



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM  
KALİTESİNE İLİŞKİN ALGILARI**

**ÜMMÜ KAŞIK**

**DENİZLİ 2022**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM  
KALİTESİNE İLİŞKİN ALGILARI**

**Ümmü KAŞIK**

**Danışman**

**Doç. Dr. Özen YILDIRIM**

## TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, TeftiŐi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümünde tezsiz yüksek lisans yapma sürecimde görüş ve önerileriyle bana yol gösteren, zamanını ve bilgisini esirgemeyen kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Özen YILDIRIM hocama çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans sürecinde bana destek olan, maddi ve manevi hiç bir yardımı esirgemeyen, yoğun ders dönemlerimde göstermiş oldukları anlayış için sevgili eşime ve biricik kızıma teşekkür ederim.

Her zaman desteklerini hissettiğim aileme ve karşılıklı görüş alışverişinde bulunarak birbirimize destek olduğumuz arkadaşlarıma teşekkürlerimi borç bilirim.

Ümmü KAŞIK

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında; proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Ümmü KAŞIK

## ÖZET

### Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları

KAŞIK, Ümmü

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Özen YILDIRIM

Ocak 2022, 77 sayfa

Bu çalışma okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarının ortaya çıkarılması amacıyla yapılmış bir çalışmadır. Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın çalışma grubunu uygun örnekleme ile 2021–2022 Eğitim-Öğretim yılı Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerden oluşturmaktadır. Veriler kişisel bilgi formu ve “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” ile 340 okul yöneticisi ve öğretmenden toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistiklerden ve t testi ve varyans analizinde yararlanılmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşlerine dayalı sonuçlar incelendiğinde, iş yaşam kalitesi alt boyutlarında en yüksek ortalamanın iş yaşamında stres boyutunda, en düşük ortalamanın ise işi kontrol edebilme boyutunda olduğu gözlenmiştir. Bu boyutta çıkmasına rağmen okul yöneticileri ve öğretmenler işi kontrol edebilme düzeylerini yüksek olarak ortaya koymuşlardır. Ayrıca diğer boyutlar iş kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesi ve iş yaşam kalitesi genel olarak “Yüksek” seviyelerde bulunmuştur. Bu durum genel olarak düşünüldüğünde iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu ve çalışanların hem işlerinde hem de yaşamlarında olumlu bir durum olarak değerlendirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermezken, cinsiyet, yaş, görev unvanı, mesai saati dışında çalışma durumu, aile bireylerine yeterince zaman ayırabilme durumu, medeni durum, yıllık tatil süresi, çocuk sayısı, kıdem ve çalıştıkları kademeye göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İşyaşam kalitesi, öğretmen, okul yöneticileri

## İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI .....	iii
TEŞEKKÜR .....	iv
ETİK BEYANNAMESİ .....	v
ÖZET .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ .....	x
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	2
1.1.2. Alt Problemler .....	3
1.2. Araştırmanın Amacı .....	3
1.3. Araştırmanın Önemi .....	3
1.4. Varsayımlar .....	4
1.5. Sınırlılıklar .....	5
1.6. Tanımlar .....	5
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	6
2.1. İş Yaşam Kalitesi .....	6
2.2. İş Yaşam Kalitesinin Önemi .....	10
2.2.1. Çalışanlar Açısından Önemi .....	10
2.2.2. İşletmeler Açısından Önemi .....	11
2.3. İş Yaşam Kalitesinin Amaçları .....	12
2.4. İş Yaşam Kalitesinin Unsurları .....	12
2.4.1. Ücretin Uygunluğu ve Adil Düzenlenmesi .....	13
2.4.2. Güvenli ve Sağlıklı Yaşam Koşulları .....	13
2.4.3. İnsan Kapasitesini Kullanma ve Geliştirme .....	13
2.4.4. Büyüme ve Güvenlik .....	14
2.4.5. Sosyal Bütünleşme (Entegrasyon) .....	14
2.4.6. Kurallara Bağlılık .....	14
2.4.7. İş ve Özel Yaşam Alanları Arasındaki Denge .....	14
2.4.8. Sosyal İlişki .....	15
2.5. İş Yaşam Kalitesini İyileştirme Stratejileri .....	15

2.5.1. İş Zenginleştirme .....	16
2.5.2. İyileştirme/İş Büyütme .....	16
2.5.3. İş Rotasyonu .....	16
2.5.4. Katımlı Yönetim .....	17
2.5.5. Kariyer Geliştirme .....	17
2.5.6. Sconlon Planı .....	17
2.5.7. Kendi Kendini Yöneten Takımlar .....	17
2.5.8. Sendika Yönetimi İle İş Birliği Çalışmaları .....	18
2.5.9. Değerler ve Değerlere Göre Yönetim .....	18
2.5.10.Örgütsel Değerler .....	18
2.6. İş Yaşam Kalitesinin Ölçülmesi .....	19
2.7. İlgili Araştırmalar .....	19
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM</b> .....	<b>21</b>
3.1. Araştırmanın Modeli .....	21
3.2. Çalışma Grubu .....	21
3.3. Veri Toplama Aracı .....	22
3.4. Verilerin Analizi .....	23
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM</b> .....	<b>31</b>
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	31
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	31
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	32
4.3.1. Cinsiyete Göre Bulgular .....	32
4.3.2. Yaşa Göre Bulgular .....	33
4.3.3. Görev Unvanına Göre Bulgular .....	35
4.3.4. Mesai Saatleri Dışında Çalışma Durumuna Göre Bulgular.....	36
4.3.5. Medeni Duruma Göre Bulgular .....	37
4.3.6. Kullanılan Yıllık İzin Süresine Göre Bulgular .....	38
4.3.7. Çocuk Sayılarına Göre Bulgular .....	40
4.3.8. Mesleki Kıdemlerine Göre Bulgular .....	42
4.3.9. Çalıştıkları Kademeye Göre Bulgular .....	43
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	<b>46</b>
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	46
5.2. Öneriler .....	47
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>49</b>

EKLER	.....	55
ÖZGEÇMİŞ	.....	66



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımı</i>	21
Tablo 3.2. <i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Cinsiyete Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi</i>	24
Tablo 3.3. <i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Yaşa Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi</i>	24
Tablo 3.4. <i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Görev Unvanına Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi</i>	25
Tablo 3.5. <i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşlerinin Mesai Saati Dışında Çalışma Durumuna Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi</i>	27
Tablo 3.6. <i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Medeni Duruma Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi</i>	26
Tablo 3.7. <i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Yıllık Tatil Süresine Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi</i>	27
Tablo 3.8. <i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Çocuk Sayısına Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi</i>	27
Tablo 3.9. <i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Kıdeme Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi</i>	28
Tablo 3.10. <i>İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Çalıştığı Kademeye Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi</i>	29
Tablo 4.1. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları</i>	31
Tablo 4.2. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Algıları</i>	31
Tablo 4.3. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi</i>	32
Tablo 4.4. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Analizi</i>	33
Tablo 4.5. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Görev Unvanına Göre Analizi</i>	35
Tablo 4.6. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Mesai Saatleri Dışında Çalışma Durumuna Göre Analizi</i>	36
Tablo 4.7. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi</i>	37

Tablo 4.8. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kullandıkları Yıllık İzin Sürelerine Göre Analizi</i>	38
Tablo 4.9. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çocuk Sayılarına Göre Analizi</i>	40
Tablo 4.10. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Analizi</i>	42
Tablo 4.11. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştıkları Kademeğe Göre Analizi</i>	43

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde, problem durumu tanımlanmış, problem cümlesi ve alt problemlere yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı, önemi, sayıltı, sınırlılık ve tanımlar başlıkları da bu bölümde yer almaktadır.

### 1.1.Problem Durumu

İnsanın gereksinimlerini karşılayabilmek için bir işte çalışması gerekmektedir (Akat, 1984). İş, insanların hayatında gelir elde etme işlevinin dışında bilgi ve becerilerini ifade etme, sosyalleşme, kendini önemli ve değerli hissetme, üretme, katma değer yaratma gibi işlevleriyle hem bireylerin hem toplumun hem de devlet hayatında önemli bir yere sahiptir (Kapız, 2004). Yaşam, hayat sözcüğü ile eş anlamlı olarak doğumla başlayan ve ölümle biten aradaki yaşanan süre veya ömür olarak ifade edilebilir. İnsanların dünya görüşleri farklılık gösterdiği gibi yaşama bakış açıları da yaşayış biçimleri de farklılık göstermiştir (Bostancıoğlu, 2014).

İnsan yaşamında dengenin/ahengin kurulması ve aşırılıklardan uzak durulması önemlidir. Canlı yapılar ve organizmalarda dengenin sağlanması için yapısal, işlevsel ve davranışsal bazı öğelerin senkronize çalışması gerekmektedir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007). Hill (2005) iş yaşam dengesini kişinin çalıştığı iş ve aile sorumluluklarını maddi, duygusal ve davranış olarak dengeleme derecesi olarak tanımlamaktadır (Akt. Bostancıoğlu, 2014). İş yaşam dengesi insan hayatının olağan seyri içinde “iş, aile ve birey” üçlüsü üzerinde amaç, hedef ve istekleri karşılarken diğerine ayrılan zamandan almaksızın yapmaya denge kurma denir ve bu “üç boyutlu denge” olarak da adlandırılır (Aycan vd. 2007). İnsanların sosyal ve çalışma yaşamlarında teknolojinin sıklıkla kullanımı ve bu alandaki yeterliği iş yükünün hafiflemesine sebep olabildiği gibi teknolojiyi iyi derecede kullanamadığında iş yükünün artmasına da sebep olabilmektedir. Ayrıca teknoloji kullanımının bağımlılık derecesinde olması da iş ve yaşam dengesini alt üst edebilmektedir. İnsanın sosyal bir varlık olması ve farklı rolleri taşıması hayatında dengeyi çok iyi kurabilmesini gerektirmektedir. İnsanlardan iş yerindeki rolünü sadece iş süresinde icra etmesi, iş dışında kalan süre içinde de baba, eş, arkadaş vb. rolünü oynaması ve teknolojiyi iyi derecede kullanarak iş yükünü hafifletmesi beklenir. Birini diğerine tercih etmesi başta kendisi olmak üzere işyeri, aile içi ve çevresinde sorun ve sıkıntıların doğmasına neden

olur (Esin, 2017). Bu durum istenmeyen bir durumdur ve örgütler bu durumu fark ettiklerinde bunu çözmek için çeşitli arayışlara girmekte ve projeler geliştirmektedirler (Apaydın, 2011).

İş yaşam dengesi ve kalitesinin kurulabilmesi, birinin diğerine feda edilmemesi hem yaşam hem de iş için gerekliliktir. Eğitim öğretimin en önemli mimarları olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam dengesini sağlayabilmeleri eğitim öğretimin kalitesinin artmasına olanak sağlayacaktır. İş yaşam dengesinin sağlanması okul yöneticileri ve öğretmenlerin yaşam kalitesinin artmasına da imkan vereceği ortadadır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam dengelerini sağlayabilmeleri hem mesleklerinin gereklerini en iyi biçimde ortaya koymalarına, performans artışı ve verimliliklerinin artmasına imkan verdiği gibi sosyal yaşamlarında aile bireyleri ve çevresine karşı sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmelerine olanak sağlayabilecektir. Bu dengenin kurulamaması durumunda birinin diğerine tercih edilmesi halinde veya dengesizliklerde ise hem yaşam hem de iş hayatında aksaklıklar, problemler, verimsizlik ve karmaşa olması muhtemeldir. 2019 yılından beri COVID 19 nedeniyle evden ve uzaktan çalışmanın yaygınlık kazandığı eğitim öğretim sektöründe okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam dengesini kurabilmeleri iyice zorlaşmıştır. Aile yaşamının ve sosyal yaşamın evde geçtiği düşünüldüğünde uzaktan eğitimin evden yapılması hem eğitimciler hem de aileler açısından sosyal ve iş yaşamının iç içe olmasına sebep olmuştur. Bu nedenle okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam dengesine ilişkin algılarının tespit edilmesi içinde buldukları durumunun ortaya konulması gerekmektedir. Böylece içinde bulunulan durum ve bunun olumsuzluklarının giderilmesi ve çözüm önerilerinin sunulabilmesi buna bağlıdır.

Araştırma sonuçlarının eğitim çalışan ve yöneticilerine iş yaşam kaliteleri konusunda bilgi ve dönütler sağlayacaktır. Bu konuda çalışacak araştırmacılara bulguların yol göstermesi ve yönlendirmesi beklenmektedir. Çalışmanın veli öğrenci ve yönetim kademelerindeki eğitim paydaşlarına konu hakkında bilgiler sunması ve durum tespiti sağlamanın yanı sıra literatüre katkılar sağlamayacağı beklenmektedir.

### **1.1.1. Problem Cümlesi**

Araştırmanın problem sorusu “Ortaokullarda çalışan okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları nedir? şeklinde belirlenmiştir.

### 1.1.2. Alt Problemler

Bu çerçevede aşağıdaki alt problemler ele alınmıştır:

1. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları nedir?
2. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile-iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İş kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) ilişkin algıları nedir?
3. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile-iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İş kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) ilişkin algıları;
  - a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Görev unvanı, d) Mesai saati dışında çalışma durumu, e) Aile bireylerine yeterince zaman ayırabilme durumu, f) Medeni durum, g) Eğitim düzeyi, h) Yıllık tatil süresi, i) Çocuk sayısı j) Kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

### 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili genelinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılarının ne düzeyde olduğunun tespiti ve bu algılarının okul yöneticileri ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre değişiklik gösterip/göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca elde edilen verilerin yorumlanması ve paylaşılmasının sağlanmasıyla birlikte bu alanda bilimsel bulgulara dayalı bilgilerin paylaşılmasına katkıda bulunması amaçlanmıştır.

### 1.3. Araştırmanın Önemi

İnsanların çalışma yaşamı hayatının en iyi şartlarda 1/3'lük kısmını almaktadır (Bostancıoğlu, 2014). İnsanların insanca yaşaması ve ihtiyaçlarını karşılaması için çalışmaları gerekmektedir. Ancak çalışırken sosyal hayatını da aksatmadan yaşaması gerekmektedir. Çalışma insan yaşamının kolaylaşması ve maddi gelir elde etmesine katkı sağlamalıdır ve araç olarak kalmalıdır. Sosyal ve aile hayatını engelleyecek iş hayatı istenmeyen bir iş yaşamıdır ve iş yaşam kalitesinin düşük ya da olmadığının göstergesidir. Bu nedenle çalışanların hem iş ve iş dışı yaşamlarını dengelemeleri ve böylece iş yaşam kalitesini sağlayabilmeleri gerekmektedir (Arslan, 2018). COVID-19 salgını süreci iş

hayatı başta olmak üzere insanların rutin yaşamlarını alt üst etmiştir. Bu dönemde çalışma, sosyal ve aile yaşantısı belirli kısıtlamalar dahilinde devam etmiştir ve bu süreç hala sürmektedir. Her şeyin bilinen rutinin dışında sürdürüldüğü bu dönemde eğitim öğretim faaliyetleri de evden ve uzaktan eğitim şeklinde ve eğitimde teknolojinin yoğun olarak kullanılması şeklinde sürdürülmektedir (Başaran, Doğan, Karaoğlu ve Şahin, 2020). Bu süreç ucu açık olup ne kadar daha böyle süreceği de kestirilememektedir. Bu süreçte esnek çalışma ve evden çalışma ile iş ile yaşam iç içe geçmiş durumda gelmiştir. Sonrasında Eylül ayından sonra okulların kontrollü eğitime geçmesiyle eğitim çalışanları hayat normal seyrine dönmüş gibi pandemiye rağmen yüz yüze ve tam zamanlı eğitime geçmiştir. Hem yöneticiler hem de öğretmenler hem işlerini eksiksiz yapma hem de virüse karşı daha temkinli ama eksiksiz ve tam olacak şekilde eğitim öğretime başlamışlardır. Öğrenme kayıplarını telafisi, müfredatın yetiştirilmesi, disiplinsizlik, sosyal bozukluk gibi öğrenci problemlerinin yanı sıra veli ilgisizliği ve takipsizlikleri ile eğitimi en iyi şekilde yapmanın gayretine düşmüşlerdir. Böylesi bir süreçte okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin ortaya çıkarılması önemlidir.

COVID-19 salgınının gölgesinde hayatın birçok alanı kısıtlandığı ve değişime uğradığı gibi çalışma-iş yaşamı da değişime uğramıştır. Esnek ve dönüşümlü mesainin yanında evden çalışma, evde eğitim, uzaktan eğitim ve eğitimde teknoloji kullanımı gibi alternatifler çalışma şeklini değiştirmiştir. Aile ve iş yaşantısı ile iş ve iş dışı yaşam birbirine girmiş olduğu gibi teknolojinin sosyal yaşamın yanında eğitim öğretimde de aktif kullanımı yaygınlaşmış durumdadır. İş yaşam kalitesi alanında son bir yıl içinde çıkan ve salgın sürecinde bu konuyu ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır (Özdoğan ve Berkant, 2020). Araştırmanın verileri, bulguları ve önerilerin pandemi sürecinde yaşanan iş yaşam kaliteleriyle ilgili sorunlara çözümler getirmesi bakımından ve alan yazına katkı sağlaması bakımından önemli görülmektedir.

#### **1.4. Varsayımlar**

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler ölçme araçlarına içten ve doğru cevap vermişlerdir.

### 1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan okul müdürleri, müdür yardımcıları ve öğretmenlerinin algılarıyla sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak Akar ve Üstüner (2017) çalışmasında uyarladıkları “İş yaşam kalitesi ölçeği ve araştırmacının geliştirdiği anketle sınırlıdır.

### 1.6. Tanımlar

İş: Uğraşı, görev ve meslek olarak tanımlanmaktadır.

