

# Development of the Teaching Profession Happiness Scale

**Prof. Dr. Murat BAŞAR**

Uşak University Faculty of Education -Türkiye  
ORCID: 0000-0001-6635-4543  
murat.basar@usak.edu.tr

**Prof. Dr. Süleyman GÖKSOY**

Düzce University Faculty of Education-Türkiye  
ORCID: 0000-0002-7151-0863  
suleymangoksoy@duzce.edu.tr

## Abstract

This research was conducted to develop a scale to determine teaching profession happiness levels and the validity and reliability of the scale. It is seen that institutions and organizations that provide institutional satisfaction to their employees tend to be more effective, efficient and successful than the institutions with unhappy staff. Employees who are happier in their organization see themselves more as a part of the organization and have low rates of turnover, absenteeism and negative behaviors. They also perform better at their jobs. It is also seen that positive emotions and emotional states help effective decision-making and increase creativity. Considering the limited studies in the current field there is a need to develop a scale to determine happiness level of teachers and apply it to teachers. The participants of the study consisted of 952 teachers working at preschool, primary school, secondary school, and high school levels affiliated with the Ministry of National Education throughout Düzce and Uşak provinces in the 2020-2021 academic year. The literature was reviewed within the scope of the scale development stages. After creating the item pool for the scale, expert opinion was sought. Within the scope of scale development stages, the literature was reviewed. After the item pool related to the scale was formed, expert opinion was sought. Pilot study and studies of construct validity and reliability were carried out. As a result of the exploratory and confirmatory factor analyses, professional satisfaction, learning-teaching process, institutional structure and management and professional competence dimensions were formed. The four dimensions obtained explained 66 percent of the total variance. The overall Cronbach-Alpha reliability level of the scale was determined as .95. According to the Cronbach-Alpha reliability value of the scale, subdimension rates were found as follows: Professional satisfaction as .94, institutional structure and management as .94 and professional competence as .89. It has been determined that the "Teaching Profession Happiness Scale", which is a Likert-type scale consisting of 38 items, is a valid and reliable measurement tool in measuring the happiness level of teachers.

**Keywords:** Educational organizations, Teaching profession, Professional happiness, Scale development



**E-International Journal  
of Educational  
Research**

Vol: 15, No: 1, pp. 1-18

Research Article

Received: 2024-03-11  
Accepted: 2024-05-30

## Suggested Citation

Başar, M. & Göksoy, S. (2024). Development of the teaching profession happiness scale, *E-International Journal of Educational Research*, 15(1), 1-18. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1451261>

## Extended Abstract

**Problem:** Job dissatisfaction and hostile relations with co-workers cause various undesirable behaviors in organizations. Individual happiness can also affect corporate happiness, and corporate happiness can increase organizational success by positively affecting organizational functioning. It has been revealed that there is a direct relationship between happiness and individual, institutional and academic success. In addition, many studies have been conducted on the relationship between happiness and the success in life. In her research on this subject, [Cantez \(2018\)](#) determined that there are moderately significant relationships between the happiness, self-efficacy and resilience levels of university teachers. According to [Kara's \(2010\)](#) study, it was determined that there is a positive relationship between happiness and job satisfaction in working life, and between success and job satisfaction. [Sarıcı \(2016\)](#) revealed that the level of happiness within the family has a positive and significant effect on the transition from basic education to secondary education exam scores. A significant difference was found in the levels of happiness, optimism and altruism in terms of the faculty variable of university teachers ([Şahin, 2015](#)). In [Yinanç's \(2020\)](#) research, it was determined that working individuals are happier than those who do not. [Yeter \(2019\)](#) examined the happiness levels of university students according to different variables. In the aforementioned study, there was no statistically significant difference between the variables of gender, class level of education, department of education, type of high school graduated, father's occupation, mother's occupation, father's education, mother's education, family type, number of siblings and place of residence and there was a significant difference between the level of happiness and the perceived financial status variable. As a result of [Baltacı's \(2020\)](#) research, it can be said that culture is effective on the happiness-enhancing strategies that mothers use for their children. In his study, [Devrim Kahraman \(2020\)](#) determined that as mindfulness-based self-efficacy and self-compassion levels increase in children, their happiness levels increase. [Arslan \(2019\)](#) found that emotional state, one of the sources of teacher candidates' self-efficacy beliefs, is the strongest predictor of self-efficacy beliefs and attitudes towards the teaching profession. There is a positive relationship between happiness, quality of life, job satisfaction, aggression, self-efficacy levels, vitality, optimism, altruism (selfless self-sacrifice), authenticity, and self-compassion ([Çakıroğlu, 2007](#); [Duman, 2014](#); [Duran, 2016](#); [Kara, 2010](#); [Sarıcı, 2016](#); [Yalçın, 2016](#); [Yazıcı, 2015](#)). According to [Karnak's \(2020\)](#) research results, teachers perceive their professional professionalism as high. It has been concluded that the professionalism of the teaching profession is effective in ensuring and increasing happiness in teachers' organization.

Attitudes are evaluative statements or judgments about objects, people, or events. Because attitudes act as a warning about potential problems and affect behavior, managers should observe the attitudes of employees and communicate with them to change them positively. For example, employees with high organizational happiness and satisfaction and strong organizational commitment have low turnover, absenteeism and negative behaviors. They also perform better at their jobs. It is also seen that positive emotions and moods in organizations help effective decision making and increase creativity. Research can close the gap between what managers' think about how employees feel and what they feel ([Robbins & Judge, 2012](#)). Happy individuals can easily manage the crisis in crisis environments as they can be active in using initiative. On the other hand, happy individuals can contribute to their working environments by tending towards productivity.

**Method:** A descriptive survey model was used in this study, in which an attempt was made to develop a scale to determine the level of profesyonel happiness of teachers. The descriptive survey model aims to present a situation as it is ([Karasar, 2013](#)). In the study, generally Likert type scale development stages were followed ([Fraenkel and Wallen, 2003](#); [Tezbaşaran, 2008](#)). In this direction, the stages of systematically scanning the relevant literature, creating the item pool, getting expert opinion, piloting, construct validity, content validity, and reliability were carried out.

This study was carried out after taking the necessary ethics clearance from Social Sciences and Humanity Publication Ethics Committee of Uşak University, dated 09.09.2021 and numbered 2021-170. In the study, no situation contrary to publication ethics developed.

The participants of the study were determined by a non-random and easily accessible method. [Frankel, Wallen & Hyun \(2014\)](#) stated that participants who can be easily reached in the convenient

sampling method will be included in the sample of the study. The researchers' teaching and academic experience, as well as the use of the virtual environment, provided easy access to the participants.

There are different opinions about participant size in scale development. While Tavşancıl (2010) says that the number of participants should be ten times the number of items, Tabachnick & Fidel (2007) consider five times sufficient. In parallel, Tabachnick & Fidel (2007) rate 300 as sufficient and 1000 as excellent in the number of participants. Considering these suggestions, the universe of the study consisted of teachers working in preschool, primary, secondary and high schools affiliated to the Türkiye Ministry of National Education throughout Düzce and Uşak provinces during the 2020-2021 academic year. In the pilot application, the participants of the study consisted of a total of 200 teachers, 170 female and 130 males, working at 30 pre-school, 70 primary school, 50 secondary school, 50 high school level. A total of 555 participants, 369 of whom were women (66.5%) and 186 (33.5%) were men, participated in the application for exploratory factor analysis. 99 of the female teachers (17.8%) work at the pre-school level, 162 (29.2%) at primary school, 151 at the secondary school (27.2%) and 143 at the high school level (25.8%). For confirmatory factor analysis, the sample group consisted of 15 pre-school (3.8%), 133 primary school (33.5%), 136 secondary school (34.3%) and 113 high school (28.5%). A total of 397 teachers, 236 of whom were female (59.4%) and 161 (40.6%) were male.

**Findings:** Considering the literature (Karasar, 2013, Tezbaşaran, 2008), a series of studies were carried out to create the item pool of the scale. First of all, previous studies to determine the level of professional happiness of teachers were examined by scanning the literature. Nine open-ended questions were sent to fifteen teachers working at different teaching levels affiliated to the Türkiye Ministry of National Education and their opinions about their professional happiness levels were received. In this context, teacher opinions were examined by four academicians, two of whom are educational administration, one from classroom education, and one from the field of guidance and psychological counseling. In line with the literature review, expert opinions and teacher opinions, an item pool consisting of 65 items was created. How the items were selected is explained in detail in the findings section of the study.

