

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

Öğretmenlerin Mesleki İyilik Düzeyleri ile İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi
Determination of Factors Related to Teachers' Professional Well-being Levels

Cemal KARABULUT¹ Nevzat GEZER² Feremez İREL³ Enver AKIN⁴
Uğur KAFALI⁵ Özcan ŞAHİN⁶ Yasin AKDAŞ⁷ Ensar AYHAN⁸

¹MEB, karabulutcemal72@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7533-4089

²MEB, nevatgezer72@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7237-7841

³MEB, feremezirelbtmn@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0330-4259

⁴MEB, enakin72@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1025-1677

⁵MEB, ugr.kfli@gmail.com, ORCID:0000-0002-9172-0438

⁶MEB, ozcansahin1461@gmail.com, ORCID:0009-0009-5573-1584

⁷MEB, akdasyasin@hotmail.com, ORCID:0009-0004-5790-9394

⁸MEB, eyhan@hotmail.com, ORCID:0009-0006-8541-8407

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:

Öğretmen
Öğretmenlik Mesleği
İyilik Hali
Mesleki İyilik Hali

ÖZ

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki iyilik halleri ve ilişkili olan faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerine göre genel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmada veriler amaç doğrultusunda hazırlanan kişisel bilgi formu ve Yıldırım, Arastaman ve Daşcı (2015) tarafından geliştirilen Mesleki İyilik Algısı Ölçeği ile toplanmıştır. Veri toplama aracı; 2022-2023 eğitim öğretim yılında 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman ili merkezinde faaliyette bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan 179 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizi bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yüksek düzeyde mesleki iyilik haline sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine, okulda çalışma sürelerine ve eğitim durumlarına göre algıladıkları mesleki iyilik halleri farklılık göstermezken, cinsiyetlerine ve yaşlarına göre mesleki iyilik hallerinde istatistiksel olarak farklılık olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetleri ve yaşlarının mesleki iyilik hallerini belirleyen değişkenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ARTICLE INFO

Keywords:

Teacher
Teaching Profession
State of Goodness
Professional Favouritism

ABSTRACT

This study aimed to examine teachers' professional well-being and related factors. The research was designed in a general survey model according to quantitative research methods. In the study, data were collected with a personal information form prepared for the purpose and the Professional Well-being Perception Scale developed by Yıldırım, Arastaman and Daşcı (2015). Data collection tool; It was applied to 179 teachers, determined by convenience sampling method, working in schools affiliated with the Ministry of National Education operating in the center of Batman province in the 2022-2023 academic year. The analysis of the obtained data was carried out in computer environment. As a result of the research, it was determined that teachers had a high level of professional well-being. In the study, it was determined that while teachers' perceived professional well-being did not differ according to their professional seniority, length of time working at school and educational status, there was a statistical difference in their professional well-being according to their gender and age. It was concluded that teachers' gender and age are variables that determine their professional well-being.

1 GİRİŞ

İyilik hali, insanın fiziksel, zihinsel ve psikolojik yaşamsal işlevlerini en üst düzeye çıkarmasını sağlayan bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Doğan, 2004). Başka bir tanımda iyi oluş, fiziksel, zihinsel/ruhsal sağlığın iyileştirilmesine yönelik bilinçli bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Ardel, 2010). Hatfield ve Hatfield (1992) iyilik halini, bireyin fiziksel, sosyal, duygusal, mesleki ve ruhsal olmak üzere her açıdan iyi olma halini sağlamayı amaçlayan bir süreç olarak görmektedir.

Mesleki iyilik hali, kişinin işini ne kadar sevdiğini ve yapılan iş ile sosyal fayda yaratılması arasındaki etkileşimin kişisel refahına katkısını ifade etmektedir (Miller ve Foster, 2010). Kişinin çalışma koşulları ve iş güvenliği mesleki refahını etkileyen en önemli faktörlerdir (Foster ve Keller, 2011).

Mesleki iyi olma algıları geçmiş ve şimdiki deneyim ve kazanımların değerlendirilmesine dayalı olarak ifade edildiğinden, öğretmenlerin gelecekteki mesleki performanslarının bir göstergesi olarak hizmet edebilir. Bu işlevi nedeniyle eğitim yönetimi alanında okul yöneticilerinin ve politik karar vericilerin dikkatini çekmiştir (OECD, 2009). Öneme rağmen öğretmenlerin mesleki refahı üzerine çok az araştırma vardır. Bu alandaki ilgili araştırmalar öznel iyi oluşa ve farklı mesleklere (örn. bakıcılar, inşaat işçileri, turizm işçileri) odaklanmaktadır (Yaşar, 2016).

