



T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE POZİTİF PSİKOLOJİK
SERMAYE DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Engin DEMİR

Malatya-2019

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE POZİTİF PSİKOLOJİK
SERMAYE DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Engin DEMİR

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Melike CÖMERT

Malatya-2019

T.C.
İnönü Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Engin DEMİR tarafından hazırlanan **Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** başlıklı bu çalışma, 26/02/2019 tarihinde yapılan sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Doç. Dr. Ali KIŞ

.....


Üye : Doç. Dr. Mehmet SİNCAR

.....


Üye : Dr. Öğr. Üyesi Melike CÖMERT

.....


O N A Y

26...10...2019

Doç. Dr. Niyazi ÖZER
Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Dr. Öğr. Üyesi Melike CÖMERT'in danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım **Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Engin DEMİR

ÖN SÖZ

Yüksek lisans öğrenimim boyunca ve tez çalışması sürecinde bana yardımcı olan, desteğini ve bilgisini hiçbir zaman esirgemeyen değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Melike CÖMERT'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca emeği geçen değerli hocalarım Prof. Dr. Burhanettin DÖNMEZ'e, Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER'e, Doç. Dr. Hasan DEMİRTAŞ'a, Doç. Dr. Niyazi ÖZER'e, Doç. Dr. Necdet KONAN'a, Dr. Öğr. Üyesi Sevim ÖZTÜRK'e teşekkür ederim.

Tez çalışmasında bana destek ve yardımcı olan değerli dostlarım Sinan UĞRAŞ'a, Ahmet Aytaç YAVAŞ'a ve Özgür ÇANKAYA'ya teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında ve tez sürecinde yanımda olan eşim Esra DEMİR'e teşekkür ederim. Ayrıca tez çalışmam esnasında değerli vaktinden çaldığım canım kızım Miray DEMİR'e teşekkür ederim.

Engin DEMİR

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

DEMİR, Engin

Yüksek Lisans, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Melike CÖMERT
Şubat-2019, VIII + 60 sayfa

Araştırmanın amacı, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerinde görev yapan 3094 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem 385 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak Akar ve Üstüner (2017) tarafından geliştirilen “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”, Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde, ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada veriler normal dağılım göstermektedir. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları cinsiyet, medeni durum, çalıştığı kurum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi; mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi; aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye algıları yüksek düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları medeni durum ve okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir. Medeni duruma göre evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları bekar öğretmenlere göre daha yüksektir. Okul türüne göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları okul türü ve öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Okul türüne göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğrenim durumuna göre lisansüstü mezunu öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksektir. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, İş Yaşam Kalitesi, Pozitif Psikolojik Sermaye

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' WORK-RELATED QUALITY OF LIFE AND THEIR POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL LEVELS

DEMİR, Engin

Master's Degree, İnönü University Institute of Education Sciences
Department of Educational Administration

Advisor: Asst. Assoc. Dr. Melike CÖMERT
February-2019, VIII + 60 pages

The aim of this research is to determine the relationship between secondary school teachers' work-related quality of life and their positive psychological capital levels. This research was conducted in the relational screening model. The target population of the study consists of 3094 secondary school teachers who work in Malatya in the academic year of 2018-2019. Simple random sampling technique was used in this research. The sample consists of 385 teachers. "Work-Related Quality of Life Scale" developed by AKAR and ÜSTÜNER (2017) and "The Scale of Positive Psychological Capital" developed by TÖSTEN and ÖZGAN (2014) were used as data collection tools in the research. In the analysis of the data, mean and standard deviation values were calculated to determine the work-related quality of life and positive psychological capital levels of secondary school teachers. The values (data) show a normal distribution in the research. A t-test was conducted to measure whether the perceptions of secondary school teachers on work-related quality of life and on their positive psychological capital levels vary considerably according to gender, marital status, the organization where s/he works and educational background. One-way ANOVA was conducted to determine whether they vary dramatically according to professional seniority variables; and Pearson Correlation Analysis was conducted to determine the relationship between them. In this research, secondary school teachers' perceptions of work-related quality of life and of positive psychological capital reach at a high-level. Their perceptions of work-related quality of life do not vary considerably according to gender, educational background and professional seniority. However, their perceptions of work-related quality of life vary considerably according to marital status and the organization where s/he works. According to marital status, married teachers' perceptions of work-related quality of life are higher than single teachers'. According to the organization where teachers work, perceptions of work-related quality of life of the teachers who work in private schools are higher than those of the teachers who work in state schools. Teachers' perceptions of positive psychological capital do not vary considerably according to gender, marital status, and professional seniority. However, their perceptions of positive psychological capital vary considerably according to the organization where they work and educational background. According to the organization where teachers work, perceptions of positive psychological capital of the teachers who work in private schools are higher than those of the teachers who work in state schools. According to the educational background, perceptions of positive psychological capital of the teachers with postgraduate degree are higher than those of the teachers with Bachelor's degree. It is observed that there is a positive and medium-level significant relationship between secondary school teachers' work-related quality of life and their positive psychological capital levels.

Keywords: Teacher, Work-Related Quality of Life, Positive Psychological Capital

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONUR SÖZÜ	I
ÖNSÖZ	II
ÖZET	III
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER	V
TABLOLAR LİSTESİ	VIII
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Problem Cümlesi	3
1.3.Alt Problemler	3
1.4.Araştırmanın Amacı	3
1.5.Araştırmanın Önemi	4
1.6.Varsayımlar	5
1.7.Sınırlılıklar	5
1.8.Tanımlar	5
BÖLÜM II	6
KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.Kuramsal Bilgiler	6
2.1.İş Yaşam Kalitesi	6
2.1.1.İş Yaşam Kalitesinin Önemi	6
2.1.2.İş yaşam Kalitesini Geliştirmeye Yönelik Programlar	7
2.1.2.1.Kalite Çemberleri	8
2.1.2.2.İşin Zenginleştirilmesi	8
2.1.2.3.Esnek Çalışma Saatleri	8
2.1.2.4.Kendi Kendini Yöneten Takımlar	9

2.1.3.İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler	9
2.1.3.1.Ücret	9
2.1.3.2.İş Güvencesi	10
2.1.3.3.Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	10
2.1.3.4.Kariyer Fırsatları	10
2.1.3.5.İş Tatmini	11
2.1.4.Eğitim Kurumlarında İş Yaşam Kalitesi	11
2.1.5.İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Araştırmalar	12
2.1.5.1.Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	12
2.1.5.2.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	13
2.2.Pozitif Psikolojik Sermaye	14
2.2.1.Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	16
2.2.1.1.Özyeterlilik	16
2.2.1.2.İyimserlik	17
2.2.1.3.Psikolojik Dayanıklılık	17
2.2.1.4.Umut	18
2.2.1.5.Dışadönüklük	18
2.2.1.6.Güven	18
2.2.2. Eğitim Kurumlarında Pozitif Psikolojik Sermaye	19
2.2.3.Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar	19
2.2.3.1.Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	19
2.2.3.2.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	20
BÖLÜM III	22
YÖNTEM	22
3.1.Araştırmanın Modeli	22
3.2.Evren ve Örneklem	22
3.3.Veritoplama Araçları	23
3.4.Verilerin Analizi	24

BÖLÜM IV	26
BULGULAR VE YORUM	26
4.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	26
4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	27
4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	33
4.4.Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	35
4.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	41
BÖLÜM V	43
SONUÇ VE ÖNERİLER	43
5.1.Sonuçlar	43
5.1.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	43
5.1.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	43
5.1.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	45
5.1.4.Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	45
5.1.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	47
5.2.Öneriler	48
5.2.1.Uygulamacılar İçin Öneriler	48
5.2.2.Araştırmacılar İçin Öneriler	48
KAYNAKÇA	49
EKLER	56
Ek 1.İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Kullanım İzni	56
Ek 2.Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni	57
Ek 3.İş Yaşam Kalitesi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Uygulama İzni ...	58
Ek 4.İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	59
Ek 5.Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	60

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.4.1. Ortaokul Öğretmenlerinin İş yaşam Kalitesi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	24
Tablo 4.1. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına Yönelik Değerler	26
Tablo 4.2.1. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları	27
Tablo 4.2.2. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları	28
Tablo 4.2.3. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları	30
Tablo 4.2.4. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Analiz Sonuçları	31
Tablo 4.2.5. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analiz Sonuçları	32
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına Yönelik Değerler	34
Tablo 4.4.1. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları	35
Tablo 4.4.2. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları	36
Tablo 4.4.3. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları	37
Tablo 4.4.4. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Analiz Sonuçları	38
Tablo 4.4.5. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analiz Sonuçları	40
Tablo 4.5. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analiz Sonuçları	42

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemleri, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Toplumun gelişmişliğinin temel göstergelerinden biri eğitimidir. Eğitim sisteminin bir ögesi olan okullar sürekli kendini yenilemeli ve geliştirmelidirler. Okullardaki bu değişimin sağlanmasında öğretmenler başat rol oynamaktadırlar. Öğretmenlerin okul içerisindeki yaşantıları eğitimin amacına ulaşmasında çok etkili bir faktördür. Öğretmenlerin bu yaşantıları iş yaşam kaliteleri ve pozitif psikolojik sermaye algıları ile yakından ilişkilidir.

İş yaşam kalitesi, çalışma koşullarındaki iyileştirmeleri, çalışanların iş memnuniyetini, üretimdeki verimliliği ve sosyal yaşam dengesini içine alan bir kavramdır (Aba, 2009). İş yaşam kalitesi çalışma ortamını düzenleyerek çalışanların iş ortamındaki performanslarının ve memnuniyetlerinin artmasını sağlayabilir. Öğretmenlerin olumsuz koşullarda ve fazla iş yükü ile çalışmaları iş yaşam kalitelerini düşürmektedir. (Demir, 2016). Öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilerek iş yaşam kalitelerinin artması sağlanacağından verimliliklerinin artması da beklenmektedir.

Eğitim kurumlarında iş yaşam kalitesini yükseltmek diğer örgütlere göre daha zordur. İnsanların yaşamlarını şekillendiren yerlerden biri eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumları, insanların hangi meslek grubunu tercih edeceklerini belirlemede önemli bir unsurdur. Ülkemizin gelişmesi için yeni nesillerin donanımlı yetişmesi gerekmektedir. Yeni nesilleri yetiştirecek olan ise öğretmenlerdir (Demir, 2016).

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini yükseltirsek öğrencileri daha iyi bir şekilde yetiştirebilirler (Demir, 2016). Ancak yapılan araştırmalara göre öğretmenlerin çoğu kaygı ve stres durumlarıyla karşı karşıyadır. Çalışanlar, yaşadıkları bu stresi okul dışına

da yansıtmaktadırlar. Stres, öğretmenlerin motivasyonlarının azalmasına ve buna bağlı olarak performanslarında düşüş yaşanmasına sebep olur (Elma, 2003).

Öğretmenlerin yaşadığı kaygı ve stresin bir nedeni de okulların yönetim anlayışı olabilir. İyi bir yönetim anlayışında iletişim yolları açık ve öğretmenlerin yönetime katılımları söz konusudur. Katılımlı bir yönetim anlayışı ile birlikte okulların seviyesi ve öğretmenlerin yaşam kalitesi artabilir (Uysal, 2002).

İş yaşam kalitesini artırma yollarından biri de gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurarak yenilenmektir. Bu yenilenmenin önemli bir unsuru teknolojideki yenilikleri takip etmekten geçmektedir. Teknolojideki yeniliklerden geri kalmamak için teknolojik gelişmelerin en önemli kaynağı olan insan niteliklerini artırmak gerekir (Şahin, 2010: 22). Eğitim sistemimiz içerisinde teknolojik gelişmelere uyumu kolaylaştırmak için öğretmenlerimizin teknolojik yeterliliklerini ortaya çıkarabiliriz (Usta ve Korkmaz, 2010). Bunun için de öğretmenlere gerekli ortamlar sağlanmalıdır.

Örgütlerde iş yaşam kalitesinin artmasına rağmen örgütler, örgütsel verimliliği daha üst seviyelere çıkarmak için farklı arayışlara girmektedirler. Verimlilik üzerinde etkisi en çok olan insana odaklanılmıştır. Tösten'e (2015) göre insanların güçlü yönlerinin ön plana çıkarılmasının verimliliği arttırdığı gözlenmiştir. İnsanların olumlu yönlerini ortaya çıkarmak pozitif psikolojik sermaye kavramı ile ilgilidir.

Örgütlerin üretkenliği ve verimliliğini artırmak için sadece ortamı düzenlemek yeterli olmayabilir. Aynı zamanda çalışanların kişilik özellikleri dikkate alınarak olumlu yönleri ön plana çıkarılabilir. Çalışanların pozitif yönlerini açığa çıkarmada önemli yaklaşım olan pozitif psikolojik sermaye örgütlerde önemli bir unsur haline gelmiştir.

Erdoğan'a (2018) göre eğitim alanında örgütsel sinizm, çatışma, tükenmişlik gibi olumsuz davranışlar üzerine çalışmalar vardır. Bu olumsuz davranışların sebebi öğretmenler olarak algılanabilir. Olumsuzlukların kaynağının öğretmenler olduğu düşüncesinden vazgeçip onların olumlu yönleri üzerine yoğunlaşmak gerekir (Çınar, 2011). Öğretmenlerin pozitif yönlerine odaklanıldığında yani pozitif psikolojik sermayeleri artırıldığında yaşanabilecek sorunlar daha kolay çözülebilir ve eğitimin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırabilir.

1.2. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları;

a) Cinsiyet,

b) Medeni durum,

c) Çalıştığı kurum,

d) Öğrenim durumu,

e) Meslek kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir?

4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları;

a) Cinsiyet,

b) Medeni durum,

c) Çalıştığı kurum,

d) Öğrenim durumu,

e) Meslek kıdemi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Ayrıca ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine

ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, çalıştığı kurum ve mesleki kıdem bağımsız değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amaçlanmıştır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Araştırma kapsamındaki iş yaşam kalitesi konusunda Türkiye’de eğitim alanında sınırlı denilebilecek düzeyde çalışmalar vardır (İsmetoğlu, 2017; Demir, 2016; Yalçın, 2014; Kösterelioğlu, 2011; Erdem, 2010; Taşdan ve Erdem, 2010; Bakan ve Büyükbeşe 2004).

