



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

**ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE SABIR
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Hüseyin ULUPINAR

DENİZLİ - 2023

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

**ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ
YAŞAM KALİTESİ İLE SABIR DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Hüseyin ULUPINAR

Danışman

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

ETİK BEYANNAMESİ

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

Hüseyin ULUPINAR

TEŞEKKÜR

Araştırmamın her aşamasında değerli gürüő ve eleştirileriyle beni yönlendiren, rehberliğini, zamanını ve bilgisini esirgemeyen, birikimleri ile yol gösteren değerli hocam-danıőmanım Prof. Dr. Kazım ÇELİK' e, sabrı ve emeği için sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimimim boyunca bilgilerinden yararlandığım, derslerime giren Değerli hocalarım; Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN, Prof. Dr. Kazım ÇELİK, Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN, Doç. Dr. Kadriye Funda NAYIR EKİZ, Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU ve Doç. Dr. Eren Can AYBEK 'e bana kattığınız her Şey için çok teşekkür eder, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı bütün hocalarıma ayrı ayrı sizlere sevgi ve saygılarımla birlikte sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Çalıőmalarımda yardımlarını esirgemeyen değerli ğretmen arkadaőlarıma; Tüm kalbimle ve içtenlikle teşekkür ederim.

Son olarak, hayatımın her aşamasında desteklerini üzerimden eksik etmeyen, emek verip beni bu yaőa getiren, bana sevgi, saygı ve iyi niyet tohumları eken biricik AİLEM'e, değerli eőim Sevcan ULUPINAR ile kızlarım Ayőe Beril ULUPINAR ve Zeynep ULUPINAR' a bu süreçte hep yanımda oldukları için tüm kalbimle ve içtenlikle teşekkür ederim.

Hüseyin ULUPINAR

ÖZET

Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

ULUPINAR, Hüseyin

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Ocak 2023, 56 sayfa

Bu araştırma, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile sabır düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma betimsel ve ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen 130 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan iş yaşam kalitesi ölçeği Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Çalışmamızda kullanılan Türkçeye uyarlaması ise Akar ve Üstüner (2017) tarafından yapılmıştır. Bu ölçeğin iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesi, iş yaşam kalitesi genel olmak üzere 6 adet alt boyutu vardır. Sabır düzeyinin ölçülmesi için ise Meriç ve Erdem (2022) tarafından geliştirilen “öğretim” ve “etkileşim” olarak iki faktör altında toplanan 11 maddelik “öğretmen sabır ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizleri Jamovi istatistik programı kullanılarak istatistiksel yöntemlerden merkezi eğilim ölçüleri, korelasyon, t testi ve Anova ile yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile sabır düzeyleri arasında pozitif yönlü orta derecede anlamlı bir ilişkinin olduğu göze çarpmaktadır. İş yaşam kalitesi alt boyutlarından “aile içi yaşam kalitesi” alt boyutu cinsiyete göre, “iş kontrol edebilme” ve “çalışma koşullarının” branşa göre anlamlı bir fark göstermektedir. Sabır düzeyi alt boyutlarından “öğretim” alt boyutu medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Özel eğitim kurumları, iş yaşam kalitesi, sabır düzeyi

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK BEYANNAMESİ.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayıltılar.....	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Kurumsal Çerçeve.....	5
2.1.1. İş Yaşam Kalitesi	5
2.1.1.1. İş Yaşam Kalitesinin Önemi.....	7
2.1.1.2. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler.....	8
2.1.1.3. İş Yaşam Kalitesini İyileştirmeye Yönelik Uygulamalar.....	9
2.1.2. Sabır Kavramı.....	10
2.1.2.1. Sabır ve Gecikme.....	14
2.1.2.2. Sabır ve Davranış.....	15
2.1.2.3. Sabır ve Ekonomi.....	15
2.1.2.4. Sabır ve Başarı	16
2.2. İlgili Araştırmalar.....	16
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	19
3.1. Araştırmanın Modeli.....	19
3.2. Evren ve Örneklem.....	19
3.3. Verilerin Toplanması.....	20

3.4. Verilerin Analizi.....	21
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUMLAR.....	22
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular.....	22
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	22
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	23
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	31
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....	33
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	33
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	33
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	34
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	35
5.2. Öneriler.....	35
KAYNAKÇA.....	37
EKLER.....	41
ÖZGEÇMİŞ.....	47

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Katılımcıların Kişisel Özellikleri</i>	19
Tablo 3.2 <i>İş Yaşam Kalitesi ile Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişki Düzeylerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri</i>	21
Tablo 4.1. <i>Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine Ait Görüşleri</i>	22
Tablo 4.2 <i>Öğretmenlerin Sabır Düzeylerine Ait Görüşleri</i>	23
Tablo 4.3. <i>Cinsiyete Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları</i>	23
Tablo 4.4. <i>Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları</i>	24
Tablo 4.5. <i>Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları</i> ...	25
Tablo 4.6. <i>Çalışılan Kademeye Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları</i> .	25
Tablo 4.7. <i>Kıdeme Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları</i>	26
Tablo 4.8. <i>Branşa Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları</i>	27
Tablo 4.9. <i>Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri</i>	28
Tablo 4.10. <i>Medenî duruma Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri</i>	28
Tablo 4.11. <i>Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri</i>	29
Tablo 4.12. <i>Çalışılan Kademeye Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri</i>	29
Tablo 4.13. <i>Kıdeme Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri</i>	30
Tablo 4.14. <i>Branşa Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri</i>	31
Tablo 4.15. <i>Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişki</i>	31

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

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

1.1.Problem Durumu

Günümüzde belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek için insanlar tarafından çeşitli örgütler kurulmaktadır. Her örgüt varlığını devam ettirebilmek için kuruluş amaçlarını etkili bir şekilde gerçekleştirmek durumundadır. Bu amaçları gerçekleştirebilmesi için de insan unsuruna her zaman ihtiyaç duyulmuştur.

Örgütlerin en değerli varlıkları olan insan kaynağını etkili bir şekilde kullanabilmesi, yönetimde insanı esas alan örgütte etkinliği arttırmak kadar çalışanların işlerinden doyum almasını, kendilerini güven ve rahatta hissetmelerini sağlamaya yönelik uygun bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefleyen “iş yaşam kalitesi yaklaşımını” gündeme getirmektedir. (Akar ve Üstüner 2017)

Bu kavram, makineleşmenin yoğunlaştığı çağdaş örgüt yapılarında insanı merkeze alan bir yaklaşım olarak özetlense de literatür taramasında ortak bir tanım bulmak zordur. Ancak yönetim bilimi ve örgüt psikolojisi ile ilgilenenler ile üretim işi yapanlar iş yaşam kalitesinin genel olarak çalışanların iyi olma haliyle ilgilendiğini kabul etmektedirler. (Danna ve Griffin, 1999)

İş yaşam kalitesinin yapısı farklı araştırmalarda çeşitli davranışsal boyutlara ayrılmıştır. Ancak esas itibari ile bu boyutlar birbirinden çok da farklı değildir. İş yaşam kalitesini ölçülebilir davranışsal boyutlara ayıran ve bu doğrultuda ölçek geliştiren araştırmacılardan birisi de Van Laar, Edwards ve Easton'dır. Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek için geliştirilen iş yaşam kalitesi ölçeği 6 davranışsal boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçeğin alt boyutları; iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesidir. (Akar ve Üstüner 2017)

Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek için geliştirilen bu ölçek eğitim kurumlarında kullanılmak üzere Akar ve Üstüner tarafından dilimize uyarlanmıştır.

Çalışanın iş yaşam kalitesinde yer alan davranışsal durumları ile sabırlı olup olmama halinin nasıl bir etki içerisinde olduğu çalışmamızın da problemlerinden birini oluşturmaktadır.

Türk Dil Kurumu göre sabır, “Acı, yoksulluk, haksızlık gibi üzücü durumlar karşısında ses çıkarmadan onların geçmesini bekleme erdemi ve dayanç” olarak tanımlanır. Sabır, gelecek bir şeyi telaş göstermeden bekleme” anlamında da kullanılmaktadır (TDK, 2019).

Bir çalışan görevini ifa ederken çok çeşitli olumsuz durumlarla karşılaşabilir. Önemli olan bu olumsuz durumlar karşısında karamsarlığa kapılmamak ve sorunların çözümü konusunda gerekli gayreti gösterdikten sonra telaşa kapılmadan bekleyebilmektir.

İnsan yaşamındaki en önemli değerlerden biri olarak insanın davranış ve tutumlarında etkili olan sabır, üzücü ve sıkıntılı durumlara karşı dayanma ve güçlüklerle baş edebilme yeteneğidir (Okçu, 2018). Sabır yaşanan üzüntü, sıkıntı ve belâlara karşı dirençli olma ve istenmeyen durumları ortadan kaldırmak için gösterilen metanettir (Oral, 2015). Sabır, bir taraftan zorluk ve sıkıntılar karşısında kişiye bir çıkış noktası oluştururken bir yandan da kişinin gelecekte karşılaşabileceği olumsuz durumlara karşı direnç kazanmasına katkı sağlar. Bu yönüyle sabır, kişinin yaşamında negatif durumlardan pozitif durumlara doğru yönelmesini sağlayan psikolojik bir güçtür (Tokur, 2011).

Literatüre bakıldığında, sabır kavramını inceleyen çok fazla çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların büyük bir kısmı dini öğretilere ve psikolojik çalışmalara dayanmaktadır.

Meriç ve Erdem yapmış oldukları çalışma ile eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sabır düzeylerini belirleme amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmiştir. Araştırmanın sonucunda iki faktör altında toplanan 11 maddeden oluşan “Öğretmen sabır ölçeği” geliştirilmiştir. Ölçeğin faktörleri sırasıyla “öğretim” ve “etkileşim” olarak isimlendirilmiştir. (Meriç ve Erdem 2022)

Çalışma şartlarının zorlaştığı örgütlerde çalışanların memnuniyeti daha da önemli hale gelmektedir. Özel eğitim kurumları da koşulları gereği stresli çalışma koşullarına sahip olduğu için çalışanların iş yaşam kalitelerinin ve sabır düzeylerinin dikkatle incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışmada Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile sabır düzeyleri arasındaki ilişki araştırılacak, bulgulara göre görüş ve öneriler paylaşılmaya çalışılacaktır.

1.1.1. Problemler Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ile sabır düzeyleri arasındaki ilişkisi nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

Yukarıda belirtilen probleme yanıt bulmak için aşağıdaki alt problemler sıralanmıştır.

1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi (alt boyutları) algısı ve sabır düzeyleri (alt boyutları) nedir?
2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı (alt boyutları) ve sabır düzeyleri (alt boyutları) kişisel (cinsiyet, medeni durum, brans, çalışılan kademe, eğitim düzeyi, kıdem) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi (alt boyutları) algıları ile sabır düzeyleri (alt boyutları) arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; 2022-2023 öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile sabır arasındaki ilişkinin farklı değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi ve incelenmesidir

1.3.Araştırmanın Önemi

Ülkemizde son yıllarda daha da önem verilmeye başlanan Özel eğitimin temel amacı özel gereksinimi olan bireylerin eğitsel gereksinimlerini karşılamaktır. Bu gereksinimleri karşılamak için de özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim yöntemleri ile özür ve özelliklerine uygun ortamlara ihtiyaç duyulur. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin de öğrenciler için hazırlanan bu koşullara uygun olabilecek hem fiziksel hem de psikolojik gelişimde olması beklenir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yüksek veya düşük olması bireysel olarak kendi gelişimlerini etkilediği gibi özel gereksinimi olan bireylere yaklaşımını da etkileyecektir.

Klasik eğitim tekniklerinin dışında özel ilgi ve eğitim yöntemlerini uygulayarak bu bireylerin kendi potansiyellerini en iyi şekilde yakalamasını sağlayan öğretmenlerin normalden daha fazla sabırlı olması beklenir.

Çalışmamızda bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve sabır düzeyi arasındaki ilişkinin olup olmadığı, varsa etkileşim boyutunun ortaya konulması bu eğitim kurumlarının insan kaynakları yönetimine katkı sağlayacağından bu çalışma çok önemlidir.

1.4.Sayıtlar

Araştırmamızın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki sayıtlardan hareket edilecektir.

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçüm araçlarına doğru cevap vermişlerdir.
- Araştırmamıza katılan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve sabır kavramları ilgili bilgileri yeterli düzeydedir.
- Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

1.5.Sınırlılıklar

- 2022-2023 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırmaya Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler dâhil edilmiştir.
- Veri toplama aracı olarak “İş yaşam kalitesi ölçeği ile Öğretmen sabır ölçeği” kullanılacaktır.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Öğretmen: Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde özel eğitim kurumlarında öğrencilerin öğrenmesine rehberlik eden uzman kişiler.

