

Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş/Çalışma Yaşam Kalitesi*

Kazım ÇELİK** Erkan TABANCALI***

Öz: Bu çalışmanın amacı, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitelerinin düzeylerini çeşitli bireysel değişkenlere göre belirlemektir. Çalışma verilerini elde etmek için Stamm (2005) tarafından geliştirilen, Yeşil vd. (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği (Professional Quality Of Life Scale) kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul il merkezinde bulunan resmi özel eğitim kurumlarında (ilköğretim ve ortaöğretim okullarında) görev yapan 481 öğretmen oluşturmuştur. Verilerin analizinde, t-testi, ANOVA ve LSD testlerinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerde yüksek düzeyde mesleki tatmin, düşük düzeyde tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre, her üç alt boyutta da anlamlı farklılık belirlenmiştir. Mezun oldukları branş, yaş, öğrenim düzeyi ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı fark belirlenmemiştir. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre, mesleki tatmin ve tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki kıdem değişkenine göre, eş duyum yorgunluğu alt boyutunda anlamlı farklılık belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre, tükenmişlik boyutunda anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Çocuk sahibi olma değişkenine göre de mesleki tatmin alt boyutunda anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, özel eğitim okulları, iş/çalışma yaşam kalitesi.

Private School Teachers' Quality of Work Life

Abstract: The aim of the study is to determine private school teachers' level of quality of work life according to individual variables. For determining these levels, Professional Quality of Life Scale (PQLS) originally designed by Stamm (2005) and adapted in Turkish by Yeşil and others (2010) was used as data collection tool. Participants of the study consisted of 481 teachers who were working in private schools (both primary and secondary) located in the centre of İstanbul. T-test, ANOVA and LSD tests were used to analyse the data. As a result of the study high level of satisfaction, low level of burnout and compassion fatigue were found. For all three dimensions there is significant difference according to type of institutions teachers work. There is no significant difference between teachers according to their branch of study, age, education level and marital status. But significant difference in dimensions of job satisfaction and burnout was found according to teachers' work of years. In view of the work of years in the institution, there is a significant difference in compassion fatigue dimension. A significant difference was revealed in dimension of burnout according to their gender. Finally there is a significant difference in dimension of job satisfaction according to become parents.

Keywords: Teacher, private schools, quality of work life.

Formal örgüt belli bir amacı ya da amaçlar bütünü gerçeğe getirmek için kurulur, bu amacı gerçekleştirdiği sürece varlığını koruyabilir (Aydın, 1986). Örgütler bu amaçlarını gerçekleştirebilmek için elde bulunan maddi ve insani kaynakları en etkin biçimde kullanmaya çalışır. Bu amacın gerçekleşebilmesinde örgütün ve örgütte çalışanların amaçlarının dengelenmesi önemli görülmektedir. Çağdaş yönetim anlayışının gelişmesiyle birlikte de örgütteki çalışanların önemi ve değerliliği ön plana çıkmıştır.

Modern toplumlarda insanların hayatının önemli bir kısmı örgütlerin bir üyesi olarak geçer. İnsanın çevresi, çeşitli amaçlarla oluşturulmuş örgütler tarafından kuşatılmıştır (Şişman ve Taşdemir, 2008,). Örgütlerin, varlıklarını etkin şekilde sürdürebilmeleri için bir yandan teknolojiyi öte yandan da belirli bir çalışma yaşam kalitesi düzeyine sahip çalışanları yönetmeleri gerekliliği öngörülmektedir. (Yücel ve

* Bu çalışma 7. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur (Malatya, 24-26 Mayıs 2012).

