler: Balıkesir örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Aydıner Boylu, A. (2007). *Ailelerin Yaşam Kalitelerini Etkileyen Bazı Objektif ve Sübjektif Göstergelerin İncelenmesi* (Doktora Tezi).Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Aydıner Boylu, A. ve Öztop, H. (2013).Tek Ebeveynli Aileler: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Sosyo Ekonomi Dergisi*, 1, 207-220.
- Aydıner Boylu, A. & Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam Kalitesi Göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)* , 8 (15) , 137-150 . DOI: 10.20990/kilisiibfakademik.266011

- Azimi, M. & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3 (2), 126-138 . DOI: 10.32960/uead.559025
- Azman, A. B., Sararaks, S., Rugayah, B., Low, L. L., Azian, A. A., Geeta, S. & Tiew, C. T. (2003). Quality of Life of the Malaysian General Population: Results from a Postal Survey Using the SF-36. *Medical Journal of Malaysia*, 58(5), 694-711.
- Bakar, N. (2012). *Yaşlı Bireylerde Depresyon, Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Erzincan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Erzincan.
- Bakar, H. (2018). *Lise Öğretmenlerinin Duygusal Emek Davranışı İle Öznel İyi Oluş Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkilerin İncelenmesi: Kastamonu İli Örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Baleghizadeh, S. & Gordani, Y. (2012) "Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers," *Australian Journal of Teacher Education*, 37 (7) , 30-42. Article 3.
- Barker, J. D. (1986). *Influence of quality of work life variables on the retention and career satisfaction of science and mathematics teachers* (Ph.D. Thesis). The University of Tennessee.
- Barnett, R. C. (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-First Century. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 562(1), 143–158. <https://doi.org/10.1177/000271629956200110>
- Barrow, G. (2019). Being well in the world: an alternative discourse to mental health and well-being, *Pastoral Care in Education*, 37:1, 26-32, DOI: 10.1080/02643944.2019.1569845
- Başol, O. ve Çıtak, E. (2020). OECD Ülkelerinde İş-Yaşam Çatışmasının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 167-185.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatminiyle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Bayram Sarıkaya, B. (2016). *Otizmlili çocuklarla çalışan öğretmenlerin işe adanmışlık, çocuk sevme ve empati eğilimleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68) , 1722-1744. DOI: 10.17755/esosder.433355
- Beach, D. S. (1980). *Personnel the management of people at work* (4 th Edition). New York: Macmillan Publishing.

- Beğiş, B.G. (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, Balıkesir.
- Bektaş, E. (2008). *Huzurevinde ve Ev Ortamında Yaşayan Yaşlılarda Yaşam Kalitesi* (Uzmanlık Tezi). Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Bursa.
- Bektaş, F. (2013). *Okul Yöneticilerinin Davranışları, İş Yaşam Kalitesi ve Öğretmen Performansının Öğrenci Açısından Değerlendirilmesi* (Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye.
- Bilgin, N. (2008). *Sosyal Psikoloji*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Bilir, N., Özcebe, H., Vazıoğlu, S. A., Aslan, D., Subaşı, N. ve Telatar, T. G. (2005). Van İlinde 15 Yaş Üzeri Erkeklerde SF-36 ile Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 25, 663-668.
- Bircan, N. (2014). *Stresin hemşirelerde çalışma yaşam kalitesine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kur. Yön. Bilim Dalı, İstanbul.
- Bolduc, R. R. (2002). *An analysis of the relationship between quality of work life and motivation for correctional services officers in the Montreal area* (Ph.D. Thesis). McGill University, Canada.
- Boshoff, N., Potgieter, C.J., Rensburg, V.E. & Ellis, S. (2014). Occupational stress and mental well-being in a cohort of Black South African teachers. *Journal of Psychology in Africa*, 24:2, 125-130, DOI: 10.1080/14330237.2014.903069
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Walter de Gruyter. 18-25.
- Brock, D. (1993). Quality of life in health care and medical ethics. In M. Nussbaum and A. Sen (Eds.), *The Quality of Life* (pp. 95–132). Oxford: Clarendon Press
- Busfield, J. (2012). Challenging claims that mental illness has been increasing and mental well-being declining. *Soc Sci Med*, 75(3), 581-8. doi: 10.1016/j.socscimed.2012.02.053.
- Butt, R. & Retallick, J. (2002). Professional well being and learning: A study of administrator-teacher workplace relationships. *Journal of Educational Enquiry*, 3, 17-34.
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı. *Felsefe Dünyası*, 9, 41-45.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 1-10.
- Campbell, A. (1981). *The Sense of Well-Being in America*. McGraw-Hill, New York.
- Castillion, P. G., Sendio, A. R., Banegas, J. R., Garcia, E.L. & Rodriguez-Artalejo, F. (2005). Differences in Quality of Life Women and Men in the Older Population of Spain. *Social Science & Medicine*, 60, 1229-1240.