Öğrenci: Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde özel eğitim kurumlarında eğitim görenler.

İş yaşam kalitesi: Çalışanların iyi olma hali.

Sabır: Yaşanılan üzüntü ve sıkıntılara karşı dirençli olma hali.

Jamovi: İstatistik yazılım programı.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde çalışmayla ilgili alan yazında yer alan kuramsal çalışmalara ve bu alanda yapılmış ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1. İş Yaşam Kalitesi

İngilizcede” quality of work life-QWL” ya da “working life quality” olarak ifade edilen iş yaşam kalitesi Fransızcada “çalışma koşullarının geliştirilmesi”, sosyalist ülkelerde “çalışanların korunması”, İskandinav ülkelerinde “çalışma çevresi ve işyerinin demokratikleştirilmesi” gibi değişik kavramlarla ifade edilmektedir (Dikmetaş, 2004).

İş yaşam kalitesi, günümüz örgütlerinde son derece önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin genel verimlilik seviyelerini belirleme gücüne sahip unsurlardan birisi de örgüt çalışanlarıdır. İş yaşam kalite seviyesinin yüksek olduğu yani çalışma şartlarının iyi olduğu örgütlerde çalışanların nitelikleri ve dolayısıyla örgütsel yapıların verimlilik seviyeleri de yükselmektedir.

İş yaşamı kalitesinin literatürde yer alan ana kavramsal kategorileri ise şu şekilde sıralanabilir (Erdem, 2010):

- Toplam yaşam alanı; iş yaşamını etkileyen ve ondan etkilenen alan olan aile ve toplumsal çevre dikkate alınmıştır.
- Sağlıklı ve güvenli çalışma şartları; örgütün fiziki koşulları, iş yeri güvenliği, okulun ve sınıfların yapısı, okulun temizliği, ısınması, aydınlatılması ve benzeri durumlar olarak ele alınmıştır.
- Çalışan kapasitesinin geliştirilmesi; terfi imkanları, kabiliyetlerin değerlendirilmesi, işle ilgili yenilikleri takip edebilme, kendini geliştirebilme olanakları ele alınmıştır.
- Sosyal sorumluluk; örgütün çevreye karşı duyarlılığı, paydaşlara hesap verebilirliği, çevreye yönelik her türlü sanatsal, kültürel etkinlikler olarak ele alınmıştır.
- Sosyal bütünleşme kavramı; örgütte yer alanlar arasındaki iş birliği, örgüte aidiyet duygusu ve güven olarak ele alınmıştır.
- Adil ve uygun karşılık; alınacak ücretin verilen emeği karşılması, emeklilik hakkı, özlük hakkı, sağlığa erişim hakkının yeterli olması olarak ele alınmıştır.

İş yaşam kalitesi, çalışma ortamında çeşitli değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları hazırlamayı ve yaşam kalitesinin geliştirilebilmesine hizmet etmeyi hedefleyen bir tekniktir (Erginer, 2003). İş yaşam kalitesi, çalışanlara görev yaptıkları kurumda daha iyi çalışma koşullarının sağlanmasını amaçlayan, çalışanları hem psikolojik hem de fizyolojik anlamda rahatlatan bir yönetim modelidir. (Yüçetürk, 2005).

İş yaşam kalitesinin sanayi devriminden sonra gündem olan bir husus olduğu görülmektedir (Memiş vd., 2015). Sanayi devrimiyle beraber insana bakış açısında değişim gerçekleşmiş ve insanın önemsizleştirilmesi ile çalışanlarda işe karşı yılgınlık, işten kaçma, yapılan işten tatmin olmama biçimindeki belli başlı olumsuzlukların baş göstermiştir (Jayakumar ve Kalaiselvi, 2012). Bu dönemde en düşük maliyet ile en fazla üretimin yapılması ve en yüksek karın elde edilebilmesi temel hedef olarak karşımıza çıkmıştır. Üretim faaliyetlerinde verimlilik düzeyinin yükseltilebilmesi adına iş süreçlerinde insan bir nevi maliyet unsuru şeklinde görülmüş, çalışanların iş yükünde önemli oranda artış yapılmıştır (Özdemir, 2020). Kapitalizm ile küreselleşme faaliyetlerinin günden güne tüm toplumları kuşatması sonucunda kendisine ve yaşadığı topluma yabancılaşma (Boz, 2019), çalışanların işlerine yabancılaşmaları, ücretteki adaletsizlikler, yapılan işten tatmin olmama, iş yerlerindeki kötü koşullar biçimindeki pek çok problem tartışılmaya başlanmış ve nihayetinde söz konusu problemlerin çözülebilmesi adına çalışanlara odaklanılması gerektiği görülmüştür (Afşar, 2011). Zamanla, insan faktörünü bir makine şeklinde algılayan sistem, yaşanmış olan tarihsel gelişmelerin ardından farklı bir yöne kaymaya mecbur kalmıştır. İnsana ve insanın doğasına olumlu yaklaşılması, çalışanların özel hayatlarında ve iş yerlerinde doyum hissetmesi halinde insandan daha fazla verim alınacağı fark edilmiştir.

1929 yılı geldiğinde tarihi gelişmeler arasında yer alan Amerika'da New York Borsası çöküşü yaşanmıştır. Bu çöküşle beraber art arda ekonomik krizler patlak vermiş, çok büyük bir işsizlik tablosu (Özdemir, 2020) ortaya çıkmıştır. Sonrasında işçiler ve işverenler arasında mevcut problemler ve bu problemlerin çözümü için sendikalarla beraber çalışma koşulları hususundaki talepler ortaya konmaya başlamıştır. Çalışanların çalışma ve hayat kalitelerinin boyutlarının işe yönelik performans düzeylerine ve verimlilik seviyelerine hangi derecede yansıdığına yönelik çalışmalar hız kazanmıştır (Özcan, 2011).

1950'li yıllardaysa ilk kez iş yaşam kalitesinin gündeme geldiği ve öncelikle yüksek olmayan iş yaşam kalitesinin sonucunda meydana gelen strese yönelik olarak kullanıldığı ifade edilmektedir. Sonrasında 1970'li yıllara kadar iş yaşam kalitesine çok yoğun ilgi gösterilmiştir. Bu konu akademik mecralarda ve sivil toplum kuruluşlarında merak uyandıran bir araştırma konusu olmuş, önem düzeyi her geçen gün artmıştır (Erdem, 2010).

Buna karşın söz konusu dönemlerde genel olarak toplumsal yaşam ve ekonomik yapılarda devletlerin etkileri ve geleneksel bürokratik unsurlar ön planda yerini almış, yoğunlukla çalışan kişilerin özlük haklarına eğilim gösterilmiştir (Çetin ve Özcan, 2013).

1970'li yıllardaysa iş yaşam kalitesi uygulama alanı bulmuştur. General Motor ve Ford gibi son derece güçlü ve gelişmiş şirketlerde ve sendikalarda bununla ilgili kayda değer çabalar sarf edilmiştir (Erdem, 2008). İş yaşam kalitesi ile alakalı ilk tanımlama da bu dönemde New York eyaletinde düzenlenen uluslararası bir konferansta yapılmıştır (Erdem, 2010). Bu konferansta iş yaşam kalitesi bir tür değişken, yaklaşım ve yöntem anlamlarını karşılayacak şekilde kullanılmış; işçilerin hayat standartlarının yükseltilmesi, bu bireylerde pozitif tutumların oluşturulması, iş ve üretimde verimliliğin yükseltilmesi ve etki gücü yüksek organizasyonların oluşturulması amaçlanmıştır (Jayakumar ve Kalaiselvi, 2012).

1980'li yıllarda ABD'de ortaya çıkan ekonomik krizler, dikkatleri bürokrasi tarafından arka planda bırakılan insan faktörüne ve insanın iş-yaşam kalitesinin yükseltilmesi gerekliliğine çekmiştir. Bunun için iş yaşam merkezleri tesis edilmiş ve söz konusu merkezlerde iş doyumu, psikolojik sağlık, çalışanların gereksinimleri biçimindeki hususlar masaya yatırılmıştır.

Sonraki dönemlerde nüfus artışı, bilim ve teknolojideki gelişmeler ile küresel anlamda rekabetin kazanmış olduğu hız, şirketler ve yerleşim merkezlerindeki büyüme biçimindeki sebepler örgütler içerisinde çalışanlara verilen değeri daha da yukarı taşımış, modern yönetim anlayışının oluşması hızlanmıştır.

2.1.1.1. İş yaşam kalitesinin önemi. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi için 1972 yılında ABD'de gerçekleşen işçi grevi ile iş yaşamında kaliteye yönelik araştırmalar 80'li yıllarda hızlanmaya başlamıştır. Yapılan çalışmaların neticesinde örgütsel verimlilik seviyesini önemli oranda etkileyen unsurun çalışanlar olduğu anlaşılmış, iş yaşam kalitesinin önemi de fark edilmeye başlamıştır. Örgüt çalışanlarının verim düzeylerinin örgütsel performans düzeyi üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumuna ulaşabilmesi, onların daha verimli ve istekli çalışmalarına neden olmuştur. Çalışanların iş doyumunu belirlemekte olan faktörler; çalışma şartları, dikey hareketlilik, ücretler gibi unsurlar olup, bunlar haricinde de birçok unsurun iyileştirilmesiyle iş doyumunu sağlanabilmektedir. Bundan dolayı örgütsel yapılardaki iş-yaşam kaliteleri artırılarak örgüt çalışanlarının yaşamlarıyla özdeşleşmeleri sağlanmalıdır. Çünkü iş yaşam kalitesi; ekonomi, sağlık, aile ve sosyal ilişkiler biçimindeki birçok bağlamda insanların yaşamlarına etki etmektedir (Ayдын, 2011).

Örgütlerde hizmet ya da ürünlerin yüksek kaliteyle hazırlanması ve bu örgütlerin toplu içerisinde saygınlık kazanabilmeleri için iş yaşam kalitesi üzerinde durmaları ve bunun yükseltilmesi noktasında kararlı ve iyi niyetli olmaları gerekir.

Günümüzde gelişmekte olan ülkeler, iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu örgütlere sahip olmayı hedeflemektedirler. Teknolojik ilerlemeler ve ülkelerin kalkınma düzeyleri pek çok şeyin önüne geçmiş durumdadır. Bu anlamda teknolojik ilerleme noktasında başarı isteyen örgütlerin donanımlı iş gücüne ihtiyaç duydukları ortadadır. Bu açıdan donanımlı iş gücü yetiştirilmesi için öğretmenlere ve eğitim kurumlarına oldukça önemli sorumluluklar düşmektedir. Öğretmenlerin işlerinden keyif almaları, kurumlarına bağlılık göstermeleri, öğrenciler ve yönetimle iyi ilişki ve etkileşimler içerisinde olmaları ve tükenmişlikle baş edebilmeleri gerekir. Öğretmenlerin belirlenen hedeflere başarılı bir şekilde ulaşabilmelerini sağlayacak en önemli unsurlar arasında iş yaşam kalitesi algılarının yüksek olması da yer almaktadır.

2.1.1.2. İş yaşam kalitesini etkileyen faktörler. İş yaşam kalitesine etkide bulunan çok sayıda faktörden söz etmek mümkündür. Bu faktörlerden bazıları; iş güvencesi, iş doyumunu, kariyer olanakları iş güvenliği ve ücret biçiminde sıralanabilmektedir.

İş güvencesi, işe yeni başlamış olan çalışanların, yerine getirmekle sorumlu oldukları görevlerini yasalarda belirtilen şekilde yerine getirdikleri taktirde işlerinin devam edeceğinden ve hak kaybı yaşamayacaklarından emin olmaları olarak tanımlanır. Örgüt içerisinde iş güvencesi olan çalışanlar işlerine yönelik herhangi bir kaygı hissetmeden güçlü bir bağlılık ve yüksek bir verimle görevlerini yerine getirebilirler. Çalışanların iş verimlerini doğrudan negatif etkileyen faktörlerin başında iş kaybetme endişesi yer almaktadır (Demir, 2019). İşverenler iş güvencesi olmayan çalışanlarına, görev tanımlarında yer almayan ek görev ve sorumluluklar yükleyebilirler. İş güvencesi olmayan çalışanlar, örgütlerine yönelik olumsuz duygular taşırlar ve bu negatifik iş yaşam kalite düzeylerini düşüren önemli bir etkidir (Poyraz, 2008).