İş yaşam kalitesinin yüksek düzeyde olması öğretmenlerin çalışmalarını olumlu etkilemektedir. Çalışma koşullarından memnun olan öğretmen okulun amaçlarına ulaşmasına daha çok katkıda bulunabilir. Bu da okulların iş yaşam kalitelerinin önemli olduğunu göstermektedir.

Pozitif psikolojik sermaye olaylara olumlu yönlerden bakmaktır. Bu da eğitimin amaçlarına ulaşmasında olumlu bakış açısının önemini göstermektedir. Çünkü eğitim sürecinde yaşanacak olumsuzluklar devamında olumsuz sonuçlar doğurabilir. Öğretmenlerin pozitif düşünce içerisinde olması öğrencilere de yansiyacaktır ve onlar da pozitif düşünüp başarılarını daha üst seviyelere çıkarabileceklerdir.

Eğitim kurumlarında yaşanan sıkıntılar; bina yetersizlikleri, teknolojiadaki eksiklikler, kalabalık sınıflar, öğretmen ücretlerindeki yetersizlikler gibi durumlar öğretmenlerin iş yaşam kalitesini düşürmektedir. İş yaşam kalitesinin düşük seviyede olması öğretmenin pozitif psikolojik sermayesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermayenin eğitimin değişmesi ve gelişmesi için çok önemli iki kavram olduğu söylenebilir. Eğitim kurumu içerisinde yer alan tüm çalışanların bu konuda daha fazla bilinçli olması gerekmektedir. Eğitim yöneticileri bu konularda yeterli bilgiye sahip olurlarsa çalışanların performansını artıracak şekilde önlemler alabilirler. Ayrıca bu iki kavramı inceleyerek aralarındaki ilişkiyi belirlemek eğitime yön verme açısından önemlidir.

İş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermayenin eğitim kurumlarında öğretmen yeterliliğine ve performansına etkisi düşünüldüğünde çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Literatür taraması sonucunda öğretmenlerin iş yaşam

kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle araştırmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.6. Varsayımlar

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini ve pozitif psikolojik sermaye algılarını ölçeklerde yer alan sorulara verecekleri cevaplarla ölçülebileceği kabul edilmiştir.

1.7. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2018-2019 eğitim öğretim yılında Malatya iline bağlı Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

2. Araştırma resmi ve özel ortaokul kurumlarında görev yapan 385 öğretmenle sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Öğretmen: Araştırma kapsamındaki ortaokullarda çalışan öğretmenlerdir.

Ortaokul: Ortaokul seviyesinde eğitim yapan kurumlardır.

İş yaşam kalitesi: Çalışanların çalışma koşullarında yapılan iyileştirmelerdir.

Pozitif psikolojik sermaye: Çalışanların olumlu yönlerinin ön planda tutulmasını sağlayan algıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi, günümüzde birçok örgüt için önemli bir kavramdır. Örgüt verimliliğindeki başlıca faktörden biri de çalışanlardır. Çalışma koşullarının iyi olduğu yani iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanların nitelikleri artırılabilir.

İş yaşam kalitesinin birçok tanımı yapılmıştır. Balcı'ya (2002) göre, iş yaşam kalitesi örgüt içerisinde çalışan kişilerin kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilme olanaklarıdır. Demir'e (2016) göre iş yaşam kalitesi iş yerinin fiziksel ve psikolojik çalışma koşullarını yükselterek çalışanların önemsendiğini göstermektedir. İş yaşam kalitesi çalışanın mutluluğunu etkileyen ücret, kariyer, çalışma koşulları gibi etkenlerin niteliğini artırmayı öngörmektedir (Ballou ve Godwin, 2007). Çalışanlar yaşamın büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmekte ve iş yerinde mutlu oldukları oranda üretkenlikleri de artmaktadır (Yalçın, 2014).

İş yaşam kalitesini artırabilmek için iş yerleri çalışanları desteklemeli, motive etmeli ve iletişim yollarını açık tutarak iş yeri ile ilgili verilecek kararlarda çalışanların fikirleri alınmalıdır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). İş yerlerinin nitelikli olması ve saygınlık kazanması için iş yaşam kalitelerini artırmalıdır. Çalışanların iyi koşullarda çalışması, işe olan aidiyet duygularını artırabilir ve çalışanlar işlerinde üst düzey performans sergileyebilirler (Aydın, 2006).

2.1.1. İş Yaşam Kalitesinin Önemi

İş yaşam kalitesi kavramı ortaya çıkmadan önce yöneticiler ve sendikalar iş yaşamını ilgilendiren ücret, iş şartları gibi konularla ilgilenmekteydi. 1970'lerin başından itibaren üretimi iyileştirmek için iş yaşam kalitesini geliştirme yolları aranmaya başlandı. 1972'de Amerika'da işçilerin greve gitmesi ile iş koşullarının iyileştirilmesi konusunda çalışmalar başlatıldı. 1980'lerden sonra insan yaşam kalitesi ile ilgili çalışmalara daha çok önem verilmeye başlandı (Beach, 1980; Akt: Erdem, 2010).

Örgüt performansını belirleyen önemli bir unsurun çalışanlar olduğu gerçeğinin görülmesi ile iş yaşam kalitesinin önemi ortaya çıkmıştır. Örgütün etkililiği çalışan performansı ile doğru orantılıdır denilebilir. İş yerinde ücret, çalışma koşulları, kariyer yapma fırsatları gibi birçok faktörün yeterli olması çalışanda iş tatmini sağlayabilir. İş tatmini sağlayan çalışanın üretkenliği ve etkililiği yüksek olabilir.

İş yaşam kalitesi aile ilişkileri, sağlık, ekonomik durum, sosyal ilişkiler, gibi birçok konuda yaşamı etkilemektedir (Aydın, Çelik ve Uğuroğlu, 2011). İş yaşam kalitesi yüksek olan çalışanın işi ile özdeşleşmiş bir hayatı olabilir.

Örgütün kaliteli hizmet üretmesi ve toplumda saygın bir yerinin olması için iş yaşam kalitesinin yüksek olması gerekmektedir. Birçok çalışma iş yaşam kalitesinin; çalışanların işe ilgilerinde, işten ayrılma niyetlerinde ve iş gücü devir oranında büyük etkiye sahip olabileceğini göstermiştir (Aydın ve Kutlu, 2001).

Günümüzde iş yaşam kalitesini üst seviyelere çıkarmak geliştirmekte olan birçok ülkenin (Türkiye, Arjantin, Güney Afrika gibi) hedefleri arasındadır. Çağımız teknoloji çağı olduğu için ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin teknolojik gelişmeyle doğru orantılı olduğu görülmektedir. Teknolojide ilerlemenin önemli unsurlarından biri de nitelikli çalışanlardır. Nitelikli çalışanlara sahip olan örgütler iş yaşam kalitesini artırma eğiliminde olabilirler.

Eğitim sistemi içerisindeki okulların işleyişinde öğretmenlere önemli görevler düşmektedir. Öğretmensiz bir eğitim sistemi düşünülemez. Öğretmenlerin işine bağlı olması, işini sevmesi ve işten tatmin olması, tükenmişlikle baş etmesi, yönetici, veli ve öğrencilerle iyi ilişkiler kurması büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları yüksek olduğu sürece okulun hedeflerine ulaşma derecesinin daha fazla olması beklenir.

2.1.2. İş Yaşam Kalitesini Geliştirmeye Yönelik Programlar

İş yaşam kalitesi çalışanların fiziksel, zihinsel, psikolojik ve toplumsal beklentilerini karşılamayı amaçlar (Küçükusta, 2007). İş yaşam kalitesi programları ile çalışanlara uygun çalışma koşulları sağlanarak örgütün etkili çalışması sağlanabilir. Literatür taraması yapıldığında iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik programlar; kalite çemberleri, işin zenginleştirilmesi, esnek çalışma saatleri, kendi kendini yöneten takımlardır.

2.1.2.1. Kalite Çemberleri

Kalite çemberleri problemlerin tespiti, analizi ve çözümü için küçük grupların düzenli aralıklarla toplanmasıdır. Bu programda amaç üretimin kalitesini artırmaktır (Balcı, 2002). Kalite çemberleri uygulayan örgütlerde çalışanların yönetime katılımı ve birçok sorun çözen gruplar vardır (Can, 2006). Ayrıca bu gruplar aynı iş grubu veya aynı üretimi yapan çalışanlardan oluşur (Ünlü, 2015). Gruba katılmakta gönüllülük esastır. Grup içerisindeki üyeler birbirlerini tanır, güvenir ve dayanışma içerisinde olurlar.

Kalite çemberi, iş yerinde çalışanın kendini değerli görmesini ve maddi yönden çok manevi yönünün doyumunu sağlayan programdır (Kösterelioğlu, 2011). Çalışanlar yapılacak işi en iyi şekilde yapmak için çaba harcarlar. Kalite çemberleri, çalışanların motivasyonlarını ve işe olan bağlılıklarını artırabilir.

2.1.2.2. İşin Zenginleştirilmesi

İş zenginleştirme, işini yetersiz gören çalışanların işi yeterli hale getirmek için gösterdikleri çabadır. Bu programın amacı çalışanların işini severek ve motive olarak yapmalarını sağlamaktır (Eren, 2004: 78-79; Fındıkcı, 2001: 340). İş gücü devir oranı zamanla azalarak iş tatmini artmaya başlar. Böylece iş yerinde verim artışı yaşanır (Altun ve Bahçecik, 2008). İşin zenginleşmesi ile iş yerinde monotonluk azalarak olumlu bir havanın oluşması sağlanabilir.

2.1.2.3. Esnek Çalışma Saatleri

Robbins ve Judge'ye (2015) göre esnek çalışma, çalışanların haftalık belirli saati tamamlamaları şartıyla çalışma saatlerini belirli sınırlar çerçevesinde ayarlayabilmeleridir. Çalışanlar iş yerinde günlük çalışma süresini azaltmadan ve üzerlerine düşen görevleri aksatmayarak işe başlama ve bitirme süresini kendileri ayarlayabilirler (Yeniçeri, 2002).

Esnek çalışma uygulamasında, çalışan haftalık çalıştığı gün sayısını azaltıp gün içerisindeki çalışma süresini artırabilir. Esnek zamanlı çalışan bireyin iş devamsızlığı azalır, yöneticilere karşı olumlu tavır sergileyebilir (Can, 2006). Esnek çalışma sayesinde, iş yaşam kalitesini artırarak, çalışanın stresi yöneterek huzurlu bir iş hayatına dahil olması sağlanabilir.

2.1.2.4. Kendi Kendini Yöneten Takımlar

Kendi kendini yöneten takımlar, belirli işleri yapmak için bir araya gelen 10-15 kişiden oluşmuş gruplardır. Problemleri kendileri tanımlar, karar verir ve sorumluluk alırlar. Aynı zamanda grup kendi üyelerini seçer ve kendilerini değerlendirirler (Robbins ve Judge, 2015). Kalite çemberinde farklı olarak grup üyeleri farklı özelliklerden kişilerden oluşur ve üyelerin de farklı görevleri vardır (Zengin, 2018). Gruplarda farklı uzmanlık alanlarında kişiler yer aldığından iş yeniden analiz edilerek çözüme kavuşturulur. Bu şekilde üretim artmakta, hızla değişen teknolojiye uyum sağlanmakta ve devamsızlık azalmakta yani iş yaşam kalitesi artmaktadır.

2.1.3. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

Çalışanların işyerlerine katkıları farklı olsa da; ücret, terfi, iş güvenliği gibi faktörler çalışanların iş hakkındaki düşüncelerini etkilemektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 2). Çalışma hayatında iş yaşam kalitesini belirleyen birçok faktör vardır. Bu faktörlerden bazıları; ücret, iş güvencesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, kariyer fırsatları ve iş tatminidir.

2.1.3.1. Ücret

İşyerlerinin kuruluşu ve çalışanların çalışma nedeni esasında ekonomik temele dayanır. Çalışanların çalışma sebebi yaşam kalitesini artıracak ücreti elde etmektir (Sabuncuoğlu, 1984). Çalışanların yaptıkları işe karşılık düşündükleri ücreti almaları ve benzer işi yapan çalışanlarla adil ücretlendirilme sistemine tabi olduğunu düşünmeleri işlerine daha motive olmalarını sağlayarak işyerinin amacını gerçekleştirecek özveride çalışmalarını sağlayabilir.

Bireyin iş yerinde çalışması karşılığında aldığı en önemli ödül ücrettir. Ücretin anlamı kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bir kişi için ücret satın alma gücü iken bir başkası için güdülerini tatmin etmek olabilir (Yüksel, 2000). Alınan ücretin iyi olması çalışana saygınlık kazandırır ve çalışanın işinde daha fazla sorumluluk almasını sağlayabilir (Ünlü, 2015). Ayrıca çalışanların iş değişikliği yapmalarının temel nedenlerinden birinin ücret olduğu söylenebilir.

2.1.3.2. İş Güvencesi

İş güvencesi, göreve başlayan çalışanın kanunlara uygun bir şekilde çalışması durumunda işsiz kalmayacağı ve haklarının korunacağını bilmesidir. Yasalara aykırı bir şekilde görev yerinin değiştirilmeyeceği, iş yerinde ayırım yapılmayacağını bilerek çalışan kişi işine karşı güven duygusu kazanır (Başaran, 2004). Çalışanların işini kaybedeceklerini düşüncesi verimliliği doğrudan olumsuz etkilemektedir (Demir, 2009: 97). İş güvencesi olan çalışan iş kaygısıyla uğraşmadan işine bağlılık hissedip etkili bir şekilde çalışabilir.