- Chen, W. S., Haniff, J., Siau, C. S., Seet, W., Loh, S. F., Jamil, M. H. A., & Baharum, N. (2014). Psychometric properties of the Malay work-related quality of life (WRQoL) scale in Malaysia. *World Journal of Social Science Research*, 1(1), 57-67.
- Cheung, A.C., Chao, G.C., Lau, E., Leung, A.N.M. & Chui, H. (2021). Cultivating the Psychological Well-Being of Early-Childhood Education Teachers: the Importance of Quality Work Life. *Applied Research in Quality of Life*, 17, 1533–1553. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09959-x>
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education* (5th Edition). London: Routledge Falmer. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203224342>
- Compos, B., Graesch, A. P., Repetti, R., Bradbury, T., & Ochs, E. (2009). Opportunity for Interaction? A Naturalistic Observation Study of Dual-Earner Families After Work and School. *Journal of Family Psychology*, 23(6), s. 789-807.
- Connor, C., Valliere, N.D., Warwick, J., Stewart-Brown, S. & Thompson, A. (2022). The COV-ED Survey: exploring the impact of learning and teaching from home on parent/carers' and teachers' mental health and wellbeing during COVID-19 lockdown. *Connor et al. BMC Public Health*, 22 (889), 2-15. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13305-7>
- Cooper, H., et al. (1995). Situation and personality correlates of psychological well-being: Social activity and personal control. *Journal of Research in Personality*, 29(4), 395-417.
- Costello EJ et al. (2003). Relationships between poverty and psychopathology; a natural experiment. *JAMA*, 290:2023–2029.
- Csikszentmihalyi, M. (2018). *Akış: Mutluluk Bilimi* (3. bs.). Ankara: Ankamat Yayıncılık.
- Cumming, T. (2017). Early childhood educators' well-being: An updated review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 45(5), 583–593. <https://doi.org/10.1007/s10643-016-0818-6>
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (1997). *Organizational development and change* (6. Edition). South-Western: College publish.
- Çatak, T. ve Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Clinical and Experimental Health Sciences*, 5 (2) , 85-95.
- Çelik, K. ve Tabancalı, E. (2012). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş/Çalışma Yaşam Kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 31-38.
- Çiftçi, F. ve Demir, A. (2020). The effect of home-based exercise on anxiety and mental well-being levels of teachers and pre-service teachers in COVID-19 pandemic. *African Educational Research Journal*, 8(2), 20-28. DOI: 10.30918/AERJ.8S2.20.029
- Çivilidağ, A. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik taciz ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 129-144.

- Çoruk, A. & Çiçek, H. K. (2017). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 750-761. DOI: 10.14582/DUZGEF.1838
- Danişment, R. (2012). *Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- DeCoster, E. (2004). *Money, Happiness and the Important of Motivation*. University of Evansville.
- Dedeoğlu, T, Özdevecioğlu, M, Oflazer, S. (2016). Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü (Job Embeddedness) Çalışanların İş ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (47), 135-146.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Malatya.
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İlhan, Yerlikaya, İbrahim, Çırak Kurt, S., ve Ünverdi, B. (2021). Yaşam Kalitesinin Yordayıcıları Olarak Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206. <https://doi.org/10.33308/26674874.2021351256>
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Demirci, İ. ve Akın, A. (2015). Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu'nun geçerliği ve güvenilirliği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 48(1), 49-64.
- Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D. ve Kardeş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA Ölçeği Türkçe Formunun geçerlik ve güvenilirliği. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 60-77.
- Demirkıran, S. (2012). *Yaşam Kalitesi ve Sağlık Çalışanları* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kur. Yön. Bilim Dalı, İstanbul.
- Demirtaş, A. S., Baytemir, K. & Güllü, A. (2018). Pedagojik Formasyon Öğrencilerinde Umut ve Mental İyi Oluş: Yapılandırmacı Düşünmenin Aracı Rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 317-331. DOI: 10.17860/mersinefd.354636
- Desjarlais R et al. (1995). World mental health: problems and priorities in low income countries. New York, Oxford University Press.
- De Schipper, E. J., Riksen-Walraven, J. M., Geurts, S. A. E., & Derksen, J. J. L. (2008). General mood of professional caregivers in child care centers and the quality of caregiver-child interactions. *Journal of Research in Personality*, 42, 515-526.

- Devinen, İ., Sönmez, M. ve Çim, D. (2023). Eğitim Örgütlerinde İş Yaşam Kalitesi. S. Girgin (Ed.), *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları ve Yönetimi* (s. 65-72). İstanbul: Efe Akademi Yayınları
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Diener, Ed. (1984). Subjective Well Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. ve Diener, C. (1996). Most peopler are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181-185.
- Diener, E. ve Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1), 189-216.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R.E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- Diener, Ed. (2006). Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and ill-Being. *Journal of Happiness Studies*, 7(4), 397-404. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9000-y>
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J. & Delgado-Chase, D. (2017). If, Why, and When Subjective Well-Being Influences Health, and Future Needed Research. *Applied Psychology: Health Well Being*, 9(2): 133-167. doi: 10.1111/aphw.12090
- Dikmetaş, Y. D. D. E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma/ İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (2) , 169-182.
- Dinç, G. (2018). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Öznel İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).Biruni Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Dogan, T., & Totan, T. (2013). Psychometric properties of Turkish version of the Subjective Happiness Scale. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(1), 21-28.
- Doğrul, B. Ş. & Tekeli, S. (2010). İş - Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (2) , 11-18.
- Dorahy, M.J., Lewis, C.A., Schumaker, J.F., Akuamoah-Boateng, R., Duze, M., Sibiya, T.E., (1998).A cross-cultural analysis of religion and life satisfaction. *Mental Health, Religion & Culture*, 1.
- Duramaz, C. (2020). *Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile okul iklimine ilişkin algıları ve sınıf yönetim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi).

Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Düzce.

- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Tokat.
- Edisan, Z. ve Kadioğlu, F. (2013). Yaşam Kalitesi Kavramının Antik Dönemdeki Öncüleri. *Lokman Hekim Journal*, 3(3), 1-4.
- Efraty, D. & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22(1), 31-47.
- Emre, M. (2019). *Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluşlarının iş yerindeki stres kaynaklarına çalışma yaşamı kalitelerine ve yaşam stillerine göre yordanması* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İstanbul.
- Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V. & Yahyaoğlu, G. (2011). Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin motivasyona etkisi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık Ve Tıp Bilimler Dergisi*, 2(1),1-29.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4 (4) , 511-537. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuvey/issue/10330/126624>
- Erdil, R. (2018). *İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Ergen, A., Tanrıverdi, O., Kumbasar, A., Arslan, E. ve Atmaca, D. (2011). Sağlık Personelinin Yaşam Kalitesi Üzerine Kesitsel Bir Çalışma. *Haseki Tıp Bülteni*, 49, 14-19.
- Erkoç, R. (2017). *Öz-eleştirisinin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin aracı değişkenleri olarak farkındalık ve öz-duyarlılık*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Ertürk, A. , Keskinılıç Kara, S. B. & Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (4) , 1723-1744.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2004). *Quality of Life in Europe. An Illustrative Report*. Dublin.
- Falki,S. & Khatoon,F. (2016). Friendship and Psychological Well-Being. *International Journal of Indian Psychology*, 4 (1),77, 125. DOI: 10.25215/0401.073
- Friedman-Krauss, A. H., Raver, C. C., Neuspiel, J. M., & Kinsel, J. (2014). Child behavior problems, teacher executive functions, and teacher stress in head start classrooms. *Early Education and Development*, 25(5), 681–702. <https://doi.org/10.1080/10409289.2013.825190>

- Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2) , 765-780.
- Gili, M., Roca, M., Basu, S., McKee, M., & Stuckler, D. (2013). The mental health risks of economic crisis in Spain: Evidence from primary care centres, 2006 and 2010. *The European Journal of Public Health*, 23(1), 103–108. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cks035>
- Girgin, S. & Demir, T. (2018).Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıları. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3 (1) , 12-24. DOI: 10.21733/ibad.2161
- Glazzard, J. & Rose, A. (2019). The impact of teacher well-being and mental health on pupil progress in primary schools. *Journal of Public Mental Health*, 19 (4), 349-357. DOI 10.1108/JPMH-02-2019-0023
- Güler, C. & Çavuşoğlu, S. B. (2022). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (2) , 18-28.
- Gülmez, H. (2013). Çalışanların Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 7(4), 74-82.
- Gürel, P. A. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*,1, 31-44.
- Gürkan, U. ve Gür, S. (2019). Genç Yetişkinlerde Mental İyi Oluş Düzeyinin Depresyonla İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (6) , 516-536.
- Gürses, A. P. & Carayon, P. (2009). Exploring performance obstacles of intensive care nurses. *Applied Ergonomics*, 40(3), 509-518.
- Güven, S. ve Şener, A. (2010). Factors Affecting Life Satisfaction in Old Age. *Turkish Journal of Geriatrics*, 14(2), 179-186.
- Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. (2012). Sosyal çalışmacıların iş yaşamı kalitesi: şefkat yorgunluğu, tükenmişlik, stres kaynakları, iş tatmini ve kariyer olanakları. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 171-213. DOI: 10.1501/Asbd_0000000013
- Hall, D.T. & Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help?. *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213-223. <https://www.jstor.org/stable/4164832>
- Harding, S., Morris, R., Gunnella, D., Ford, T., Hollingworth, W., Tilling, K., Evans, R., Bell, S., Grey, J., Brockman, R., Campbell, R., Araya, R., Murphy, S., & Kidger, J. (2019). Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing? *Journal of Affective Disorders*, 242, 180–187. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.08.080>

- Hatipoğlu, Z. ve Zengin, A. A. (2018). Algılanan Liderlik Stilinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X ve Y Kuşakları Arası Karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2) , 400-421. DOI: 10.29106/fesa.411877
- Hebson, G., Earnshaw, J., & Marchington, L. (2007). Too emotional to be capable? The changing nature of emotion work in definitions of 'capable teaching. *Journal of Education Policy*, 22, 675-694.
- Hong, K.S., Tan, K.W. & Bujang, S. (2010). Relationship Between Work Life Quality Of Teachers With Work Commitment, Stres and Satisfaction: A Study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Jurnal Teknologi*, 52, 1–15.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-Being: Evidence Regarding Its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş Öğretmenlerinin Çokkültürlü Yeterlik Düzeyleri ve İş Yaşam Kalitesine Yönelik Algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.
- İSYAD İdeal Sağlıklı Yaşam Derneği, (25 Nisan 2009)Yeterli ve Dengeli Beslenmenin Önemi,http://www.idealsaglikliyasam.org/index.php?option=com_content&view=category&id=35:beslenme&Itemid=107 erişim tarihi: 14.02.2023
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.
- Jamal, M. (1999). Job Stress and Employee Well-Being: A Cross- Cultral Emprical Study. *Stress Medicine*, 15, 153±158.
- Jakubowski, T.D. & Sitko-Dominik, M.M. (2021). Teachers' mental health during the first two waves of the COVID-19 pandemic in Poland. *PLoS ONE*, 16(9),1-25. e0257252. -<https://doi.org/10.1371/>.
- Jeon, L., Buettner, C. K., Grant, A. A., & Lang, S. N. (2019). Early childhood teachers' stress and children's social, emotional, and behavioral functioning. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61, 21–32. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.02.002>
- Jerrim, J., Sam Sims, S., Taylor, H. & Allen, R. (2020). How does the mental health and wellbeing of teachers compare to other professions? Evidence from eleven survey datasets. *Review of Education*, 8(3), 659–689. DOI: 10.1002/rev3.3228
- Jerrim, J., Sam Sims, S., Taylor, H. & Allen, R. (2021). Has the mental health and wellbeing of teachers in England changed over time? *New evidence from three datasets, Oxford Review of Education*, 47(6), 805-825. DOI: 10.1080/03054985.2021.1902795
- Johari, J., Tan, F. Y.& Zulkarnain, Z.I.T. (2017). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120.

- Kabasakal, Z. ve Uz-Baş, A. (2013). Öğretmen adaylarında yaşam doyumunun yordayıcısı olarak problem çözme becerileri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 27-35.
- Kahneman, D. & Deaton, A.(2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Psychological and Cognitive Sciences*, 107 (38), 16489-16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Kangal, A. (2009). *Üniversite yaşam kalitesi ölçeğinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi ve Türk üniversite öğrencilerine uyarlanması* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü İşletme Ana Bilim Dalı Sayısal Yöntemler Bilim Dalı, Antalya.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44) , 214-233.
- Karaçam, A. ve Pulur, A. (2017). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Başarı Algısı, Akademik İyimserlik, Psikolojik İyi Oluş ve Fiziksel Saygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (1) , 1-22 . DOI: 10.29065/usakead.287684
- Karadaş, S.Y. (2020). *İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Alguları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)*(Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Eko. Ana Bilim Dalı Eğitim Bilimleri Bilim Dalı, Eskişehir.
- Karataş, İ. (2021). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bayburt ve Erzurum İlleri Örneği. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7 (2) , 480-499.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (35. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım S. (2015). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, (4. Baskı), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe Formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 103-115.
- Keyes,C.L., Dhingra, S.S., Simoes, E.J. (2010). Change in level of positive mental health as a predictor of future risk mental illness. *American Journal of Public Health*, 100 (12), 2366-2371.
- Keyes, C.L.M. (1998). Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly, American Sociological Association*, 61(2), 121-140.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Keyes, C.L.M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222. <https://doi.org/10.2307/3090197>