Miller ve Foster (2010), çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimlerin artırılması ve iş kazalarının azaltılmasıyla mesleki refahın artırılabilirliğini belirtmiştir. Foster ve Keller'e (2011) göre insanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü çalışma ortamında geçirmekte ve güvenli bir çalışma ortamı refaha olumlu katkı sağlamaktadır.

Aelterman ve diğerleri (2007) öz yeterliliğin mesleki iyiliğin en önemli bileşeni olduğunu düşünmektedir. Öz-yeterlik, çalışanların işle ilgili problemleri durumlarla başa çıkabilmeleri ve bu durumların başarılı bir şekilde üstesinden gelebilmeleri hakkındaki inanç ve algıları olarak ifade edilmektedir. Öğretmenler tarafından yürütülen öğretim faaliyetlerinin kalitesi ve sonuçları, öğretmenlerin mesleki imajını etkileyen önemli faktörlerdir (OECD, 2009). Öğretmen öz-yeterliği, bir öğretmenin hedef davranışları öğrencilere öğretmedeki başarısına olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Çapri ve Çelikkaleli, 2008). Öğretmenler öz-yeterlik inançları nedeniyle zor koşullar altında önemli şeyleri başarmak için bilgi ve becerilerini etkili bir şekilde uygulayabilirler. Bandura (1993, 1997), öğretmenlerin yeteneklerinin ve öz-yeterlik inançlarının, öğrencilerin bilişsel ve akademik yeteneklerinin gelişimini destekleyen bir öğrenme ortamını etkili bir şekilde yaratabileceğine dikkat çekmiştir. Örneğin öğretmenlerin öğretme yeteneklerine ilişkin inançları sınıf etkinliklerinin şekillenmesinde belirleyici rol oynamaktadır (Çolak vd., 2017).

İş tatmini genel olarak çalışanların işlerinden duydukları mutluluğu ifade etmektedir (Eğinli, 2009: 36). İş tatmini, çalışanların ihtiyaçları karşılandığında, çalışma koşulları iyileştirildiğinde ve kişisel istekler işin özellikleriyle eşleştiğinde ortaya çıkar. Toplumda prestij düzeyi yüksek işlerin daha fazla iş tatmini sağladığına dair bir algı olsa da, prestij düzeyi düşük işler de birçok çalışana memnuniyet sağlayabilmektedir (Şahin, 2013). Bilgi ve beceri geliştirme fırsatlarının mesleki kontrole kayması nedeniyle mesleki öğrenme, öğretmenlerin mesleki refahının temel bir bileşeni olarak görülmektedir. Bu da mesleki yayınların okunması, mesleki konuların tartışılması, yeniliklerden haberdar olunması, araç ve gereçlerin paylaşılmasıyla sağlanabilir. Tanınma, bir çalışanın çalışması ve başarıları nedeniyle başkaları (iş arkadaşları, yöneticiler, aile, öğrenciler) tarafından alınan hoş sözler, ödüller ve saygı olarak tanımlanabilir (Yıldırım vd., 2015).

Genel anlamda özerklik, çalışanın örgütsel hedeflere ulaşmak için yetkilendirilmesi, kendisine tanınan kapsam dahilinde önceliğe sahip olması ve hedeflere dayalı kararlar alabilmesi anlamına gelir (Zencirci, 2010). Özerklik, çalışanların çevresel taleplere direnme ve gerektiğinde kendi fikir ve eylemlerini hayata geçirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. İsteklilik, çalışanların ulaşmaya çalıştığı veya geleceğe yönelik yüksek hedefler koymaya çalıştığı hedefler olarak profesyonel anlamda ifade edilebilir (Yıldırım, vd., 2015).

Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada öğretmenlerin mesleki iyilik halleri ve ilişkili faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2 MATERYAL VE METOD

2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. “Tarama modeli geçmişte ya da halen varolan durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır” (Karasar, 2009).

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman ili merkezinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 179 öğretmen oluşturmıştır.

2.3 Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak katılımcıların mesleki iyilik algısını ölçmek için Yıldırım, Arastaman ve Daşcı (2015) tarafından geliştirilen 21 maddelik Mesleki İyilik Algısı Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek özyeterlik, isteklilik, tanınma ve takdir görme ve mesleki işbirliği-paylaşım olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirliği orijinal çalışmada $\alpha=.90$ olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin güvenirliği Cronbach’s Alpha=0,899 olarak yüksek bulunmuştur.