** Yrd. Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli, Türkiye, e-mail:kazimcelik@gmail.com

*** Yrd. Doç. Dr. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, e-mail: tabanca@yildiz.edu.tr

Erkut, 2003). Günümüzde organizasyonların rekabette üstünlük elde edebilmeleri için insan kaynaklarını etkili kullanmaları gerekmektedir. Organizasyonlarda insan kaynaklarının verimli kullanılabilmesi ise; temel hedefi “üretimde verimlilik olduğu kadar işgörenlerin iş ortamını geliştirmek” (Davis, 1981) de olan çalışma yaşam kalitesi kavramını gündeme getirmektedir (Turunç vd. 2010). Çalışma Yaşam Kalitesinin temel amacı, örgütsel başarının sağlanmasıyla birlikte işgörenler için de uygun çalışma koşullarını geliştirmektir. İşgören açısından oldukça önemli olan çalışma yaşam kalitesinin sağlanması örgütün etkililiğinin de belirleyicisidir (Newstrom ve Davis, 1997; Demir, 2011). Hackman ve Oldham (1980) çalışma ortamı ve bireysel ihtiyaçlar arasındaki etkileşimi göz önüne alarak çalışma yaşam kalitesini aydınlatmaya çalışmışlardır. Çalışanların bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilen çalışma ortamının, kusursuz çalışma yaşam kalitesini oluşturan olumlu bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Rethinam and Ismail, 2008).

Yaşam kalitesi, kişinin içinde yaşadığı sosyokültürel ortamda kendi sağlığını öznel olarak algılayışını tanımlamaktadır. Esas amaç kişilerin kendi fiziksel, psikolojik ve sosyal işlevlerinden ne ölçüde memnun olduklarının ve yaşamlarının bu yönleri ile ilgili özelliklerin varlığı veya yokluğunun ne ölçüde onları rahatsız ettiğinin saptanmasıdır (Zorba, 2008). Algılanması ve tanımlanmasındaki farklılıklara karşın, çalışma yaşamında kalite anlayışı, özellikle son yıllarda çalışanların fiziksel ve psikolojik refah düzeyini yükselten, örgütsel kültürde değişim meydana getiren ve tüm çalışanların değerini artıran bir yönetim felsefesi olarak görülmektedir (Shain ve Suurvali, 2001; Aydın vd. 2011).

İş ve meslek yaşamı yaşam kalitesini etkileyebilir. Çeşitli mesleklerde çalışanlar, yaptıkları işler nedeniyle ruhsal olarak etkilenebilmekte ve bu durum yaşam kalitelerine yansıtılabilmektedir (Yeşil vd. 2010). İş stresi, işin doğasından kaynaklanan stres, tükenme, depresyon, eşduyum yorgunluğu veya iş doyumunu bireylerin yaşam kalitelerini etkileyen etkenlerdir. Mesleki tatmin bir kişinin kendi mesleğiyle ilgili bir alanda ihtiyacı olan bir başkasına yardım etmesi sonucu duyduğu memnuniyet, haz veya mesleki tatmin duygusu olarak adlandırılır. Eşduyum yorgunluğu, kişinin işi nedeniyle stres verici bir olaya maruz kalması sonucunda yaşadığı duygu durumudur. Tükenmişlik, duygusal tükenme/yorgunluk, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olarak tanımlanır (Stamm, 2011). Çalışma yaşam kalitesi yaş, cinsiyet, medeni durum, etnik grup, dini inanç, eğitim seviyesi gibi demografik özelliklerden farklı şekillerde etkilenebilmektedir (Lowe, 2001; Demir, 2011).

Örgütler, yoğun rekabet koşullarında, daha etkin çalışma koşulları yaratma çabasına girmişlerdir. Geliştirilen iletişim yöntemleri, çalışanların istek ve gereksinimlerini önceden tahmin edebilme gibi yaklaşımlar çalışma yaşamının kalitesini artıran çalışmaların temel unsurlarıdır. Örgütler, belirli bir tecrübeye ve yeterliliğe sahip olan çalışanlarını kaybetmemek ve onlardan en iyi şekilde yararlanmak adına, çalışanlarının yaşam kalitesi boyutlarını da izlemeye başlamışlardır (Küçükusta, 2007). Özellikle stresli çalışma koşullarına sahip mesleklerde çalışanların memnuniyeti daha da önemli hale gelmiştir. Özel eğitim vb. kurumların koşulları gereği diğer kurumlara göre daha stresli çalışma koşullarına sahip olduğu söylenebilir. Bu durum bu tür kurumlarda çalışanların iş yaşam kalitelerinin dikkatle incelenmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın genel amacı, İstanbul ilinde resmi özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi düzeyleri incelemektir. Bu genel amaç çerçevesinde; özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesinin alt boyutlarına (mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu) göre durumunun ne olduğu ve bu durumun kurum, branş, kıdem, okuldaki kıdem, cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum ve çocuk sayısına bağlı olarak değişip değişmediği araştırılmıştır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama (betimsel) modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Tarama modeli araştırmalarda, araştırmaya konu olan birey, olay ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1998).