- Keyes, C.L.M. (2005). Subjective Well-Being In Mental Health and Human Development Research Worldwide: An Introduction. *Social Indicators Research*, 77, 1–10. DOI 10.1007/s11205-005-5550-3
- Keyes, C. L.M. (2007). Promoting and Protecting Mental Health as Flourishing: A Complementary Strategy for Improving National Mental Health. *American Psychologist*, 95-108. DOI: 10.1037/0003-066X.62.2.95 •
- Keyes, C.L.M & Westerhof G.J. (2010). Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan. *Journal of Adult Development*, 7(2), 110-119.
- Keyes, C.L.M. (2017). Why Flourishing?. In: Donald W. Harward (Eds.), *Well Being and Higher Education. A Strategy For Change and the Realization of Education's Greater Purposes* (pp. 99-107). R Street NW, Washington, DC.
- Khaw, D., & Kern, M. (2014). A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley*, 8(1), 10-23.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 147-160.
- Kılınçoğlu, B. (2020). *Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık İle Mental İyi Oluşun İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı Hemşirelik Bilim Dalı, Ankara.
- Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Kıyak, Ç. (2022). *Öğretmenlerin Meslek Statü Algıları İle İşteki Mutlulukları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kidger, J. , Araya, R. , Donovan, J. & Gunnell, D. (2012). The effect of the school environment on the emotional health of adolescents: A systematic review. *Pediatrics*, 129(5), 925–949. [https:// doi. org/10. 1542/ peds. 2011- 2248](https://doi.org/10.1542/peds.2011-2248)
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., King, M. & Gunnell, D. (2015). Teachers' well being and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76-82.
- Koç, M. (2017). *Hacettepe Üniversitesi’nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanması* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı, Ankara.
- Koçoğlu, D. ve Akın, B. (2009). Sosyoekonomik Eşitsizliklerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve Yaşam Kalitesi ile İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2(4), 145-154.
- Koonmee, K. , Singhapakdi, A. , Virakul, B. & Lee, D. J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A

- survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63(1), 20-26.
- Kopaç, İ.A. (2020). *Çalışanların İş Yaşam Dengeleri İle Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Korkmazer, F. (2018). *İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Kowaltowski, D. C., da Silva, V. G., Pina, S. A., Labaki, L. C., Ruschel, R. C., & de Carvalho Moreira, D. (2006). Quality of life and sustainability issues as seen by the population of low-income housing in the region of Campinas, Brazil. *Habitat international*, 30(4), 1100-1114.
- Köylü, D. (2018). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluşla ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., & Li, R. (2020). Factors associated with mental health outcomes among healthcare professionals exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976–e203976. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen>.
- Lamers, S. M. A., Westerhof, G. J., Bohlmeijer, E. T., Klooster, P. M. & Keyes, C. L. M. (2010). Evaluating the psychometric properties of the Mental Health Continuum-Short Form (MHC-SF). *Journal of Clinical Psychology*, 67, 99-110.
- Land, K. C.(1996). Social indicators and the quality of life: Where do we stand in the mid-1990s?. *SINET*, 45, 5–8.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803– 855.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 37–155.
- Maddux, E.J.(Ed.). (2018). *Subjective Well-Being and Life Satisfaction*. New York: Routledge Taylor & Francis
- Mahfoudh,A., Bakhrouf,A., Rassas,I., Ammar, H., Bouzgarrou,L., Omrane,A., Henchi,A., Akrouf, M. & Khalfallah,T. (2019). Influence of socioprofessional determinants on teachers' mental well-being. *Medicina del Lavoro*, 41(3), 236-241.
- Malik, M.I., Mehmood,H. & Umrani, W.A. (2019). Modeling teachers' quality of work life: a partial least square approach. *International Journal of Productivity and Performance Managemen*, 69 (9) , 1861-1879. DOI 10.1108/IJPPM-10-2018-0376
- Mansuroğlu, S. (2002).Akdeniz Üniversitesi Öğrencilerinin Serbest Zaman Özellikleri ve Dış Mekân Rekreasyon Eğilimlerinin Belirlenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 15(2), 53-62.

- Martel, J., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and a measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*, New York: Longman.
- Massam, B. H. (2002). Quality of life: public planning and private living. *Progress in planning*, 58(3), 141-227. [https://doi.org/10.1016/S0305-9006\(02\)00023-5](https://doi.org/10.1016/S0305-9006(02)00023-5)
- Memis, K. , Hosgor, H. , Boz, C. , Gun, İ. ve Gunduz, D. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği. *Clinical and Experimental Health Sciences*, 5 (4) , 220-230 . DOI: 10.5455/musbed.20150917032323
- Mills, D. H. (1978). Medical insurance feasibility study: a technical summary. *Western Journal of Medicine*, 128(4), 360.
- Montgomery, C. & Rupp, A. A. (2005). A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, 28(3), 458-486. <https://doi.org/10.2307/4126479>
- Müftüoğlu, O. (2007). *Yaşasın Hayat* (37. Baskı). İstanbul: Doğan Kitapçılık.
- Myers, D. G. and Diener, E. (1995). Who Is Happy?. *Psychological Science*, 6 (1), 10-19.
- Myers D. (1988). Building Knowledge About Quality of Life for Urban Planning. *Journal of The American Planning Association*, 54 (3), 347 – 358.
- Nair, G. S. (2013). A study on the effect of quality of work life (QWL) on organisational citizenship behaviour (OCB)-with special reference to college teachers in Thrissur district, Kerala. *Integral Review*, 6(1), 34-46.
- Narea, M., Treviño, E., Caqueo-Urizar, A., Miranda, C., & Gutiérrez-Rioseco, J. (2021). Understanding the Relationship between Preschool Teachers' Well-Being, Interaction Quality and Students' Well-Being. *Child Indicators Research*, 15, 533-551. <https://doi.org/10.1007/s12187-021-09876-3>
- Navarro-Espinosa, J.A., Vaquero-Abellán, M., Perea-Moreno, A.-J., Pedrós-Pérez, G., Aparicio-Martínez, P. & Martínez-Jiménez, M.P. (2021). The Influence of Technology on Mental Well-Being of STEM Teachers at University Level: COVID-19 as a Stressor. *Int. J. Environ. Res. Public Health* , 2-23. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189605>
- Neugarten, B., Havighurst, R., Tobin, S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Oğuzberk, M. ve Aydın, A. (2009). Ruh Sağlığı Çalışanlarında Tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, 11, 167-179.
- OECD Future of Education and Skills 2030. OECD Learning Compass 2030. A Series of Concept Notes. (2019). Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). <https://www.oecd.org/education/2030-project/>
- Gender Equality. (2014). OECD. <https://www.oecd.org/gender/data/employment>