İş tatmini kavramı ise, işe dair ayrıntılar ve diğer tarafların değerlendirilmesinin ardından iş hakkında oluşan pozitif duygular olarak tanımlanabilir (Robbins ve Judge, 2015). İş tatmini bireylerin sahip oldukları özelliklerden dolayı farklılık göstermektedir. Bu özellikleri yaş, eğitim seviyesi ve cinsiyet olarak sıralamak mümkündür. Bunlarla beraber, kariyer olanakları, iş yükü, iş güvenliği şeklinde iş ortamlarıyla alakalı unsurlar bağlamında da farklılıklar görülebilmektedir (Bakan, 2004). Çalışan bireylerin işlerinden yeterli düzeyde

tatmin olmaları halinde görevlerinde yüksek bir aidiyet ve daha fazla çaba sarfederek çalıştıkları, kurumlarına karşı pozitif duygular besledikleri görülmektedir.

Kariyer veya terfi imkanları, çalışanların örgütlerindeki davranış ve tutumlarını göz önünde bulundurarak başarı seviyelerini ölçen, insanlara çoğu zaman gelir sağlayan ve insanların kendilerini geliştirebilmelerine imkân tanıyan süreçtir. (Aytaç, 2005). Kariyerini geliştirmeyi isteyen çalışana gerekli imkanların sağlanması halinde yeteneklerini ortaya çıkarabileceği muhakkaktır. Bu imkanların tanındığı çalışanlar verimlilik seviyelerini yükseltebilmektedirler. Aksine, kariyer imkanlarının düşük olduğu ya da hiç olmadığı örgütlerde çalışan bireylerin potansiyelleri tam manası ile ortaya çıkmaz ve buna bağlı olarak örgütsel verimlilikte önemli düşüşler meydana gelir.

İş güvenliği, örgütlerde çalışanların, sağlıklı ve güvenliği sağlanmış ortamlarda yüksek motivasyon ve yüksek verimle çalıştıkları görülmektedir. Gerekli tedbirlerin eksiksiz bir şekilde alındığı işletmelerde çalışanların hata yapma olasılıklarında düşüş sağlanır ve bu bireylerin becerilerini çok daha rahat bir şekilde sergilemelerinin önü açılır. (Ünlü, 2015). Çalışma sahalarında gerekli güvenlik tedbirlerinin alınması ve işletme çalışanlarına konuya yönelik eğitimlerin verilmesi, işletmelerdeki kaza oranlarını düşüreceği gibi örgütsel adanmışlık düzeylerini de yukarı çıkarır.

Ücret, insanların en önemli çalışma nedeni olmakla beraber, sarf ettikleri çabanın da en büyük ödülü niteliğindedir. Ücretin taşıdığı anlam çalışandan çalışana farklılık gösterebilir. Bir kısmı için satın alma gücüyken, bir kısmı bunu arzularını tatmin etme aracı olabilmektedir (Yüksel, 2000). Çalışanların aldıkları ücretlerin dolgun olması onlara saygınlık kazandırmakla beraber görev ve sorumluluklarını da yoğun bir çabayla yerine getirmelerine neden olmaktadır (Ünlü, 2015).

2.1.1.3. İş yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik uygulamalar. Örgüt çalışanlarının istek ve beklentilerine uygun çalışma ortamları sağlayabilecek iş yaşam kalitesi uygulamalarıyla işletmelerin etkin biçimde çalıştırılması mümkün olabilmektedir. Söz konusu uygulamalardan bazıları ise esnek çalışma saatleri, kalite çemberleri, kendi kendini yöneten takımlardır.

Esnek çalışma saatleri, günlük toplam iş süresinin değiştirilmeden ve görevlerin aksatılmaması şartıyla işin başlama ve bitme saatlerinin çalışanlarca belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Yeniçeri, 2002). Esnek çalışma sisteminin uygulandığı örgütlerde çalışanların haftalık olarak çalıştıkları gün saatini düşürerek günlük çalışma sürelerini artırma imkanları bulunmaktadır. Bu uygulamanın gerçekleştirildiği işletmelerde

çalışanların yöneticilerine karşı pozitif tutumlar besledikleri görülmektedir. Yine bu tür kurumlarda devamsızlık probleminin düşük olduğu da göze çarpmaktadır (Can, 2006). Kurumlarda esnek çalışma saatleri uygulamasıyla çalışma ortamlarının rahat ve huzurlu olması sağlanabilir.

Kalite çemberleri, küçük toplulukların belli zaman aralıklarında toplanarak kuruma ilişkin problemlerin saptanması, incelenmesi ve çözümler için çalışma yapılması süreci kalite çemberi olarak tanımlanmaktadır. Bu uygulamanın en önemli amacı üretim kalitesinin artırılmasıdır (Balcı, 2002). Bu uygulamanın aktif şekilde gerçekleştirildiği işletmelerde çalışanların yönetime katılması sağlanır ve problemlerin çözümlerini üstlenmek isteyen gruplara rastlanır (Can, 2006). Bu tür işletmelerde kalite grupları işletme içinde aynı işi yapanlar ve benzer üretimden sorumlu kişilerden meydana gelir (Ünlü, 2015). Bu gruplar içerisinde yer almak gönüllülük esasına bağlıdır. Kalite çemberleri örgütlerdeki çalışanların maddi karşılıktan ziyade manevi doyumlarını sağlamada etkili olmaktadır (Kösterelioğlu, 2011). Çalışanlar görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde gerçekleştirebilmek için yoğun çaba harcarlar. Kalite çemberiyle personellerin motive edilmeleri ve örgütlerine yüksek bağlılıkla bağlanmaları sağlanabilmektedir.

Kendi kendini yöneten takımlar, belli başlı görev ve sorumlulukları yerine getirmek için bir araya gelen küçük sayıda bireylerin oluşturdukları gruplardır. İşe yönelik problemlerin saptanması, kararlar ve sorumlulukların ortaya konması grup aracılığı ile gerçekleşir. Gruplar içerisinde kimlerin bulunup bulunmayacağı da grup mensupları tarafından belirlenir, değerlendirmeler de bu gruplarca yapılır (Robbins ve Judge, 2015). Bu takımların kalite çemberiyle benzer tarafları bulunmakla beraber, kalite çemberlerinde grup mensuplarının birbirinden farklı özellikleri bulunur ve farklı görevlere sahiptirler (Zengin, 2018). Farklı alanlarda uzmanlığa sahip olan bireylerin oluşturdukları gruplarda işlerin gözden geçirilmesi hızlanır ve çözümler çabuk bir şekilde bulunur.

2.1.2. Sabır Kavramı

Bütün dönemlerde ve medeniyetlerde önem verilen bir değer olarak karşımıza çıkan sabır, bireyin kişiliğinin olgunlaşmasına ve güç kazanmasına yön verici bir kavramdır. Dilimize Arapçadan geçen sabır kelimesi gerekli durumlarda nefsi hapsedmek, darlıkta kendini tutmak ve iradesine hâkim olmak anlamına gelmektedir (Doğan, 2016). İngilizcede “patience” sözcüğü ile ifade edilen sabır; bekleyebilme, zorluklara rağmen bir şeyler yapmaya devam edebilme, şikâyet etmeden veya sinirlenmeden katlanabilme kabiliyeti olarak ifade edilmektedir (Cambridge Sözlük, 2022). Bu sözcük İngilizcede tedavi gören

hasta anlamında da kullanılmaktadır. Çünkü bir hastalıktan dolayı tedavi görmek sabırlı olmayı gerektiren hayatın zorluklarından birisidir (Doğan, 2016).

İnsanın davranış ve tutumlarında çok değerli bir etkiye sahip olan sabır, üzücü ve sıkıntılı durumlara karşı durabilme ve zorluklarla baş edebilme yeteneğidir. (Okçu, 2018) Sabır, yaşanan keder ve sıkıntılara karşı dirençli olma hali ve bu durumları ortadan kaldırmak için gösterilen metanet olarak da tanımlanabilir. (Oral, 2015)

Sabır, kısa süreli ve uzun süreli olarak iki kategoride değerlendirilebilir. Kısa süreli sabır, gün içerisinde bir olayın gerçekleşmesini beklemek gibi günlük yaşamda karşılaşılan olaylar karşısında ortaya çıkan sabırdır. Hastalık, maddi sıkıntı gibi problemlilerle başa çıkabilmek ise uzun süreli sabır olarak tanımlanabilir.

Sabır, işlevsellik dikkate alınarak aktif ve pasif olarak ikiye ayrılabilir. Aktif sabır, zorlukların kabullenişinden sonra oluşan duruma direnme iken pasif sabır ise durağan süreç olarak ifade edebileceğimiz tahammül etme durumudur. (Özdoğan, 2006).

Bireyler öfkelenedikleri, morallerinin bozulduğu veya can sıkıntısı yaşadıkları anda ani tepkiler vermelerinin engellenmesi sabır ile mümkündür. Bu sebeple sabır egonun baskısına karşı koyabilmek ve olumlu alışkanlık geliştirip azim göstermek olarak iki boyutta incelenebilir. (Türkgeldi, 2019)

Kişilik eğilimi olarak tanımlanan sabrın duyuşsal ve davranışsal özellikleri vardır. Olaylar karşısında beklemek davranışsal özelliği, sakin kalabilmek ise duyuşsal özelliği ifade etmektedir. (Schnitker, 2012).

Sabır, kararlı ve planlı bir eğilimdir. Sabırlı davrananların zorlukla başa çıkabilmesi ve çözüme ulaşıncaya kadar gayret etmesi bunun bir göstergesidir. Kişilik özelliği olan sabır, zamansal açıdan kısa süreli ve uzun süreli sabır olarak iki farklı şekilde açıklanabilir. Kısa süreli sabır, günlük hayatta sıklıkla karşılaştığımız bekleme durumudur. Bankada işlem sırası beklemek, fırında pide sırası beklemek, trafik yoğunluğunda beklemek kısa süreli sabra örnek olarak verilebilir. Zorlayıcı deneyimlere yönelik başa çıkabilme becerisi ise uzun süreli sabır olarak açıklanabilir. Maddi sıkıntılar yaşanması, kronik hastalıklarla mücadele etmeye çalışmak veya engelli bir yaşam sürmek de bu duruma örnek olarak verilebilir.

Bireysel sabır ve kişiler arası olarak bir ayrım yapılacak olursa, kişisel sabır sıkıntılı bir duruma yönelik bireysel tahammülü, kişiler arası sabır ise, bireyin sosyal çevresiyle kurduğu ilişkide, başkalarına karşı gösterdiği sabırdır. Öğrencilere, aile bireylerine veya yöneticilere gösterilen sabır da bu duruma örnek olarak verilebilir (Mehrabian, 1999).

Önemli bir ruhsal yetkinlik olan sabra sahip olan bireylerde depresif belirtilerin daha az görüldüğü gibi sosyal uyum özelliklerinin ve empati kurma becerilerinin de daha fazla olduğu bilinmektedir (Peterson ve Seligman, 2004).

Sabır yalnızca olumsuzluklar karşısında değil, iyi şeylerin istenildiğinde de başvurulacak bir durumdur. Birey yaptığı her faaliyette, sonucun başarılı olmasını istemektedir bu da sabır kavramının bireyin mutluluğu için vazgeçilmez olarak gösterir (Doğan, 2017)

Sabır anlamak için sabırsızlık kavramı üzerinde de durulmalıdır. Ancak algılandığı gibi sabırsızlık sabır kavramının tam zıttı değildir. Sabır dengeli bir yapıya sahiptir yani fazla sabır birey için olumsuz bir özellik olabilir. Aynı şekilde sabırsızlık da birey için olumsuz bir özellik taşımaktadır. Sabırsızlık sabrın yokluğunda ortaya çıkan bir durum iken sabır iki kutbun ortasında bir yapıya sahiptir. Bu yüzden Aristo, sabrın çok fazla ya da çok az olması her zaman problemdir diye belirterek, uyumlu davranışların her daim ortalama bir çizgiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Rorty,1980).

Sabır acı, meyvesi ise tatlıdır, atasözünde sabrın neticesinde, muhakkak iyiliğe kavuşulacağına ancak bunun için biraz sıkıntıya katlanması gerektiğine işaret edilmektedir. (Cebecioğlu, 2005)

Sabır, bireyin toplumsal hayatındaki uyum ve düzeni açısından büyük bir öneme sahiptir. Sabır, her türlü zorluk, sıkıntı, problem karşısında dayanma, direnç ve sonucu bekleme eğilimi olmakla beraber duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlarıyla yaşanan çözümleyici psikolojik bir süreç olarak da tanımlanabilir. Bireyin hayatı anlamlandırdığı dönemden başlayarak ömrünün sonuna kadar sürecek yaşamsal mücadelesinde ona güç veren sabır, onu başarıya götüren ve mutluluk hedefine ulaşmasına aracılık eden psikolojik bir olgudur. Sabır, bireyin iç benliğinin kontrolünü ve büyük bir yoğunlaşmayı içeren gayret ile elde edilebilecek bir olgudur.

