



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

**ÖĞRETMENLERİN VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞ
YAŞAM KALİTESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
(DENİZLİ ÖRNEĞİ)**

GÜLHAN CİHAN

DENİZLİ 2022

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

**ÖĞRETMENLERİN VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞ YAŞAM
KALİTESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
(DENİZLİ ÖRNEĞİ)**

Gülhan CİHAN

Danışman

Doç. Dr. Funda NAYIR

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi Bölümü'nde yüksek lisans proje dönemimde en büyük yardımcım,
hocam danışmanım Dr. Funda NAYİR Hoca'ma,

Sevgili eşim Efkan Cihan,

Sevgili ođullarım Fatih Cihan ve Emre Cihan,

Beni dünyaya getiren ve her daim varlıkları ile güç bulduğum sevgili annem Aysel
Demirci ve değerli babam Binali Demirci'ye çok teşekkürler

Gülhan CİHAN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez 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.

Gülhan CİHAN

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞ YAŞAM KALİTESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (DENİZLİ ÖRNEĞİ)

CİHAN, Gülhan

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Funda NAYIR

Haziran 2022, 48 sayfa

Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki öğretmen ve okul yöneticilerini iş yaşam kaliteleri ile bunun demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırmanın temasını oluşturmaktadır. Nicel ve tarama modelindeki bu çalışmada uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 415 öğretmen ve okul yöneticisinden toplanan veriler analizi ile araştırma ortaya konulmuştur. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler” ve “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” şeklinde iki bölümdür.

Öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleklerini yapmada yüksek düzeyde amaç ve hedef sahibi oldukları görülürken çalıştıkları okulun esnek çalışma sağlaması konusunda orta düzeyde bu imkanı sağladığını düşündükleri tespit edilmiştir. Diğer maddelere katılımlarının yüksek düzeyde iş yaşam kalitesi olduğunu yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerine yönelik bütün boyutların “İyi” düzeyde olduğu görülmüştür. Bütün boyutlar yüksek düzeyde ve en yüksek ortalama “İş-kariyer memnuniyeti” boyutunda iken bunu sırasıyla “İş kariyer memnuniyeti”, “çalışma koşulları”, “genel iyilik hali”, “işyerinde kontrol” boyutu ve “iş yaşam uyumu” boyutu izlemiştir. Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği ancak görev, cinsiyet, medeni durum, ilçe, eğitim düzeyi, okuldaki öğrenci sayısı ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, okul yöneticileri, iş, yaşam, kalite

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlılıklar	3
1.6. Tanımlar	3
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. İş Yaşam Kalitesi.....	5
2.2. İş Yaşam Kalitesini Tanımı ve Önemi	6
2.3. Eğitim Örgütlerinde İş Yaşam Kalitesi	7
2.4. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Etkenler	8
2.4.1. İş Güvencesi	8
2.4.2. Ücret	8
2.4.3. İş Tatmini	9
2.4.4. Kariyer Fırsatları	9
2.4.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	10
2.5. İş Yaşam Kalitesini Arttırmaya Yönelik Programlar	10
2.6. İlgili Araştırmalar	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	13

3.1. Araştırmanın Modeli	13
3.2. Evren ve Örneklem	13
3.3. Veri Toplama Aracı	14
3.4. Verilerin Toplanması	15
3.4. Verilerin Analizi	15
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR	17
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	17
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	17
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	19
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	28
5.1. Tartışma ve Sonuç	28
5.2. Öneriler	30
KAYNAKÇA	31
EKLER	34
ÖZGEÇMİŞ	39

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve Dağılımları</i>	13
Tablo 3.2. <i>Ölçek ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Değerleri</i>	16
Tablo 4.1. <i>Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin İş-Yaşam Kalitelerine Yönelik Görüşleri</i>	17
Tablo 4.2. <i>Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Türlerine Göre Analiz Sonuçları</i>	19
Tablo 4.3. <i>Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları</i>	20
Tablo 4.4. <i>Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları</i>	21
Tablo 4.5. <i>Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları</i>	22
Tablo 4.6. <i>Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları İlçeye Göre Analiz Sonuçları</i>	23
Tablo 4.7. <i>Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Öğrenci Sayılarına Göre Analiz Sonuçları</i>	24
Tablo 4.8. <i>Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Öğretmen Sayılarına Göre Analiz Sonuçları</i>	26

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu çalışmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi görüşleri ve bu görüşlerinin farklı değişkenler açısından incelenmesine çalışılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kendilerine verilmiş olan görev ve yetkiler her ne kadar mevzuatla sınırlandırılmışsa da gerek okulların çevresel şartları gerek insan kaynaklarının çeşitliliği ve gerekse çalışanların kendi özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle iş ve işleyişte farklılıklar olabilmekte bu durum ise iş yaşam kalitelerini etkilemektedir.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, problem ve alt problemler, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Balcı (2014) iş yaşam kalitesinin örgütsel yapılar içinde çalışanların bireysel gereksinimlerini karşılama olanakları olduğunu ve yönetici pozisyonundakilerden ziyade çalışanlara odaklanıldığını, insanın göz ardı edilen boyutunun önemszenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Akan ve Bektaş (2014), işin unutulmuş olan insan boyutunun altını çizerek, yönetimlerden daha çok çalışanlara odaklanan, çalışanlar ile işverenlerin ilişkisinin niteliklerini gösteren, çalışanların görev yaptıkları kurumlarda bireysel gereksinimlerini karşılayıp yaşamlarında doyuma ulaşmaları şeklinde tanımlama yapmışlardır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin okullarında başarılı olabilmeleri için işlerinden tatmin olmaları, tükenmişlik yaşamamaları, mesai arkadaşları ve öğrencilerle etkili diyaloglar kurabilmeleri ve mesleklerine tutkulu şekilde bağlı olmaları gerekmektedir (Taşdan & Erdem, 2010).

Okullardaki iş yaşam kalitesini yükseltme ve yüksekte tutma diğer örgütlere göre daha zordur. Resmi okul ve kurumlarda iş-yaşam kalitesini arttıran iş zenginleştirme, kalite çemberleri oluşturma, bağımsız çalışma grupları oluşturma, esnek çalışma şartlarının oluşturulması gibi şartların oluşturulması çok mümkün değildir. Bu durumlar oluşturulamadığı için mevcut şartlar dahilinde iş-yaşam kalitesinin artırılması gerekmektedir. Bu kolay bir durum değildir. Bundan dolayı okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş-yaşam kalitelerinin bilinmesine ve varsa sorun sıkıntı alınabilecek

tedbirlere ilişkin öneriler getirme eğitim ve eğitim çalışan ve paydaşları için gereklilik arz etmektedir.

1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmada “Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesine ilişkin görüşleri nedir?” sorusu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şöyle belirlenmiştir.

1. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri nedir?
2. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşleri nedir?
3. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşleri; a. Görev, b. Cinsiyet, c. Medeni durum, d) İlçe, e. Eğitim düzeyi, f. Okuldaki öğrenci sayısı, g. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli merkez ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş-yaşam kalitesi düzeyleri ve bunun demografik özelliklere göre farklılık gösterip/göstermediğinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Endüstri devrimiyle yaygınlaşan iş yaşam kalitesi kavramının modern dünyada örgütlerin tümünde ve hatta insan yoğunluklu sağlık ve eğitim gibi insan ögesinin yoğun olduğu geniş çalışma yaşamlarında kullanıldığı görülmektedir. Bunun yanında akademik olarak da araştırmalara sık bir şekilde konu edilmeye başlamıştır (Taşdan ve Erdem, 2010). Çünkü iş-yaşam kalitesi sadece çalışan için değil işveren ve hizmet alanlar başta olmak üzere çalışanın temas ettiği herkese yansımaları olan bir durumdur. Bundan

dolayı gerek yurt içinde gerekse de yurt dışında gerçekleştirilmiş olan çalışmalara göz attığımızda araştırmacıların akademisyenler ile öğretmenleri birer örgüt çalışanı olarak iş yaşam kalitesi kavramı bağlamında ele almakta oldukları anlaşılmaktadır (Beğiş, 2019)

Rekabetçi yaşamın egemen olduğu günümüzde özellikle eğitim örgütlerinde okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş-yaşam kaliteleri okul ve kurumlar, öğretmen ve okul yöneticileri, veliler ve öğrenciler ile diğer paydaşları etkileyen bir durumdur. Bundan dolayı bu alanın çalışılması önemlidir. Ayrıca ortada var olan bir durumun tespit edilmesi ve sonuçlarının paylaşılması son derece önemlidir. Telafisi olmayan ve bundan dolayı ön görerek tedbir alınması bakımından da bu araştırmanın çok önemli olduğu düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler ölçme aracındaki sorulara içtenlikle cevap vermişlerdir.
- Araştırmamıza katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş-yaşam kalitesi ile ilgili bilgileri yeterli düzeydedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Metropol İlçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması, okul yöneticileri ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Öğretmenlik ise bir meslek olarak, devletin eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği olarak tanımlanmaktadır (Saracaloğlu, 2009).

Okul müdürü: Öğrenmelerin oluşması amacıyla gerekli kaynakları sağlayan, ortamı hazırlayarak öğrenmeye liderlik eden kadın kişidir (Şişman, 2004).

