



ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL MUTLULUK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ¹

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL HAPPINESS

Elif ELMAS

Fen Bilimleri Öğretmeni, İstanbul M.E.M, Küçükçekmece Sultan Abdulhamit İmam Hatip Ortaokulu, İstanbul, Türkiye
ORCID ID: 0000-0002-0641-8606

Prof. Dr. Kaya YILDIZ

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Bolu, Türkiye
ORCID ID: 0000-0002-5390-7525

Cite As: Elmas, E. & Kaya, Y. (2021). "Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(53): 3359-3371.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluğu arasındaki ilişkinin saptanmasıdır. Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırma örneklemini tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 606 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" ve "Örgütsel Mutluluk Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının "Yüksek" düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından "İş Kariyer Memnuniyeti", "İş Kontrol Edebilme", "Çalışma Koşulları ve "Aile içi Yaşam Dengesi" boyutlarında öğretmenlerin algılarının "Yüksek" düzeyde olduğu "Genel iyi Olma" ve "İş Yaşamında Stres" boyutlarında ise "Orta" düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının da "Orta" düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından "Olumlu duygular" boyutunda da öğretmenlerin algıları "Orta" düzeyde, "Olumsuz duygular" boyutunda "Düşük" ve "Potansiyeli geliştirme" boyutunda ise algıları "Yüksek" düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutlulukları arasında genel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordadığı sonuca ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş, Yaşam Kalitesi, İş Yaşam Kalitesi, Mutluluk, Örgütsel Mutluluk

ABSTRACT

The purpose of this research; is to determine the relation between teachers' occupational life quality and their organizational happiness. Population of the research consists of the official elementary school, secondary school and high school teachers who situated in İstanbul province Küçükçekmece district in the first term of 2020-2021 academic year. Research sample is constituted of total 606 teachers who are chosen with random sampling method. For attaining the research data "Occupational Life Quality Scale" and "Organizational Happiness Scale" are benefited.

On the research result, it is concluded that the teachers' occupational life quality perceptions are in "High" level. From the sub-dimensions of occupational life quality scale for the dimensions of "Occupation Career Satisfaction", "Being able to control the work", "Working Conditions", and "Domestic Life Balance" it is determined that teacher perceptions are in "High" level; as for the "General Well Being" and "Stress in Occupational Life" it is determined in "Medium" level. It is also concluded that teachers' organizational happiness perceptions are in "Medium" level. From the sub-dimensions of organizational happiness scale, in the dimension of "Positive Feelings" it is determined that teacher perceptions are in "Medium" level, in the dimension of "Negative Feelings" it is "Low" and in the dimension of "Developing the Potential" their perceptions are in a "High" level. A generally meaningful relation between teachers' occupational life quality and their organizational happiness have been determined. It is concluded that teachers' occupational life quality perceptions predict the organizational happiness perceptions in a meaningful level.

Key words: Occupation, Life Quality, Occupational Life Quality, Happiness, Organizational Happiness

1. GİRİŞ

Yaşadığımız bilgi çağı döneminde eğitim sisteminin kendini yenilemesi, kabuk değiştirmesi gerekliliği yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gerçekliğin her geçen gün daha fazla gün yüzüne çıkması sonucunda toplumun ilerleyişini sağlayan eğitim kurumlarının gelişiminin diğer örgütlere göre daha fazla olması beklenmektedir (Yıldız, 2012). Eğitim kurumlarının bünyesinde yer alan yönetici, öğretmen ve öğrenci üçgeni içerisinde alınan kararlar eğitimin kaliteli ilerleyişini sağlamaktadır. Bu kararların uygulanmasındaki en önemli sorumluluk öğretmenlere düşmektedir. Öğretmenlerin psikolojik durumları sınıf içi performanslarını etkiler (Cemaloğlu, 2002). Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda mutlu olmasını

¹ Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı'nda 28.05.2021 tarihinde kabul edilen 'Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

sağlamak konusundaki en önemli paya sahip olan da okul yöneticileridir. Okul yöneticilerinin de tutum ve davranışları kurumun çalışma kalitesini belirler (Özdemir, Kartal ve Yirci, 2014).

Hayatlarının uzun bir zaman dönemini çalışma ortamında geçiren insanların yaşadıkları sorunları en aza indirmek, çalışanların motivasyonlarını artırarak gelişen örgüt yapısına katkı sağlamak amacıyla ortaya çıkan kavram iş yaşam kalitesi olarak adlandırılır (Taşdan, 2008). Çalışma ortamının niteliği, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların refah düzeyinin artırılması iş yaşam kalitesinin çalışma alanlarıdır. İşletmede sağlıklı, huzurlu ve mutlu bir ortam yaratılması iş görenlerin verimliliğini ve motivasyonlarını artırır. (Demir, 2016). Bu durumun sağlanması için de çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı ve etkili iletişim ortamı yaratmak, kurumda stres seviyesini en aza indirmek, çalışanların yönetime katılmalarına izin verip teşvik ederek aidiyet duygularını hissetmelerini sağlamak, değişen sürece hızlı adapte olabilen personel yetiştirmek gerekmektedir (Srivastava ve Kanpur, 2014).

2001 yılında çalışma yapan Sirgy ve arkadaşları iş yaşam kalitesini etkileyen faktörleri çalışma çevresinden kaynaklı memnuniyet ihtiyacı, iş gereksinimlerinden kaynaklı memnuniyet ihtiyacı, denetleyici davranışlardan kaynaklı memnuniyet ihtiyacı, yardımcı programlardan kaynaklı memnuniyet ihtiyacı sıralamışlardır. 1973 yılında çalışma yapan Walton ise iş yaşam kalitesini etkileyen faktörleri sekiz boyutta ifade etmiştir:

- ✓ *Güvenli Çalışma Ortamı ve İş Güvencesi:* Çalışma ortamlarının fiziki şartlarını çalışanların hayatlarını tehlikeye sokmayacak şekilde düzenlenmesi ve çalışanların haklarının kanunlar tarafından korunmasıdır (Dikmetaş, 2006).
- ✓ *İş Tatmini:* Temizlik, güvenlik, ücret, çalışma saatleri gibi etkenleri kapsar (Araz,1991).
- ✓ *Kariyer Fırsatları:* İş verimliliğinin artırılmasını sağlayan kişisel gelişim faaliyetlerini ele alır (Geçici, 2012).
- ✓ *Yönetime Katılma:* Yönetim süreçlerinde çalışanların kurum içerisinde söz hakkına sahip olmasıdır (Karakaş, 2014).
- ✓ *Ücret:* Yapılan işin karşılığında alınan ücretin tatmin etmesi çalışma şevkini artırır (Fındıkçı, 2018).
- ✓ *İletişim:* Sözlü veya sözsüz olarak gerçekleştirilen iletişim akımının çok yönlü olarak gerçekleştirilmesi gerekir (Çiçek, 2005).
- ✓ *İş İle İlgili Stresle Baş Etme:* İletişimde kopukluk, arz ve talep arasında denge sağlanamama, yetersiz kontrol iş stresi yaratır (Ünsalan ve Şimşekler, 2014).
- ✓ *Örgüt ve Örgütler Arasındaki Sosyal Denge:* Çalışma hayatındaki takımlar arasındaki sosyal denge yapılan işteki uyumu ve ahengi artırır (Demir, 2019).

