




Öğretmenlerin Mental İyi Oluş ve İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Examining the Relationship Between Teachers' Mental Well-Being and Work Life Quality Levels

Sayfa | 444

Şerife BOYALIOĞLU , MEB, boyalioglu20@gmail.com

Fatma ÇOBANOĞLU , Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, fcobanoglu@pau.edu.tr

Geliş tarihi - Received: 26 Şubat 2024
Kabul tarihi - Accepted: 17 Nisan 2024
Yayın tarihi - Published: 28 Nisan 2024

¹ Bu çalışma, Doç. Dr Fatma ÇOBANOĞLU danışmanlığında Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bilim dalında yürütülen yüksek lisans tezinin bir bölümüdür Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 444-474.
DOI. 10.51460/baebd.1442988



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 444-474.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 444-474.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Öz. Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma nicel araştırma modellerinden , ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini ortaöğretim kademesinde çalışmakta olan 1964 öğretmen; örneklemini ise oransız eleman örnekleme yöntemi ile seçilen 331 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, kişisel bilgi formu, Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılarak toplanmış ve parametrik testlerle (Bağımsız gruplar t-testi, One way Anova, Pearson Korelasyon Katsayısı ve Regresyon Analizi) analiz edilmiştir. araştırma sonucunda, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyi ve iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu; İş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve iş-yaşam dengesi değişkenlerinin tümünün mental iyi oluştaki değişkenliğin %63'ünü anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mental iyi oluş, iş yaşam kalitesi, öğretmen

Abstract. The purpose of this research is to examine the relationship between the well-being levels and work-life quality levels of secondary school teachers. The research is designed in the quantitative research model, specifically the relational survey model. The population of the study consists of 1964 teachers working at the secondary education level; and the sample is comprised of 331 teachers selected through disproportionate stratified sampling method. The data were collected using a personal information form, the Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale, and the Work Life Quality Scale, and analyzed with parametric tests (Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Pearson Correlation Coefficient, and Regression Analysis). As a result of the research, it was found that the mental well-being level and perceived work-life quality of teachers were high. Additionally, there was found to be a significant, positive, and moderate-level relationship between teachers' mental well-being levels and work-life quality levels; and those variables such as job career satisfaction, overall well-being, job control, working conditions, stress in work life, and work-life balance collectively explained 63% of the variability in mental well-being significantly.

Keywords: Mental Well-Being, quality of work life, teacher



Extended Abstract

Introduction. The work environment is not only a place where individuals earn money to meet their basic needs but also a place where they can socialize. However, due to organizational concerns such as competition, technological advancements, and economic growth, some humane factors in these work environments have been overlooked (Walton, 1973). With the globalization of capitalism, the workforce structure has changed, and employees are exposed to more precarious work and health risks (Fernandes and Rocha, 2008). These changes have undoubtedly affected educational organizations, leading to an emphasis on concepts such as "human capital," "lifelong learning," "economic development," and "multicultural education" (Akin, 2021, p. 49). Education professionals now face increasing pressure to continually strive to improve themselves, their organizations, and the outcomes achieved (Çobanoğlu, 2022, p. 11). This situation has made teaching a more stressful profession (e.g., Çobanoğlu, 2021, p. 299; Fitchett et al., 2019; Herman, Reinke, and Eddy, 2020; Kim et al., 2020; Kuday, 2020; Kyriacou, 2001). Teachers not only manage problematic classrooms and are accountable to school administration but also strive to achieve their own goals. This situation creates constant pressure on teachers. On the other hand, teaching is a profession that provides great satisfaction through contributing to society and assisting in children's development, and many people choose this profession for these reasons (Jerrim, Sims, Taylor & Allen, 2021). However, when considering the effectiveness of education, the working and living conditions in schools need to support teachers' mental health. The quality of work-life and the mental well-being of employees in educational organizations can affect various employees in different ways, regardless of their position or status. Negative situations such as disappointment, boredom, and anger can have extremely adverse consequences for both educators and students. This situation has led to a greater questioning and examination of the quality of people's experiences in the workplace and their mental health. A review of the literature reveals few studies examining teachers' Mental Well-being (MWB) and Quality of Work-Life (QWL). Researchers view the MWB and QWL of teachers and the relationship between them as a worthwhile topic for investigation. In this context, it is important to measure teachers' QWL and MWB and explore the relationship between job quality and mental well-being. This study aims to determine the extent of the relationship between teachers' mental well-being and work-life quality. Accordingly, the general aim of the research is to identify whether there is a significant relationship between the levels of mental well-being and work-life quality of teachers working in public secondary schools. To achieve this aim, the following questions were addressed: (1) What are the levels of MWB and QWL among teachers? (2) Do teachers' levels of MWB and QWL differ according to their individual characteristics? and (3) Is there a significant relationship between teachers' QWL and MWB levels?

Method. This study was designed using a "Survey" model with the aim of determining the levels of teachers' MWB and perceptions of QWL. The population of the study consists of teachers working in public secondary schools in a metropolitan city in the Aegean Region. The sample was determined using the "Disproportionate Stratified Sampling" method and the sample size reached is 331 teachers. To determine teachers' levels of Mental Well-being (MWB), the "Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale", adapted by Keldal (2015), was used. To determine teachers' QWL, the "Work-Related Quality of Life Scale" adapted by Akar and Üstüner (2017) was used. Initially developed by Van Laar, Edwards, and Easton (2007) to measure the work-life quality of healthcare workers, the scale consists



of six behavioral dimensions (job and career satisfaction, overall well-being, job control, stress at work, working conditions, and work-family balance).

Results. In this study, it was observed that teachers have a high level of Mental Well-being (MWB). The high level of MWB among teachers indicates that the fear, uncertainty, and anxiety they experienced during Pandemic period have subsided. Another important finding is that teachers have a high level of QWL. High QWL among teachers is a desirable condition, and it is expected to have positive feedback on the quality of education. With the mandatory implementation of remote work during the pandemic, flexible working hours have also entered educational environments. Therefore, although the stress experienced by teachers in the work environment has decreased, it has become more difficult to maintain work-life balance and communicate with students. The high level of QWL among teachers can be attributed to the excitement and hope of returning to school and face-to-face education after the pandemic, experiencing less paperwork and workload that negatively affected teacher productivity during the pandemic, being less affected by inadequate school facilities, and having less interaction with school management. Other reasons for the high level of QWL among teachers include the achievement of work-life balance, the decreasing influence of gender roles due to increased participation of women in the workforce, lower work-role conflicts in working families, success in adapting to social roles, and overcoming social alienation. It is also observed that there is similarity in perception of MWB and QWL of male and female teachers and it was found that teachers with postgraduate education have higher MWB and QWL levels than others. Teachers' QWL perceptions show similarity based on their gender and fields of expertise. However, perceptions of teachers' QWL levels vary according to their ages. It has been observed that the QWL and MWB levels of teachers aged 20-40 is lower than that of teachers aged 50 and above. MWB and QWL levels are higher for married teachers. Finally, a significant, positive, and moderate-level relationship was found between teachers' MIO and QWL levels. A high level of mental well-being among teachers will lead to positive outcomes in terms of teacher QWL and will result in positive feedback in terms of student achievements.

Discussion and Conclusion The research revealed a significant, positive, and moderate-level correlation between teachers' MWB and overall QWL. Therefore, it is anticipated that improving the physical conditions of school environments, ensuring healthy relationships between students, parents, and teachers, maintaining continuity in management-teacher relationships, enhancing teacher salaries, providing ample opportunities for teacher development, organizing the living environment according to social amenities, and additionally offering sufficient psychological support to teachers in school settings are priorities for enhancing teacher SWB. Moreover, if workplace safety and comfort are ensured, teachers will feel better and more secure, leading to an increase in their SWB, which will directly impact the educational process. However, newly appointed teachers' perceptions of MWB and quality of work life (QWL) are found to be lower compared to those nearing retirement age. Therefore, psychological support can be provided to teachers or counseling centers for teachers can be established in schools. Additionally, by increasing the social amenities in mandatory service areas, these regions can be transformed into areas where teachers volunteer to serve; units can be created where teachers' projects and ideas are supported and even implemented.