Experts from different departments/fields examined the questions in the item pool for the face and content validity of the scale. Fourteen academicians, three from Education Administration, one from Measurement and Evaluation, six from Guidance and Psychological Counseling, two from Classroom Education, one from English Language Teaching, and one from Mathematics Teaching, were provided with the opportunity to examine and evaluate. By examining the items, the academics determined their opinions by evaluating the suitability of the items with the concept of corporate happiness, expression disorder, and situations that could create different meanings. As a result of these evaluations made independently of each other, the expression errors in the scale items were rearranged and it was decided that 55 items were suitable for Exploratory Factor Analysis.

The items in the scale were divided into upper and lower groups, and the groups were compared, and the item analysis based on the item score averages was determined by calculating the t value of the teachers' evaluation score averages. In addition, Item Analysis Based on Item-Total Correlation was carried out to reveal the relationship between the scores of the items and the total score of the test.

The appropriateness of the data of the scale is necessary for factor analysis. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) and Bartlett Sphericity tests were performed to evaluate the suitability of the data obtained from the scale development study. According to Tavşancıl (2010), in factor analysis, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test should be performed to determine the adequacy of the data obtained from the participants. Item analysis and factor analysis were conducted to ensure the construct validity of the scale to determine the level of professional happiness of teachers. In EFA (Exploratory Factor Analysis), varimax rotation was applied to provide clarity and significance. When the screen-plot was examined, it was decided that the scale would be four-dimensional. Afterwards, confirmatory factor analysis was performed.

For the reliability calculation of the scale, the Cronbach-Alpha internal consistency coefficient of the scale items was calculated. In this process, the correlation between the sub-dimensions of the scale was examined.

**Discussion and Conclusion:** As a result of this research, which was conducted to develop teachers' institutional happiness scale, teachers' institutional happiness scale was developed. The universe of the study consisted of teachers working in the preschool, primary, secondary and high school levels of the Türkiye Ministry of National Education in Düzce and Uşak provinces in the 2020-2021 academic year. The participants of the research consisted of a total of 952 teachers, 605 female, 347 male, working at 114 pre-school, 295 primary school, 287 secondary school, 256 high school. All stages of scale development were implemented. The scale, which consists of 38 items in total, has dimensions of professional satisfaction, teaching-learning process, institutional structure and management, and professional competence. The four dimensions obtained explained 66 percent of the total variance. The Cronbach-Alpha reliability level of the scale was calculated as .95. The scale, which consists of 38 items, is a Likert-type scale. As a result of the research, it was concluded that the developed scale is a valid, reliable and highly distinctive scale that can shed light on the studies to be carried out to reveal the level of professional happiness of teachers. Depending on the scale, teachers' organizational happiness levels can be investigated according to different variables.

## Öğretmenlik Mesleği Mutluluk Ölçeğinin Geliştirilmesi

**Prof. Dr. Murat BAŞAR**

Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi -Türkiye

ORCID: 0000-0001-6635-4543

murat.basar@usak.edu.tr

**Prof. Dr. Süleyman GÖKSOY**

Düzce Üniversitesi Eğitim Fakültesi -Türkiye

ORCID: 0000-0002-7151-0863

suleymangoksoy@duzce.edu.tr

### Özet

Bu araştırma öğretmenlik mesleği mutluluk düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçeği geliştirmek ve bu ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışanlarda mesleki memnuniyeti sağlayan kurum ve kuruluşların mesleğinde mutlu olamayan bireylerin buldukları kurumlara göre daha etkili, verimli, başarılı olma eğiliminde oldukları görülmektedir. Kurumlarında daha fazla mutlu olan insanlar kendilerini daha fazla kurumun bir parçası olarak görmektedir. Mutlu, memnun ve bağlı olan çalışanlar düşük oranda işgücü devrine, devamsızlığa ve davranışlara ve davranışlarına sahiptir. Aynı zamanda işlerinde daha iyi performans gösterirler. Olumlu duygu ve duygu durumlarının etkin karar vermeye yardımcı olduğu ve yaratıcılığı görülmektedir. Mevcut alanda yapılan sınırlı çalışmalar dikkate alındığında öncelikle öğretmenlerin mutluluk düzeyini belirlemeye yönelik bir ölçeğin geliştirilmesine ve uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışmanın katılımcılarını 2020-2021 öğretim yılında Düzce ve Uşak il genelinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lise kademesinde görev yapan 952 öğretmen oluşturmuştur. Ölçek geliştirme aşamaları kapsamında alan yazın taranmıştır. Ölçekle ilgili madde havuzunun oluşturulmasından sonra uzman görüşüne başvurulmuştur. Pilot çalışma, yapı geçerliliği ve güvenilirliğinin tespiti çalışmaları yapılmıştır. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda mesleki memnuniyet, öğrenme-öğretme süreci, kurumsal yapı ve yönetim, mesleki yeterlilik boyutları oluşmuştur. Elde edilen dört boyut toplam varyansın yüzde 66'sını açıklamıştır. Ölçeğin genel Cronbach-Alpha güvenilirlik düzeyi .95, ölçek alt boyutları Cronbach-Alpha güvenilirlik değerlerinin; mesleki memnuniyet .94, öğrenme-öğretme süreci .94, kurumsal yapı ve yönetim .94 ve mesleki yeterlilik .89 şeklinde oldukça yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlik Mesleği Mutluluk Ölçeği 38 maddeden oluşmuş Likert tipi bir ölçektir. "Öğretmenlik Mesleği Mutluluk Ölçeğinin" öğretmenlerin mutluluk düzeyini ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim örgütleri, Öğretmenlik mesleği, Mesleki mutluluk, Ölçek geliştirme



**E-Uluslararası  
Eğitim Araştırmaları  
Dergisi**

Cilt: 15, No: 1, ss. 1-18

Araştırma Makalesi

5

Gönderim: 2024-03-11

Kabul: 2024-05-30

### Önerilen Atıf

Başar, M. & Göksoy, S. (2024). Öğretmenlik mesleği mutluluk ölçeğinin geliştirilmesi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 1-18. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1451261>

## GİRİŞ

İnsanların yaşamları boyunca başarılı ve mutlu olmaya yönelik çabalarda bulunmaya eğilimli oldukları söylenebilir. Kişiler gerek bireysel gerek toplumsal yaşamlarında mutlu olmayı hedefler. Bu amaçla insanların aile ortamıyla birlikte yaşamının bir parçası olan iş yaşamında da mutluluğu ön plana alması söz konusu olacaktır. Özellikle son yıllarda kurumlarda insan kaynaklarının kişisel gelişimi, güçlü ve olumlu yönleri (Kapu, Yıldız & Bukni, 2020) üzerinde duran pozitif psikoloji ve pozitif psikolojiye dayalı çalışmalar öne çıkmaya başlamıştır. Pozitif psikolojinin önemli kavramlarından biri de mutluluktur (Altuntaş, Genç, 2020). Bir başka tanımda Eryılmaz, Bek (2018) mutluluk, pozitif psikoloji, mutluluk bilim olarak da isimlendirildiğini belirtmiştir. Mutluluk, bireylerin olumlu duygularının olumsuz duygulardan daha fazla yer aldığı, olumsuz duyguların yaşama önemli manada etki etmediği yaşam doyumu olarak tanımlanabilir (Diener, 2000; akt. Eryılmaz & Bek, 2018). Mutluluğu Diener (1984) olumlu duyguların olumsuz duygulardan fazla olduğu, yaşamaktan duyulan memnuniyet; Lyubomirsky, Lepper, 1999) yaşamdan alınan zevk ile olumlu duyguların bir araya gelmesi; Layard (2005) ise yaşamdan zevk alınması, kişinin kendini her yönüyle mükemmel hissetmesi olarak tanımlamaktadır. Eryılmaz (2011) mutluluk göstergesi olarak üzüntü ve sıkıntı veren duyguları az yaşaması, huzur, umut, neşe gibi haz alma duyguları yaşamına yansıtması, bunları aile ve iş yaşamına aktarımı olarak nitelendirmiştir (akt. Altuntaş, Genç, 2020).