Eğitimde iş yaşam kalitesi bütünsel olarak incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin motivasyonlarının, iş doyumlarının artırılması, stresle baş etmelerini sağlama, öğretmen-veli-öğrenci arasında iyi iletişim sağlanması konularını ele almaktadır (Kösterelioğlu, 2011). Okulun değerleri ile öğretmen yeterlilikleri arasında denge kurulması okulun başarısını artırır (Taşdan ve Erdem, 2010). Öğretmenlerin toplantılara etkin katılımları, alınan kararlarda öğretmenlerin söz sahibi olması, okul yöneticileriyle etkin iletişim ortamı, öğretmenler arası adaletin sağlanması, ayrımcılığın olmaması okuldaki iş yaşam kalitesinin oluşması sağlar (Kösterelioğlu, 2011). Kaliteli çalışma ortamında öğretmenlerin psikolojik olarak iyi olma hali sağlanır.

İnsanın yaşamında elde ettiği doyum, hazlar, psikolojik olarak iyi olma hali mutluluk kavramı olarak tanımlanabilir (Marar, 2011). Kişinin psikolojik ve bilişsel süreçleri süresinde sağlıklı olması huzur ve mutluluk gibi duyguları ortaya koyar. Geçmiş dönemlerden beri mutluluğu bulmak merak konusu olmuş ve insanlar mutluluk duygusunun peşine düşmüşlerdir. Ünlü filozofların gözünden mutluluk tanımı yapılmıştır. Aristoteles, mutluluğun hislerden öte yaşanan hayat tercihi olduğunu savunmuştur. Epikuros, insanın denge olma hali olduğunu dile getirmiştir. Kierkegaard, yaşamaktan keyif alma durumu olarak ifade ederken Buddha ise yaşadığın dönem boyunca ilerlediğin yol olarak görmüştür. Yapılan tanımların birleştiği nokta ise insanın ruhen huzurlu ve mutlu olması durumu ile ifade edilir. (Çetinkaya, 2006). Çalışma hayatında mutluluk kavramını ise Fisher (2010) örgütsel mutluluk olarak dile getirmiştir. İnsanoğlunun sosyal bir varlık olmasından dolayı iş ortamındaki motivasyonu, huzurlu, iyi oluş hali çalışma verimini etkilemekte ve örgütte mutlu olma halinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Örgütte mutlu olma halinin sağlanması bütüncül bir konu olarak ele alınabilir (Bulut,2015). 2013 yılında çalışma yapan Kangal örgütsel mutluluğu üç boyutta ifade etmiştir:

- ✓ *Olumlu Duygular Boyutu:* Olumlu duygular boyutunu neşe, sevinç, heyecan, içtenlik, minnettarlık, huzur, ilgi, umut, gurur, eğlence, ilham, huşu, aşk gibi duyguları ifade eder (Bulut,2015).
- ✓ *Olumsuz Duygular Boyutu:* Olumsuz duygular boyutunu korku, kaygı, umutsuzluk, sinirli, suçluluk, ilgisizlik, kıskançlık, üzgün, depresif, sıkıntılı gibi duyguları ifade eder (Warr, 2007).
- ✓ *Potansiyelin Gerçekleştirilmesi:* Potansiyeli gerçekleştirme boyutu kişinin bilişsel durumunu ortaya koyar. Zorluklar karşısında yılmama, kendinin en üst düzeyini ortaya çıkarma, gelişim ve dönüşüme hazır ve açık olma, meraklı, sorgulayıcı ve araştırmacı bir kimlikle hayatına devam etme durumu potansiyeli ortaya çıkarabilmeyi sağlar (Warr, 2007).

Maenapothi (2007) ise örgütsel mutluluğu, liderlik, iş yaşam kalitesi, ilham, örgütün paylaşılan değerleri, ilişki olmak üzere beş bölümde ele almıştır.

- ✓ *İlham:* Yapılan işten keyif alma, yapılan işi beğenme ve yeni fikirler ortaya koymak için esinlenme durumunu ifade eder.
- ✓ *İş Yaşam Kalitesi:* Çalışma ortamının huzurlu, güvenli olması, iş verimliliğini artıracak düzenin sağlanması durumudur.
- ✓ *İlişki:* Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki çok yönlü iletişim ağıdır.
- ✓ *Liderlik:* Yöneticilerin çalışanlara örnek olma, onların yeni fikirler bulması için onlara yol gösterme durumudur.
- ✓ *Örgütün Paylaşılan Değerleri:* Kurum kültüründen bulunan bütüncül değerleri kapsar.

Örgütsel mutluluk kavramının içine dahil olan iş yaşam kalitesi, çalışanların motivasyonlarıyla da doğrudan ilgilidir. İş motivasyonu sağlamak için iş güvenliği, ek ödemeler, güvenli iş ortamı, yapıcı eleştiriler, sosyal hayat şartlarının iyileştirilmesi, yetki ve sorumlulukta denge sağlama, eğitime ve gelişme teşvik etme, ödüllendirme, düzenli iş ortamı gereklidir (Genç, 2012). İş yaşam kalitesinin artması iş verimliliğini artırırken örgütsel mutluluğu da beraberinde getirmesi için Srivastava ve Kanpur (2014) tarafından yapılan araştırmada aşağıda amaçlar sıralanmıştır.

- ✓ Örgüt ve örgütler arasındaki çok yönlü iletişim ağı gerçekleştirmek
- ✓ Çalışma ortamını güvenli hale getirmek
- ✓ Örgütte stres yönetimi sağlamak
- ✓ Çalışanların motivasyonlarını artırarak iş verimliliği sağlamak
- ✓ Kurumu sahiplenme duygusu geliştirmek
- ✓ Takım çalışması oluşturmak ve desteklemek
- ✓ Yönetimde çalışanlara söz hakkı tanımak ve yönetime dahil olmalarını sağlamak
- ✓ Çalışan mutluluğunu ön plana çıkarmak ve devamlılığını sağlamak
- ✓ Zaman ve değişen teknolojiye ayak uydurabilen eleman yetiştirmek
- ✓ Sosyal ilişkilerde denge kurmak