2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3 BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	103	57,5
Erkek	76	42,5
Yaş		
30 Ve Altı	24	13,4
31-35	34	19,0
36-40	72	40,2
40 Üzeri	49	27,4
Mesleki Kıdem		
1-5	23	12,8
6-10	39	21,8
11-15	50	27,9
16-20	34	19,0
20 Yıl Üzeri	33	18,4
Okulda Çalışma Süresi		
5 Yıl Ve Altı	127	70,9
5 Yıl Üzeri	52	29,1
Öğrenim Düzeyi		
Lisans	158	88,3
Lisansüstü	21	11,7

Öğretmenler cinsiyete göre 103'ü (%57,5) kadın, 76'sı (%42,5) erkek olarak dağılmaktadır. Öğretmenler yaşa göre 24'ü (%13,4) 30 ve altı, 34'ü (%19,0) 31-35, 72'si (%40,2) 36-40, 49'u (%27,4) 40 üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler mesleki kıdeme göre 23'ü (%12,8) 1-5, 39'u (%21,8) 6-10, 50'si (%27,9) 11-15, 34'ü (%19,0) 16-20, 33'ü (%18,4) 20 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler okulda çalışma süresine göre 127'si (%70,9) 5 yıl ve altı, 52'si (%29,1) 5 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler öğrenim düzeyine göre 158'i (%88,3) lisans, 21'i (%11,7) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki iyilik algısına yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Mesleki İyilik Algısı Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Mesleki İyilik Algısı Genel	179	4,260	0,732	1,000	5,000	0,899
Özyeterlik	179	4,408	0,762	1,000	5,000	0,875
İsteklilik	179	4,358	0,737	1,000	5,000	0,886
Saygı Ve Takdir	179	4,262	0,782	1,000	5,000	0,881
İşbirliği Ve Paylaşım	179	4,078	0,863	1,000	5,000	0,892

Öğretmenlerin “mesleki iyilik algısı genel” ortalaması çok yüksek 4,260±0,732 (Min=1; Maks=5), “özyeterlik” ortalaması çok yüksek 4,408±0,762 (Min=1; Maks=5), “isteklilik” ortalaması çok yüksek 4,358±0,737 (Min=1; Maks=5), “saygı ve takdir” ortalaması çok yüksek 4,262±0,782 (Min=1; Maks=5), “işbirliği ve paylaşım” ortalaması yüksek 4,078±0,863 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Mesleki iyilik algısı puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Mesleki İyilik Algısı Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	Mesleki İyilik Algısı Genel	Özyeterlik	İsteklilik	Saygı ve Takdir	İşbirliği Ve Paylaşım
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	103	4,417±0,639	4,580±0,610	4,499±0,615	4,406±0,717	4,249±0,825
Erkek	76	4,048±0,798	4,174±0,882	4,166±0,842	4,066±0,826	3,847±0,865
t=		3,434	3,638	3,060	2,940	3,163
p=		0,001	0,001	0,003	0,004	0,002
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
30 Ve Altı	24	4,548±0,743	4,563±0,742	4,467±0,795	4,583±0,760	4,569±0,740
31-35	34	4,000±1,054	4,118±1,054	4,077±1,074	3,976±1,138	3,882±1,118
36-40	72	4,197±0,680	4,389±0,724	4,356±0,659	4,169±0,714	3,965±0,870
40 Üzeri	49	4,392±0,399	4,561±0,507	4,502±0,438	4,439±0,437	4,140±0,591
F=		3,517	2,724	2,516	4,273	3,845
p=		0,016	0,046	0,060	0,006	0,011
PostHoc=		1>2, 4>2, 1>3 (p<0.05)	1>2, 4>2 (p<0.05)		1>2, 4>2, 1>3 (p<0.05)	1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05)
Mesleki Kıdem		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	23	4,555±0,456	4,630±0,476	4,557±0,459	4,558±0,504	4,500±0,609
6-10	39	4,184±0,793	4,359±0,773	4,231±0,802	4,205±0,864	4,009±0,910
11-15	50	4,084±0,997	4,275±1,039	4,252±1,024	4,040±1,051	3,860±1,096
16-20	34	4,367±0,496	4,559±0,422	4,488±0,449	4,358±0,530	4,147±0,730
20 Yıl Üzeri	33	4,300±0,421	4,356±0,662	4,394±0,462	4,359±0,439	4,126±0,548
F=		2,014	1,289	1,259	2,195	2,388
p=		0,094	0,276	0,288	0,071	0,053