- Öntürk, Y. (2019). *Akademisyenlere Yönelik Mobbing Davranışları ile İş Yaşam Kalitesi İlişkinin İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Düzce.
- Özmete, E. (2010). Aile Yaşam Kalitesi Dinamikleri: Aile İletişimi, Ebeveyn Sorumlulukları, Duygusal, Duygusal Refah, Fiziksel/Materyal Refahın Algılanması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(11), 455-465.
- Özar, Ş. ve Yakut Çakar, B. (2012). Aile, Devlet ve Piyasa Kısılcığında Boşanmış Kadınlar. *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar Dergisi*, 16, 1-12.
- Özen, Y. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş (sosyal psikolojik bir değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 4, 46-58.
- Öztürk, A. ve Çetinkaya, S.R. (2015). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile tinsellik, iyimserlik, kaygı ve olumsuz duygu düzeyleri arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi / Journal of Educational Sciences*, 42, 335-356. DOI: 10.15285/ebd.98899
- Öztürk Çiftci, D. ve Parlak, N. (2019), Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Elemanları Üzerine Bir Uygulama. *BMIJ*, 7(2), 687-713
<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i2.1042>
- Paskulin LMG, Molzahn A.(2007). Quality of Life of Older Adults in Canada and Brazil. *Western Journal of Nursing Research*, 29(1), 10-26. doi:10.1177/0193945906292550
- Paşa, M. (2002). Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsacillaştırılması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 4 (1) , 0-0.
- Pau, K., Ahmad, A.B., Tang, H.Y., Jazimin Bin Jusoh, A., Perveen,A. & Tat, K.K. (2022). Mental Health and Wellbeing of Secondary School Teachers in Malaysia. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(6), 50-70. <https://doi.org/10.26803/ijlter.21.6.4>
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). The affective and cognitive context of self reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28, 1-20.
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A., & Lerkkanen, M.K. (2020). Relations between kindergarten teachers' occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. *Early Education and Development*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1785265>
- Permarupan, P.Y., Al-Mamun, A. ve Saufi, R.A. (2013). Quality of work life on employees job involvement and affective commitment between the public and private sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 268-278.
- PISA 2018 results. (2018). PISA. <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results.htm>
- Plenty, S., Ostberg, V., Almquist, Y. B., Augustine, L., & Modin, B. (2014). Psychosocial working conditions: An analysis of emotional symptoms and conduct problems

- amongst adolescent students. *Journal of Adolescence*, 37(4), 407–417. [https:// doi.org/ 10. 1016/j. adole scence. 2014. 03. 008](https://doi.org/10.1016/j.adole.scence.2014.03.008)
- Quick, J. D., Cooper, C. L., Gavin, J. H. & Quick, J. C. (2002). Executive health: Building self-reliance for challenging times. Cooper, C.L. ve Robertson, I.T. (Ed.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 17 içinde (ss.187-216). New York: Wiley.
- Rintala, N. & Suolanen, S. (2005). The implications of digitalization for job descriptions, competencies and the quality of working life. *Nordicom Review*, 26(2), 53-67.
- Roothman, B., Kirsten, D. K., & Wissing, M. P. (2003). Gender differences in aspects of psychological well-being. *South African Journal of Psychology*, 33, 212–218.
- Rusby, J.C. , Jones, L.B. , Crowley, R., & Smolkowski, K. (2013). Associations of caregiver stress with working conditions, caregiving practices, and child behaviour in home-based child care. *Early Child Development and Care*, 183(11), 1589–1604. [https:// doi. org/ 10. 1080/ 03004 430. 2012. 742992](https://doi.org/10.1080/03004430.2012.742992)
- Rutter, M. (2003). Poverty and child mental health: natural experiments and social causation. Editorial. *JAMA*, 290:2063–2064.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. and Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., & Wing, E. H. (1999). Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being. In: C.D. Ryff and V.W. Marshall (Eds.), *The Self and Society in Aging Processes* (pp. 247–78). New York: Springer.
- Ryff, C. D. and Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Sabbah, I., Drouby, N., Sabbah, S., Retel-Rude, N. and Mercier, M. (2003). Quality of Life in Rural and Urban Populations in Lebanon Using SF-36 Health Survey. *Health and Quality of Life Outcomes*, 1(1), 1-14.
- Sabbağ, Ç. ve Aksoy, E. (2011).Üniversite Öğrencileri ve Çalışanların Boş Zaman Etkinlikleri: Adıyaman Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 10-23.