İş-Yaşam Kalitesi: Daha çok çalışanlara odaklanan, çalışanlar ile işverenlerin ilişkisinin niteliklerini gösteren, çalışanların görev yaptıkları kurumlarda bireysel gereksinimlerini karşılayıp yaşamlarında doyuma ulaşmalarınıdır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. İş Yaşam Kalitesi

Kendisini iyi hissetme, rahatlık ve mutluluk içinde, anlamlı ve amaca sahip yaşamlar sürmek biçimindeki yaşam kalitesine yönelik unsurlar antik çağlarda yaşayan filozoflarca tartışma konusu edilmekle beraber, söz konusu hususların felsefi temelleri de o dönemlerde atılmaya başlamıştır (Işık ve Meriç, 2010). Platon'a ait Devlet adlı eserle Aristo'ya ait olan Nikomakhos'a Etik adlı eser esasında insan ile yaşam kalitesi sorununun henüz antik çağlarda ele alınmış olduğunun delili niteliğindedirler (Edisan ve Kadioğlu, 2013). Aynı şekilde Orta Çağ'da yaşamış olan siyasetname yazarı Yusuf Has Hacib tarafından devlet hükümdarına sunulmuş olan nasihatname niteliğindeki Kutadgu Bilig (Mutluluk Veren Bilgi) ismi ile bilinen eserde ele alınan en mühim hususlardan biri, yaşamdaki denge unsuru olmuştur. Dengeli yaşamlar süren bireylerin her iki dünyada da mutluluğu elde edecekleri ifade edilir.

İş yaşam kalitesi ise Sanayi Devrimi'nin etkisiyle beraber gündemdeki yerini alan bir konu özelliğine sahiptir (Memiş vd., 2015). Çünkü Sanayi Devrimi'yle beraber insana bakış açısında değişimler meydana gelmiş ve insanın önemsizleştirilmesi ile beraber çalışan bireylerde iş yılmnlığı, işlerden kaytarma, doyum sağlayamama şeklindeki belli başlı olumsuzlukların baş gösterdiği dikkat çekmektedir. Üretilen ürünlerin kolay bir şekilde satılabildiği bir dönemde üretim faaliyetlerinin daha fazla arttırılabilmesi ve bu artışı sağlarken de en düşük giderlerle yüksek kâr sağlayabilmek adına belli başlı çalışmalar gerçekleştirilmiş, bu çalışmalar içerisinde insana ve insanın doğasına kötümser bakış açıları ile yaklaşmıştır. Taylor ve Weber gibi çok önemli bilim insanları ve bu bilim insanlarını izleyen araştırmalarda net bir şekilde görülmektedir ki verimde artış elde edebilmek adına insan unsuruna acımasız bakış açıları ortaya çıkmıştır. Taylor, tam üretim gücüne ulaşabilmek adına işten kaytarma eğilimi gösteren çalışanların bütün hareketlerinin önceden tespit edilmesi ve izlenmesi gerektiğini ifade ederken, Weber'se "isteksiz bir çark dişlisi" niteliğindeki insan unsurunun sıkı kontrol altında tutulmasının gerekli olduğunu belirtmiştir (Aydın, 2018). Üretimdeki verim düzeyini yükseltebilmek adına iş süreçlerinde

insana bir nevi maliyet unsuru gözüyle bakılmış, çalışan bireylerin iş yükünde önemli oranda artış sağlanmışır (Özdemir, 2020).

Önceki dönemlerde genel olarak endüstriyel mecralarda uygulama alanı bulmakta olan iş yaşam kalitesi kavramı, günümüzde neredeyse işletmelerin tamamında; sağlık ve eğitim gibi son derece geniş sahalarda kullanılmaya başlamış, bunun yanında akademik olarak da araştırmalara sık bir şekilde konu edilmeye başlamıştır (Taşdan ve Erdem, 2010). Gerek yurt içinde gerekse de yurt dışında gerçekleştirilmiş olan çalışmalara göz attığımızda araştırmacıların akademisyenler ile öğretmen bireyleri birer örgüt çalışanı olarak iş yaşam kalitesi kavramı bağlamında ele almakta oldukları anlaşılmaktadır (Beğiş, 2019; Demir, 2019; İsmetoğlu, 2017; Karadaş, 2020; Öntürk, 2019; Yaman, 2019). Özet olarak günümüz dünyasında insana atfedilen önem düzeyinin yükselmesi ile elde edilen verimlilikle beraber neredeyse örgütsel yapıların tamamının bu konu ile yakından ilgilendikleri ve bu kavramın son derece yaygın bir uygulama alanına sahip olduğu ifade edilebilir.

2.2. İş Yaşam Kalitesinin Tanımı ve Önemi

İş yaşam kalitesine yönelik olarak araştırmacıların pek çok tanımlama getirdikleri ve bu tanımlamaların tamamında da temel hususun insan unsuru olduğu göze çarpmaktadır. Bunların bazılarını şöyle sıralamak mümkündür: Balcı (2014), iş yaşam kalitesinin örgütsel yapılar içinde çalışmakta olan bireylerin bireysel gereksinimlerini karşılama olanakları olduğunu ve yönetici pozisyonundakilerden ziyade çalışanlara odaklanıldığını, insanın göz ardı edilen boyutunun önemszenmesi olduğunu dile getirmektedir. Akan ve Bektaş (2014), işin unutulmuş olan insan boyutunun altını çizerek, yönetimlerden daha çok çalışanlara odaklanan, çalışanlar ile işverenlerin ilişkisinin niteliklerini gösteren, çalışanların görev yaptıkları kurumlarda bireysel gereksinimlerini karşılayıp yaşamlarında doyuma ulaşmaları şeklinde tanımlama yapmışlardır. Taşdan ve Erdem'e (2010) göreyse iş yaşam kalitesi; çalışan bireylerin gereksinimleri, beklenti ve ilgileri doğrultusunda uygun değişiklikleri gerçekleştirip çalışma ortamlarının çalışanlara göre insani standartlara ulaştırılması biçiminde tanımlamaktadırlar.

Kavrama yönelik kullanılış kronolojisine göz atıldığında 1960'lı yılların son bölümünde Davis ve meslektaşları tarafından kullanılmış olduğu, olumsuz iş yaşam kalitesi üzerine vurgu yapıldığı, işçiler ve çevrelerinin kalite noktasına dikkat çekilerek unutulmuş olan insan unsurunun ön plana çıkarıldığı görülebilmektedir (Balcı, 2014: 297; Girgin ve Demir, 2017). Sonrasında ilk olarak 1972 yılı içerisinde ABD'nin Newyork eyaletinde

düzenlenen uluslararası bir konferansta iş yaşam kalitesinin demokratikleşmeyle beraber ele alındığı görülmektedir (Erdem, 2008).

Eğitsel örgütlerinden okullardaki her çalışanın iş yaşam kalitesi çok daha önemlidir. Çünkü diğer paydaşlarla en fazla iletişim ve etkileşim bu çalışma grubu eliyle olmaktadır. Okul için ve dışı memnuniyet durumundan, aidiyete, bağlılıktan çözülmeye, doyum yüksekliğinden tükenmişliğe kadar etkili olan iş yaşam kalitesiyle ilişkilidir. Bundan dolayı eğitim çalışanlarının iş kolay değildir. Eğitim kurumları eğitim alanlara yön verme ve onların yaşamlarını değiştirme gücüne sahiptir (Demir, 2016). Okullarda öğrencilerin aldığı eğitimin kalitesi kadar, okullardaki yaşamın kalitesi de önemlidir (Sarı ve Cenkseven, 2008). Eğitim örgütleri için İş yaşam kalitesinin düşmesi ya da düşük seyretmesi öğretmenlerin iş doyum ve motivasyon düzeylerinin düşmesine neden olabilmektedir (İsmetoğlu, 2017). İş yaşam kalitesiyle alan yazında farklılıklar görülmekle beraber genel manada öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin önemli olduğu ortadadır (Beğiş, 2019; Karadaş, 2020).

2.3. Eğitim Örgütlerinde İş Yaşam Kalitesi

Eğitim sahası diğer sahaların tamamında olduğu üzere politik ve ekonomik bakımdan gelişme, değişme ve yeniliklerin etki alanına girmiş durumdadır. Bu bağlamda da eğitime yönelik pek çok önerinin öne sürüldüğü, eğitimde yenileşme ve değişimin önemsendiği ve pek çok modelin uygulandığı görülmektedir. Eğitimle ilgili değişimlere insan faktörü ilave edilmediğinden dolayı ne yazık ki söz konusu değişimler başarıya ulaşmamıştır (Bursalıoğlu, 2019). Oysa eğitimde başarı elde edebilmek ve nitelikli bireyler yetiştirebilmek, yönetimde işbirliği ile katılımın sağlanması ve insan faktörünü merkezde tutan anlayışlarla mümkündür (Aydın ve Şentürk, 2007).

Eğitime ilişkin hedeflerde öğrenciler kadar öğretmenlerin de kendilerini eğitim kurumlarında ve hususi hayatlarında doyuma ulaşmış, güvende ve mutlu hissetmeleri beklenmektedir (Sipahioğlu vd., 2020). Çünkü yöneticilerin yönetsel sorumlulukları ile beraber örgüt çalışanlarının verimlilik düzeylerini yükseltme gibi görevlerinin de bulunduğu ifade edilmektedir. Öğrenciler ve öğretmenler evlerinden sonra vakitlerinin çok büyük bir bölümünü eğitim kurumlarında geçirmektedirler (Sipahioğlu vd., 2020).