Evren ve örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul il merkezinde bulunan resmi özel eğitim kurumlarında (ilköğretim ve ortaöğretim okullarında) görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu araştırmada, çalışma evreninin küçük olması nedeniyle örneklem alınması yoluna başvurulmamış, evrenin tümüne ulaşmak hedeflenmiştir. İl Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre bu okullarda 2011 yılında 481 öğretmen görev yapmaktadır. Bu öğretmenlerden gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen 285'ine ulaşılmış ve uygulanan ölçeklerden 265'i değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada Stamm (2005) tarafından geliştirilen, Yeşil vd. (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği (Professional Quality Of Life Scale) kullanılmıştır. Ölçekte bireysel değişkenler ve 3 alt boyutta 30 madde yer almaktadır.

Mesleki tatmin (compassion satisfaction) alt ölçeklerden ilkidir ve çalışanın kendi mesleği veya işiyle ilgili bir alanda yardıma ihtiyacı olan bir başka kişiye yardım etmesi sonucunda duyduğu tatmin ve memnuniyet duygusunu ifade etmektedir. Bu alt ölçekten alınan yüksek puan, yardım eden olarak memnuniyet veya tatmin duygusunun yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin uyarlanmasındaki Alpha güvenilirlik değeri 0.82, bu çalışmada .87'dir. İkinci alt ölçek olan tükenmişlik (burnout) alt ölçeği, umutsuzluk, iş yaşamında oluşan sorunlarla başa çıkmada zorluk yaşanmasıyla ortaya çıkan tükenmişlik duygusunu ölçen bir testtir. Bu ölçekten alınan yüksek puan, tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin uyarlanmasındaki Alpha güvenilirlik değeri 0.62, bu çalışmada .72'dir. Üçüncü alt ölçek olan eşduyum yorgunluğu (compassion fatigue), stres verici olayla karşılaşma sonucunda ortaya çıkan belirtileri ölçmek için kullanılmaktadır. Bu ölçekten yüksek puan alan çalışanlara bir destek veya yardım alması önerilmektedir. Ölçeğin uyarlanmasındaki Alpha güvenilirlik değeri 0.84, bu çalışmada .80 olarak belirlenmiştir. Ölçeklerin değerlendirilmesinde 1, 4, 15, 17 ve 29. maddeler ters çevrilmiştir. (Yeşil vd. 2010; Stamm, 2011). Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği, "hiçbir zaman (1)" ile "Çok sık (5)" arasında 5 basamaklı olarak değerlendirilmiştir. Verilerin analizi SPSS Paket programı ile, t-testi, anova ve LSD testleri ile yapılmıştır.

Bulgular ve Sonuçlar

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi alt boyutlarındaki (mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu) düzeylerini belirlemek amacıyla her alt boyutun aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Tablo I
Öğretmenlerin Alt Boyutlara Göre İş/Çalışma Yaşam Kalitesi Düzeyleri

| Boyutlar | N | \bar{X} | S |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Mesleki tatmin | 265 | 3.89 | .577 |
| Tükenmişlik | 265 | 2.13 | .464 |
| Eşduyum yorgunluğu | 265 | 2.22 | .618 |

Tablo I'deki aritmetik ortalamalar incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki tatmin boyutunda üst düzeyde ($\bar{X} = 3.89$) ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Eş duyum (şefkat) yorgunluğu boyutunda ($\bar{X} = 2.22$) ve tükenmişlik boyutunda ($\bar{X} = 2.13$) ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Bu duruma göre, öğretmenlerin mesleki tatmin boyutundaki iş/çalışma yaşam kalitesi düzeyleri yüksektir. Tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu boyutunda da yine iş/çalışma yaşam kalitelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tatmin, eşduyum yorgunluğu ve tükenmişlik düzeyleri, kurum, brans, kıdem, okuldaki kıdem, cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum ve çocuk sayısına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırmanın ikinci alt amacıdır. Buna ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkeni dikkate alındığında elde edilen sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo II

Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurum Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, ANOVA ve LSD Sonuçları Tablosu

| Boyutlar | Kurum | N | \bar{X} | S | F | p | Fark |
|--------------------|-------------|-----|-----------|------|-------|-------|---|
| Mesleki tatmin | İlköğretim | 139 | 3.86 | .602 | 3.243 | .041* | Ortaöğretim ile diğer |
| | Ortaöğretim | 28 | 3.71 | .577 | | | |
| | Diğer | 98 | 4.00 | .525 | | | |
| Tükenmişlik | İlköğretim | 139 | 2.17 | .492 | 3.439 | .034* | İlköğretim ile diğer, ortaöğretim ile diğer |
| | Ortaöğretim | 28 | 2.26 | .490 | | | |
| | Diğer | 98 | 2.04 | .398 | | | |
| Eşduyum yorgunluğu | İlköğretim | 139 | 2.29 | .601 | 3.462 | .033* | İlköğretim ile diğer |
| | Ortaöğretim | 28 | 2.33 | .677 | | | |
| | Diğer | 98 | 2.09 | .608 | | | |

* $p < 0.05$

Tablo II incelendiğinde her üç alt boyutta öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre anlamlı fark belirlenmiştir. Mesleki tatmin boyutunda, ortaöğretim ve diğer (eğitim uygulama okulu iş eğitim merkezi, iş okulu, eğitim merkezi) kurumlar, tükenmişlik boyutunda ilköğretim ile diğer ve ortaöğretim ile diğer eğitim kurumları, eş duyum yorgunluğu boyutunda ilköğretim ve diğer öğretim kurumları arasında fark belirlenmiştir.

Öğretmenlerin İş/çalışma yaşam kalitesi düzeyleri arasında farklılıklar(aritmetik ortalama) çalıştıkları kurum değişkenine göre incelendiğinde; mesleki tatmin boyutunda diğer (eğitim uygulama okulu iş eğitim merkezi, iş okulu, eğitim merkezi) kurumlarda çalışan öğretmenler ortaöğretimde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde, tükenmişlik boyutunda diğer(eğitim uygulama okulu iş eğitim merkezi, iş okulu, eğitim merkezi) kurumlarda çalışan öğretmenler ilköğretim ve ortaöğretim okulunda çalışanlara göre daha düşük, eş duyum yorgunluğu boyutunda diğer (eğitim uygulama okulu iş eğitim merkezi, iş okulu, eğitim merkezi) kurumlarda çalışanlar ilköğretim kurumlarına çalışan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde eş duyum yorgunluğu hissettikleri belirlenmiştir.

Öğretmenlerin öğretmenlik kıdemi değişkenine ilişkin iş/çalışma yaşam düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik sonuçlar Tablo III'te verilmiştir. Tablo III incelendiğinde mesleki tatmin ve tükenmişlik boyutlarında öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı fark belirlenmiştir. Mesleki tatmin boyutunda, 1-5 ile 6-10 ve 11-15 arasında, 16 ve üstü ile 6-10 ve 11-15 arasında fark belirlenmiştir. Tükenmişlik alt boyutunda da 1-5 ile 6-10 ve 11-15 arasında, 16 ve üstü ile 6-10 ve 11-15 arasında fark belirlenmiştir.

Öğretmenlerin İş/çalışma yaşam kalitesi düzeyleri arasında farklılıklar, öğretmenlerin kıdem değişkenine göre incelendiğinde; mesleki tatminlerinin, 1-5 yıllık kıdeme sahip olanların 6-10 ve 11-15 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu, yine 16 ve üstü kıdeme sahip