Yaşam: İş yaşamının dışında kalan iş dışı hayatını kapsamaktadır.

İş Yaşam Dengesi: Çalışanın işi, iş dışındaki sorumlulukları, istek ve etkinlikleri arasında denge sağlamasıdır.

Okul yöneticileri: Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi okullarda çalışan okul müdür ve müdür yardımcılarını kapsamaktadır.

Öğretmen: Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi ortaokullarda çalışan öğretmen unvanlı ve uzmanlık mesleğini yapanları kapsamaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasına ve bu alanda yapılmış olan ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

### 2.1. İş Yaşam Kalitesi

Hayatımızın çok büyük bir kısmı iş hayatından oluşmaktadır. Ömrümüzün çoğu çalışarak geçmektedir. Kişinin çalıştığı iş istediği şekilde sonuçlanırsa kişi motive olur ve daha mutlu bir hayat sürer, eğer sonuç kişinin beklediği düzeyde değilse iş doyumunu azalır ve kişinin yaşam kalitesi düşer. İş kalitesi yüksek olan kişinin iş performansı artar, daha üretken ve daha faydalı işler yapar. Hedefler belirlemek ve kişiyi geliştirmek, onu yetiştirmek, yeni davranışlar kazandırmak işine ‘eğitim’ denir. İnsanlar eğitim-öğretimin başkarakterleridir. Kaliteli eğitim, nitelikli eğitim yaygınlaşırsa toplumlar çağdaş uygarlık seviyesine ulaşmaya yaklaşır. Öğretmenlere, eğitim kalitesini yükseltecekleri için çok büyük ihtiyaç vardır. Öğretmenin yeterliliği ve donanımı sayesinde eğitim nitelikli hale gelecektir. Bir öğretmenin mesleği ile ilgili tavrı, öğretim kalitesini ve mesleki etik ve sorumluluklarını yerine getirmesini etkiler (Azargün, 2017).

İş yaşam kalitesi kavramı 1950 yılların sonunda örgütsel sorunları dengelemek için kavramsallaştırılmıştır. Bununla birlikte dünyada iş yaşam kalitesi araştırılmaya başlanmaya başlanmış ve çok önemli hale gelmiştir. Daha evveli dönemlerde merkezi konunun bireylerin kişisel hayat kalitesini etkileyen sebep olarak görülebilirdi. Artık değişen günümüz koşullarında iş yaşam kalitesinin ödül, iş güvenliği, karara dahil olma, söz fikir geçerliği, terfi olanakları şeklinde terimleri de içermektedir. İş görenlerin modern iş yaşamında toplumsal yaşamı da iyileştirme çalışmalarıyla iş yaşam kalitesinin artırılmasıyla ilgili çok fazla beklenti içine çekmektedir. Bu alandaki çalışmaların sınırlarının daha çok iş görenlerin işleri ile özel yaşamları arasındaki dengenin korunabilmesi ile ilgili konularda iş yaşam kalitesiyle de ilgilenmişlerdir (Arslan, 2018).

Sendikacılar ve yöneticiler iş yaşam kalitesi terimi bilinmez iken iş artları ve karşılığında alınacak ücret konu ve meselelerle ilgilenirlerdi. Söz konusu kavramın literatüre girmesinden ve 1970’lerden itibaren iş yaşam kalitesini arttırarak, üretimi ve arzı da geliştirip şartları daha da iyileştirmeye gayret etmişlerdir. Grevlerle birlikte iş ve çalışma



yeri şartlarını iyileştirme hamleleri başlatıldı. 1980 sonrasında iş yaşam kalitesiyle, emek ve bu konularda çalışmalar çok fazla önemli hale geldi (Demir, 2019).

Bireyin iş ortamıyla ilişki nitelik ve seviyesini ifade etmek için kullanılan “iş yaşam kalitesi” kavramı çalışan ve çalıştıkları örgütler için son derece önemlidir. İş yaşam kalitesi bireyleri çalışma hayatlarında yaşadıkları olumsuz şartlardan uzaklaştırarak yaptıkları işlerle ilgili huzur seviyesinin artmasına yönelik bir gayrettir. Çağımızda işçilerin çalışma ortamlarını ferahlatmak ve çalışanların refah seviyelerini arttırmak amacıyla iş yaşam kalitesi terimi ile ifade edilmiştir. Bu kavram bir yönetim felsefesi olarak da açıklayabiliriz. İş yaşam kalitesini algılama ve benimseme sayesinde kişileri tatmin etme, çalışanlar önemseme ve daha verimli çalışma koşulları oluşturulabilir (Yıldırım, 2018). Bu nedenle iş yaşam kalitesi, işteki güdülenme, bireysel tecrübe, memnuniyet düzeyi, vb. terimleri kapsar (Demir, 2016). Bu nedenle yaşam kalitesi denildiği zaman kişilerin yaşamlarının iyileştirilmesi ile ilgili kavramlar çağrışım yapmaktadır. Yaşam kalitesi esasında kişilerin sosyal huzur seviyesi, psiko-sosyal ekonomik düzeyleri ve bireylerin bunlarla dengeli bir şekilde hayat sürebilmesidir. Yaşam kalitesi; temelinde kişileri zevk aldığı noktalar, bireysel farklılıklardan dolayı ne almak istedikleri ve nasıl yaşamak istediklerini açıklayan bir kavramdır (Tamer, 2018)

İş yaşam kalitesinin amacında çalışma şartlarının daha iyi olması mevcut çalışma şartlarında değişikliklere gidilmesi ve yaşam kalitesinin artırılmasıdır. Var olan örgütün verimleri arttırılırsa bir bireyin niteliği de artar ve bu da tatminkar olmayı sağlar. İş yaşam kalitesi bir yaşam felsefesi olarak görülmelidir. Çalışma şartları sağlar, örgüt çalışanlarının psikolojik ve bedensel anlamda rahatlamasını sağlar, böylelikle örgütteki çalışanların değerleri yükselir. İş yaşam kalitesi çalışanların kurumlarına olan memnuniyetlerini arttırır(Yalçın, Yıldırım ve Akan, 2016). Kişinin mesleğini geliştirmek istemesi, başarıyı kovalaması, işini severek yapması, sürekli kendini değerlendirerek daha iyisini ulaşılmaya çalışması, kısacası mutlu ve huzurlu olmak istemesi mesleklerindeki motivasyonlarını olumlu yönde etkiler (Sarı, Canoğulları ve Yıldız, 2018 ). İş doyumunu günümüzdeki en büyük sorun haline gelmiştir. Tüm gelişmeler insan gücüne bağlıdır, eğer insanlar işlerinde doyum sağlıyorsa, işin sonunda varılan hedefte verimli olabiliyorsa, bu onun kalitesini gösterir. Zamanının çok büyük bölümünü işi ile geçiren kişi doyum sağladığında daha mutlu bir birey olur, yaratıcı ve üretken olur. Doyumsuz kişi ise mutsuz hayal kırıklığı yaşamış ve stres altında olur. İşinden doyum sağlayamadıysa tükenmişlik sendromuna girer (Akkurt, 2008).

İş yaşam kalitesi, eğitimcilerin eğitim hayatlarındaki ve özel hayatlarındaki fiziksel koşulları ve psikolojik durumları bir araya gelerek oluşturdukları, daha iyi ve daha verimli olan durumu anlatan bir tabirdir. Yaşam kalitesi, beklentilerin karşılanması için rekabetin artması önemlidir ve insan kaynakları sektörünün vazgeçemediği önemle üzerinde durduğu bir çalışma terimidir. İş Yaşam kalitesi yalnızca işteki verimliliği değil aynı zamanda aile, sağlık, özel hayat ve boş zaman, arkadaş ilişkileri gibi kişinin sosyo-ekonomik işi dışındaki hayatıyla ilgili çevresel faktörler üzerinde de etkilidir (Demir, 2016). Başka bir bakışla iş yaşam kalitesi, insanların ihtiyaçlarını karşılamalı, güvenli bir hayat sağlamalı, iş yerinde kişiye ihtiyaç olunduğunu ve örgütte fayda sağladığı duygusu kazandırılmalıdır. İş yaşam kalitesi kişilerin gelişimlerine imkan tanıyan bir ortam sunmalı ve yeteneklerini farketmelidir (Dedeoğlu, Özdevecioğlu ve Oflazer, 2016). Okul öncesi çocukları günlerin büyük bir bölümünü anaokuluna geçirdikleri için öğretmenlerini taklit ederler. Çok büyük oranda öğretmenlerin tutum ve davranışlarını örnek, rol model alınır. Kişilik gelişiminin temeli büyük oranda okul öncesi dönemde atılmaktadır ve okul öncesi öğretmenin buna katkısı çok büyüktür. Bu gibi sebeplerden dolayı okul öncesi öğretmenlerinin insani özellikleri ve meslekleri ile ilgili bakış açıları çok önemlidir. Öğretmenlerin gelişmesi ile eğitim gelişir. Bu nedenlerden dolayı öğretmenlerin girişimleri desteklenmeli ve gelişimleri için teşvik edilmelidir. Sadece para kazanmak için okul öncesi öğretmenliği yapılabilecek bir iş değildir. Eğer mesleğini severek ve isteyerek yaparsa okul öncesi öğretmenleri bu meslekte başarılı olabilirler (Azargün, 2017). Girişimcilik davranışları okul öncesi dönemin özelliğidir ve desteklenmelidir. Çocukları girişimcilik konusunda destekleyen ve onlara sorun veren çocukların girişimcilik davranışını körelmeyen öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Okul öncesi öğretmenleri yeterli özgüvene sahip olmalıdır, mesleklerini karşılığı duyarlı olmalıdır, olumlu tutum sergilemelidir ve görevlerini severek layıkıyla yapmaya çalışmalıdır. Öğretmenlik mesleğine olan tutum ve saygı toplumdan topluma değişkenlik göstermektedir. Her toplumda öğretmenlik mesleğine olan bakış açısı ve tavır günbegün değişkenlik gösteriyor. Günümüzde eğitimin değeri artarsa paralel olarak öğretmenlik mesleğine olan inanç ve güven de o oranda artmaktadır. Çağımızda artık öğretmenler sadece bilgiyi aktaran pozisyonda değil bilgiyi öğrenci ile birlikte araştırıp öğrenen öğrencinin aktif katılımıyla dersi destekleyen bir meslek haline gelmiştir. Böylece öğrenci bilgiyi ezberlemez, yaparak yaşayarak öğrenir ve bilgi kalıcı hale gelir. Öğrenci okulda ortamında ya da sınıfta yalnızca bilgi alışverişi içinde olmaz. Öğretmenlerin yaptıkları, alışkanlıkları iletişim şekilleri ve sosyal davranışları çocukları oldukça etkilemektedir. Çünkü öğrencilerin gözünde

öğretmenler örnek alınması gereken rol modellerdir. Bu sebeple öğretmenler her anlamda örnek bir duruş sergilemelidir. İyi bir öğretmen öğrencileri ile olan ilişkilerinde öğrencilerin özgüvenlerini zedeleyen hareketlerden kaçınılmalıdır. Ben dilini sen dilinden daha çok kullanmaya dikkat etmeliyiz. Öğretmenler öğrencilerin kişisel özelliklerini bireysel farklılıklarını göz önünde bulundurmalı, topluma faydalı bireyler kazandırmaya çalışmalıdır. Öğretmen kendine güvenen biri olursa eğer böyle davranışlar sergileyebilir (Şahin, 2015). Öğretmen bir taraftan bireylerin, bir taraftan da toplum hayatının önemli değişimlerin oluşmasında ön plandadır, lider rolündedir. Okul öncesi öğretmeni bir çocuğun ilk eğitim hayatını deneyimlemesinde başrolüdür. Sonraki yıllarda yaşayacağı deneyimlerin başarılı ya da başarısız olması yolundaki ilk temelleri okul öncesi yıllarında atar. Okula zorla giden öğrencilerle severek giden öğrenciler arasında tabii ki de belli farklar vardır. Bu tür farkları da okul öncesi öğretmeni oluşturur. Okul hayatının temellerinin atıldığı bu dönemlerde çocuğa okul algısını olumlu yönler kanalize etmek için okul öncesi öğretmenlerinin rolü büyüktür. Eğer öğretmen çocuğa okulu sevdirmediyse ilk yıllarda çocuk bulduğu ilk fırsatta okuldan kaçma girişiminde bulunur. Tabii ki bu durumun tersini de düşünmek mümkündür. Çocuğun okulu sevmesi ve meraklarını canlı tutması da okul öncesi öğretmenlerine bağlıdır. Bunun için okul öncesi eğitim diğer eğitim okul kademelerinden daha temel bir taştır. Öğretmenlerinin her davranışını izleyen çocukların hareketlerinin ve bu davranışlarından nasıl etkilendiği bir süre sonra olumlu ya da olumsuz olarak kendini gösterir. Bunun için okul öncesi öğretmeni çocuklarla ilgilenirken hassas olmalı ve davranışlarının sonuçlarını hesap ederek hareket etmelidir. Çocukları seven mesleğini severek yapan mesleğine saygı duyan öğretmenler öğrenciler için mükemmel bir rol modelidir. Böyle öğretmenlerin öğrencileri daha aktif sosyal, girişken ve daha mutludur (Şahin, 2015).

Eğitim kurumlarındaki iş yaşam kalitesini yükseltmek, başka kurumlardaki görev yapanlara göre daha zordur. Eğitim kurumları insan hayatının şekillendirir. Gelecekle ilgili hayal edilen meslek alanlarını tercih ederken eğitim kurumlarına önemli roller düşmektedir. Türkiye'nin gelişebilmesi müreffeh bir toplum oluşabilmesi için yeni nesillerin bilgi ile donanımlı yetişmeleri gerekir. Ancak ve ancak öğretmenler yeni nesilleri değiştirebilir. Yenilenmek değişen gelişen dünyaya ayak uydurmak iş yaşam kalitesini artırma yollarından biri de modern teknolojiyi benimsemek, takip etmekle mümkündür. Nitelikli insanın artmasıyla teknoloji de gelişir. Öğretmenlerin teknolojik yeterlilikleri arttığında eğitim sistemi içindeki teknolojik gelişmeler fark edilebilir. Bu yüzden de öğretmenlere gerekli fırsatlar ve olanaklar sunulmalıdır (Demir, 2019).

Bazı zamanlarda öğretmenler işteki risk, stres durumundan kaynaklanan mesleki tükenmişlik sendromu yaşayabilirler. Bunlar görev yapılan yer, okul ile işindeki uyumsuzluğun, tutarsızlığın sonucunda meydana gelen kronik gerginliklerdir. Kişi bu süreçte de işine devam eder fakat mutlu olarak yapmaz ve yaptığı işten keyif almaz. Bireyin yaptığı iş ile arasında uyumsuzluk vardır. Okul öncesi öğretmeni, anasınıfı, anaokulu ve uygulama sınıflarında okul öncesi eğitim çağındaki çocuklara eğitim ve öğretim veren kişidir. Tükenmişlik çok fazla strese maruz kalma, iş yükünün fazla olması, iş hayatındaki rol çatışmaları ve karmaşıklık işveren, müdür ya da sorumlu olduğu kişilerden ve kurumdan beklediği desteği alamaması durumudur. Bu gibi durumlar kişinin mesleğinden uzaklaşmasına neden olur (Mahmood, 2017).

## **2.2. İş Yaşam Kalitesinin Önemi**

İş yaşam kalitesi (İYK) açısından en önemli etkenlerden birisi de çalışanların yapmış oldukları işi anlamlı, değerli ve uygun olarak değerlendirmesidir. Bu çalışanların yaptıkları işte uyum sağlamalarına da olumlu anlamda etkilemesi sebebiyle hayattan keyif almalarını ve daha mutlu olmalarını sağlamaktadır. Bunun içindir ki çalışanlar tarafından yüksek bir öneme sahip olduğu düşünülen iş yaşam kalitesi kavramı, işletmeler tarafından da çok önemsenmektedir. Yeterli düzeyde iş yaşam kalitesi sağlanırsa işletme faaliyetlerine olumlu anlamda yön vermekte ve örgütün performansında belirleyici etki etmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001; Yüksel, 2000). Buna bağlı olarak iş yaşam kalitesinin önemi hem kişisel olarak bireyler açısından hem de kurumsal olarak işletmeler açısından değerlendirilmektedir.

### **2.2.1. Çalışanlar Açısından Önemi**

İş hayatı, bireyin ilk iş günü başlayıp işi bıraktığı, yani emekli olana kadar çalıştığı zaman dilimini kapsar. Çalışanların hayatlarının çok uzun bir zamanını çalışma hayatı kapladığı için çalışanlar açısından bakıldığında oldukça uzun ve önemli bir süreç olarak kabul edilir. Bu sebeple doğru ve etkili çalışmak, yapılan işte kariyerinde yükselme olanaklarının olabilmesi, doyurucu bir ücret, uygun çalışma koşulları gibi kişinin yaşam kalitesini arttıran öğeler çalışanların işlerindeki performanslarına ve duygusal doyumlarına etki eden durumlardır (Aydemir, 2008). Çalışan kişilerin iş hayatı yaşadıkları sürenin üçte birini yansıttığı için çalışanlar sadece ekonomik olarak değil, iş sağlığı, iş güvenliği, çalıştıkları işteki mutlulukları, işlerinde başarılı olmaları, kazanma istekleri ve iş durumları

gibi manevi kazançlar sağlaması açısından da çok önemlidir. Şöyle ki çalışan kişiler günlerinin çoğunu işleri ile uğraşarak geçirirler. Bu durumda çalışanların yaşamını iş hayatları olumlu veya olumsuz olarak büyük çoğunlukla etkiler (Özsoy, 2002). Çalışırken karşılaşılan bazı şartlar sağlığın yanı sıra çalışma performansı ve duysal doyumları etkiler bu durum da hem işteki yaşam kalitesi bakımından hem de üretilen ortaya konulan mal ve hizmet kalitesi açısından oldukça önemlidir (Tınar, 1996).