Sabır kavramı psikolojik açıdan değerlendirildiğinde, duygu unsurunun kuvvetli olduğu ancak bilişsel unsurun daha ağır bastığı bir tutumdur. Tutumlar belirli kişi, nesne ve olaylara karşı sürekli benzer biçimde davranmamıza neden olan, gözlemlenebilir bazı davranışlara yol açtığı varsayılan öğrenilmiş eğilimlerdir. (Kağıtçıbaşı,1996) Sabır duygusu, sabır tutumunun duygusal ögesini oluşturmaktadır.

Sabır aynı zamanda bir davranış olarak gözlemlenebilen, güçlü tutum olarak da hayata karşı direnç gösterme konusunda kararlı olan birey tarafından seçilmiş bir davranış türüdür. Bu sebeple sabırlı birey her türlü zorluk karşısında direnme, dayanma, mücadele etme azmine sahiptir. Schnitker, sabır kavramını, Aristoteles'in "erdemli bir eylem daima

eksiklik ve fazlalık içinde yansıtılan bozukluğun iki ucu arasında ara bir durumdur” tanımlamasına dayandırarak tembelliğin noksanlığı ve ataklığın aşırılığı arasında ortalama bir durum, olarak tarif etmektedir. (Schnitker, 2012)

Sabır kavramı yerine kullanılan metanet, azim, sebat gibi erdemler ile sabırla güçlü bir ilişki içerisinde olan umut, hoşgörü, şükür, alçakgönüllülük gibi erdemler de sabrın üzerinde geliştiği temel değerler olarak sıralanabilir. Kişilik özelliği niteliği taşıyan sabır, bireyin olayları anlamlandırması aşamasından başlayıp, çözümleme aşamasına kadar tüm evrelerde etkili olabilen, gerekli davranışa zemin hazırlayan bir eğilim olarak değerlendirilebilir.

Durumluk sabır tutumu, bireyin şartlar gerektirdiğinde zorunluluktan yapmak durumunda olduğu bir eylemdir. Ancak Aristoteles birey için, adil şeyleri yapa yapa adil, ölçülü davrana davrana ölçülü, yiğitçe davrana davrana yiğit olur, sözünü kullanmıştır (Doğan, 2014). Bu sebeple sabır davranışı tekrar edildikçe sürekli olan sabır tutumu geliştirilebilir.

Sabır, haz geciktirme yeteneği ile aynı şey değildir. Haz geciktirmeyi seçmenin sınırları davranışın sonucuna göre şekillenirken sabır, doğrudan beklemenin getirisine bağlı olarak şekillenir (Schnitker, 2012). Aynı zamanda sabırda her zaman beklemenin sonunda bireyi tatmin edici sonuçlar gelmeyebilir. Sabır gösteren bireyin karşılığını alıp alamayacağı veya zamanı belli değildir. Oysa haz geciktirme, sonunda belirgin olan bir ödül vaadinin olduğu bir beklemedir.

Sabır ve tahammülün eş anlamlı olarak kullanımına sıklıkla rastlanmaktadır. Ancak her iki kavram, anlamsal ve psikolojik işleyiş bakımından farklıdır. Sabırda zorluklar karşısında bilinçli bir tercihle yapılan gönüllü ama aktif bir direnç varken, tahammülde zorluklara karşı zorunlu bir katlanıştan bahsedilebilir. Sabır, yaşanan sorunu önce kabullenip, sonra çözümü yönünde çaba sarf ederek sonucun beklenilmesidir. Tahammülde ise duyguların bastırılması, uysal olmak vardır. Tahammül eyleminde öfkenin biriktirilmesi zaman zaman duygusal bir patlamaya ya da uzaklaşmaya sebep olabilir. Bu durumda bireyin yaşamına olumsuz yansımalar biriktirmesi ve bireyi depresif ruh haline götürmesi de mümkündür. (Özdoğan, 2006)

Sabır sadece özdenetim olarak tanımlanamaz. Öz denetim, gerektiği zaman arzuların ve gereksinimlerin denetim altında tutulması, kendi kendini kontrol edebilme (Seligman, 2007) ve her türlü olumsuzluk karşısında duyguları kontrol edip düzenleyebilme yeteneğidir. Öz denetim, sabır özelliğinin bileşenlerinden sadece birisidir. Oysa sabır içerisinde başka erdemleri de barındıran temel bir tutumdur.

2.1.2.1. Sabır ve gecikme. Blount (1999)'e göre hedefte gecikme olduğunda sabır oluşur. İki tip gecikmeden bahsedilir: Birinci tip gecikme hedefin ertelenmesidir. Örnek olarak seyahat için otobüs saatinin gecikmesi gibi. İkinci tip gecikme ise hedeflere ulaşmada engellerle karşılaşıldığında ortaya çıkan gecikmelerdir. Bu gecikmede bireylerin sabrı, engelleri algılama ve yorumlamalarda etkilidir. Bu durum, sürekli konuşan birisinin karşısında veya bir araba alarminin aniden ve kesintisiz çaldığında “tolere edebilme” olarak tanımlanır. (Blount, 1999)

Genellikle bireyler beklemeyi, olumsuz bir durum olarak değerlendirme eğilimindedirler. (Doğan, 2014). Sabırsız olan bireyler beklemenin sorumluluğunu, daha çok başkalarına yükleme eğilimi gösterirler. Sabırlı bireylerin sabırsız bireylere göre daha fazla gecikme beklentisi vardır. Sabır konusunda tepkiler verilmesinde gecikme süresinin uzunluğu, kesinliği ve dikkat dağıtıcının ulaşılabilirliğiyle ilgili yapılan çalışmalarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Blount, 2000).

Sabır ile sakinlik, merhamet, öfke ve anksiyete duyguları açısından yapılan karşılaştırmalı çalışmalarda bu kavramlarla sabır arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. (Eliüşük, 2014)

Gecikmelerde nedensel yüklemenin etkilerine bakıldığı zaman sabırsız bireylerin, sabırlı bireylere göre daha çok sorumluluk aldıkları görülmüştür. Şans, kader, yaşam ve Tanrı gibi değişkenlere göre yapılan çalışmada sabırlı ve sabırsız bireyler arasında sorumluluk yüklenmesinde önemli farklılık olduğu ortaya çıkmıştır (Blount, 2000).

Sadece bir gecikme yaşandığında değil aynı zamanda yaşam zorlukları gibi durumlarda da verilen tepkiler bireyin sabırlı ya da sabırsız olduğu konusunda bizlere fikir verebilir. Bireyler karşılaştıkları olumsuz bir durumda genellikle öfke veya kızgınlık tepkilerini verirler. Öfkelerini kontrol edebilen bireyler yardım etme konusunda daha istekli iken, öfkelerini kontrol edemeyen bireyler ise yardım etme konusunda daha isteksiz bir davranış sergilerler.

Sabır bireylerin empati kurma becerileriyle de ilgilidir. Empati ayırımında bilişsel empati ve etkileşimsel empati olarak iki bakış açısından söz edilebilir. Bilişsel empati, kendisinin ve diğerlerinin rolünü algılama iken etkileşimsel empati, bireyin diğerlerinin duygularıyla eşleşmesi olarak tanımlanır. (Duan, 1996) Bireyler, herhangi bir bekleme yaşadıklarında gecikmenin sorumluluğunu bir kişiye veya nesneye yükleyebilmektedir. Bireylerin bu davranışlarında empati kurabilme becerisi gecikmenin sorumluluğunun algısında önem göstermektedir.

2.1.2.2. Sabır ve davranış. Sabır kavramı bilişsel ve duyuşsal stratejilerle kıyaslandığı zaman davranışsal stratejilerin daha sınırlı bir alana sahip olduğu görülmektedir. Gecikmenin açıklanmasında bireylerin geçmiş yaşamları ve deneyimleri büyük önem taşımaktadır. Bireyler geçmişle ilgili olumlu algılara sahiplerse gecikmeye verdikleri davranışsal tepkiler daha olumlu olur. (Francis-Smythe, 1999).

Gecikme esnasında dikkat dağıtıcı bir nesne ile meşgul olan bireyler hiçbir meşguliyeti olmayanlara göre daha olumlu tepkiler verirler. Gecikme esnasında bireyin dikkatinin dağıtacak unsurların zaman algısını nasıl etkilediği konusunda bazı araştırmalar da yapılmıştır. Hava limanında bekleyen yolcular üzerinde yapılan çalışmada gazete, dergi, internet gibi dikkat dağıtıcı unsurların olması veya olmaması kıyaslanmış, yolcuların verdikleri tepkiler ile bu tepkilerdeki zaman hızının algılanması üzerine bir çalışma yapılmıştır. Hava limanında beklerken yolculara verilen seyahat kitaplarıyla meşgul olan yolcuların zaman algılarında olumlu yönde değişiklik olduğu gözlenmiştir. (Blount, 2000) İşyerinde gecikmelerin algılanmasında günlük gazete, rehber ve dergi vb. kullanımı zaman algısını değiştirebilir.

2.1.2.3. Sabır ve ekonomi. Yatırımcılar için önemli bir değer olan sabır kavramı işlerinden hemen sonuç almayı hedefleyen muhasebeci, avukat ve yazar için farklı algılanabilir. Sigorta satımı üzerine yapılan bir çalışmada sabır tutumuna sahip bireylerin pahalı ancak daha garantili sigorta türlerini tercih ettikleri, sabırsız tutuma sahip bireylerin ise uygun fiyatlı ve düşük kapsama alanlı sigortaları tercih ettikleri ortaya çıkmıştır (Sonnenholzner, 2009).

Sabırlı olup ve olmama durumuna göre ülkelerdeki ekonomik gelişmelerden de söz edilebilir. Ülkelerin sanayileşme verilerine dayalı gelişimine bakıldığında zaman sabır tutumları düşük olan ülkelerin sermaye yoğunluğuna dayalı bir ekonomik gelişme içerisinde olduğu, sabır tutumları yüksek olan ülkelerde ise emek yoğunluğuna dayalı bir ekonomik gelişmenin olduğu söylenebilir (Eliüşük, 2014).

Yapılan çalışmalarda, yatırım hedeflerini gerçekleştirme konusunda sabırlı girişimcilerin daha istikrarlı oldukları, sabırsız girişimcilerin ise başarısız oldukları ortaya konulmuştur. Sabırsız olan girişimciler, açgözlü, korkulu, kısa vadeye odaklı olarak tanımlanırken, sabırlı girişimciler, şartları zorlayabilen, tam bilgi ile hareket ederek daha fazla kazananlar olarak ifade edilebilmektedir. (David, 2010)

2.1.2.4. Sabır ve başarı. Bireyler başarı gösterdikleri zamanlarda çoğu kez doğuştan gelen yeteneklerine yönlendirmeler yaparken, başarısız oldukları zamanlarda kişisel nedenlere yönlendirmeler yaparlar. Yapılan araştırmalara göre bireylerin başarıyı tanımlamada A Tipi kişilik özelliğine sahip olanlar içsel odaklı olarak davranıp sonuçlardan kendilerini sorumlu tutarlar ve devam eden başarısızlığı ise dış nedensel olarak tanımlarlar. (Leppin, 1996) B tipi kişilerin ise başarısızlık sorumluluğu daha fazladır. Başarısızlıkla sonuçlanan davranışlarda bireyler kendilerine, diğer bireylere ve şans, kader, Tanrı gibi inançlara yönlendirmeler yaparlar (Blount, 2000). Bundan dolayı sabırsız bireyler gecikmenin nedenlerini dışsal olarak tanımlarken başarısızlığın sonucunu kendilerinde aramazlar.

Bireyler yeni bir ortama uyum sağlamak ve başarıyı elde etmek için olumsuzluklara karşı sabrederlerse başarıyı elde ederler. Sabır orta düzeyde olduğu zaman başarıyı olumlu yönde etkilerken yüksek düzeyde olduğunda bazen başarısızlığı da beraberinde getirebilir (Baumann, 2010).

2.2.İlgili Araştırmalar

Yapılan alan yazın taramasında, iş yaşam kalitesi ile ilgili bazı araştırmalara rastlanmaktadır.