Mutluluk ile hayat başarısı arasında ilişki olduğuna dair birçok araştırma yapılmıştır. Bu konuda Sarıcı (2016) aile içi mutluluk düzeyinin temel eğitimden ortaöğretime geçiş sınav puanları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Üniversite öğretmenlerinin öğrenim gördükleri fakülte değişkeni açısından mutluluk, iyimserlik ve özgecilik düzeylerinde anlamlı derecede bir farklılık görülmüştür (Şahin, 2015). Benzer olarak Yinanç'ın (2020) araştırmasında, çalışan bireylerin çalışmayanlardan daha mutlu olduğu saptanmıştır. Yeter (2019) üniversite öğrencilerinin mutluluk düzeylerini farklı değişkenlere göre incelemiştir. Öğrencilerin; cinsiyet, öğrenim gördüğü sınıf, bölüm, liseden mezun olduğu türü, anne ve babanın mesleği, anne babanın eğitim düzeyi, aile biçimi, kardeş sayısı ve ailenin yaşadığı yer değişkenlerine göre öğrencilerin mutluluk düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmiştir. Maddi durumun yani ailenin algılanan gelir düzeyinin mutluluk düzeyini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Baltacı'nın (2020) araştırması sonucunda, kültürün, annelerin çocuklarının mutluluklarını artırmaya yönelik stratejilerini etkilediği söylenebilir. Devrim Kahraman (2020) çalışmasında çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik ve öz-şefkat düzeylerinin artmasının mutluluk düzeylerini de arttırdığını tespit etmiştir. Arslan (2019) öğretmen adaylarının öz yeterlik inancı kaynaklarından duygusal durumun öğretmenlik mesleğine ilişkin öz yeterlik inançları ve tutumlarının en güçlü yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Mutluluğun yaşam kalitesi, iş tatmini, saldırganlık, kişilerdeki özyeterlik düzeyleri, zindelik, iyimserlik, özgecilik (çıkar gözetmeksizin başkalarının iyiliği için özveride bulunma), iyimserlik, özgünlük ve öz-duyarlılık arasında pozitif bir ilişki vardır (Çakıroğlu, 2007; Duman, 2014; Duran, 2016; Kara, 2010; Sarıcı, 2016; Yalçın, 2016; Yazıcı, 2015). Yukarıda belirtilenlere ilave alanyazında mutluluk ve mutluluğun diğer alanlar ile ilişkisine dair çok sayıda çalışmaya da (Al-Bataineh, Mahasneh & Al-Zoubi, 2021; Auné, Abal, Horacio, 2017; Çakar, 2020; Genç, Şahin & Altuntaş, 2020; Pryce-Jones, 2010; Rahm & Heise, 2019; Sezer & Can, 2019; Toulibi, Raoufi, Allahpourasharaf, 2013) rastlanmaktadır.

Hayatın çok önemli bir kısmını insanın geçimini sağladığı işinde geçirdiği zaman alır. Yapılan işler örgütsel bir nitelik gösterdiğinde mutluluk kavramı örgütsel boyutuyla da ele alınır. Çalışanların örgütsel memnuniyetini sağlayan kurum ve kuruluşların, işten tatmin olmayan çalışanların bulunduğu kuruluşlara göre daha etkin çalışma eğiliminde oldukları görülmektedir. İşlerinden daha fazla memnun olan insanlar kendilerini daha fazla kurumun bir parçası olarak görmektedir. Kayıkçı vd. (2023) çalışmasında meslek mutluluğunun kurum kültürünün oluşmasında etkili olduğunu belirtmiştir. Çalışanların kurumlarından belli bir karşılık beklemeden, kendi istekleri ile sergiledikleri rol fazlası davranışlar örgütsel vatandaşlığı ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışma arkadaşlarının kendilerini desteklediğini hisseden çalışanların daha fazla yardımsever ve üretken davranışlara girişmeleri muhtemeldir. Çalışma ortamındaki arkadaşlarıyla kin, nefret ve öfke yaşayanların iyilik davranışı olan yardımseverlik ve çalışkanlık ve üretme davranışları göstermeleri daha zordur (Chiaburu & Harrison, 2008). Benzer şekilde işinde doyuma ulaşmış çalışanlar, müşteri memnuniyetini sağladığı için müşterilerin tercih nedeni de olur (Koys, 2001). İş doyumu ile devamsızlık arasında tutarlı negatif bir ilişki bulunmaktadır (Locke, 1976). Devamsızlık arttıkça iş doyumu



azalır. İş doyumunun azaldığı ortamlarda çalışanlar arasında istenmeyen davranışların ortaya çıkacağı öngörülür (Robbins & Judge, 2012). Kara'nın (2010) çalışmasına göre, çalışma hayatında mutluluk ve başarı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır. Cantez (2018) araştırmasında, üniversite öğretmenlerinin mutluluk, öz yeterlik ve psikolojik sağlık düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğunu belirlemiştir. Bireylerin tutumlarının olası sorunların ipuçlarını vermeleri ve davranışı etkilemeleri nedeniyle, yöneticiler çalışanlarının tutumlarına dikkat etmelidir. Örneğin mutlu, memnun ve bağlı olan çalışanlar düşük oranda işgücü devrine, devamsızlığa ve davranışlarına sahiptirler. Aynı zamanda işlerinde daha iyi performans gösterirler. Olumlu duygu ve duygu durumlarının etkin karar vermeye yardımcı olduğu ve yaratıcılığı artırdığı da görülmektedir. Bir kurumda yapılan düzenli araştırmalar yöneticilerin çalışanların ne hissettikleri hakkında düşündükleri ile onların gerçekte ne hissettikleri arasındaki anlaşılmaya yönelik aradaki farkı kapatılabilir (Robbins & Judge, 2012). Mutlu bireyler inisiyatif kullanmada etkin olabildikleri için kriz ortamlarında krizi rahatça yönetebilir. Mutlu bireyler üretkenliğe yönelerek çalıştığı ortamlara katkı sağlayabilir.

İş ile meslek kavramları arasında farklılıklar mesleğin işe göre toplum açısından daha önemli pozisyona taşımaktadır (Toprakçı, 2009). Zira iş geçici, meslek görece daha uzun süreli olmakla kalmayıp mesleğin toplumsal yanı itibarıyla etik açıdan da farklılaşmasına yol açmaktadır (Toprakçı, Bozpolat & Buldur, 2010). Bu farklılıklar temelinde birinci olarak örgütsel mutluluğun daha çok "işsel" bir nitelik gösterdiği söylenebilir. Her bir iş/örgüt alanı temelinde ölçekler geliştirilerek çalışanların mutluluğu ortaya konabilir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu belirlemeye yönelik Türkiye alanyazınında Bulut'un (2015) Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması, Çakır & Yavuz'un (2022), Öğretmenler İçin Örgütsel Mutluluk Ölçeği Geliştirme Çalışması, Arslan & Polat'ın (2022) Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması çalışması göze çarpmaktadır. İkinci olarak ise mesleki bir mutluluktan söz edebilmek için o mesleği icra eden kimsenin toplumdaki saygınlık ile biçimlenen bir nitelik tanımlamasına ihtiyaç olduğu söylenebilir. Karnak (2020) çalışmasında öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerini yüksek olarak algıladıklarını belirlemiştir. Bununla birlikte öğretmenlik Türk toplumu açısından kutsallık atfedilen bir meslek özelliği de göstermektedir. O halde işselinin yanında öğretmenlerin bireysel perspektiflerinden mesleki mutluluklarını ortaya koymak alanyazındaki boşluğu doldurmaya katkı sağlayabilir. Böylelikle örgütsel/kurumsal öğretmen mutluluğu kavramsalının yanında mesleki bir mutluluktan da söz edilebilecektir. Okul yöneticileri öğretmenlerin meslekleri ile ilgili mutluluklarını, çalışanlar olarak mutluluklarının yanına koyarak onları daha iyi anlayıp yönetebilirler. Bu temelde araştırmacının amacı bir öğretmenlik mesleği mutluluk ölçeği geliştirmektir.

## YÖNTEM

### 1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, öğretmenlik mesleği mutluluk düzeyini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma betimsel tarama modeline göre desenlenmiştir. Karasar (2013) betimsel tarama modelini bir durumu var olduğu haliyle dününü ve bu gününü ortaya koymaya çalışır şeklinde tanımlamıştır. Çalışmada ölçek geliştirme aşamaları izlenmiştir. Bu doğrultuda ilgili alanyazın taranmış, madde havuzunun oluşturulmuş, uzman görüşü alınmış, ölçek maddelerinin pilot uygulaması yapılmış, yapı geçerliliğinin, kapsam geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanması aşamaları gerçekleştirilmiştir.

### 2. Araştırma Katılımcıları

Bu çalışma Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Yayın Etiği Kurulunun 09.09.2021 tarih ve 2021-170 sayılı kararı ile yürütülmüştür. Çalışmada yayın etiğine aykırı hiçbir durum gelişmemiştir.