Öğretmenlerin okullarında başarılı olabilmeleri için işlerinden tatmin olmaları, tükenmişlik yaşamamaları, mesai arkadaşları ve öğrencilerle etkili diyaloglar kurabilmeleri ve mesleklerine tutkulu şekilde bağlı olmaları gerekmektedir (Taşdan ve Erdem, 2010). Okullardaki iş yaşam kalitesini yükseltme ve yüksekte tutma diğer örgütlere göre daha

zordur. Bu nedenle özellikle okullarda paydaşlarla büyük oranda iletişim içinde olan öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitelerinin artırılmasına yönelik olarak her türlü desteğin verilmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi önem taşımaktadır.

2.4. İş-Yaşam Kalitesini Etkileyen Etkenler

İşgörenlerin tümünün örgütsel yapılarda yer ve görevleri farklı olmasına rağmen iş yaşam kalitelerinde iş güvencesi, terfiler ve maaş gibi etkenler etkilemektedir (Bakan & Büyükbeşe, 2004). İş-yaşam kalitesini etkileyen faktörler şöyle açıklanabilir.

2.4.1. İş Güvencesi

Örgütlerdeki çalışma hayatına yeni giren çalışanların, sorumlu oldukları görevleri yasalarca belirlenen biçimde yapmaları durumunda işlerinin devam edeceğinden ve hak kaybına uğramayacaklarından emin olmaları iş güvencesi şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanlar, örgütsel yapılarda ayrımcı uygulamalara maruz kalmayacaklarını ve görev yerlerinin hukuksuz bir biçimde değiştirilmeyeceğinden emin olurlarsa örgütlerine karşı güven duygularında yükselme olur (Başaran, 2004). Kurum ya da kuruluşlarda iş güvencesiyle görev yapan bireyler iş kaygısına kapılmadan kurumlarına bağlı bir şekilde yüksek verimle çalışabilmektedirler. Çalışan bireylerin verim seviyelerine direkt negatif etki eden faktörler arasında iş kaybı kaygısı bulunmaktadır (Demir, 2009).

Yasalarca sağlanan imkanlardan iş güvencesine sahip olan çalışanların yararlandıkları söylenebilir. İşverenler, iş güvencesine sahip olmayan çalışanlarına görev tanımlarında bulunmayan ek görevler vermeye çalışabilmektedirler. İş güvencesi bulunmayan bireyler, örgütlerine yönelik olarak negatif duygulara sahip olurlar ve bu olumsuzluk bireylerin iş yaşam kalitelerinde düşüşe neden olur (Poyraz ve Kama, 2008).

2.4.2. Ücret

Çalışanların çalışma faaliyet ve etkinliklerinde bulunmalarının ve işyeri konumundaki örgütlerin var olmalarının esas amacı ekonomik sebeplere dayalı durumdur. Çalışan bireylerin çalışma nedenleri de esasında kendi yaşam kalitesi düzeylerini yükseltme olanakları tanıyan ücretler elde etmektir. Çalışanların tamamı yaptıkları işler karşılığında bir ücret hak ettiklerini düşünmektedirler. Çalışan kişilerin, işlerini yüksek verimli biçimde yapmalarını sağlayıp kurum ya da kuruluşların amaçlarını gerçekleştirebilecek düzeyde motivasyonla çalışmalarını adına hak ettiklerini düşündükleri ücretleri adil ücretlendirme ile almaları gerekir.

Ücret, bireylerin herhangi bir işte çalışmalarının en önemli gerekçesi olmakla beraber sarf ettikleri emekler için aldıkları en büyük ödül durumundadır. Ücret kavramının anlamı kişiden kişiye farklılıklar gösterebilmektedir. Birtakım insanlar ücreti satın alabilme gücü şeklinde görürken bir kısmı bazı isteklerini tatmin edebilme biçiminde algılayabilmektedir (Yüksel, 2000). Çalışan bireylerin aldıkları ücretin yeterli olması söz konusu kişilere saygınlık kazandırabildiği gibi gerçekleştirdikleri vazifelerde de daha çok sorumluluğun altına girmelerine sebebiyet verebilir (Ünlü, 2015). Tüm bunların yanı sıra ücret çalışanların iş bırakma ya da değiştirme gibi nedenlerinden birisi de olabilmektedir.

2.4.3. İş Tatmini

Bu kavram, işe dair ayrıntıları ve farklı yönlerin değerlendirmesini yapmanın ardından işe yönelik olarak oluşmakta olan pozitif duygular olarak tanımlanabilmektedir (Robbins & Judge, 2015). İş tatmini çalışanların sahip oldukları belli başlı özellikler doğrultusunda farklılıklar gösterebilir. Bahsi geçen bu özelliklerin içerisinde yaş, öğrenim düzeyler ve cinsiyet gibi unsurlar yer almaktadır. Bunun yanı sıra, kariyer olanakları, iş yükü ve iş güvenliği şeklindeki faktörler bağlamında da değişiklikler oluşabilmektedir (Bakan & Büyükbeşe, 2004)

Çalışan personellerin işlerinden tatmin olmaları halinde kurum ya da kuruluşlarına karşı pozitif düşüncelere sahip olurlar ve gerçekleştirdikleri görevlere yönelik sorumluluklar almaları gerekli olan durumlarda hiç çekinmeden önemli sorumlulukları almaktadırlar. Bu durumların tam zıttı da pek tabii ki mümkün durumdadır. İşlerinden tatmin olmayan çalışanlar iş bırakmayı düşünebilecekleri gibi yapmakla sorumlu oldukları işlerde de gerekli özveri ve çabayı göstermezler. Robbins ve Judge (2015) çalışmaları kapsamında iş tatmin seviyesinin yükseklik gösterdiği kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışları ile performanslar yüksek; kurumlarda sapkın davranışların, iş gücü devrinin ve devamsızlıkların düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.4.4. Kariyer Fırsatları

Aytaç (2005) kariyer kavramını; çalışanların iş yerinde sergiledikleri davranış ve tutumlarını göz önünde bulundurarak başarılarının ölçüm ve değerlendirmesini yapan, bireylere çoğu kez gelir sağlayan ve bireylerin kendilerini geliştirebilmelerine imkân tanıyan zaman biçiminde tanımlamaktadır. Kariyerlerini geliştirme arzusunda bulunan çalışan bireylere olanak tanındığı takdirde becerilerini sergileyebilirler. Bu olanakların tanındığı çalışanlar verimliliklerini yükseltebilirler. Bu durumun aksinde, kariyer

olanaklarının yeterli olmadığı çalışma sahalarında görev yapan çalışanların potansiyellerini tam manası ile açığa çıkarmaları beklenmez.

2.4.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Kurum ya da kuruluşlarda çalışan kişileri onlara zarar verebilecek olay ya da durumlarda muhafaza edebilmek adına sistemli iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabileceği çalışmaların yapılması son derece önemlidir (Yüksel, 2000). İş sahalarının çalışanlar için fiziksel tehlike ve tehditleri barındırıp barındırmadığıyla gerekliliği bulunan önlemlerin alınma durumu çalışan bireyler için çok önemli olmakla beraber kurum ve kuruluşlar içinde son derece hassas bir sorumluluk durumundadır (Dikmetaş, 2006). İş alanlarının güvenlik şartlarının yeterli olmadığı haller çalışan bireylerin iş yaşam kalite düzeylerinin düşmesine sebebiyet verebilmektedir.

Herhangi bir kurum ya da kuruluştaki çalışanlar, sağlıklı ve güvenli ortamlarda görev yaptıklarında gerçekleştirmekle sorumlu oldukları işleri çok daha odaklanmış ve yüksek motivasyonla yapmaktadırlar. Görevlerine azami derecede odaklanmış çalışanların fazla olduğu çalışma ortamlarında iş kazalarındaki sayının da ciddi oranda düşük olduğu dikkat çekmektedir. Çalışanların yaptıkları işlerde hata oranları ciddi bir şekilde düşüş gösterir, becerilerini çok daha rahat bir şekilde sergileme olanağına sahip olurlar. Yüksek motivasyonla çalışmak ve becerileri sergileme imkanına sahip olmak da iş yaşam kalitesinin artmasında öncü rol oynamaktadır (Ünlü, 2015). Çalışma ortamlarındaki güvenlik önlemlerinin alınması ve çalışan bireylere kazaların önlenmesi ile alakalı eğitimler verilmesi kaza sayılarında azalma sağlayabileceği gibi çalışanların adanmışlık seviyelerinde de artışa neden olabilmektedir.

2.5. İş-Yaşam Kalitesini Arttırmaya İlişkin Programlar

Örgütsel çalışma yaşamı içinde iş yaşam kalitesini arttırmaya ilişkin uygulanan programlardan bazıları şunlardır;

1. İş zenginleştirme
2. Kalite çemberleri
3. Bağımsız çalışma grupları
4. Esnek çalışma şartları

İş zenginleştirme; örgüt çalışanlarının işlerini yeterli düzeye çıkarma gayretleri ve çabalarıdır. İş zenginleştirmede amaç çalışanların işlerini istekle ve yüksek motivasyonla yapmalarını sağlamaktır (Eren, 2004). Bu çerçevede yöneticilerden beklenen çalışanlarına

destek olma, yol açma ve fırsat verme iken çalışanlardan beklenen ise en iyi biçimde işlerini yapma çabalarıdır.

Kalite çemberleri; Çalışanlardan 4-10 kişinin bir araya gelmesiyle gönüllük esasıyla bir araya gelen ve aynı departmanda çalışan kişilerin oluşturduğu gruplardır. Diğer adıyla “sorun çözme grupları” olarak da anılan bu gruplar iş kalitesi, iş koşulları, problem çözme ve üretkenlik artışı gibi konularla ilgili geliştirici, dinamik ve yenilikçi görüşler paylaşmaktadırlar.