Eğitimde örgütsel mutluluk kavramını ele aldığımızda karşımıza mutlu öğretmen ve çocuk ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Eğitim politikasına bakıldığında gelecek nesillerin sadece akademik olarak okul duvarları içerisinde ilerlemesi değil okul dışında da sağlıklı bir birey yetişmesini ön görmektedir. Çocuğu hayata hazırlayan okullar belirli amaçlar doğrultusunda düzen ve denetim sağlamak amacıyla var olmuştur (Korkut, 2019). Eğitimle birlikte kişide istendik davranışlar oluşturması politikasından hareketle okullar topluma yön verecek şekilde oluşturulan kurumlardır. Bu durumda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin üstlendiği sorumluluklar ön plana çıkmaktadır. Öğretmen ve çocuk ilişkisinde dengeli iletişim kurulabilen bir okulda mutlu bir kurum kültürü oluşmaktadır. Mutlu kurum kültürüne sahip okullarda öğretmen ve çocuk mutluluğu ön plandadır. Mutlu çocuk yetiştirmek için de öğretmen çocukla iletişim kurarken çocuğun seviyesine uygun basit bir dil kullanması, onları dinlemesi, onları bir birey olarak kabul etmesi, onları izlemesi, takip etmesi, yönlendirmesi ve teşvik etmesi gerekmektedir (Çelikten, 2004). Öğrencinin iyi oluş halini okul dışı etmenler ve öğrencinin bilişsel ve duyuşsal özelliklerine bağlayan Hascher (2010), öğrencinin mutlu olma halinin kaynak ve boyutlarını oluşturmuştur. Öğrencinin kişilik özelliklerini, öğrenme geçmişini ve deneyimlerini,

okulun kalitesini, sosyal iletişimini, okuldaki durumunu sorgulamıştır. Bağlamsal kaynaklar ve yakınsal kaynaklar olarak ayırdığı sitemde öğrenci mutluluğunu ele almış ve öğrencinin fiziksel, bilişsel, psikolojik, sosyal durumunu incelemiştir. Yakınsal kaynaklara öğretmen, aile, yakın çevre, akranlar, toplum, okul ortamı, evdeki olanakları dahil ederken bağlamsal kaynaklara ise kültürel belirleyicileri, teknolojik yenilikleri, makroekonomik gelir düzeyini, küresel sorunları, eşitsizliği, ekonomik, sosyal ve eğitim politikalarını dahil etmiştir (Hascher, 2010'dan Akt. Korkut 2019).

Eğitim kurumlarının idare ve düzenini sağlayan okul yöneticileridir. Kurumun ihtiyaçlarını gideren, öğretmenlerin duygularını fark ederek sağlıklı bir iletişim gerçekleştirebilen, moral ve motivasyonu artırabilen yöneticiler mutlu bir okul ortamı sağlayabilir. Mutlu bir okulun okul yöneticisi liderlik vasfına sahip, eğitime pozitif bir bakış açısıyla yaklaşan, okulun gelişimini ve değişimini her daim ön planla tutan, başarıları ödüllendirme yoluna giden ve adaletli bir ortamda aidiyet duygusunu sağlar (Hawkings, Lam, 1987). Aidiyet duygusu sağlanması yönetici ve çalışanlar arasında duygu yönetimi kavramını ortaya kaymaktadır. Yönetici ve çalışanlar arasında duygusal etkililiği olumsuz etkileyen durumları Goleman (2004) ele almıştır. Yöneticiler açısından sürekli denetim, iş bölümü, yanlış değer biçme, sınırlı zaman, baskıcı yönetim, sorumluluk ve yetki dengesizliği duygu yönetimini olumsuz etkilerken, çalışanlar açısından kariyerinde kendini geliştirememesi, yeteneklerin farkına varamaması, yoğun rekabet ve kıskançlık duygusu, takım çalışmasından uzak ve iş yoğunluğu olumsuz etkilemektedir.

Öğretmenlerin programını ayarlayan, mesleki gelişimlerine teşvik eden, özel ve iş hayatında denge kurması için çalışma saatlerini esnek ve düzenli bir şekilde organize eden, güvenli okul ortamı sağlayan okul yöneticilerinin öğretmenler için iş yaşam kalitesini sağlaması gerekmektedir. Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum alması, sağlıklı idare, veli ve öğrenci iletişimi kurmaları, işine karşı aidiyet hissetmesi, streslere baş edebilmeleri toplumsal başarıyı da beraberinde getirir. Toplumsal değişimlere öncüllük eden, toplumun ilerlemesine katkı sağlayan öğretmenlerin psikolojik olarak iyi olma halinin devam etmesi gerekliliğinin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Okulların başarı sağlanmasında ve öğrencilerin akademik alanda hedeflerine ulaşmasında iş yaşam kalitesinin payı büyüktür (Kösterelioğlu, 2011). Bundan dolayı örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki dikkat çekmektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada "Resmi ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin saptanmasıdır. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

- ✓ Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları ne düzeydedir?
- ✓ Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- ✓ Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel mutluluk algılarının anlamlı olarak yordayıcısı mıdır?

2. YÖNTEM

Bu başlık altında, araştırmanın modeline, çalışmadaki evren ve örnekleme, çalışma grubuna, verilerin toplanmasında kullanılan araçlara ve tekniklere, verilerin analizine, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin başlıklar yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin saptanmaya çalışıldığı bu çalışmada ilişkisel (korelasyonel) araştırma modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, değişkenlerin birbirleriyle etkileşimlerinin açığa çıkarılmasında, var olan bu ilişkilerinin seviyelerinin belirlenmesinde ve değişkenler arasındaki ilişkilerle ilgili daha üst seviye çalışmaların yapılabileceği önemli püf noktaları sağlayan araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2013). Araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel mutluluk iken bağımsız değişkeni iş yaşam kalitesidir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan resmi ilkököl, ortaokul ve liselerde (46 ilkökölde 1462 sınıf öğretmeni, 45 ortaokulda 2175 branş öğretmeni ve 41 lisede 1754 branş öğretmeni) görev yapan toplam 5391 öğretmen oluşturmaktadır (İstanbul.meb.gov.tr). Evrenin tamamına erişilemeyeceğinden dolayı araştırma da seçkisiz örnekleme tekniğinden basit seçkisiz örneklem alma yoluyla yapılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde evrenin

tamamından alınan bir kısmın örneğe seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir ((Büyüköztürk, 2018). Örneklem belirlenirken %5 hata payı ile %95 güven aralığı esas alınarak belirlenmiştir. Bu kritere göre 450 örneklem büyüklüğü yeterli olarak kabul edilmiştir. Ölçekler İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere online olarak uygulanmıştır. Online şekilde ölçekleri dolduran öğretmenler araştırmanın örneklemini temsil etmiştir. Araştırmanın örneklemini, Küçükçekmece ilçesinde 46 ilkokuldan 153 sınıf öğretmeni, 45 ortaokuldan 224 branş öğretmeni ve 41 liseden 229 branş öğretmeni olmak üzere toplam 606 öğretmen oluşturmuştur. Örnekleme yer alan öğretmenlere ait tanımlayıcı bulgular aşağıda Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	f	%	Branş	f	%
Kadın	403	66,5	Sınıf Öğretmeni	142	23,4
Erkek	203	33,5	Branş Öğretmeni	464	76,6
Okul Türü	f	%	Müdürler Çalışma Yılı	f	%
İlkokul	153	25,2	1-2 yıl	252	41,6
Ortaokul	224	37,0	3-4 yıl	179	29,5
Lise	229	37,8	5 yıl ve üstü	175	28,9
Mesleki Kıdem	f	%	Öğrenim Durumu	f	%
1-5 Yıl	121	20,0	Önlisans	15	2,5
6-10 Yıl	146	24,1	Lisans	465	76,7
11-15 Yıl	159	26,2	Lisansüstü	126	20,8
16 Yıl ve Üstü	180	29,7			
TOPLAM	606	100	TOPLAM	606	100