Çalışmada olasılıksız kolayda örnekleme yöntemiyle katılımcı belirlenmiştir. Frankel, Wallen & Hyun (2014) uygun örneklemede kolay ulaşılabilen katılımcıların yer alacağını vurgulamıştır. Araştırmacıların öğretmenlik deneyimleri ve akademisyenlik deneyimlerinin olması ayrıca sanal ortamdan faydalanılması örneklem grubuna kolay ulaşılabirliği sağlamıştır.

Ölçek geliştirme çalışmalarında örneklem büyüklüğünün ne kadar olmasıyla ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Tabachnick & Fidel, (2007) çalışmasında örneklemin ölçek maddesi sayısının beş katını yeterli görürken, Tavşancıl (2010) çalışmasında örneklemin madde sayısının on katı olması gerektiğini belirtmiştir. Katılımcıların belirleneceği çalışma evrenini 2020-2021 öğretim yılında Düzce ve Uşak il genelinde okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lise kademesinde görev yapan öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın katılımcılarını ise pilot uygulama için 30 okul öncesi, 70 ilkököl, 50 ortaokul, 50 lise

kademesinde görev yapan, 170 kadın, 130 erkek olmak üzere toplam 200 öğretmen oluşturmuştur. Açımlayıcı faktör analizi için yapılan uygulama katılımcılarını 99 okul öncesi (%17,8), 162 ilkokul (%29,2), 151 ortaokul (%27,2), 143 lise (%25,8), kademesinde görev yapan toplam 369 kadın (%66,5), 186 (%33,5), erkek olmak üzere 555 öğretmen oluşturmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi için farklı bir katılımcı olarak 15 okul öncesi (%3,8), 133 ilkokul (%33,5), 136 ortaokul (%34,3), 113 lise (%28,5), kademesinde görev yapan 236 kadın (%59,4), 161 (%40,6), erkek olmak üzere toplam 397 öğretmen oluşturmuştur. Toplamda çalışmanın katılımcılarını 114 okul öncesi, 295 ilkokul, 287 ortaokul, 256 lise kademesinde görev yapan toplam 605 kadın, 347, erkek olmak üzere 952 öğretmen oluşturmuştur.

### 3. Ölçeğin Madde Havuzunu Oluşturulması

Alanyazın dikkate alınarak öğretmenlerin mesleki mutluluk ölçeğinin madde havuzunu oluşturabilmek için aşamalı olarak birbirini takip eden çalışmalar yapılmıştır (Fraenkel & Wallen, 2003; Karasar, 2013; Tezbaşaran, 2008). Bu kapsamda öncelikle alanyazın taranarak öğretmenlerin mesleki mutluluk düzeyini belirlemeye yönelik ölçeğin geliştirilmesiyle ilgili yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı farklı öğretim kademesinde görev yapan on beş öğretmene açık uçlu dokuz soru gönderilerek öğretmenlerin mesleki mutluluk düzeylerinin belirlenmesi ölçütleri ile ilgili öğretmen görüşleri alınmıştır. Bu kapsamda öğretmen görüşleri eğitim yönetimi alanında iki, sınıf eğitimi, bir de rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanından uzman olmak üzere dört akademisyene incelenmiştir. Alan yazın, uzmanlar ve öğretmenlerden alınan görüşler doğrultusunda madde havuzu oluşturulmuştur. Araştırmada bulgular bölümünde maddelerin seçimi ayrıntılarıyla anlatılmıştır.

### 4. Ölçeğin Kapsam ve Görünüş Geçerliliği

Öğretmenlerin mesleki mutluluk düzeyinin belirlenmesi ölçeğinin görünüş ve kapsam geçerliliği için madde havuzunda yer alan soruları farklı bölümlerde/alanlarda uzmanlar incelemiştir. Eğitim Yönetimi (3), Ölçme ve Değerlendirme (1), Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (6), Sınıf Eğitimi (2), İngilizce Öğretmenliği (1), Matematik Öğretmenliği (1) olmak üzere on dört akademisyenin inceleme ve değerlendirme yapmaları sağlanmıştır. Akademisyenler maddeleri inceleyerek maddelerin mesleki mutluluk kavramına uygunluğunu, anlatım bozukluğunu, farklı anlam doğurabilecek durumlar gibi çeşitli yönlerden değerlendirerek görüş belirlemiştir. Uzmanlar tarafından ayrı ayrı yapılan değerlendirmeler sonucunda ölçek maddelerinde yer alan anlatım bozuklukları yeniden düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan 55 maddenin uygun olduğuna karar verilmiştir.

### 5. Ölçeğin Yapı Geçerliliği

Faktör analizi için ölçeğin verilerinin uygun olması gereklidir. Ölçek geliştirme çalışmasında ulaşılan araştırma verilerinin uygun olup olmadığını değerlendirmek için, "KMO" (Kaiser-Meyer-Olkin) ve "Bartlett Küresellik" testleri yapılmıştır. Faktör analizinde katılımcılardan elde edilen verilerin yeterliğini tespit etmek için (KMO) testinin yapılması gerekir (Tavşancıl, 2010). Öğretmenlerin mesleki mutluluk düzeyini belirlemeye yönelik ölçeğin madde analizi ve faktör analizi yapılarak yapı geçerliğini sağlanmıştır. AFA'da (Açımlayıcı Faktör Analizinde) varimax dik döndürmesi açıklık ve anlamlılık sağlamak için kullanılmıştır. Yamaç grafiği ölçeğin dört boyutlu olduğunu göstermiştir. Daha sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

### 6. Güvenirlilik

Ölçek güvenirliliğinin hesaplanması için yapılan işlemler; ölçeğin maddelerinin Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır.

## BULGULAR

### 1. Alt ve Üst Grup Madde Puan Ortalamalarına Dayalı Madde Analizi

Öğretmenlerin mesleki mutluluk düzeyini belirlemeye yönelik geliştirilen ölçek maddelerinin her birinin ayırt edicilik indeksinin belirlenmesi amacına yönelik olarak ölçekte bulunan her bir maddenin üst ve alt gruptaki derecelendirme puan ortalamaları farkının t değeri bulunmuştur. Büyüköztürk (2004) çalışmasında belirttiği gibi öğretmenlere uygulanan ölçekten elde edilen puanlar üst ve alt gruplar biçiminde en üstten en aşağıya olacak şekilde sıralanmıştır. Madde analizinden elde edilen sonuçlar Tablo1'de gösterilmiştir.