Bağımsız çalışma grupları; bu gruplar grupların çalışma ve izin sürelerini planlanma, çalışanlar arası görev-yetki paylaşımı, üretim süreçlerinde kullanılacak araç-gereçler, bütçe, personel istihdamı ve sayısı gibi hususlarda görevli gruplardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013).

Esnek çalışma imkanları; esnek çalışma şekillerinde uygulanan evde çalışma, geç gelme, erken ayrılma, farklı zaman dilimlerinde çalışma gibi farklı uygulamalar şeklinde kendini göstermektedir (Çarhoğlu, 2011). Bunun yanında esnek çalışmanın çalışma sürecinde yeni çalışma şekillerinin uygulanması ya da var olan çalışmalarla ilgili yenilikler olarak da görülebilir. Özellikle pandemi sürecinde dönüşümlü çalışma, kısmi zamanlı çalışma, çalışma saatlerinde azaltılma gibi çok farklı şekillerde uygulama imkanı bulmuştur.

2.6. İlgili Araştırmalar

Yalçın ve Akan (2016) araştırmaları sonucunda eğitim kurumu yöneticilerinin genel manada dönüşümcü liderlik stilini benimsedikleri görülmüştür. Dönüşümcü liderlikle örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesinin arasında olumlu yönlü anlamlı ilişki olduğu ve kurum yöneticilerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve iş yaşam kalitelerine etkide bulunduğu tespit edilmiştir.

Demir (2016) araştırmasında meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Karadaş (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın örnekleme Balıkesir merkez ilçe sınırında görev yapan 365 sınıf öğretmeninden oluşturulmuştur. Araştırmanın neticesinde öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin orta seviyenin üstünde, iş yaşam kalitesiyle iş tatminleri arasındaki ilişkinin orta seviyede olumlu yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Beğiş (2019) aracılığı ile yapılan araştırmanın örneklemini 530 akademisyenden oluşturulmuştur. Araştırma neticesinde iş yaşam kalitesiyle tükenmişlik arasında olumsuz yönlü anlamlı ilişkinin bulunduğu saptanmış, iş yaşam kalitelerindeki yükselişin tükenmişlik üzerinde azaltıcı bir etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Şangar (2016), konuya ilişkin çalışmada Eskişehir ilindeki devlet üniversitesi bünyesinde çalışan 97 akademisyenin görüşlerine başvurmuştur. Çalışma neticesinde yaşam kalitesiyle iş doyumunu arasında olumlu ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyum düzeyi yükseldikçe akademisyenlerdeki yaşam kalitesinin de arttığı görülmektedir.

Kaplan (2015) yaptığı çalışmada Kayseri merkez ilçe sınırlarında görevli olan 568 öğretmen ile 100 eğitim kurumu yöneticisinin fikirlerini almıştır. Araştırma sonucunda kamu kurumlarında görevli olan öğretmen ve yöneticilerin iş yaşam kalitelerinin özel kurumlara nazaran yükseklik arz ettiği, örgütsel değer algı düzeylerinin eğitim kurumu yöneticilerinde öğretmen bireylere nazaran daha yüksek seviyeli olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra öğretmen bireylerin örgütsel değer algılarıyla iş yaşam kalite düzeyleri arasındaki ilişki düşük seviyede olumluyken eğitim kurumu yöneticilerinin örgütsel değer algılarıyla iş yaşam kalite düzeyleri arasındaki ilişkinin olumlu yönlü orta seviyede bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Secapramana (2017), konuya yönelik olarak yaptığı çalışmada 99 akademik personel ile 68 idari personelin düşüncelerine başvurmuştur. Araştırma neticesinde öğretim görevlileri ile yönetici iş yaşam kalitesi seviyesi orta seviyenin üstünde tespit edilmiştir. Manju (2014) aracılığı ile gerçekleştirilen çalışmanın örneklemini Hindistan'da yer alan Mysore şehrinden çalışan 100 ortaokul kademesi öğretmeninden oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda öğretmen bireylerin iş yaşam kalitesinin orta seviyede bulunduğu, kadın çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyinin erkeklere nazaran daha yüksek bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel bir çalışmadır ve “betimsel tarama” modelinde yapılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan durumu kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde çalışan 476 okul müdürü ve müdür yardımcısı ile 6320 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada örneklem oluşturulmayacak uygun örnekleme yoluyla çalışma grubu üzerinden yürütülmüş ve 262 öğretmen ve 153 okul yöneticisi olmak üzere toplam 415 katılımcıdan veriler toplanmıştır.

Araştırmaya istekli ve gönüllü katılarak ölçek sorularını eksiksiz cevaplayan 415 katılımcının kişisel bilgileri ve dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve Dağılımları

Değişken	Kategori	n	%
Görev	Öğretmen	262	63,1
	Yönetici	153	36,9
Cinsiyet	Kadın	183	44,1
	Erkek	232	55,9
Medeni durum	Evli	368	88,7
	Bekar	47	11,3
Öğrenim düzeyi	Lisans	339	81,7
	Lisansüstü	76	18,3
İlçe	Merkezefendi	254	61,2
	Pamukkale	161	38,8
Öğrenci sayısı	200’den az	61	14,7
	201-300	70	19,9
	301-400	130	31,3
	401 ve üstü	154	37,1

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve Dağılımları (Devamı)*

Değişken	Kategori	n	%
Öğretmen sayısı	20'den az	72	17,3
	21-30	174	41,9
	31-40	71	17,1
	41 ve üstü	98	23,6

Tablo 3.1’de okul yöneticileri ve öğretmenlerden % 63,1’i öğretmen ve % 36,9’u yöneticilik görevlerini yapmaktadır. Katılımcıların % 55,9’u erkek ve % 44,1’i kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 88,7’si evli, % 11,3’ü bekar, % 81,7’si lisans mezunu ve % 18,3’ü lisansüstü mezundur. Katılımcıların % 61,2’si Merkezefendi % 38,8’i Pamukkale ilçesinde çalışmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin % 37,1’i 401 ve üzeri okullarda, % 31-3’ü 301-400 öğrencili okullarda çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısının ise % 41,9’u 21-30, % 23,6’si 41 ve üstü, % 17,3’ü 20’den az ve % 17,1’i 31-40 öğretmenli okullarda çalıştıkları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı; iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda demografik değişkenlere yer verilmiştir. Ölçek okul yöneticileri ve öğretmenlerin demografik özelliklerini içeren “a. Görev, b. Cinsiyet, c. Medeni durum, d) Eğitim düzeyi, e. Çalıştığı ilçe, f. Okuldaki öğrenci sayısı, g. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenleri hakkında bilgi toplanacaktır.

İkinci kısımda okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen Akar ve Üstüner (2017) tarafından “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” (İYK) adıyla Türkçeye çevrilerek farklı meslek gruplarıyla yapılan araştırma sonucunda geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek kullanılmıştır. İşe İlişkin Yaşam Kalitesi Ölçeği farklı ad olarak Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği olarak da adlandırılmıştır. İşe İlişkin Yaşam Kalitesi Ölçeği 24 maddeden oluşmaktadır. Ancak değerlendirmeye ilk 23 madde alınmakta olup 24. madde kontrol değişkeni olarak kullanılmaktadır. Ölçek Likert tipi olup kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), ne katılıyorum –ne katılmıyorum (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklindedir. Ölçek 6 boyutludur. İşyerinde kontrol boyutu; 2, 12, 23 maddelerle, Genel iyilik hali; 4, 9(r), 10, 15, 17, 21 maddelerle, İş-yaşam uyumu; 5, 6, 14

maddelerle, İş-kariyer memnuniyeti; 1, 3, 8, 11, 18, 20 maddelerle, İş stresi; 7(r), 19(r) maddelerle, Çalışma koşulları; 13, 16, 22 maddelerle ve Çalışma yaşamı kalitesi ise 23 madde ile ölçülmektedir. Ölçek ve alt boyutları Cronbach's Alpha sonuçları İşyerinde kontrol boyutu .74; Genel iyilik hali .76; İş-yaşam uyumu .68; İş-kariyer memnuniyeti .77; İş stresi .67; Çalışma koşulları .70 ve Ölçek toplam .90 olarak ölçülmüştür.

İş yaşam kalitesi için yorumlamada puan aralık katsayıları şöyle belirlenmiştir:

1-1,80 Çok kötü

1,81-2,60 Kötü

2,61-3,40 Orta düzeyde

3,41-4,20 İyi

4,21-5,00 Çok iyi

3.4. Verilerin Toplaması

Öncelikle aysemeb.gov.tr web sitesinden bilimsel araştırma izni başvurusu yapılarak başvuru çıktısı enstitüye verilerek izin alma süreci başlatılmıştır. Bilimsel araştırma izni verildikten sonra veri toplanacak okullara gidilerek araştırma izni okul yöneticilerine gösterilmiş ve çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Fotokopi ile çoğaltılmış olan ölçekler çalışmaya katılın sağlamak isteyenlere dağıtılarak ölçekteki soruları cevaplamaları ve uygun olan seçenekleri işaretlemeleri konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Bilimsel araştırmaya uygun biçimde doldurulan ölçekler kodlanarak analizler için kullanılacak SPSS istatistik programına aktarılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin cevapladıkları ölçekler ile toplanan veriler SPSS 24 programına kodlanarak girilmiştir. Öncelikle verilerin güvenilirlik testi Cronbach's Alpha ile yapılarak işyerinde kontrol boyutu ,833, Genel iyilik hali ,829, İş-yaşam uyumu ,797, İş-kariyer memnuniyeti ,829, İş stresi ,849, Çalışma koşulları ,874 ve Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ,906 olup verilerin güvenilirlik düzeyi çok yüksek düzeyde çıkmıştır. Toplanan verilerin normallik analizi için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçek ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İşyerinde kontrol boyutu	-,090	-,402
Genel iyilik hali boyutu	,862	-,737
İş-yaşam uyumu boyutu	-,406	-,184
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	,775	-,372
İş stresi boyutu	,158	-,849
Çalışma koşulları boyutu	-,121	-,408
Çalışma yaşamı kalitesi genel	,470	-,333

Tablo 3.2. incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarının “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” değerlerinin -1 ile +1 aralığında değerlerde olduğu görülmüştür. Kalaycı (2016)’ya göre -1 ile +1 arasındaki değerlerin normal dağılım kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Buna göre veriler normal dağılım göstermekte olup analizlerde parametrik testlerin kullanılması gerekmektedir.