Tablo 1’e göre araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin %66,5’i kadın, %33,5’i de erkek öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul değişkenine göre dağılımı; %25,2’si “ilkokul”, %37’si “ortaokul” ve %37,8’i “lise” şeklindedir. Aynı müdür ile çalışma yılı değişkenine göre en fazla yığılma %41,6 ile “1-2 yıl” seçeneğinde olurken bu değişkene göre en az yığılma %28,9 ile “5 yıl üstü yıl” seçeneğinde olmuştur. Öğretmenlerde mesleki kıdem değişkenine göre yığılma %29,7 ile “16 yıl ve üstü” seçeneğinde olmuştur. Bu seçeneği %26,2 ile “11-15 yıl” seçeneği gelmiştir. Öğretmenlerin %76,7’si “lisans” ve %20,8’i ise “lisansüstü” mezundur.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri 2020- 2021 eğitim- öğretim yılı birinci döneminde görev yapan öğretmenlerden, Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş, Akar ve Üstüner (2017) tarafından eğitim kurumlarında kullanılmak üzere Türkçe’ye uyarlanan İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilen Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmada ilk olarak alanyazın taraması yapılarak araştırma ile ilgili çalışmalar belirlenmiş ve seçilmiştir. Seçilen araştırmalar içerisinde ölçekler belirlenerek ölçeklerin kullanımı için ölçekleri geliştiren araştırmacılardan izin istenerek veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçekler İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere 2020- 2021 eğitim- öğretim yılı birinci döneminde pandemi süreci içinde bulunulması nedeniyle online olarak uygulanmıştır. 2020- 2021 eğitim- öğretim yılı birinci döneminde İstanbul Küçükçekmece ilçesinde resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde toplam 5391 öğretmen bulunmaktadır. Ölçekler gönüllülük esasına bağlı olarak gönüllü olan tüm öğretmenlere ulaştırılmış ve bu ölçeklerden elde edilen dönütler analiz işlemine tabi tutulan 606 ölçekten ibarettir. Toplanan ölçeklerden 606 ölçek üzerinde istatistiksel analiz işlemleri yapılmıştır. Toplam öğretmen sayısının %11,24’üne ulaşılmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

“İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş, Akar ve Üstüner (2017) tarafından eğitim kurumlarında kullanılmak üzere Türkçe’ye uyarlanmıştır. Toplamda 23 madde ve 6 boyuttan (iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları, aile içi yaşam dengesi) oluşmaktadır. Ölçekte, İş kariyer memnuniyeti (1,2,3,4,5,6. maddeler), Genel iyi olma (7, 8, 9,10, 11, 12. maddeler), İş kontrol edebilme (13,14,15. maddeler), İş yaşamında stres (19,20. maddeler), Çalışma koşulları (16, 17, 18. maddeler) ve Aile içi yaşam dengesi (21,22,23. maddeler) bulunmaktadır. Ölçekte ters puanlanması gereken maddeler 7. ,9. ve 19. maddelerdir. Ölçek puanlaması 5’li likert tipine sahiptir (1= Katılmıyorum, 2= Az katılıyorum 3= Orta düzeyde katılıyorum 4= Çoğunlukla katılıyorum 5= Tamamen katılıyorum). İş Yaşam Kalitesi ölçeğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Ölçeğinin alt boyutlarından İş kariyer memnuniyeti boyutu için .93, Genel iyi olma boyutu için .75, İş kontrol edebilme boyutu için .92, İş yaşamında stres boyutu için .73, Çalışma koşulları

boyutu için .95 ve Aile içi yaşam dengesi boyutu için .93'dir. İş Yaşam Kalitesi ölçeği ve tüm boyutları için elde edilen bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2014).

"Örgütsel Mutluluk Ölçeği", Paschoal ve Tamayo (2008) tarafından geliştirilmiş olup Brezilyada İşçilerin genel olarak örgütsel mutluluğunu araştırmışlardır. Daha sonra bu ölçek Demo ve Paschoal (2013) tarafından İngilizceye çevrilmiştir. Ölçekte toplamda 29 madde bulunmaktadır. Örgütsel Mutluluk Ölçeği, İngilizceden Türkçeye Arslan ve Polat (2017) tarafından çevrilmiştir. 2015-2016 eğitim-öğretim yılı bahar yarıyılında Kocaeli'deki resmi okullarda çalışan 342 öğretmenden alınan verilerin analizleriyle Türkçeye çevrilmiş olan ölçek üç boyuttan ve 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin, Olumlu duygular (1, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 17, 19. maddeler), Olumsuz duygular (2, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 21. maddeler) ve Potansiyelin geliştirilmesi (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29. maddeler), olmak üzere alt boyutları bulunmaktadır. Ölçeğin olumlu duygular boyutunda 9, olumsuz duygular boyutunda 12 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda 8 madde vardır. Ölçekte 5'li likert tipi kullanılmıştır. Olumlu ve olumsuz duygular boyutunda 1= Hiç, 2= Biraz, 3= Oldukça, 4= Sıklıkla, 5= Tamamen cevaplamalar yapılırken potansiyelin geliştirilmesi boyutunda 1= Tamamen Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum 3= Kısmen katılıyorum 4= Katılıyorum 5= Tamamen katılıyorum şeklinde cevaplamalar yapılmıştır. Ölçeğin tamamı bir arada değerlendirilebilmekte ve puanlanabilmektedir. Olumsuz duygular boyutunda yer alan maddelerin tamamı ise ters puanlanmaktadır. Örgütsel Mutluluk ölçeğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğinin alt boyutlarından Olumlu duygular boyutu için .97, Olumsuz duygular boyutu için .93 ve Potansiyelin geliştirilmesi boyutu için .98'dir. Örgütsel Mutluluk ölçeği ve alt boyutları için elde edilen bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2014).