Tablo III

Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, ANOVA ve LSD Sonuçları Tablosu

| Boyutlar | Kıdem | N | \bar{X} | S | F | p | Fark |
|----------------|-------------|----|-----------|------|-------|-------|---|
| Mesleki tatmin | 1-5 yıl | 98 | 4.00 | .538 | 6.002 | .001* | 1-5 ile 6-10 ve 11-15 arasında, 16 ve üstü ile 6-10 ve 11-15 arasında |
| | 6-10 yıl | 66 | 3.81 | .584 | | | |
| | 11-15 yıl | 50 | 3.65 | .569 | | | |
| | 16-üstü yıl | 51 | 4.04 | .566 | | | |
| Tükenmişlik | 1-5 yıl | 98 | 2.04 | .393 | 4.804 | .003* | 1-5 ile 6-10 ve 11-15 arasında, 16 ve üstü ile 6-10 ve 11-15 arasında |
| | 6-10 yıl | 66 | 2.26 | .499 | | | |
| | 11-15 yıl | 50 | 2.24 | .507 | | | |
| | 16-üstü yıl | 51 | 2.05 | .447 | | | |

* $p < 0.05$

olan öğretmenlerin 6-10 ve 11-15 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin tükenmişliklerinin, 1-5 yıllık kıdeme sahip olanların 6-10 ve 11-15 yıllık kıdeme sahip olanlara göre daha düşük, yine 16 ve üstü kıdeme sahip olanların 6-10 ve 11-15 yıllık kıdeme sahip olanlara göre daha düşük düzeyde oldukları belirlenmiştir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki kıdemi değişkenine ilişkin iş/çalışma yaşam düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik sonuçlar Tablo IV'te verilmiştir.

Tablo IV

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Kıdemi Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, ANOVA ve LSD Sonuçları Tablosu

| Boyutlar | Okul Kıdemi | N | \bar{X} | S | F | p | Fark |
|--------------------|-------------|----|-----------|------|-------|-------|--|
| Eşduyum yorgunluğu | İlk | 75 | 2.09 | .574 | 3.538 | .008* | 6-10 ile ilk, 1-2 ve 3-5 arasında, 11-üstü ile ilk ve 1-2 arasında |
| | 1-2 | 43 | 2.12 | .544 | | | |
| | 3-5 | 66 | 2.19 | .644 | | | |
| | 6-10 | 41 | 2.45 | .616 | | | |
| | 11- üstü | 40 | 2.40 | .653 | | | |

* $p < 0.05$

Tablo IV incelendiğinde eş duyum yorgunluğu boyutunda öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı fark belirlenmiştir. Eş duyum yorgunluğu boyutunda, 6-10 ile ilk, 1-2 ve 3-5 arasında, 11-üstü ile ilk ve 1-2 yıllık kıdem değişkenleri arasında fark olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin İş/çalışma yaşam kalitesi düzeyleri arasında farklılıklar, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki kıdem değişkenine göre incelendiğinde; 6-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin ilk, 1-2 ve 3-5 yıllık öğretmenlere göre eş duyum yorgunluğunun daha yüksek, 11-üstü yıllık öğretmenlerin de ilk ve 1-2 yıllık öğretmenlere göre eş duyum yorgunluğunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin iş/çalışma yaşam düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik sonuçlar Tablo V'de verilmiştir.

Tablo V

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-Testi Tablosu

| Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|-------------|----------|-----|-----------|------|-----|--------|-------|
| Tükenmişlik | Kadın | 174 | 2.11 | .431 | 263 | -1.026 | .020* |
| | Erkek | 91 | 2.18 | .520 | | | |

* $p < 0.05$

Tablo V incelendiğinde tükenmişlik boyutunda öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olarak belirlenmiştir. Yaş, öğrenim düzeyi, mezun oldukları branş ve medeni durum değişkenleri arasında iş/çalışma yaşam düzeyleri arasında anlamlı fark belirlenmemiştir. Öğretmenlerin çocuk sahibi olma

değişkenine ilişkin iş/çalışma yaşam düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik sonuçlar Tablo VI'da verilmiştir.