### **2.2.2. İşletmeler Açısından Önemi**

İşletmeler açısından bakılırsa iş yaşam kalitesi yaklaşımı öne çıkmaktadır. İş yaşam kalitesi yaklaşımında çalışan ile yöneticiler arasındaki etkileşim kişilerin birbirine karşı anlayışı sevgi ve saygısı hoşgörüsüz işbirliğinin oluşması, yönetimin çalışanları da alınan kararlara dahil ederek ortamdaki varlığını sağlanması olarak tanımlanır. İş yaşam kalitesi yaklaşımının asıl amacı, örgütte süreklilik, örgütü büyütme, örgütün kar oranını arttırma, örgüt çalışanlarının etkili ve verimli iş yapabilmeleri için gerekli koşulları sağlamaktır (Solmuş, 2004).

İşletmelerin özenle üzerinde durduğu en önemli konulardan biri de elde olan kıt kaynakları üretim sürecine en verimli ve etkili şekilde dahil ederek yönetmek ve israfın önlenmesini sağlamaktır. Başka bir ifadeyle işletmenin temel amacı gerektiği kadar emek vererek ve az maliyetle çok miktarda ürün elde etmektir. Bu amaca ulaşabilmek için iş yaşam kalitesi önemlidir. İşletmeler hedefledikleri sonuçlara bu sayede ulaşabilirler. Açık net ve anlaşılır bir vizyona sahip olan işletmeler kendilerine fayda sağlayacağına inandıkları çalışma arkadaşlarını işe alarak ve bu işe aldıkları personellerin kendilerine kattıkları fayda sayesinde piyasada saygı gören ve doğru işe doğru personeli yerleştirebilen, ayrıca çalışan memnuniyetini sağlayan, örnek bir yönetim anlayışına sahiptir diyebiliriz. Böyle bir yönetim anlayışıyla çalışanlar buldukları konumların gerektirdiği görev ve sorumluluklarını istekli bir şekilde yerine getirir ve yaptıkları işleri hayatlarının bir parçası olarak kabul ederek örgütlerine bağlı kalırlar ve bu çalışanlar doğal olarak çalıştıkları iş yerlerine başarı katarlar diyebiliriz (Baltaş, 1999).

### 2.3. İş Yaşam Kalitesinin Amaçları

Konuyla ilgili Baydar (2016) işgörenlerin yetenekleriyle, beklentileriyle uyum içinde çalıştığı bir ortamda işleriyle içselleştirdiği çalışma ortamının içinde olan iş yaşam kalitesinin esas amaçlarını şöyle sıralamıştır;

- İşgören bireylerin sağlıklarını önemseyip güvenliklerine önem verilerek tehlikelerden uzak tutmak,
- Yüksek iş doyumunun ve iç huzurun sağlanarak iş yeri güvenliğinin temin edilmesi,
- İşgörenlerin esas ihtiyaçlarının ve sosyal gereksinimlerinin karşılanması
- İşgörenlerin kendilerini ispatlama imkanı verilmesi
- İşgörenlerinin becerilerinin ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi (Baydar, 2016).

Bir taraftan çalışma ortamının güvenliğiyle iş yaşam kalitesi pratikleri diğer taraftan da çalışılan ortamın iç ve dış etkinliklerinin uyumlu, sistemli ve bir bütün olması çalışma hayatında önemlidir. işgörenlerin çalışma hayatı ve özel hayatı arasında düzenli ve tam bir dengenin kurulduğu bir ortamın olumlu etkileri oldukça fazladır. Böyle bir çalışma ortamının çekiciliği çok yüksek olduğu için insan kaynakları yönetiminin kariyer planlama, personeli eğitimi, performans yönetimi, değerlendirme ödüllendirme sistemi ve ücret şartları uygulamalarıyla büyüme ve gelişimin desteklenmesi iş yaşam kalitesi bakımından öne çıkan önemli amaçlarındandır (Barutçugil, 2004).

### 2.4. İş Yaşam Kalitesinin Unsurları

Araştırma konusu iş yaşam kalitesini açıklamak için bu kavrama etki eden bir takım öğeler göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanların iş yaşam kalitesi üzerinde etkisi vardır bununla birlikte kişi hem iş içindeki hem de iş dışındaki davranışlarına rehber olması bakımından çok önemlidir. Richard E. Walton, İYK unsurlarını sekiz alt başlıkta toplamıştır (Antosova ve Csikosova, 2005). Bunlar; “ücretin uygunluğu ve adil düzenlenmesi, güvenli ve sağlıklı yaşam koşulları, insan kapasitesini kullanma ve geliştirme, büyüme ve güvenlik, sosyal bütünleşme (entegrasyon), kurallara bağlılık, iş ve özel yaşam arasındaki denge ve sosyal ilişki” şeklinde sıralanabilir.

### **2.4.1. Ücretin Uygunluğu ve Adil Düzenlenmesi**

Çalışanlardan kime ne kadar, nasıl ve ne türde ücret ödeneceği konusu İYK belirleyici etkiye sahiptir. İYK kapsamında iş görene ödenen ücrete dair iş görenin adil ve yeterliliğine ilişkin duygusu, çalışanlara verilen ücret ile edindikleri tavır ve davranışlarla sağlanır. Sarf edilmiş olan emeğe eşit ücret verilirse ve adil bir uzlaşma sağlandığını düşünen çalışanlar, iş akdinden memnun olacaktır. Eğer çalışanlar verdiği emeğin ücret karşılığını alamadığı düşüncesine kapılırsa, işyerlerine ve işlerine karşı öfkeli olurlar, iş hayatındaki memnuniyetsizlik de aynı yönde etkilenir. Nitekim iş ve iş dışındaki yaşamlarının farklı taraflarının da olumsuz etkilenmesine sebep olur. Bunun için yöneticilerin ücretle ilgili olarak yeterli ödeme ve adil olmak hususunda emeğin karşılığı olan eşit ücret uygulanmalıdır (Kandula, 2004).

### **2.4.2. Güvenli ve Sağlıklı Yaşam Şartları**

İş yaşam kalitesini sağlayabilmek için güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının bazı unsurları vardır. Bunlar uygulanabilir çalışma saatleri işyerinin fiziki ortamı iş yapma olanaklarının elverişliliği iş kazalarının ve hastalanma ihtimallerinin en az seviyeye inmesi, iş yapma koşullarının belirtilen asgari yaşın altında veya üstünde kişiler için önemli bir risk oluşturmaması ilkeridir. Diğer taraftan ısınma, aydınlanma, sessizlik veya kirlilik gibi çevresel koşullarla değişen, güçten düşürücü, refahın olmadığı etkenler de iş yaşam kalitesini sağlarken olumsuz etki eder. Yaralanmalar, ölüme sebep olabilecek kaza riskini arttıran ve ikinci dereceden rahatsızlık oluşturan şartların da iş yaşam kalitesiyle güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını gayet olumsuz etkileyen unsurlardır diyebiliriz (Erginer, 2003).

### **2.4.3. İnsan Kapasitesini Kullanma ve Geliştirme**

İnsan kapasitesini kullanma ve geliştirme için oluşturulan gerçek otonomi çalışanların yetenek ve kabiliyetlerinin gelişimleridir. Çalışanların yaptıkları işi daha fazla kontrol ederek ve buna önem vererek, onların bazı becerilerini ve yeteneklerini geliştirmelerini ve var olan becerilerini devamlı olarak tekrarlamaları sağlanarak yapılan işlerinin daha anlamlı hale gelmesi, aşırı düzeyde uzmanlık gerektirmemesi, kişilerin farklı açıdan bakmaları, işin uygulamaya alınması ile planlamanın yapılması üzerinde hareket edilmesi ve bunun üzerinde durulması (Kandula, 2004) şeklinde bu otonomi açıklanmaktadır.

#### **2.4.4. Büyüme ve Güvenlik**

Büyüme ve güvenlik ögesi kariyer imkanları üzerine yoğunlaşır. Çalışanların terfi alabilme fırsatları, istihdam edilebilmesi, gelir düzeyleri ve iş güvenliği durumları, çalışanın işinde edindiği bilgileri kullanabilme fırsatları ve geçmişten gelen bilgi ve becerilerini işine nasıl yansıtabildikleri (az, çok, ya da etkisiz bilginin körelmiş olması) oldukça önemlidir (Erginer, 2003).

#### **2.4.5. Sosyal Bütünleşme (Entegrasyon)**

İşgörenlerin kısa veya uzun vadede varolan kapasitelerini geliştirme imkanları ile örgütteki diğer bireyler arasında bulunan ilişkiler, iş yaşam kalitesinin bir dalıdır. Sosyal entegrasyon; örgütteki sosyalleşme işgörenin bireysel kimlik ve öz saygı kazanıp kazanmaması, siyasal ve sosyal olarak eşitlik seviyesini geliştiren grup çalışmaları ve işgörenler arasındaki açıklık ve özel niteliklerle belirlenir (Erginer, 2003).

#### **2.4.6. Kurallara Bağlılık**

Fikirlerini özgürce ifade edebilme, bireyler arasındaki eşitliğin korunması, çalışanların dokunulmazlık haklarını ifade eder. Bu anlamda bakıldığında, bireysel dokunulmazlığa örgütlerin gösterdiği saygı, kişilerin farklılıklarının anlaşılabilirliği, işin gerekliliği olarak eşitliğin sağlanabilmesi gibi ayrıcalıklar alınmalıdır.

İş yaşam kalitesi üzerinde yönetici kademesindeki çalışanlarına karşı adaletli davranmaları kurallara bağlı olma açısından etkisi olduğu söylenebilir (Erginer, 2003).

#### **2.4.7. İş ve Özel Yaşam Alanları Arasındaki Denge**

Her birey işte edindiği tecrübeleri yaşamın farklı zamanlarında olumlu ya da olumsuz şekilde yansıtabilir. Bu tecrübeler kişinin ailesiyle olan ilişkilerine de yön verir. Bu sebeple kişilerin işyerlerindeki rolleri ile iş dışındaki rolleri arasında güzel bir denge olması faydalıdır. (Buradaki dengeden kasıt çalışma saatleri, kariyerde ilerleme fırsatları ve terfi edebilme imkânlarını kapsar). Aile hayatı ile iş hayatı arasında ortaya çıkabilecek bazı problemler, bu dengeyi bozarak bazı çatışmaların çıkmasına sebep olabilir. Bu nedenle etkili bir dengenin sağlanması gereklidir (Akdere, 2006).



#### 2.4.8. Sosyal İlişki

İşletme faaliyetleri dikkat edilmesi gereken önemli unsurdur, çünkü topluma kimi zaman yararlı, kimi zaman zararlı olarak yansılar. İşletmeler ve çalışanlar üstlendikleri sosyal rolleri toplum içinde yerine getirirken pasif olurlarsa hem toplum hem de işletmeler içinde huzursuzluk yaşanabilir. İşletmelerin verimliliği böyle bir sorunla işlerini yaparlarsa verimlilikleri olumsuz etkilenir, çalışanları da zamanla çalıştıkları kuruma ve işlerine karşı olan saygıları ve bağlılıklarının azalabileceği görülmüştür (Erginer, 2003).

İslam (2012) yaptığı çalışmada iş yaşam kalitesini şu unsurların etkilediğini belirtmiştir.

- çalışanlara yönelik örgüt içinde bir ödül sisteminin oluşu,
- maaşın yeterli düzeyde ve dolgun oluşu, düzenli ödeneşi
- kariyer basamaklarının açık olması ve planın yapılabilmesi
- iş koşullarının çalışanlar için kabul edilebilir olması,
- çalışanların aile hayatlarının önemsenmesi ve çalışanların mutluluğuna değer verilmesi
- Örgütsel yapının ilerletici ve takviye edici olması
- Çalışanlar arasındaki ilişkinin düzenli oluşu ve iş güvenliğine dayanan bir yapıyla ilerlemesi (İslam, 2012).

#### 2.5. İş Yaşam Kalitesinin İyileştirme Stratejileri

Yapılan araştırmalardan bazılarında işgörenlerin; psikolojik, ruhsal ve sosyal sorunlarının olduğu görülmüştür. Bu sorunlar; çalışanların, işyerinde verimsiz oldukları, mutsuz oldukları, yaratıcılıklarının gerilediği ve buldukları çevreyle olan ilişkilerinin de olumsuz yönde etkilendiği saptanmıştır (Taşdan ve Erdem, 2010). Çalışanların iş hayatındaki rahatlıkları ve huzurları arttıkça örgüt içindeki çatışmaları daha az olur, topluma daha uyumlu, aileleri ile özverili olmak gibi birtakım olumlu etkiler göstermesine bağlı olarak bireylerin hem aileleriyle hem de toplumun kendilerinden beklediği ve sorumlu oldukları görev bilincini koruyabilirler. Bu bağlamda; iş yaşam kalitesi iyileştirme stratejileri; iş zenginleştirme, iş büyütme, iş rotasyonu, katımlı yönetim, örgütsel iletişim, kariyer geliştirme, Sconlan planı, takım çalışması, örgütsel değerler, değerlere göre yönetim, sendika yönetimi ile iş birliği çalışmaları ve kendi kendini yöneten takımlar şeklinde 10 farklı gruba ayrılır(Erdem, 2008).

### **2.5.1. İş Zenginleştirme**

İş zenginleştirme; çalışanların görevlerine ilave edilen benzeri birtakım başka görevlerin de bir araya gelerek oluşturulan işteki artışlar olarak gözlenmektedir. Başka bir tanıma göre iş zenginleştirme; çalışanların yetenek seviyelerini ilerletebilmek ve iyileştirebilmek niyeti ile aynı düzeyde yapılacak işlerin bir miktar arttırılmasıdır. Böylelikle çalışanların işlerindeki yetenek düzeylerini daha da artması ve yeni beceriler kazanmalarına fırsat sağlanmaktadır sonucuna varılır (Özkalp, 2003). İş zenginleştirmede söz konusu olan işlerin niceliksel ve niteliksel olarak fazlalaşması ve çalışanın gelişiminden bahsetmek söz konusudur. Bununla birlikte çalışanların iş hayatı da ilginç ve çekici hale gelir (Pehlivan, 1990).

### **2.5.2. İş Genişletme / İş Büyütme**

İş genişletmenin hedefi, çalışanların birden fazla işte uzmanlaşabilmelerini sağlamaktır. İşlerin yatay düzeyde artışına, iş genişletme denir (Eren, 1993; akt. Erdem, 2008). İş genişletmeyle paralel olarak aynı işle uğraşmanın getirdiği monotonlaşma azalır ve uzmanlaşmanın aşırı düzeyde kontrol artışı sağlanır. Böylelikle iş ortamı daha etkili ve verimli hale gelir.

### **2.5.3. İş Rotasyonu**

İş rotasyonu, özel durumlarda ve belli zaman dilimlerini kapsayacak şekilde işlerin karşılıklı olarak çalışanlar arasında takas edilmesi demektir. Rotasyon kelimesi Fransızca'dan "rotation" kelimesinden türemiştir. Karşılığı da "bir birimde iş yapan görevlilerin düzenli bir biçimde yer değiştirmesidir". Türkçedeki tanımı ise "işbaşı eğitim yöntemi" olarak geçer (Güder, 2014). İş rotasyonu sayesinde iş çeşitliliği artar, çalışanların var olan işlerindeki sıradanlıktan kurtuldukları söylenebilir. Böylelikle çalışanlar farklı farklı işlerle uğraşma şansı elde ederler, hem de yeteneklerini çok yönde keşfetmiş ve yetkinliklerini, becerilerini arttırmış olurlar (Şermet, 2009).

#### **2.5.4.Katılnalı Yönetim**

Katılnalı yönetim, çalışanların hem fikirlerinden ve becerilerinden yararlanıp hem de işyerindeki verimliliğini rekabet ortamını daha da arttırarak etkin gösterme fırsatı tanınmasını ifade etmektedir. Böylelikle çalışanların yönetim, politik ve mali alanlarda katılım imkanı desteklenmiş olur, hem de daha kaliteli ve verimli bir süreç oluşur (Coşkun, 2011).

#### **2.5.5.Kariyer Geliştirme**

Kariyer geliştirme, çalışanların yeteneklerini, kişilik özelliklerini ve becerilerini yeterli seviyeye ulaştıran teknik ile sosyal alanda gerekli donanıma sahip bilinçli eylemler olarak ifade edilmektedir. Kariyer geliştirme çalışmalarıyla kendilerini geliştiren çalışanlar kariyer basamaklarında daha ileriye tırmanma imkanı elde ederler (Aydın, 2001).

#### **2.5.6. Sconlon Planı**

Sconlon Planı, ismi Joseph Sconlon'dan gelir ve bir ekip oluşturma çabasını ifade eder. Çalışanların çizilen vizyon hedefine sendikacılar aracılığıyla ulaşmasını amaçlar. Böylece örgüte katkısı olan iş içinde ve dışında bulunan herkesin üretim sistemine aktif katılımını sağlar (Benligiray, 2003; akt. Kuyzu, 2007). Sconlon Planının en temel özelliği çalışanların eğitim sürecine daha etkin katılımını sağlamak ve üretilen ürünlerin maliyetini azaltmaktır (Özgen vd., 2002; akt. Kuyzu, 2007). Bu plan iki komiteden oluşur. Bunlardan birisi üretim komitesidir ve üretim ile ilgili geliştirilen öneriler uygulanır. Diğeri ise inceleme komitesidir ve büyük maliyetli projeler ve bölümler arasında iş birliğinin geliştirilerek faaliyetlerde bulunulmasına imkan tanınmaktadır (Erdem, 2008).