2.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada üç ölçekten elde edilen bilgilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri kararlaştırmak amacıyla öncelikle ölçekler ve alt boyutlarının normallik dağılımları incelenmiş ve tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) Analizi

	N	Skewness (Basıklık)	Kurtosis (Çarpıklık)	Cronbach Alpha
İş Kariyer Memnuniyeti	606	-.770	.424	.93
Genel İyi Olma	606	-.223	.510	.75
İş Kontrol Edebilme	606	-.441	-.463	.92
İş Yaşamında Stres	606	.281	-.191	.73
Çalışma Koşulları	606	-.629	-.150	.95
Aile içi Yaşam Dengesi	606	-.584	-.262	.93
İş Yaşam Kalitesi (Toplam)	606	-.506	.160	.87
Olumlu Duygular	606	-.077	-.711	.97
Olumsuz Duygular	606	.598	-.439	.93
Potansiyelin Geliştirilmesi	606	-.538	-.053	.98
Örgütsel Mutluluk (Toplam)	606	.223	.198	.86

Tablo 2 incelendiğinde İş yaşam kalitesi ölçeği ve Örgütsel mutluluk ölçeği ile alt boyutlarına ilişkin basıklık, çarpıklık ve güvenilirlik katsayıları görülmektedir. İş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarına ait çarpıklık katsayıları .281 ile -.770 arasında ve basıklık katsayıları .510 ile -.463 arasında değişmektedir. Örgütsel mutluluk ölçeği ile ölçeğin alt boyutlarına ait çarpıklık katsayıları .598 ile -.077 arasında ve basıklık katsayıları .198 ile -.711 arasında değiştiği görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 değerleri arasında seyretmesi ölçeklerin ve alt boyutların normal dağılımdan çok büyük derecede sapma olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2011). Başka bir görüşe göre ise Kolmogorov-Smirnov katsayısının anlamlı çıkmasına karşılık verilerin normal dağılımının kabul edilebilmesi için alt boyutların basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Bu sonuçlara bağlı olarak elde edilen verilerin analizinde normal dağılım varsayımına dayalı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Demografik bilgilerde frekans ve yüzdeler bakılmıştır.

Birinci alt problemde İş yaşam kalitesi ölçeği ve Örgütsel mutluluk ölçeği ile ölçeklerin alt boyutlarında aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır

İkinci ve Üçüncü alt problemde ise iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analiz tekniği ve İş yaşam kalitesinin örgütsel mutluluğu yordayıp yordamadığını belirlemek için regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin kuvvetini ve yönünü belirtmede kullanılan korelasyon katsayılarının "+" ya da "-" olması ilişkinin yönünü belirlemede kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken katsayılar, mutlak değer olarak 0,70 ile 1,00 arasında

ise “yüksek”, 0,69 ile 0,30 arasında ise “orta”, 0,29 ve daha düşük değerlerde ise “düşük” düzeyle ilişkili olarak ve 0,00 yaklaştıkça ise ilişki olmadığı şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2013).

Araştırmadaki alt problemlerin analizine yönelik olarak elde edilen bulgular yorumlanırken; İş yaşam kalitesi ve Örgütsel mutluluk ölçeklerinde, “1,00-1,80 Hiç”, “1,81-2,61 Düşük”, “2,62-3,42 Orta”, “3,43-4,23 Yüksek” ve “4,24-5,00 Çok Yüksek” değerleri kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu başlık altında, öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitelerine ilişkin algıları arasındaki ilişkiye dair bulgular sunulmuştur. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitelerine ilişkin algılarına ilişkin veriler alt problemler halinde verilmiştir.

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler		İlkokul (N=153)	Ortaokul (N=224)	Lise (N=229)	Toplam (N=606)
İş Kariyer Memnuniyeti	\bar{X}	3,91	4,01	3,79	3,91
	ss	,810	,785	,923	,850
Genel iyi Olma	\bar{X}	3,21	3,32	3,19	3,25
	ss	,613	,737	,777	,725
İş Kontrol Edebilme	\bar{X}	3,49	3,68	3,38	3,52
	ss	,980	,990	1,061	1,022
İş Yaşamında Stres	\bar{X}	3,12	3,33	3,36	3,29
	ss	,797	,828	,870	,841
Çalışma Koşulları	\bar{X}	3,59	3,74	3,53	3,62
	ss	1,026	,997	1,027	1,018
Aile içi Yaşam Dengesi	\bar{X}	3,52	3,63	3,47	3,54
	ss	1,017	1,001	1,025	1,015
İş Yaşam Kalitesi (Toplam)	\bar{X}	3,48	3,62	3,45	3,52
	ss	,751	,719	,756	,744

Tablo 3’de Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin öğretmen algıları ($\bar{x}=3,52$ ss=,744) “Yüksek” düzeydedir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından “İş Kariyer Memnuniyeti” ($\bar{x}=3,91$; ss=,850), “İş Kontrol Edebilme” ($\bar{x}=3,52$; ss=1,022), “Çalışma Koşulları” ($\bar{x}=3,62$; ss=1,018) ve “Aile içi Yaşam Dengesi” ($\bar{x}=3,54$; ss=1,015) boyutlarında da öğretmenlerin algıları “Yüksek” düzeydedir. “Genel iyi Olma” ($\bar{x}=3,25$; ss=,725) ve “İş Yaşamında Stres” ($\bar{x}=3,29$; ss=,841) boyutlarında ise öğretmenlerin algıları “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutunda okul türlerine göre en yüksek algı ortaokul öğretmenlerinde ($\bar{x}=3,62$; ss=,719) daha sonra ilkökul öğretmenlerinde ($\bar{x}=3,48$; ss=,751) ve lise öğretmenlerinde ($\bar{x}=3,45$; ss=,756) olmuştur.

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Okul Türü		Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Potansiyeli Geliştirme	Örgütsel Mutluluk Ölçeği
İlkokul (N=153)	\bar{X}	3,25	2,30	3,78	3,11
	ss	,890	,801	,954	,782
Ortaokul (N=224)	\bar{X}	3,25	2,30	3,87	3,14
	ss	,956	,927	,821	,479
Lise (N=229)	\bar{X}	3,09	2,48	,367	3,08
	ss	1,161	1,006	1,015	,615
Toplam (N=606)	\bar{X}	3,19	2,37	,377	3,11
	ss	1,024	,931	,935	,535

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algıları ($\bar{x}=3,311$ $ss=,744$) “Orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından “Olumlu duygular” ($\bar{x}=3,19$; $ss=1,024$) boyutunda da öğretmenlerin algıları “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin “Olumsuz duygular” ($\bar{x}=2,37$; $ss=,931$) boyutunda “Düşük” ve “Potansiyeli geliştirme” ($\bar{x}=3,77$; $ss=,535$) boyutunda ise algıları “Yüksek” düzeydedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutunda okul türlerine göre en yüksek algı ortaokul öğretmenlerinde ($\bar{x}=3,14$; $ss=,479$) daha sonra ilkokul öğretmenlerinde ($\bar{x}=3,11$; $ss=,782$) ve lise öğretmenlerinde ($\bar{x}=3,08$; $ss=,615$) olmuştur.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkiye Arasında İlişki

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasında ilişki Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi)

	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Potansiyelin Geliştirilmesi	Örgütsel Mutluluk Toplam
İş Kariyer Memnuniyeti	,554**	-,402**	,574**	,455**
Genel iyi Olma	,469**	-,006	,353**	,501**
İş Kontrol Edebilme	,602**	-,331**	,517**	,494**
İş Yaşamında Stres	,020	,291**	,104*	,243**
Çalışma Koşulları	,633**	-,329**	,570**	,546**
Aile içi Yaşam Dengesi	,629**	-,333**	,503**	,511**
İş Yaşam Kalitesi (Toplam)	,611**	-,249**	,549**	,565**

Tablo 5’de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları (tüm boyutlarda) ile örgütsel mutluluk algıları arasında ($r=0,565$; $p<0,01$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutları arasında da bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından “Olumlu duygular” ($r=0,611$; $p<0,01$) ve “Potansiyelin geliştirilmesi” ($r=0,549$; $p<0,01$) boyutları ile de aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından “Olumsuz duygular” ($r=-0,249$; $p<0,01$) boyutu ile ise aralarında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları arasında da bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından “İş Kariyer Memnuniyeti” ($r=0,455$; $p<0,01$), “Genel iyi Olma” ($r=0,501$; $p<0,01$), “İş Kontrol Edebilme” ($r=0,494$; $p<0,01$), “Aile içi Yaşam Dengesi” ($r=0,546$; $p<0,01$) ve “Çalışma Koşulları” ($r=0,511$; $p<0,01$) boyutları ile de aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. “İş Yaşamında Stres” ($r=0,243$; $p<0,01$) boyutu ile arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır.