İş güvencesi ile çalışanlar, kanunların sağladığı imkanlardan faydalanabilirler. İş güvencesinin olmadığı durumlarda çalışana görevi olmayan işler de işveren tarafından yaptırılmaya çalışılabilir. İş güvencesi olmayan çalışanların, işe karşı olumsuz duygulara sahip olması iş yaşam kalitelerini düşürebilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008).

2.1.3.3. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Çalışma ortamlarında çalışanlara zarar verebilecek durumlardan korunmak için yapılan sistematik çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği için gereklidir. (Yüksel, 2000). İş yerinin fiziki çalışma koşulları çalışanlar için tehlikeli olup olmaması, işyerinin gerekli tedbirleri alıp almaması; çalışanlar için önemli olup, işyerleri açısından büyük sorumluluk oluşturur (Dikmetaş, 2006: 171). İş yerlerinin güvenlik koşullarının yetersiz olması durumunda, çalışanların iş yaşam kalitesi algıları azalabilmektedir.

Çalışanlar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarında işlerine daha motive olarak çalışabilirler. Motive olan çalışan için iş yeri kazası daha aza indirgenmiş olabilir. Çalışanın yaptığı işte hata yapma oranı azalır ve işe motive olarak yeteneklerini daha iyi gösterebilir. Böylelikle çalışanın iş yaşam kalitesi artacaktır (Ünlü, 2015: 45). Çalışma ortamında güvenlik önlemlerinin alınması ve çalışanlara kazalardan korunma yollarının anlatılması iş yerlerindeki kazaları azaltabilir ve çalışanların iş yerine olan bağlılığını artırabilir.

2.1.3.4. Kariyer Fırsatları

Kariyer, çalışanın başarısını gösteren ve bu yönde iş yerindeki davranışları gözetken, çalışana daha çok gelir sağlayan ve kendini geliştirmesine yardımcı olan zamandır (Aytaç, 2005). Kariyer geliştirme fırsatı verilen çalışan kendini daha çok

geliştirme çabası içine girebilir ve yetenekleri ortaya çıkabilir. Kariyer fırsatı verilen çalışan performansını üst düzeylere çıkarabilir. Kariyer fırsatlarının zayıf olduğu iş yerlerinde çalışanlar kapasitelerini tam kullanmayabilir ve kendini geliştirme çabasına girmeyebilir.

2.1.3.5. İş Tatmini

İş tatmini, işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu hislerdir (Robbins ve Judge, 2015). İş tatmini yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi gibi kişisel özelliklere göre farklılık gösterir. Ayrıca iş güvenliği, iş yükü, kariyer fırsatları gibi iş yeri ile ilgili faktörlere göre de farklılık gösterir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

İşten tatmin olan çalışan işyeri ile ilgili olumlu düşüncelere sahip olur ve işiyle ilgili sorumluluk alması gerektiği zaman sorumluluk alabilir. İşten tatmin olmayan çalışan ise iş yerinde isteksiz çalışabilir veya işten ayrılmayı düşünebilir. İş tatmini ile performans, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğru orantı; devamsızlık, iş gücü devri ve iş yerinde sapkın davranışlar arasında ters orantı vardır (Robbins ve Judge, 2015). İş tatmini, iş yaşam kalitesinin yüksek olmasını sağlayan önemli faktörlerden biridir.

2.1.4. Eğitim Kurumlarında İş Yaşam Kalitesi

Eğitim kurumları da birçok kurum gibi siyasi ve ekonomik değişimlerin etkisindedir. Eğitim kurumlarının gelişmesi için birçok yöntem ortaya atılmış ve uygulanmıştır. Eğitimde tek yönlü yapılan bu değişimler, insan faktörünün göz ardı edilmesinden dolayı başarılı olamamıştır (Bursalıoğlu, 2017).

Öğretmenlerin mesleğine bağlı olması, işlerinde tatmin olması, tükenmişlik yaşamaması, öğrencileriyle ve iş arkadaşlarıyla iyi bir iletişim kurması okullarda başarılı olmalarını sağlayabilir (Taşdan ve Erdem, 2010)). Öğretmenlerin başarılı olmaları okulların amaçlarına ulaşmasında önemli bir yere sahiptir. İş yaşam kalitesi düşük olan okullarda, öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonları olumsuz etkilenebilir (İsmetoğlu, 2017).

Öğretmenler eğitim sistemi içerisinde önemli bir yere sahiptirler. Öğretmenlerin iyi yetiştirilmesi ve donanımlı olmaları ülkemizin gelişimine katkı sağlaması açısından önemlidir. Ancak sadece bu yeterli değildir. Çünkü öğretmenlerin işlerini severek

yapmaları ve yeteneklerini kullanmaları için iş yaşam kalitelerinin de yüksek olması gerekmektedir.

2.1.5. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Araştırmalar

2.1.5.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

İsmetoğlu (2017) tarafından yapılan “Branş Öğretmenlerinin Çokkültürlü Yeterlik Düzeyleri ve İş Yaşam Kalitesine Yönelik Algıları” isimli yüksek lisans tez çalışmasının amacı branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. İlişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma 327 branş öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmanın sonucunda branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyine yönelik algıları ortalamanın üzerinde bulunmuştur.

Demir (2016) tarafından yapılan “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışmasının amacı meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları saptayarak bunlar arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. İlişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma 307 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmanın sonucunda meslek öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık puanları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yalçın (2014) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli doktora tez çalışmasının amacı öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlenmektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırma 504 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri orta düzeyde bulunmuştur.

Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki” isimli doktora tez çalışmasının amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algılarını saptayarak bunlar arasındaki ilişkiyi belirlemektir. İlişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırma 426 öğretmeni

kapsamaktadır. İş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki negatif yönde ve anlamlı bulunmuştur.

2.1.5.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Taghavi, Ebrahimzadeh, Bhramzadh ve Masoumeh (2016) tarafından yapılan “Şirvan'da Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ve Performans Etkinliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışmada öğretmenlerin performansları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma 108 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırma sonucunda performans ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin performansını grup ilişkileri, yönetim kararlarına katılım ve çalışan desteği etkilemektedir sonucuna ulaşılmıştır.

Swathi ve Reddy (2016) tarafından yapılan “Öğretmenlerde Stresin İş Yaşam Kalitesine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma” isimli çalışmada öğretmenlerin stres ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma 140 öğretmeni kapsamaktadır. Öğretmenlerin yüksek düzeyde stres yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Stres ve iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Hans, Mobeen, Mishra ve Al-Badi (2015) tarafından yapılan “Umman Özel Kolejlerinde Mesleki Stres ve İş Yaşamı Kalitesi Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada meslek stresinin iş yaşam kalitesine olan etkisi araştırılmıştır. Araştırma Umman'da yedi özel kolejdeki öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırma sonucunda meslek streslerinin öğretmenleri olumsuz etkilediği ve iş yaşam kalitelerini düşürdüğü bulunmuştur.

Manju (2014) tarafından yapılan “Öğretmen Algılarına Göre İş Yaşam Kalitesi” isimli çalışma ortaokul öğretmenlerin iş yaşam kalitesini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma 100 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin ortalama iş yaşam kalitesine sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin %13.9'unun düşük, %70.2'sinin orta ve %15.9'unun yüksek seviyede iş yaşam kalitesinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Jofreh, Yasini ve Dehsorkhi (2013) tarafından yapılan “İngilizce Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İş Motivasyonları Arasındaki İlişkiye Yönelik Görüşleri” isimli çalışmada öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile iş motivasyonu

arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma 137 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin düşük ve orta düzeyde değiştiği görülmüştür. Ayrıca öğretmenler sağlık çalışma koşullarının olmadığını ve ücrette adil davranılmadığını dile getirmiştir.

Chau, Huang ve Lin (2005) tarafından yapılan “Müdürlerin Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki” isimli çalışmada müdürlerin liderlik davranışının öğretmenlerin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma 42 öğretmeni kapsamaktadır. Farklı geçmişleri olan öğretmenlerin müdürlerin liderlik davranışlarına bakış açıları da farklıdır.

Sturman (2002) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi” isimli çalışma, çalışanların iş yaşam kalitesini ölçmek için anket geliştirme çalışmasıdır. Araştırma 674 öğretmeni kapsamaktadır. Öğretmenler iş yaşam kalitesini olumlu olarak yüksek iş tatminine sahiptirler. Öğretmenlerin maaşlarından memnun olmadıkları ve sorumluluk istediklerini ifade etmişlerdir.

Mentz (2001) tarafından yapılan “Güney Afrika’daki Kırsal Okullarda Öğretmenlerin Çalışma Hayatının Değişimi ve Kalitesi” isimli çalışmada öğretmenlerin çalışma hayatındaki memnuniyetleri araştırılmıştır. Araştırma 60 öğretmeni kapsamaktadır. Kırsal okullardaki öğretmenlerin genellikle koşullarından memnun olduklarını ve öğretmenlik mesleğinden hoşlandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler okullarıyla gurur duyduklarını ve öğrencilerle iyi ilişkiler içinde olduklarını belirtmişlerdir.

2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

Psikoloji, insan davranışları ve bu davranışların nedenlerini inceleyen bir bilim dalıdır. Psikolojinin çalışma alanları insan davranışını anlamak, açıklamak ve kontrol altında tutmaktır (Aydın, Yılmaz ve Altınkurt, 2013). Wilhelm Wundt tarafından 1879’da ilk psikoloji laboratuvarını kurmasıyla psikoloji bilim dalı olarak kabul edildi (Barut, 2017; Kelekçi, 2015).

Psikoloji araştırmalarının insan davranışlarının olumsuz yönüne ağırlık vermesi, olumlu yönlerin yani pozitif psikolojinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. (Aydın, vd., 2013). Pozitif psikoloji olumlu düşünce ve davranışları kapsamaktadır. Pozitif psikoloji aynı zamanda insanın pozitif yönlerinin ortaya çıkmasına yardımcı olur. Çocukların

yeteneklerini ve yaratıcılıklarını ortaya çıkarmada pozitif psikolojinin çok etkili olduğu görülmüştür (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). İnsanların olumlu düşünmesi her şeyin güzel olduğu anlamına gelmez. Olumlu düşünen insan sorunlarla mücadele edip sorunlarını daha kolay çözebilir (Kelekçi, 2015).

Pozitif psikoloji yaklaşımı, pozitif örgütsel davranış akımının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Pozitif örgütsel davranış, çalışanların her yönüyle değişiminde ziyade örgüt için gerekli olan yönlerini geliştirmeyi amaçlayan akımdır (Çetin ve Basım, 2011; Sarıcı, 2015). Pozitif örgütsel davranış, işyerini daha çalışabilir hale getirmeye ve çalışanların güçlü yönlerini ortaya çıkarmaya çalışan bir alandır. Kısaca pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojinin örgütlere uygulanmasıdır.(Luthans. 2002).

Tösten'e (2015) göre sermaye, maddi ve manevi sahip olunan varlıklardır. Sermaye çoğunlukla ekonomik algılansa da aslında bireyin bilgi birikimi, tecrübesi yetenekleri, sosyal çevresi gibi birçok manevi kısmını da kapsamaktadır. Bu sebeple örgütler birbirleriyle rekabet edebilmek için ekonomik, beşeri ve sosyal sermayenin yetersiz kaldığını görmüş ve pozitif psikolojik sermayeye odaklanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve Youssef, 2007; Tösten ve Özgan, 2014).

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış yaklaşımı sonucu ortaya çıkmış ve çalışanların üretkenliklerini artıracak her türlü sermaye olarak tanımlanmıştır (Oruç, 2015; Tösten, 2015: 10). Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların güçlü yönlerinin neler olduğu ve açığa çıkmamış özelliklerinin neler olabileceği ile ilgilenir (Luthans ve Youssef, 2007). Goldsmith, Veum ve Darity'e (1997) göre çalışanların psikolojik sermayeleri kendi özelliklerini nasıl algıladığı ile ilgilidir.

İnsanların psikolojik olarak pozitif yönde gelişmesi pozitif psikolojik sermayelerini artırmaktadır. Kişi karşılaşabileceği olayları pozitif algılar ve olaylar karşısında pozitif yönde tepki verir (Avey, J. B., Nimnicht, J. ve Pigeon, N., 2010; Akt: Aslan, 2017; Luthans ve Youssef, 2007). Pozitif psikolojik sermaye için pozitif, yaratıcılık içerir, geliştirilebilir ve ölçülebilir sermaye denilebilir.

Örgütlerde kısa süreli müdahalelerle çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri artabileceğinden buna bağlı olarak iş tatmini ve performansı da artabilir. Bu müdahalelerin kısa süreli olmasının bir avantajı da maliyetinin düşük olmasıdır. (Luthans ve Youssef, 2004).

2.2.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Pozitif psikolojik sermaye öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut şeklinde dört boyuttan oluşmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008; Luthans, 2002; Luthans ve Youssef, 2004). Bu alt boyutlara güven ve dışadönüklük boyutları da eklenebilir (Tösten ve Özgan, 2014).

2.2.1.1. Özyeterlilik

Özyeterlilik, kişinin hedeflerine ulaşması için sahip olduğu yeteneklere olan inancıdır (Bandura, 1986:391; Akt: Oruç, 2015). Özyeterlilik insanın kendini nasıl gördüğü ve neler yapabileceğine olan inancıdır. Yapabileceğine inanan insan kendine güvenir ve inancı sayesinde karşılaşacağı engelleri daha kolay aşabilir.

Özyeterliliği yüksek olan kişilerde şu özellikler görülebilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007):

- Kendisi için yüksek hedefler belirler
- Zorluklar karşısında sabırlıdır.
- Zorluklara karşı koyabilir
- Motivasyonları yüksektir
- Amaçları için çaba harcarlar.

Özyeterliliği düşük olan insanlar kaygı ve stres yaşamaya daha yatkındır. İnsanlar işlerinde yaşadıkları çatışmadan dolayı kendi yeterliliklerini sorgulayabilirler. Özyeterliliği yüksek olan bir insan, kendine daha çok güvenir ve yapacakları işlerde kaygı ve stres yaşamayabilir (Bandura, 1982). Ayrıca bir kişinin yapamayacağı bir işi parçalara bölerek yaptırmak o kişinin özyeterliliğini geliştirilebilir.