#### **2.5.7. Kendi Kendini Yöneten Takımlar**

Kendi kendini yöneten takımlar, hedeflenen işin yapılırken planlamaya bağlı oluşabilecek problemlerin çözümü, yapılacak işlerin kontrolü gibi işin daha başından sonuna kadar giden süreçler, katılım öncelikli olan iş takımlarının var olması gayretidir. Burada yönetim görevinin önemli olmasına bağlı olarak çalışanların kararlarını kendi kendilerine alması ve yetki devri yapması ile birlikte çalışanların görev ve sorumluluklarını arttırmak amaçlanır. Böyle bir durumda görev ve sorumluluktan kaçmayan daha yüksek performanslı çalışma ekipleri oluşmasına ortam hazırlanır (Kanbur, 2008).

Bowditch ve Buono'e göre (1997) kendi kendine yetebilen, kendilerini yönetebilen takımların bazı özellikleri vardır. Bunlar; odadaki bir hedefin çevresinde toplanabilmeleri, aralarındaki etkileşim, işbirliği ve dayanışmanın olması ve üyelerin hepsinin özel sorumluluk ve faaliyetlerinin olması şeklindedir (Akt. Erdem, 2008).

### **2.5.8. Sendika Yönetimi İle İş Birliği Çalışmaları**

Sendikalar çalışanların ekonomik ve sosyal olanaklarına katkı sağlayan ve fikirlerine etki eden, bunların yanında çalışma şartları gibi bazı haklarını koruyup kollayan, savunan, bağımsız kurum ve kuruluşlardır. Çalışanlar birtakım programlarla iş yaşamlarındaki kaliteyi arttırabilirler. Bu sayede çalışanların doyum sağlayarak, yüksek verimliliklerinin önü açılmış olur (Kaplan, 2015). Sendikalar çalışanların haklarını koruyarak iş ortamındaki koşulları iyileştirme, çalışan ve işveren arasındaki ilişkiye ve dayanışmayı sağlama ve iş güvenliğini oluşturmak gibi bazı görevlere sahiptir. Sendikalar bu tür faaliyetleri yaparak iş yaşam kalitesi seviyesini de arttırmayı amaçlar (Yüçetürk, 2012).

### **2.5.9. Değerler ve Değerlere Göre Yönetim**

Rokeach (1973) değerleri; belirlenmiş bir eylemin yada doğal sonucu olan durumun karşıt ya da farklı bir eyleme veya sonucundaki duruma tepkisel olarak kişinin kişisel tercihte bulunduğu sosyal anlamda veya kişisel olan devamlı inanışlar şeklinde tanımlamaktadır (Akt. Sağnak, 2005). Başka bir tanımlamada ise değerler şöyle ifade edilmektedir; gün içindeki iş ortamında çalışanların işleri ve davranışlarını değerlendirmeye, yargılamaya ve belirlemeye yarayan unsurlardır (Yılmaz 2007). Değerler üzerindeki düşüncesi, yöneticilerin başarıyı yakalamak için çalışanların gelenek ve değerlerine saygı duyan, bunları dikkate alan kişiler olması gerektiği yönündedir (Yılmaz, 2007).

### **2.5.10. Örgütsel Değerler**

Örgütsel değerler, bir toplumda var olan tutum, inanç, değer, misyon ve amaçların bütünüdür (Kaplan, 2015). Ayrıca örgütsel değerler kurum kültürünün altyapısı olarak da değerlendirilir. Toplum değerleriyle bağdaşarak, örgüt içindeki üyelerin ve toplumun kabul ettiği ilke ve inançlarla örgütsel değerler aracılığı sayesinde örgütte kendilerine yer bulurlar. Ayrıca örgütsel değerleri masallar, hikâyeler ve destanlar gibi eski dildeki özel dil araçları gibi öğeler oluştururlar diyebiliriz (Sağnak, 2005).

## 2.6. İş Yaşam Kalitesinin Ölçülmesi

Üyelerin karar verme süreçlerine katkısı, işteki denetim faktörü, mal ile hizmet üretiminin üyelere olan katkıları ve birey yaşamına iş dışındaki etkisiyle ekonomik bağımsızlığa katkı sağlayan benzer olguların tamamı olarak açıklanmaktadır (Kiernan ve Knutson, 1990). Leyine'e göre (1983), altı kriterle iş yaşam kalitesi ölçülebilmektedir. Bunlar;

- Temel ihtiyaçların karşılanması,
- İş yaşamı ile aile yaşamının dengelenmesi,
- Açık alan, doğal ortam ve çevre ihtiyacının karşılanması,
- İş yerinde kademe ve ilerleme fırsatlarının tanınması,
- Sürekli üretimle bütünleşerek komiteyi temsil edebilme (Akt. Güleç, 2019).

İş ortamındaki, İş yaşam kalitesinin ölçümlenebilmesi ve değerlendirilebilmesi için iki sürecin çok iyi saptanması gerekmektedir. Biri; iş yaşam kalitesini oluşturan temel değişkenlerin ne olduğunu belirlemek ve değişkenlerin işyerindeki durumu göz önüne alınarak, işgörenlerin bu değişkenlere ulaşabilecekleri imkânlar sunarak, doyuma ulaştırmaktır. İkincisi de işi ihtiyaç durumuna göre işgören gereksinimlerinin nitelik ve nicelik analizleriyle anlamlandırılmasıdır (Kiernan ve Knutson, 1990).

## 2.7. İlgili Araştırmalar

Kösterelioğlu (2011)'nin çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi genel algılarının iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetici desteği, iş tatmini, motive etme şartları ve kabiliyetlerini kullanma ve iş ile ilgili stres yaşamama boyutlarında "Katılıyorum"; çalışma ortamında üretimde katkı sağlama boyutu ile ücret ve ek getiriler boyutunda "Katılmıyorum" şeklinde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin genel görüşleri "Kararsızım" seviyesindedir. Öğretmenlerin bazı boyutlarda ve bazı değişkenlere göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Tezcan (2011) çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının; yaş, eğitim, mesleki kıdem, okul türü, kurumdaki istihdam, eğitim verdikleri yaş grubu ve sınıflarındaki öğrenci sayısına göre farklılık göstermediği ve alt boyutları bedensel, ruhsal, sosyal ilişkiler ve çevre boyutlarının yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okul türü, yaş grubu ve sınıflarındaki öğrenci sayılarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Yalçın, Yıldırım, Akan (2016) “Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin örgütsel bağlılıklarını yordadığı tespit edilmiştir.

Çelik ve Kılıç (2019) katılımcıların iş yaşam doyumu ve iş yaşam kalitesi algılarının orta seviyede, mesleki tükenmişliklerinin ise düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca iş doyumu ve iş yaşam kalitesi ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönlü güçlü ilişki; iş doyumu ile yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü güçlü ilişki tespit edilmiştir.

Yıldırım vd. (2016) çalışmalarında öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu ve öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arttıkça örgütsel bağlılıkları ve dolayısıyla iş doyumu düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çoruk ve Karakaya Çiçek (2017) çalışmalarında ilk ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumlarının orta düzeyde olduğu; iş yaşam kaliteleriyle iş doyumları arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesindeki artışın iş doyumlarını arttırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Mercan (2019) katılımcıların iş yaşam kalitesi ve iş doyumlarıyla evden çalıştıkları gün sayıları ve evden çalışma gün yoğunluğu arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların örgütsel bağlılık-iş yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık-iş doyumu ve iş yaşam kalitesi-iş yaşam doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Şavlı Emiroğlu (2015) katılımcıların çalıştıkları yer ve aldıkları ücretlerden memnuniyetlerinin iş doyumlarını arttırdığı görülmüştür. Bunun yanında şiddete maruz kalma, yıllık izinlerinin üç haftadan az olmasının iş doyumu ve iş yaşam kalitesini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel işlemler” incelenmiştir.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2012). Araştırmada karşılaştırmaya dayalı bir tarama modeli oluşturulmuştur.

### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde ortaokullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Uygun örnekleme yöntemine göre öğretmenlere ve okul yöneticilerine ulaşılarak, okul yöneticilerinden yaklaşık 50 kişi ve öğretmenlerden 290 kişinin ölçeği değerlendirmeye alınmış ve okul yöneticilerinden 4, öğretmenlerden 13 ölçek uygun ve tam doldurulmadığı için değerlendirmeye alınamamıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kişisel özellikleri dağılımı aşağıda Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılım*

Kişisel Özellikler	<i>f</i>	%	
Cinsiyet	Kadın	217	63,8
	Erkek	123	36,2
Yaş	23-30 yaş	51	15,0
	31-37 yaş	74	21,8
	38-43 yaş	105	30,9
	44-48 yaş	61	17,9
	49 ve üzeri	49	14,4
Görev Unvanı	Öğretmen	290	85,3
	Okul Yöneticisi	50	14,7
Kıdem	10 yıldan az	98	28,8
	11-20 yıl	132	38,8
	21-25 yıl	63	18,5
	26 ve üzeri	47	13,8

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılım*

Kişisel Özellikler		f	%
Çalıştığı Kademe	Okulöncesi-İlkokul	49	14,4
	Ortaokul	224	65,9
	Lise	67	19,7

Tablo 3.1. incelendiğinde okul yöneticileri ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun (% 63,8) kadınlardan oluştuğu, yaş olarak dağılımda % 30,9 ile 38-43 yaş ile en yüksek oranı göstermiştir. Görev unvanı dağılımında en yüksek oranların % 85,3 ile öğretmenlerin, Kıdem dağılımında en yüksek oranın % 38,8 ile 11-20 yıl kıdemliler ve çalıştıkları kademeye göre ise en yüksek oranın % 65,9 oranıyla ortaokullarda çalışanların olduğu görülmüştür.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı; iki kısımdan oluşmuştur. Anketin ilk kısmında okul yöneticileri ve öğretmenlerin genel bilgileri içeren “a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Görev unvanı, d) Mesai saati dışında çalışma durumu, e) Medeni durum, f) Yıllık tatil süresi, g) Çocuk sayısı h) Kıdem” ile ilgili 8 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesini ortaya çıkarma amacıyla “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” kullanılmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeği Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş ve Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin örtük yapısını belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi yapmıştır. Keşfedici faktör analizi (Exploratory factor analysis) sonucunda; toplamda 23 madde ve 6 alt boyuttan (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile-iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İşi kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) oluşan ölçeğin son şekli ortaya çıkmıştır. Van Laar, Edwards ve Easton (2007) 23 madde ve 6 faktörden oluşan iş yaşam kalitesi ölçeğinin yapısını doğrulamak amacıyla 472 sağlık çalışanına ölçeği uygulamış buradan edilen veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi) sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerine göre ölçeğin 23 maddelik 6 faktörlü yapısının geçerlik kriterini sağladığı görülmektedir ( $\chi^2/Sd=642.15/472 = 1.36$  ;  $p < .01$ , CFI = .93; GFI = .90; NFI = .89; RMSEA = .06). Ölçeğin geneli için Cronbach Alfa katsayısının .91 olduğu, alt boyutların Cronbach Alfa katsayısının .75 ile .88 arasında değiştiği rapor edilmiştir. Ölçekte yer alan 7., 9. ve 19. maddelerin ters puanlanması gerekmektedir. Ölçek 5’li likert tipi (1= Katılmıyorum, 2=



Az katılıyorum, 3= Orta düzeyde katılıyorum, 4= Çoğunlukla katılıyorum, 5= Tamamen katılıyorum) puanlamaya sahiptir.

İş Kariyer Memnuniyeti (1, 3, 8, 11, 18, 20), Genel İyi Olma (4, 9, 10, 15, 17, 21), İş Kontrol Edebilme (2, 12, 23), İş Yaşamında Stres (7,19), Çalışma Koşulları (13, 16, 22), Aile-İş Yaşamı Dengesi (5, 6, 14) ve İş Yaşam Kalitesi Genel (1-23) maddelerle tespit edilmiştir. Bu çalışmada Cronbach Alpha katsayıları iş kariyer memnuniyeti .884, genel iyi olma ,941, işi kontrol edebilme ,921, iş yaşamında stres ,922, çalışma koşulları ,939, aile-iş yaşamı dengesi ,910 ve iş yaşam kalitesi genel ,958'dir. Bulgular verilerin güvenilirliğinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

### 3.4. Verilerin Analizi

2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde çalışan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtlar kodlanarak SPSS 24 programına girilmiş ve analizler bu verilerden yapılmıştır. Verilerin analizinde aşağıda verilen analizlerden yararlanılmıştır.

Araştırmaya katılan okul yönetici ve öğretmenlerin kişisel özelliklerinin dağılımı analizinde “betimsel istatistikler (frekans ve yüzde)” kullanılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerinin analizinde ortalama ve standart sapma değerleri göz önüne alınarak yorumlamalar yapılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmen algılarının kişisel değişkenlerden cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum vb. göre analizinde “Bağımsız Örneklem T testi” yaş, kıdem, yıllık izin süresi vb. göre analizinde “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” kullanılmıştır. Bu incelemede fark olması halinde fark olduğu grupların analizinde (Tukey HSD veya Scheffe) kullanılmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin ankete verdikleri cevapların dağılımının normal dağılım gösterip/göstermediğini tespit etmek amacıyla basıklık ve çarpıklık testi yapılmış. Basıklık ve çarpıklık değerleri eşik değerleri -2 ile +2 arasında yer alan değerler olarak alınmıştır. -2 ile +2 arasındaki değerlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009; Köklü ve diğerleri, 2006).

Cinsiyete göre normal dağılım analizi Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Cinsiyete Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Cinsiyet	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş Kariyer Memnuniyeti	Kadın	,722	-,509
	Erkek	,526	-6,42
Genel İyi Olma	Kadın	,806	-,871
	Erkek	-,050	-,607
İşi Kontrol Edebilme	Kadın	-,130	-,623
	Erkek	-,756	-,453
İş Yaşamında Stres	Kadın	-1,165	-1,258
	Erkek	-1,785	-1,04
Çalışma Koşulları	Kadın	-,855	-,654
	Erkek	1,01	-1,00
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Kadın	,212	-,299
	Erkek	,209	-,556
İş Yaşam Kalitesi Genel	Kadın	,755	-,567
	Erkek	,537	-,605

Tablo 3.2. incelendiğinde cinsiyete göre verilerin dağılımının -2 ile +2 arasında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3.3. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Yaşa Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Yaş	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş Kariyer Memnuniyeti	23-30	1,655	-,493
	31-37	1,332	-,942
	38-43	,360	-,709
	44-48	-1,093	,045
	49 ve üstü	-,528	-,028
Genel İyi Olma	23-30	,718	-,783
	31-37	1,53	-1,35
	38-43	,922	-1,03
	44-48	-,991	,003
	49 ve üstü	-,588	-,357
İşi Kontrol Edebilme	23-30	-,426	,675
	31-37	-,011	-,120
	38-43	-,489	-,621
	44-48	-,953	-,309
	49 ve üstü	-,695	-,112
İş Yaşamında Stres	23-30	1,723	-1,641
	31-37	1,651	-1,414
	38-43	,624	-1,215
	44-48	1,911	-1,642
	49 ve üstü	1,706	-1,508

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.3. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yaşa Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Yaş	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
Çalışma Koşulları	23-30	1,729	-1,128
	31-37	1,489	-1,194
	38-43	,509	-,762
	44-48	-,475	-,272
	49 ve üstü	-,600	-,057
Aile-İş Yaşamı Dengesi	23-30	,818	-,378
	31-37	,882	-,795
	38-43	-,721	-,338
	44-48	-,611	,078
	49 ve üstü	-,154	-,280
İş Yaşam Kalitesi Genel	23-30	1,857	-,639
	31-37	1,658	-1,191
	38-43	,309	-,703
	44-48	-,727	-,051
	49 ve üstü	-,430	-,122

Tablo 3.3. incelendiğinde yaşa göre verilerinin dağılımının -2 ile +2 arasında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3.4. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Görev Unvanına Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Unvanı	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş Kariyer Memnuniyeti	Öğretmen	,788	-,562
	Yönetici	1,802	-1,151
Genel İyi Olma	Öğretmen	,703	-,809
	Yönetici	,88	-,899
İşi Kontrol Edebilme	Öğretmen	-,658	-,113
	Yönetici	,877	-1,119
İş Yaşamında Stres	Öğretmen	1,493	-1,342
	Yönetici	1,411	-1,476
Çalışma Koşulları	Öğretmen	1,060	-,716
	Yönetici	1,541	-1,074
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Öğretmen	-,050	-,415
	Yönetici	-,450	-,505
İş Yaşam Kalitesi Genel	Öğretmen	,887	-,589
	Yönetici	1,250	-1,302

Tablo 3.4. incelendiğinde görev unvanına göre verilerinin dağılımının -2 ile +2 arasında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3.5. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşlerinin Mesai Saati Dışında Çalışma Durumuna Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Mesai saati dışında çalışma	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş Kariyer Memnuniyeti	Evet	1,299	-,905
	Hayır	,463	-,506
Genel İyi Olma	Evet	,862	-,844
	Hayır	,666	-,802
İşi Kontrol Edebilme	Evet	,336	-,667
	Hayır	-,886	-,154
İş Yaşamında Stres	Evet	,681	-1,105
	Hayır	1,970	-1,495
Çalışma Koşulları	Evet	1,717	-1,043
	Hayır	,839	-,696
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Evet	,551	-,491
	Hayır	-,330	-,370
İş Yaşam Kalitesi Genel	Evet	1,843	-,975
	Hayır	,393	-,508

Tablo 3.5. incelendiğinde mesai saati dışında çalışma duruma göre verilerinin dağılımının -2 ile +2 arasında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3.6. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Medeni Duruma Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Medeni Durum	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş Kariyer Memnuniyeti	Evli	,281	-,520
	Bekar	1,798	-,802
Genel İyi Olma	Evli	,416	-,723
	Bekar	1,834	-1,343
İşi Kontrol Edebilme	Evli	-,572	-,375
	Bekar	-,483	,406
İş Yaşamında Stres	Evli	1,624	-1,410
	Bekar	1,496	-1,583
Çalışma Koşulları	Evli	,764	-,705
	Bekar	1,315	-,998
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Evli	-,311	-,376
	Bekar	,735	-,403
İş Yaşam Kalitesi Genel	Evli	,392	-,552
	Bekar	1,460	-,834