3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Örgütsel Mutluluk Algıları Üzerindeki Yordayıcı Etkisi

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 6’de verilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Örgütsel Mutluluk Algılarını Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
İş Yaşam Kalitesi	Örgütsel Mutluluk	1,076	,147		7,305	,000	.565	.320	283,670	.000
		,786	,047	,565	16,842	,000				

Tablo 6’da öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır ($r=.565$; $p<.01$). Tablo incelendiğinde Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta=.565$; $r^2=.320$; $F_{(1,605)}=283,670$; $p<.001$). Yani öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları, örgütsel mutluluklarında toplam varyansın %32’sini yordamaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam

kalitesi algıları örgütsel mutlulukların olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel mutluluklarında 0.565'lik bir artışa neden olabileceği söylenebilir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla yapılmış olup araştırmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlara ve sonuçlarla ilgili ortaya atılan tartışma ve sunulan çözüm önerilerine yer verilmektedir.

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin; öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının “Yüksek” düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Turan (2014), İsmetoğlu (2017), Demir (2019), Yaman (2019) yapmış oldukları araştırmalarında da öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının ‘yüksek’ düzeyde olduğu gözlemlemiştir. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermekle birlikte, Kösterelioğlu (2011), Yalçın (2014), Demir (2016), Ekinci ve arkadaşları (2017) ise araştırmalarında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının ‘orta’ düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında son zamanlarda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının eski dönemlere göre yükseldiğini göstermektedir. Öğretmen maaşlarının yetersiz olması ve ek ders ücretlerinin yeterli olmaması öğretmenlerin iş yaşam kalitesini düşürdüğü gözlenmektedir. Bu durumun sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının son dönemlerde yükselmesinin nedenini destekleme yetiştirme kurslarına bağlayan İsmetoğlu (2017), destekleme yetiştirme kursları ile öğretmenlerin gelir artışının iş yaşam kalitesini yükselttiğini dile getirmiştir. Öğretmenlerin maddi beklentilerinin karşılanması, öğretmenlerin refah düzeyinin biraz da olsa artması öğretmenlerin daha iyi hissetmelerini sağlamıştır. Ayrıca okullarda öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine teşvik edilmesi, hizmet içi eğitimlerin online olarak da yapılması ve artırılması, Eba platformunun daha aktif olarak kullanılmaya yönlendirilmesi, okul yöneticilerin liderlik anlayışlarının gelişmesi, okul idarecilerinin lisansüstü eğitim almaları konusunda teşvik edilmesi, bürokratik yönetim anlayışından uzaklaşılması, okulların fiziki ortamlarının iyileşmesi gibi etkilere de bağlı olduğu varsayılabılır.

Araştırmada İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından “İş Kariyer Memnuniyeti”, “İş Kontrol Edebilme”, “Çalışma Koşulları ve “Aile içi Yaşam Dengesi” boyutlarında öğretmenlerin algıları “Yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “Genel iyi Olma” ve “İş Yaşamında Stres” boyutlarında ise öğretmenlerin algıları “Orta” düzeydedir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutunda okul türlerine göre en yüksek algı ortaokul öğretmenlerinde olurken daha sonra ilkökul öğretmenlerinde ve lise öğretmenlerinde olmuştur. Pandemi koşullarında uzaktan eğitim faktörü, öğretmenlerin “Genel iyi Olma” ve “İş Yaşamında Stres” boyutlarındaki algılarının orta düzeyde olmasına etki etmiş olabilir. Uzaktan eğitim konusunda bilgisiz ve teknolojik donanıma yeterince sahip olamayan öğretmen ve öğrenciler sebebiyle genel iyi olma hali olumsuz olarak etkilenmiştir. Bu durum öğretmenlerin stres seviyesini artırmıştır. Yapılan araştırmalarda genellikle iş yaşam kalitesinin alt boyutlarında uygun ve adil karşılık (çalışma koşulları) orta düzeyde çıkmıştır (Yalçın, 2014 ve Yüksek, 2019). Bu durum sınıfların kalabalık olması, ders programları hazırlanırken öğretmenlerin istek ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulmaması, adil ücret alınmadığı kanısı gibi durumlar etkili olmuş olabilir. Araştırmamıza paralel olarak Demir’in (2016) da yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş yaşamındaki stres boyutunu olumsuz olarak değerlendirmiştir.