- Saldamlı, A. (2008). Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 693-719.
- Sandilos, L. E., Cycyk, L. M., Hammer, C. S., Sawyer, B. E., López, L., & Blair, C. (2015). Depression, control, and climate: An examination of factors impacting teaching quality in preschool classrooms. *Early Education and Development*, 26(8), 1111–1127. <https://doi.org/10.1080/10409289.2015.1027624>
- Sandstorm, G.M. & Dunn, E.W. (2014). Social Interactions and Well Being: The Suprising Power of Weak Ties. *Psychology Bulletin*, 40, 910-922.
- Saphiro, S. (1998). Places and Spaces: The Historical Interaction of Technology, Home and Privacy. *The Information Society*, 14, 275-284.
- Satıcı, B. , Göçet Tekin, E. ve Deniz, M. E. (2020). Cognitive Flexibility and Mental Well-Being: Fear of Negative Evaluation and Academic Perfectionism as Serial Mediators. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2) , 386-396.
- Schueller, S.M.& Seligman, M.E. (2010). Pursuit of Pleasure, Engagement and Meaning: Relationships to Subjective and Objective Measures of Well-Being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 253-263.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez, (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York, NY: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being* (1st Free Press hardcover ed.). New York, NY: Free Press.
- Seligman, M. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York: Free Press.
- Selim, S. (2008). Life Satisfaction and Happiness in Turkey. *Social Indicators Research*, 88 (3), 531–562.
- Shen, J., Benson, J. & Huang, B. (2014). High-Performance Work Systems and Teachers' Work Performance: The Mediating Role of Quality of Working Life. *Human Resource Management*, 53(5), 817-833. <https://doi.org/10.1002/hrm.21614>
- Siddique, C.M. & D'Arcy, C. (1984). Adolescence, stress, and psychological well-being. *J Youth Adolescence*, 13, 459–473. <https://doi.org/10.1007/BF02088593>
- Sirgy, M.J. (1986). A Quality-of-Life Theory Derived from Maslow's Developmental Perspective. *The American Journal of Economics and Sociology*, 45(3), 329-342. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1986.tb02394.x>
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D.J. (2001). A New measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Söner, H., Erdoğan, M., Çay, A., Şen, R., Erdoğan, E. ve Uçak, S. (2022). Öğretmenlerde Mental İyi Oluş ve Etik Davranışlar Arasındaki İlişki. *Journal of Management Theory and Practices Research*, 3 (2), 140-150.

- Söner, O. ve Eldeleklioğlu, J. (2022). Öğretmenlerde Mental İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Ahlaki Çözülme ve Öz-Yeterlilik. *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 1–28. <https://doi.org/10.58433/opdd.1076100>
- Spilt, J.L., Koomen, H.M.Y. & Thijs, J.T. (2011). Teacher Wellbeing: The Importance of Teacher–Student Relationships. *Educ Psychol Rev*, 23, 457–477. DOI 10.1007/s10648-011-9170-y
- Springer, W.K. & Hauser, M.R. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff’s Scales of Psychological Well-Being: Method, mode, and measurement effects. *Social Science Research*, 35, 1080–1102
- Stewart-Brown,S. & Janmohamed, K. (2008). Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale(WEMWBS) User Guide Version 1. In Dr Jane Parkinson (Ed.), Public Health Adviser NHS Health Scotland (pp. 1-27). Warwick Medical School University of Warwick
- Sung-Mook, H. & Giannakopoulos, E. (1994). The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, 128(5), 547-555.
- Suzanne, E.J., Kerkstra, A., Van Der Zee, J. & Abu-Saad, H. H. (2001). Quality of working life and workload in home helped services. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 15(1), Mar 2001.
- Şahin, M. K. (2015). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Güvenleri Ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Afyon.
- Şenol, Y. ve Türkay, M. (2006).Yasam Kalitesi Ölçütlerinde Taraf Tutma: Cevap Kayması. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 5 (5), 382- 389.
- Tang, Y. (2018).What makes rural teachers happy? An investigation on the subjective wellbeing (SWB) of Chinese rural teachers. *International Journal of Educational Development*, 62, 192–200.
- Tanhan, A., Yavuz, K. F., Young, J. S., Nalbant, A., Arslan, G., Yıldırım, M.,...Çiçek, İ. (2020). A proposed framework based on literature review of online contextual mental health services to enhance wellbeing and address psychopathology during covid-19. *Electronic Journal of General Medicine*, 17(6), em254. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.29333/ejgm/8316>
- Taşcı, E. (2021). *Öğretmenlerin Değer Yönelimleri İle Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Siirt.
- Taşdan, Y. D. D. M. & Erdem, Y. D. D. M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2) , 92-113.
- Tatlılıoğlu, K. (2015). Üniversite öğrencilerinin aylık gelir ve harcama düzeyi ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bingöl Üniversitesi örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 1-15.

- Tayfur, Ö. (2011). *Çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizlik ve tükenmişliğin nedenleri ve sonuçları üzerine bir çalışma* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- TEDMEM-Bir Bakışta Eğitim (2022, Ekim 3). Türkiye Üzerine Değerlendirme ve Öneriler. 3-35. <https://tedmem.org/mem-notlari/degerlendirme/bir-bakista-egitim-2022> adresinden erişilmiştir.
- TEDMEM. (2023). *2022 eğitim değerlendirme raporu* (TEDMEM Değerlendirme Dizisi 9). Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- Telef, B.B., Uzman, E. ve Ergün, E. (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8/12, 1297-1307. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.5699>
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S. Parkinson, J., Secker, J. & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): Development and UK validation. *Health and Quality of life Outcomes*, 5(1), 1-13. 63. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>
- Tezcan, T. (2011). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin yaşam Kalitesi ve İş Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Okul Öncesi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Bolu.
- Tonyalı, B. (2020). *Duygusal Zeka ve Örgütsel Desteğin İş Yaşam Kalitesi ve İş Sonuçlarına Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Strateji Bilimi Ana Bilim Dalı, Gebze.
- Top, M. Ş., Özden, S. Y. ve Sevim, M. E. (2003).Psikiyatride Yaşam Kalitesi. *Düşünen Adam*, 16(1), 18-23.
- Topaloğlu, M. (2020). Eğitimde Dijital Dönüşüm: Mobil Öğrenmenin Mental İyi Oluş Düzeyi Açısından İncelenmesi Digital Transformation in Education: An Evaluation of Mobile Learning At Mental Well-Being Level. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (1), 65-78. DOI: 10.26468/trakyasobed.492918
- Torlak, S. E. ve Yavuzçehre, P. S. (2008). Denizli Kent Yoksullarının Yaşam Kalitesi Üzerine Bir İnceleme. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 17 (2), 23-44.
- Toygar, Ş.A., Kara, D. ve Kırılıoğlu, M. (2018). İşgörenlerin iş yaşam kalitesinin incelenmesi: Ankara ilinde bir eğitim-araştırma hastanesi örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 306-320.
- Tuncer, M. ve Yeşiltaş, M. (2013). Çalışma yaşam kalitesinin otel işletmesi çalışanları üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-78.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (17 Şubat 2022). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2021-45832> adresinden alınmıştır.