Özyeterliliğin geliştirilmesinde dikkate alınacak durumlar şunlardır (Bandura 1995:3):

- Tecrübe
- Çevredeki başarıları görme
- İkna
- Psikolojik olarak hazır olma

Özyeterlilik, belli alanlarda geliştirilebilir. Çalışanların tecrübeleri artıkça özyeterliliği de artabilir. Çalışanlar, kendileri ile benzer işi yapan çalışanların başarısını gördükçe özyeterliliğini geliştirebilir. Özyeterlilik çevresel faktörlerden etkilenebilir ve gelişime açıktır (Luthans vd., 2007).

2.2.1.2. İyimserlik

İyimserlik, bireyin amacına ulaşmak için ısrarcı olması ve amacına ulaşacağına ilişkin tutumudur (Luthans vd., 2007). İyimserlik doğuştan sahip olunacağı gibi sonradan da kazanılabilecek bir durumdur. İyimserlik öğrenilebilir bir olgudur (Çınar, 2011).

İyimser insanlar başlarına gelen olayların iyi yönünü ön planda tutarken, kötümser insanlar ise olayların olumsuz tarafını ön plana çıkarırlar (Çınar, 2011). İyimser insanlar kendini sorunlu görmekten öte sorunların çözümlenmesi için olaylara olumlu yönlerden bakarlar. Sarıcı'ya (2015) göre olaylara olumlu yönlerinden bakan bireyler kendilerini yetenekleri görür ve geleceğe daha umutlu bakarlar.

Pozitif psikolojik sermaye güçlü yönler odaklandığı için iyimser olan bireylerde güçlü yönler daha işlevsel yönde ortaya çıkarılabilir.

2.2.1.3. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, kişinin karşılaştığı zor durumlara dayanma gücü, uyum sağlama durumu ve baskılara karşı koyabilme tutumudur (Arslan, 2018). Psikolojik dayanıklılık, karşılaşılan olumsuz durumlara ayak uydurmaktır (Çınar, 2011). Psikolojik dayanıklılık sadece olumsuz durumlar değil olumlu durumlar karşısında da uyum sağlamadır. (Akçay, 2012: 127; Oruç ve Kutanis, 2015: 52).

Çalışma ortamı tehlikeli ve stresli olan kişilerin psikolojik dayanıklılığı işe uyumu için çok önemlidir. Aksi halde işten ayrılmalar veya düşük performansta çalışmalar yaşanabilir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin yaşanan her durumdan ders çıkartmaları pozitif psikolojik sermayelerine katkıda bulunmalarını sağlayabilir.

2.2.1.4. Umut

Umut, zaman içerisinde olumsuz durumların olumlu durumlara dönüşeceği beklentisidir. Umut, amaca ulaşmak için gerekli sabrı gösterip, tüm çözüm yollarını düşünerek motive olmaktır (Oruç ve Kutanis, 2015:37). Umudu yüksek bireyler çözülemeyen problemlere karşı farklı çözüm yolları bulmaya daha isteklidirler (Kesken ve Ayyıldız, 2008). Umut, fiziksel ve psikolojik olarak karşılaşılan zorluklarla baş etmede etkilidir. Umut, karşılaşılan olumsuz durumları basit sebeplere, olumlu durumları ise kalıcı sebeplere bağlamamızı sağlayabilir (Akdaş, 2017:42).

2.2.1.5. Dışadönüklük

Dışadönüklük; girişkenlik, samimi olma, dikkat çekme ve doğal davranma gibi özellikleri kapsar (İyem ve Erol, 2013). Dışadönük birey çevresiyle kolay iletişim kuran, girdiği ortama kolay uyum sağlayan, duygularını yansıtabilen ve sosyal ilişkileri kuvvetli olan kişidir (TDK, 2018). Dışadönük insanlar arkadaşlık ilişkilerini severler. Tek başlarına yapılacak işlerde sıkılırlar ve girişken kişilik özelliklerine sahiptirler.

Dışadönük insanlar genel olarak aktif ve enerji dolu insanlardır. Çalışma hayatında projelerle uğraşmayı severler. İletişim yetenekleri güçlüdür ve örgütü temsil etme istekleri olabilir (Korkmaz, 2006).

Öğretmenlerin dışadönüklük düzeylerinin yüksek olmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü öğretmene, öğrencilerin sorunlarını çözmeye iletişim kolaylığı sağlar ve gerekli tüm birimlerle görüşme imkanı sağlar. Öğretmen, aile ile kuvvetli iletişim kurabilir (Tösten, 2015). Dışadönük öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri düşük seviyede olabilir ve sessizlik yaşamayan öğretmen okulun gelişimine olumlu katkıda bulunabilir.

2.2.1.6. Güven

Güven, kişilerin korku ve şüphe duymadan inanma ve bağlanma duygusudur (TDK, 2018). Kendine güvenen kişiler dürüst, sözlerinde net ve belirli yeterliliklere sahip insanlardır (Tösten, 2015).

Güven kavramının pozitif psikolojik sermayeye katkısı, kişi sorumluluklarının bilincinde olur, problemleri çözmek için çaba harcar ve çevresiyle iletişimi kuvvetlidir (Tösten ve Özgan, 2014). Güven düzeyi yüksek kişilerin yaşam kalitesi de yüksektir ve

iş yerlerinde mutludurlar. Güven düzeyi düşük olan kişiler iş yerlerinde birçok olumsuzluk yaşarlar ve tekrar güven kazanmaları zor olabilir (Sağlam Arı, 2011).

2.2.2. Eğitim Kurumlarında Pozitif Psikolojik Sermaye

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin pozitif yönlerine odaklanmak verimliliği artırabilir. Okul yöneticileri, öğretmen ve öğrencilerin pozitif psikolojik sermayelerini ön plana çıkararak, okulun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayabilirler. (Tösten ve Özgan, 2004). Okul yöneticileri öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye durumlarını gözeterak öğretmenlerin güçlü yanlarını ortaya çıkaracak çalışmalara yer vermelidir (Erbaş, 2018).

Eğitimin amaçlarından biri de toplumun kalkınmasını sağlamaktır. İyi bir eğitim için okul çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin artırılması gereklidir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, iş yerinde mutlu olabilirler ve etkili bir şekilde çalışabilirler.

2.2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar

2.2.3.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Arslan (2018) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile İş-Aile Zenginleşmesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasının amacı öğretmenlerin iş-aile zenginleşmesine yönelik yaşantılarını ve iş-aile zenginleşmesiyle pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma karma modelde bir araştırmadır. Araştırma 254 öğretmeni kapsamaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ile iş aile zenginleşmesi arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anık (2018) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasının amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerini incelemektir. Araştırma nicel desenli tarama modelde bir araştırmadır. Araştırma 496 öğretmeni kapsamaktadır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki orta düzeyde ve pozitif yöndedir.

Barut (2017) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez

çalışmasının amacı öğretmenlerin iş yeri ruhsallığı ve pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma 311 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırma sonucunda işyeri ruhsallığı ve pozitif psikolojik sermaye algısı arasındaki ilişki orta düzeyde pozitif yönde bulunmuştur.

Aslan (2017) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasının amacı öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırma 608 öğretmeni kapsamaktadır. Pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde pozitif yönde ilişkinin olduğu görülmüştür.

2.2.3.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Vanno, Kaemkate ve Wongwanich (2015) tarafından yapılan “Grup Düzeyinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Taylandlı Öğrencilerin Grup Etkinliği Üzerine Etkisi” isimli çalışmada pozitif psikolojik sermayenin grup düzeyinde etkililiği araştırılmıştır. Araştırma 1349 üniversite öğrencisini kapsamaktadır. Araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermayenin grup üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Dinh Tho, Dong Phong ve Ha Minh Quan (2014) tarafından yapılan “Pazarlamacıların psikolojik sermayesi ve performansı: iş yaşam kalitesinin, iş çabasının ve iş çekiciliğinin aracı rolü” isimli çalışmada pozitif psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırma 207 hemşireyi kapsamaktadır. İş yaşam kalitesinin psikolojik sermayeyi ve performansı olumlu etkilemektedir.

T.D. Nguyen ve T.T. Nguyen (2012) tarafından yapılan “Pazarlamacıların Psikolojik Sermayesi ve İş Yaşam Kalitesi: Vietnam Örneği” isimli çalışmada psikolojik sermayenin iş performansı ile iş yaşam kalitesi üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma 364 çalışmanı kapsamaktadır. Araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye, iş yaşam kalitesini ve iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke (2011) tarafından yapılan “Otantik Lider Gruplar: Kolektif Psikolojik Sermayenin ve Güvenin Aracılık Rolü” isimli çalışmada otantik liderlik ile psikolojik sermaye ve güven arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma 146 çalışana kapsamaktadır. Otantik liderliğin psikolojik sermaye ve güveni artırabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Luthans, Avey, Avolio, ve Peterson (2010) tarafından yapılan “Pozitif Psikolojik Sermayenin Gelişimi ve Ortaya Çıkan Performans Etkisi” isimli çalışmada psikolojik sermaye ile performans ilişkisine bakılmıştır. Araştırma 242 üniversite öğrencisini kapsamaktadır. Araştırma sonucunda örnekleme uygulanan kısa süreli eğitimle pozitif psikolojik sermayenin arttığı ve performansın arttığı gözlenmiştir.

Avey, Nimnicht ve Pigeon (2010) tarafından yapılan “Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişki” isimli çalışmada psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışanların psikolojik sermayeleri ile performansları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. ve Avey, J. (2009) tarafından yapılan “Otantik Liderlik ve Pozitif Psikolojik Sermaye: Grup Düzeyinde Güvenin Aracılık Rolü” isimli çalışmada otantik liderlik, güven, pozitif psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişki araştırılmıştır. Psikolojik sermaye ile güven ve performans arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Cole, Daly ve Mak (2009) tarafından yapılan “Ruh İçin Faydalı: İş, Refah Ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki” isimli çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile işsizlik arasındaki ilişki incelenmiştir. İşsiz kalan kişinin psikolojik sermayesinin yüksek olması iş bulmasını olumlu yönde etkilemektedir.

Luthans, Luthans, Luthans (2004) tarafından yapılan “Pozitif Psikolojik Sermaye: İnsan ve Toplumsal Sermayenin Ötesinde” isimli çalışmada pozitif psikolojik sermayenin boyutları araştırılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye; öz yeterlilik, iyimserlik psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarından oluştuğu ve bunların geliştirilebilir olduğu anlaşılmıştır.

Larson (2004) tarafından yapılan “Pozitif Psikolojik Sermaye: Beşeri Ve Sosyal Sermaye İle Karşılaştırma Ve Eğitim Müdahalesinin Analizi” isimli çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermayenin insan ve sosyal sermaye üzerindeki katkısını analiz etmektir. Araştırma 74 çalışana kapsamaktadır. Psikolojik sermayenin, insani ve sosyal sermayeyi desteklediği sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermayeye düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışıldığından araştırmanın modeli genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelidir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin derecesini belirlemek için yapılır (Karasar, 2016: 114).

Korelasyon ve nedensel karşılaştırma yöntemleri ilişkisel araştırma kapsamındadır. Korelasyon araştırma, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Değişkenlerin birlikte değişimi söz konusudur. Nedensel karşılaştırma araştırmalarında ise bağımlı değişkeni etkileyen bağımsız değişkenler neden sonuç ilişkisi içinde incelenir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Malatya ili merkez ilçeleri olan Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerindeki ortaokullarda çalışan 3094 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 2686'sı devlet okullarında, 408'i özel okullarda çalışmaktadır. Basit olasılıklı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit olasılıklı örnekleme yönteminde araştırmaya katılanlar rastgele seçilir. Ayrıca evrendeki tüm kişiler, katılımcı olabilmek için eşit şansa sahiptir (Büyüköztürk vd., 2012: 85; Ekiz, 2015: 104).

Örneklem büyüklüğü aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır (Tanrıoğen vd., 2012: 126, 127).

$$n = \frac{t^2 \cdot \frac{p \cdot q}{d}}{1 + \frac{1}{N} \cdot t^2 \cdot \frac{p \cdot q}{d}}$$

n = Örneklem büyüklüğü

N = Evrenin büyüklüğü

d = Tolerans düzeyi

t = Güven düzeyi (a = 0,05 için 1,96)

p = Olayın görülme sıklığı (q = 1 - p)

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot \frac{0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2}}{1 + \frac{1}{3094} \cdot (1,96)^2 \cdot \frac{0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2}} = 342$$

Hesaplamalar sonucu örneklem büyüklüğünün en az 342 olması gerekmektedir. Araştırmada 396 veri toplama ölçeği kullanılmıştır. 11 ölçek eksik veya hatalı olduğundan dolayı kullanılmamıştır. Araştırmada 385 ölçek veri analizinde kullanılmıştır.

Araştırmada yer alan öğretmenlerin; % 58.2'si kadın ve % 41.8'i erkek, % 27.8'i bekar ve % 72.2'si evlidir. Öğretmenlerin % 88.8'i devlet okullarında ve % 11.2'si özel okullarda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin öğrenim durumu ise % 90.6'sı lisans ve %9.4'ünün lisansüstü mezunudur. Ayrıca öğretmenlerin % 30.1'i 1-5 yıl, % 26.2'si 6-10 yıl, % 21.8'i 11-15 yıl, % 13.5'i 16-20 yıl, % 8.3'ü 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

3.3. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracının ilk bölümünde kişisel bilgiler soruldu, ikinci bölümünde ise Akar ve Üstüner tarafından (2017) geliştirilen “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”, üçüncü bölümde ise Tösten ve Özgan'ın (2014) geliştirdiği “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Kişisel bilgiler bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlere 5 soru sorulmuştur ve bu sorularla cinsiyeti, medeni durumu, çalıştığı kurumu, öğrenim durumu ve meslek kıdemi bağımsız değişkenleri hakkında bilgiler toplanmıştır.