Araştırmada Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının “Orta” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Arslan (2018), Kuvvet (2019) yapmış oldukları araştırmalarında da öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ‘orta’ düzeyde olduğu sonucunu elde etmiştir. Dünya mutluluk endeksi raporuna göre 2020 yılında Türkiye’nin %48,2’sinin mutlu olduğu gözlenmiştir. Dünyadaki ülkeler arasında Türkiye’nin mutluluk sıralaması, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden elde edilen bilgilere göre doksan üçüncü sırada olduğu görülmektedir. 2019 yılında yapılan mutluluk algısı araştırmalara göre gerilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Ülkemizde mutluluk algısının daha önceki yıllardaki gibi düşüş dönemi yaşandığını ve yüksek olmadığı görülmüştür. Kişisel mutluluk hali toplumsal mutluluğa da yansıtacağı için sonuçların paralel çıkması araştırmamızı desteklemektedir. Fisher’in (2010) görüşleri arasında bulunan bireylerin mutlulukları çevre ile ilişkilendirilebilir görüşünden yola çıkarak 2020 yılında ki salgın etkisinden dolayı öğretmenlerin de mutluluk algılarını etkilediği varsayılabılır. Öğretmenler uzaktan eğitim ile derslerine devam etmiş, ev ortamında derslerini yaparken ise özel hayatlarından dolayı stres yaşamışlardır. Örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler arasında gelir düzeyiyle birlikte çevresel faktörlere ve yönetim uygulamalarına dikkat çeken Özkök (2016), farklılıkların dikkate alınarak ilerlemenin gerçekleşeceğini savunmaktadır. Bulut (2015), Uzun ve Kesicioğlu (2019), Demircan (2019), Kotoğlu (2019), Çetin (2019), Korkut (2019) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ‘yüksek’ düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamızda örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından “Olumlu duygular” boyutunda da öğretmenlerin algıları “Orta” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin “Olumsuz duygular” boyutunda “Düşük” ve “Potansiyeli geliştirme” boyutunda ise algıları “Yüksek” düzeydedir. Ayrıca Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin tüm boyutunda okul türlerine göre en yüksek algı ortaokul öğretmenlerinde daha sonra ilkökul öğretmenlerinde ve lise öğretmenlerinde olmuştur. Bulut’un (2015) yaptığı araştırmada da olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelini gerçekleştirme olmak üzere üç boyuttan oluşan örgütsel mutluluk ölçeğinde gelen olarak olumlu duygular ve potansiyelini gerçekleştirme yüksek çıkarken olumsuz duygular alt boyutu düşük çıkmıştır. Bu çalışma en yüksek alt boyut iletişim boyutudur. Daha sonra sırayı mesleki tutum, adanmışlık, yönetim süreçleri ve ekonomik koşullar izlemiştir. Çetin’in (2019) yaptığı araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılsa dahi Arslan’ın (2018) yaptığı araştırmada ise olumlu duygular alt boyutu orta düzeyde saptanırken potansiyeli gerçekleştirme ve olumsuz duygular alt boyutu yüksek olarak ortaya konulmuştur. Okul yönetimleri için öğretmenlerin mutlulukları çok önemlidir. Öğretmenlerin potansiyellerini ortaya koyabilmeleri için öncelikle mutlu olmalarının saplanması gerekir. Çalıştığı kurumda mutlu olan öğretmen kurumun başarısını da sağlar (Maçoşoğlu ve Kaya, 2018). Öğretmenler potansiyellerini kullandıklarında, mesleki becerilerinin gelişmesine imkan verildiğinde duygusal boyuttan daha çok bilişsel boyutunu açığa çıkarabildiklerini ifade edebiliriz. Araştırma sonuçlarına bakıldığında bazı durumlardan benzerlik bazı durumlardan da farklılık taşımasını 2020 yılı içerisinde yaşadığımız salgın döneminde yaşananlar ve yönetim anlayışları olarak düşünebiliriz.

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin; araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları (tüm boyutlarda) ile örgütsel mutluluk algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutları arasında da bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından “Olumlu duygular” ve “Potansiyelin geliştirilmesi” boyutları ile aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ölçeğinin alt boyutlarından “Olumsuz duygular” boyutu ile ise aralarında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları arasında da bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından “İş Kariyer Memnuniyeti”, “Genel İyi Olma”, “İş Kontrol Edebilme”, “Aile İçi Yaşam Dengesi” ve “Çalışma Koşulları” boyutları ile aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. “İş Yaşamında Stres” boyutu ile arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin çalışma ortamında huzurlu, mutlu ve kendini güvende hissetmesi için iş yaşam kalitelerinin yüksek olmasına ihtiyaçları vardır. Etkili bir iletişim ortamı ve pozitif bir çalışma alanı sağlanan öğretmenler potansiyellerini ortaya koyabilirler ve kendilerini geliştirebilmeye olanağına sahip olurlar (Bulut, 2015).

Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin; öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel mutluluk algılarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları, örgütsel mutluluklarında toplam varyansın %32’sini yordamaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları örgütsel mutluluklarını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel mutluluklarında 0.565’lik bir artışa neden olabileceği söylenebilir. Araştırmada örgütsel mutluluğun birçok kavram ile iç içe olduğunu söylemek mümkündür ve örgütsel mutluluk sonucunda iş yaşam kalitesini değil, iş yaşam kalitesinin sonucunda örgütsel mutluluk olduğu ortaya konulmuştur. Çalışanlarında örgütsel mutluluğu sadece iş yaşam kalitesine bağlı değildir. (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011). İş anlamlandırabilme, iş doyumu, yönetsel süreçler, çok yönlü iletişim, liderlik vasfı, iş yaşam kalitesi, sosyal ilişkiler ve aktiviteleri, fiziksel ve psikolojik sağlık durumu, ekonomik koşullar, mesleki tutum, kişisel farklılıklar gibi durumlara da bağlıdır. Uzun ve Kesicioğlu (2019) tarafından yapılan çalışmada da iş koşullarının olumlu olması işteki doyum duygusunu artıracığı sonucunu elde etmiştir.

Okul yöneticileri okulun amaçlarını gerçekleştirmek için okuldaki idare ve düzeni sağlarlar. Öğretmenlerin çalışma saatlerini ayarlamak, idare ve düzeni sağlamak, adaletli ve güvenli okul ortamı sağlamak, okulu eğitim öğretime hazır hale getirmek, öğretmenlerin mesleki gelişimleri konusunda desteklemek, teşvik ve takdir etmek gibi bir takım sorumlulukları bulunur. Öğretmenlerin baskı altında hissetmesini engellemek, iyi hissetmesini sağlamak ve sahip olduğu sorumlulukları hak ve adalet gözeterek yapmak iş yaşam kalitesini etkileyen yönetici davranışları boyutu içerisinde yer alır. Okul yöneticilerinin de bu nedenle sadece öğretmenlik meslek bilgisi dışında yönetme bilgisine de sahip olması gerekir. Yönetim becerisine sahip olan yöneticilere ne kadar bürokratik engellerden, üst yönetimlerden, sosyal, ekonomik sebeplerden ötürü olumsuzluklar yaşasa da mutlu bir çalışma ortamı hazırlamalıdır. Öğretmen, veli, öğrenci ile güçlü bir

iletişim ortamı sağlayabilen, okulun ihtiyaç ve isteklerine cevap verebilen, öğretmen motivasyonu sağlayabilen yöneticiler kaliteli çalışma ortamı hazırlayabilir. İnsanı duyguların çok daha ön plana alınması gereken öğretmen mesleğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesini sadece yönetici davranışlarıyla da sınırlı tutmak mümkün değildir. Öğretmene ihtiyacı olan her konuda gerekli desteği, teşviği, hak ettiği takdiri ve ücretin verilmesine, derste kullanması gereken malzeme ve kaynak ihtiyacını karşılanmasına bağlıdır. Fedakârlık mesleği olarak bilinen öğretmenlik mesleğinde saygınlıkta bir o kadar önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çevreye karşı saygınlığın giderek azaldığı öğretmenlik mesleğinde, öğretmenler bu durum sonucunda da bir takım sorunlara maruz kalmaktadır. Veli ve öğrenci iletişimin zarar görmesine neden olan bu durum öğretmenin motivasyonunun düşmesine de sebep olmaktadır. Yetki ve sorumluluk dengesizliği yaşayan öğretmenler geleceğin belirsizliğinden dolayı yoğun stres hissetmektedirler. Stres ve baskı hissedilen bir ortamda öğretmenlerin iyi hissetmeleri de mümkün olmamakta ve mutluluk algılarını düşürmektedir. Bunların dışında öğretmenlerin meslekte ilerlemek için kariyer basamaklarının olmaması kendilerini geliştirmeleri yönünde isteklerini azaltmaktadır. Öğretmenlerin kariyer basamaklarının yapılandırılması öğretmenler üzerinde kabuk değiştirmeyi sağlayabilir. Bu tarz sorunların düzeltilmesi için hareket geçilirken öğretmen yetiştirmeden başlayarak düzenlemeler yapılmaya çalışılmaktadır. Bu durumda eksikler daha fazla göze batmakta ve süreç uzamaktadır. Sürekli yeni düzenlemeler yapıp, köklü değişimlere gidilmek yerine yapılan düzenlemelerin de içselleştirilmesini beklemek önemlidir. Öğretmen yetiştirme eksikliklerinin yanında mevcut öğretmen çalışma ortamları da incelenerek çözümler üretilmesi süreci hızlandırıp iş yaşam kalitesini artırarak öğretmen mutluluğuna katkı sağlayabilir. Öğretmenlerin çalıştıkları ortamın kaliteli olması daha mutlu ve aidiyet duygusu fazla olan öğretmenlerin oluşmasına olanak sağlayacağını ve verimliliklerinin de artacağını söylemek mümkündür. İnsanın başına gelen olayları seçemeyeceğini fakat olaylar karşısında ne yapabileceğini söyleyen Filozof Epikür, bilgi, tecrübe ve yeterince güçlü bir motivasyon haliyle her türlü engelin aşılabileceğini söylemiştir. İçsel motivasyonun artmasıyla birlikte iş doyumunu sağlanması ve öğretmenlerin mutlu olma hali sağlanabilir.