- Türkiye Psikiyatri Derneği. (2020). *Ruh Sağlığını Güçlendirme: Kavramlar, Kanıtlar, Uygulamalar*. Özet Rapor. Ankara.
- Uysal, F. (2022). *Lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Alanya.
- Uzakgiden, M. A. (2019). *Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının öz-yeterlik inançları ve psikolojik ihtiyaçların doyumunda denge değişkenleri açısından incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Muğla.
- Üstündağ, H., Gül, A., Zengin, N. ve Aydın, M. (2007). Böbrek Nakli Yapılan Hastalarda Yaşam Kalitesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(6), 117-126.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Psychological well-being and health. Contributions of positive psychology. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud/Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 15-27.
- Vural, Ö., Eler, S. ve Atalay Güzel, N. (2010). Masa Başlı Çalışanlarda Fiziksel Aktivite Düzeyi ve Yaşam Kalitesi İlişkisi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 69-75.
- Yakut, S. ve Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde Psikolojik İyi Oluş ve İş Yerinde Dışlanma İlişkisi. *Turkish Studies Social Sciences*, 13/18, 1357-1376. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStu>
- Yalçın, S, Akan, D . (2016). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59) , 0-0. DOI: 10.17755/esosder.263221
- Yalçın, S., Yıldırım, İ., ve Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224.
- Yaman, Z.B. (2019). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Beceri Düzeyleri ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Sakarya.
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T.& Wang L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123, 750–755.
- Yapıcı, A. (2006). *Alkol bağımlılığında depresyon ve anksiyetenin yetiyitimi ve yaşam kalitesine etkisi* (Uzmanlık Tezi).Sağlık Bakanlığı Bakırköy Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Hastanesi, İstanbul.
- Yavuz, A. & Karaer, M. (2020). Psikolojik Sağlık Ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(33), 1940-1950.

- Yeşiltepe, S. S. ve Çelik, M. (2014). Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Olma ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Ilkogretim Online*, 13(3), 992-1013.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Baglam Yayinlari.
- Yıldırım, M. ve Ceyhan, S. (2020). Çalışma Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (4) , 1175-1184. DOI: 10.18506/anemon.643845
- Yıldırımçakar, Ş. (2015). *Sağlık Çalışanları ve Yaşam Kalitesi* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kur. Yön. Bilim Dalı, İstanbul.
- Yıldız, B. (2020). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile erteleme davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Samsun.
- Yıldız, E., Gültekin Akduman, G. & Şepitci Sarıbaş, M. (2021). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yaşam Doymu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Siverek İlçesi Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* , (39) , 34-47 .
- Yılmam, B. (2019). *Bilinçli farkındalık ve öz-duyarlılığın öznel iyi oluş üzerindeki etkisi / The effect of conscious awareness and self-compassion on subjective well-being* (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Yılmaz, H. & Büyükcebeci, A. (2019). Aidiyet ile Mental İyi Oluş Arasındaki İlişkide Çocukluk Dönemi Mutluluk ve Huzur Anılarının Aracı Rolü. *Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 197-222. DOI: 10.31679/adamakademi.525012
- Yılmaz, Y.R. (2019). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., & Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doymu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yousuf, S. M. A. (1995). *Quality of working life as a function of socio-technical system*. New Delhi: Mittal publications.
- Yüksel, Ruşen. (2012). Genç Yetişkinlerde Hayatın Anlamı. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(2), 79-91.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 678

- Watson, D., Clark, L.A., ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Weiland, A. (2021). Teacher well-being: Voices in the field. *Teaching and Teacher Education*, 99, 103250. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103250>
- World Health Organization. (2004). *Promoting mental health : concepts, emerging evidence, practice : summary report / a report from the World Health Organization, Department of Mental Health and Substance Abuse in collaboration with the Victorian Health Promotion Foundation (VicHealth) and the University of Melbourne* (NLM classification: WM 31.5). Printed in France.
- World Health Organization. (2001). *World Health Organization Mental Health: New Understanding, New Hope*. World Health Report. Geneva, Switzerland.
- World Health Statistics.(2022). *Monitoring health for the SDGs Sustainable Development Goals*. Araştırma Raporu. Geneva: World Health Organization. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
- Wu, P., Fang, Y., Guan, Z., Fan, B., Kong, J., Yao, Z., Liu, X., Fuller, C. J., Susser, E., & Lu, J. (2009). The psychological impact of the SARS epidemic on hospital employees in China: Exposure, risk perception, and altruistic acceptance of risk. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 54(5), 302–311. <https://doi.org/10.1177/070674370905400504>
- Wyatt, T. A. & Wah, C. Y. (2001). Perceptions of QWL: A study of singaporean employees development. *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), 59-76.
- Zinsser,M.K., Christensen,G.C.& Torres, L. (2016). She's supporting them; who's supporting her? Preschool center-level social-emotional supports and teacher well-being. *Journal of School Psychology*, 59, 55-66.
- Zorba, E. (2007). “Türkiye’de Rekreasyona Bakış Açısı ve Gelişimi”, *Gazi Haber Dergisi*, Eylül, 52-55.

EKLER

Ek-1: Anket Uygulama İzni



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-46004675

18/03/2022

Konu : Anket Uygulama İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 04.03.2022 tarihli ve 178450 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Şerife BOYALIOĞLU, "Eğitim Örgütlerindeki Öğretmenlerin Mental İyi Oluş Düzeyi İle İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan 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 2021/2022 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.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
18/03/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

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.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

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-eb5>
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 509b-ec5c-32e7-b732-882a kodu ile teyit edilebilir.