Akar ve Üstüner tarafından (2017) geliştirilen “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” 23 soru ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. 1., 3., 8., 11., 18. ve 20. sorular “İş Kariyer Memnuniyeti” alt boyutunu; 4., 9., 10., 15., 17. ve 21. sorular “Genel İyi Olma” alt boyutunu; 2., 12. ve 23. sorular “İş Kontrol Edebilme” alt boyutunu; 13., 16., ve 22. sorular “Çalışma Koşulları” alt boyutunu; 7. ve 19. sorular “İş Yaşamında Stres” alt boyutunu; 5., 6. ve 14. sorular “Aile İş Yaşamı Dengesi” alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekteki 7., 9. ve 19. sorular ters kodlanmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinde 5'li likert derecelendirilmiştir. “Katılmıyorum (1)”, “Az Katılıyorum (2)”, “Orta Düzeyde Katılıyorum (3)”, “Çoğunlukla Katılıyorum (4)” ve “Tamamen Katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin Cronbach alfa değeri .93'dur

(Akar ve Üstüner, 2017). Bu araştırmada tekrar Cronbach alfa değeri hesaplanmış ve .91 olarak çıkmıştır.

Tösten ve Özgan'ın (2014) geliştirdiği "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" 26 soru ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. 1., 2., 3. ve 4. sorular "Özyeterlilik" alt boyutunu; 5., 6., 7., 8. ve 9. sorular "İyimserlik" alt boyutunu; 10., 11., 12. ve 13. sorular "Güven" alt boyutunu; 14., 15., 16., 17. ve 18. sorular "Dışadönüklük" alt boyutunu; 19., 20., 21., 22. ve 23. sorular "Psikolojik Dayanıklılık" alt boyutunu; 24., 25. ve 26. sorular "Umut" alt boyutunu oluşturmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde 5'li likert dereceleme yapılmıştır. "Tamamen Katılıyorum (1)", "2: Çoğunlukla Katılıyorum (2)", "Kararsızım (3)", "Az Katılıyorum (4)" ve "Hiç Katılmıyorum (5)" şeklinde dereceleme yapılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach alfa değeri .92'dur (Tösten ve Özgan, 2017). Bu araştırmada tekrar Cronbach alfa değeri hesaplanmış ve .94 olarak çıkmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Analizler yapılırken ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Programda ortalamalar hesaplandıktan sonra alt boyutlarda soru sayısına göre aritmetik ortalama hesaplanmıştır.

Araştırmada hangi istatistiksel analizlerin kullanılacağını belirlemek için verilerin normal dağılım gösterip gösterilmediğine bakılmıştır.

Tablo 3.4.1.

Ortaokul Öğretmenlerinin İş yaşam Kalitesi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

		Statistic	S
İş kariyer memnuniyeti	Skewness	,089	,124
	Kurtosis	-,447	,248
Genel iyi olma	Skewness	-,256	,124
	Kurtosis	-,182	,248
İşi kontrol edebilme	Skewness	-,584	,124
	Kurtosis	,389	,248
Çalışma koşulları	Skewness	-,514	,124

	Kurtosis	,217	,248
İş yaşamında stres	Skewness	-,712	,124
	Kurtosis	,004	,248
Aile iş yaşamı dengesi	Skewness	-,657	,124
	Kurtosis	,688	,248
İş yaşam kalitesi toplam	Skewness	-,313	,124
	Kurtosis	,066	,248
Özyeterlilik	Skewness	-,327	,124
	Kurtosis	-,206	,248
İyimserlik	Skewness	-,105	,124
	Kurtosis	-,584	,248
Güven	Skewness	-,326	,124
	Kurtosis	-,766	,248
Dışadönüklük	Skewness	-,138	,124
	Kurtosis	-,628	,248
Psikolojik dayanıklılık	Skewness	-,182	,124
	Kurtosis	-,446	,248
Umut	Skewness	-,142	,124
	Kurtosis	-,468	,248
Pozitif psikolojik sermaye toplam	Skewness	-,162	,124
	Kurtosis	-,607	,248

Tablo 3.4.1.'de yer alan bulgular incelendiğinde tablodaki değerlerin +1 ile -1 arasında olduğu görülmektedir. Kurtosis ve Skewness değerlerinin +1 ile -1 arasında olması normal dağılım olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Bu araştırmada da veriler bu değerler arasında kalmıştır ve normal dağılım göstermektedir. Değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Varyans analizinde verilerin dağılımı homojen çıkmıştır. Varyans analizinde anlamlı farklılığın yönünü belirlemek için Scheffe testi kullanılmıştır. Gruptaki örneklem sayıları arasındaki farkın fazla olması durumunda Scheffe testi kullanılır (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008: 128). Anlamlılık düzeyi olarak $p \leq 0.05$ alınmıştır.

Araştırmanın sonuçlarını yorumlarken 1,00-1,80 çok düşük; 1,81-2,60 düşük; 2,61-3,40 orta; 3,41-4,20 yüksek ve 4,21-5,00 çok yüksek olacak şekilde değerlendirme yapılmıştır (Dönmez, 2016).

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Birinci alt problem ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarını belirlemektir. Bunu belirlemek için alt boyutlarda ortalamalara bakılmıştır.

Tablo 4.1.

Ortaokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Algılarına Yönelik Değerler

	N	\bar{X}	S
İş kariyer memnuniyeti	385	3,7303	3,66319
Genel iyi olma	385	3,6969	3,88817
İşi kontrol edebilme	385	3,5203	2,44673
Çalışma koşulları	385	3,4961	2,53938
İş yaşamında stres	385	3,7143	2,01833
Aile iş yaşamı dengesi	385	3,6640	2,36895
İş yaşam kalitesi toplam	385	3,6536	13,45426

Tablo 4.1.'de yer alan bulgular incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının aritmetik ortalaması alt boyutlar bakımından sırasıyla iş kariyer memnuniyeti ($\bar{X} = 3,73$), iş yaşamında stres ($\bar{X} = 3,71$), genel iyi olma ($\bar{X} = 3,69$), aile iş yaşamı dengesi ($\bar{X} = 3,66$), işi kontrol edebilme ($\bar{X} = 3,52$) ve çalışma koşulları ($\bar{X} = 3,49$) şeklinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının ölçeğin genelinde ($\bar{X} = 3,65$) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

İş yaşam kalitesi ölçeğinin, iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda “Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır” maddesi en yüksek puanı ($\bar{X} = 4,42$), aile iş yaşam dengesi alt boyutunda “Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dahil edirim” maddesi en düşük puanı ($\bar{X} = 2,11$) almıştır.

Daha önce yapılan araştırmaları incelediğimizde İsmetoğlu (2017) tarafından ortaokul öğretmenlerine yapılan araştırmada benzer olarak iş yaşam kalitesi algısının

yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Demir (2016) tarafından meslek lisesi öğretmenlerine ve Kösterelioğlu (2011) tarafından ilkokul öğretmenlerine yapılan araştırmalarda iş yaşam kalitesi algısı orta düzeyde bulunmuştur. Son yıllarda iş yaşam kalitesinin artmasındaki neden yetiştirme ve destekleme kursları sayesinde öğretmenlerin gelirlerindeki artış olabilir (İsmetoğlu, 2017).

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

a) Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2.1.

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş kariyer memnuniyeti	Kadın	224	3,73	3,75	383	,041	,967
	Erkek	161	3,72	3,54			
Genel iyi olma	Kadın	224	3,73	3,84	383	1,230	,219
	Erkek	161	3,64	3,93			
İş kontrol edebilme	Kadın	224	3,47	2,65	383	-1,478	,140
	Erkek	161	3,59	2,11			
Çalışma koşulları	Kadın	224	3,48	2,67	383	-,258	,796
	Erkek	161	3,50	2,34			
İş yaşamında stres	Kadın	224	3,75	1,98	383	,819	,413
	Erkek	161	3,66	2,06			
Aile iş yaşamı dengesi	Kadın	224	3,55	2,60	383	-3,352	,001
	Erkek	161	3,81	1,90			
İş yaşam kalitesi toplam	Kadın	224	3,64	14,10	383	,373	,710
	Erkek	161	3,66	12,52			

Tablo 4.2.1.'de yer alan bulgular incelendiğinde kadın ve erkek öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir $t_{(383)} = -.373$, $p > .05$. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısı cinsiyete göre değişmemektedir. Genel olarak ortalamaya bakıldığında erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ($\bar{X} = 3,66$), kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısından ($\bar{X} = 3,64$) daha yüksek düzeydedir.

İsmetoğlu (2017) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Demir (2016) ve Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan araştırmalarda ise iş yaşam kalitesi algısı cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlar bakımından incelendiğinde aile iş yaşam dengesi boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -3.352$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında erkek öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,81$), kadın öğretmenlere ($\bar{X} = 3,85$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre aile iş yaşam dengesi boyutunda erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları kadın öğretmenlere göre daha fazladır.

b) Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının medeni duruma göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2.2.

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları

	Medeni durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p																																																																				
İş kariyer memnuniyeti	Bekar	107	3,63	3,76	383	-1,833	,068																																																																				
	Evli	278	3,76	3,60				Genel iyi olma	Bekar	107	3,56	3,91	383	-2,458	,014	Evli	278	3,74	3,84	İşi kontrol edebilme	Bekar	107	3,41	2,72	383	-1,523	,130	Evli	278	3,56	2,32	Çalışma koşulları	Bekar	107	3,31	2,91	383	-2,393	,018	Evli	278	3,56	2,35	İş yaşamında stres	Bekar	107	3,58	2,09	383	-1,516	,130	Evli	278	3,76	1,98	Aile iş yaşamı dengesi	Bekar	107	3,40	2,73	383	-3,708	,000	Evli	278	3,76	2,14	İş yaşam kalitesi toplam	Bekar	107	3,51	14,80	383	-2,960	,003
Genel iyi olma	Bekar	107	3,56	3,91	383	-2,458	,014																																																																				
	Evli	278	3,74	3,84				İşi kontrol edebilme	Bekar	107	3,41	2,72	383	-1,523	,130	Evli	278	3,56	2,32	Çalışma koşulları	Bekar	107	3,31	2,91	383	-2,393	,018	Evli	278	3,56	2,35	İş yaşamında stres	Bekar	107	3,58	2,09	383	-1,516	,130	Evli	278	3,76	1,98	Aile iş yaşamı dengesi	Bekar	107	3,40	2,73	383	-3,708	,000	Evli	278	3,76	2,14	İş yaşam kalitesi toplam	Bekar	107	3,51	14,80	383	-2,960	,003	Evli	278	3,70	12,70								
İşi kontrol edebilme	Bekar	107	3,41	2,72	383	-1,523	,130																																																																				
	Evli	278	3,56	2,32				Çalışma koşulları	Bekar	107	3,31	2,91	383	-2,393	,018	Evli	278	3,56	2,35	İş yaşamında stres	Bekar	107	3,58	2,09	383	-1,516	,130	Evli	278	3,76	1,98	Aile iş yaşamı dengesi	Bekar	107	3,40	2,73	383	-3,708	,000	Evli	278	3,76	2,14	İş yaşam kalitesi toplam	Bekar	107	3,51	14,80	383	-2,960	,003	Evli	278	3,70	12,70																				
Çalışma koşulları	Bekar	107	3,31	2,91	383	-2,393	,018																																																																				
	Evli	278	3,56	2,35				İş yaşamında stres	Bekar	107	3,58	2,09	383	-1,516	,130	Evli	278	3,76	1,98	Aile iş yaşamı dengesi	Bekar	107	3,40	2,73	383	-3,708	,000	Evli	278	3,76	2,14	İş yaşam kalitesi toplam	Bekar	107	3,51	14,80	383	-2,960	,003	Evli	278	3,70	12,70																																
İş yaşamında stres	Bekar	107	3,58	2,09	383	-1,516	,130																																																																				
	Evli	278	3,76	1,98				Aile iş yaşamı dengesi	Bekar	107	3,40	2,73	383	-3,708	,000	Evli	278	3,76	2,14	İş yaşam kalitesi toplam	Bekar	107	3,51	14,80	383	-2,960	,003	Evli	278	3,70	12,70																																												
Aile iş yaşamı dengesi	Bekar	107	3,40	2,73	383	-3,708	,000																																																																				
	Evli	278	3,76	2,14				İş yaşam kalitesi toplam	Bekar	107	3,51	14,80	383	-2,960	,003	Evli	278	3,70	12,70																																																								
İş yaşam kalitesi toplam	Bekar	107	3,51	14,80	383	-2,960	,003																																																																				
	Evli	278	3,70	12,70																																																																							

Tablo 4.2.2.'de yer alan bulgular incelendiğinde bekar ve evli öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -2.960$, $p \leq .05$.

Aritmetik ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,70$), bekar öğretmenlere ($\bar{X} = 3,51$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları bekar öğretmenlere göre daha fazladır.

Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan araştırmada medeni durum değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı bekar öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Demir (2016) tarafından yapılan araştırmada anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark bekar öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlar bakımından incelendiğinde genel iyi olma alt boyutunda bekar ve evli öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -2.458$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,74$), bekar öğretmenlere ($\bar{X} = 3,56$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre genel iyi olma boyutunda evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları bekar öğretmenlere göre daha fazladır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlar bakımından incelendiğinde çalışma koşulları alt boyutunda bekar ve evli öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -2.393$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,56$), bekar öğretmenlere ($\bar{X} = 3,31$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre çalışma koşulları boyutunda evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları bekar öğretmenlere göre daha fazladır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlar bakımından incelendiğinde aile iş yaşam dengesi alt boyutunda bekar ve evli öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -3.708$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,76$), bekar öğretmenlere ($\bar{X} = 3,40$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre aile iş yaşam dengesi boyutunda evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları bekar öğretmenlere göre daha fazladır.

c) Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının çalıştığı kuruma göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminin %12.7'sini devlet okullarında, % 10.5'ini özel okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2.3.**Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Çalıştığı Kuruma Göre Analiz Sonuçları**

	Çalıştığınız kurum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş kariyer memnuniyeti	Devlet	342	3,68	3,55	383	-4,223	,000
	Özel	43	4,09	3,78			
Genel iyi olma	Devlet	342	3,67	3,85	383	-2,140	,033
	Özel	43	3,89	4,00			
İş kontrol edebilme	Devlet	342	3,51	2,44	383	-,586	,558
	Özel	43	3,58	2,45			
Çalışma koşulları	Devlet	342	3,43	2,52	383	-3,826	,000
	Özel	43	3,95	2,19			
İş yaşamında stres	Devlet	342	3,70	2,00	383	-,366	,715
	Özel	43	3,76	2,17			
Aile iş yaşamı dengesi	Devlet	342	3,65	2,33	383	-,364	,716
	Özel	43	3,70	2,66			
İş yaşam kalitesi toplam	Devlet	342	3,62	13,25	383	-2,698	,007
	Özel	43	3,87	14,05			

Tablo 4.2.3.'de yer alan bulgular incelendiğinde devlet ve özel okulda çalışan öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -2.698$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında özel okullarda çalışan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,87$), devlet okullarında çalışan öğretmenlere ($\bar{X} = 3,62$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri algısı devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazladır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlar bakımından incelendiğinde iş kariyer memnuniyeti boyutunda devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -4.223$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında özel okullarda çalışan öğretmenlerin ($\bar{X} = 4,09$), devlet okullarında çalışan öğretmenlere ($\bar{X} = 3,68$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre iş kariyer memnuniyeti boyutunda özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazladır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlar bakımından incelendiğinde genel iyi olma boyutunda devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin puanları arasında

anlamli farklilikin olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -2.140$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakildiğinde özel okullarda çalışan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,89$), devlet okullarında çalışan öğretmenlere ($\bar{X} = 3,67$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre genel iyi olma boyutunda özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazladır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlar bakımından incelendiğinde çalışma koşulları boyutunda devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin puanları arasında anlamli farklilikin olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -3.826$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakildiğinde özel okullarda çalışan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,95$), devlet okullarında çalışan öğretmenlere ($\bar{X} = 3,43$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre çalışma koşulları boyutunda özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazladır.

d)  ğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının öğrenim durumuna göre anlamli farklilikin olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2.4.

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının  ğrenim Durumuna Göre Analiz Sonuçları

	�ğrenim durumu	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş kariyer memnuniyeti	Lisans	349	3,72	3,56	383	-,598	,553
	Lisansüstü	36	3,80	4,54			
Genel iyi olma	Lisans	349	3,71	3,73	383	1,062	,295
	Lisansüstü	36	3,55	5,14			
İşi kontrol edebilme	Lisans	349	3,53	2,36	383	,579	,566
	Lisansüstü	36	3,42	3,14			
Çalışma koşulları	Lisans	349	3,49	2,46	383	,088	,930
	Lisansüstü	36	3,48	3,21			
İş yaşamında stres	Lisans	349	3,73	1,98	383	1,252	,211
	Lisansüstü	36	3,51	2,34			
Aile iş yaşamı dengesi	Lisans	349	3,64	2,30	383	,996	,325
	Lisansüstü	36	3,81	2,91			
İş yaşam kalitesi toplam	Lisans	349	3,65	12,94	383	,252	,802
	Lisansüstü	36	3,62	17,90			

Tablo 4.2.4.'de yer alan bulgular incelendiğinde lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir $t_{(383)} = .252$, $p > .05$. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısı öğrenim durumuna göre değişmemektedir. Genel olarak ortalamaya bakıldığında lisans öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ($\bar{X} = 3,65$), lisansüstü öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısından ($\bar{X} = 3,62$) daha yüksek düzeydedir.

Demir (2016) ve Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan araştırmalarda iş yaşam kalitesi algısı eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

e) Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2.5.

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analiz Sonuçları

	Mesleki kıdem	N	\bar{X}	S	F	sd	p
İş kariyer memnuniyeti	1-5 yıl	116	3,68	3,87	,332	4	,856
	6-10 yıl	101	3,73	3,75		380	
	11-15 yıl	84	3,77	3,22		384	
	16-20 yıl	52	3,73	3,89			
	21 yıl ve üzeri	32	3,77	3,43			
	Total	385	3,73	3,66			
Genel iyi olma	1-5 yıl	116	3,71	3,95	,821	4	,513
	6-10 yıl	101	3,67	3,90		380	
	11-15 yıl	84	3,76	3,41		384	
	16-20 yıl	52	3,57	4,19			
	21 yıl ve üzeri	32	3,70	4,25			
	Total	385	3,69	3,88			
İş kontrol edebilme	1-5 yıl	116	3,47	2,67	,312	4	,870
	6-10 yıl	101	3,52	2,58		380	
	11-15 yıl	84	3,50	2,25		384	
	16-20 yıl	52	3,62	2,06			
	21 yıl ve üzeri	32	3,52	2,24			
	Total	385	3,52	2,44			
Çalışma koşulları	1-5 yıl	116	3,36	2,93	1,303	4	,268
	6-10 yıl	101	3,49	2,48		380	

	11-15 yıl	84	3,54	2,14		384	
	16-20 yıl	52	3,65	2,17			
	21 yıl ve üzeri	32	3,58	2,56			
	Total	385	3,49	2,53			
İş yaşamında stres	1-5 yıl	116	3,75	2,16	,152	4	,962
	6-10 yıl	101	3,65	2,13		380	
	11-15 yıl	84	3,70	2,00		384	
	16-20 yıl	52	3,75	1,86			
	21 yıl ve üzeri	32	3,70	1,36			
	Total	385	3,71	2,01			
Aile iş yaşamı dengesi	1-5 yıl	116	3,53	2,69	1,166	4	,325
	6-10 yıl	101	3,72	2,42		380	
	11-15 yıl	84	3,71	2,06		384	
	16-20 yıl	52	3,73	2,08			
	21 yıl ve üzeri	32	3,66	2,04			
	Total	385	3,66	2,36			
İş yaşam kalitesi toplam	1-5 yıl	116	3,61	14,77	,273	4	,895
	6-10 yıl	101	3,65	13,80		380	
	11-15 yıl	84	3,69	11,00		384	
	16-20 yıl	52	3,66	13,58			
	21 yıl ve üzeri	32	3,67	13,54			
	Total	385	3,65	13,45			

Tablo 4.2.5.'de yer alan bulgular incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir $F_{(4-380)} = .273$, $p = .895$. Genel olarak aritmetik ortalamalara bakıldığında iş yaşam kalitesi algısı yüksek düzeydedir.

İsmetoğlu (2017) tarafından yapılan araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Demir (2016) ve Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan araştırmalarda ise iş yaşam kalitesi algısı mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algılarını belirlemek için alt boyutlarda ortalamalara bakılmıştır.

Tablo 4.3.

Ortaokul Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına Yönelik Değerler

	N	\bar{X}	S
Özyeterlilik	385	4,2727	2,06774
İyimserlik	385	4,0140	3,07676
Güven	385	4,4233	1,92829
Dışadönüklük	385	4,1496	2,78414
Psikolojik Dayanıklılık	385	4,1491	2,75901
Umut	385	4,2441	1,60196
Pozitif Psikolojik sermaye toplam	385	4,1954	11,33515

Tablo 4.3.'de yer alan bulgular incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının aritmetik ortalaması güven ($\bar{X} = 4,42$), özyeterlilik ($\bar{X} = 4,27$) ve umut ($\bar{X} = 4,24$) boyutlarında çok yüksek düzeyde; dışadönüklük ($\bar{X} = 4,14$), psikolojik dayanıklılık ($\bar{X} = 4,14$) ve iyimserlik ($\bar{X} = 4,01$) boyutlarında yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı genelde ($\bar{X} = 4,19$) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin, güven alt boyutunun “Yaptığım her iş için hesap verebilirim” ifadesi en yüksek puanı ($\bar{X} = 4,45$), iyimserlik alt boyutunda “Hayat dolu bir insanım” maddesi en düşük puanı ($\bar{X} = 3,90$) almıştır.

Erbaş (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Sarıcı (2015), Tösten (2015), Kelekçi (2015) ve Oruç (2015) tarafından yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye algısının çok yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anık (2018) tarafından yapılan araştırmada bu araştırmanın sonucuna benzer olarak pozitif psikolojik sermaye algısı yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma araştırma bulgularını desteklemektedir.

Alt boyutlar incelendiğinde bu araştırmaya benzer olarak Erbaş (2018), Anık (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Sarıcı (2015) ve Tösten (2015) tarafından yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye algısının güven boyutunda en yüksek ortalamaya ve iyimserlik boyutunda en düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

a) Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.4.1.

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Özyeterlilik	Kadın	224	4,30	2,05	383	1,383	,168
	Erkek	161	4,22	2,08			
İyimserlik	Kadın	224	4,04	3,30	383	1,153	,250
	Erkek	161	3,97	2,73			
Güven	Kadın	224	4,47	1,95	383	2,298	,022
	Erkek	161	4,35	1,86			
Dışadönüklük	Kadın	224	4,15	2,96	383	,435	,664
	Erkek	161	4,13	2,52			
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	224	4,15	2,86	383	,450	,653
	Erkek	161	4,13	2,61			
Umut	Kadın	224	4,25	1,68	383	,456	,649
	Erkek	161	4,22	1,48			
Pozitif psikolojik sermaye toplam	Kadın	224	4,21	11,98	383	1,252	,211
	Erkek	161	4,16	10,33			

Tablo 4.4.1.'de yer alan bulgular incelendiğinde kadın ve erkek öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir $t_{(383)} = 1.252$, $p > .05$. Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı cinsiyete göre değişmemektedir. Genel olarak ortalamaya bakıldığında kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı ($\bar{X} = 4,21$), erkek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısından ($\bar{X} = 4,16$) daha yüksek düzeydedir.

Pozitif psikolojik sermaye algısı; Erbaş (2018), Anık (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Sarıcı (2015), Tösten (2015), Kelekçi (2015) ve Oruç (2015) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Arslan (2018) tarafından yapılan araştırmada anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu fark kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi alt boyutlar bakımından incelendiğinde güven boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = 2.298$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında kadın öğretmenlerin ($\bar{X} = 4,47$), erkek öğretmenlere ($\bar{X} = 4,35$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre güven boyutunda kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları erkek öğretmenlere göre daha fazladır.

b) Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının medeni duruma göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.4.2.

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları

	Medeni durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Özyeterlilik	Bekar	107	4,20	2,08	383	-1,695	,091
	Evli	278	4,30	2,05			
İyimserlik	Bekar	107	3,93	3,15	383	-1,612	,108
	Evli	278	4,04	3,03			
Güven	Bekar	107	4,40	2,02	383	-,425	,671
	Evli	278	4,42	1,89			
Dışadönüklük	Bekar	107	4,14	3,06	383	-,002	,999
	Evli	278	4,14	2,67			
Psikolojik dayanıklılık	Bekar	107	4,14	2,87	383	-,114	,909
	Evli	278	4,15	2,71			
Umut	Bekar	107	4,21	1,82	383	-,611	,542
	Evli	278	4,25	1,50			
Pozitif psikolojik sermaye toplam	Bekar	107	4,16	12,34	383	-,939	,348
	Evli	278	4,20	10,92			

Tablo 4.4.2.'de yer alan bulgular incelendiğinde bekar ve evli öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir $t_{(383)} = -.939$, $p > .05$. Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı medeni duruma göre değişmemektedir. Genel olarak ortalamaya bakıldığında evli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı ($\bar{X} = 4,20$), bekar öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısından ($\bar{X} = 4,16$) daha yüksek düzeydedir.

Sarıcı (2015) tarafından yapılan araştırmada medeni durum değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Evli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları bekar öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Erbaş (2018), Anık (2018) ve Aslan (2017) tarafından yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı fark göstermediği bulunmuştur.

c) Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının çalıştığı kuruma göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminin %12.7'sini devlet okullarında, % 10.5'ini özel okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.4.3.

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Çalıştığı Kuruma Göre Analiz Sonuçları

	Çalıştığınız kurum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Özyeterlilik	Devlet	342	4,22	2,02	383	-5,706	,000
	Özel	43	4,68	1,62			
İyimserlik	Devlet	342	3,96	3,05	383	-4,414	,000
	Özel	43	4,39	2,56			
Güven	Devlet	342	4,38	1,93	383	-6,444	,000
	Özel	43	4,74	1,29			
Dışadönüklük	Devlet	342	4,10	2,72	383	-4,580	,000
	Özel	43	4,50	2,63			
Psikolojik dayanıklılık	Devlet	342	4,11	2,72	383	-3,202	,001
	Özel	43	4,40	2,71			
Umut	Devlet	342	4,21	1,61	383	-3,221	,001
	Özel	43	4,48	1,33			
Pozitif psikolojik sermaye toplam	Devlet	342	4,15	11,11	383	-5,470	,000
	Özel	43	4,52	9,32			

Tablo 4.4.3.'de yer alan bulgular incelendiğinde devlet ve özel okulda çalışan öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -5.470$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında özel okullardaki öğretmenlerin ($\bar{X} = 4,52$), devlet okullarındaki öğretmenlere ($\bar{X} = 4,15$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre özel okullardaki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları devlet okullarındaki öğretmenlere göre daha fazladır. Bu bulgulara göre özel okullardaki öğretmenlerin devlet okullarındaki öğretmenlere göre insan

davranışlarını anlamak, açıklamak ve kontrol altında tutmakta daha yeterli olduklarını söyleyebiliriz.

Oruç'un (2015) akademisyenler üzerine yaptığı araştırmada kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye puanları arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha fazladır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı alt boyutlar bakımından incelendiğinde bütün alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmuştur. Aritmetik ortalamalara bakıldığında özel okullardaki öğretmenlerin, devlet okullarındaki öğretmenlere göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre tüm alt boyutlarda özel okullardaki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları devlet okullarındaki öğretmenlere göre daha fazladır.

d) Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.4.4.