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

Uygulama Sürecine Yönelik Öneriler

- ✓ Araştırma sonuçlarından öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algısının örgütsel mutluluğu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak eğitimin her kademesinde öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu artıracak yeni politikalar ve tarzlar benimsenmesi önerilebilir.
- ✓ Örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından Çalışma Koşulları” boyutları ile de aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş ortamı koşulları dikkate alınarak ders programlarının adaletli bir şekilde düzenlenmesi, ihtiyaç duyulan metaryallerin temin edilmesi, öğretmenlerin sorumlulukların eşit dağılımı sağlanabilir.
- ✓ Öğretmenler için terfi, ücret, teşvik, performans değerlendirme gibi önemli olan konularda öğretmenlerin lehine düzenlemeler yapılabilir.
- ✓ Örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerden biri okul müdürlerinin yönetim tarzlarıdır. Bu nedenle idarecilere yapılan hizmet içi eğitimler uzaktan veya yüz yüze şekilde artırılabilir. Yine iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik yöneticilerin iletişime açık bir tutum sergilemesi ve kendilerini geliştirici eğitimlere katılması önerilir.
- ✓ Göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının çok daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sürecin devamlılığı sağlanması için okul yöneticileri öğretmenler ile güçlü iletişime sahip olmaları, yılların verdiği deneyimin iletişim kopukluğuna sebebiyet vermemesi, öğretmenlerin ihtiyaçlarını dinlemesi, ders içinde kullanması gereken gerekli materyalleri temin etmesi önerilir.
- ✓ Özellikle 6-10 yıllık kıdeme sahip olan belli bir deneyim kazanan öğretmenlerin göreve yeni başlayan ve meslekte uzun süre çalışan öğretmenlere göre iş yaşam kalitesi algısı ve örgütsel mutluluk algısı düşük çıktığı tespit edilmiştir. Bu durumdan hareketle onlar için iyileştirici tedbirler alınabilir ve gerekli şekilde ödüllendirmeler yapılabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- ✓ İlkokul, Ortaokul ve Lise öğretmenleri ile gerçekleştirilen çalışma, Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Bilim ve Sanat Merkezleri, Mesleki Eğitim Merkezi ve İş Uygulama Okulları ve özel okulları da dahil edilerek uygulanabilir.

- ✓ Araştırma Küçükçekmece ilçesinde gerçekleştirilmiş olup diğer ilçelerde de uygulanabilir. Bu yolla iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk ilişkisinin İstanbul il genelinde değişiklik gösterip göstermediği hususunda net olarak tespit edilebilir.
- ✓ Bu çalışmada iş yaşam kalitesi ile örgütsel mutluluk üzerinde inceleme yapılmıştır. Bu konuların farklı konularla ilişkisi incelenebilir veya genişleterek üçlü bir değişken ile yeni bir araştırma yapılması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). Turkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies. *Journal of the Faculty of Education*, 18(2): 159-176.
- Alpar, R. (2014). *Spor Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Araz, A. (1991). *Kişisel projelerde hareketle işletme yöneticilerinin iş yaşamı kalitesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin alguları ile örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişki* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). *Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 23(4): 603-622.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 153-154.
- Chaiprasit, K. Santidhiraku, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-Sized Enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25: 189-200.
- Çetinkaya, B. (2006). *Türkiye Türkçesinde mutluluk ve üzüntü göstergeleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Çiçek, D. (2005). Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: Bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin alguları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uşak.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma/İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2): 169-182.
- Fındıkçı, İ. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International journal of management reviews*, 12(4): 384-412.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve Organizasyon "Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar"*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson Ltd.

- Goleman, D. (2004). *İş Başında Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Hawkins, J. D. ve Lam, T. (1987). *Teacher Practices, Social Development, and Delinquency*. In J. D. Burchard & S. N. Burchard (Eds.), *Prevention of delinquent behavior* (pp. 241-274). Beverly Hills: Sage.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlilik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44): 214-233.
- Karadaş, H. (2013). *Pozitif okul yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etki düzeyi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şanlıurfa.
- Kaya, N. (2011). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde çalışma yaşamı kalitesi ve etkileyen etmenlerin değerlendirilmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Üniversitesi. Zonguldak.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* (Yayımlanmış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Kösterelioğlu, A. M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Maenapothi, R. (2007). *Happiness in the Workplace Indicator* (Master's thesis). Human Resource Development, National Institute of Development Administration.
- Marar, Z. (2011). *Mutluluk paradoksu*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Özdemir, T. Y., Kartal, S. E., ve Yirci, R. (2014). Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Motive Etme Yaklaşımları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(2): 190-215.
- Özkök, İ. (2016). *Eğitim yönetimi ve denetimi türkçe alan yazınının durumu: Akademisyen bakış açısı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Doğu Akdeniz Üniversitesi. Kuzey Kıbrıs.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., ve Lee, D. J. (2001). A New Measure Of Quality Of Work Life (QWL) Based On Need Satisfaction And Spillover Theories. *Social indicators research*, 55(3): 241-302.
- Srivastava, S. ve Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3): 54-59.
- Taşdan, M. (2008). İş Yaşamı Niteliği Çalışmaları. *Verimlilik Dergisi*, 1: 127-151.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2): 92-113.
- Turan, S. (2014). *Psikolojik güçlendirme ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Ünsalan E, Şimşeker B. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It. *Sloan Management Review*, 15(1): 11-21.
- Warr, P. (2017). Happiness and Mental Health. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 57-74.
- Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin Değişimi Yönetme Yeterlikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(12): 177-198.