Tablo 3.6. incelendiğinde medeni duruma göre verilerinin dağılımının -2 ile +2 arasında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3.7. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Yıllık Tatil Süresine Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Yıllık Tatil	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş Kariyer Memnuniyeti	20 günden az	-,243	-,153
	21-45 gün	1,094	-1,380
	46 gün-2 ay	864	-,598
	2 aydan fazla	1,710	-,448
Genel İyi Olma	20 günden az	-,326	-,397
	21-45 gün	1,671	-1,655
	46 gün-2 ay	,579	-,703
	2 aydan fazla	1,913	-,977
İşi Kontrol Edebilme	20 günden az	,143	-,805
	21-45 gün	,769	-1,248
	46 gün-2 ay	-,527	-,102
	2 aydan fazla	-1,075	-,0733
İş Yaşamında Stres	20 günden az	-1,323	-,471
	21-45 gün	1,013	-1,318
	46 gün-2 ay	1,766	-1,384
	2 aydan fazla	1,367	-1,569
Çalışma Koşulları	20 günden az	-,247	-,492
	21-45 gün	1,915	-1,940
	46 gün-2 ay	1,196	-,707
	2 aydan fazla	,838	-,232
Aile-İş Yaşamı Dengesi	20 günden az	-1,165	,096
	21-45 gün	-,152	-,649
	46 gün-2 ay	,080	-,404
	2 aydan fazla	,491	,036
İş Yaşam Kalitesi Genel	20 günden az	-,239	-,304
	21-45 gün	1,256	-1,654
	46 gün-2 ay	,798	-,534
	2 aydan fazla	1,901	,138

Tablo 3.7. incelendiğinde yıllık tatil süresine göre verilerinin dağılımının -2 ile +2 arasında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3.8. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Çocuk Sayısına Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Çocuk Sayısı	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş Kariyer Memnuniyeti	Yok	1,379	-,759
	1	-,176	-,221
	2	,195	-,509
	3-4	-,388	,039
Genel İyi Olma	Yok	1,048	-1,283
	1	,233	-,770
	2	,351	-,606
	3-4	-,724	-,184

(devamı arkadadır)

Tablo 3.8. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Çocuk Sayısına Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Çocuk Sayısı	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş Yaşamında Stres	Yok	1,859	-1,645
	1	1,115	-1,298
	2	1,133	-1,312
	3-4	,534	-1,343
Çalışma Koşulları	Yok	1,914	-1,131
	1	,461	-,546
	2	,537	-,668
	3-4	-,248	,268
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Yok	,511	-,680
	1	-,328	-,351
	2	-,403	-268
	3-4	,612	-,353
İş Yaşam Kalitesi Genel	Yok	1,413	-,855
	1	-,315	-,309
	2	,422	-,517
	3-4	-,514	,207

Tablo 3.8. incelendiğinde çocuk sayısına göre verilerinin dağılımının -2 ile +2 arasında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3.9. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Kıdeme Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Kıdem	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş Kariyer Memnuniyeti	10 yıldan az	1,006	-,506
	11-20 yıl	,891	-,853
	21-25 yıl	,409	-,378
	26 yıl ve üzeri	-,522	-,190
Genel İyi Olma	10 yıldan az	1,798	-1,458
	11-20 yıl	,676	-,862
	21-25 yıl	-,679	,001
	26 yıl ve üzeri	-,261	-,601
İşi Kontrol Edebilme	10 yıldan az	-,518	,236
	11-20 yıl	-,748	-,412
	21-25 yıl	,009	-,456
	26 yıl ve üzeri	-,697	-,311
İş Yaşamında Stres	10 yıldan az	1,218	-1,686
	11-20 yıl	,792	-1,303
	21-25 yıl	,134	-,817
	26 yıl ve üzeri	1,259	-1,915

(devamı arkadadır.)

Tablo 3.9. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Kıdeme Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Kıdem	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
Çalışma Koşulları	10 yıldan az	1,316	-1,094
	11-20 yıl	,673	-,734
	21-25 yıl	1,741	-,914
	26 yıl ve üzeri	-,794	-,055
Aile-İş Yaşamı Dengesi	10 yıldan az	1,461	-,798
	11-20 yıl	-,561	-,352
	21-25 yıl	-,523	-,106
	26 yıl ve üzeri	-,305	-,221
İş Yaşam Kalitesi Genel	10 yıldan az	1,779	-1,302
	11-20 yıl	,002	-,593
	21-25 yıl	,566	-,027
	26 yıl ve üzeri	-,270	-,290

Tablo 3.9. incelendiğinde kıdeme göre verilerinin dağılımının -2 ile +2 arasında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3.10. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Çalıştığı Kademe Göre Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel Ortalaması	Çalıştığı Kademe	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş Kariyer Memnuniyeti	OÖ. Ve İlkokul	-,080	-,533
	Ortaokul	,467	-,411
	Lise	,649	-,396
Genel İyi Olma	OÖ. Ve İlkokul	,196	-,796
	Ortaokul	,987	-,846
	Lise	,533	-,700
İşi Kontrol Edebilme	OÖ. Ve İlkokul	,207	-,780
	Ortaokul	-,995	-,093
	Lise	,073	-,361
İş Yaşamında Stres	OÖ. Ve İlkokul	,912	-,723
	Ortaokul	1,429	-1,881
	Lise	,696	-1,101
Çalışma Koşulları	OÖ. Ve İlkokul	,636	-,798
	Ortaokul	,469	-,582
	Lise	1,736	-,944
Aile-İş Yaşamı Dengesi	OÖ. Ve İlkokul	-1,030	,193
	Ortaokul	,381	-,532
	Lise	,010	-,425
İş Yaşam Kalitesi Genel	OÖ. Ve İlkokul	-,457	-,444
	Ortaokul	1,037	-,629
	Lise	1,109	-,508

Tablo 3.10. incelendiğinde çalıştığı kademeye göre verilerinin dağılımının -2 ile +2 arasında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile +2 arasında yer alan değerlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009; Köklü, Büyüköztürk ve Bökeoğlu, 2006). Bundan dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

“İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”ndeki aralıklar şöyle belirlenmiştir.

1,00 – 1,80 Çok düşük

1,81 – 2,60 Düşük

2,61 – 3,40 Orta

3,41 – 4,20 Yüksek

4,21 – 5,00 Çok yüksek şeklinde yorumlanmıştır.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde veri toplama aracıyla elde edilen verilerin analizine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları nedir?” olarak ifade edilmiştir. Bu araştırma sorusuna cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları*

Maddeler	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	Düzeyi
İş yaşam kalitesi toplam	340	3,81	,67	Yüksek

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşlerinin ( $\bar{X}=3,81$ ) ortalamaya ve “Yüksek” düzeyindedir. Bu durum okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini yüksek seviyede gördüklerini göstermektedir.

### 4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile-iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İşi kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) ilişkin algıları nedir?” olarak ifade edilmiştir. Araştırmanın ikinci alt problemine cevap bulma amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Algıları*

Alt boyutlar ve genel Ortalama	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	Düzeyi
İş Kariyer Memnuniyeti boyutu	340	3,93	,66	Yüksek
Genel iyi olma boyutu	340	3,76	,77	Yüksek
İşi Kontrol Edebilme boyutu	340	3,47	,99	Yüksek
İş Yaşamında Stres boyutu	340	4,34	,86	Çok Yüksek
Çalışma Koşulları boyutu	340	3,71	,84	Yüksek
Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	340	3,74	,80	Yüksek
İş Yaşam Kalitesi Genel	340	3,81	,67	Yüksek

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarında en yüksek ortalamanın İş Yaşamında Stres boyutunda ( $\bar{X}=4,34$ ) ortalamayla ve “çok yüksek” seviyesinde olduğu görülürken en düşük ortalamanın ise İş Kontrol Edebilme boyutunun ( $\bar{X}=3,47$ ) ortalamaya ve “yüksek” düzeyinde olduğu görülmüştür. Diğer boyutlarda İş Kariyer Memnuniyeti boyutunda ( $\bar{X}=3,93$ ) ortalama ile “Yüksek”, Genel iyi olma boyutunda ( $\bar{X}=3,76$ ) ortalama ile “Yüksek”, Çalışma Koşulları boyutunda ( $\bar{X}=3,71$ ) ortalama ile “Yüksek”, Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutunda ( $\bar{X}=3,74$ ) ortalama ile “Yüksek” iken İş Yaşam Kalitesi Genel olarak ( $\bar{X}=3,81$ ) ortalama ile “Yüksek” seviyelerde olduğu görülmüştür. Bulgulardan iş yaşamında stresin çok yüksek olduğu görülürken diğer boyutlarda ve genel olarak iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile-iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İş kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) ilişkin algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Görev unvanı, d) Mesai saati dışında çalışma durumu, e) Aile bireylerine yeterince zaman ayırabilme durumu, f) Medeni durum, g) Eğitim düzeyi, h) Yıllık tatil süresi, i) Çocuk sayısı j) Kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

#### 4.3.1. Cinsiyete Göre Bulgular

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyete göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
İş Kariyer Memnuniyeti boyutu	Kadın	217	3,79	,66	-5,21	,00*
	Erkek	123	4,17	,59		
Genel iyi olma boyutu	Kadın	217	3,67	,79	-2,94	,00*
	Erkek	123	3,92	,70		
İş Kontrol Edebilme boyutu	Kadın	217	3,36	,95	-2,82	,00*
	Erkek	123	3,67	1,03		

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.3. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi (Devamı)

Alt Boyutlar ve Genel	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş Yaşamında Stres boyutu	Kadın	217	4,21	,93	-3,63	,00*
	Erkek	123	4,56	,69		
Çalışma Koşulları boyutu	Kadın	217	3,56	,84	-4,71	,00*
	Erkek	123	3,99	,75		
Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Kadın	217	3,62	,82	-3,60	,00*
	Erkek	123	3,94	,73		
İş Yaşam Kalitesi Genel	Kadın	217	3,69	,67	-4,51	,00*
	Erkek	123	4,02	,61		

\*  $p < ,05$

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının cinsiyetlerine göre t testi analizi sonucunda; iş kariyer memnuniyeti boyutunda ( $t = -5,21$ ;  $p < ,05$ ), genel iyi olma boyutunda ( $t = -2,94$ ;  $p < ,05$ ), işi kontrol edebilme boyutunda ( $t = -2,82$ ;  $p < ,05$ ), iş yaşamında stres boyutunda ( $t = -3,63$ ;  $p < ,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $t = -4,71$ ;  $p < ,05$ ), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ( $t = -3,60$ ;  $p < ,05$ ) ve iş yaşam kalitesi genel olarak ( $t = -4,51$ ;  $p < ,05$ ) cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde bütün boyutlar ve genel ortalama erkeklerin ortalamalarının kadınlardan yüksek olduğu ve iş yaşam kalitelerinin kadınlara göre erkeklerin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum iş yaşam kalitesinin kadınlara göre erkeklerin daha yüksek olduğunu göstermiştir.

#### 4.3.2. Yaşa Göre Bulgular

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının yaşa göre ANOVA analiz sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Genel	Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
İş Kariyer Memnuniyeti boyutu	23-30	51	3,96	,50	1,28	,27	Yok
	31-37	74	3,81	,62			
	38-43	105	3,91	,77			
	44-48	61	4,06	,62			
	49 ve üzeri	49	3,94	,65			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.4. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Analizi (Devamı)

Alt Boyutlar ve Genel	Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Genel iyi olma boyutu	23-30	51	3,97	,57	1,40	,23	Yok
	31-37	74	3,70	,77			
	38-43	105	3,72	,81			
	44-48	61	3,67	,81			
	49 ve üzeri	49	3,83	,78			
İşi Kontrol Edebilme boyutu	23-30	51	2,98	1,01	4,51	,00*	1-3; 1-4; 1-5
	31-37	74	3,40	,84			
	38-43	105	3,57	1,07			
	44-48	61	3,68	,95			
	49 ve üzeri	49	3,61	,93			
İş Yaşamında Stres boyutu	23-30	51	4,32	,88	1,50	,20	Yok
	31-37	74	4,27	,89			
	38-43	105	4,25	,95			
	44-48	61	4,57	,65			
	49 ve üzeri	49	4,38	,85			
Çalışma Koşulları boyutu	23-30	51	3,75	,74	,79	,52	Yok
	31-37	74	3,65	,76			
	38-43	105	3,63	,97			
	44-48	61	3,85	,77			
	49 ve üzeri	49	3,77	,81			
Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	23-30	51	3,86	,64	,41	,79	Yok
	31-37	74	3,76	,82			
	38-43	105	3,70	,90			
	44-48	61	3,72	,76			
	49 ve üzeri	49	3,69	,78			
İş Yaşam Kalitesi Genel	23-30	51	3,83	,55	,45	,76	Yok
	31-37	74	3,74	,60			
	38-43	105	3,78	,77			
	44-48	61	3,88	,65			
	49 ve üzeri	49	3,85	,70			
* $p < ,05$	1. 23-30 yaş	2. 31-37 yaş	3. 38-43 yaş	4. 44-48	5. 49 ve üzeri		

Tablo 4.4. incelendiğinde Varyans Analizi sonucunda Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının yaşa göre algılarının iş kariyer memnuniyeti boyutunda ( $F= 1,28$ ;  $p > ,05$ ), genel iyi olma boyutunda ( $F= 1,40$ ;  $p > ,05$ ), iş yaşamında stres boyutunda ( $F= 1,50$ ;  $p > ,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $F= ,79$ ;  $p > ,05$ ), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ( $F= ,41$ ;  $p > ,05$ ) ve iş yaşam kalitesi genel olarak ( $F= ,45$ ;  $p > ,05$ ) farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak işi kontrol edebilme boyutunda ( $F= 4,51$ ;  $p < ,05$ ) ise farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılıkların olduğu grupların tespiti amacıyla yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda;

İş kontrol edebilme boyutunda yaşları 23-30 ( $\bar{X}_{23-30 \text{ yaş}}=2,98$ ) olanlarla yaşları 38-43 ( $\bar{X}_{38-43 \text{ yaş}}=3,57$ ) olanlar arasında, yaşları 23-30 ( $\bar{X}_{23-30 \text{ yaş}}=2,98$ ) olanlarla yaşları 44-48 ( $\bar{X}_{44-48 \text{ yaş}}=3,68$ ) olanlar arasında ve yaşları 23-30 ( $\bar{X}_{23-30 \text{ yaş}}=2,98$ ) olanlarla yaşları 49 ve üzeri ( $\bar{X}_{49 \text{ ve üstü yaş}}=3,61$ ) olanlar arasında ve 23-30 yaşlardaki okul yöneticileri ve öğretmenlerin daha düşük olduğu görülmüştür. Buna göre işi kontrol edebilme boyutunda yaş arttıkça iş yaşam kalitesinin yükseldiği söylenebilir.

### 4.3.3. Görev Unvanına Göre Bulgular

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının görev unvanına göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Görev Unvanına Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Görev unvanı	n	$\bar{X}$	s	t	P
İş Kariyer Memnuniyeti boyutu	Öğretmen	290	3,84	,64	-5,95	,00*
	Okul Yöneticisi	50	4,42	,55		
Genel iyi olma boyutu	Öğretmen	290	3,70	,77	-3,56	,00*
	Okul Yöneticisi	50	4,12	,66		
İş Kontrol Edebilme boyutu	Öğretmen	290	3,31	,95	-7,96	,00*
	Okul Yöneticisi	50	4,42	,63		
İş Yaşamında Stres boyutu	Öğretmen	290	4,27	,89	-3,62	,00*
	Okul Yöneticisi	50	4,75	,59		
Çalışma Koşulları boyutu	Öğretmen	290	3,61	,81	-5,66	,00*
	Okul Yöneticisi	50	4,31	,76		
Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Öğretmen	290	3,69	,79	-2,72	,00*
	Okul Yöneticisi	50	4,02	,80		
İş Yaşam Kalitesi Genel	Öğretmen	290	3,72	,65	-5,88	,00*
	Okul Yöneticisi	50	4,30	,58		

\*  $p < ,05$

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının görev unvanına göre t testi analizi sonucunda; iş kariyer memnuniyeti boyutunda ( $t = -5,95$ ;  $p < ,05$ ), genel iyi olma boyutunda ( $t = -3,56$ ;  $p < ,05$ ), işi kontrol edebilme boyutunda ( $t = -7,96$ ;  $p < ,05$ ), iş yaşamında stres boyutunda ( $t = -3,62$ ;  $p < ,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $t = -5,66$ ;  $p < ,05$ ), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ( $t = -2,72$ ;  $p < ,05$ ) ve iş yaşam kalitesi genel olarak ( $t = -5,88$ ;  $p < ,05$ ) görev unvanlarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde bütün boyutlar ve genel ortalama okul yöneticilerinin ortalamalarının öğretmenlerden yüksek olduğu ve iş yaşam kalitelerinin öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu durum iş yaşam kalitesinin öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir.