**Tablo 1. Madde analizi sonuçları**

	Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	P	Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	p
M1	Üst	4,43	,67	19,90	,000	M29 üst	4,75	,58	17,59	,000
	Alt	2,83	,87			M29 alt	3,26	1,01		
M2	Üst	4,40	,68	21,35	,000	M30 üst	4,69	,68	16,62	,000
	Alt	2,69	,86			M30 alt	3,26	,97		
M3	Üst	4,57	,52	12,68	,000	M31 üst	4,64	,66	14,98	,000
	Alt	3,75	,72			M31 alt	3,07	1,13		
M4	Üst	4,70	,55	22,57	,000	M32 üst	4,71	,58	19,00	,000
	Alt	3,09	,81			M32 alt	3,10	1,02		
M5	Üst	4,50	,70	20,97	,000	M33 üst	4,73	,57	18,32	,000
	Alt	2,62	1,02			M33 alt	3,15	1,05		
M6	Üst	4,54	,67	21,23	,000	M34 üst	4,63	,58	18,13	,000
	Alt	2,70	,98			M34 alt	3,07	1,03		
M7	Üst	4,50	,59	21,12	,000	M35 üst	4,65	,61	16,33	,000
	Alt	2,85	,90			M35 alt	3,21	1,05		
M8	Üst	4,72	,44	14,51	,000	M36 üst	4,85	,37	17,33	,000
	Alt	3,72	,83			M36 alt	3,87	,69		
M9	Üst	4,70	,46	16,45	,000	M37 üst	3,50	1,18	12,61	,000
	Alt	3,57	,83			M37 alt	2,08	1,00		
M10	Üst	4,73	,49	20,61	,000	M38 üst	4,07	,98	15,34	,000
	Alt	3,10	,97			M38 alt	2,42	1,12		
M11	Üst	4,67	,54	21,42	,000	M39 üst	4,23	,84	14,32	,000
	alt	2,98	,95			M39 alt	2,78	1,11		
M12	üst	4,86	,35	12,50	,000	M40 üst	4,55	,65	14,82	,000
	alt	4,11	,75			M40 alt	3,25	1,03		
M13	üst	4,85	,34	15,98	,000	M41 üst	4,19	,80	14,50	,000
	alt	3,93	,72			M41 alt	2,84	1,00		
M14	üst	4,83	,38	22,61	,000	M42 üst	4,90	,29	18,22	,000
	alt	3,23	,89			M42 alt	3,85	,74		
M15	üst	4,70	,52	23,52	,000	M43 üst	4,87	,33	14,79	,000
	alt	2,83	,97			M43 alt	3,90	,84		
M16	üst	4,75	,44	22,61	,000	M44 üst	4,96	,17	17,26	,000
	alt	3,10	,90			M44 alt	4,07	,69		
M17	üst	4,64	,50	19,50	,000	M45 üst	4,80	,40	15,66	,000
	alt	3,30	,80			M45 alt	3,85	,73		
M18	üst	4,64	,49	18,50	,000	M46 üst	4,97	,14	12,16	,000
	alt	3,46	,73			M46 alt	4,28	,78		
M19	üst	4,62	,49	17,64	,000	M47 üst	4,97	,15	13,54	,000
	alt	3,50	,73			M47 alt	4,23	,73		
M20	üst	4,72	,44	14,80	,000	M48 üst	4,95	,21	13,20	,000
	alt	3,84	,69			M48 alt	4,21	,74		
M21	üst	4,42	,61	21,97	,000	M49 üst	4,97	,15	10,00	,000
	alt	2,80	,81			M49 alt	4,42	,74		
M22	üst	4,73	,47	22,22	,000	M50 üst	4,96	,20	10,48	,000
	alt	3,10	,89			M50 alt	4,39	,73		
M23	üst	4,83	,36	23,22	,000	M51 üst	4,85	,36	22,94	,000
	alt	3,20	,87			M51 alt	4,07	,74		
M24	üst	4,62	,62	18,01	,000	M52 üst	4,96	,17	13,00	,000
	alt	3,20	,89			M52 alt	4,29	,70		
M25	üst	4,61	,57	15,21	,000	M53 üst	4,97	,15	9,13	,000
	alt	3,39	,94			M53 alt	4,49	,70		
M26	üst	4,70	,48	17,30	,000	M54 üst	4,96	,18	10,18	,000
	alt	3,41	,91			M54 alt	4,38	,76		
M27	üst	4,53	,59	18,01	,000	M55 üst	4,98	,101	9,99	,000
	alt	3,03	,98			M55 alt	4,50	,67		
M28	üst	4,58	,56	18,51	,000					
	alt	3,15	,91							

Tablo1'e bakıldığında bağımsız gruplar t-testi alt ve üst grupların madde ortalamaları için yapıldığı görülebilir. Bağımsız gruplar t-testi sonuçları ölçekte yer alan tüm maddeler için ( $p>001$ ) düzeyinde anlamlı fark göstermiştir

**Tablo 2.** Madde-toplam puan korelasyona dayalı madde analizi

Soruların Ölçekteki Sırası	Düzeltilmiş Toplam Madde Korelasyonu (r)	Soruların Ölçekteki Sırası	Düzeltilmiş Toplam Madde Korelasyonu (r)
M1	,649	M29	,606
M2	,659	M30	,601
M3	,459	M31	,587
M4	,672	M32	,621
M5	,634	M33	,652
M6	,639	M34	,641
M7	,679	M35	,563
M8	,600	M36	,639
M9	,620	M37	,410
M10	,693	M38	,530
M11	,680	M39	,475
M12	,484	M40	,525
M13	,609	M41	,509
M14	,710	M42	,646
M15	,684	M43	,589
M16	,741	M44	,623
M17	,691	M45	,595
M18	,642	M46	,532
M19	,604	M47	,556
M20	,506	M48	,546
M21	,688	M49	,477
M22	,742	M50	,501
M23	,755	M51	,507
M24	,591	M52	,522
M25	,601	M53	,454
M26	,604	M54	,487
M27	,623	M55	,416
M28	,630		

Öğretmenlerin mesleki mutluluk düzeyini belirleme ölçeği maddelerinin madde analizleri değerlendirildiğinde tüm madde yüklerinin .30 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test sonuçlarına bakılmıştır. Ölçeğin KMO katsayısı ,95, Bartlett Küresellik Testi  $\chi^2$  değeri 219,260  $p<001$  olarak tespit edilmiştir. Ölçekten elde edilen bu değer verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekerci & Büyüköztürk, 2010).

**Tablo 3.** Verilerin KMO test sonuçları

<b>KMO Örnek Ölçüm Değeri</b>	0.959
<b>Bartlett Testi Sonucu</b>	<b>Yaklaşık Ki-Kare</b> 21998,260
	<b>Serbestlik derecesi (df)</b> 703
	<b>Anlamlılık düzeyi (Sig.)</b> .000*

\* $p<.05$

Ölçeğin Kaiser Meyer Olkin değeri .95 olarak hesaplanmış, Bartlett Küresellik Testi  $\chi^2$  değeri 21998.260 olarak, serbestlik derecesi 703 olarak hesaplanmıştır ( $p<001$ ). Çokluk, Şekerci & Büyüköztürk (2010) bu değerle faktör analizinin yapılabileceğini belirtmiştir.

## 2. Faktör Analizi

Öğretmenlerin mesleki mutluluk düzeyini belirleme ölçeğinin maddelerin madde analizleri değerlendirildiğinde; farklı faktörlerde benzer faktör yüküne sahip ve bazı maddelerin birden fazla boyutta yer almaları nedeniyle toplamda on yedi madde ölçekten çıkarılmıştır (11, 12, 17, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45.maddeler). Kalan 38 madde için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

**Tablo 4.** Açımlayıcı faktör analizi sonrası döndürülmüş bileşenler matrisi

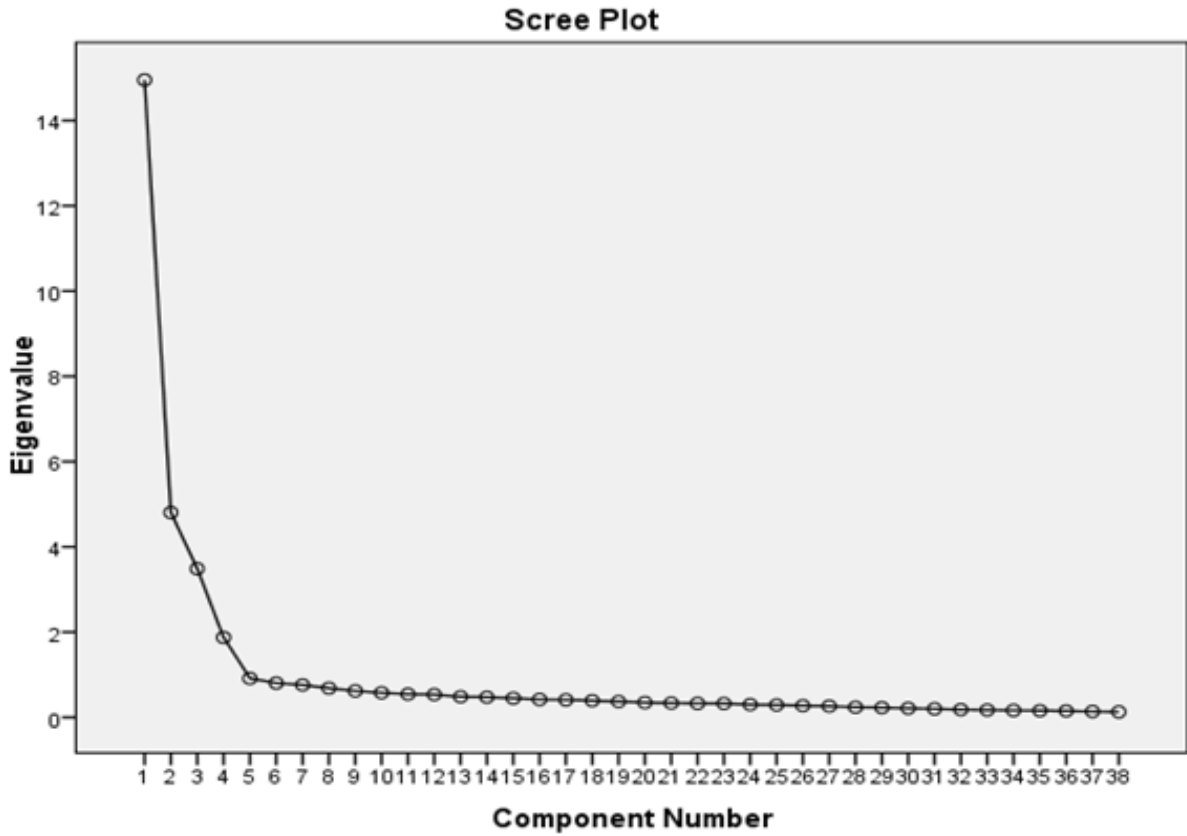
Madde	Faktörler			
	Mesleki Memnuniyet	Öğrenme Öğretme Süreci	Kurumsal Yapı ve Yönetim	Mesleki Yeterlilik
M15	,813			
M2	,811			
M4	,805			
M5	,798			
M1	,788			
M14	,759			
M16	,754			
M7	,735			
M6	,709			
M10	,689			
M21	,654			
M37	,588			
M53		,868		
M50		,861		
M49		,835		
M54		,830		
M53		,805		
M55		,797		
M48		,779		
M47		,739		
M52		,622		
M44		,572		
M33			,877	
M31			,869	
M30			,857	
M29			,831	
M32			,777	
M34			,756	
M35			,722	
M38			,684	
M19				,729
M3				,704
M20				,692
M9				,669
M18				,657
M8				,635
M13				,539
M36				,525