Ek-2 Öğretmen Kişisel Bilgiler ve Anket Formu

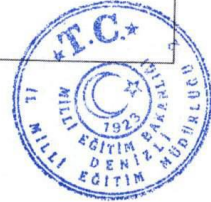
Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2022-E.176926

21. Yılmaz, M. ve Yalçın, S.(2020). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(Eğitim ve Toplum Özel Sayısı), 5955-5973. DOI: 10.26466/opus.711430

EK 1. Kişisel Bilgi Formu:

Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER						
1	Cinsiyetiniz	Erkek ()	3236 3.03.2022	Kadın ()		
2	Medeni Durumunuz	Evli ()		Bekar ()		
3	Öğrenim Düzeyi	Lisans ()		Lisansüstü ()		
4	Yaş	20-30 ()	31-40 ()	41-50 ()	51 ve üzeri ()	
5	Kıdem Yılı	0-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16-25 yıl ()	25 yıl üzeri ()
6	Branş	Sosyal Alan ()	Sayısal Alan ()	Görsel Sanatlar/Spor/Müzik ()	Yabancı Dil ()	Teknoloji/Bilişim ()
7	Mesleğinizi İsteyerek Mi Seçtiniz?	Evet ()		Hayır ()		



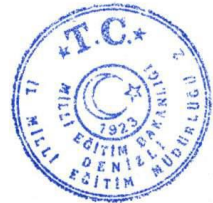
EK 2. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Aşağıda çeşitli durumlarda nasıl davrandığımıza ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. İfadelere katılma derecenizi size verilen 5'li likert değerlendirme formu üzerinde ilgili yere işaretleyiniz. Örneğin "Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim." ifadesinin size "Hiç Uygun" olmadığını düşünüyorsanız 1'i, "Uygun" olmadığını

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2022-E.176926

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1 Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.	1	2	3	4	5
2 Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3 Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.	1	2	3	4	5
4 Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.	1	2	3	4	5
5 Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlanmasında gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.	1	2	3	4	5
6 Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırma imkânı sağlar.	1	2	3	4	5
7 Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla basit işlerle meşgul ediyorum.	1	2	3	4	5
8 Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir ediliyorum.	1	2	3	4	5
9 Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
10 Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
11 Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik ediliyim.	1	2	3	4	5
12 Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil ediliyim.	1	2	3	4	5
13 Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.	1	2	3	4	5
14 Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.	1	2	3	4	5
15 Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.	1	2	3	4	5
16 Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.	1	2	3	4	5
17 İşlerim genellikle yolunda gider.	1	2	3	4	5
18 Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.	1	2	3	4	5
19 Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissedirim.	1	2	3	4	5
20 Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.	1	2	3	4	5
21 Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
22 Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
23 Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil ediliyim.	1	2	3	4	5



Bu belge güvenli-elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2022-E.178926

Mental İyi Oluş Öçeği Bu ölçek sizin Mental İyi Oluş düzeyinizi belirleme amacı taşımaktadır. Sizde istenilen bu ifadelerden kendinize en yakın geleni işaretlemenizdir. Her ifadenin karşısında bulunan (1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Biraz Katılıyorum (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum anlamına gelmektedir. Lütfen her ifadeye tek bir yanıt veriniz ve boş bırakmayınız.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1. Gelecekle ilgili iyimserim.	1	2	3	4
2. Kendimi işe yarar (faydalı) hissediyorum. <i>10.201.1.58</i>	1	2	3	4	5
3. Kendimi rahatlamış hissediyorum. <i>3236</i> <i>3.03.2022</i>	1	2	3	4	5
4. Diğer insanlara karşı ilgiliyim.	1	2	3	4	5
5. Farklı işlere zaman ayırabilecek enerjim var.	1	2	3	4	5
6. Sorunlarla iyi bir şekilde başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5
7. Açık ve net bir biçimde düşünebiliyorum.	1	2	3	4	5
8. Kendimden memnunum.	1	2	3	4	5
9. Kendimi diğer insanlara yakın hissediyorum.	1	2	3	4	5
10. Kendime güveniyorum.	1	2	3	4	5
11. Kendi kararlarımı verebiliyorum.	1	2	3	4	5
12. Sevdiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
13. Yeni şeylere karşı ilgiliyim.	1	2	3	4	5
14. Neşeli hissediyorum.	1	2	3	4	5



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-3 İş Yaşam Kalitesi ve Mental İyi Oluş Ölçeği Kullanım İzni

← 📧 🕒 🗑️ 📧 🕒 🗑️ 📧 🕒 🗑️ ⋮

13 ileti dizisinden 2. ← →

iş yaşam kalitesi ölçeği kullanma izin talebi Gelen Kutusu x

ŞERİFE BOYALIOĞLU
Alıcı: mehmet.ustuner, huseyinakar ▾

00:22 (1 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın Üstüner ve Akar. Adım Şerife Boyalioğlu. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetim Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Türkçeye uyarlanmış olduğunuz İş Yaşam Kalitesi Ölçeği'ni kullanmak için izin istiyorum.Şimdiden teşekkür ediyorum. Saygılarımla.

Hüseyin Akar
Alıcı: ben ▾

00:26 (1 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın Boyalioğlu, tabi ki kullanabilirsiniz. Ölçeğin uygulama formu ilgili makalede mevcuttur. Kolaylıklar dilerim.
----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: ŞERİFE BOYALIOĞLU
Kime: mehmet.ustuner
Gönderilenler: Wed, 08 Dec 2021 00:22:42 +0300 (EET)
Konu: iş yaşam kalitesi ölçeği kullanma izin talebi
⋮

Mental İyi Oluş Ölçeği Kullanma İzin Talebi Gelen Kutusu x

ŞERİFE BOYALIOĞLU
Alıcı: gokaykeldal ▾

00:34 (21 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın Keldal. Adım Şerife Boyalioğlu. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetim Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Türkçeye uyarlanmış olduğunuz Mental İyi Oluş Ölçeği'ni kullanmak için izin istiyorum.Şimdiden teşekkür ediyorum. Saygılarımla.

Alıcı: ben ▾

08:30 (13 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Ölçeği kullanabilirsiniz ölçeğe ilişkin bilgiler makalede mevcut. İyi çalışmalar.

--
Yandex.Mail mobil uygulamasından gönderildi

23:34, 7 Aralık 2021, "ŞERİFE BOYALIOĞLU" < >

⋮

↶ Yanıtla

➡ Yönlendir