Giriş

Çalışma ortamı, bireylerin sadece temel ihtiyaçlarını karşılamak için para kazandıkları bir yer olmayıp sosyalleşebildikleri de bir yerdir. Ne var ki, rekabet, teknolojik ilerlemeler ve ekonomik büyüme gibi örgütsel kaygılar yüzünden bu çalışma ortamlarındaki bazı insancıl faktörler göz ardı edilmeye başlamıştır (Walton, 1973). Bunun sonucunda da kapitalizmin küreselleşmesiyle işgücü yapısı değişmiş, çalışanlar daha fazla güvencesiz çalışma ve sağlık risklerine maruz kalmışlardır (Fernandes ve Rocha, 2008). Bu değişimler, hiç kuşkusuz eğitim örgütlerini de etkilemiş, “insan sermayesi”, “yaşam boyu öğrenme”, “ekonomik gelişme” ve “çok kültürlü eğitim” gibi kavramların daha fazla vurgulanmasına (Akin, 2021, s. 49) neden olmuştur. Eğitim çalışanları üzerinde de kendilerini, örgütlerini ve ulaşılan sonuçları geliştirmeleri için sürekli çabalamaları yönünde daha fazla baskı yaratmıştır (Çobanoğlu, 2022, s. 11). Bu durum öğretmenliği daha stresli bir meslek haline getirmektedir (Çobanoğlu, 2021, s. 299; Fitchett vd., 2019; Herman vd., 2020; Kim vd., 2020; Kудay, 2020; Kyriacou, 2001).

Öğretmenler, yalnızca problemleri yönetmek ve okul yönetimine hesap vermekle kalmaz, mutlu bir yaşam sürmek ve kendilerini geliştirmek için de uğraş verir. Bu durum, öğretmenlerin üzerinde sürekli bir baskı yaratır. Diğer taraftan da öğretmenlik, topluma katkı sağlama ve çocukların gelişimine yardımcı olma becerisiyle oldukça doyum sağlayan bir iştir ve birçok kişinin bu mesleği seçmesinin temel nedeni olarak gösterilir (Jerrim vd.,2021). Ancak eğitimin etkililiği açısından ele alındığında, okuldaki çalışma ve yaşam koşullarının öğretmenlerin mental sağlıklarını destekler nitelikte olması gerekmektedir. Eğitim örgütlerindeki iş yaşam kalitesi ve çalışanların mental iyi olma durumları, konumu ya da statüsünden bağımsız çoğu çalışanı çeşitli şekillerde etkileyebilir ve oluşan hayal kırıklığı, can sıkıntısı ve öfke gibi olumsuz durumlar hem eğitimciler hem de öğrenciler için oldukça olumsuz sonuçlar doğurabilir.

İş yaşam kalitesi (İYK), bireylerin, çalıştığı kurumun hedefleri ile hayata geçen hedeflere yönelik verdiği duygusal tepkiler ve bu kurumda edindikleri tecrübeleri sayesinde kişisel ihtiyaçlarını hangi oranda karşılayabildiğidir (Dedeoğlu vd., 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.

İYK, yaşam tatminini ve mental iyi oluş (MİO) gibi faktörleri de içerir (Nair, 2013). İYK'nın artması, örgütün mental sağlığını ve iş sürekliliğini sağlar (Bharathi vd., 2011). İYK, yaşam kalitesinin önemli bir faktörüdür. Çalışan memnuniyeti ve çalışma koşulları sağlamak amacıyla oluşturulmuştur (Akram vd., 2017). İYK, adil tazminat, güvenli çalışma koşulları, kariyer fırsatları, iş-yaşam dengesi, ödül ve takdir gibi unsurları içerir (Bhavani ve Jegadeeshwaran, 2022).

Öğretmenler için iş yaşam kalitesi

Çağımızın sorunlarından biri, çalışanların iş yaşamlarını iyileştirmektir. İYK, çalışan açısından işleri ve çalışma arkadaşlarıyla ilgili olumlu ve olumsuz algılarını (Martel ve Dupuis, 2006); örgüt açısından bireyin ve örgütün verimlilik düzeyini, iş doyumunu, çalışma koşullarını ve örgütün sosyal Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15 (1), 444-474.*
DOI. 10.51460/baebd.1442988



çevre ile ilişkilerini içerir (Tonyalı, 2020). İYK, çalışma ortamının insani, teknik ve ekonomik kalitesinin bir göstergesidir (Ishak vd., 2018). İYK, örgüt üyelerinin psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını savunur. Bu bağlamda, İYK'nın başlangıç noktası çalışanın gereksinimlerini bilmek ve bu gereksinimleri karşılamaktır. Böylelikle, çalışanların işe karşı saygısı ve dolayısıyla motivasyonları artar. Bununla birlikte, mutlu çalışanın performansı ile birlikte çıktılarının kalitesi de bu durumdan olumlu etkilenir (Tonyalı, 2020). Walton'un (1973) belirlediği sekiz önemli kavramsal kategoride bu kavramın gereklerini detaylandırılmaktadır: (1) adil ve yeterli ücretlendirme, (2) güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları (3) bireylerin kapasitesini kullanması ve geliştirebilmesi için acil fırsatlar, (4) aktif büyüme ve güvenlik için gelecekteki fırsatlar, (5) örgütte sosyal bütünleşme, (6) örgütte kurumsallaşma, (7) iş ve tüm yaşam alanlarının dengelenmesi ve (8) iş yaşamındaki sosyal ilişkiler.

İYK, her örgüt için olduğu kadar eğitim örgütleri için de oldukça önemlidir. Çalışma ortamındaki yaşamı kaliteli olarak algılayan eğitimcilerin öğrencileri, velileri ve meslektaşlarını da olumlu anlamda etkilemeleri beklenmektedir. İYK, eğitim örgütleri açısından incelendiğinde, yedi önemli kriter göze çarpmaktadır: saygı, karar verme süreçlerine 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 vd., 2010). Bu açıdan bakıldığında, İYK, eğitim örgütlerinin etkililiğini arttıran bir etken olarak ele alınabilir ve okullardaki yaşam kalitesinin sağlanabilmesinin ciddi bir çaba ve katılım gerektirdiği görülmektedir.

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 İYK'sını yükseltmek, daha kaliteli öğretim için önemlidir. Bu, motivasyon ve iş tatmini ile gerçekleşir, zira bunlar öğrenci performansını etkiler ve eğitim kalitesini belirler (Baluyos vd., 2019).

İYK genel anlamda çalışanlara çalışma memnuniyetini sağlayan şartların oluşturulmasıdır. İYK'yı olumsuz yönde etkileyen faktörlerden bazıları ise "stres" (Bircan, 2014), "konforsuz, kalabalık ve basık çalışma mekânları, çevresinde aşırı uyaran ve gürültü olan yerler, düşüncesizce kullanılan ortak kullanım alanları, sürekli çalan telefonlardır" (Gürses & Carayon, 2009). Ancak İYK'yi etkileyen unsurlar bunlarla sınırlı değildir; salgınlar, afetler gibi durumlar da İYK'yı bozabilir. COVID-19 salgını da bireylerin yaşam kalitelerini ve mutluluk beklentilerini olumsuz etkilemiştir (Karakose, 2022). Eğitim sektörü de bu durumdan olumsuz etkilenmiştir.



Öğretmenlerde mental iyi oluş

İyi oluş kavramını literatüre kazandıran Aristo'ya göre iyi oluş, insanın başarabileceği şeylerin en üst seviyesidir (Tatlılıoğlu, 2015) ve kişilerin hayat standartlarının değerlendirilmesini temsil eder (Keyes, 2017). İyilik hali tanımlanırken Hedonizm ve Eudaimonizmden bahsedilmektedir: Hedonik bakış açısı, iyi oluşu mutlulukla eş düzey görür ve olumlu ve olumsuz arasında sürekli bir denge kurar (Ryan ve 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). 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).

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 vd., 2010; Keyes ve Westerhof, 2010; Tennant, vd., 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 vd., 2002).

Sharrocks (2014), MİO'yu öznel mutluluk, yaşam doyumu, olumlu psikolojik işlevsellik, başkalarıyla iyi ilişkiler ve kendini gerçekleştirmek olarak tanımlar. İçsel düşünce, beceri ve deneyimler mutluluk ve başarı duygularını etkiler. "Burada ve şimdi "ye odaklanma ve farkındalık MİO ile ilişkilidir. Daha olumlu MİO'ya sahip bireyler sorunları daha az düşünür, bilgi ve deneyimleri farklı değerlendirir. Bununla birlikte, 1986 Ottawa Sözleşmesi de hastalıkların önlenmesinden ziyade sağlığın teşviki ve geliştirilmesi üzerinde durmuştur. Pozitif psikoloji de olumlu duygulara ve işlevselliğe odaklanmıştır (Kobau vd., 2011).

MİO, toplumun sağlıklı işleyişi için önemli bir faktördür. Stresle başa çıkma, yaratıcı olma ve toplum için daha iyi çalışma MİO göstergeleridir. Ancak salgın hastalıklar veya doğal afetler gibi beklenmedik durumlarda kalan bireylerin mental sağlıkları hasar görebilir (Rasheed vd., 2022). COVID-19 salgını buna örnek olabilir. Bu bağlamda ele alındığında MİO bireyi etkilediği kadar toplumu da etkilemektedir. Mental anlamda sağlıklı bir bireyin özellikleri yaşadıkları hayattan memnun olmak ve hayatı dolu dolu yaşamaktır. Kendisiyle ve diğerleriyle barışık, yaşamdan zevk alan, hayatta bir amacı olan ve kendini geliştirmeye istekli olan 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

Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15 (1), 444-474.*

DOI. 10.51460/baebd.1442988



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 444-474.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 444-474.
Araştırma Makalesi / Research Paper

sağlığının iyi olduğunu gösterebilir. Buna ek olarak, MİO huzur, mutluluk, özgüven ve dünyaya bağlılık duygularını da içermektedir (Demirtaş vd., 2018). Yapılan çalışmalar (Keyes, 2002; Keyes vd., 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 vd., 2005).