Tablo 5 incelendiğinde "Mesleki memnuniyet" boyutu on iki maddeden oluşmuştur. Faktör yükleri ,813 ile ,588 arasındadır. "Öğrenme-öğretme süreci" boyutu on maddeden oluşmuştur. Faktör yükleri

868 ile 572 arasındadır. "Kurumsal yapı ve yönetim" boyutunda faktör yükleri 877 ile ,684 arasında bulunmuştur. "Mesleki yeterlik" boyutunda faktör yükleri ,729 ile ,525 arasında oluşmuştur.

**Tablo 5.** Açımlayıcı faktör analizi

Faktörler	Başlangıç Özdeğerleri			Toplam Faktör Yükleri			Faktör Yüklerinin Döndürülmüş Toplamı		
	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Toplanmış Varyans	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplanmış Varyans	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Toplanmış Varyans
1	14,95	39,34	39,34	14,95	39,34	39,34	7,72	20,33	20,33
2	4,80	12,64	51,99	4,80	12,64	51,99	6,88	18,10	38,43
3	3,48	9,17	61,16	3,48	9,17	61,16	5,89	15,51	53,95
4	1,87	4,93	66,10	1,87	4,93	66,10	4,61	12,15	66,10

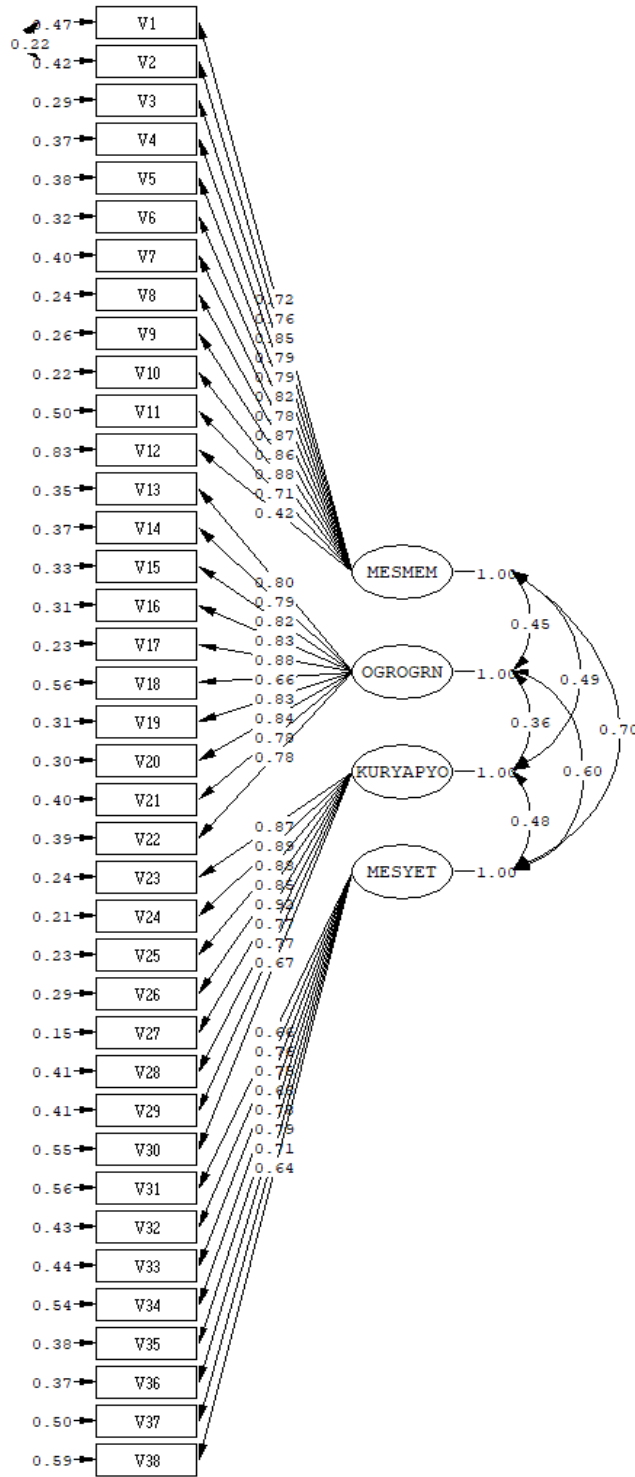


**Şekil 1.** Yamaç serpinti grafiği

Açıklanan toplam varyans değerleri ve serpinti grafiği incelendiğinde ölçeğin dört faktörlü yapıdan oluştuğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen dört faktörün ölçek için açıkladığı toplam varyans miktarının %66,10 olduğu görülmektedir. Maddelerin faktörlere dağılımını belirlemek için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmaktadır.

### 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Açımlayıcı faktör analizinin yapıldığı katılımcı grubu dışından 398 öğretmenden alınan verilerle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi bir ölçeği güvenle kullanılabilir duruma getirme işlemidir (Şencan 2005). Açımlayıcı faktör analizi sonucunda oluşan dört boyutu doğrulayıp doğrulanmadığına Lisrel 8.80 istatistik programı kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizinde bakılmıştır. Şekil 2'de katılımcılardan elde edilen veriler görülmektedir.



Chi-Square=2330.71, df=658, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

Şekil 2. Öğretmenlerin mesleki mutluluk ölçeğinin alt boyutları ve maddeleri gösterir diyagram

Şekil 2'ye bakıldığında, analiz sonucunda elde edilen her bir gözlenen değişken ile bağlı olduğu gizil değişken arasındaki ilişkileri gösteren standardize edilmiş faktör yük değerlerinin 1.faktör (mesleki memnuniyet") için 0.42 ile 0.72 arasında, 2.faktör (öğretme- öğrenme süreci) için 0.79 ile 0.80 arasında, 3.faktör (kurumsal yapı ve yönetim) için 0.67 ile 0.87 arasında, 4.faktör (mesleki yeterlik) için 0.64 ile 0.97 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin uyum indeks değerleri ve uygunluk düzeyleri Tablo 6'da sunulmuştur.



**Tablo 6.** Birinci düzey faktör analizi uyum istatistikleri

Uyum İyiliği Ölçütleri	Mükemmel Uyum İyiliği	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği	Ölçek Uyum İyiliği G Değerleri
$\chi^2$	$\chi^2/d < 3$	$3 < \chi^2/d < 5$	3,54
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	0,08
S-RMR	$0 \leq S-RMR \leq 0,05$	$.05 < S-RMR < .1$	0,060
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 < CFI < 0,97$	0,97

Tablo 6'daki uyum indeksleri incelendiğinde uyum indeksleri incelendiğinde  $\chi^2/sd$  oranı 3.54 olarak hesaplanmaktadır. Bu oran 3'e yakın olduğu için bu mükemmel uygunluğu gösterir (Kline, 2005). RMSEA =0.80; hesaplanan değer RMSEA'nın (<0.90) mükemmel uygunluk kriterlerine (Steiger, 2007) ve S-RMR= 0,060; hesaplanan değer S-RMR'nin ( $\leq 0.08$ ) mükemmel uygunluk kriterlerine sahip olduğunu göstermektedir (Brown, 2006: aktaran Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2010). 0.95 ve üzeri GFI, NNFI ve CFI indeksleri mükemmel uygunluğu gösterir (Tabachnick & Fidell, 2007). Birinci düzey faktör analizi uyum istatistiklerine göre ölçüm modelinin geçerli olduğu görülmektedir. Birinci düzey uyum istatistiklerine göre Öğretmenlik Mesleği Mutluluk Ölçeğinin 38 maddesinin alt boyutlarıyla modelinin uygun olduğu düşünülmüştür.