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Analiz Sonuçları

	Öğrenim durumu	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Özyeterlilik	Lisans	349	4,25	2,09	383	-2,448	,015
	Lisansüstü	36	4,47	1,63			
İyimserlik	Lisans	349	4,00	3,08	383	-1,280	,201
	Lisansüstü	36	4,13	2,92			
Güven	Lisans	349	4,41	1,94	383	-,911	,363
	Lisansüstü	36	4,49	1,74			
Dışadönüklük	Lisans	349	4,12	2,80	383	-2,280	,023
	Lisansüstü	36	4,35	2,35			
Psikolojik dayanıklılık	Lisans	349	4,14	2,76	383	-,835	,404
	Lisansüstü	36	4,22	2,71			
Umut	Lisans	349	4,22	1,60	383	-1,823	,069
	Lisansüstü	36	4,39	1,47			
Pozitif psikolojik sermaye toplam	Lisans	349	4,18	11,43	383	-1,970	,050
	Lisansüstü	36	4,33	9,74			

Tablo 4.4.4.'de yer alan bulgular incelendiğinde lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -1.970$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında lisansüstü mezunu öğretmenlerin ($\bar{X} = 4,33$), lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{X} = 4,18$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre lisansüstü mezunu öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazladır. Lisansüstü mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre insan davranışlarının altında yatan nedenlerini daha derinlemesine inceliyor olabileceğinden pozitif psikolojik sermayesi yüksek çıkmış olabilir.

Anık (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Sarıcı (2015) ve Kelekçi (2015) tarafından yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye algısı öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Oruç (2015) tarafından yapılan araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark doktorasını yapmış akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algısı yüksek lisans mezunu akademisyenlere göre daha yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi alt boyutlar bakımından incelendiğinde özyeterlilik boyutunda lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -2.448$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında lisansüstü mezunu öğretmenlerin ($\bar{X} = 4,47$), lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{X} = 4,25$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre özyeterlilik boyutunda lisansüstü mezunu öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazladır. Lisansüstü mezunu öğretmenler aldığı eğitimlerden dolayı yeteneklerinin farkındalığı lisans mezunu öğretmenlere göre fazla olabilir. Lisansüstü mezunu öğretmenler hedefleri için daha fazla çaba harcayabilir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi alt boyutlar bakımından incelendiğinde dışadönüklük boyutunda lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir $t_{(383)} = -2.280$, $p \leq .05$. Aritmetik ortalamalara bakıldığında lisansüstü mezunu öğretmenlerin ($\bar{X} = 4,35$), lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{X} = 4,12$) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bulguya göre dışadönüklük boyutunda lisansüstü mezunu öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazladır.

e) Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılığın olup olmadığı belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.4.5.

Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analiz Sonuçları

	Mesleki kıdem	N	\bar{X}	S	F	sd	p
Özyeterlilik	1-5 yıl	116	4,26	2,10	,813	4	,517
	6-10 yıl	101	4,24	2,05		380	
	11-15 yıl	84	4,34	1,97		384	
	16-20 yıl	52	4,20	2,22			
	21 yıl ve üzeri	32	4,31	1,98			
	Total	385	4,27	2,06			
İyimserlik	1-5 yıl	116	4,03	3,19	,545	4	,703
	6-10 yıl	101	4,00	3,15		380	
	11-15 yıl	84	4,04	2,81		384	
	16-20 yıl	52	3,90	2,98			
	21 yıl ve üzeri	32	4,05	3,25			
	Total	385	4,01	3,07			
Güven	1-5 yıl	116	4,44	1,87	,329	4	,859
	6-10 yıl	101	4,41	1,81		380	
	11-15 yıl	84	4,41	2,00		384	
	16-20 yıl	52	4,37	1,96			
	21 yıl ve üzeri	32	4,47	2,24			
	Total	385	4,42	1,92			
Dışadönüklük	1-5 yıl	116	4,16	2,94	,161	4	,958
	6-10 yıl	101	4,13	2,71		380	
	11-15 yıl	84	4,12	2,62		384	
	16-20 yıl	52	4,15	2,51			
	21 yıl ve üzeri	32	4,20	3,30			
	Total	385	4,14	2,78			
Psikolojik dayanıklılık	1-5 yıl	116	4,17	2,86	,168	4	,955
	6-10 yıl	101	4,13	2,72		380	
	11-15 yıl	84	4,12	2,49		384	
	16-20 yıl	52	4,14	2,79			

	21 yıl ve üzeri	32	4,16	3,19			
	Total	385	4,14	2,75			
Umut	1-5 yıl	116	4,23	1,70	,153	4	,961
	6-10 yıl	101	4,25	1,60		380	
	11-15 yıl	84	4,22	1,43		384	
	16-20 yıl	52	4,23	1,60			
	21 yıl ve üzeri	32	4,30	1,71			
	Total	385	4,24	1,60			
Pozitif psikolojik sermaye toplam	1-5 yıl	116	4,21	11,81	,243	4	,914
	6-10 yıl	101	4,18	10,87		380	
	11-15 yıl	84	4,19	10,68		384	
	16-20 yıl	52	4,15	11,10			
	21 yıl ve üzeri	32	4,23	13,39			
	Total	385	4,19	11,33			

Tablo 4.4.5.'de yer alan bulgular incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir $F_{(4-380)} = .273$, $p = .914$. Genel olarak aritmetik ortalamalarına bakıldığında 1-5 yıl ve 21 yıldan daha fazla kıdemli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi çok yüksek düzeyde; 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdemli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi yüksek düzeydedir.

Erbaş (2018), Anık (2018), Barut (2017), Aslan (2017), Tösten (2015) ve Keleşçi (2015) tarafından yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye algısı mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı bulunmuştur.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.5.

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analiz Sonuçları

		Özyeterlilik	İyimserlik	Güven	Dışadönüklük	Psikolojik dayanıklılık	Umut	Pozitif psikolojik sermaye toplam
İş kariyer memnuniyeti	r	,481**	,375**	,358**	,387**	,368**	,293**	,476**
Genel iyi olma	r	,411**	,471**	,327**	,264**	,263**	,263**	,425**
İş kontrol edebilme	r	,266**	,213**	,210**	,286**	,294**	,174**	,308**
Çalışma koşulları	r	,287**	,234**	,203**	,236**	,215**	,149**	,282**
İş yaşamında stres	r	,094	,101*	,122*	,121*	,065	,050	,118*
Aile iş yaşam dengesi	r	,244**	,202**	,164**	,160**	,216**	,176**	,244**
İş yaşam kalitesi toplam	r	,409**	,372**	,316**	,325**	,318**	,254**	,422**

**p < .01 *p < .05

Tablo 4.5.'de yer alan bulguları incelendiğimizde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir $r = .422$, $p < .05$. Bu bulgu sonucunda ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi arttıkça pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Benzer şekilde ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi azaldıkça pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin de azaldığı söylenebilir.

İş kariyer memnuniyeti alt boyutu ile özyeterlilik alt boyutu arasındaki ilişki diğer boyutlara göre en yüksek pozitif yönlü ilişki vardır $r = .481$, $p < .05$. İş yaşamında stres alt boyutu ile umut alt boyutu arasında diğer boyutlara göre en düşük pozitif yönlü ilişki vardır $r = .050$, $p < .05$.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İsmetoğlu'nun (2017) yaptığı çalışmada benzer sonuca ulaşılmıştır. İsmetoğlu'na (2017) göre son birkaç yıldır destekleme ve yetiştirme kursları ile öğretmenlerin gelirlerindeki iyileştirmelerin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi olduğu düşünülebilir. Öğretmenlik mesleğinin garanti meslek olarak görülmesi, sosyal güvenlik koşullarının iyi olması, son yıllarda okullarda fiziki iyileştirmelerin yapılması, okulların güvenliklerinin artırılması gibi konular öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısının yüksek çıkmasına neden olmuş olabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısı iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile iş yaşam dengesi boyutlarında yüksek düzeyde puan almıştır. İş kariyer memnuniyeti boyutu en yüksek ortalamaya sahiptir. Çalışma koşulları boyutu ise en düşük ortalamaya sahiptir. Çalışma koşullarının diğer boyutlara göre düşük çıkması okullarda sınıfların kalabalık olması, temizliğe önem verilmemesi, ders programlarının iyi ayarlanmaması gibi sebeplerden kaynaklanıyor olabilir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ortalamalara bakıldığında ise erkeklerin iş yaşam kalitesi kadınlara göre daha yüksektir. Aile iş yaşam dengesi boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Bu farklılık erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi kadın öğretmenlere göre daha fazladır. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla iş aile yaşantısı arasındaki dengeyi daha iyi koruyabilirler. Kadın öğretmenlerin okullarda yaşanan sorunları veya yöneticilerle ilgili yaşadıkları sıkıntıları erkeklere göre daha duygusal olmaları için aile yaşantılarına daha fazla yansıtırları düşünülebilir. Doğrul ve Tekeli (2010) tarafından yapılan

çalışmada benzer bulgulara ulaşılmıştır. Kadınlara; çalışan, eş ve anne rolleri büyük sorumluluk yüklemektedir. Bu da iş yaşam çatışmasına neden olarak yaşam kalitesini düşürmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 14).

Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısı medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi bekar öğretmenlere göre daha fazladır. Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuca ulaşılmıştır. Evli öğretmenlerin düzenli bir aile yaşantılarının olması ve yaşanacak problemlere olumlu yönlerden bakarak işlerine motive olmaları iş yaşam kalitesi algılarını yükseltmiş olabilir. Ayrıca genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile iş yaşam dengesi boyutlarında anlamlı farklılık vardır. Bu alt boyutlarda evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi bekar öğretmenlere göre daha fazladır.

Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısı çalıştığı kuruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık özel okullardaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesi devlet okullarındaki öğretmenlere göre daha fazladır. Ayrıca iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma ve çalışma koşulları boyutlarında anlamlı farklılık vardır. Bu alt boyutlarda özel okullardaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesi devlet okullarındaki öğretmenlere göre daha fazladır. Özel okulların fiziki donanımı, öğretmenlere sağlanan maddi imkanlar ve öğretmenlerin yeteneklerini ön plana çıkaracak desteğin verilmesi açısından devlet okullarına göre daha avantajlı olması iş yaşam kalitesi algılarını artırmış olabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısı öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha fazladır. Bunun sebebi lisansüstü mezunu öğretmenlerin milli eğitim ve okul idareleri tarafından desteklenmemesi olabilir. Ayrıca okul yöneticilerinin öğretmenlerin ders programlarını buna uygun hazırlamakta isteksiz olması olabilir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin aldığı eğitimler sonucu okulun amaçlarına ulaşmada katkıları çok daha fazla olabilir. Lisansüstü mezunu öğretmenlere projelerde görevler verilebilir ve ücret konusunda iyileştirmeler yapılabilir. Demir'in (2016) meslek liselerindeki öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada ise lisansüstü öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazladır.

Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısı mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Demir (2016) ve Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan

araştırmalarda da mesleki kıdeme göre anlamlı fark çıkmamıştır. Fakat ortalama olarak 1-5 yıl öğretmenlerin iş yaşam kalitesi en düşük düzeyde çıkmıştır. Bunun sebebi göreve yeni başlayan öğretmenlerin yüksek beklentilerle başlayıp karşılaştıkları durumdan sonra hayal kırıklığına uğramaları olabilir. Göreve başladıktan sonra şartlar gereği evlilik, çocuk gibi sorumluluklar mesleğin ilk yıllarında iş hayatını daha çok etkileyebilir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olması eğitim açısından çok olumlu bir durumdur. Luthans ve Youssef'e (2004) göre pozitif psikolojik sermayenin performans ve motivasyon üzerine önemli etkisi vardır.

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı özyeterlilik, güven ve umut boyutlarında çok yüksek; iyimserlik, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında yüksek düzeyde puan almıştır. Güven boyutu en yüksek ortalamaya sahiptir. İyimserlik boyutu ise en düşük ortalamaya sahiptir. Aslan (2017), Barut (2017), Erbaş (2018), Sarıcı (2015) ve Tösten (2015) tarafından yapılan çalışmalarda bu çalışmaya benzer olarak güven en yüksek, iyimserlik en düşük puanı almıştır. Güven boyutunun maddelerinde biri olan "Yaptığım her iş için hesap verebilirim" ifadesi tüm maddeler içinde en yüksek puanı almıştır. Güven boyutunun yüksek çıkması öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde iyi işler yapabileceklerine inandıkları düşüncesi olabilir. İyimserlik boyutunun maddelerinden biri olan "Hayat dolu bir insanım" ifadesi tüm maddeler içinde en düşük puanı almıştır. İyimserlik boyutunun düşük çıkması ise öğretmenlerin sorumluluklarının fazla olmasının verdiği yorgunluk düşüncesi olabilir.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Berberoğlu (2013); Büyükgöze (2014); Çınar (2011); Kaya Balay ve Demirci (2014); Tösten (2015) tarafından yapılan araştırmada benzer sonuca ulaşılmıştır. Güven boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Bu farklılık kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha fazladır.

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Berberoğlu (2013), Büyükgöze (2014) ve Savur (2013) tarafından yapılan araştırmalarda benzer sonuca ulaşılmıştır. Öğretmenlerin güçlü yönlerini ortaya çıkarmada evli veya bekar olmalarının etkisinin olmadığı görülmektedir. Kişilik özelliklerinin daha ön plana çıktığını söyleyebiliriz. Fakat ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre az bir puan üstünlüğü olduğu görülmektedir. Çok az da olsa evlilik hayata olumlu bakma açısından etkili olabilir. Sarıcı (2015) tarafından yapılan araştırmada evli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi bekar öğretmenlere göre daha fazladır.