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 Khatoon, 2016).

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 de daha kolay başa çıkabilir (Aslan vd., 2021).

Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve mental iyi oluşları

Öğretmenlik, yaygın olarak stresli bir meslek olarak kabul edilir (Çobanoğlu, 2021, s. 299; Fitchett vd., 2019; Herman vd., 2020; Kim vd., 2020; Kудay, 2020; Kyriacou, 2001). Diğer taraftan da öğretmenlik, topluma katkı sağlama ve çocukların gelişimine yardımcı olma becerisiyle oldukça doyum sağlayan bir iştir ve birçok kişinin bu mesleği seçmesinin temel nedeni olarak gösterilir (Jerrim vd., 2021). Öğretmenlerin çoğu ilk gün bu duygularla mesleğe başlasalar da süreçte rekabetçi okul hayatı hayal kırıklığı yaşamalarına neden olur. Bu durum beraberinde “üniversitede alınan eğitime yönelik suçlamalar, okul imkânlarının kötü olmasından kaynaklı suçlamalar, düşük ücretler ya da kendisinin yetersiz öğretmen olduğunu düşünmekten kaynaklı suçlamalar” getirir (Devinen vd., 2023 s.71). Tüm bunlara rağmen pek çok öğretmen görevlerine devam eder. Ancak eğitimin etkililiği açısından ele alındığında, okuldaki çalışma ve yaşam koşullarının öğretmenlerin mental sağlıklarını destekler nitelikte olması gerekmektedir.

İYK'nın yüksek olmasının ise bir eğitim örgütüne 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



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 444-474.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 444-474.
Araştırma Makalesi / Research Paper

sistemini etkilemektedir. Dolayısıyla ülkenin geleceğini de ilgilendirmektedir (Yalçın, Yıldırım ve Akan, 2016).

Bu sebeple, öğretmenlerin içinde buldukları bu olumsuz mental halden kurtulmaları bir gerekliliktir. Dolayısıyla öğretmenlerin olumsuz düşüncelerden kurtulması için iş yaşamındaki kalitenin yükseltilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin MİO'larının yüksek olması, İYK'nın artırılabilmesi 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.

Çalışanların MİO'su üzerine yapılan araştırmalar yeni olmamakla birlikte, öğretmenlerin MİO'su üzerindeki çalışmalar yeni başlamıştır. Araştırmalar, öğretmen stresinin yüksek olduğunu gösterirken, Amerika'daki anketler öğretmenlerin %45'inin işi bırakmayı düşündüğünü belirtmiştir. Ayrıca, ABD, Kanada, Birleşik Krallık ve Finlandiyalı öğretmenlerin işle ilgili stresinin de yüksek olduğu görülmüştür (Aulen ve diğ., 2021). Yüksek iş talepleri ve stres, öğretmenlerin MİO'sunu düşürür ve bu da iş tatmininde düşüşe ve meslekten ayrılmaya yol açabilir (Skaalvik ve Skaalvik, 2018). Öğretmenlerin MİO'sunun çocukların sosyal duygusal gelişimi ve eğitimin istikrarı üzerinde de etkisi bulunmaktadır (Hindman ve Bustamante, 2019).

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin MİO'su ile İYK'sını inceleyen çok az çalışmaya ulaşılmıştır. Araştırmacılar tarafından öğretmenlerin MİO'su ve İYK'sı ve aralarındaki ilişki araştırılmaya değer bir konu olarak görülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin İYK'sı ve MİO'ları ölçülmelidir. Ayrıca, iş yaşam kalitesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişki incelenmesi gereken bir husustur. Bu çalışmada, öğretmenlerin mental iyi oluşları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkinin ne boyutta olduğu ele alınacaktır. Bu bağlamda araştırmanın genel amacı resmi ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda; (1) Öğretmenlerin MİO düzeyleri ve İYK düzeyleri nedir?, (2) Öğretmenlerin MİO ve İYK düzeyleri bireysel özelliklerine göre farklılık göstermekte midir? (3) Öğretmenlerin İYK ile MİO düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? ve (4) Öğretmenlerin İYK algıları, MİO algılarını ne düzeyde yordamaktadır? sorularına cevap aranmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın modeli

Bu çalışmada öğretmenlerin mental iyi oluş düzeylerinin ve iş yaşam kalitesi algılarının belirlenmesi amaçlandığı için "ilişkisel tarama" modelinde tasarlanmıştır. Araştırmada kullanılan ilişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla sayıdaki değişkenin arasındaki "birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini" belirlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2020, s.111).



Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni Ege Bölgesindeki bir büyükşehirde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. “Oransız eleman örnekleme” yöntemi ile örneklem belirlenmiştir. Çalışmanın örneklem büyüklüğü Borg ve Gall (1979) tarafından hazırlanan “Evren sayısına göre örneklem sayısını belirleme” tablosu ile belirlenmiştir (Akt: Cohen, Manion ve Morrison, 2000). Buna göre, çalışma evreninde ortaöğretim kademesinde 1964 öğretmenin çalıştığı göz önüne alındığında; 310-320 öğretmenin örneklem olarak alınması gerekmektedir. Çalışmada ulaşılan örneklem sayısı 331 öğretmendir ve demografik özellikleri Tablo 1’ de verilmiştir.

Tablo 1.
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 1 ayrıntılı olarak incelendiğinde, araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin 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.



Veri toplama araçları

Bu araştırmada, öğretmenlerin MİO düzeyleri ile İYK arasındaki ilişkiyi araştırmak için iki farklı ölçek kullanılmıştır. 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 bütün maddeleri pozitifdir (Keldal, 2015). MİOÖ’de Cronbach’s Alpha katsayısı değerlendirildiğinde; iç tutarlılık katsayısı .92 olarak bulunmuştur. Mevcut çalışmada ise bu değer .91’dir. Öğretmenlerin İYK’sının belirlenmesinde ise 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 (iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesi) oluşmaktadır. Ölçeğin geneli için Cronbach Alfa katsayısı ise .95 olarak hesaplanmıştır (Akar ve Üstüner, 2017). Ölçeğin geneli için mevcut çalışmada Cronbach Alfa katsayısı .94’tür.

Verilerin analizi

Verilerin analizi, Jamovi (Version 2.3) istatistik programı ile yapılmıştır. Verilerin analizinden önce verilerin normal bir dağılım gösterip göstermedikleri basıklık ile çarpıklık katsayıları incelenerek elde edilmiş; ± 2 içerisinde yer aldığı için normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Dolayısıyla, parametrik testler uygulanmıştır (George ve Mallery, 2001 Akt. Uysal ve Kılıç, 2022). 5’li Likert tipinde olan her iki ölçekten elde edilen bulguların yorumlanmasında kullanılacak sınır ortalama değerler, ayrı ayrı hesaplanmıştır. Buna göre; Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği için değerlendirme aralıkları çok düşük (14-25.2), düşük (25.2-36.4), orta (36.4-47.6), yüksek (47.6-58.8) ve çok yüksek (58.8-70.0) olarak hesaplanmıştır. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği alt boyutlarının değerlendirme aralıkları çok düşük düzeyden çok yükseğe doğru sırasıyla *İş Kariyer Memnuniyeti* (6.0- 0.80; 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) ve *Aile-İş Yaşam Dengesi* (3.0-5. 40; 5.41- 7.80; 7.81-10.20; 10.21-12.60; 12.61-15.0) olarak hesaplanmıştır. Alt amaçlar doğrultusunda, verilerin analizlerinde işe koşulan testler ise Tablo 2’ de özetlenmiştir.



Tablo 2.

Verilerin Analizi

Alt Problem	Çözümleme Tekniği
Öğretmenlerin MİO ve İYK düzeyleri	Betimsel analizler
Öğretmenlerin MİO ve İYK düzeylerinin değişkenlere göre karşılaştırılması	T-testi Tek Yönlü ANOVA testi Mann Whitney U testi Post Hoc Tukey
Öğretmenlerin İYK ile MİO düzeyleri arasındaki ilişki/yordama	Pearson Korelasyon Testi Regresyon Analizi

Sayfa | 455

BULGULAR**Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve mental iyi oluş düzeyleri**

Öğretmenlerin “Mental İyi Oluş Ölçeği” ve “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”ne vermiş oldukları cevapların analizleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin İYK ve MİO Düzeyleri

Alt Boyutlar	\bar{X}	S	Düzye
İş Kariyer Memnuniyeti	21.01	4.16	Yüksek
Genel İyi Olma	20.31	4.25	Orta
İş Kontrol Edebilme	9.82	2.62	Orta
Çalışma Koşulları	10.15	2.72	Orta
İş Yaşamında Stres	7.01	1.29	Yüksek
Aile İş Yaşam Dengesi	10.29	2.40	Yüksek
İYK	78.58	14.63	Yüksek
MİO	51.7	9.11	Yüksek

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin MİO düzeylerinin ($\bar{x}=51.7$) ve İYK düzeylerinin ($\bar{x}=78.58$) yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Tablo 4.