Manidarlık değeri $\alpha = .05$ olarak kabul edilmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımlarında frekans ve yüzde değerleri, düzeylerin analiz ve yorumlanmasında ortalamalar göz önüne alınmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi gibi ikili kategorik değişkenlere göre analizlerde “Bağımsız Örneklem T” testi, öğrenci ve öğretmen sayısı gibi ikiden fazla kategorik değişkenlere göre analizlerde “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” yapılmıştır. Analiz sonunda fark çıkması halinde Post Hoc (Tukey HSD) testi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analizi sonunda ulaşılan bulgular ve bulgularla ilgili yorumlar yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerine yönelik ortalama ve standart sapmalar Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin İş-Yaşam Kalitelerine Yönelik Görüşleri*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
İşyerinde kontrol boyutu	415	3,64	,78	İyi
2.Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.	415	3,76	,98	İyi
12.Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.	415	3,77	,96	İyi
23. Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.	415	3,34	,75	Orta
Genel iyilik hali boyutu	415	3,72	,66	İyi
4. Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.	415	3,80	,94	İyi
9. Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.	415	3,93	,85	İyi
10. Hayatımdan memnunum.	415	3,80	,96	İyi
15. Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.	415	3,52	,97	İyi
17. İşlerim genellikle yolunda gider.	415	3,70	,88	İyi
21. Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.	415	3,59	,94	İyi
İş-yaşam uyumu boyutu	415	3,59	,75	İyi
5. Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.	415	3,79	,94	İyi
6.Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.	415	3,65	,94	İyi
14. Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.	415	3,32	,86	Orta

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.1. Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin İş-Yaşam Kalitelerine Yönelik Görüşleri (Devamı)

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düze y i
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	415	3,77	,64	İyi
1. Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.	415	4,09	,87	İyi
3. Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.	415	3,86	,92	İyi
8. Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.	415	3,70	,63	İyi
11. Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.	415	3,64	,81	İyi
18. Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.	415	3,49	,97	İyi
20. Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.	415	3,84	,88	İyi
İş stresi boyutu	415	3,86	,92	İyi
7. Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim.	415	3,85	,89	İyi
19. Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim.	415	3,87	,98	İyi
Çalışma koşulları boyutu	415	3,73	,76	İyi
13. Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.	415	3,71	,79	İyi
16. Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.	415	3,80	,92	İyi
22. Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.	415	3,67	,91	İyi
Çalışma yaşamı kalitesi genel	415	3,72	,56	İyi

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerine yönelik en yüksek oranın ($\bar{X}=4,09$) ortalamayla “Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.” maddesine “İyi” düzeyde katılım gösterdikleri görülürken en düşük oranın ($\bar{X}=3,32$) ortalamayla “Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.” Maddesine “Orta düzeyde” katılım göstermişlerdir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleklerini yapmada yüksek düzeyde amaç ve hedef sahibi oldukları görülürken çalıştıkları okulun esnek çalışma sağlaması konusunda orta düzeyde bu imkanı sağladığını düşündükleri görülmektedir. Diğer maddelere katılımları bir madde orta ve diğer bütün maddelere katılımları yüksek düzeydedir. Bu durum öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerine yönelik olarak yüksek düzeyde iş-yaşam kalitelerinin olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerine yönelik en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=3,86$) ortalamayla “İş-kariyer memnuniyeti” boyutunda ve “İyi” düzeyinde iken “İş kariyer memnuniyeti” boyutu ($\bar{X}=3,77$), “çalışma koşulları” boyutu ($\bar{X}=3,73$),

genel iyilik hali boyutu ($\bar{X}=3,72$), işyerinde kontrol boyutu ($\bar{X}=3,64$) ve iş yaşam uyumu boyutu ($\bar{X}=3,59$) ortalamayla “iyi” seviyesindedir. Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($\bar{X}=3,72$) ortalama ve “İyi” seviyesindedir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerinin bütün boyutlar ve genel olarak iyi düzeyde olduğu ve bu değerlendirmenin öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşü olduğu görülmüştür. Bu durum öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşamı kalitelerinden memnun oldukları ve şikâyetçi olmadıkları şekilde yorumlanmıştır.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşleri kişisel özelliklerinden görev, cinsiyet, medeni durum, ilçe, eğitim düzeyi, okuldaki öğrenci sayısı, okuldaki öğretmen sayısına göre analiz edilerek aşağıda ve ilerleyen sayfalarda verilmiştir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev türlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Türlerine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Görev	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İşyerinde kontrol boyutu	Öğretmen	262	3,50	,77	413	-4,95	,00*
	Yönetici	153	3,88	,73			
Genel iyilik hali boyutu	Öğretmen	262	3,66	,69	413	-2,44	,01*
	Yönetici	153	3,83	,57			
İş-yaşam uyumu boyutu	Öğretmen	262	3,53	,78	413	-2,09	,03*
	Yönetici	153	3,69	,67			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Öğretmen	262	3,73	,64	413	-1,80	,07
	Yönetici	153	3,84	,65			
İş stresi boyutu	Öğretmen	262	3,93	,44	413	1,82	,06
	Yönetici	153	3,74	,85			
Çalışma koşulları boyutu	Öğretmen	262	3,65	,93	413	-2,77	,00*
	Yönetici	153	3,86	,70			
Çalışma yaşamı kalitesi genel	Öğretmen	262	3,66	,58	413	-2,76	,00*
	Yönetici	153	3,82	,50			

* $p < 0,05$

Tablo 4.2 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev türlerine göre iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ($t(413)=-1,80$; $p > 0,05$) ve iş stresi boyutunda ($t(413)=1,82$; $p > 0,05$) farklılık göstermediği

ve öğretmen veya okul yöneticisi olarak çalışmanın iş yaşam uyumu ve iş kariyer memnuniyeti boyutlarında benzerlik gösterdiği söylenebilir. İşyerinde kontrol boyutu ($t(413)=-4,95$; $p<0,05$), genel iyilik hali ($t(413)=-2,44$; $p<0,05$), iş yaşam uyumu boyutu ($t(413)=-2,09$; $p<0,05$), çalışma koşulları boyutu ($t(413)=-2,77$; $p<0,05$) ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($t(413)=-2,76$; $p<0,05$) farklılık göstermektedir. Farklılık görülen boyutlarda grupların ortalamaları incelendiğinde yöneticilerin daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Yöneticilerin işyerinde kontrol, genel iyilik hali, iş yaşam uyumu, çalışma koşulları ve genel iş yaşam kalitelerinin öğretmenlerden yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre analiz sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İşyerinde kontrol boyutu	Kadın	183	3,54	,82	413	-2,28	,02*
	Erkek	232	3,72	,74			
Genel iyilik hali boyutu	Kadın	183	3,63	,69	413	-2,47	,01*
	Erkek	232	3,79	,62			
İş-yaşam uyumu boyutu	Kadın	183	3,53	,80	413	-1,35	,17
	Erkek	232	3,63	,70			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Kadın	183	3,72	,67	413	-1,36	,17
	Erkek	232	3,81	,62			
İş stresi boyutu	Kadın	183	3,88	,92	413	,39	,69
	Erkek	232	3,84	,76			
Çalışma koşulları boyutu	Kadın	183	3,67	,78	413	-1,25	,21
	Erkek	232	3,77	,75			
Çalışma yaşamı kalitesi genel	Kadın	183	3,65	,58	413	-2,09	,03*
	Erkek	232	3,77	,53			

* $p<0,05$

Tablo 4.3 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre iş yaşam uyumu boyutunda ($t(413)=-1,35$; $p>0,05$), iş kariyer memnuniyeti boyutunda ($t(413)=-1,36$; $p>0,05$), iş stresi boyutunda ($t(413)=,39$; $p>0,05$) ve çalışma koşulları boyutunda ($t(413)=-1,25$; $p>0,05$) farklılık görülmemiştir. İşyerinde kontrol boyutunda ($t(413)=-2,28$; $p<0,05$), genel iyilik hali boyutunda ($t(413)=-2,47$; $p<0,05$) ve iş-yaşam kalitesi genel olarak ($t(413)=-2,09$; $p<0,05$) farklılık göstermiştir. Grupların ortalamaları incelendiğinde iş yerinde kontrol, genel iyilik

hali ve genel iş yaşam kalitesinde erkeklerin kadınlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve iş yaşamı kalitelerini daha iyi düzeye değerlendirdikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre analiz sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutları	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İşyerinde kontrol boyutu	Evli	368	3,65	,77	413	1,03	,30
	Bekar	47	3,53	,89			
Genel iyilik hali boyutu	Evli	368	3,73	,64	413	,91	,36
	Bekar	47	3,64	,78			
İş-yaşam uyumu boyutu	Evli	368	3,57	,75	413	-1,20	,22
	Bekar	47	3,71	,72			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Evli	368	3,76	,63	413	-,57	,56
	Bekar	47	3,82	,75			
İş stresi boyutu	Evli	368	3,88	,89	413	,82	,40
	Bekar	47	3,74	,96			
Çalışma koşulları boyutu	Evli	368	3,73	,74	413	,60	,54
	Bekar	47	3,66	,92			
Çalışma yaşamı kalitesi genel	Evli	368	3,72	,55	413	,02	,97
	Bekar	47	3,71	,61			