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye algısı çalıştığı kuruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık özel okullarda çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyi devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazladır. Ayrıca özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarında anlamlı farklılık vardır. Bu alt boyutlarda özel okullarda çalışan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyi devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazladır. Özel okullardaki kariyer fırsatları, öğretmenlerin ilgi ve yeteneklerine önem verilmesi, yaratıcılıklarına olanak tanınması gibi faktörler pozitif psikolojik sermayenin yüksek düzeyde çıkmasına neden olmuş olabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyi öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyi lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazladır. Oruç (2015) tarafından yapılan araştırmada benzer sonuca ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin özyeterlilik ve dışadönüklük alt boyutlarında anlamlı farklılık vardır. Bu alt boyutlarda lisansüstü mezunu öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazladır. Lisansüstü mezunu öğretmenler, kendilerini geliştirmeye daha istekli olabileceklerinden pozitif psikolojik sermayeleri yüksek düzeyde çıkmış olabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyi mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. 21 yıl ve üzeri öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ortalaması diğer yıllara göre daha yüksektir. Barut (2017) tarafından yapılan çalışmada da 21 yıl ve üzeri en yüksek puanı almıştır. Öğretmenlerin tecrübeleri arttıkça özyeterlilikleri ve kendilerine olan güvenlerinin arttığını söyleyebiliriz.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerini ile pozitif psikolojik sermayeleri arasında doğru orantı vardır denilebilir. Öğretmenlerin çalışma şartları iyileştirildikçe güçlü yönlerini ortaya çıkarmak daha kolaylaşabilir. Bu bilinçle önce okullardaki fiziksel ve sosyal imkanlar iyileştirilmelidir. Öğretmenlere kendini gösterebilecekleri fırsatlar tanındığında birçok yetenekleri ortaya çıkabilecektir. Kapasitesini en iyi şekilde kullanabilen öğretmen eğitimin başarılı olmasında büyük katkıya sahip olacaktır.

Korelasyon analizi sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin yükselmesi performansı da yükseltmektedir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur (Erkut ve Fındıklı, 2013).

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi toplamıyla özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarıyla pozitif yönlü orta düzeyde; umut alt boyutuyla pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki vardır. Ülker Tümlü ve Recepoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada, üniversite akademik personelinin yaşam doyumu ile psikolojik dayanıklılığı arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. Ayrıca Ülker Tümlü ve Recepoğlu'nun (2013) çalışmasında psikolojik dayanıklılık yaşama doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olarak görülmektedir. Kümbül Güler ve Emeç (2006) tarafından üniversite öğrencilerine yapılan çalışmada yaşam memnuniyeti ile iyimserlik arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye toplamıyla iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma ve işi kontrol edebilme alt boyutlarıyla pozitif yönlü orta düzeyde; çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile iş yaşam dengesi alt boyutlarında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki vardır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi yüksek düzeyde çıkmıştır ($\bar{X} = 3,65$). Çok yüksek seviyelere çıkarmak için okuldaki çalışma ortamları öğretmenlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlenebilir.
2. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri düşük düzeyde çıkmıştır. Göreve yeni başlayan öğretmenlere daha fazla hizmet içi eğitim verilerek iş yaşam kalitesi algıları yükseltilebilir.
3. Okul yöneticileri, öğretmenlere yeteneklerini ön plana çıkarabileceği projelerde yer vermeli ve destek olmalıdır. Ayrıca yöneticiler, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik düzeylerini artırıcı tutum sergileyerek okulun amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayabilirler.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. İş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine branş ve haftalık girilen ders saatleri değişkenlerini inceleyen araştırmalar yapılabilir.
2. İş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye ortaokul düzeyinde bakılmıştır. İlkokul ve lise düzeyinde de araştırmalar yapılabilir.
3. Okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki düzeylerine ilişkin araştırmalar yapılabilir.
4. İş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki orta düzeyde çıkmıştır. İlişkinin orta düzeyde olmasının nedenini belirlemek için nicel, nitel veya karma desenli araştırmalar yapılabilir.
5. İş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye kavramları ile özyeterlilik, örgütsel sessizlik, mutluluk gibi kavramlar arasındaki ilişki çalışılabilir.
6. Araştırma, Malatya ili merkez ilçeleri olan Yeşilyurt ve Battalgazi ilçesindeki ortaokullarda yapılmıştır. Farklı il ve ilçelerde yapıp sonuçlar karşılaştırılarak genel bir yargıya ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). *İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akdaş, K. (2017). *Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum ve Denizli uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Anık, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Arslan, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. ve Pigeon, N. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership And Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal Of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 22(2), 79-100.
- Aydın, R. ve Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 37- 45.
- Aydın, Z. D. (2006). Toplum ve birey için sağlıklı yaşlanma: Yaşam biçiminin rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi. Dergisi*, 13(4), 43-48.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer: Yönetimi, planlanması, gelişimi ve sorunları*. (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7, 1-30.

- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel gelişme*. (3. Baskı). Ankara: Pegem a yayıncılık.
- Ballou, B. and Godwin, N. H. (2007) Quality of work life: Have you invested in your Organization's future? (hr resources), *Strategic Finance (Digital)*, 41–45.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy In Changing Societies*. (ss. 1-45). New York: Cambridge University Press.
- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (19. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (12. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (Ed.). (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım
- Chao, Chih Yang, Huang, Yi Li, Lin, Chih Wei (2005). The relationship between leadership behavior of a principal and quality of work life of teachers in an industrial vocational high school in taiwan. National Institute of Education, Nanyang Technological University Singapore.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R. ve Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership Organizational Studies*, 15(3), 227-240.
- Cole, K., Daly, A. ve Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumundaki rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.

- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demir, M. (2009). *Konaklama işletmelerinde duygusal zeka, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çanakkale Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 169-182.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ekiz, D. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (4. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erbaş, H. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile öğrenen özerkliğini destekleme davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eren, E. (2016). *Yönetim ve organizasyon*. (12. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Erkuş, A. ve Fındıklı M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Fındıkcı, İ. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. (6. Baskı). Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. ve Darity, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35(4), 815-829.
- Hans, A., Mobeen, S. A., Mishra, N., and Al-Badi, A. H. (2015). A study on occupational stress and quality of work life (qwl) in private colleges of oman (muscat). *Global Business and Management Research*, 7(3), 55-68.

- Jofreh, M., Yasini, A., and Dehsorkhi, H. F. (2013). The relationship between efl teachers' quality of work life and job motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 13(3), 338-346.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- İyem, C. ve Erol, E. (2013). Mesleki yönelimlerde bireylerin kişilik ve demografik özelliklerinin rolü; Sakarya üniversitesi işletme bölümü örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137 – 146.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (30. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, A., Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(48).
- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik yaklaşımında yeni perspektifler: pozitif ve otantik liderlik. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 729-754.
- Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46, 199-226.
- Kösterelioğlu, A. M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılığın arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Kümbül Güler B. ve Emeç H. (2006). Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 129-149.
- Larson, M. D. (2004). Positive psychological capital: A comparison with human and social capital and an analysis of a training intervention.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Management Department Faculty Publications*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.

- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. D. L. Nelson and C. L. Cooper (Ed.), *Positive Organizational Behavior* (ss. 244-255). London: Sage.
- Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M. and Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, USA: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey J. B., Avolio B. J. and Peterson, S.J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1):41-67.
- Manju, N. (2014). Quality of work life: Perception of school teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3(2), 77-80.
- Mentz, K. (2001). Change and the quality of work life of teachers in rural schools in South Africa. *Presented At The Annual Meeting of The American Educational Research Association*.
- Nguyen, T. D. ve Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Oruç, E. ve Kutanis, R. Ö. (2015). Pozitif psikolojik sermayenin örgüt içi politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 7(3), 36-58.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2015). *Örgütsel davranış*. (Çev. İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. (Eserin orijinali 2010'da yayımlandı).
- Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Sağlam Arı, G. (2011). Kadın ve erkek yöneticilerin güven özelliklerine ilişkin tutumları: Varsayımsal astlar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 105-120.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Savur, N. (2013). *Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.


- Seligman, M. E. P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *The American Psychological Association*, 55(1), 5-14.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları
- Sturman, L. (2004). Contented and committed? A survey of quality of working life amongst teachers.
- Swathi, V. ve Reddy, M. (2016). Implications of stress on quality of work life among teachers: An empirical study. *IPE Journal of Management*, 6(1), 46-52.
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159, 21-33.
- Şahin, B. (2012). Metodoloji. A. Tanrıoğen (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri* (3. Baskı) (ss. 111-130). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Taghavi, S., Ebrahimzadeh, F., Bhramzadh, H., and Masoumeh, H. (2016). A study of the relationship between quality of work life and performance effectiveness of high school Teachers' in Shirvan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(1), 295-301.
- Taşdan, M. ve Erdem, M.(2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442.
- Türk Dil Kurumu. *Büyük Türkçe Sözlük*. 15 Ekim 2018 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Usta, E. Ve Korkmaz, Ö. (2010). Öğretmen adaylarının bilgisayar yeterlikleri ve teknoloji kullanımına ilişkin algıları ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1335-1349.
- Uysal, F. G. (2002). Çalışma yaşamının kalitesi ve çağdaş yönetim. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1).
- Ülker Tümlü, G. ve Receptoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-2013.
- Ünlü, Z. (2015). *Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Vanno, V., Kaemkate, W. and Wongwanich, S. (2015). Effect of group-level positive psychological capital on group effectiveness of thai students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171, 1309-1314.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. ve Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum
- Yeniçeri, Ö. (2002). *Örgütsel değişimin yönetimi: Sorunlar, yöntemler, teknikler, stratejiler ve çözüm yolları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yüksel Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. (3.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zengin, A. A. (2018). *Algılanan liderlik stiline iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: X ve Y kuşakları arası karşılaştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

Ek 1. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Kullanım İzni

20.06.2018 Gmail - ölçek izni

 Engin Demir <enginhhn@gmail.com>

ölçek izni
2 ileti

Engin Demir <enginhhn@gmail.com> 20 Haziran 2018 09:42
Alıcı: huseyinakar@kilis.edu.tr

Merhaba hocam,
Ben İnönü Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünde tezli yüksek lisans yapmaktayım. Yüksek lisans tez çalışmamda geliştirmiş olduğunuz "İş Yaşam Kalitesi Ölçeğini" kullanmak istiyorum. Bu konuda sizden izin istiyorum. İyi çalışmalar dilerim.

Hüseyin AKAR <huseyinakar@kilis.edu.tr> 20 Haziran 2018 10:02
Alıcı: Engin Demir <enginhhn@gmail.com>

Engin hocam merhabalar, tabi ki kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: "Engin Demir" <enginhhn@gmail.com>
Kime: huseyinakar@kilis.edu.tr
Gönderilenler: 20 Haziran Çarşamba 2018 9:42:10
Konu: ölçek izni
[Alıntılanan metin gizlendi]

https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=bee53542e8&jsver=cAx7EibJyqo.tr.&cbl=gmail_fe_180612.09_p5&view=pt&search=inbox&th=1641c02... 1/1

Ek 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Kullanım İzni

20.06.2018

Gmail - ölçek izni



Engin Demir <enginhhn@gmail.com>

ölçek izni

2 ileti

Engin Demir <enginhhn@gmail.com>
Alıcı: rasimtosten@hotmail.com

20 Haziran 2018 09:45

Merhaba hocam,
Ben İnönü Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünde tezli yüksek lisans yapmaktayım. Yüksek lisans tez çalışmamda geliştirmiş olduğunuz "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğini" kullanmak istiyorum. Bu konuda sizden izin istiyorum.
İyi çalışmalar dilerim.

rasim tösten <rasimtosten@hotmail.com>
Alıcı: Engin Demir <enginhhn@gmail.com>

20 Haziran 2018 09:58

Elbet kullanabilirsiniz. Nezaketiniz için teşekkür ederim.

20 Haz 2018 ÖÖ 9:45 tarihinde Engin Demir <enginhhn@gmail.com> yazdı:

Merhaba hocam,
Ben İnönü Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünde tezli yüksek lisans yapmaktayım. Yüksek lisans tez çalışmamda geliştirmiş olduğunuz "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğini" kullanmak istiyorum. Bu konuda sizden izin istiyorum.
İyi çalışmalar dilerim.

Ek 3. İş Yaşam Kalitesi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Uygulama İzni



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 61316475-44-E.12673545
Konu : Anket Uygulama İzin Onayı
(Engin DEMİR)

02.07.2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Yeşilyurt Kaymakamlığı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğünün 26/06/2018 tarih ve 12264443 sayılı yazısı.

Yeşilyurt Kaymakamlığı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğünün ilgi yazısında belirtilen Yeşilyurt Sümer Ortaokulunda görev yapan Matematik öğretmeni Engin DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasını, ilimizde bulunan müdürlüğümüze bağlı ortaokul kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulamayı talep etmekte olup, Anket-Tez Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz, 26/06/2018 tarihinde yapılan toplantıda; ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması kaydıyla anket/tez uygulamasını uygun görmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Nurcan BERBER
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

OLUR
02.07.2018

Ali TATLI
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Adres: Şht.Hamit Fendoğlu Cad. 44300 Merkez/MALATYA
Elektronik Ağ: malatya.meb.gov.tr
e-posta: ortaogretim44@meb.gov.tr

Bilgi için: Ortaöğretim Şubesi / 205
Tel: 0 (422) 323 25 05
Faks: 0 (422) 323 96 05

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden cf87-d670-3ce2-853b-2080 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 4. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

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

Ek 5. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

BÖLÜM III		Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Aşağıdaki ifadelerde size uygun olan seçeneği çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen bütün ifadeleri yanıtlayınız.						
1	Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.					
2	Kendime güvenirim.					
3	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.					
4	Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.					
5	Hayat dolu bir insanımdır.					
6	Enerji doluyum.					
7	Hayat güzeldir.					
8	Güler yüzlüyüm.					
9	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.					
10	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.					
11	Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.					
12	Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.					
13	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.					
14	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.					
15	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.					
16	Okulum için yeni fikirler geliştiririm.					
17	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.					
18	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.					
19	Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.					
20	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.					
21	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.					
22	Zorluklar, mücadele azmimi arttırır.					
23	Güçlükler karşısında mücadele ederim.					
24	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.					
26	Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.					