#### 4. Güvenirlik

Öğretmenlik Mesleği Mutluluk Ölçeği 38 maddeden oluşmuştur. 38 maddeden oluşan ölçeğin cronbach alpha katsayısı hesaplanmış ve aşağıda Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7.** Öğretmenlik Mesleği Mutluluk Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

Faktör	Madde sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Mesleki Memnuniyet	12	0.94
Öğrenme Öğretme Süreci	10	0.94
Kurumsal Yapı ve Yönetim	8	0.94
Mesleki yeterlilik	8	0.89
<b>Tüm ölçek</b>	<b>38</b>	<b>0.95</b>

14

Ölçeğin tamamı için Alpha güvenirlilik katsayısı .95'tir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenirlilik katsayısı incelendiğinde mesleki memnuniyet boyutu güvenirlilik değeri .94 olarak tespit edilmiştir. Öğrenme öğretme boyutunun güvenirlilik değeri .94 olarak, kurumsal yapı ve yönetim boyutunun güvenirlilik değerinin .94 olduğu görülmüştür. Mesleki yeterlik boyutunun güvenirlilik değeri de .89 bulunmuştur.

#### 5. Öğretmenlik Mesleği Mutluluk Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

**Tablo 8.** Ölçeğin boyutlarının uyum düzeyi

	Mesleki memnuniyet	Öğrenme Öğretme	Kurumsal Yapı ve Yönetim	Mesleki Yeterlilik
Mesleki Memnuniyet	1	,427**	,506**	,620**
Öğrenme Öğretme Süreci			,306**	,597**
Kurumsal Yapı ve Yönetim				,434**
Mesleki yeterlilik				1

\*\* $p < .01$ 

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlik mesleği mutluluk ölçeğinin dört bileşenin birbiriyle uyumlu aynı yönde orta düzeyde ilişkilere sahip olduğu anlaşılmaktadır

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Öğretmenlik mesleği mutluluk düzeyini belirleyecek bir ölçek geliştirmek amacıyla yapılan bu araştırmanın sonucunda öğretmenlerin mutluluk ölçeği geliştirilmiştir. Çalışmanın evrenini 2020-2021 öğretim yılında Düzce ve Uşak il genelinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lise kademesinde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırma katılımcılarının 114 okul öncesi, 295 ilkököl, 287 ortaokul, 256 lise kademesinde görev yapan 605 kadın, 347, erkek olmak üzere toplamda

952 öğretmen oluşturmuştur. Ölçek geliştirme basamakları aşamalı olarak uygulanmıştır. 38 maddeden oluşan ölçek; mesleki memnuniyet, öğrenme-öğretme süreci, kurumsal yapı ve yönetim, mesleki yeterlilik olmak üzere dört boyuttan oluşmuştur. Öğretmenlik mesleği mutluluk düzeyini belirlemede ölçek, toplam varyansın yüzde 66'sını açıklamıştır. Ölçeğin Cronbach-Alpha güvenirlik katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. 38 maddeden oluşan ölçek Likert tipi bir ölçektir. Araştırmanın sonucunda geliştirilen ölçeğin, öğretmenlik mesleği mutluluk düzeyini ortaya koymayı amaçlayan çalışmalara yön gösterebileceği, ayırt ediciliği yüksek, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

Ölçeğe bağlı olarak öğretmenlerin mutluluk düzeyleri farklı değişkenlere göre araştırılabilir. Öğretmenlerin mutluluk düzeyinin araştırılması eğitim politikalarının belirlenmesi açısından önemlidir. Eğitim öğretim faaliyetinin yürütücüsü öğretmenlerin mutluluğu öğrenme öğretme sürecinin kalitesini de arttıracaktır. Schoderbek vd. (1991) iş tatminini artırıcı çalışmaların verimliliği artıracaklarını belirtmiştir. Gafa & Dikmenli (2019) iş doyumunu, mesleki mutluluğu düşük olan öğretmenlerin yalnızlığının artması nedeniyle mutluluğunun da azalacağı sonucuna ulaşmıştır. Mesleki memnuniyet verimliliği artıracak için öğrenme öğretme sürecinin verimliliğinin de artacağı söylenebilir. Öğretmenlik mesleği mutluluğu, sosyal arkadaşlık düzeylerinin artmasının okulunun verimliliğini artırırken okula bağlılığı da artırır (Wright, 2007). Başka bir çalışmada Bağcı & Kolbaşı (2019) iş doyumunun yani mesleki mutluluğunun yaşam doyumunu üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki mutluluğu bireyin kurum dışındaki mutluluğunu da etkileyebilmektedir. Kurum yöneticilerin ve eğitim politikaları yapımcılarının bunları dikkate almasının öğrenme öğretme sürecine katkı sağlayacağı söylenebilir. Kurumsal ya da örgütsel adalete olan inanç öğretmenlerin kurum mutluluğunu etkileyebilecek önemli etkenlerden birisidir. Çetin & Polat (2021) çalışmasında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalete olan inançlarının örgütsel mutluluğu artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin mesleki mutluluğunun mesleki memnuniyeti de beraberinde getireceği söylenebilir. Mesleki memnuniyetin oluşmasının öğretmenlik mesleğini saygın, önem verilen, ulaşılmaya çalışılan bir hedef haline getirebilir. Bu nedenle kurum yöneticileri ve eğitim politikasının belirleyici bu ölçeği okulun bulunduğu sosyo-ekonomik ve sosyo kültürel çevreye göre bağımsız değişkenler geliştirerek uygulayabilirler. Elde edilen verilere göre okulun eğitim politikaları belirlenebilir. Okul daha iyi, daha mutlu ve daha üretken bir hale getirebilir. Csikszentmihalyi, (2005) Bireyin mesleki mutluluğunun yaşam mutluluğuna etkisinin önemi açısından mesleki mutluluğu belirleyici çalışmalar yapılmasının gerektiğini ortaya koymuştur.

Araştırmanın sonucunda geliştirilen ölçeğin, öğretmenlerin mesleki mutluluk düzeyini ortaya koymayı amaçlayan çalışmalara yön gösterebileceği, ayırt ediciliği yüksek, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğe bağlı olarak öğretmenlerin mesleki mutluluk düzeyleri farklı değişkenlere göre araştırılabilir.

**Çıkar Çatışması Bildirimi:** Yazar(lar)ın, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir çıkar çatışması yoktur

**Destek/Finansman Bilgileri:** Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

**Etik Bildirimi:** Bu araştırma için Uşak Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 10.06.2021 tarihli 2021-117 ve 2021-119 sayılı kararları etik izin alınmıştır.

## KAYNAKÇA / REFERENCES

- Al-Bataineh, O. T., Mahasneh, A. M., & Al-Zoubi, Z. (2021). The correlation between level of school happiness and teacher autonomy in Jordan. *International Journal of Instruction*, 14(2), 1021-1036.
- Altuntaş, S., & Genç, H. (2020). Resilience as predictor of happiness: Investigation of teacher sample. *Hacettepe University Journal of Education*, 35(4), 936-948. doi: [10.16986/HUJE.2018046021](https://doi.org/10.16986/HUJE.2018046021).
- Arslan, Ş. (2019). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin öz yeterlik inancı kaynakları ve öz yeterlik inançlarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarına etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi,) Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı.
- Arslan, Y. & Polat, S. (2022). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim*