Öğretmenlerin MİO Düzeylerinin Karşılaştırılması (t-testi) (t- test/ Mann Whitney U 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*
	Bekar	69	48.0		



Öğrenim Düzeyi	Lisans	272	51.1	-.36	.011*
	Lisansüstü	59	54.4		
U					
Mesleği İsteyerek Seçme	İsteyerek	293	52.3	3773	.001*
	İstemeyerek	38	46.5		

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin MİO düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, ancak medeni durumlarına, öğrenim düzeylerine ve mesleği isteyerek seçmelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Evli ve bekâr öğretmenlerin MİO düzeylerine bakıldığında, bekâr öğretmenlerin MİO puanlarının ortalamasının (\bar{X} =48.0), evli öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} = 52.6) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Öğrenim düzeyi değişkenine bakıldığında ise, lisansüstü eğitim olan öğretmenlerin puanlarının ortalamasının (\bar{X} =54.4), lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} = 51.1) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Mesleği isteyerek seçme değişkenine göre, öğretmenlerin MİO düzeylerinin mesleği isteyerek seçmeye göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; mesleği bilinçli olarak seçen öğretmenlerin MİO puanlarının ortalamasının (\bar{X} =52.3), mesleği bilinçli olarak seçmeyen öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} = 46.5) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin MİO düzeylerine yönelik algılarının yaşlarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir ($F= 8.95$ $p<0.001$). Bu farklılığın hangi grupların arasında olduğunu test etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, 20-40 yaş arası öğretmenlerin MİO puanlarının ortalamasının (\bar{X} =49.7), 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} = 54.9) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 5.

Öğretmenlerin MİO Düzeylerine Yönelik Algılarının Yaş, Kıdem ve Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

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



Benzer şekilde, öğretmenlerin MİO düzeylerine yönelik algılarının kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F= 9.60$ $p<0.001$). Bu farklılığın kaynağı incelendiğinde, 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin MİO 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 MİO ortalamalarının ($\bar{X}=48.2$), 16-25 yıl kıdem yılına sahip öğretmenlerin MİO ortalamalarından ($\bar{X}= 52.7$) anlamlı düzeyde düşük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, öğretmenlerin MİO düzeylerinin kıdeme ve tecrübeye göre değişiklik gösterdiği görülmektedir. Branş değişkenine göre ise öğretmenlerin MİO düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği ($F= .118$ $p>0.05$) görülmektedir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin İYK Algılarının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)

		İYK ve Alt Boyutları	n	\bar{X}	s	t	p
Cinsiyet	Erkek	İş Kariyer Memnuniyeti	180	20.87	4.26	-.07	.50
	Kadın		151	21.17	4.05		
	Erkek	Genel İyi Olma	180	20.03	4.31	-.14	.18
	Kadın		151	20.65	4.17		
	Erkek	İş Kontrol Edebilme	180	9.82	2.67	-.001	.98
	Kadın		151	9.82	2.57		
	Erkek	Çalışma Koşulları	180	9.89	2.84	-.20	.06
	Kadın		151	10.45	2.56		
	Erkek	İş Yaşamında Stres	180	6.94	1.25	-.11	.14
	Kadın		151	7.09	1.34		
	Erkek	Aile İş Yaşam Dengesi	180	10.07	2.45	-.19	.26
	Kadın		151	10.55	2.32		
	Erkek	İYK (Genel)	180	77.61	15.14	-.14	.18
	Kadın		151	79.74	13.95		
Medeni Durum	Evli	İş Kariyer Memnuniyeti	262	21.50	4.09	.58	.001**
	Bekar		69	19.14	3.91		
	Evli	Genel İyi Olma	262	20.82	4.25	.61	.001**
	Bekar		69	18.36	3.69		
	Evli	İş Kontrol Edebilme	262	10.08	2.62	.50	.001**
	Bekar		69	8.83	2.39		
	Evli	Çalışma Koşulları	262	10.50	2.69	.66	.001**
	Bekar		69	8.80	2.43		
	Evli	İş Yaşamında Stres	262	7.11	1.31	.41	.002**
	Bekar		69	6.61	1.13		
	Evli	Aile İş Yaşam Dengesi	262	10.55	2.37	.52	.001**
	Bekar		69	9.32	2.27		
	Evli	İYK (Genel)	262	80.56	14.38	.69	.001**
	Bekar		69	71.06	13.11		

** $p<.01$

Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 444-474.

DOI. 10.51460/baebd.1442988



Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin İYK algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği; kadın ve erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin benzer düzeye sahip oldukları anlaşılmaktadır. Medeni durum değişkenine bakıldığında ise öğretmenlerin İYK algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bekâr öğretmenlerin İYK puanlarının ortalamasının (\bar{X} =71.6), evli öğretmenlerden (\bar{X} =80.56) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Evli ve bekâr öğretmenlerin iş yaşamında stres düzeylerine bakıldığında, bekâr öğretmenlerin iş yaşamında stres puanlarının ortalamasının (\bar{X} =6.61), evli öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =7.11) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 7.

Öğretmenlerin İYK Algılarının Öğrenim Düzeyi ve Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t testi)

		İYK ve Alt Boyutları	n	\bar{X}	S	t	p
Öğrenim Düzeyi	Lisans	İş Kariyer Memnuniyeti	272	20.68	4.07	-.43	.00**
	Lisansüstü		59	22.49	4.29		
	Lisans	Genel İyi Olma	272	20.19	4.17	-.14	.32
	Lisansüstü		59	20.85	4.64		
	Lisans	İş Kontrol Edebilme	272	9.58	2.48	-.47	.00**
	Lisansüstü		59	10.90	2.99		
	Lisans	Çalışma Koşulları	272	10.01	2.67	-.27	.06
	Lisansüstü		59	10.78	2.88		
	Lisans	İş Yaşamında Stres	272	7.06	1.20	.18	.25
	Lisansüstü		59	6.80	1.65		
	Lisans	Aile İş Yaşam Dengesi	272	10.10	2.32	-.43	.00**
	Lisansüstü		59	11.17	2.57		
	Lisans	İYK (Genel)	272	77.63	14.26	-.35	.01**
	Lisansüstü		59	82.98	15.60		
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	İş Kariyer Memnuniyeti	293	21.20	4.11	.40	.02**
	Hayır		38	19.53	4.31		
	Evet	Genel İyi Olma	293	20.49	4.25	.37	.02**
	Hayır		38	18.89	4.03		
	Evet	İş Kontrol Edebilme	293	9.95	2.58	.42	.01**
	Hayır		38	8.84	2.76		
	Evet	Çalışma Koşulları	293	10.25	2.72	.32	.06
	Hayır		38	9.37	2.62		
	Evet	İş Yaşamında Stres	293	7.04	1.29	.23	.16
	Hayır		38	6.74	1.25		
	Evet	Aile İş Yaşam Dengesi	293	10.41	2.37	.42	.01**
	Hayır		38	9.39	2.43		
	Evet	İYK (Genel)	293	79.33	14.54	.45	.009**
	Hayır		38	72.76	14.15		

**p<.01



Tablo 7 incelendiğinde, lisansüstü düzeyde öğrenim gören öğretmenlerin İYK puanlarının ortalamasının ($\bar{X}=82.98$), lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=77.63$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu; iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme ve aile iş yaşam dengesi alt boyutlarında da anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Ancak iş yaşamında stres alt boyutuna bakıldığında lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha düşük puan aldığı görülmektedir.

Mesleği isteyerek seçme değişkeni incelendiğinde, öğretmenlerin İYK algılarının mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre çalışma koşulları ve iş yaşamında stres dışında diğer alt boyutlarında ve toplamda anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerde İYK düzeyi daha yüksek seviyelerdeyken, mesleğini kendisi seçmeyen öğretmenlerde İYK düzeyinin daha düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Bu durumda; öğretmenlerin sevdiği işte çalışmasının, sorumluluk alabileceği hoşça giden işi yapmasının ve iş yerindeki pozisyonun iyi olmasının iş yaşam kalitesini olumlu anlamda etkilemiş olabileceği söylenebilir.