* $p < 0,05$

Tablo 4.4 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre işyerinde kontrol boyutu ($t(413)=-1,03$; $p > 0,05$), genel iyilik hali boyutu ($t(413)=-,91$; $p > 0,05$), iş-yaşam uyumu boyutu ($t(413)=-1,20$; $p > 0,05$), iş-kariyer memnuniyeti boyutu ($t(413)=,57$; $p > 0,05$), iş stresi boyutu ($t(413)=,82$; $p > 0,05$), çalışma koşulları boyutu ($t(413)=,60$; $p > 0,05$) ve iş yaşam kalitesi genel olarak ($t(413)=,02$; $p > 0,05$) farklılık görülmemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin öğrenim düzeyine göre analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğrenim Düzeyi	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
İşyerinde kontrol boyutu	Lisans	339	3,61	,78	413	-1,52	,12
	Lisansüstü	76	3,76	,90			
Genel iyilik hali boyutu	Lisans	339	3,72	,63	413	,06	,94
	Lisansüstü	76	3,72	,75			
İş-yaşam uyumu boyutu	Lisans	339	3,57	,71	413	-1,07	,28
	Lisansüstü	76	3,67	,90			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Lisans	339	3,73	,62	413	-2,41	,01*
	Lisansüstü	76	3,93	,71			
İş stresi boyutu	Lisans	339	3,89	,93	413	1,23	,21
	Lisansüstü	76	3,73	,85			
Çalışma koşulları boyutu	Lisans	339	3,69	,74	413	-1,95	,05
	Lisansüstü	76	3,88	,84			
Çalışma yaşamı kalitesi genel	Lisans	339	3,70	,53	413	-1,43	,15
	Lisansüstü	76	3,80	,65			

* $p < 0,05$

Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin öğrenim düzeylerine göre işyerinde kontrol boyutu ($t(413)=-1,52$; $p > 0,05$), genel iyilik hali boyutu ($t(413)=,06$; $p > 0,05$), iş yaşam uyumu boyutu ($t(413)=-1,07$; $p > 0,05$), iş stresi boyutu ($t(413)=1,23$; $p > 0,05$), çalışma koşulları boyutu ($t(413)=-1,95$; $p > 0,05$) ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($t(413)=-1,43$; $p > 0,05$) farklılık göstermez iken iş kariyer memnuniyeti boyutu ($t(413)=-2,41$; $p < 0,05$) farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında iş yaşam uyumunda lisansüstü mezunlarının daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve iş yaşam kalitesinde iş kariyer memnuniyetinde lisansüstü mezunları daha iyi ayarlayabildiğini belirtmektedir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin çalıştıkları ilçeye göre analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları İlçeye Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Çalıştıkları ilçe	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
İşyerinde kontrol boyutu	Merkezeferdi	254	3,65	,75	413	,37	,70
	Pamukkale	161	3,62	,83			
Genel iyilik hali boyutu	Merkezeferdi	254	3,77	,58	413	1,89	,05
	Pamukkale	161	3,65	,75			
İş-yaşam uyumu boyutu	Merkezeferdi	254	3,67	,72	413	2,74	,00*
	Pamukkale	161	3,46	,77			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Merkezeferdi	254	3,77	,61	413	-,06	,94
	Pamukkale	161	3,77	,69			
İş stresi boyutu	Merkezeferdi	254	3,77	,71	413	-2,22	,02*
	Pamukkale	161	4,00	,64			
Çalışma koşulları boyutu	Merkezeferdi	254	3,74	,80	413	,56	,57
	Pamukkale	161	3,70	,83			
Çalışma yaşamı kalitesi genel	Merkezeferdi	254	3,73	,51	413	,73	,46
	Pamukkale	161	3,69	,62			

* $p < 0,05$

Tablo 4.6 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin çalıştıkları ilçeye göre işyerinde kontrol boyutu ($t(413)=,37$; $p > 0,05$), genel iyilik hali boyutu ($t(413)=1,89$; $p > 0,05$), iş-kariyer memnuniyeti boyutu ($t(413)=-,06$; $p > 0,05$), çalışma koşulları boyutu ($t(413)=,56$; $p > 0,05$) ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($t(413)=,73$; $p > 0,05$) farklılık göstermez iken iş-yaşam uyumu boyutu ($t(413)=2,74$; $p < 0,05$) ve iş stresi boyutunda ($t(413)=-2,22$; $p < 0,05$) farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında iş yaşam uyumunda Merkezeferdi ilçesinde çalışanların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülürken ve iş stresi boyutunda Pamukkale ilçesinde çalışanların ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okullarındaki öğrenci sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Öğrenci Sayılarına Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğrenci sayısı	n	\bar{X}	ss	sd	F	p	Fark
İşyerinde kontrol boyutu	200'den az	61	3,80	,82	3-411	8,28	,00*	1-4; 2-4; 3-4
	201-300	70	3,72	,81				
	301-400	130	3,81	,63				
	401 ve üstü	154	3,40	,81				
Genel iyilik hali boyutu	200'den az	61	3,69	,75	3-411	4,14	,00*	3-4
	201-300	70	3,81	,65				
	301-400	130	3,85	,54				
	401 ve üstü	154	3,59	,69				
İş-yaşam uyumu boyutu	200'den az	61	3,67	,82	3-411	3,97	,00*	2-4; 3-4
	201-300	70	3,71	,82				
	301-400	130	3,68	,65				
	401 ve üstü	154	3,42	,74				
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	200'den az	61	3,83	,68	3-411	1,67	,17	Yok
	201-300	70	3,86	,71				
	301-400	130	3,80	,55				
	401 ve üstü	154	3,68	,67				
İş stresi boyutu	200'den az	61	4,14	,82	3-411	6,61	,00*	1-3; 2-3; 3-4
	201-300	70	3,99	,85				
	301-400	130	3,40	,97				
	401 ve üstü	154	4,08	,97				
Çalışma koşulları boyutu	200'den az	61	3,83	,75	3-411	5,95	,00*	1-4; 2-4; 3-4
	201-300	70	3,90	,73				
	301-400	130	3,82	,66				
	401 ve üstü	154	3,53	,83				
Çalışma yaşamı kalitesi genel	200'den az	61	3,81	,60	3-411	4,22	,00*	2-4
	201-300	70	3,84	,57				
	301-400	130	3,75	,41				
	401 ve üstü	154	3,60	,62				
*p<0,05	1.200'den az	2.201-300	3.301-400	4.401 ve üzeri				

Tablo 4. 7 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okuldaki öğrenci sayısına göre iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ($F_{(3-411)}=1,67$; $p>0,05$) farklılık göstermediği ancak işyerinde kontrol boyutunda ($F_{(3-411)}=8,28$; $p<0,05$), genel iyilik hali boyutunda ($F_{(3-411)}=4,14$; $p<0,05$), iş-yaşam uyumu boyutunda ($F_{(3-411)}=3,97$; $p<0,05$), iş stresi boyutunda ($F_{(3-411)}=6,61$; $p<0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($F_{(3-411)}=5,95$; $p<0,05$) ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($F_{(3-411)}=4,22$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği saptanmıştır. Farklılık olan grupların tespiti amacıyla Post Hoc TUKEY analizi yapılarak işyerinde kontrol boyutunda öğrencisi 200'den az olan okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{200'den\ az}=3,80$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401\ ve\ üstü}=3,40$) arasında, 201-300 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{201-300}=3,72$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401\ ve$

üstü=3,40) arasında ve 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400} = 3,81$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}} = 3,40$) arasında ve 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Genel iyilik hali boyutunda öğrencisi 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400} = 3,85$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}} = 3,59$) arasında ve 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

İş-yaşam uyumu boyutunda öğrencisi 201-300 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{201-300} = 3,71$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}} = 3,42$) arasında ve 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400} = 3,68$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}} = 3,42$) arasında ve 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür

İş stresi boyutunda öğrencisi 200'den az olan okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{200' \text{ den az}} = 4,14$) 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400} = 3,40$) arasında, 201-300 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{201-300} = 3,99$) 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400} = 3,40$) arasında ve 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400} = 3,40$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}} = 4,08$) arasında ve 301-400 öğrencili okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür

Çalışma koşulları boyutunda öğrencisi 200'den az olan okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{200' \text{ den az}} = 3,83$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}} = 3,53$) arasında, 201-300 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{201-300} = 3,90$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}} = 3,53$) arasında ve 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400} = 3,8$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}} = 3,53$) arasında ve 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak öğrenci sayısı 201-300 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{201-300} = 3,84$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}} = 3,30$) arasında 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okullarındaki öğretmen sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Öğretmen Sayılarına Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğretmen sayısı	n	\bar{X}	ss	sd	F	p	Fark
İşyerinde kontrol boyutu	20'den az	72	3,71	,84	3-411	7,48	,00*	1-4; 2-3; 2-4
	21-30	174	3,81	,66				
	31-40	71	3,51	,67				
	41 ve üzeri	98	3,38	,91				
Genel iyilik hali boyutu	20'den az	72	3,73	,77	3-411	5,20	,00*	2-3; 2-4
	21-30	174	3,86	,57				
	31-40	71	3,54	,62				
	41 ve üzeri	98	3,62	,70				
İş-yaşam uyumu boyutu	20'den az	72	3,62	,82	3-411	3,43	,01*	2-4
	21-30	174	3,70	,70				
	31-40	71	3,51	,76				
	41 ve üzeri	98	3,41	,74				
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	20'den az	72	3,80	,74	3-411	1,48	,21	Yok
	21-30	174	3,83	,58				
	31-40	71	3,73	,52				
	41 ve üzeri	98	3,67	,74				
İş stresi boyutu	20'den az	72	4,34	,81	3-411	8,15	,00*	1-2; 2-3; 2-4
	21-30	174	3,45	,81				
	31-40	71	4,04	,89				
	41 ve üzeri	98	4,11	,84				
Çalışma koşulları boyutu	20'den az	72	3,83	,82	3-411	3,45	,01*	2-3
	21-30	174	3,82	,68				
	31-40	71	3,54	,72				
	41 ve üzeri	98	3,61	,86				
Çalışma yaşamı kalitesi genel	20'den az	72	3,80	,67	3-411	2,99	,03*	2-4
	21-30	174	3,78	,45				
	31-40	71	3,63	,48				
	41 ve üzeri	98	3,61	,67				
*p<0,05	1.20'den az	2.21-30	3.31-40	4.41 ve üzeri				

Tablo 4.8 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okuldaki öğretmen sayısına göre iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ($F_{(3-411)}=1,48$; $p>0,05$) farklılık göstermediği ancak işyerinde kontrol boyutunda ($F_{(3-411)}=7,48$; $p<0,05$), genel iyilik hali boyutunda ($F_{(3-411)}=5,20$; $p<0,05$), iş-yaşam uyumu boyutunda ($F_{(3-411)}=3,43$; $p<0,05$), iş stresi boyutunda ($F_{(3-411)}=8,15$; $p<0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($F_{(3-411)}=3,45$; $p<0,05$) ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($F_{(3-411)}=2,99$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği saptanmıştır. Farklılık olan grupların tespiti amacıyla Post Hoc TUKEY analizi yapılarak işyerinde kontrol boyutunda okuldaki öğretmen sayısı 20'den az olanlarla (\bar{X} 20'den az =3,71) öğretmen sayısı 41 ve üstü olanlar (\bar{X} 41 ve üstü=3,38) arasında, 21-30 olanlarla (\bar{X} 21-30 =3,81) 31-40 olanlar (\bar{X} 31-40 =3,51) arasında ve 21-30

olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,81$) öğretmen sayısı 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41 \text{ ve üstü}}=3,38$) arasında ve 41 ve üzeri öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu görülmektedir. Genel iyilik hali boyutunda öğretmen sayısı 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,86$) 31-40 olanlar ($\bar{X}_{31-40}=3,54$) arasında ve 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,86$) öğretmen sayısı 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41 \text{ ve üstü}}=3,62$) arasında ve 21-30 öğretmenli okullarda çalışanların daha yüksek iş yaşam kalitesine sahip olduğu görülmektedir.

İş-yaşam uyumu boyutunda öğretmen sayısı 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,70$) öğretmen sayısı 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41 \text{ ve üstü}}=3,41$) arasında ve 41 ve üzeri öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu görülmektedir. İş stresi boyutunda öğretmen sayısı 20'den az olanlarla ($\bar{X}_{20' \text{ den az}}=4,34$) öğretmen sayısı 21-30 olanlar ($\bar{X}_{21-30}=3,45$) arasında, öğretmen sayısı 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,45$) 31-40 olanlar ($\bar{X}_{31-40}=4,04$) arasında ve 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,45$) 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41 \text{ ve üstü}}=4,11$) arasında ve 21-30 öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu görülmektedir.

Çalışma koşulları boyutunda sayısı 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,82$) 31-40 olanlar ($\bar{X}_{31-40}=3,54$) arasında ve 31-40 öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,78$) 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41 \text{ ve üstü}}=3,61$) arasında ve 41 ve üstü öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleklerini yapmada yüksek düzeyde amaç ve hedef sahibi oldukları görülürken çalıştıkları okulun esnek çalışma sağlması konusunda orta düzeyde bu imkanı sağladığını düşündükleri tespit edilmiştir. Diğer maddelere katılımlarının yüksek düzeyde iş yaşam kalitesi olduğunu yönünde görüş bildirmişlerdir. Araştırma bulgularının Karadaş (2020) bulgularıyla benzer olduğu ve iş yaşam kalitelerinin yüksek olduğu bulgusuyla örtüştüğü görülmektedir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerinin maddeler ve boyutlarda yüksek olduğu ve bunun da eğitim faaliyetlerine olumlu yansıdığı düşünülmektedir. İş yaşam kalitesinin başta iş-kariyer memnuniyetinde olmak üzere sırasıyla çalışma koşulları, genel iyilik hali, işyerinde kontrol ve iş yaşam uyumu şeklinde izleme ve nihayetinde çalışma yaşamı kalitesinin genel olarak yüksek olması hem çalışanlar, hem okul ve eğitim sistemi hem de hizmet alan veli, öğrenci ve diğerleri açısından olumlu gelişmeler barındırmaktadır. Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-kariyerlerinden memnun olması işini severek yapmasına ve iş doyumunu yaşamasına imkan vermektedir. Bununla birlikte çalışma koşullarından memnun olması, genel olarak çalışma yaşamını iyi şekilde nitelenmesi, işyerinde kontrol ve iş yaşam uyumunu sağlayabilme çalışanlar için oldukça önemlidir. Çünkü iş yaşam kalitesinin bileşenlerinin birer birer istenen ve beklenen biçimde kendini gösterdiğini ifade etmektedir. Bulgular Karadaş (2020) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bulgular ve literatür bulgularının benzerlik göstermesi ve sonuçların olumlu-yüksek çıkması öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleklerinin gereğini yüksek amaç ve hedef gözeterek yaptıklarını ve iş yaşam kalitesi olarak yüksek düzeyde değerlendirdiklerini göstermiştir. Bu sonuçlar çok olumlu gelişmelerdir. Eğitim örgütlerinin baş emekçileri öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitelerini kurabilmeleri hem iş yaşamının sekteye uğramadan yürütülmesine hem de sosyal yaşamın aksatılmadan yaşanmasına imkan verebilmektedir. Bunu iş ve çalışma yaşamında başarmak oldukça güçtür.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği ancak görev, cinsiyet, medeni durum, ilçe, eğitim düzeyi, okuldaki öğrenci sayısı ve okuldaki öğretmen sayısına göre

farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev türlerine göre iş-kariyer memnuniyeti ve iş stresi boyutlarında farklılık göstermediği ancak yöneticilerin işyerinde kontrol, genel iyilik hali, iş yaşam uyumu, çalışma koşulları ve genel iş yaşam kalitelerinin öğretmenlerden yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Göreve göre yöneticilerde iş yaşam kalitesinin yüksek çıkarken öğretmenlerin daha düşük çıkması çalışma koşullarının farklılık göstermesiyle yakından ilişkilidir. Aynı okullarda çalışmalarına rağmen iş yaşam kalitesi idari işlerde farklı sınıflar ortamında farklı hatta sınıflar arasında bile farklı olabilmektedir. Bu durumda öğretmenlerin bu durumu bir takım sorunların çıkma ihtimalini gündeme getirmektedir. Bu konuda Taşdan ve Erdem (2010) ve Dikmetaş (2006)'ın iş yaşam kalitesinin düşük olmasının sorunlara neden olabileceği vurgusu konunun önemini göstermektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin artırılması için zaman yönetimi, planlama ve organize etme, anı yaşama gibi konularda destekler sağlanarak bu konuda desteklenebilir.

Cinsiyete göre iş yaşam uyumu, iş kariyer memnuniyeti, iş stresi ve çalışma koşulları boyutlarında farklılık görülmez iken işyerinde kontrol, genel iyilik hali ve iş yaşam kalitesi genel olarak erkeklerin kadınlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve iş yaşamı kalitelerini daha iyi düzeyde değerlendirdikleri saptanmıştır. Bulguların Secapramana (2017) kadınların daha yüksek iş yaşam kalitesine sahip oldukları bulgusundan farklıdır. Ancak kadınların ev ve iş yaşamının yoğunluğuna rağmen erkeklerden daha iyi sonuçlar alması oldukça manidardır ve takdir edilmeye değerdir. Bu durumunun nedeni her ne kadar bireysel nedenlere bağlı olsa da işin kontrolü, genel olarak iyi olma ve iş yaşam kalitesine yönelik genel yaklaşımda kadınların oldukça başarılı oldukları söylenebilir. Bu başarıyı hem okullarda hem evlere hem de sosyal yaşama olumlu yansımaları beklenmektedir.