Kaplan (2021) tarafından yapılan “öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri İli Örneği)” isimli makale çalışmasında, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ile okulun örgütsel değer algıları arasındaki ilişkinin saptanması ve bazı değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. 568 öğretmenin katılımı ile yapılan araştırmada iş yaşamı kalitesi ile okulun örgütsel değerleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Türkgeldi (2019) tarafından yapılan “öğretmen adaylarının sahip olduğu değerler manevi iyi oluş ve sabır arasındaki yordayıcı ilişkiler” isimli çalışmada 19-26 yaş aralığında bulunan 571 öğretmen adayının katılımı ile yapılan çalışma sonucunda, sabır özelliklerinin artmasıyla manevi iyi oluş düzeyinde artış olacağı tespit edilmiştir.

Demir (2019) tarafından yapılan “öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasında, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. 385 öğretmen ile yapılan çalışmada ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

İsmetoğlu (2017) tarafından yapılan “brans öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları” isimli yüksek lisans tez çalışmasında brans öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. 327 brans öğretmeni ile yapılan çalışmada brans öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyine yönelik algıları ortalamanın üzerinde bulunmuştur.

Doğan (2017) tarafından yapılan “karakter gücü olarak sabır ve psikolojik iyi oluş ilişkisi” isimli araştırmasında sabır ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yaşları 15-65 arasında olan 1007 katılımcı ile yapılan çalışmanın sonucunda toplam sabır, sabrın alt boyutları olan kısa süreli sabır, uzun süreli sabır ve kişilerarası sabır ile psikolojik iyi olma arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Yalçın, Yıldırım ve Akan (2016) tarafından yapılan “öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli makalede öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. 155 öğretmen katılımı ile yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şangar (2016) tarafından yapılmış olan çalışmada Eskişehir ilindeki üniversitelerde görev yapmakta olan 97 akademisyen ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesiyle iş doyumu arasında olumlu bir ilişkinin bulunmuştur. İş doyumu yükseldikçe katılımcıların yaşam kalitelerinin de arttığı görülmüştür.

Demir (2016) tarafından yapılan “meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki” isimli yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarını saptayarak bunlar arasında ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. 307 öğretmen katılımı ile yapılan çalışmanın sonucunda meslek öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yalçın (2014) tarafından yapılan “öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli doktora çalışmasının amacı öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. 504 öğretmeni kapsayan araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri orta düzeyde bulunmuştur.

Çelik ve Tabancalı (2012) tarafından yapılan “özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi” isimli çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan

öğretmenlerin iş-çalışma yaşam kalitelerinin düzeylerinin çeşitli bireysel değişkenlere göre belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma evrenini, İstanbul il merkezinde görev yapan 481 öğretmenden oluşan çalışmada, öğretmenlerde yüksek düzeyde mesleki tatmin, düşük düzeyde tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu belirlenmiştir.

Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan “ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki” isimli doktora çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algılarını saptayarak bunlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. 426 öğretmeni kapsayan çalışmanın sonucunda iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Erdem, (2010) tarafından yapılan “öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi” isimli makalenin amacı öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının örgütsel bağlılık algılarını yordama derecesinin belirlenmesidir. Betimsel tarama modelindeki araştırmanın örneklemini 17 ilde görev yapan 801 lise öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada iş yaşamı kalitesinin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif ilişki görülürken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında pozitif bir ilişki görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel ve ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. 2022-2023 eğitim öğretim yılında 450 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen en az 130 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır.

Tablo 3.1. Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Değişken	Düzyey	F	%
Cinsiyet	Kadın	74	56,9
	Erkek	56	43,1
Medeni Durum	Evli	102	78,5
	Bekar	28	21,5
Eğitim Durumu	Lisans	107	82,3
	Lisans Üstü	23	17
Çalışılan Kademe	İlkokul	58	44,6
	Ortaokul	34	26,0
	Lise	38	29,4
Kıdem	1-10 yıl	34	26,1
	11-15 yıl	30	23,1
	16-20 yıl	30	23,1
	21 ve üzeri	36	27,7
Branş	Özel Eğitim	42	32,3
	Sınıf	38	29,2
	Diğer	50	38,5
		130	100

Tablo 3.1 incelendiğinde, çalışmaya katılan öğretmenlerin 74'ünün (%56,9) kadın, 56'sının (%43,1) erkek, 102'sinin (%78,4) evli, 28'inin (%21,6) bekar, 107'sinin (%82,3) lisans, 26'sının (%17) lisans üstü eğitim seviyesine sahip olduğu, 9'unun (%7) okul öncesi, 55'inin (%42,3) ilkokul branşında, 31'inin (%23,8) ortaokul, 35'inin (%26,9) lise kademesinde çalıştığı, 34'ünün (%26,1) 1-10 yıl, 30'unun (%23,1) 11-15 yıl, 30'unun (%23,1) 16-20 yıl, 36'sının (%27,7) 21 ve üzerinde kıdem süresine sahip oldukları, 42'sinin (%32,3) özel eğitim, 39'unun (%30) sınıf öğretmenliği ve 49'unun (37,7) diğer branşlarda oldukları belirlenmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; üç bölümden oluşmuştur. Anketin birinci bölümünde öğretmenlere ait genel bilgileri içeren (a) cinsiyet, b) yaş, c) medeni durum, d) branş, e) eğitim düzeyi, f) kıdem, g) çalışılan kademe olmak üzere 7 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde “iş yaşam kalitesi ölçeği” ve üçüncü bölümde “sabır düzeyi ölçeği” kullanılmıştır.

İş yaşam kalitesi ölçeği Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Çalışmamızda kullanılacak olan Türkçe uyarlaması ise Akar ve Üstüner (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin incelenmesinde, ölçeğin alt boyutlarına ve geneline ilişkin test- tekrar test ve Cronbach Alfa katsayıları sırayla; iş ve kariyer memnuniyeti (.78; .73), genel iyi olma (.79; .81), işi kontrol edebilme (.89; .71), iş yaşamında stres (.70; .77), çalışma koşulları (.80; .80), aile-iş yaşamı dengesi (.91; .75), iş yaşam kalitesi genel (.93; .88). Bu bulgulara göre iş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir. (Akar ve Üstüner, 2017) İş yaşam kalitesi ölçeğinin çalışmamızda kullanılabileceğine dair ölçek sahiplerinden e-posta yoluyla izin alınmıştır.

Sabır Düzeyinin ölçülmesi için ise Meriç ve Erdem, (2022) tarafından geliştirilen iki faktör altında toplanan 11 maddelik “Öğretmen sabır ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin faktörleri sırasıyla “öğretim” ve “etkileşim” olarak isimlendirilmiştir. Ölçekteki iki faktörün birlikte açıkladıkları toplam varyans %46,693'tür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin geneli için Cronbach Alfa katsayıları birinci ve ikinci çalışma gruplarında sırasıyla .81 ve .82 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt faktörleri için hesaplanan Cronbach Alfa ve kompozit güvenilirlik katsayıları da genel olarak .70'in üzerindedir. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik analizlerinden elde edilen sonuçlar, ölçeğin Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin sabır düzeylerinin belirlenmesinde kullanılabilecek

geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir (Meriç ve Erdem, 2022). “Öğretmen sabır ölçeğinin çalışmamızda kullanılabileceğine dair ölçek sahiplerinden e-posta yoluyla izin alınmıştır.

Ölçme araçlarının hem geçerlik hem de güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu ve araştırmanın amacını ortaya çıkarmaya yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçesinde özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve sabır ölçeğine verdikleri yanıtlar JAMOVI istatistik paket programına kodlanarak gerekli analizler yapılmıştır.

Araştırmada hangi istatistiksel analizlerin kullanılacağını belirlemek için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır.

Tablo 3.2. *İş Yaşam Kalitesi ile Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişki Düzeylerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri*

	Düzy	Statistic	s
İş yaşam kalitesi	Skewness	-,400	,212
	Kurtosis	,0158	,422
Sabır düzeyleri	Skewness	-,0612	,213
	Kurtosis	,892	,423

Tablo 3.2’de yer alan bulgular incelendiğinde tablodaki değerlerin +1 ile -1 arasında olduğu görülmektedir. Kurtosis ve Skewness değerlerinin +1 ile -1 arasında olması normal dağılım olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için istatistiksel yöntemlerden t testi, Mann-Whitney U testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak $p < 0,05$ alınmıştır.

Araştırmanın sonuçları yorumlarken 1,00-1,80 çok düşük; 1,81-2,60 düşük; 2,61-3,40 orta; 3,41-4,20 yüksek ve 4,21-5,00 çok yüksek olacak şekilde değerlendirme yapılmıştır (Dönmez,2016).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi (alt boyutları) algısı ve sabır düzeyleri (alt boyutları) nedir?”, “Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı (alt boyutları) ve sabır düzeyleri (alt boyutları) kişisel (cinsiyet, medeni durum, branş, çalışılan kademe, eğitim düzeyi, kıdem) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”, “Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi (alt boyutları) algıları ile sabır düzeyleri (alt boyutları) arasında anlamlı ilişki var mıdır?” şeklinde 3 alt probleme cevap bulma amacıyla yapılan analiz sonuçları ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ve sabır düzeyleri nedir, şeklindedir. Tablo 4.1’de öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ait görüşleri, Tablo 4.2’de ise öğretmenlerin sabır düzeylerine ait görüşleri verilmiştir.

Tablo 4.1 *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine Ait Görüşleri*

Alt Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzyey
İş ve kariyer memnuniyeti	130	3,67	1,03	Yüksek
Genel iyi olma hali	130	3,49	1,07	Yüksek
İşi kontrol edebilme	130	3,37	1,13	Orta
İş yaşamında stres	130	3,87	1,08	Yüksek
Çalışma koşulları	130	3,48	1,04	Yüksek
Aile içi yaşam kalitesi	130	3,55	1,13	Yüksek
İş yaşam kalitesi genel	130	3,57	1,08	Yüksek

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesine algılarının ortalaması alt boyutlar bakımından sırasıyla iş yaşamında stres ($\bar{X} = 3,87$), İş ve kariyer memnuniyeti ($\bar{X} = 3,67$), İş yaşam kalitesi genel ($\bar{X} = 3,57$), aile içi yaşam kalitesi ($\bar{X} = 3,55$), genel iyi olma hali ($\bar{X} = 3,49$), çalışma koşulları ($\bar{X} = 3,48$), işi kontrol edebilme ($\bar{X} = 3,37$) şeklinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş yaşam kalitesi algılarınının genelinde ($\bar{X} = 3,57$) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İşi kontrol edebilme ($\bar{X} = 3,37$) ortalamayla “Orta” seviyesinde olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler işi kontrol edebilme durumlarını orta düzeyde değerlendirmektedirler. Öğretmenlerin sabır düzeylerine ait görüşler, Tablo 4.2’de ise öğretmenlerin verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Sabır Düzeylerine Ait Görüşleri

Alt Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzye
Öğretim	130	4,47	0,61	Çok Yüksek
Etkileşim	130	3,98	0,77	Yüksek Çok
Sabır düzeyi genel	130	4,23	0,69	Yüksek

Tablo 4.2 incelendiğinde öğretmenlerin sabır düzeylerine algılarının aritmetik ortalaması alt boyutlar bakımından sırasıyla öğretim ($\bar{X} = 4,47$) ve etkileşim ($\bar{X} = 3,98$), şeklinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların sabır düzeylerine algılarının genelinde ($\bar{X} = 4,23$) çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı (alt boyutları) ve sabır düzeyleri (alt boyutları) kişisel (cinsiyet, medeni durum, branş, çalışılan kademe, eğitim düzeyi, kıdem) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Faktör	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
İş ve kariyer memnuniyeti	Kadın	74	3,72	0,94	0,71	0,308
	Erkek	56	3,59	1,14		
Genel iyi olma hali	Kadın	74	3,60	0,97	1,32	0,083
	Erkek	56	3,35	1,18		
İşi kontrol edebilme	Kadın	74	3,32	1,05	-0,61	0,483
	Erkek	56	3,43	1,23		
İş yaşamında stres	Kadın	74	3,89	1,04	0,43	0,649
	Erkek	56	3,81	1,14		
Çalışma koşulları	Kadın	74	3,54	1,66	0,92	0,294
	Erkek	56	3,37	1,11		
Aile içi yaşam kalitesi	Kadın	74	3,67	1,02	1,56	0,044*
	Erkek	56	3,37	1,25		
İş yaşam kalitesi genel	Kadın	74	3,62	0,99	0,81	0,149
	Erkek	56	3,47	1,17		