Tablo 8.
Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Alt Boyutlarının Branş ve Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

		n	\bar{X}	F	p	Fark
Branş	Sözel	İş Kariyer	115	21.27	.37	.68
	Sayısal	Memnuniyeti	77	20.92		
	Diğer		136	20.82		
	Sözel	Genel İyi Olma	115	20.08	.27	.76
	Sayısal		77	20.32		
	Diğer		136	20.48		
	Sözel	İş Kontrol Edebilme	115	10.12	1.11	.32
	Sayısal		77	9.71		
	Diğer		136	9.65		
	Sözel	Çalışma Koşulları	115	10.42	1.47	.23
	Sayısal		77	10.27		
	Diğer		136	9.85		
Sözel	İş Yaşamında Stres	115	6.94	1.07	.34	
Sayısal		77	7.19			
Diğer		136	6.96			
Sözel	Aile İş Yaşam Dengesi	115	10.39	.27	.75	
Sayısal		77	10.32			
Diğer		136	10.17			
Sözel	İYK (Genel)	115	79.22	.25	.77	
Sayısal		77	78.75			
Diğer		136	77.92			
20-40 yaş		150	19.94	9.50	.001**	1-2,1-3



		n	\bar{X}	F	p	Fark	
	41-50 yaş	İş Kariyer	107	21.82			
	50 yaş +	Memnuniyeti	74	21.99			
	20-40 yaş	Genel İyi Olma	150	19.35	9.48	.001**	1-3
	41-50 yaş		107	20.57			
	50 yaş +		74	21.88			
	20-40 yaş	İş Kontrol Edebilme	150	9.30	5.51	.004**	1-2,1-3
	41-50 yaş		107	10.24			
	50 yaş +		74	10.26			
	20-40 yaş	Çalışma Koşulları	150	9.39	11.30	.001**	1-2,1-3
	41-50 yaş		107	10.79			
	50 yaş +		74	10.76			
	20-40 yaş	İş Yaşamında Stres	150	6.76	5.47	.006**	1-2,1-3
	41-50 yaş		107	7.23			
	50 yaş +		74	7.19			
	20-40 yaş	Aile İş Yaşam Dengesi	150	9.87	4.22	.015**	1-2
	41-50 yaş		107	10.63			
	50 yaş +		74	10.65			
	20-40 yaş	İYK (Genel)	150	74.61	10.92	.001**	1-2,1-3
	41-50 yaş		107	81.28			
	50 yaş +		74	82.72			

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

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin İYK düzeylerine ve alt boyutlarına yönelik algılarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği (F= .25 p>0.05) görülmektedir. Dolayısıyla, farklı branşlardan öğretmenlerin benzer İYK düzeylerine sahip oldukları söylenebilir. Yaş değişkeni incelendiğinde ise öğretmenlerin İYK düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği (F= 10.92 p<0.05) görülmektedir. Bu farklılığın kaynağı incelendiğinde, 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. Farklılığın kaynağı incelendiğinde, çalışma koşulları ve iş yaşamında stres alt boyutlarında 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin İYK puanlarının ortalamasının, 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin İYK puanlarının ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. İYK genelinde ise 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin ortalamasının (\bar{X} =81.28), 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{X} =82.72) daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 9.

Öğretmenlerin İYK Algılarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 444-474.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 444-474.
 Araştırma Makalesi / Research Paper

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 +	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 +	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 +	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 +	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 +	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 +	85	10.76	2.07			
İYK	0-10 yıl	109	72.51	13.03	11.99	.001**	1-3
	11-15 yıl	42	77.21	16.01			
	16-25 yıl	95	82.12	14.94			
	25 yıl +	85	83.08	12.82			

**p<.01

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin İYK algılarının kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (F= 11.99 p<0.01) görülmektedir. Bu farklılığın, genel olarak kıdemi 0-10 yıl ve 16-25 yıl olan öğretmenler arasında ve kıdemli öğretmenlerin İYK puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 10.
Öğretmenlerin İYK ile MİO Düzeyleri Arasındaki İlişki (Pearson Korelasyon Testi)

	İYK	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 Memn.	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 10'a bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin MİO düzeyleri ile İYK düzeyleri arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.756$; $p<.001$). Bununla beraber, araştırmaya katılan öğretmenlerin MİO düzeyleri ile iş kariyer memnuniyeti ($r=.709$; $p<.001$); genel iyi olma hali ($r=.737$; $p<.001$); işi kontrol edebilme ($r=.590$; $p<.001$); aile iş yaşam düzeyleri ($r=.613$; $p<0.05$) ve çalışma koşulları ($r=.588$; $p<0.05$) arasında "anlamlı, pozitif, orta" düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin MİO düzeyleri ile iş yaşamında stres düzeyleri arasında ise "anlamlı, pozitif, düşük düzeyde" bir ilişki saptanmıştır ($r=.272$; $p<.001$).

Öğretmenlerin İYK'sinin, MİO düzeylerini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığı çoklu doğrusal regresyon ile ayrıca analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 11'de verilmektedir.

Tablo 11.
İYK'nin, MİO'yu yordama düzeyi (Çoklu regresyon analizi)

Değişkenler	B	SH	β	t	p
Sabit	11.045	2.182		5.06	<.001
İş Kariyer Memnuniyeti	.804	.159	.367	5.06	<.001
Genel İyi Olma	.999	.107	.466	9.35	<.001
İş Kontrol Edebilme	.396	.209	.113	1.90	0.058
Çalışma Koşulları	-.625	.227	-.186	-2.76	0.006
İş Yaşamında Stres	.338	.258	.047	1.31	0.191
Aile İş-Yaşam Dengesi	.343	.209	.090	1.64	0.102

R= 0.794 $F_{(6,324)}=91.8$
 $R^2=0.630$ $p<.001$



Çoklu regresyon analizi sonuçlarında, “iş kariyer memnuniyeti”, “genel iyi olma”, “iş kontrol edebilme”, “çalışma koşulları”, “iş yaşamında stres” ve “aile iş-yaşam dengesi” değişkenlerinin tümünün öğretmenlerin MİO düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı ($F_{(6,324)}=91.8$, $p<.001$, $R= 0.794$, $R^2=0.630$) ve değişkenliğin %63’ünü istatistiksel açıdan anlamlı şekilde açıkladığı görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

2020’de yaşanan Covid 19 sürecinin getirdiği korku ve belirsizlik, eğitim-öğretim sürecini olumsuz etkilemiştir. Bu süreçte öğretmenler, çok fazla bilgileri ve deneyimleri olmadan video konferans ve çevrimiçi öğrenme kaynaklarını kullanarak farklı çalışma yolları bulmak zorunda kalmışlardır. Bu yeni becerilerin kazanılması yanında, öğrenci motivasyonunu ve katılımını sağlamada ve çocukların gelişmeye devam edebilecekleri güvenli bir alan yaratmada da sorun yaşamışlardır (Connor ve diğ., 2022). Bu çalışmada, öğretmenlerin MİO düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmen MİO’unun yüksek olması, bu süreç sonrası yaşadıkları korku, belirsizlik ve kaygı sürecinin sona erdiğini göstermektedir. Bazı araştırmacılar (Tang, 2018; Uysal, 2022; Yıldız, 2020; Taşçı, 2021) da öğretmenlerin MİO düzeylerinin yüksek seviyede olduğunu bildirmiştir. Bunun aksine, Busfield (2012), ikinci dünya savaşından beri çeşitli batı ülkelerinde MİO düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin MİO düzeyleri beklenen ve istenilen bir sonuçtur. Ayrıca, MİO algıları yüksek olan öğretmenin bu durumu öğrencilerini ve öğretimini de olumlu anlamda etkileyecektir. Öğretmenlerin mental iyi oluşu, yaşam doyumu ve kişisel mutluluk ve pozitif psikolojik işlevsellik gibi faktörlerden etkilenir. Araştırmalar, öğretmenlerin okuldaki günlük deneyimlerini etkileyen okul iklimi de dâhil olmak üzere birçok faktörün öğretmen mental iyi oluşunu etkilediğini göstermektedir. Öğretmenler, başkalarıyla iyi kişilerarası ilişkiler kurabildiklerinde, özerklik ve yeterlilik duygusuna sahip olduklarında ve kişisel gelişim fırsatlarına sahip olduklarında pozitif psikolojik işlevsellik sergileyebilirler. Öğretmen eylemini sınırlamak, öğretmen performansını olumsuz yönde etkileyen öğretmen MİO’unun azalmasına neden olabilir. 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 sürdürürebilmek için öğretmen MİO’u önemli bir etkidir.