Tablo VI

Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Değişkenine İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, ANOVA ve LSD Sonuçları Tablosu

| Boyutlar | Çocuk sayısı | N | \bar{X} | S | F | p | Fark |
|----------------|--------------|-----|-----------|------|-------|-------|---------------------------------|
| Mesleki tatmin | Yok | 128 | 3.93 | .561 | 3.539 | .030* | 3-fazla ile yok ve 1-2 arasında |
| | 1-2 | 60 | 4.00 | .583 | | | |
| | 3-fazla | 77 | 3.75 | .578 | | | |

* $p < 0.05$

Tablo VI incelendiğinde mesleki tatmin boyutunda öğretmenlerin çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı fark belirlenmiştir. Mesleki tatmin boyutunda, üç ve daha fazla çocuk sahibi olan öğretmenlerin, 1-2 arası çocuk sahibi olanlara ve çocuk sahibi olmayan öğretmenlere göre daha düşük mesleki tatmin düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

Tartışma ve Öneriler

Bu çalışma, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitelerinin düzeylerini çeşitli bireysel değişkenlere göre belirlemek için yapılmıştır. Öğretmenlerin mezun oldukları branş, yaş, öğrenim düzeyi ve medeni durum değişkenleri arasında iş/çalışma yaşam düzeyleri arasında anlamlı fark belirlenmemiştir. Ancak, çalıştıkları kurum, kıdem, çalıştıkları okuldaki kıdem, cinsiyet ve çocuk sahibi olma değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi alt boyutlara göre incelendiğinde, mesleki tatmin düzeylerinin yüksek, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu düzeylerinin de düşük çıktığı belirlenmiştir. Benzer olarak Mentz (2001), yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin eğitimci olmaktan gurur duyduklarını saptamıştır. Yine Turunç vd. (2010) nin yapmış olduğu çalışmada iş tatmininin işten ayrılma niyetini düşürücü bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre, diğer (eğitim uygulama okulu, iş eğitim merkezi, iş okulu, eğitim merkezi) eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ilköğretim ve ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlere göre mesleki tatminleri yüksek, tükenmişlik ve eşduyum yorgunlukları düşük düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre mesleki tatminde en yüksek 16 yıl ve üstü ve 1-5 yıl, tükenmişlikte en düşük düzeyde 1-5 ve 16-üstü kıdeme sahip olan öğretmenler çıkmıştır. Bu sonuçlar, öğretmenlerin ilk yıllarda yüksek ülgülere sahip olması, 16 yıl üstünde ise mesleği sahiplenme duygusuna sahip olmaları olarak değerlendirilebilir. Korkmaz ve Sadık (2011) yaptıkları çalışmada kıdemli öğretmenlerin lehine sonuçlar bulmuştur. Meslekte yeni olan ve tecrübeli olan öğretmenler arasında kalan öğretmen gruplarına mesleki tatminleri diğerlerine göre düşüktür, bu grubun mesleki tatminlerini artırıcı önlemler alınabilir. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki kıdemleri değişkenine göre, eşduyum yorgunluğu boyutunda fark çıkmıştır. Eşduyum yorgunluğunda en yüksek düzey 6-10 ile 11-üstü kıdeme sahip öğretmenlerde çıkmıştır. Çalıştıkları okuldaki kıdemleri arttıkça eşduyum yorgunlukları (şefkat) artmaktadır. Eşduyum yorgunluğu, kişinin işi nedeniyle stres verici bir olaya maruz kalması sonucunda yaşadığı duygu durumudur. Bir başkasının travmatik olayını defalarca dinlemenin ardından, travmatik olayın özelliklerini ve şiddetini algılamak için gerçekleşen eş duyum süreci dinleyen kişinin etkilenmesine neden olmakta ve bu etkilenme, eşduyum yorgunluğu olarak adlandırılmaktadır (Stam, 2011). Tecrübeli öğretmenlerin yıllarca öğrenci sorunları ile yüz yüze gelmeleri nedeniyle eşduyum yorgunluğuna düştükleri söylenebilir. Bu durumda öğretmenlerin belli yıllardan sonra farklı okullarda görevlendirilmeleri eş duyum yorgunluğunu engelleyici olabilir. Ayrıca bu öğretmenlere destek ve yardım almaları önerilebilir. Cinsiyete göre erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Erkek öğretmenlerin meslekle ilgili olarak (ücret, statü vb.) beklentilerinin karşılık bulamamış olma olasılığı bu sonucu ortaya koymuş olabilir. Divins ve