* $P < 0,05$

Tablo 4.3 incelendiğinde, cinsiyete göre öğretmenlerin iş ve kariyer memnuniyeti [$t(130)=0,71, p>0,05$], genel iyi olma hali [$t(130)=1,32, p>0,05$], işi kontrol edebilme [$t(130)=0,62, p>0,05$], İş yaşamında stres [$t(130)=0,44, p>0,05$], çalışma koşulları

[$t(130)=0,93, p>0,05$], İş yaşam kalitesi genel [$t(130)=0,82, p>0,05$] algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak aile içi yaşam kalitesi [$t(130) =1,57, p<0,05$] boyutunun cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve ortalamalar incelendiğinde farkın kadınlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Genel olarak ortalamaya bakıldığında kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ($\bar{X}= 3,62$), erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısından ($\bar{X}= 3,47$) daha yüksek seviyedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının medeni duruma göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılacak analizde, veri gruplarından birinin 30'un altında n sayısına sahip olduğu için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmış, sonuçlar Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları*

Faktör	Medeni Durum	n	U	p
İş ve kariyer memnuniyeti	Evli	102	1392	0,840
	Bekar	28		
Genel iyi olma hali	Evli	102	1353	0,670
	Bekar	28		
İş kontrol edebilme	Evli	102	1380	0,786
	Bekar	28		
İş yaşamında stres	Evli	102	1282	0,401
	Bekar	28		
Çalışma koşulları	Evli	102	1394	0,846
	Bekar	28		
Aile içi yaşam kalitesi	Evli	102	1346	0,640
	Bekar	28		
İş yaşam kalitesi genel	Evli	102	1400	0,874
	Bekar	28		

Tablo 4.4 incelendiğinde, medeni duruma göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının eğitim durumuna göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için veri gruplarından birinin 30'un altında n sayısına sahip olduğu için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmış olup, sonuçlar Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları*

Faktör	Eğitim Durumu	n	U	p
İş ve kariyer memnuniyeti	Lisans	107	1016	0,189
	Lisansüstü	23		
Genel iyi olma hali	Lisans	107	1137	0,567
	Lisansüstü	23		
İşi kontrol edebilme	Lisans	107	1215	0,927
	Lisansüstü	23		
İş yaşamında stres	Lisans	107	1073	0,329
	Lisansüstü	23		
Çalışma koşulları	Lisans	107	1096	0,410
	Lisansüstü	23		
Aile içi yaşam kalitesi	Lisans	107	1161	0,669
	Lisansüstü	23		
İş yaşam kalitesi genel	Lisans	107	1117	0,530
	Lisansüstü	23		

Tablo 4.5 incelendiğinde, eğitim durumuna göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının çalışılan kademeye göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Çalışılan Kademeye Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları*

Faktör	Çalışılan Kademe	n	\bar{X}	s	F	p
İş ve kariyer memnuniyeti	İlkokul	58	3,58	1,12	0,78	0,460
	Ortaokul	34	3,68	0,94		
	Lise	38	3,76	0,90		
Genel iyi olma hali	İlkokul	58	3,49	1,16	0,17	0,837
	Ortaokul	34	3,55	1,03		
	Lise	38	3,45	0,97		
İşi kontrol edebilme	İlkokul	58	3,38	1,08	0,34	0,709
	Ortaokul	34	3,16	1,25		
	Lise	38	3,67	1,11		
İş yaşamında stres	İlkokul	58	3,98	0,99	0,92	0,402
	Ortaokul	34	3,72	1,12		
	Lise	38	3,79	1,15		
Çalışma koşulları	İlkokul	58	3,40	1,13	0,38	0,683
	Ortaokul	34	3,58	1,00		
	Lise	38	3,46	0,94		
Aile içi yaşam kalitesi	İlkokul	58	3,52	1,16	0,12	0,881
	Ortaokul	34	3,61	1,09		
	Lise	38	3,52	1,14		
İş yaşam kalitesi genel	İlkokul	58	3,55	1,10	0,04	0,959
	Ortaokul	34	3,55	1,11		
	Lise	38	3,56	1,04		

Tablo 4.6 incelendiğinde, çalışılan kademeye göre öğretmenlerin iş ve kariyer memnuniyeti [$F(130)=0,78, p>0,05$], genel iyi olma hali [$F(130)=0,17, p>0,05$], işi kontrol edebilme [$t(130)=0,34, p>0,05$], İş yaşamında stres [$t(130)=0,92, p>0,05$], çalışma koşulları [$t(130)=0,38, p>0,05$], aile içi yaşam kalitesi [$t(130)=0,12, p>0,05$], İş yaşam kalitesi genel [$t(130)=0,04, p>0,05$] algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka bir anlatımla çalışılan kademeye göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının kıdeme göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Kıdeme Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Faktör	Kıdem	n	\bar{X}	s	F	p
İş ve kariyer memnuniyeti	1-10 yıl	34	3,57	1,07	0,78	0,460
	11-15 yıl	30	3,55	1,11		
	16-20 yıl	30	3,64	1,03		
	21 ve üzeri	36	3,86	0,91		
Genel iyi olma hali	1-10 yıl	34	3,43	1,15	0,18	0,837
	11-15 yıl	30	3,38	1,12		
	16-20 yıl	30	3,45	1,10		
	21 ve üzeri	36	3,68	0,91		
İş kontrol edebilme	1-10 yıl	34	3,36	1,19	0,34	0,709
	11-15 yıl	30	3,24	1,23		
	16-20 yıl	30	3,39	1,01		
	21 ve üzeri	36	3,46	1,09		
İş yaşamında stres	1-10 yıl	34	3,73	1,14	0,92	0,402
	11-15 yıl	30	3,75	1,05		
	16-20 yıl	30	3,85	1,07		
	21 ve üzeri	36	4,07	1,04		
Çalışma koşulları	1-10 yıl	34	3,47	1,01	0,38	0,683
	11-15 yıl	30	3,03	1,14		
	16-20 yıl	30	3,29	1,10		
	21 ve üzeri	36	3,53	0,96		
Aile içi yaşam kalitesi	1-10 yıl	34	3,39	0,87	0,12	0,881
	11-15 yıl	30	3,40	1,26		
	16-20 yıl	30	3,56	1,08		
	21 ve üzeri	36	3,80	1,05		
İş yaşam kalitesi genel	1-10 yıl	34	3,51	1,07	0,19	0,821
	11-15 yıl	30	3,41	1,15		
	16-20 yıl	30	3,56	1,05		
	21 ve üzeri	36	3,76	0,97		

Tablo 4.7 incelendiğinde, kıdeme göre öğretmenlerin iş ve kariyer memnuniyeti [$t(130)=0,78, p>0,05$], genel iyi olma hali [$t(130)=0,18, p>0,05$], işi kontrol edebilme

[$t(130)=0,34, p>0,05$], İş yaşamında stres [$t(130)=0,92, p>0,05$], çalışma koşulları [$t(130)=0,38, p>0,05$], aile içi yaşam kalitesi [$t(130)=0,12, p>0,05$], İş yaşam kalitesi genel [$t(130)=0,19, p>0,05$] algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka bir anlatımla kıdeme göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Genel olarak ortalamaya bakıldığında 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ($\bar{X}=3,76$) en yüksek seviyede iken, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ($\bar{X}=3,41$) en düşük düzeyde kalmıştır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının branşa göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Branşa Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları*

Faktör	Branş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş ve kariyer memnuniyeti	Özel eğitim	42	3,58	0,99	5,37	0,006
	Sınıf	38	3,46	1,15		
	Diğer	50	3,90	0,87		
Genel iyi olma hali	Özel eğitim	42	3,82	0,98	1,68	0,192
	Sınıf	38	3,28	1,17		
	Diğer	50	3,62	1,04		
İş kontrol edebilme	Özel eğitim	42	3,12	1,25	6,58	0,002*
	Sınıf	38	3,21	1,13		
	Diğer	50	3,71	0,93		
İş yaşamında stres	Özel eğitim	42	3,84	1,14	0,12	0,884
	Sınıf	38	3,93	1,05		
	Diğer	50	3,82	1,07		
Çalışma koşulları	Özel eğitim	42	3,33	1,08	4,06	0,021*
	Sınıf	38	3,27	1,12		
	Diğer	50	3,74	0,87		
Aile içi yaşam kalitesi	Özel eğitim	42	3,51	1,14	0,46	0,631
	Sınıf	38	3,47	1,24		
	Diğer	50	3,63	1,03		
İş yaşam kalitesi genel	Özel eğitim	42	3,49	1,07	2,37	0,099
	Sınıf	38	3,40	1,15		
	Diğer	50	3,74	0,96		

* $p < 0,05$

Tablo 4.8 incelendiğinde, branşa göre öğretmenlerin iş ve kariyer memnuniyeti [$t(130)=5,37, p>0,05$], genel iyi olma hali [$t(130)=1,68, p>0,05$], iş yaşamında stres [$t(130)=0,12, p>0,05$], aile içi yaşam kalitesi [$t(130)=0,46, p>0,05$] algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak iş kontrol edebilme [$t(130)=0,02, p<0,05$] ve çalışma koşullarının [$t(130)=0,021, p<0,05$] branşa göre anlamlı bir fark gösterdiği söylenilebilir. Özel eğitim öğretmenleri her iki alt boyutta da diğer öğretmen branşlarına göre daha yüksek boyuttadır. Genel olarak ortalamaya bakıldığında kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesi

algısı ($\bar{X}= 3,62$), erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısından ($\bar{X}= 3,47$) daha yüksek seviyedir.

Öğretmenlerin sabır düzeyi algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. *Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri*

Faktör	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	t	p
Öğretim	Kadın	74	4,52	0,54	1,22	0,373
	Erkek	56	4,39	0,67		
Etkileşim	Kadın	74	4,04	0,63	0,97	0,232
	Erkek	56	3,88	0,93		
Sabır düzeyi genel	Kadın	74	4,30	0,39	1,62	0,107
	Erkek	56	4,17	0,53		

Tablo 4.9 incelendiğinde, cinsiyete göre öğretmenlerin öğretim düzeyleri [$t(130)=1,22,p>0,05$], etkileşim [$t(130)=0,97,p>0,05$], sabır düzeyi genel [$t(130)=1,62,p>0,05$] arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka bir anlatımla cinsiyete göre öğretmenlerin sabır düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Genel olarak ortalamaya bakıldığında kadın öğretmenlerin sabır düzeyi ($\bar{X}= 4,30$), erkek öğretmenlerin sabır ($\bar{X}= 4,17$) düzeyine göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin sabır düzeyleri algılarının medeni duruma göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için veri gruplarından birinin 30’un altında n sayısına sahip olduğu için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmış olup, sonuçlar Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. *Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri*

Faktör	Cinsiyet	n	U	p
Öğretim	Evli	102	1070	0,040*
	Bekar	28		
Etkileşim	Evli	102	1262	0,500
	Bekar	28		
Sabır düzeyi genel	Evli	102	1097	0,103
	Bekar	28		

* $p<0,05$

Tablo 4.10 incelendiğinde, medeni duruma göre öğretmenlerin sabır düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakıldığında öğretim alt grubunda anlamlı bir fark

olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Bekar öğretmenlerin öğretim sabır düzeylerinin evli öğretmenlere göre yüksek olduğu söylenilebilir.

Öğretmenlerin sabır düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için veri gruplarından birinin 30'un altında n sayısına sahip olduğu için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmış olup, sonuçlar Tablo 4.11'te verilmiştir.

Tablo 4.11. *Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri*

Faktör	Cinsiyet	n	U	p
Öğretim	Lisans	107	1207	0,884
	Lisansüstü	23		
Etkileşim	Lisans	107	1072	0,361
	Lisansüstü	23		
Sabır düzeyi genel	Lisans	107	1158	0,594
	Lisansüstü	23		

Tablo 4.11 incelendiğinde, eğitim durumuna göre öğretmenlerin sabır düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Öğretmenlerin sabır düzeyi algılarının çalışılan kademeye göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.12'te verilmiştir.