Araştırmanın önemli bir diğer sonucu da öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini yüksek seviyede algılamalarıdır. Demir (2019) benzer bir sonuca ulaşıırken; Akman ve Akman (2017) öğretmenlerinin İYK düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sağlık sektöründe (Arslan, 2018; Çatak ve Bahçecik, 2015) yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin İYK’nin yüksek seviyede olması istenilen bir durumdur ve eğitim öğretim kalitesi açısından olumlu dönütleri olması beklenmektedir. Pandemi sürecinde mecburi olarak uygulanan evden çalışma ile esnek çalışma saatleri eğitim ortamlarına da girmiştir. Dolayısıyla, öğretmenlerin iş ortamında yaşadıkları stres azalsa da iş yaşam dengesini sağlamak ve öğrencilerle iletişim kurmak zorlaşmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yüksek olması; pandemi sonrası okula ve yüz yüze 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.

Bu çalışmada, kadın ve erkek öğretmenlerin MİO düzeylerinin 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 desteklerken, bazı araştırmalarda da (Siddique ve Arcy, 1984; Öztürk ve Çetinkaya 2015; Karaçam ve Pulur, 2017; Yılmam, 2019; Gürgan 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 MİO düzeylerinin farklı olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, evli öğretmenlerin MİO'unun da daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kangal'ın (2013) çalışması da bu sonucu desteklemektedir. TÜİK (2022) verileri de evli olanların daha mutlu olduklarını göstermektedir. Evli olmanın bireylere maddi ve toplumsal destek sağladığı söylenebilir. Olumlu aile ilişkileri, kişiye ait olma, güven duygusu ve bağlılık hissi verir ve bu durum da bireylerin öznel iyi oluşlarını olumlu düzeyde etkiler. Evli öğretmenlerin MİO düzeylerinin daha yüksek olması özellikle pandemi sürecinde daha işlevsel sosyal ilişkilerde bulunmaları ve dolayısıyla yalnızlık hissini azalması ile açıklanabilir. Bunun aksine (Aslan ve diğerleri, 2021; Dinç, 2018) medeni durum ile MİO arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Öğretmenlerin MİO'u öğrenim düzeyi bakımından incelendiğinde; lisansüstü eğitimi olan öğretmenlerin MİO düzeylerinin, diğerlerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Bazı araştırmalar (Yıldız, 2020; Yılmam, 2019; Öztürk ve Çetinkaya, 2015; Kangal, 2013) da bu sonucu desteklemektedir. Kangal'ın (2013) çalışmasında, lisans ya da ön lisans mezunlarının daha az eğitilmiş insanlardan daha mutlu oldukları görülmüş ve Köylü'nün (2018) çalışması da bu sonucu desteklemiştir. Bu çalışma doğrultusunda lisansüstü eğitimin MİO'ya katkısının önemli olduğu belirlenmiştir. 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. Ayrıca, yükseköğretime devam etme bireylerde gelirleri konusunda da fark yaratır. Lisansüstü mezunu yetişkinler diğerlerinden %88 oranında daha fazla aylık gelire sahiptir (Bir Bakışta Eğitim, 2022).

Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmelerinin MİO düzeyleri açısından farklılık yarattığı; mesleği bilinçli olarak seçen öğretmenlerin MİO düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aksu (2020) da bu sonucu destekleyen sonuçlara; Kıyak (2022) ise mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin bireysel mutluluklarının daha fazla olduğu 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'nın (2016) da öğretmenler ile gerçekleştirdiği çalışmasında benzer sonuçlara ulaşıldığı 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 MİO'unun yüksek olması, öğretmenlerin, düşük ücretlendirme, özlük hakları ve öğretmenlik meslek



kanunu gibi konulardaki sorunlara rağmen öğretmenlik mesleğini yapma konusundaki istekliliklerinden kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin MİO düzeylerine yönelik algılarının yaşlarına göre farklılaştığı görülmüştür. 20-40 yaş arası öğretmenlerin MİO düzeylerinin, 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerden düşük olduğu saptanmıştır. Kangal'ın (2013) 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 ortalamanın 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. Ancak, Selim (2008) yaş gruplarının mutluluk üzerinde olumsuz etkisi olduğunu; yaşlıların gençlerden daha mutsuz olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, öğretmenlerin MİO düzeylerine yönelik algılarının kıdem yıllarına göre de farklılaştığı görülmüştür. 0-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin MİO düzeylerinin, 16 yıldan fazla kıdeme sahip öğretmenlerden düşük olduğu saptanmıştır. Düzgün (2016) de benzer şekilde ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin mutluluk üzerinde fark yarattığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin İKY'nin cinsiyetlerine göre benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bazı çalışmalara (Vural, Eler ve Güzel, 2010; Koçoğlu ve Akın, 2009; Torlak ve Yavuzçehre, 2008; Castillion vd., 2005) göre kadınların yaşam kalitesi erkeklerden anlamlı derecede daha düşüktür, ancak 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. Aydıner Boylu ve Paçacıoğlu, 2016). Benzer bir şekilde, Hatipoğlu ve Zengin (2018), cinsiyet ve İYK arasında bir ilişki saptamamıştır. Ayrıca, bu çalışmayı destekler nitelikte, Demir (2019), Girgin ve Demir (2018) de öğretmenlerin İYK'sının cinsiyetlerine göre bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. 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), erkek öğretmenlerin okul yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin İYK düzeylerinin branşlarına göre farklılaşmadığı, ancak "iş yaşamında stres" alt boyutunda, sayısal branşın İYK düzeylerinin, diğerlerinden 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. Demir (2016) ve Çelik ve Tabancalı (2012) ise öğretmenlerinin İYK düzeyleri açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre incelendiğinde de bekâr öğretmenlerin İYK düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Demir (2019) de öğretmenlerin evli ve bekâr olmaları durumları göz önüne alındığında bekârların İYK'sının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gürel (2018), Aydıner 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. Bunun aksine, bazı çalışmalarda Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15 (1), 444-474.*



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 444-474.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 444-474.
Araştırma Makalesi / Research Paper

(Yaman, 2019; Öntürk, 2019; Çelik ve Tabancalı, 2012), öğretmenlerin medeni durumları açısından fark belirlenmezken, Girgin ve Demir'in (2018) çalışmasında, meslek lisesinde görevli evli öğretmenlerin daha olumsuz algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin İYK düzeylerine yönelik algılarının öğrenim düzeylerine göre farklılaştığı; lisansüstü mezunu öğretmenlerin İYK düzeylerinin 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. Girgin ve Demir (2018), Aydın Boylu ve Paçacıoğlu (2016) ile Demir'in (2016) çalışmaları da bu araştırma ile paralellik göstermektedir. Dikmetaş (2006) ise, mevcut çalışmayı destekler nitelikte hastane personeli ile yaptığı araştırmasında; lise düzeyinde öğrenim görmüş olanların ilköğretim düzeyinde öğrenim görenlere göre İYK'sının daha olumlu olduğunu bulmuştur. Ancak bazı araştırmalar (Yaman, 2019; Demir, 2019; Çelik ve Tabancalı, 2012) da öğretmenlerin İYK düzeylerinin öğrenim düzeyine göre farklılık yaratmadığını saptamıştır.

Öğretmenlerin İYK düzeylerinin mesleği isteyerek seçip seçmemelerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Yaman (2019) da benzer bir sonuca ulaşmıştır. 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 düşünmektedir.

Öğretmenlerin İYK düzeylerine yönelik algılarının kıdem yıllarına göre farklılaştığı . 0-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin İYK düzeylerinin, 25 yıldan fazla kıdeme sahip olanlardan düşük olduğu tespit edilmiştir. Girgin ve Demir (2018) ve Çelik ve Tabancalı'nın (2012) yaptığı çalışmalar araştırma ile paralellik göstermektedir. Çatak ve Bahçecik (2015) de çalışmayı destekler nitelikte, hemşirelerin kıdem yılının iş yaşam kalitesini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bunlardan farklı olarak, Yaman (2019), Hatipoğlu ve Zengin (2018) ile Demir (2019) ise öğretmenlerin İYK'sının meslekteki kıdemlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında, öğretmenlerin İYK'sının yaş değişkenine göre de farklılaştığı; 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. 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, bazı araştırmalar (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) da öğretmenlerin yaşının İYK düzeylerinde fark yaratmadığını saptamışlardır.

Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15 (1), 444-474.*

DOI. 10.51460/baebd.1442988



Araştırmaya katılan öğretmenlerin MİO ile İYK düzeyleri arasında anlamlı, pozitif ve orta seviyede bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin MİO düzeylerinin yüksek çıkması öğretmen İYK açısından olumlu sonuçlara sebep olacaktır ve öğrenci kazanımları konusunda olumlu dönütleri olacaktır. Yavuz ve Karaer (2020) psikolojik sağlık ve İYK arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. 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 MİO 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 sürece katkı sağlayabilir. 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 alındığında fiziksel ve güvelik ihtiyacı giderilemeyen öğretmenin bir üst basamağa geçebilmesi söz konusu değildir. Bu da yaptığı işten memnun olmayan ve verimliliği düşük bir öğretmen profilini yaratacaktır. 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).