#### 4.3.4. Mesai Saatleri Dışında Çalışma Durumuna Göre Bulgular

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının mesai saatleri dışında çalışma durumuna göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Mesai Saatleri Dışında Çalışma Durumuna Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Genel	Mesai Dışı Çalışma	n	$\bar{X}$	s	t	P																																																															
İş Kariyer Memnuniyeti boyutu	Evet	49	3,79	,66	-1,51	,13																																																															
	Hayır	191	3,95	,66			Genel iyi olma boyutu	Evet	49	3,56	,84	-1,87	,50	Hayır	191	3,79	,75	İşi Kontrol Edebilme boyutu	Evet	49	3,49	,97	,16	,86	Hayır	191	3,47	1,00	İş Yaşamında Stres boyutu	Evet	49	4,03	1,03	-2,76	,00*	Hayır	191	4,39	,82	Çalışma Koşulları boyutu	Evet	49	3,59	,87	-1,13	,25	Hayır	191	3,73	,83	Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Evet	49	3,57	,88	-1,53	,12	Hayır	191	3,76	,79	İş Yaşam Kalitesi Genel	Evet	49	3,66	,70	-1,67	,09	Hayır
Genel iyi olma boyutu	Evet	49	3,56	,84	-1,87	,50																																																															
	Hayır	191	3,79	,75			İşi Kontrol Edebilme boyutu	Evet	49	3,49	,97	,16	,86	Hayır	191	3,47	1,00	İş Yaşamında Stres boyutu	Evet	49	4,03	1,03	-2,76	,00*	Hayır	191	4,39	,82	Çalışma Koşulları boyutu	Evet	49	3,59	,87	-1,13	,25	Hayır	191	3,73	,83	Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Evet	49	3,57	,88	-1,53	,12	Hayır	191	3,76	,79	İş Yaşam Kalitesi Genel	Evet	49	3,66	,70	-1,67	,09	Hayır	191	3,83	,66								
İşi Kontrol Edebilme boyutu	Evet	49	3,49	,97	,16	,86																																																															
	Hayır	191	3,47	1,00			İş Yaşamında Stres boyutu	Evet	49	4,03	1,03	-2,76	,00*	Hayır	191	4,39	,82	Çalışma Koşulları boyutu	Evet	49	3,59	,87	-1,13	,25	Hayır	191	3,73	,83	Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Evet	49	3,57	,88	-1,53	,12	Hayır	191	3,76	,79	İş Yaşam Kalitesi Genel	Evet	49	3,66	,70	-1,67	,09	Hayır	191	3,83	,66																			
İş Yaşamında Stres boyutu	Evet	49	4,03	1,03	-2,76	,00*																																																															
	Hayır	191	4,39	,82			Çalışma Koşulları boyutu	Evet	49	3,59	,87	-1,13	,25	Hayır	191	3,73	,83	Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Evet	49	3,57	,88	-1,53	,12	Hayır	191	3,76	,79	İş Yaşam Kalitesi Genel	Evet	49	3,66	,70	-1,67	,09	Hayır	191	3,83	,66																														
Çalışma Koşulları boyutu	Evet	49	3,59	,87	-1,13	,25																																																															
	Hayır	191	3,73	,83			Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Evet	49	3,57	,88	-1,53	,12	Hayır	191	3,76	,79	İş Yaşam Kalitesi Genel	Evet	49	3,66	,70	-1,67	,09	Hayır	191	3,83	,66																																									
Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Evet	49	3,57	,88	-1,53	,12																																																															
	Hayır	191	3,76	,79			İş Yaşam Kalitesi Genel	Evet	49	3,66	,70	-1,67	,09	Hayır	191	3,83	,66																																																				
İş Yaşam Kalitesi Genel	Evet	49	3,66	,70	-1,67	,09																																																															
	Hayır	191	3,83	,66																																																																	

\*  $p < ,05$

Tablo 4.6'da görüldüğü gibi okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının mesai saatleri dışında çalışma durumuna göre t testi analizi sonucunda; iş kariyer memnuniyeti boyutunda ( $t = -1,51$ ;  $p > ,05$ ), genel iyi olma boyutunda ( $t = -1,87$ ;  $p > ,05$ ), işi kontrol edebilme boyutunda ( $t = ,16$ ;  $p > ,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $t = -1,13$ ;  $p > ,05$ ), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ( $t = -1,53$ ;  $p > ,05$ ) ve iş yaşam kalitesi genel olarak ( $t = -1,67$ ;  $p > ,05$ ) mesai saatleri dışı çalışmaya göre farklılık göstermediği ancak iş yaşamında stres boyutunda ( $t = -2,76$ ;  $p < ,05$ ) ise farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde iş yaşamında stres boyutunda mesai saatleri dışında çalışanlara göre çalışmayan okul yöneticileri ve öğretmenlerin daha yüksek iş yaşam kalitelerinin olduğu görülmektedir. Bu durum iş yaşam kalitesi iş yaşamında stres boyutunda mesai dışında çalışmayanlarda daha yüksek olduğunu göstermiştir.

#### 4.3.5. Medeni Duruma Göre Bulgular

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni duruma göre t testi analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
İş Kariyer Memnuniyeti boyutu	Evli	269	3,93	,69	-,00	,99
	Bekar	71	3,93	,54		
Genel iyi olma boyutu	Evli	269	3,75	,79	-,51	,61
	Bekar	71	3,80	,67		
İşi Kontrol Edebilme boyutu	Evli	269	3,58	,96	3,92	,00*
	Bekar	71	3,07	1,02		
İş Yaşamında Stres boyutu	Evli	269	4,32	,89	-,91	,36
	Bekar	71	4,42	,78		
Çalışma Koşulları boyutu	Evli	269	3,71	,86	-,11	,91
	Bekar	71	3,72	,74		
Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Evli	269	3,72	,84	-,87	,38
	Bekar	71	3,81	,65		
İş Yaşam Kalitesi Genel	Evli	269	3,81	,70	,32	,74
	Bekar	71	3,78	,57		

\*  $p < ,05$

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının medeni durumlarına göre t testi analizi sonucunda; iş kariyer memnuniyeti boyutunda ( $t = -,00$ ;  $p > ,05$ ), genel iyi olma boyutunda ( $t = -,51$ ;  $p > ,05$ ), iş yaşamında stres boyutunda ( $t = -,91$ ;  $p > ,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $t = -,11$ ;  $p > ,05$ ), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ( $t = -,87$ ;  $p > ,05$ ) ve iş yaşam kalitesi genel olarak ( $t = ,32$ ;  $p > ,05$ ) farklılık göstermediği ancak işi kontrol edebilme boyutunda ( $t = 3,92$ ;  $p < ,05$ ) farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde işi kontrol edebilme boyutunda medeni durumda göre evli olanların bekar olanlara göre daha yüksek iş yaşam kalitelerine sahip olduğu görülmektedir.

#### 4.3.6. Kullanılan Yıllık İzin Süresine Göre Bulgular

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının kullandıkları yıllık izin sürelerine göre ANOVA analiz sonuçları Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kullandıkları Yıllık İzin Sürelerine Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	İzin Süreleri	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
İş Kariyer Memnuniyeti boyutu	20 günden az	37	3,73	,74	3,92	,00*	1-2; 2-3; 2-4
	21-45 gün	49	4,44	,60			
	46-60 gün	204	3,83	,65			
	61 gün ve üstü	50	3,98	,41			
Genel İyi Olma boyutu	20 günden az	37	3,55	,88	7,64	,00*	1-2; 2-3; 3-4
	21-45 gün	49	4,11	,80			
	46-60 gün	204	3,65	,75			
	61 gün ve üstü	50	4,01	,53			
İşi Kontrol Edebilme boyutu	20 günden az	37	3,67	,90	7,79	,00*	1-2; 2-3; 2-4
	21-45 gün	49	4,31	,84			
	46-60 gün	204	3,26	,95			
	61 gün ve üstü	50	3,34	,92			
İş Yaşamında Stres boyutu	20 günden az	37	4,16	,84	4,45	,00*	1-2; 2-3
	21-45 gün	49	4,73	,73			
	46-60 gün	204	4,27	,88			
	61 gün ve üstü	50	4,39	,84			
Çalışma Koşulları boyutu	20 günden az	37	3,49	1,00	3,89	,00*	1-2; 2-3
	21-45 gün	49	4,31	,84			
	46-60 gün	204	3,57	,80			
	61 gün ve üstü	50	3,89	,51			
Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	20 günden az	37	3,52	1,00	7,53	,00*	1-2; 1-4; 2-3; 3-4
	21-45 gün	49	4,04	,82			
	46-60 gün	204	3,63	,78			
	61 gün ve üstü	50	4,06	,53			
İş Yaşam Kalitesi Genel	20 günden az	37	3,65	,75	3,61	,00*	1-2; 2-3
	21-45 gün	49	4,29	,68			
	46-60 gün	204	3,69	,66			
	61 gün ve üstü	50	3,94	,37			
* <i>p</i> < ,05	1. 20 günden az	2. 21-45 gün	3. 46-60 gün	4. 61 gün ve üstü			

Tablo 4.8. incelendiğinde Varyans Analizi sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının kullandıkları yıllık izin sürelerine göre iş kariyer memnuniyeti boyutunda ( $F= 3,92$ ;  $p < ,05$ ), genel iyi olma boyutunda ( $F= 7,64$ ;  $p < ,05$ ), işi kontrol edebilme boyutunda ( $F= 7,79$ ;  $p < ,05$ ), iş yaşamında stres boyutunda ( $F= 4,45$ ;  $p < ,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $F= 3,89$ ;  $p < ,05$ ), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ( $F= 7,53$ ;  $p < ,05$ ) ve iş yaşam kalitesi genel olarak



( $F= 3,61$ ;  $p< ,05$ ) farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu farklılıkların olduğu grupların tespiti amacıyla yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda;

İş kariyer memnuniyeti boyutunda yıllık izin süresi 20 günden az olanlarla ( $\bar{X}_{20}$  günden az =3,73) yıllık izin süresi 21-45 gün olanlar ( $\bar{X}_{21-45}=4,44$ ) arasında, yıllık izin süresi 21-45 gün olanlarla ( $\bar{X}_{21-45}=4,44$ ) yıllık izin süresi 46-60 gün olanlar ( $\bar{X}_{46-60}=3,83$ ) arasında ve yıllık izin süresi 21-45 gün olanlarla ( $\bar{X}_{21-45}=4,44$ ) yıllık izin süresi 61 gün ve üstü olanlar ( $\bar{X}_{61}$  ve üstü =3,98) arasında ve 21-45 gün yıllık izin yapanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Genel İyi Olma boyutunda yıllık izin süresi 20 günden az olanlarla ( $\bar{X}_{20}$  günden az =3,55) yıllık izin süresi 21-45 gün olanlar ( $\bar{X}_{21-45}=4,11$ ) arasında, yıllık izin süresi 21-45 gün olanlarla ( $\bar{X}_{21-45}=4,11$ ) yıllık izin süresi 46-60 gün olanlar ( $\bar{X}_{46-60}=3,65$ ) arasında ve yıllık izin süresi 46-60 gün olanlarla ( $\bar{X}_{46-60}=3,65$ ) yıllık izin süresi 61 gün ve üstü olanlarla ( $\bar{X}_{61}$  ve üstü =4,01) arasında ve 21-45 gün yıllık izin yapanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

İş Kontrol Edebilme boyutunda yıllık izin süresi 20 günden az olanlarla ( $\bar{X}_{20}$  günden az =3,67) yıllık izin süresi 21-45 gün olanlar ( $\bar{X}_{21-45}=4,31$ ) arasında, yıllık izin süresi 21-45 gün olanlarla ( $\bar{X}_{21-45}=4,31$ ) yıllık izin süresi 46-60 gün olanlar ( $\bar{X}_{46-60}=3,26$ ) arasında ve yıllık izin süresi 21-45 gün olanlarla ( $\bar{X}_{21-45}=4,31$ ) yıllık izin süresi 61 gün ve üstü olanlarla ( $\bar{X}_{61}$  ve üstü =3,34) 21-45 gün yıllık izin yapanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

İş Yaşamında Stres boyutunda yıllık izin süresi 20 günden az olanlarla ( $\bar{X}_{20}$  günden az =4,16) yıllık izin süresi 21-45 gün olanlar ( $\bar{X}_{21-45}=4,73$ ) arasında, yıllık izin süresi 21-45 gün olanlarla ( $\bar{X}_{21-45}=4,73$ ) yıllık izin süresi 46-60 gün olanlar ( $\bar{X}_{46-60}=4,27$ ) arasında 21-45 gün yıllık izin yapanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışma Koşulları boyutunda yıllık izin süresi 20 günden az olanlarla ( $\bar{X}_{20}$  günden az =3,49) yıllık izin süresi 21-45 gün olanlar ( $\bar{X}_{21-45}=4,31$ ) arasında, yıllık izin süresi 21-45 gün olanlarla ( $\bar{X}_{21-45}=4,31$ ) yıllık izin süresi 46-60 gün olanlar ( $\bar{X}_{46-60}=3,57$ ) arasında 21-45 gün yıllık izin yapanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutunda yıllık izin süresi 20 günden az olanlarla ( $\bar{X}_{20}$  günden az =3,52) yıllık izin süresi 21-45 gün olanlar ( $\bar{X}_{21-45}=4,04$ ) arasında, yıllık izin süresi 20 günden az olanlarla ( $\bar{X}_{20}$  günden az =3,52) yıllık izin süresi 61 gün ve üstü olanlar ( $\bar{X}_{61}$  gün ve üstü =4,06) arasında, yıllık izin süresi 21-45 gün olanlarla ( $\bar{X}_{21-45}=4,04$ ) yıllık izin süresi 46-60 gün olanlar ( $\bar{X}_{46-60}=3,63$ ) ve yıllık izin süresi 46-60 gün olanlarla ( $\bar{X}_{46-60}=3,63$ ) yıllık

izin süresi 61 gün ve üstü olanlar ( $\bar{X}_{61 \text{ gün ve üstü}} = 4,06$ ) arasında ve 21-45 gün yıllık izin yapanlar ile 61 ve üstünde yıllık izin kullananlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

İş Yaşam Kalitesi Genel olarak yıllık izin süresi 20 günden az olanlarla ( $\bar{X}_{20 \text{ günden az}} = 3,65$ ) yıllık izin süresi 21-45 gün olanlar ( $\bar{X}_{21-45} = 4,29$ ) arasında, yıllık izin süresi 21-45 gün olanlarla ( $\bar{X}_{21-45} = 4,29$ ) yıllık izin süresi 46-60 gün olanlar ( $\bar{X}_{46-60} = 3,69$ ) arasında 21-45 gün yıllık izin yapanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Bütün boyutlarda ve genel ortalama farkın 21-45 gün yıllık izin kullananlar lehine yüksek olduğu ve okul yöneticisi ve öğretmenlerinden 21-45 gün yıllık izin kullananların iş ve yaşamlarında daha iyi iş yaşam kalitesi kurdukları sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.3.7. Çocuk Sayılarına Göre Bulgular

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının çocuk sayılarına göre ANOVA analiz sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çocuk Sayılarına Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Genel	Çocuk Sayıları	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
İş Kariyer Memnuniyeti boyutu	Yok	74	3,87	,60	2,37	,07	Yok
	1	92	4,00	,62			
	2	140	3,86	,74			
	3-4	34	4,14	,43			
Genel İyi Olma boyutu	Yok	74	3,73	,76	2,84	,03*	1-4; 3-4
	1	92	3,84	,77			
	2	140	3,65	,80			
	3-4	34	4,04	,54			
İş Kontrol Edebilme boyutu	Yok	74	2,95	,93	6,67	,00*	1-2; 1-3; 1-4
	1	92	3,61	,94			
	2	140	3,54	1,02			
	3-4	34	3,93	,67			
İş Yaşamında Stres boyutu	Yok	74	4,35	,89	1,72	,16	Yok
	1	92	4,42	,76			
	2	140	4,23	,95			
	3-4	34	4,55	,67			
Çalışma Koşulları boyutu	Yok	74	3,59	,80	3,07	,02*	1-2; 1-4; 2-3; 3-4
	1	92	3,85	,82			
	2	140	3,62	,90			
	3-4	34	3,99	,54			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.9. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çocuk Sayılarına Göre Analizi(Devamı)*

Alt Boyutlar ve Genel	Çocuk Sayıları	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Yok	74	3,72	,72	2,74	,04*	2,3
	1	92	3,89	,77			
	2	140	3,61	,87			
	3-4	34	3,90	,69			
İş Yaşam Kalitesi Genel	Yok	74	3,70	,62	3,80	01*	1-2; 1-4; 2-3; 3-4
	1	92	3,91	,64			
	2	140	3,73	,74			
	3-4	34	4,07	,42			
* <i>p</i> < ,05	1. Yok	2. 1	3. 2	4. 3-4			

Tablo 4.9 incelendiğinde Varyans Analizi sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının çocuk sayılarına göre iş kariyer memnuniyeti boyutu ( $F= 2,37$ ;  $p > ,05$ ) ve iş yaşamında stres boyutunda ( $F= 1,72$ ;  $p > ,05$ ) farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak genel iyi olma boyutunda ( $F= 2,84$ ;  $p < ,05$ ), işi kontrol edebilme boyutunda ( $F= 6,67$ ;  $p < ,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $F= 3,07$ ;  $p < ,05$ ), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ( $F= 2,74$ ;  $p < ,05$ ) ve iş yaşam kalitesi genel olarak ( $F= 3,80$ ;  $p < ,05$ ) farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu farklılıkların olduğu grupların tespiti amacıyla yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda;

Genel İyi Olma boyutunda çocuğu hiç olmayanlarla ( $\bar{X}_{YOK}=3,73$ ) çocuk sayısı 3-4 olanlar ( $\bar{X}_{21-45}=4,04$ ) arasında, 2 çocuğu olanlarla ( $\bar{X}_2=3,65$ ) çocuk sayısı 3-4 olanlar ( $\bar{X}_{3-4}=4,04$ ) arasında ve 3-4 çocuklular lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş Kontrol Edebilme boyutunda çocuğu hiç olmayanlarla ( $\bar{X}_{YOK}=2,95$ ) çocuk sayısı 1 olanlar ( $\bar{X}_1=3,61$ ) arasında, çocuğu hiç olmayanlarla ( $\bar{X}_{YOK}=2,95$ ) çocuk sayısı 2 olanlar ( $\bar{X}_2=3,54$ ) arasında ve çocuğu hiç olmayanlarla ( $\bar{X}_{YOK}=2,95$ ) çocuk sayısı 3-4 olanlar ( $\bar{X}_{3-4}=3,93$ ) arasında ve çocuğu olmayanlar aleyhine ve çocuğu olanlar lehine farklılık görülmüştür.