Tablo 4.12. *Çalışılan Kademeye Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri*

Faktör	Çalışılan Kademe	n	\bar{X}	s	F	p
Öğretim	İlkokul	58	4,44	0,62	0,20	0,813
	Ortaokul	34	4,50	0,59		
	Lise	38	4,46	0,61		
Etkileşim	İlkokul	58	3,96	0,78	0,15	0,858
	Ortaokul	34	4,03	0,85		
	Lise	38	3,93	0,68		
Sabır düzeyi genel	İlkokul	58	4,20	0,70	0,22	0,798
	Ortaokul	34	4,26	0,72		
	Lise	38	4,19	0,64		

Tablo 4.12 incelendiğinde, çalışılan kademeye göre öğretmenlerin öğretim düzeyleri [$t(130)=0,20, p > 0,05$], etkileşim [$t(130)=0,15, p > 0,05$], sabır düzeyi genel [$t(130)=0,22, p > 0,05$] düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka bir anlatımla çalışılan kademeye göre öğretmenlerin sabır düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Genel olarak ortalamaya bakıldığında ortaokul öğretmenlerin sabır düzeyi ($\bar{X}= 4,26$) en yüksek seviyede iken, lise öğretmenlerin sabır düzeyi ($\bar{X}= 4,19$) en düşük düzeyde kalmıştır.

Öğretmenlerin sabır düzeyi algılarının kıdeme göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. *Kıdeme Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri*

Faktör	Kıdem	n	\bar{X}	s	F	p
Öğretim	1-10 yıl	34	4,47	0,69	0,64	0,587
	11-15 yıl	30	4,35	0,62		
	16-20 yıl	30	4,51	0,52		
	21 ve üzeri	36	4,50	0,55		
Etkileşim	1-10 yıl	34	3,78	0,93	1,70	0,175
	11-15 yıl	30	3,95	0,79		
	16-20 yıl	30	4,04	0,72		
	21 ve üzeri	36	4,12	0,59		
Sabır düzey genel	1-10 yıl	34	4,13	0,81	1,02	0,388
	11-15 yıl	30	4,15	0,71		
	16-20 yıl	30	4,27	0,62		
	21 ve üzeri	36	4,31	0,57		

Tablo 4.13 incelendiğinde, kıdeme göre öğretmenlerin öğretim düzeyleri [$t(130)=0,64, p>0,05$], etkileşim [$t(130)=1,70, p>0,05$], sabır düzeyi genel [$t(130)=1,02, p>0,05$] düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka bir anlatımla kıdeme göre öğretmenlerin sabır düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Genel olarak ortalamaya bakıldığında 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sabır düzeyi ($\bar{X}= 4,31$) en yüksek seviyede iken, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sabır düzeyi ($\bar{X}= 4,13$) en düşük düzeyde kalmıştır.

Öğretmenlerin sabır düzeyi algılarının branşa göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. *Branşa Göre Öğretmenlerin Sabır Düzeyleri*

Faktör	Branş	N	\bar{X}	s	F	p
Öğretim	Özel eğitim	42	4,52	0,65	0,48	0,619
	Sınıf	38	4,43	0,56		
	Diğer	50	4,44	0,58		
Etkileşim	Özel eğitim	42	3,98	0,86	0,42	0,657
	Sınıf	38	3,91	0,84		
	Diğer	50	4,02	0,64		
Sabır düzey genel	Özel eğitim	42	4,25	0,76	0,44	0,642
	Sınıf	38	4,17	0,70		
	Diğer	50	4,23	0,61		

Tablo 4.14 incelendiğinde, branşa göre öğretmenlerin öğretim düzeyleri [$t(130)=0,48, p>0,05$], etkileşim [$t(130)=0,42, p>0,05$], sabır düzeyi genel [$t(130)=0,44, p>0,05$] düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka bir anlatımla kıdeme göre öğretmenlerin sabır düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Genel olarak ortalamaya bakıldığında özel eğitim branşındaki öğretmenlerin sabır düzeyi ($\bar{X}=4,25$) en yüksek seviyede iken, sınıf branşındaki öğretmenlerin sabır düzeyi ($\bar{X}=4,17$) en düşük düzeyde kalmıştır.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi (alt boyutları) algıları ile sabır düzeyleri (alt boyutları) arasında anlamlı ilişki var mıdır?” şeklindedir. “Korelasyon katsayısı mutlak değer olarak “0,70-1,00” arasında olması yüksek ilişki; “0,70-0,30” arasında orta düzeyde bir ilişki; “0,30-0,00” arasında ise düşük düzeyde bir ilişkiyi göstermektedir” (Büyüköztürk, 2016) Bu açıklamaya göre yapılan Pearson Korelasyon testi analizi sonucunda Tablo 4.15’te verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4.15. *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişki (n: 130)*

	Sabır Düzeyleri
İş ve kariyer memnuniyeti	,284**
Genel iyi olma hali	,337***
İşi kontrol edebilme	,193*
İş yaşamında stres	,177*
Çalışma koşulları	,294***
Aile iş yaşam dengesi	,361***
İş yaşam kalitesi	,347***

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,01$

Tablo 4.15'te Pearson Korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin sabır düzeyleriyle iş yaşam kaliteleri ve alt boyutları ilişkisi yer almaktadır. İş ve kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres ve çalışma koşulları alt boyutları ile sabır düzeyleri arasında pozitif yönlü düşük derecede anlamlı bir ilişki görülmektedir. Genel iyi olma hali, aile iç yaşam dengesi ve iş yaşam kalitesi genel ile sabır düzeyleri arasında pozitif yönlü orta derecede anlamlı bir ilişkinin olduğu gözle çarpmaktadır. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin iş yaşam kalite algısı yükseldikçe sabır düzeyleri de yükselmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde alt problemlere ilişkin sonuçlar ve çalışma sonucunda elde edilen verilere göre önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi (alt boyutları) algılarının genelinde yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İsmetoğlu'nun (2017) ve Demir'in (2019) yaptıkları çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine algılarının aritmetik ortalaması alt boyutlar bakımından incelendiğinde “iş kontrol edebilme” alt boyutu haricindeki diğer boyutlarda yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. “İş yaşamında stres” alt boyutunun diğer alt boyutlara göre daha yüksek puan topladığı görülmektedir. “İş kontrol edebilme” alt boyutunun ise orta düzeyde bir puan topladığı görülmektedir. Çalışmanın başlangıcında da belirtildiği gibi özel eğitim kurumları koşulları gereği daha stresli çalışma koşullarına sahiptir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin, iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda “Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır” maddesi en yüksek puanı almıştır. Bu ifade ile stresli bir ortamı barındıran bu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleğin gereklerini yerine getirmek için kendilerini motive edecek bir güce sahip olduklarını söyleyebiliriz. İş yaşam kalitesi ölçeğinin, iş kontrol edebilme alt boyutunda “Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dahil edilirim” maddesi en düşük puanı almıştır. Bu ifade ile öğretmenlerin eğitim ve yönetim konusundaki karar süreçlerine dahil edilmeme hissi taşıdıkları sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin sabır düzeyleri (alt boyutları) incelendiğinde “etkileşim” alt boyutunun yüksek düzeyde, “öğretim” ve “sabır düzeyi genel” boyutlarının çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Sabır düzeyi ölçeğinin, öğretim alt boyutunda “Öğrencilerimin başarılı olabilmesi için azimle çalışırım” maddesi en yüksek puanı toplamıştır. İş yaşam kalitesi boyutunda da karşımıza çıkan öğretmenlerin tüm olumsuz koşullara rağmen (stres vb) kendilerini motive edecek güce sahip oldukları kanısına varılabilir. Ancak etkileşim alt boyutunda “İnsanların, beklemediğim olumsuz davranışları karşısında sakinliğimi korurum” maddesi en düşük puanı almıştır. Bunun sebebi ise olumsuz durumlara sabır ile karşılık verilebiliyorken, olumsuz tavır sergileyen kişilere karşı hayal kırıklığı oluşarak tahammül edilemediği söylenilebilir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Özel eğitim kurumlarında çalışan Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı (alt boyutları) ve sabır düzeyleri (alt boyutları) kişisel (cinsiyet, medeni durum, branş, çalışılan kademe, eğitim düzeyi, kıdem) değişkenlerine göre incelendiğinde;

İş yaşam kalitesi alt boyutları arasında yer alan “Aile içi yaşam kalitesi” alt boyutunun “cinsiyete” göre pozitif yönlü anlamlı farklılık gösterdiği ve ortalamalar incelendiğinde farkın kadınlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile özel eğitim kurumlarında çalışan kadın öğretmenlerin aile içi yaşam kalitesi erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. “İş kontrol edebilme” ve “çalışma koşullarının” branşa göre pozitif yönlü anlamlı bir fark gösterdiği söylenilebilir. Özel eğitim öğretmenleri her iki alt boyutta da diğer öğretmen branşlarına göre daha yüksek boyuttadır. Başka bir ifade ile özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden özel eğitim branşına sahip olan öğretmenlerin diğer meslektaşlarına göre işi kontrol edebilme ve çalışma koşulları seviyeleri daha yüksektir.

Diğer taraftan medeni duruma göre öğretmenlerin sabır düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakıldığında öğretim alt grubunda pozitif yönlü anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bekar öğretmenlerin öğretim sabır düzeylerinin evli öğretmenlere göre yüksek olduğu söylenilebilir.

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve sabır düzeyi ölçeklerine verdikleri cevapların ortalamaları üzerinden bir sonuç çıkarmak gerekirse;

Öğretmenlerin “iş yaşam kalitesi algılarının cinsiyete göre” kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı, erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısından daha yüksek seviyedir.

Öğretmenlerin “iş yaşam kalitesi algılarının çalışılan kademeye göre” lise kademesinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı diğer kademelerde çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısına göre yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin “iş yaşam kalitelerinin kıdeme göre” 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi diğer kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesine göre yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin “iş yaşam kalitesi algılarının branşa göre” sınıf öğretmenliği branşına sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı diğer branşlara sahip öğretmenlere göre düşük düzeyde kalmıştır.

Öğretmenlerin “sabır düzeyi algılarının cinsiyete göre” kadın öğretmenlerin sabır düzeyi erkek öğretmenlerin sabır düzeyine göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin “sabır düzeyi algılarının çalışılan kademeye göre” ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin sabır düzeyi diğer kademelerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin “sabır düzeyi algılarının kıdeme göre” 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sabır düzeyi en yüksek seviyede iken, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sabır düzeyi en düşük düzeyde kalmıştır.

Öğretmenlerin “sabır düzeyi algılarının branşa göre” özel eğitim branşındaki öğretmenlerin sabır düzeyi en yüksek seviyede iken, sınıf öğretmenliği branşındaki öğretmenlerin sabır düzeyi en düşük düzeyde kalmıştır.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi (alt boyutları) algıları ile sabır düzeyleri (alt boyutları) arasında pozitif yönlü orta derecede anlamlı bir ilişkinin olduğu gözle çarpılmaktadır. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin iş yaşam kalite algısı yükseldikçe sabır düzeyleri de yükselmektedir. Bu ilişki özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kişisel özellikleri (cinsiyet, medeni durum, branş, çalışılan kademe, eğitim düzeyi, kıdem) ne olursa olsun iş yaşam kaliteleri arttıkça öğrencilere, mesai arkadaşlarına ve durumlara karşı sabır düzeylerinin arttığını göstermektedir.

İş ve kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres ve çalışma koşulları alt boyutları ile sabır düzeyleri arasında pozitif yönlü düşük derecede anlamlı bir ilişki görülmektedir. Genel iyi olma hali, aile iç yaşam dengesi ile sabır düzeyleri arasında pozitif yönlü orta derecede anlamlı bir ilişkinin olduğu gözle çarpılmaktadır.

5.2. Öneriler

Çalışmamızda, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalite algıları yükseldikçe sabır düzeylerinin de arttığı sonucuna varılmıştır. Bu sebeple uygulayıcılar için özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin;

1. Kendi çalışma alanlarında alınacak her türlü karara katılımları sağlanabilir,
2. Mesleklerini etkin bir şekilde yapabilmeleri için imkân sağlanabilir.
3. Öğretmenlerin kişisel özellikleri sebebiyle (cinsiyet, medeni durum, branş, çalışılan kademe, eğitim düzeyi, kıdem) düşük düzeyde kalan iş yaşam kalitesi düzeylerini yükseltici, öğretmenleri motive edici uygulamalar yapılabilir.

4. Öğretmenlerin kişisel özellikleri sebebiyle (cinsiyet, medeni durum, branş, çalışılan kademe, eğitim düzeyi, kıdem) düşük düzeyde kalan sabır düzeyi algılarını yükseltici, öğretmenleri motive edici uygulamalar yapılabilir.
5. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden özel eğitim branşına sahip olanların işi kontrol edebilme ve çalışma koşulları alt boyutları ile sabır düzeyleri diğer meslektaşlarına göre yüksek düzeyde olduğundan hem istihdam hem de yönetim kademesinde görevlendirmelerde branş öğretmenlerine fırsat verilebilir.
6. 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve sabır düzeyleri diğer kıdeme sahip öğretmenlere göre yüksek düzeyde çıktığı için mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin iş yaşam kalite algılarını yükseltici tedbirler alınabilir.
7. Sınıf öğretmenliği branşına sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi diğer branşlardaki öğretmenlere göre düşük düzeyde olduğu için bu branşa sahip öğretmenlerin sabır düzeyleri de düşük çıkmaktadır. Bu branştaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesini yükseltecek uygulamalar planlanabilir.