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 444-474.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 444-474.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Kaynakça

- Akar, H., & 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. <http://doi.org/10.17679/inuefd.302675>
- Akın, U. (2021). Küreselleşme ve okul. F. Nayır (Ed.), *Eğitimde örgütsel davranış* (s. 45-62), Anı Yayıncılık.
- Akman, Y., & Akman, G. İ. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısının işle bütünleşmeleri üzerindeki etkisi. *İlköğretim Online*, 16 (4), 1491-1504. <http://doi.org/10.17051/ilkonline.2017.342971>
- Akram, M., Ilgan, A., Ozu, O., & Shah, A. A. (2017). Quality of school work life of public school teachers: cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4 (29), 244-269. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1161481>
- Aksu, B. (2020). *Hemşirelerin örgütsel stres düzeyi ve psikolojik iyi oluşlarının belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, R., Jerrim, J., & Sims, S. (2020). How did the early stages of the COVID-19 pandemic affect teacher wellbeing?. *Centre for Education Policy and Equalising Opportunities (CEPEO)*, Working Paper, 1(20), 1-20. <https://repec-cepeo.ucl.ac.uk/cepeow/old-style/cepeowp20-15.pdf>
- Arslan, I. (2018). *Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü* (Doktora Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, S., Ertürk, A., Arutay, Ö., Ardiç, M., & Sonkur, A. (2021). Öğretmenlerin tükenmişlik ve mental iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Kahta İlçesi örneği. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1 (1), 99-126. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2112312>
- Aulen, M. A., Pakarinen, E., Feldt, T., & Lerkkanen, K. M. (2021). Teacher coping profiles in relation to teacher well-being: A mixed method approach. *Teaching and Teacher Education*, 102, 103323. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103323>
- Avcı, K., & 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. <https://acikerisim.uludag.edu.tr/server/api/core/bitstreams/502f2cc5-8428-4127-9fa0-30f4927e4a2b/content>
- Avşaroğlu, S., Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1723714>
- Aydiner Boylu, A., & Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam kalitesi göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 8 (15), 137-150. <http://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.266011>
- Azimi, M., & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3 (2), 126-138 <http://doi.org/10.32960/uead.559025>
- Bakar, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal emek davranışı ile öznel iyi oluş düzeyleri ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi: Kastamonu ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019) Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68), 1722-1744. <http://doi.org/10.17755/esosder.433355>
- Besser, A., Lotem, S., & Zeigler-Hill, V. (2020). Psychological stress and vocal symptoms among university professors in Israel: Implications of the shift to online synchronous teaching during the COVID-19 pandemic. *Journal of Voice*. 36 (2), 291.e9-291.e16. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2020.05.028>



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 444-474.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 444-474.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- Bharathi, S. P., Kumar, S. N., & Umaselvi, M. (2011). Quality of work life: perception of college teachers. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 11 (1), 47-65. <https://ijcms.in/index.php/ijcms/article/view/29/22>
- Bhavani, M., & Jegadeeshwaran, M. (2022). Job satisfaction and quality of work life – a case study of women teachers in higher education. *SDMIMD Journal of Management*, 5 (2), 1-12. <https://doi.org/10.15533/sdm/2014/v5i2/54567>
- Bircan, N. (2014). *Stresin hemşirelerde çalışma yaşam kalitesine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Busfield, J. (2012). Challenging claims that mental illness has been increasing and mental well-being declining. *Social Science & Medicine*, 75(3), 581-8. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.02.053>.
- Castillion, P. G., Sendio, A. R., Baneges, 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. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.07.003>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education* (5th Edition). London: Routledge Falmer. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203224342>
- 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. *BMC Public Health*, 22 (889), 2-15. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13305-7>
- Cooper, H., Okamura, L., & McNeil, P. (1995). Situation and personality correlates of psychological well-being: Social activity and personal control, *Journal of Research in Personality*, 29 (4), 395-417. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1995.1023>
- Çatak, T., & Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Clinical and Experimental Health Sciences*, 5 (2) , 85-95. <https://dergipark.org.tr/en/pub/clinexphealthsci/issue/17864/187337>
- Çelik, K., & Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 31-38. <https://hdl.handle.net/11499/42149>
- Çivilidağ, A. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik taciz ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 129-144. https://scholar.google.com.tr/scholar?cluster=17525703121275272027&hl=tr&as_sdt=0,5
- Çobanoğlu, F. (2021). Okulda stresi azaltmak. F. Nayır (Ed.), *Eğitimde Örgütsel Davranış* (s. 299-317), Anı Yayıncılık.
- Çoruk, A., & Çiçek, H. K. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 750-761. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.1838>
- Damásio, F. B., Pimenteira de Melo, L. R., & Pereira da Silva, J. (2013). Meaning in life, psychological well-being and quality of life in teachers. *Paidéia*, 23 (54), 73-82. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272354201309>
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M., & Oflazer, S. (2015). Örgütlerde işe gömülmüşlüğü (job embeddedness) çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İyimserliğin rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 135-146. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/282810>
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü , Malatya.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirci, İ., & Akın, A. (2015). Ruh sağlığı sürekliliği kısa formu'nun geçerliği ve güvenilirliği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 48 (1), 49-64. <https://research.ebsco.com/c/jsxlxs/viewer/pdf/gl7mwxfauz>

Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 444-474.
DOI. 10.51460/baebd.1442988



- Demirtaş, A. S., Baytemir, K., & Güllü, A. (2018). Pedagojik formasyon öğrencilerinde umut ve mental iyi oluş: Yapılandırmacı düşünmenin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 317-331. <http://doi.org/10.17860/mersinefd.354636>
- Devinen, İ., Sönmez, M., & Çim, D. (2023). Eğitim örgütlerinde iş yaşam kalitesi. S. Girgin (Ed.), *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları ve Yönetimi* (s. 65-72). İstanbul: Efe Akademi Yayınları
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (2), 169-182. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/50299>
- Dinç, G. (2018). *Özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Biruni Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Durmaz, 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, Düzce.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- 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, İstanbul.
- Erdil, R. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Ergen, A., Tanrıverdi, O., Kumbasar, A., Arslan, E., & Atmaca, D. (2011). Sağlık personelinin yaşam kalitesi üzerine kesitsel bir çalışma. *Haseki Tıp Bülteni*, 49, 14-19. <https://research.ebsco.com/c/jxslxs/viewer/pdf/kudz3mkucz>
- Ertürk, R. (2022). The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9 (1), 191-203. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1022519>
- Falki, S., & Khatoon, F. (2016). Friendship and psychological well-being. *International Journal of Indian Psychology*, 4 (1), 77-125. <http://doi.org/10.25215/0401.073>
- Fernandes, H. M., & Maria da Rocha, V. (2008). Impact of the psychosocial aspects of work on the quality of life of teachers. *Brazilian Journal of Psychiatry*. 31 (1), 15-20. <https://doi.org/10.1590/S1516-44462009000100005>
- Fitchett, P. G., McCarthy, C. J., Lambert, R. G., Eyal, M., Playfair, E. C., & Dillard, J. B. (2019). Examining teacher stress-vulnerability in the US secondary school context. *Educational Review*, 73 (2), 170-193. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1619521>
- Fraser, H., Draper, J., & Taylor, W. (1998). The Quality of teachers' professional lives: teachers and job satisfaction. *Evaluation & Research in Education*, 12 (2), 61-71, <http://doi.org/10.1080/09500799808666932>
- George, D., & Mallery, M. (2001). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 10.0 update*. (3. Baskı). Allyn and Bacon.
- Girgin, S., & Demir, T. (2018). Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3 (1), 12-24. <http://doi.org/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. <http://doi.org/10.1108/JPMH-02-2019-0023>
- Güler, C., & Çavuşoğlu, S. B. (2022). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 18-28. <https://dergipark.org.tr/en/pub/comusbd/issue/72541/1151496>
- Gürel, P. A. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1, 31-44. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iukad/issue/36807/419212>