Çalışma Koşulları boyutunda çocuğu hiç olmayanlarla ( $\bar{X}_{YOK}=3,59$ ) çocuk sayısı 1 olanlar ( $\bar{X}_1=3,85$ ) arasında, çocuğu hiç olmayanlarla ( $\bar{X}_{YOK}=3,59$ ) çocuk sayısı 3-4 olanlar ( $\bar{X}_{3-4}=3,99$ ) arasında, çocuk sayısı 1 olanlarla ( $\bar{X}_1=3,85$ ) çocuk sayısı 2 olanlar ( $\bar{X}_2=3,62$ ) arasında ve çocuk sayısı 2 olanlarla ( $\bar{X}_2=3,62$ ) çocuk sayısı 3-4 olanlar ( $\bar{X}_{3-4}=3,99$ ) arasında ve çocuk sayısı 1 ve 3-4 olanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutunda 1 olanlarla ( $\bar{X}_1=3,89$ ) çocuk sayısı 2 olanlar ( $\bar{X}_2=3,61$ ) arasında ve 1 çocuğu olanlar lehine farklılık görülmüştür.

İş Yaşam Kalitesi Genel olarak çocuğu hiç olmayanlarla ( $\bar{X}_{YOK}=3,70$ ) çocuk sayısı 1 olanlar ( $\bar{X}_1=3,91$ ) arasında, çocuğu hiç olmayanlarla ( $\bar{X}_{YOK}=3,70$ ) çocuk sayısı 2 olanlar ( $\bar{X}_2=3,73$ ) arasında, çocuk sayısı 2 olanlarla ( $\bar{X}_2=3,73$ ) çocuk sayısı 3-4 olanlar ( $\bar{X}_{3-4}=4,07$ ) arasında ve çocuk sayısı 1 ve 3-4 olanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

#### 4.3.8. Mesleki Kıdemlerine Göre Bulgular

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının meslekteki kıdemlerine göre ANOVA analiz sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Genel	Kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
İş Kariyer Memnuniyeti boyutu	10 yıldan az	98	3,82	,57	1,25	,29	Yok
	11-20 yıl	132	3,98	,72			
	21-25 yıl	63	3,93	,64			
	26 yıl ve üstü	47	3,98	,66			
Genel İyi Olma boyutu	10 yıldan az	98	3,77	,76	1,58	,19	Yok
	11-20 yıl	132	3,77	,78			
	21-25 yıl	63	3,60	,75			
	26 yıl ve üstü	47	3,92	,77			
İşi Kontrol Edebilme boyutu	10 yıldan az	98	3,14	,98	5,25	,00*	1-2; 1-3; 1-4
	11-20 yıl	132	3,56	1,01			
	21-25 yıl	63	3,63	,90			
	26 yıl ve üstü	47	3,68	,95			
İş Yaşamında Stres boyutu	10 yıldan az	98	4,31	,89	,46	,70	Yok
	11-20 yıl	132	4,31	,92			
	21-25 yıl	63	4,35	,72			
	26 yıl ve üstü	47	4,47	,82			
Çalışma Koşulları boyutu	10 yıldan az	98	3,68	,80	,18	,90	Yok
	11-20 yıl	132	3,70	,89			
	21-25 yıl	63	3,77	,78			
	26 yıl ve üstü	47	3,74	,85			
Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	10 yıldan az	98	3,82	,76	,59	,62	Yok
	11-20 yıl	132	3,72	,85			
	21-25 yıl	63	3,65	,80			
	26 yıl ve üstü	47	3,74	,77			
İş Yaşam Kalitesi Genel	10 yıldan az	98	3,74	,61	,68	,46	Yok
	11-20 yıl	132	3,83	,72			
	21-25 yıl	63	3,79	,63			
	26 yıl ve üstü	47	3,91	,70			

\*  $p < ,05$       1. Yok      2. 1      3. 2      4. 3-4

Tablo 4.10. incelendiğinde Varyans Analizi sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının kıdemlerine göre iş kariyer memnuniyeti boyutu ( $F= 1,25$ ;  $p> ,05$ ) ve genel iyi olma boyutunda ( $F= 1,58$ ;  $p> ,05$ ), iş yaşamında stres boyutunda ( $F= ,46$   $p> ,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $F= ,18$ ;  $p> ,05$ ), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ( $F= ,59$ ;  $p> ,05$ ) ve iş yaşam kalitesi genel olarak ( $F= ,68$ ;  $p> ,05$ ) anlamlı farklılık göstermez iken işi kontrol edebilme boyutunda ( $F= 5,25$ ;  $p< ,05$ ) farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu farklılıkların olduğu grupların tespiti amacıyla yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda; işi kontrol edebilme boyutunda 10 yıldan az kıdemi olanlarla ( $\bar{X}_{10 \text{ yıldan az}}=3,14$ ) kıdemleri 11-20 yıl olanlar ( $\bar{X}_{11-20}=3,56$ ) arasında, 10 yıldan az kıdemi olanlarla ( $\bar{X}_{10 \text{ yıldan az}}=3,14$ ) 21-25 yıl olanlar ( $\bar{X}_{11-20}=3,63$ ) arasında ve 10 yıldan az kıdemi olanlarla ( $\bar{X}_{10 \text{ yıldan az}}=3,14$ ) kıdemleri 26 yıl ve üstü kıdemi olanlar ( $\bar{X}_{26 \text{ yıl ve üzeri}}=3,68$ ) arasında ve kıdemi 10 yıldan az olanlar aleyhine ve kıdem arttıkça işi kontrol edebilme boyutunda yüksek olanlar lehine iş yaşam kalitesinin farklılık gösterdiği saptanmıştır.

#### 4.3.9. Çalıştıkları Kademeye Göre Bulgular

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştıkları kademeye göre ANOVA analiz sonuçları Tablo 4.11’te verilmiştir.

Tablo 4.11. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştıkları Kademeye Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Çalıştıkları Kademe	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
İş Kariyer Memnuniyeti boyutu	Okulöncesi ve İlkokul	49	3,74	,81	4,63	,00*	1-2; 2-3
	Ortaokul	224	4,06	,58			
	Lise	67	3,63	,66			
Genel İyi Olma boyutu	Okulöncesi ve İlkokul	49	3,64	,86	1,19	,30	Yok
	Ortaokul	224	3,81	,74			
	Lise	67	3,70	,78			
İş Kontrol Edebilme boyutu	Okulöncesi ve İlkokul	49	3,66	,98	1,10	,33	Yok
	Ortaokul	224	3,45	1,02			
	Lise	67	3,41	,90			

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.11. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştıkları Kademeye Göre Analizi (Devamı)*

Alt Boyutlar ve Genel	Çalıştıkları Kademe	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
İş Yaşamında Stres boyutu	Okulöncesi ve İlkokul	49	3,95	,88	6,39	,00*	1-2; 2-3
	Ortaokul	224	4,48	,81			
	Lise	67	4,17	,94			
Çalışma Koşulları boyutu	Okulöncesi ve İlkokul	49	3,57	1,01	4,34	,01*	2-3
	Ortaokul	224	3,81	,78			
	Lise	67	3,50	,84			
Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutu	Okulöncesi ve İlkokul	49	3,47	,95	3,70	,02*	1-2
	Ortaokul	224	3,81	,76			
	Lise	67	3,69	,80			
İş Yaşam Kalitesi Genel	Okulöncesi ve İlkokul	49	3,67	,77	4,22	,01*	2-3
	Ortaokul	224	3,88	,64			
	Lise	67	3,66	,64			

\*  $p < ,05$  1. Okulöncesi ve İlkokul 2. Ortaokul 3. Lise

Tablo 4.11. incelendiğinde Varyans Analizi sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştıkları kademeye göre genel iyi olma boyutunda ( $F= 1,19$ ;  $p > ,05$ ) ve işi kontrol edebilme boyutunda ( $F= 1,10$ ;  $p > ,05$ ) farklılık göstermediği ancak iş kariyer memnuniyeti boyutu ( $F=4,63$ ;  $p < ,05$ ), iş yaşamında stres boyutunda ( $F= 6,39$   $p < ,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $F= 4,34$ ;  $p < ,05$ ), aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ( $F= 3,70$ ;  $p < ,05$ ) ve iş yaşam kalitesi genel olarak ( $F= 4,22$ ;  $p < ,05$ ) anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Bu farklılıkların olduğu grupların tespiti amacıyla yapılan Post Hoc Scheffe analizi sonucunda; iş kariyer memnuniyeti boyutunda okulöncesi ve ilkokullarda çalışanlarla ( $\bar{X}_{O\ddot{O} \text{ ve } \ddot{I}}=3,74$ ) ortaokullarda çalışanlar ( $\bar{X}_{OO}=4,06$ ) arasında ve ortaokullarda çalışanlarla ( $\bar{X}_{OO}=4,06$ ) liselerde çalışanlar ( $\bar{X}_L=3,63$ ) arasında ve ortaokullarda çalışanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. İş yaşamında stres boyutunda okulöncesi ve ilkokullarda çalışanlarla ( $\bar{X}_{O\ddot{O} \text{ ve } \ddot{I}}=3,95$ ) ortaokullarda çalışanlar ( $\bar{X}_{OO}=4,48$ ) arasında ve ortaokullarda çalışanlarla ( $\bar{X}_{OO}=4,48$ ) liselerde çalışanlar ( $\bar{X}_L=4,17$ ) arasında ve ortaokullarda çalışanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma koşulları boyutunda ortaokullarda çalışanlarla ( $\bar{X}_{OO}=3,91$ ) liselerde çalışanlar ( $\bar{X}_L=3,50$ ) arasında ve ortaokullarda çalışanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Aile-iş yaşamı dengesi boyutunda okulöncesi ve ilkokullarda çalışanlarla ( $\bar{X}_{O\ddot{O} \text{ ve } \ddot{I}}=3,74$ ) ortaokullarda çalışanlar ( $\bar{X}_{OO}=4,06$ ) arasında ve ortaokullarda

Çalışanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. İş yaşam kalitesi genel olarak ortaokullarda çalışanlarla ( $\bar{X}_{OO}=3,47$ ) liselerde çalışanlar ( $\bar{X}_L=3,81$ ) arasında ve ortaokullarda çalışanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Fark olan boyutlar ve genel olarak iş yaşam kalitesinde farkın ortaokullarda çalışanlar lehine yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre çalışılan kademelere göre iş yaşam kalitesinin ortaokullarda çalışanlarda diğer kademelerde çalışanlara göre yüksek olduğu söylenebilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesini iş yaşamında stresin çok yüksek çıkmıştır. İşi kontrol edebilmede iş yaşam kalitelerinin yüksek düzeyindedir. Ayrıca iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesinin ve iş yaşam kalitesinin toplam ortalamada yüksek seviyededir. Bu durum genel olarak düşünüldüğünde iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu ve bu durumun çalışanların hem işlerinde hem de yaşamlarında olumlu bir durum olarak değerlendirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularının Çelik ve Kılıç (2019) ve Çoruk ve Karakaya Çiçek (2017) bulguları olan orta düzeyde iş yaşam kalitelerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum evrendeki öğretmenlerin avantajlı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarının cinsiyet, yaş, görev unvanı, mesai saati dışında çalışma durumu, durumu, medeni durum, yıllık tatil süresi, çocuk sayısı, kıdem ve çalıştıkları kademeye göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgularının Kösterelioğlu (2011) ve Tezcan (2011) çalışmasında ulaştığı bazı boyutlarda bazı değişkenlere göre farklılık gösterdiği boyutuyla benzerlik göstermektedir. İş yaşam kalitelerinin katılımcıların özelliklerine göre farklılık göstermesi son derece olağan görülmektedir. Bu farkların boyutlar ve gruplara göre değişkenliği anlamlı ve önemlidir.

Cinsiyete göre iş yaşam kalitelerine ilişkin okul yöneticisi ve öğretmenlerin algılarının bütün boyutlar ve genel ortalama iş yaşam kalitelerinin kadınlara göre erkeklerin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni aile yaşamında ev işlerinin kadınların üstüne kalmasından dolayı iş yaşam kalitelerinin daha düşük olmasından kaynaklanabilir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin yaşa göre diğer boyutlarda ve genel olarak benzer olduğu görülmüş sadece işi kontrol edebilme boyutunda 23-30 yaş aralığındaki okul yöneticileri ve öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre en düşük olduğu ve işi kontrol edebilme boyutunda yaş arttıkça iş yaşam kalitesinin yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Görev unvanına göre bütün boyutlar ve genel ortalama okul yöneticilerinin ortalamalarının öğretmenlerden yüksek olduğu ve iş yaşam kalitelerinin öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha yüksek düzeyde olduğu göstermiştir. Mesai saatleri dışında çalışma durumuna göre diğer boyutlar ve genel olarak farklılık bulunmaz



iken, iş yaşamında stres boyutunda mesai saatleri dışında çalışanlara göre çalışmayan okul yöneticileri ve öğretmenlerin daha yüksek iş yaşam kalitelerinin olduğu ve iş yaşam kalitesi bağlamında, iş yaşamında stres boyutunda mesai dışında çalışmayanlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularının Akdere (2006) iş yaşam dengesinin korunması ve bozulmaması gerektiği bulgusuyla benzerdir. İş yaşam kalitesinin sağlanabilmesinin koşullarından olan dengeyi sağlayabilme ve koruyabilme becerisi önemlidir.

Medeni duruma göre diğer boyutlar ve genel olarak farklılık görülmez iken işi kontrol edebilme boyutunda evli olanların bekar olanlara göre daha yüksek iş yaşam kalitelerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kullanılan yıllık izin süresine göre bütün boyutlar ve genel ortalama 21-45 gün yıllık izin kullananlar lehine yüksek olduğu ve okul yöneticisi ve öğretmenlerinden 21-45 gün yıllık izin kullananların iş ve yaşamlarında daha iyi iş yaşam kalitesine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yıllık izin süresinin dinlenme, eğlenme ve işlerini yapabilme imkanı sunması bakımından önemlidir. 3 haftadan az iznin iş doyumunu ve iş yaşam kalitesini azalttığına dair Şavkı Emiroğlu (2015) bulgusuyla araştırmanın bulguları benzerlik göstermektedir. Bu nedenle yıllık izin süresinin yeteri kadar kullanılması ve kullanandırılması gerekmektedir.

Aile-İş Yaşamı Dengesi boyutunda çocuk sayısına göre 3-4 çocuklu okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalite seviyelerinin diğerlerinden daha yüksek olduğu ve kıdem sürelerine göre kıdemi 10 yıldan az olanlar aleyhine ve kıdem arttıkça işi kontrol edebilme boyutunda yüksek olanlar lehine iş yaşam kalitesinin farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çalıştıkları kademeye göre iş kariyer memnuniyeti boyutunda, iş yaşamında stres boyutunda, çalışma koşulları boyutunda, aile-iş yaşamı dengesi boyutunda ve iş yaşam kalitesi genel olarak ortaokullarda çalışanlar lehine yüksek olduğu ve iş yaşam kalitesinin ortaokullarda çalışanlarda diğer kademelerde çalışanlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem süresi arttıkça işle bütünleşme artmakta ve iş yaşam kalitesi yükselmektedir şekilde Erginer (2003) vurgusuyla benzerlik gösteren araştırma bulgularının Baydar (2016) çalışmasında ileri sürdüğü kişisel ve mesleki becerilerin gelişmesiyle iş yaşam kalitesinin yükseldiği bulgularıyla benzerlikler göstermektedir.

## 5.2. Öneriler

- 1) İş yaşam kalitesini en yüksek derecede etkileyen iş yaşamında stresi azaltmaya yönelik iş güvencesi ve hukuki haklar verilerek bu stres azaltılmaya çalışılabilir

- 2) Boyutların içinde en düşük ortalamaya sahip olan iş yaşamını kontrole yönelik çalışanların bilgi ve bilinç seviyeleri arttırılabilir. Bu alandaki gelişimleri desteklenebilir.
- 3) Kadınların iş yaşam kalitelerini arttırmak için çalışma saatleri düzenlenebilir ve çalışma esnekliği sağlanabilir.
- 4) İş yaşam kalitesi farklı ölçek, farklı örneklem ve farklı değişkenlere göre de araştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi, (Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı)*, 137-152.
- Akar, H, Üstünler, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (2) , 159-176 . DOI: 10.17679/inuefd.302675
- Akat, İ. (1984). *Bir endüstri ve toplum bilimi, endüstrileşme sürecine yönelik sosyolojik yaklaşım*. Ege Basım
- Akdere, M. (2006). Improving Quality Of Work-Life: Implications For Human Resources. *The Business Review*, Vol. 6, No. 1, December, s. 173-177.
- Akkurt, Z, (2008). *Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akman, Y. ve İmamoğlu Akman, G. (2017). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algısının işle bütünleşmeleri üzerindeki etkisi*. İlköğretim Online, 16(4), 1491-1504. DOI: 10.17051/ilkonline.2017.342971.
- Antosova, M. ve Csikosova, A. (2005). Quality Of Working Life And Motivation, *Casopis Kvalita*, Vol. 1, No. 1, p. 45-47.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, I. (2018). *Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü*, (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 538001).
- Aycan, Z. , Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aydemir, Y. (2008). *ohsas/ts 18001 iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının çalışma yaşamı kalitesine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Azargün, Ö. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleği tercih etme kararlılıklarının iş doyumlarına etkisinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baltaş, A. (1999). Çalışanlar nasıl daha iyi çalışır. *Hürriyet İnsan Kaynakları Eki*, 9 Mayıs.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Başaran, M, Doğan, E, Karaoğlu, E, Şahin, E. (2020). Koronavirüs (Covid-19) pandemi sürecinin getirisi olan uzaktan eğitimin etkililiği üzerine bir çalışma. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5 (2), 368-397. <https://dergipark.org.tr/pub/egitim/issue/54643/753149>
- Baydar, S. (2016). *İşyeri yaşam kalitesinin çalışanların iş tatmini üzerine etkileri: özel liseler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). *İş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: İstanbul ili Kâğıthane ilçesi lise ve dengi okul öğretmenleri üzerinde bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk-Bökeoğlu, Ö. & Köklü, N. (2015). Sosyal bilimler için istatistik. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Coşkun, T. (2011). Bankacılık Sektöründe Katımlı Yönetim Uygulamaları: Özel ve Kamu Bankaları Üzerinde Bir Alan Araştırması. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi: Kütahya.
- Çelik K, Tabancalı E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 0(11), 31 - 38.
- Çelik, Y., Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4), 230-238.
- Çoruk, A., Karakaya Çiçek, H. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Dedeoğlu, T, Özdevecioğlu, M, Oflazer, S. (2016). *Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü (Job Embededness) Çalışanların İş Ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 47, 135-146. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/erciyesiibd/issue/28009/297426>.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 535877).
- Demir, T. (2016). *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 422393).
- Erdem, M. (2008). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16 (4), s. 511-536.