Öğrenim düzeylerine göre öğretmen ve yöneticilerin iş kariyer memnuniyeti boyutunda lisansüstü mezunlarının daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve iş yaşam kalitesinde iş kariyer memnuniyetinde lisansüstü mezunları daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni eğitim düzeyinin yüksekliği ile iş yaşam kalitesinin pozitif yönlü ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Bunun nedenlerinden bazıları yaklaşımın olumlu olması, farkındalığın yüksek olması, iş ve yaşamın sınırlarını çok iyi şekilde planlaması gibi nedenlerle de ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Çalıştıkları ilçeye göre iş yaşam uyumunda Merkezefendi ilçesinde çalışanların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülürken ve iş stresi boyutunda Pamukkale ilçesinde çalışanların ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. İş yaşam uyumunda Merkezefendi ilçesinde

çalışanların daha yeterli oldukları görülürken iş stresinin Pamukkale ilçesinde çalışanlarda daha yüksek olmasının nedeni Pamukkale ilçesinin büyük kısmının dezavantajlı kesimde olması ve buna bağlı olarak iş stresinin daha fazla yaşanması ve Merkezefendi ilçesinin genel olarak sosyo-ekonomik düzeylerinin daha iyi olması olabilir. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okuldaki öğrenci sayısına göre iş-kariyer memnuniyetinde farklılık göstermediği ancak işyerinde kontrol, genel iyilik hali, iş-yaşam uyumu, iş stresi, çalışma koşulları ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır. 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğrenci sayısı arttıkça iş yaşam kalitesinin düşmesi kalabalık okulların iş yaşam kalitesini sağlamada çok uygun olmadığını ve yoğunluğun fazla olduğunu göstermektedir. Bu konuda Ünlü (2015) çalışmasında hata ve yoğunluk durumlarının fazla olmasının iş yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini belirtmekte ve çalışma bulgularını desteklemektedir.

Okuldaki öğretmen sayısına göre iş-kariyer memnuniyetinde farklılık göstermediği ancak işyerinde kontrol, genel iyilik hali, iş-yaşam uyumu, iş stresi, çalışma koşulları ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak farklılık göstermektedir. Farklılıklar genellikle 41 ve üstü öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu iş yaşam kalitesine sahip olduğu şeklinde tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

- Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitelerinin çok yüksek seviyesine artırılması amacıyla daha rahat çalışma koşullarını sağlama, saygınlığının iadesi ve yasal mevzuatla korunması gibi çalışmalar yapılabilir.
- Erkeklerin kadınlara göre düşük iş yaşam kalitesinin nedenleri ayrı bir çalışma konusu olarak araştırılabilir.
- İş kariyer planlamalarının yüksek çıkmasının nedenleri araştırılabilir.
- Lisansüstü mezunlarının lisans mezunlarından daha yüksek çıktığından dolayı yönetici ve öğretmenlerin lisansüstü eğitime yönlendirilmesi ve teşvik edilmesi sağlanabilir.
- Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesinin artırılması için öğrenci ve öğretmen sayısının az olmasına yönelik çalışmalar yürütülebilir.
- Öğretmen ve okul yöneticilerinin orta düzeyde ölçülen esnek çalışma imkanları sağlanması suretiyle iş yaşam kalitelerinin artırılması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akan D. ve Bektaş, F. (2014). Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda İş Yaşamı Kalitesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 2(2): 29-42.
- Aydın, A. ve Şentürk, İ. (2007). Eğitimde toplam kalite yönetiminin uygulanması ilköğretim okulları örneği. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17): 1-19.
- Aydın, M. (2018). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Aytaç, S. (1999). Çalışma yaşamında kadın ve kariyer, Türkiye’de Kadın İşgücü ve Seminerleri I-II, Ankara: TİSK Yayınları, No: 192, s. 144.
- Bakan, İ., ve Büyükebeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7, 1-30.
- Balcı, A. (2014). *Örgütsel gelişme: kuram ve uygulama*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri* (3. b.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik sendromu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki: akademisyenler üzerine bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çarhoğlu, E. (2011). *Bir esnek çalışma biçimi olarak evde çalışma ve evde çalışan işçilerin korunması sorunu, iş müfettişi yardımcılığı etüdü*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. Ankara
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin alguları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çanakkale Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 169-182.
- Eren E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul.

- Edisan, Z. ve Kadioğlu, F. (2013). Yaşam kalitesi kavramının antik dönemdeki öncüleri, *Lokman Hekim Journal*, 3(3): 1-4.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Girgin S. ve Demir T. (2017). Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(56): 555-572.
- Işık, A. & Meriç, M. (2010). Hayatın kalitesi (Quality of Life) Kavramının Felsefik Temelleri; Aristo, Bentham ve Nordenfelt. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 10(1): 421-434.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çok kültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*, Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Kaplan, V. (2015). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Karadaş, Y. S. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)* Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı.
- Memiş, K., Hoşgör H., Boz, C., Gün, İ. ve Gündüz Hoşgör, D. (2015). İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*: 5(4): 220-230.
- Öntürk, Y. (2019). Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi. *Turkish Studies Social Sciences*, 14(6): 3321-3340.
- Özdemir, M. (2020). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi: kuram, uygulama, teknik*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Poyraz, K., ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Robbins, S., ve Judge, T. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2013). *Örgütsel davranış*. Aktüel Yayınları Alfa Akademi, Bursa.

- Sarı, M. ve Cenkseven, F. (2008). İlköğretim öğrencilerinde okul yaşam kalitesi ve benlik kavramı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 5(2): 1-16.
- Secapramana, L. V. H. (2017). *Quality of Work –life Dosen dan Tenaga Administrasi*. In: Temu Ilmiah Nasional Psikologi Industri dan Organisasi (TINA), 18-19 May 2017, Yogyakarta. (In Press)
- Sipahioğlu, M., Toprak, E., Coşkun, B. ve Güçlü, M. (2020). Okul yönetiminde algılanan okul yaşam kalitesinin sınıflanması üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70): 822-834.
- Şangar, Z. (2016). *İş doyumunu ve yaşam kalitesi: akademik personel üzerinde bir çalışma*, Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yükseköğretim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2): 92-113.
- Ünlü, Z. (2015). *Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma*, Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Ankara: gazi üniversitesi sosyal bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, S., ve Akan, D. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59): 1138-1156.
- Yaman, Z. B. (2019), *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi* (3. Baskı b.). Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

Ek 1: Denizli il Millî Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-44253948
Konu : Anket Uygulama İzni

23/02/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 09.02.2022 tarihli ve 167134 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Gülhan ÇİHAN, "Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Görüşleri" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulluöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe milli eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da müberrû 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** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
23/02/2022
Hakkı ÜNAL
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 Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: sb20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hso1.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Şehin ÖELMİŞ-Sef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorga.meb.gov.tr> adresinden a356-6745-31c1-995b-76f3 koda ile teyit edilebilir.

Ek 2: Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.02.2022-E.166886

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Öğretmenlerin Ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Görüşleri." adıyla, Gülhan CİHAN tarafından 2021-2022 Eğitim ve Öğretim Bahar Dönemi tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin İş Yaşam kalitesi görüşleri ve bu görüşlerinin farklı değişkenler açısından incelemek.

Araştırmanın Nedeni: Tezsiz Yüksek Lisans Projesi

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Resmî Ana sınıfı, İlkokul, Ortaokul, Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, İmam -Hatip Ortaokulu, İmam -Hatip Anadolu Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Güzel Sanatlar Fakültesi Engelliler İlkokulu, Görme Engelliler Ortaokulu, Bilim Sanat Merkezi, Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Bağımsız Anaokulu.

Araştırma Uygulaması: XAnket

O Görüşme

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla 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 : Gülhan CİHAN

İletişim Bilgileri : Ahmet Nuri Özsoy Ortaokulu Tel: 0 531 660 6120

matgulhan@hotmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

İsim-Soyisim İmza :

Katılımcı Adı-Soyadı :



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EKLER

Ek 1. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Görüşleri

Değerli Okul Yöneticileri ve Öğretmenler,

Bu araştırmanın amacı resmi okullarda görev yapan x, y ve z kuşaklarındaki okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi görüşlerinin farklı değişkenler açısından incelenerek kuşaklara göre yönetici ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Sizden beklenen soruları boş bırakmadan görüşlerinizi yansıttığınız şekilde yanıtlamanızı rica ederiz. Başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Çalışmada gönüllülük esastır.

Çalışmaya gönüllü olarak katıldığınızı kabul ediyorsanız lütfen ilgili formu doldurunuz. Araştırmacıya aşağıda belirtilen adresten ulaşabilirsiniz. Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Gülhan CİHAN
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: KİŞİSEL ÖZELLİKLER

- A) Görevi: Okul Müdürü () Müdür Yardımcısı () Öğretmen ()
 B) Doğum tarihi:.....
 C) Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
 D) Medeni Durum: Evli () Bekar ()
 E) Eğitim Düzeyi: Lisans () Lisansüstü ()
 F) Çalıştığı ilçe:
 G) Okuldaki Öğrenci sayısı:
 H) Okuldaki Öğretmen sayısı:



II. BÖLÜM: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

	Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1 Mesleğimi etkili bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedefim vardır.	1	2	3	4	5
2 Görev yaptığım okulda görevlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3 Yeterince işime yaratabilme fırsatları 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 Seo zaimarında kendimi mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
10 Hayatımdan memnunuzum.	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 yükümlüdür.	1	2	3	4	5
18 Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.	1	2	3	4	5
19 Çalışırken olduğum okulda çoğu zaman kendimi ağır stres altında hissedirim.	1	2	3	4	5
20 Mesleğimi yapabilmem için aldığım eğitimden memnunuzum.	1	2	3	4	5
21 Olup 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



Ek 3: Ölçek Kullanım İzni



ÖZGEÇMİŞ