Okulda Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
5 Yıl Ve Altı	127	4,235±0,777	4,409±0,798	4,331±0,795	4,221±0,832	4,053±0,886
5 Yıl Üzeri	52	4,321±0,609	4,404±0,675	4,423±0,571	4,362±0,640	4,141±0,809
t=		-0,719	0,045	-0,761	-1,102	-0,622
p=		0,473	0,965	0,448	0,272	0,535
Öğrenim Düzeyi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lisans	158	4,275±0,697	4,430±0,730	4,375±0,697	4,272±0,757	4,090±0,837
Lisansüstü	21	4,150±0,965	4,238±0,979	4,229±0,997	4,183±0,966	3,992±1,059
t=		0,734	1,086	0,853	0,492	0,486
p=		0,464	0,279	0,395	0,623	0,628

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Kadınların mesleki iyilik algısı genel puanları ($x=4,417$), erkeklerin mesleki iyilik algısı genel puanlarından ($x=4,048$) yüksek bulunmuştur ($t=3,434$; $p=0.001<0.05$; $d=0,519$; $\eta^2=0,062$). Kadınların özyeterlik puanları ($x=4,580$), erkeklerin özyeterlik puanlarından ($x=4,174$) yüksek bulunmuştur ($t=3,638$; $p=0.001<0.05$; $d=0,550$; $\eta^2=0,070$). Kadınların isteklilik puanları ($x=4,499$), erkeklerin isteklilik puanlarından ($x=4,166$) yüksek bulunmuştur ($t=3,060$; $p=0.003<0.05$; $d=0,463$; $\eta^2=0,050$). Kadınların saygı ve takdir puanları ($x=4,406$), erkeklerin saygı ve takdir puanlarından ($x=4,066$) yüksek bulunmuştur ($t=2,940$; $p=0.004<0.05$; $d=0,445$; $\eta^2=0,047$). Kadınların işbirliği ve paylaşım puanları ($x=4,249$), erkeklerin işbirliği ve paylaşım puanlarından ($x=3,847$) yüksek bulunmuştur ($t=3,163$; $p=0.002<0.05$; $d=0,478$; $\eta^2=0,053$).

Öğretmenlerin mesleki iyilik algısı genel puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,517$; $p=0.016<0.05$; $\eta^2=0,057$). Farkın nedeni 30 yaş ve altı olanların mesleki iyilik algısı genel puanlarının 31-35 olanların mesleki iyilik algısı genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 40 üzeri olanların mesleki iyilik algısı genel puanlarının 31-35 olanların mesleki iyilik algısı genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 30 yaş ve altı olanların mesleki iyilik algısı genel puanlarının yaşı 36-40 olanların mesleki iyilik algısı genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin özyeterlik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,724$; $p=0.046<0.05$; $\eta^2=0,045$). Farkın nedeni 30 yaş ve altı olanların özyeterlik puanlarının 31-35 olanların özyeterlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 40 üzeri olanların özyeterlik puanlarının 31-35 olanların özyeterlik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin saygı ve takdir puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=4,273$; $p=0.006<0.05$; $\eta^2=0,068$). Farkın nedeni 30 yaş ve altı olanların saygı ve takdir puanlarının 31-35 olanların saygı ve takdir puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 40 üzeri olanların saygı ve takdir puanlarının 31-35 olanların saygı ve takdir puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 30 yaş ve altı olanların saygı ve takdir puanlarının yaşı 36-40 olanların saygı ve takdir puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin işbirliği ve paylaşım puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,845$; $p=0.011<0.05$; $\eta^2=0,062$). Farkın nedeni 30 yaş ve altı olanların işbirliği ve paylaşım puanlarının 31-35 olanların işbirliği ve paylaşım puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 30 yaş ve altı olanların işbirliği ve paylaşım puanlarının yaşı 36-40 olanların işbirliği ve paylaşım puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 30 yaş ve altı olanların işbirliği ve paylaşım puanlarının 40 üzeri olanların işbirliği ve paylaşım puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin isteklilik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin mesleki iyilik algısı genel, özyeterlik, isteklilik, saygı ve takdir, işbirliği ve paylaşım puanları mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4 SONUÇ