- Erginer, A. (2003). İş Yaşamının Niteliği. *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Der. Elma, C. Ve Demir, K., Anı Yayıncılık.*
- Esin, M. (2017). *Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengeleri ile Denetmenlik Eğilimleri Arasındaki İlişki.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güder, N. (2014). Hemşirelerin İş Rotasyonuna Yönelik Görüşleri: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: İstanbul.
- Güleç, R. (2019). Yöneticilerin Mizah Tarzının Çalışanların İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Bir Alan Araştırması. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Samsun.
- Işık, M., Yılmaz, İ. (2004) Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve bir Manisa Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-105.
- İslam, M. (2012). “Factors Affecting Quality Of Work Life: An Analysis On Employees Of Private Limited Companies In Bangladesh”, *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18), p. 23–31.
- Kalaycı, Ş. (2016). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil.
- Kanbur, A. (2008). Küreselleşme Sürecinde Post Modern Örgüt Yapıları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), s. 387-404.
- Kandula, S. R. (2004), *Human Resource Management İn Practice*. New Delhi: with 300 Models, Techniques And Tools, Phi Learning Pvt. Ltd.
- Kapız, S. Özen. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3, ss. 139-153.
- Kaplan, V. (2015). Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Şanlıurfa.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (32. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Kırcı, B. (2015). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kiernan, W. E. ve Knutson, K., (1990). “Quality Of Work Life”, Schalock, R. L. ve Begab, M. J. (Ed.), *Quality Of Life: Perspective Sand Issues*, *American Association Of Mental Retardation*, Washington, Dc, Us.

- Koray, N. (2016). *Kadınların Çalışma Hayatındaki İş Yaşam Dengesi Sorunları Ve Avrupa Birliği-Türkiye Düzenlemeleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Kösterelioğlu, M.A. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İşe Yabancılaşması Arasındaki İlişki*, (Doktora Tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 278836).
- Kuyzu, Ş. D. (2007). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ücret ve Ödüllendirme Yöntemleri Konusunda İşgören Algılamaları: Kahramanmaraş Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Çalışması*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Kahramanmaraş.
- Mahmood, S.M.R. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 480161).
- Malik, S. (2015). Effect of Work-Life Balance on Gender and Marital Status, *International Conference on Recent Research Development in Environment, Social Sciences and Humanities*, 196-203.
- Mercan, M.B. (2019). *Bankacılık sektöründe çalışanların sosyo-demografik özellikleri ve evden çalışıp çalışmama durumuna göre iş doyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi açısından durumlarının değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdoğan, A. Ç., Berkant, H. G. (2020). COVID-19 Pandemi Dönemindeki Uzaktan Eğitime İlişkin Paydaş Görüşlerinin İncelenmesi, *Millî Eğitim Dergisi*, Cilt: 49, Özel Sayı/2020, Sayı: 1, (13-43)
- Özkalp, E. (2003). Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizaynı. *Kamu-İş Dergisi*, 7 (2), s. 1-26.
- Özsoy, O. (2002). *Değişen Dünyada Meslek Seçimi, Geleceğin Meslekleri*. İstanbul: Hayat Yayınları
- Pehlivan, İ. (1990). Örgütün Davranışsal Sorunlarını Azaltma Yaklaşımları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 23 (1), s. 163-173.
- Sağnak, M. (2005). Örgüt ve Yönetimde Değerlerin Önemi, *Millî Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 33 (166), s. 149-158.
- Sarı, M, Canoğulları, E. ve Yıldız, E. (2018). *Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Alguları İle Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (47), 387-409. DOI: 10.21764/maeuefd.364454.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler Psikoloji Çevresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Soytürk, M. ve Tepeköylü Öztürk, Ö. (2017). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin İncelenmesi*. CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 12 (2), 12-23. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/cbubesbd/issue/33059/349121>.
- Şahin, M. K. (2015). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Güvenleri Ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 384058).
- Şavlı Emiroğlu, P. (2015). *Bursa il halk sağlığı müdürlüğüne bağlı çalışan hekimlerde iş doyum ve yaşam kalitesi düzeyi ile etkileyen etmenler*. Tıpta Uzmanlık Tezi. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi, Bursa.
- Şermet, M. C. (2009). *İnsan Kaynaklarında İş Rotasyonu Tekniği ve Bir Uygulama*. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi: Bursa.
- Tamer, E. (2018). *Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi Ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*,
- Taşdan M. Ve Erdem M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), s. 92-113.
- Temel, A. (2005). *Kişilerarası İletişim Temelinde İş ve Aile Yaşamı Dengesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tezcan, T. (2011). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin yaşam Kalitesi ve İş Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 278839).
- Tınar, M.Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*, 1.Baskı, İzmir: Necdet Bükey A.Ş. Yayınları.
- Yalçın, , Yıldırım, İ., Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 18(1), 205-224.
- Yalçın, S, Yıldırım, İ. ve. Akan, D. (2016). *Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18 (1), 205-224. DOI: 10.17556/jef.49471
- Yalçın, S. ve Akan, D. (2016). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15 (59), 0-0. DOI: 10.17755/esosder.263221.
- Yavuz, N. (2018). *İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yıldırım, N. (2018). *Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri İle İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim ile İlgili Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13 (52), s. 639-664.
- Yüçetürk, E. E. (2012). İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (35), s. 41-72.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.



## EKLER



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-32175018  
Konu : Anket Uygulama İzni

17/09/2021

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 01.09.2021 tarihli ve 95728 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ümmü KAŞIK, "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan ortaokullarda görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak öğün eğitimin 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
17/09/2021  
Ali Nazım BALCIOĞLU  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.  
Gereğini rica ederim.

Ali Nazım BALCIOĞLU  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:  
1-Anket Formları



## EKLER

## Ek 1. Ölçek

Değerli Okul Yöneticileri ve Öğretmen Arkadaşlarım,

Bilimsel bir çalışmaya veri sağlamak amacıyla siz değerli okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Ümmü KAŞIK

Yüksek Lisans Öğrencisi

## I. BÖLÜM: KİŞİSEL ÖZELLİKLER

- A) Cinsiyetiniz: Kadın ( ) Erkek ( )
- B) Yaş: .....
- C) Görev Unvanı: Okul müdürü ( ) Müdür Yardımcısı ( ) Öğretmen ( )
- D) Mesai saatleri dışında çalışma durumu: Evet ( ) Hayır ( )
- E) Aile bireylerine yeterince zaman ayırabilme durumu: Evet ( ) Hayır ( )
- F) Medeni Durum: Evli ( ) Bekar ( )
- G) Eğitim Düzeyi: Lisans ( ) Lisansüstü ( )
- H) Yıllık Tatil süresi: .....
- I) Çocuk sayısı: .....
- J) Kıdem: .....



## II. BÖLÜM: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği



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

Evrak Tarih ve Sayısı: 01.09.2021-E.95728

37255  
172

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-93282220-302.08.01-95728  
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Ümmü KAŞIK)

01.09.2021

DENİZLİ VALİLİĞİNE  
(Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 31.08.2021 tarihli ve E-30575850-302.08.01-95472 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182232 numaralı öğrencisi Ümmü KAŞIK'ın, "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları" başlıklı proje çalışması kapsamında, Denizli ili Pamukkale ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden/yöneticilerden veri toplamak üzere ölçek uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;  
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İbrahim KISAÇ  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı ve Ekleri (29 Sayfa)

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ  
VALİ Y.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSFN4745CF Pin Kodu :99242

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:Kınıklı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ

Telefon:0 (258) 296 21 51 Faks:0 (258) 296 23 32

e-Posta:oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/oidb

Keş Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nejla GEBEŞ

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.08.2021-E.95472



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı : E-30575850-302.08.01-95472  
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Ümmü KAŞIK

31.08.2021

REKTÖRLÜK MAKAMINA  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

10.201.1.17

İlgi : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 31.08.2021 tarih 95091 sayılı yazısı.

1.09.2021

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202182232 numaralı öğrencisi Ümmü KAŞIK'ın danışmanı Doç. Dr. Özen YILDIRIM sorumluluğunda "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları" konulu proje çalışması kapsamında Denizli İli Pamukkale ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden/ yöneticilerden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak üzere ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ  
Enstitü Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSCN4CVR11 Pın Kodu :02772

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kınıklı Yerleşkesi (Eğitim

Bilgi için: Mustafa Gökhan ÇAVUŞOĞLU

Fakültesi Binası 4.kat) 20160 Denizli

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egtbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ:<https://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri>

Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.08.2021-E.95092



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı : E-55256124-302.08.01-95091  
Konu : Veri Toplama İzin Talebi (Ümmü Kaşık)

31.08.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

*30.08.2021*

Anabilim Dalımız Tezsiz Yüksek Lisans programı öğrencilerinden 202182232 numaralı Ümmü Kaşık'ın Danışmanı Doç.Dr. Özen Yıldırımın izniyle devam etmekte olan "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları" başlıklı projesi kapsamında veri toplama izin talebini belirttiği dilekçesi ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN  
Anabilim Dalı Başkanı

Ek: Dilekçe ve Ekleri ( 27 sf.)

Belge Doğrulama Kodu :BSNN48TBSL Pin Kodu :90682 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>  
Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kınıklı Kampüsü (Eğitim Fakültesi)  
Binası 4.kat) 20160 Denizli  
Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01  
e-Posta:egtbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik  
Ağ:http://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri/  
Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Senar GÖK  
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Tel No: 02582961083

Bu belge görsel elektronik imza ile imzalıdır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.08.2021-E.95092

**T.C.**  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına**

Anabilim Dalınız, Eğitim Yönetimi Tezsiz YL Programı 202182232 nolu öğrencisiyim. Danışmanlığı Doç Dr. Özen YILDIRIM tarafından yürütülen "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları" başlıklı proje çalışmam kapsamında araştırma önerim doğrultusunda Denizli İli Pamukkale ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden/yöneticilerden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alınması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

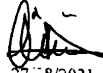
30.08.2021

3236

1.09.2021

Şemikler Mah. 4836 Sk. No:30  
Rüyakent Sitesi A Blok Daire:21  
Merkezefendi/ Denizli

0505 587 28 62

  
27.08.2021  
Ümmü KASIK

**EKLER**

- Ek-1: Başvuru Formu (ayse.meb.gov.tr alınacak başvuru formu)
- Ek-2: Gönüllü Katılım Formu
- Ek-3: Dönem Projesi Önerisi
- Ek-4: Çalışma Materyali (Anket/Ölçek)
- Ek-5: Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi
- Ek-6: Ölçek Sahibinden Alınan İzin Çıktısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.08.2021-E.950#1

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE**

26/08/2021

BAŞVURU NO	202108261777451493
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
BÖLÜM ADI	Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programı
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	30.08.2021/3236 56557653428
KONU	1.09.2021 Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Proje
ÖRNEKLEM GRUBU	Yönetici, Öğretmen,
KAPSAMI	Okul/Kurum,
İLLER	DENİZLİ
KURUM TÜRLERİ	Resmi Ortaokul,
İLETİŞİM BİLGİLERİ	Adres:Şemikler Mahallesi, Çinkaya Bulvarı, 4836 Sokak, No:30 Rüyakent Sitesi, A Blok, Daire:21 Merkezefendi/Denizli- Telefon:(505) 587-2862- Eposta:ummuozdemir64@hotmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Millî Eğitim Bakanlığınızdan gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

**Ek listesi**

Proje Özeti  
Katılım Kabul Formu  
Veri toplama araçları

  
İmza  
ÜMMÜ KAŞIK  
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ulaştırılması gerekmektedir.



Evrak Tarih ve Sayısı: 31.08.2021-E.95092

**GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU**

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları" adıyla, Ümmü KAŞIK tarafından 01/09/2021 – 30/11/2021 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili genelinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılarının ne düzeyde olduğunu tespiti ve bu algıların okul yöneticileri ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre değişiklik gösterip/göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca elde edilen verilerin yorumlanması ve paylaşılmasıyla birlikte bu alanda bilimsel bulgulara dayalı bilgilerin paylaşılmasına katkı bulunması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Denizli ili, Pamukkale ilçesi

Araştırma Uygulaması: Anket

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nun ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamen gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Ümmü KAŞIK

İletişim Bilgileri : 05055872862 ummuozdemir64@hotmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum:

...../...../.....

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.08.2021-E.95092

**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKUL VE KURUMLARDA  
GERÇEKLEŞTİRİLECEK ARAŞTIRMA UYGULAMALARINA İLİŞKİN**

**ARAŞTIRMA İZİN BAŞVURU TAAHHÜTNAMESİ**

1. Araştırmam boyunca anayasa/kanun ve yönetmeliklere uygun davranacağımı,
2. Araştırmayı yürüteceğim okulun/kurumun kurallarına uyacağımı,
3. Araştırmam boyunca hiç kimseyi araştırmama/çalışmam katılmaya zorlamayacağımı,
4. Araştırmayı/çalışmayı bana tahsis edilen mekân/sınıf ve zamanda gerçekleştireceğimi,
5. Araştırmamın olası fiziksel/ruhsal zararları konusunda katılımcıları bilgilendireceğimi,
6. Araştırmam/çalışmam sırasında topladığım kişisel bilgileri koruyacağımı,
7. Araştırmam/çalışmam için gerekli belge ve verileri toplayacağımı,
8. Araştırma/çalışma sırasında öğretilen derslerinde/çalışmalarında herhangi bir kayıpların olmayacağını, <sup>1.09.2021</sup>
9. Araştırmam/çalışmam sırasında herhangi bir ticari faaliyette bulunmayacağımı, katılımcıları herhangi bir ürün/eser/edaviye yönlendirmeyeceğimi,
10. Araştırma izin evraklarını okul yönetimine teslim edeceğimi,
11. Araştırma/çalışma sırasında izin olan evrakları kullanacağımı,
12. Tıbbi araştırmalarda araştırma/çalışmanın uygulama sırasında etik kurallara uyacağımı,
13. Araştırma/çalışma sırasında topladığım ses ve görüntü kayıtlarını güvenilir ortamlarda saklayacağımı ve araştırma/çalışma sonrasında imha edeceğimi,
14. Genelge hükümlerine aykırı davranmam ve herhangi bir yanlış ifade, beyan ve maddi gerçeği gizleme gibi durumlarda adli ve idari işlemlerin yürütülmesini kabul edeceğimi,
15. İzin alınmış araştırmalarda/projelerde insanlarla ilgili yapılacak anket, görüşme, gözlem, alan araştırması, uygulama ve incelemelerde sağlık, güvenlik, insan hakları, mevcut mevzuat hükümleri, hukukun genel ilkelerini ihlal etmeyeceğimi ve etik ilkelere uyacağımı,
16. Araştırma ile ilgili sonuç raporlarımı çalışmamı bitiş tarihinden itibaren 30 gün içinde izni aldığım birime ulaştıracacağımı,

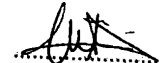
Kabul ettiğimi beyan ederim.

Araştırmamın Adı : Okul Yönetici ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları  
Araştırmacı : Ümmü KASIK

Tarih

27.08.2021

İmza



İsim - Soyisim

Ümmü KASIK

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.08.2021-E.95492

## ÖLÇEK İZİN YAZIŞMASI

← Re: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

① 12.08.2021 Per 14:19 tarihinde yanıtlandı

Hüseyin Akar &lt;huseyinakar@kilis.edu.tr&gt;

12.08.2021 Per 14:14

Kime: Siz

30.08.2021

3236

1.09.2021

↩ ↪ →

Hocam merhabalar, tabii ki kullanabilirsiniz. Ölçek uygulama formu ve ölçeğe ait bilgiler ilgili makalelerde mevcut. Kolaylıklar dilerim.

Kimden: "Ümmü Özdemir" <ummuzdemir64@hotmail.com>

Kime: "Hüseyin Akar" <huseyinakar@kilis.edu.tr>

Gönderilenler: 12 Ağustos Perşembe 2021 12:38:57

Konu: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Değerli hocam merhaba

Ben Denizli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde yüksek lisans yapmaktayım. Bilimsel çaişmamda veri toplamak için uyarlanmış olduğunuz "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" adlı ölçeğinizi kullanmak istiyorum.

Gerekti izin verilmesi hususunda arz ederim.

İlginiz için teşekkür eder ve sağlıklı günler dilerim.

Ümmü KAŞK

ummuzdemir64@hotmail.com

05055872862

Yardı | İlet

## ÖZGEÇMİŞ