- Yönetimi Dergisi, 23(4). 603-622.
- Auné, S. E., Abal, F. J. P. &, Horacio, H., F. (2017). Argentine version of the happiness scale from lima, perspectivas psicologiasvol. 13 no.2 [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982017000200201](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000200201) adresinden 21. 05. 2021 tarihinde alınmıştır.
- Bağcı, E., Kolbaşı, Z. (2019). The relation ship between job satisfaction and life satisfaction: An analytical research on a public institution. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2019 7(4) 119-123
- Baltacı, K. (2020). *Türk ve İsveçli annelerin çocukları için kullandıkları mutluluk artırıcı stratejilerinin karşılaştırılması*, (Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Bindak, R. (2005). İlköğretim öğretmenleri için matematik kaygı ölçeği. *Fırat Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 17(2), 442-448.
- Bulut, A. (2022). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması. (Doktora Tezi), Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep
- Büyükoztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Ankara: Pegem Akademi
- Can, A. (2014) *SPSS ile Bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* Ankara: Pegem Akademi.
- Cantez, E. (2018). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki, *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 4(2), 61-76.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Akış, mutluluk bilimi*, Ankara: HYB Basın Yayım
- Çakar, M. (2020). Eğlence amaçlı oyunun yaşlılarda mutluluk, yaşam doyumu, yalnızlık ve somatizasyon üzerine etkisi, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çakır, P. & Yavuz, Y. (2022). Öğretmenler için örgütsel mutluluk ölçeği geliştirme çalışması. *Uluslararası Temel Eğitim Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 66-79.
- Çakıroğlu, A. (2007). Relationship between quality of life and happiness in Turkey. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi SBE.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3) 196-205.
- Çetin, S. & Polat, S. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 171-182.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyükoztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*, Ankara: Pegem Net
- Devrim Kahraman, B. (2020). Çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz-yeterlik, öz-şefkat ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Cerrahpaşa Üniversitesi Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalı.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542.
- Duman, S. (2014). Öğretmen adaylarında özgünlük ve öz-duyarlılığın mutluluk ile ilişkisinin incelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi EBE
- Duran, A. (2016). Okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin öz-yeterlikleriyle ilişkisi (Amasya İli Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Gaziosmanpaşa Üniversitesi EBE
- Eryılmaz, A. & Bek, H. (2018). "Pozitif öğretmen ölçeği" öğretmen formunun geliştirilmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(4) 1297-1396.
- Frankel, J R., Wallen, N E., & Hyun, H H. (2014). *How to desing and evaluate research in education*, NewYork: McgrawHill.
- Gafa, İ. & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150.
- Genç, H., Şahin, Y. & Altuntaş, S (2020). A research about happines and optimism in teacher, *Inonu University Journal of the Faculty Education*, 21(1) 178-192.
- Kapu, H., Yıldız, S. & Bukni, T. M. (2020). Pozitif psikoloji bağlamında psikolojik sermaye, duygusal emek ve iş performansı arasındaki ilişkiler. *KAÜİİBFD*, 11(22), 788- 815.
- Kara, M. M. (2010). The relation of job satisfaction with happiness and success level, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi İstanbul.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Karnak, B. (2020). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki, (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Kayıkçı, K., Engür A. & Bektaş Altıok R. G., (2023). Examining school culture in schools with low achievement levels, *E-International Journal of Educational Research*, 14 (6), 20-39. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1285088>
- Kline, T. (2005). *Psychological testing: a practical approach to design and evaluation*. Sage.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lyubomirsky, S. & Lepper, H S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research* 46, 137-155.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: maximizing your psychological capital for success United Kingdom*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Rahm, T., & Heise, E. (2019). Teaching happiness to teachers - development and evaluation of a training in subjective well-being, *Frontiers in Psychology*, 10, 1-16.
- Rennie, K. M. (1997). Exploratory and confirmatory rotation strategies in exploratory factor analysis.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). Örgütsel davranış, (Çeviri Editörü: İnci Erdem). Ankara, Nobel Yayınları 14. Baskı.
- Sarıcı, M. (2016). Aile içi mutluluk ile ortaokul öğrencilerinin teog sınavı başarısı arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi SBE.
- Schoderberk, P. P., Cosier, R. A. & Aplin, J. C, (1991), "*Management*", Harcourt Brace Jovanovich Publishers, USA.
- Sezer, Ş., Can, E. (2019). School happiness: A scale development and implementation study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 79(2019) 167-190.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893-898.
- Şahin, Y. (2015). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, iyimserlik ve özgecilik düzeylerinin incelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Gaziosmanpaşa Üniversitesi EBE
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlik*, Ankara: Seçkin
- Tabachnick, B G., & Fidel, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson/ Allyn ve Bacon Inc.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*, Ankara: Nobel Yayıncılık
- Tezbaşaran, A. A. (2008). Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, [https://www.academia.edu/1288035/Likert\\_Tipi\\_%C3%96%C3%A7ek\\_Haz%C4%B1rlama\\_K%C4%B1lavuzu](https://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_%C3%96%C3%A7ek_Haz%C4%B1rlama_K%C4%B1lavuzu)
- Toprakçı, E. (2009) *Öğretmenlerin suç karnesi- yargı kararlı gazete haberleri ölçütünde karşılaştırmalı bir analiz*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, IV.Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Bildiri Kitabı, 14-15 Mayıs 2009 (ss.475-487) Erisim: <https://www.erdalToprakci.com.tr/wp-content/uploads/2020/05/suc-karnesi.pdf>
- Toprakçı, E., Bozpolat, E. & Buldur, S. (2010). Öğretmen davranışlarının kamu meslek etiği ilkelerine uygunluğu, *e-international journal of educational research*, 1(2), 35-50. Erişim: <http://www.e-ijer.com/tr/pub/issue/8012/105221>
- Toulabi, Z, Raoufi, M., & Allahpousharf, Y. (2013). The relationship between teachers' happiness and quality of working life, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84 (2013), 6911-695.
- Wright, S. (2007). The Experience of Loneliness in Organisations. <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/1856> 03.02.2023 tarihinde alınmıştır.
- Yalçın, R. Ü (2016). Üniversite öğrencilerinin saldırganlık ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi EBE.
- Yazıcı, Ö. F. (2015). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mutluluk ve zindelik düzeylerinin incelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi EBE
- Yeter, S. İ. (2019). Üniversite öğrencilerinin mutluluk düzeylerinin aile aidiyeti ve manevi yönelimlerine göre yordanması, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi İstanbul.
- Yinanç, A. (2020). Türkiye'de eğitim ve sosyal göstergelerin mutlulukla ilişkisi, (Yüksek Lisans Tezi), Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.

**EK: Öğretmenlik Mesleği Mutluluk Ölçeği**

Kod	Maddeler	1	2	3	4	5
1	Öğretmen olarak kendimi mutlu hissediyorum					
2	Öğretmenlik mesleğini doyum verici olarak hissediyorum					
3	Öğretmenlik mesleğini yerine getirmede kendimi yeterli görürüm					
4	Mesleğimden memnunum					
5	Mesleğim bana kendimi değerli hissettiriyor					
6	Mesleğim bana özgün olduğumu hissettiriyor					
7	Mesleğimle ilgili genel olarak iyimser biriyim					
8	Mesleğimi yerine getirmede sağlıklı olduğumu düşünürüm					
9	Mesleğimde enerjik biriyim					
10	Mesleğim ile ilgili olumlu duygularım olumsuz duygularımdan daha fazladır					
13	Mesleğimle ilgili olarak insanlarla sağlıklı iletişim kurabilirim					
14	Mesleğim bana keyif verir					
15	Mesleğim bana umut verir					
16	Mesleğim bana neşe verir					
18	Mesleğim ile ilgili değişen ortamlara uyum sağlayarak kazanıma dönüştürebilirim					
19	Mesleğimde risk ve kriz durumlarını yönetebilirim					
20	Mesleğimde gerçekçi öz değerlendirme yaparım					
21	Meslek yaşamımda her şeyin yolunda gidebileceğine kuvvetli bir beklenti ve olumlu duyguya sahibim					
29	Okul müdürümle etkili iletişim kurarım					
30	Okul müdürüm bana-bize karşı anlayışlıdır					
31	Okulumda müdürüm benim iyi performansımı görüp takdir eder					
32	Okulumda her konuda düşüncelerimi özgürce ifade edebilirim					
33	Okulumda yöneticimiz bana ilgi, saygı ve değer gösterir					
34	Okulumda kariyer imkanları desteklenir					
35	Çalıştığım okulda ihtiyaç hissettiğimde izin kullanabilirim					
36	Mesleğimin gereklerini yerine getirebilirim					
37	Öğretmenlik mesleğinde beklentilerime uygun adil bir ücret ödenmektedir.					
38	Kurumumuzda adil bir ödül sistemi vardır					
46	Öğrencilerimin gelişmelerine katkı sağladığımı görmek bana kendimi iyi hissettirir.					
47	Öğrencilerin sorunlarına çözüm üretmekten keyif alırım					
48	Öğrencilerin bilişsel olduğu kadar duyuşsal olarak da geliştirmek hoşuma gider					
49	Öğrencilerin derse ilgisi bana enerji verir					
50	Öğrencileri okulda gülen yüzlerle görmek bende olumlu duygular oluşturur					
51	Etkinliğe dayalı ders yapmaktan haz alırım					
52	Öğrencilerin bilişsel gelişime katkı sağlamaktan keyif alırım					
53	Öğrencilerin öğrenmesi bana keyif verir					
54	Derste öğrencilerimin aktifliği beni coşturur					
55	Öğrencilerimden olumlu geri bildirim aldıkça yüzüm güler					

1: Hiç 2: Biraz 3: Orta Düzeyde 4: Oldukça 5: Tamamen