Öğretmenlerin mesleki iyilik halleri ve ilişkili faktörlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya; 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman ili merkezinde faaliyette bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 179 öğretmen gönüllü olarak katılmışlardır.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki iyilik halleri özyeterlik, isteklilik, saygı ve takdir, işbirliği ve paylaşım boyutlarında ayrıca bu boyutların toplam ortalamasını ifade eden mesleki iyilik algısı genel olarak

incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenler en yüksek 4,408 ortalama ile öz yeterlik, sonra sırasıyla isteklilik (ort=4,358), saygı ve takdir (ort=4,268), işbirliği ve paylaşım (ort=4,078) boyutlarına yönelik mesleki iyilik duymaktadırlar. Öğretmenlerin genel mesleki iyilik hallerinin ortalaması ise 4,260'tır. Bu veriler öğretmenlerin yüksek düzeyde mesleki iyilik hallerinin olduğunu göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki iyilik halleri ile ilişkili faktörleri belirlemek için analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ele alınan ilk değişken olarak öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki iyilik hallerinde anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Tüm mesleki iyilik hali boyutlarında kadın öğretmenlerin mesleki iyilik düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu durumda öğretmenlerin cinsiyetleri mesleki iyilik halini belirleyen bir değişkendir.

Araştırmada öğretmenlerin yaşlarına göre isteklilik boyutu dışındaki tüm boyutlarda mesleki iyilik hallerinin farklılık gösterdiği belirlenmiştir. En yüksek mesleki iyilik düzeyine 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durumda öğretmenlerin yaşları mesleki iyilik halini belirleyen bir değişkendir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre mesleki iyilik hallerinde farklılık olmadığı belirlenmiştir. Başka bir ifade ile farklı düzeyde mesleki kıdeme sahip öğretmenler benzer düzeyde mesleki iyilik haline sahiptirler. Bu durumda öğretmenlerin mesleki kıdemleri mesleki iyilik hallerini belirleyen bir değişken değildir.

Araştırmada öğretmenlerin okulda çalışma sürelerine göre mesleki iyilik hallerinde farklılık olmadığı belirlenmiştir. Başka bir ifade ile farklı sürelerde okulda çalışma süresine sahip öğretmenler benzer düzeyde mesleki iyilik haline sahiptirler. Bu durumda öğretmenlerin okulda çalışma süreleri mesleki iyilik hallerini belirleyen bir değişken değildir.

Araştırmada öğretmenlerin eğitim durumlarına göre mesleki iyilik hallerinde farklılık olmadığı belirlenmiştir. Başka bir ifade ile farklı eğitim düzeyindeki öğretmenler benzer düzeyde mesleki iyilik haline sahiptirler. Bu durumda öğretmenlerin eğitim düzeyi mesleki iyilik hallerini belirleyen bir değişken değildir.

Bu araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman ili merkezinde faaliyette bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 179 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır. Konu ile ilgili daha genel verilere ulaşmak için daha fazla öğretmenin katıldığı çalışmalar yapılabilir. Ayrıca araştırmanın benzerleri farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılarak, farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki iyilik hallerinde farklılık olup olmadığı da sorgulanabilir.

Kaynakça

- Ardell, D. B. (2010). The History of Wellness Models. Wellness Models of the Past and the New Real Wellness Model of the Future. Viitattu, 22, 2017.
- Çapri, B. & O, Çelikkaleli (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15, 33-53.
- Çolak, İ. , Yorulmaz, Y. İ. & Altınkurt, Y. (2017). Öğretmen Özyeterlik İnancı Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması . Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 4 (1) , 20-32 . DOI: 10.21666/muefd.319209
- Doğan, T. (2004). Üniversite öğrencilerinin iyilik halinin incelenmesi. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.
- Foster, L. T., Keller, C. P., McKee, B., & Ostry, A., British Columbia Atlas of Wellness 2nd Edition. Western Geographical Press., 2011.

Hatfield, T., & Hatfield, S. R. (1992). As if your life depended on it: Promoting cognitive development to promote wellness. *Journal of Counseling & Development*, 71(2), 164-167.

Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel

Miller, G.D. and Foster, L.T. (2010). Critical Synthesis of Wellness Literature. http://dspace.library.uvic.ca/bitstream/handle/1828/2894/Critical_Synthesis?sequence=5

OECD (2009). Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS. Paris: OECD Publication.

Şahin, D. D. İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 142-167.

Yaşar, Ö. (2016). Lise öğretmenlerinin mesleki iyilik algısı ile öğretimsel liderlik davranışları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray

Yıldırım, K., Arastaman, G. & Daşcı, E. (2015). Developing, Testing and Implementing the Scale of Teachers' Professional Well-Being. *Journal of Theoretical Educational Science*, 8 (4), 486-506. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akukeg/issue/29359/314148>

Zencirci, İ. (2010). İlköğretim okullarında yönetimin demokratiklik düzeyi: Katılım, özgürlük ve özerklik. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(24), 70-85.