- Gürkan, U., & Gür, S. (2019). Genç yetişkinlerde mental iyi oluş düzeyinin depresyonla ilişkisinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (6), 516-536. <https://dergipark.org.tr/en/pub/asead/issue/47256/595921>
- Gürses, A. P., & Carayon, P. (2009). Exploring performance obstacles of intensive care nurses. *Applied Ergonomics*, 40 (3), 509-518. <http://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.09.003>
- Hall-Kenyon, M. K., Bullough, V.R., MacKay, L. K., & Marshall, E. E. (2013). Preschool teacher well-being: a review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42, 153–162. <http://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4>
- Hatipoğlu, Z., & Zengin, A. A. (2018). Algılanan liderlik stiline iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: X ve y kuşakları arası karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2), 400-421. <http://doi.org/10.29106/fesa.411877>
- Heizomi, H., Allahverdipour, H., Jafarabadi, A. M., & Safaian, A. (2015). Happiness and its relation to psychological well-being of adolescents. *Asian Journal of Psychiatry*, 16, 55–60. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ajp.2015.05.037>
- Herman, K. C., Reinke, W. M., & Eddy C. L. (2020). Advances in understanding and intervening in teacher stress and coping: The Coping-Competence-Context Theory. *Journal of School Psychology*, 74 (78), 69-74. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.01.001>
- Hindman, A., & Bustamante, A. (2019). Understanding well-being among teachers in early childhood settings: Challenges, supports, and implications for children's development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61, 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2019.03.005>
- Hong, K. S., Tan, K. W., & Bujang, S. (2010). Relationship between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: a study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Sains Humanika*, 52(1). <https://doi.org/10.11113/sh.v52n1.255>
- Horn, V. E. J., Taris, W. T., Schaufeli, B. W., & Schreurs, J.G.P. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- 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>
- Ishak, D. I. S., Razak, A. N., Hussin, H., Daud, F. S. N., & Ishak, S. A. (2018). A literature review on quality teacher's working life. *MATEC Web of Conferences*, 150, 05094. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005094>
- Jamal, M. (1999). Job stress and employee well-being: a cross-cultural empirical study. *Stress Medicine*, 15, 153-158. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199907\)15:3<153::AID-SMI809>3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199907)15:3<153::AID-SMI809>3.0.CO;2-0)
- 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. <http://doi.org/10.1080/03054985.2021.1902795>
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve türk hanehalkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44), 214-233. <https://dergipark.org.tr/en/pub/esosder/issue/6158/82771>
- Karaçam, A., & Pulur, A. (2017). Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algısı, akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeylerinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 1-22. <http://doi.org/10.29065/usakead.287684>
- Karakose, T., Ozdemir, Y. T., Papadakis, S., Yirci, R., Ozkayran, E. S., & Polat, H. (2022). Investigating the relationships between covid-19 quality of life, loneliness, happiness, and internet addiction among k-12 teachers and school administrators—a structural equation modeling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (3), 1052. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031052>
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (35. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş, İ. (2021). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bayburt ve Erzurum illeri örneği. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 480-499. <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjces/issue/67938/1038458>
- Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 444-474.
DOI. 10.51460/baebd.1442988



- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh mental iyi oluş ölçeği'nin türkçe formu: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 103-115. <https://tr-scales.arabpsychology.com/wp-content/uploads/pdf/warwick-edinburgh-mental-iyi-olus-olcegi-toad.pdf>
- 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., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Keyes, C. L. M. (2017). Why Flourishing? D. W. Harvard (Ed.), *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.
- 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. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2010.192245>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10804-009-9082-y>
- Kılınçoğlu, B. (2020). *Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık ile mental iyi oluşun incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kıyak, Ç. (2022). *Öğretmenlerin meslek statü algıları ile işteki mutlulukları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E., & Park, D. (2020). Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology*, 78, 13-22. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.002>
- Kobau, R., Seligman, M. E., Peterson, C., Diener, E., Zack, M. M., Chapman, D., & Thompson, W. (2011). Mental health promotion in public health: Perspectives and strategies from positive psychology. *American Journal of Public Health*, 101(8), e1-e9. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2010.300083>
- Koç, M. (2017). *Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koçoğlu, D., & Akin, B. (2009). Sosyoekonomik eşitsizliklerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve yaşam kalitesi ile ilişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2(4), 145-154.
- Köylü, D. (2018). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluşla ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Kuday, N. (2020). *Okul yöneticilerinin teknoloji kaynaklı strese ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Kyriacou C. (2001). Teacher stress: Directions for future research, *Educational Review*, 53(1), 27-35, <http://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- 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. <https://doi.org/10.1002/jclp.20741>
- Louis, S. K. (1998). Effects of Teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9 (1), 1-27. <http://doi.org/10.1080/0924345980090101>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803– 855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Martel, J., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and measuring instrument. *Social Indicators Research*. 77, 333-368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4>
- Nair, S. S. G. (2013). A study on the effect of quality of work life (qwl) on organizational citizenship behavior (ocb) – with special reference to college teachers in Thrissur District, Kerala. *Integral Review- A Journal of Management*, 6 (1), 34 – 46. <https://research.ebsco.com/c/jslx/s/viewer/pdf/uncunsu63f>
- Oğuzberk, M., & Aydın, A. (2009). Ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, 11, 167-179. https://jag.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD_11_4_167_179.pdf
- Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 444-474.
DOI. 10.51460/baebd.1442988



- Öntürk, Y. (2019). *Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi*. (Doktora Tezi). Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce.
- Öztürk, A., & 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*, 42, 335-356. <http://doi.org/10.15285/ebd.98899>
- Peelea, M., & Wolf, S. (2020). Quarterly depressive and anxiety symptoms in early childhood education teachers: Relations to professional well-being and absenteeism. *Early Childhood Research Quarterly*, 55, 275–283. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.11.008>
- PISA 2018 Results (2018). PISA. <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results.htm>
- Price, D., & McCallum, F. (2015). Ecological influences on teachers' well-being and "fitness". *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 43(3), 195-209, <http://doi.org/10.1080/1359866X.2014.932329>
- Rasheed, N., Fatima, I., & Tariq, O. (2022). University students' mental well-being during COVID-19 pandemic: The mediating role of resilience between meaning in life and mental well-being. *Acta Psychologica*, 227, 103618. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103618>
- Ryan, R. M., & 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 (6), 1069– 1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4 (4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & 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. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sharrocks, L. (2014). School staff perceptions of well-being and experience of an intervention to promote well-being. *Educational Psychology in Practice*, 30 (1), 19-36. <http://doi.org/10.1080/02667363.2013.868787>
- 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>
- Skaalvik, M. E., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*. 2, 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Söner, O., & Eldelekioglu, J. (2022). Öğretmenlerde mental iyi oluşun yordayıcısı olarak ahlaki çözülme ve öz-yeterlilik. *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 1–28. <https://doi.org/10.58433/opdd.1076100>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.07.004>.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2018.05.001>
- Taşçı, E. (2021). *Öğretmenlerin değer yönelimleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- TEDMEM (2022). *Bir Bakışta Eğitim*. <https://tedmem.org/mem-notlari/degerlendirme/bir-bakista-egitim-2022>
- 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 iş doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 444-474.
DOI. 10.51460/baebd.1442988



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 444-474.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 444-474.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- Tonyalı, B. (2020). Duygusal zeka ve örgütsel desteğin iş yaşam kalitesi ve iş sonuçlarına etkisi: eğitim sektörü çalışanları üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Topaloğlu, M. (2020). Eğitimde dijital dönüşüm: mobil öğrenmenin mental iyi oluş düzeyi açısından incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (1), 65-78. <http://doi.org/10.26468/trakyasobed.492918>
- Torlak, S. E., & Yavuzçehre, P. S. (2008). Denizli Kent Yoksullarının Yaşam Kalitesi Üzerine Bir İnceleme. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 17 (2), 23-44.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (17 Şubat 2022). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2021-45832>
- Uysal, F. (2022). *Lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya.
- Uysal, İ., & Kılıç, A. F. (2022). Normal distribution dilemma. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248. <https://doi.org/10.18039/ajesi.962653>
- 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, Muğla.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*, 3 (60), 325-33. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Vural, Ö., Eler, S., & Atalay Güzel, N. (2010). Masa başı çalışanlarda fiziksel aktivite düzeyi ve yaşam kalitesi ilişkisi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 69-75. https://doi.org/10.1501/Sporm_0000000178
- Yakut, S., & Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. *Turkish Studies Social Sciences*, 13 (18), 1357-1376. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13883>
- Yalçın, S., Yıldırım, İ., & Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224. <http://doi.org/10.17556/jef.49471>
- Yaman, Z. B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yavuz, A., & Karaer, M. (2020). Psikolojik sağlamlık ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki üzerine ampirik bir çalışma. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6 (33), 1940-1950. <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.451>
- Yıldız, B. (2020). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile erteleme davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Yılmam, B. (2019). *Bilinçli farkındalık ve öz-duyarlılığın öznel iyi oluş üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Walsh, D. S., Harel-Fisch, Y., & Fogel-Grinvald, H. (2010). Parents, teachers, and peer relations as predictors of risk behaviors and mental well-being among immigrant and Israeli born adolescents. *Social Science & Medicine*, 70, 976-984. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.12.010>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- White, J. (2020). Supporting teachers' mental health and wellbeing: Evidence Review. Edinburgh: NHS Health Scotland, 1-27. <https://www.healthscotland.scot/media/2951/supporting-teachers-mental-health-and-wellbeing-english-feb2020.pdf>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- World Health Organization. (2005). *Atlas: Child and adolescent mental health resources*. Geneva: World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9241563044>

Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (X). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 444-474.
DOI. 10.51460/baebd.1442988