KAYNAKÇA

- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, E. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul: Beta.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176. DOI: 10.17679/inuefd.302675
- Aydın, İ., Çelik, Y., Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: geliştirilmesi, geçerliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, Cilt 22, Sayı 2, Ekim 2011.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer: yönetimi, planlanması, gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması, *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4(7), 1-30.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel gelişme*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Blount, S., Janicik, G. A. (1999). *Comparing social accounts of patience and impatience*. Unpublished manuscript, University of Chicago.
- Blount, S., Janicik, G. A. (2000). *What makes us patient? The role of emotion in sociotemporal evaluation*. University of Chicago.
- Boz, A. (2019). "Öğretim elemanlarının istenmeyen davranışları ile öğrenci yabancılaşması arasındaki ilişki". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49: 20-45. doi:10.9779/pauefd.532232.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (22. Baskı). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (12. Baskı). Ankara: Petek A Yayıncılık.
- Cambridge Sözlük. (2022). <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce-t%C3%BCrk%C3%A7e/patience> (Eriş Tarihi: 15.09.2022).
- Can, H. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cebecioğlu, E. (2005). *Tasavvuf terimleri ve deyimleri sözlüğü*. Anka Yayın.
- Çelik, K., ve Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 31-38. ISSN: 1309-0682.

- Çetin, C. ve Özcan, E. D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Danna, K., and Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- David, L., Robert D., Crenian, A. (2010) Scanlanias patience a virtue? The unsentimental case fort he long view in evaluating returns, *The Journal of Portfolio Management*, 1(fall), 47-64.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi. Malatya.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin alguları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çanakkale Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 169-182.
- Doğan, M. (2016). *Sabır psikolojisi*. İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Doğan, M. (2017). Karakter gücü olarak sabır ve psikolojik iyi oluş ilişkisi, *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 134-153.
- Doğan, M., Gülmez, Ç. (2014). Sabır ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, sayı. 42. s.263-279).
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Duan, C., Hill, C. E. (1996). The current state of empathy research. *Journal of Counseling Psychology*, 43 (3), 261-274.
- Eliüşük, A. (2014) *Sabır eğilimin öz-belirleme öz-anlayış ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Erginer, A. (2003). İş yaşamının niteliği. Elma, C. ve Demir, K. (Ed.). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), 511-537.
- Francis-Smythe J.A., Robertson, I.T. (1999). On the relationship between time management and time estimation. *British Journal of Psychology*, 90, 333-347.

- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çok-kültürlü yeterlilik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1996). *İnsan ve insanlar*, Evrim Matbaası
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği). *Erciyes Journal of Education (EJE)*, 5 (1), 51-73.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi (23. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kösterelioğlu, A. M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Mehrabian, A. (1999). *Manual for the Revised Achieving Tendency (MACH) and Disciplined Goal Orientation (CGO) Scales*. Monterey, California: Alta Mesa.
- 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.
- Jayakumar A. & Kalaiselvi K. (2012). "Quality of Work Life-An Overview." *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10): 140-151.
- Leppin, A. & Schwarzer, R. (1996). *Attributions of type a individuals in an experimental academic stress situation*. In, D. G. Forgays, T. Sosnowski, ve K. Wrzesniewski (eds.) *Anxiety: Recent Developments in Cognitive, Psychophysiological, ve Health Research*, Washington D.C.: Hemisphere Publishing.
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2022). Öğretmen sabır ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(2), 710-726.
- Okçu, D. ve Pilatin, U. (2018). Ortaokul öğrencilerinin sabır değeri ile ilgili algılarının resim yoluyla değerlendirilmesi. *Batman Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Hakemli Dergisi*, 2(1), 102-113.
- Oral, O. (2015). Mâtürîdî'de sabır, şükür ve hikmet ilişkisi. *Mütefekkir Aksaray Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 343-362.
- Özdemir, M. (2020). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi: kuram, uygulama, teknik*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özdoğan, Ö. (2006). İnsan Allah ilişkisi. *Dini Araştırmalar*, 7(21): 135-162.
- Peterson, C., & Seligman, M.E P. (2004). *Character strengths and virtues: a handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.
- 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.
- Rorty, A. (1980). *Essays on Aristotle's Ethics*, University of California Press.
- Seligman, M. (2007). Gerçek mutluluk- kalıcı doyu potansiyelinizi gerçekleştirmek için yeni olumlu psikolojinin kullanılması, (çev. Semra Kunt Akbaş) HYB Basım Yayın.
- Schnitker, S. A. (2012). An Examination of patience and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 7(4), 263-280. <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.697185>
- Sonnenholzner, M., Wambach, A. (2009). On the role of patience in an insurance market with asymmetric information, *The journal of risk and insurance*, 76, (2), 323-34
- Tanrıoğen, A. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tokur, B. (2011). *Stres-dindarlık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Türk Dil Kurumu. (2019). *Türkçe Sözlük*. Ankara: TDK.
- Türkgeldi, E. (2019). *Öğretmen adaylarının sahip olduğu değerler manevi iyi oluş ve sabır arasındaki yordayıcı ilişkiler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Van Laar, D., Edwards, J. A. and Easton ,S.(2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*. 3(60), 325-33.
- Ünlü, Z. (2015). *Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma*. Ankara: Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, S., (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*” Yayımlanmamış doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yalçın, S., Yıldırım, İ., ve Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224.
- Yeşil, A., Ergün, Ü., Amasyalı, C., Er, F., Olgun, N. N. ve Aker, A. T. (2010). Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği Türkçe uyarlaması geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 47(7), 111-117. doi: 10.4274/npa.5210.
- Yüçetürk, E. (2005). Türkiye’de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: yıldırma (mobbing). *İktisat, işletme ve Finans Dergisi*, Vol.20, no 231.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi* (3. bsm). Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

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



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-58110960
Konu : Anket Uygulama İzni

19/09/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 05.09.2022 tarihli ve 250263 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hüseyin ULUPINAR, Prof. Dr. Kazım ÇELİK sorumluluğunda "Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2022/2023 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
19/09/2022
Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

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

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

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: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

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



Bu anket güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://www.turkiye.gov.tr adresinden c06c-c9af-378d-b982-7736 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Ölçek Kullanım İzinleri

← Yanıtla ↶ Tümünü yanıtla → İlet 📁 Arşivle 🗑️ Sil 🚩 Bayrak ekle ⋮

Re: ölçek kullanım izni



Erdal Meriç

10.06.2022 23:43



Kime: hüseyin ulupınar

Sayın Hüseyin ULUPINAR,
Kaynak göstermek koşuluyla “Özel Eğitim Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli projeniz için veri toplamak amacıyla “Öğretmen Sabır Ölçeği” ni kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

hüseyin ulupına, 10 Haz 2022 Cum, 16:41 tarihinde şunu yazdı:

Windows için [Posta](#) ile gönderildi

Yan: ölçek kullanım izni



ahmet aly <

3.06.2022 23:32



Kime: Hüseyin Ulupınar

Hocam merhabalar, tabi ki kullanabilirsiniz. Ölçeğin uygulama formu ve ölçeğe ait bilgiler aşağıda linkini verdiğim makalede mevcuttur. Kolaylıklar dilerim.

<https://dergipark.org.tr/en/pub/inuefd/issue/28844/302675>

[Android'de Yahoo Postadan gönderildi](#)

15:57'2e' 2 Haz 2022 Per tarihinde hüseyin ulupınar < > şunu yazdı:

Windows için [Posta](#) ile gönderildi

Ek 3: Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

Evrak Tarih ve Sayısı: 36.08.2022-E.249388

14

EKLER

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Siz değerli öğretmenlerimizin görüşleri bilimsel çalışmamız için büyük önem arz etmektedir. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen isminizi yazmayınız. Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

10.201.1.58
3236
1.09.2022

Hüseyin ULUPINAR
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Kişisel Bilgiler

- A) Cinsiyet : Kadın () Erkek ()
 B) Yaş : (Lütfen yazınız)
 C) Medeni durum: Evli () Bekâr ()
 D) Branş Grubu : Özel Eğitim () Sınıf () Din () Anasınıfı () Rehberlik ()
 Resim () Müzik () Beden Eğitimi () Diğer ()
 E) Çalışılan kademe: 1. Kademe () 2. Kademe () 3. Kademe ()
 F) Eğitim Düzeyi : () Lisans () Lisansüstü ()
 G) Kıdem (Yıl) : (Lütfen yazınız)

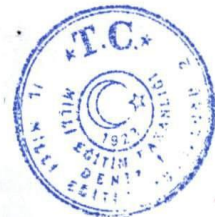
BÖLÜM II

	İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Lütfen, aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşünüzü, karşılardaki ölçekte size en uygun olan seçeneğe çarpı (x) işareti koyarak belirtiniz.	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.	1	2	3	4	5
2	Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum	1	2	3	4	5
3	Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var	1	2	3	4	5
4	Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.	1	2	3	4	5
6	Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.	1	2	3	4	5

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



7	Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim.	1	2	3	4	5
8	Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.	1	2	3	4	5
9	Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
10	Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
11	Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim	1	2	3	4	5
12	Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim	1	2	3	4	5
13	Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.	1	2	3	4	5
14	Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar	1	2	3	4	5
15	Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır	1	2	3	4	5
16	Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.	1	2	3	4	5
17	İşlerim genellikle yolunda gider	1	2	3	4	5
18	Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.	1	2	3	4	5
19	Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim	1	2	3	4	5
20	Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.	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
		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
24	Öğrencilerim yeni bir şey öğrenirken zorlandıklarında bıkmadan onlara yardımcı olurum	1	2	3	4	5
25	Öğrencilerimin her türlü sorusuna sabırla cevap veririm	1	2	3	4	5
26	Öğrencilerimi sonuna kadar dinlerim	1	2	3	4	5
27	Öğrencilerimin olumsuz davranışlarının nedenini anlamaya çalışırım	1	2	3	4	5
28	Öğrencilerimin başarılı olabilmesi için azimle çalışırım	1	2	3	4	5
29	Öğrencilerimin olumlu davranışlar sergilemelerini sabırla beklerim.	1	2	3	4	5
30	İnsanların, beklemediğim olumsuz davranışları karşısında sakinliğimi korurum	1	2	3	4	5
31	Çevremdeki insanlar genellikle sabırlı olduğumu söyler.	1	2	3	4	5
32	Karşıt fikirlere sabır gösteririm	1	2	3	4	5
33	Beklenmeyen bir sorunla karşılaştığımda sorunun çözümünü hususunda sabrederim.	1	2	3	4	5
34	Sabırlı olduğumda kendimi daha güçlü hissederim.	1	2	3	4	5



Evrak Tarih ve Sayısı: 36.08.2022-E.249588

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU
LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Hüseyin ULUPINAR tarafından yürütülen “**Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığımız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkına sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1. Araştırmayla İlgili Bilgiler:

- a. Araştırmanın Amacı: Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
- b. Araştırmanın İçeriği: Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile sabır arasındaki ilişkinin farklı değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi ve incelenmesidir
- c. Araştırmanın Nedeni: Özgün araştırma Tez çalışması
- d. Araştırmanın Öngörülen Süresi (Araştırma takviminde öngörülen süredir): BİR AY (Elektronik ortamda yapılacaktır (Google Forums))
- e. Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı: 150
- f. Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde Özel Eğitim Kurumları

2. Çalışmaya Katılım Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. **Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı.** Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı:

İmzası:

(Varsa) Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin (kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı:

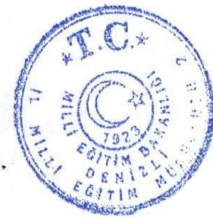
İmzası:

Yürütücünün;

Adı Soyadı ve İmzası:

* Bilgilendirilmiş onam formu, bütün araştırmacılar tarafından imzalanmalıdır.

(Varsa) Diğer araştırmacıların;
Adı Soyadı ve İmzası



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 36.08.2022-E.249588

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adıyla, Hüseyin ULUPINAR tarafından 1.09.2022 / 31.12. 2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Sabır Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın Nedeni: O Bilimsel araştırma Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Merkezefendi/Pamukkale ilçelerindeki öğretmenler

Araştırma Uygulaması: Anket

O Gözlem

O Görüşme

O.....

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 :Hüseyin ULUPINAR

İletişim Bilgileri

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

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

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