diğerleri (1991) yapmış oldukları çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre çalışma yaşam kalitesi açısından kendilerini daha rahat algıladıklarını belirlemişlerdir. Kershaw ve diğerlerinin (1994) yapmış oldukları çalışmada ortaokul ve lisede çalışan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek mesleki tatmine sahip oldukları belirlenmiştir. Çocuk sahibi olma değişkenine göre en düşük düzeyde mesleki tatmin 3 ve üstü çocuk sahibi olan öğretmenlerde çıkmıştır. Çocuk sayısı arttıkça öğretmenlerin mesleki tatminleri düşmektedir. Çocuk sayısının artması ile birlikte oluşabilecek sıkıntılar mesleki yaşamda olumsuzluklara yol açtığı söylenebilir. Mezun olunan brans, yaş, medeni durum ve öğrenim düzeyinde ise fark bulunmamıştır. Ergen vd.(2010) yapmış oldukları çalışmada öğrenim düzeyleri ile çalışma yaşam kalitesi arasında anlamlı sonuçlar elde edememişlerdir. Genel olarak, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, çalışma koşullarının diğer kurumlara göre daha zor olduğunu düşündüğümüzde beklenenin tersine iş/çalışma yaşam kalitelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum yapılan işe yüklenen anlam ve bundan elde edilen doyumla ilişkili olabilir.

Kaynaklar

- Aydın, İ., Çelik, Y., Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, Cilt 22, Sayı 2, Ekim 2011
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış*, Temmuz 2011, Cilt:11, Sayı:3 ss.453-464
- Davis, Keith, (1981). *Human behavior at work, organizational behavior*. 6d. McGraw Hill,.
- Divins, B., Guerriero, S.J., Snell, W.E. JR. And Livers, J. (1991). The hidden factor in early field experience: teachers perception of the quality of life at work. 28.06.2012 tarihinde www.eric.ed.gov adresinden erişildi.
- Ergen, A., Tanrıverdi Ö., Kumbasar, A., Arslan, E., Atmaca, D. (2010). Sağlık personelinin yaşam kalitesi üzerine kesitsel bir çalışma. *Haseki Tıp Bülteni*, <http://web.ebschost.com>. 02.Mayıs.2012
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kershaw, C., Blank, A.M., Bellon, J. And Brian, D. (1994). Teachers perceptions about their quality of school life according to their school settings, gender and years of teaching experience. www.eric.ed.gov. 28.06.2012
- Korkmaz, G., Sadık, F. (2011).İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesini algılama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 285-301, 2011.
- Küçükusta, D., (2007) *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lowe, G.S. (2001) "Quality of Work-Quality of Life" Work/Life Balance and Employee Wellness Strategies Conference, Edmonton, 14 May 2001. 30 Mart 2011 tarihinde http://cprn.org/documents/2708_en.pdf adresinden erişildi.
- Mentz, K. (2001). Change and the quality of work-life of teachers in rural schools in south africa ED:451991 www.eric.ed.gov March,2011
- Newstrom, J.W.; Davis, K. (1997). *Organizational behavior: human behavior*. At Work, Boston : Mc Graw Hill.
- Rethinam, S.G., Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, Volume 7, Number 1 (2008)
- Stamm, BH. (2011). *Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği Türkçe uyarlaması*. 30 Mart 2011 tarihinde

http://www.proqol.org/uploads/ProQol-IV_Turkish.pdf adresinden erişildi.

Shain, M., Suurvali, H. (2001). *Investing in comprehensive workplace health promotion*. Centre for Addiction and Mental Health (CAMH) and the National Quality Instituted (NQI). 30 Mart 2011 tarihinde www.healthyworkplacemonth.ca/archivepdf/investing.pdf adresinden erişildi.

Şişman, M., Taşdemir, İ. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi

Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H. Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Nisan 2010, Cilt:12, Sayı:02

Yeşil, A., Ergün, Ü., Amasyalı, C., Er, F., Olgun, N.N., Aker, A.T. (2010). Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği türkçe uyarlaması geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Noropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 47(2):111-117

Yücel, D., Erkut, H. (2003). Bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerine etkisi. *İTÜ Dergisi/D Mühendislik*, Nisan 2003 Cilt:2, Sayı:2, 49-59

Zorba E, (2008). *Yaşam kalitesi ve fiziksel aktivite*. 10Th. International Sports Sciences Congress. 82–85, Bolu.