

Subject Area
Educational Sciences

Year: 2022

Vol: 8 Issue: 99

PP: 2065-2077

Arrival

06 May 2022

Published

30 June 2022

Article ID Number

62822

Article Serial Number

21

Doi Number

<http://dx.doi.org/10.29222/8/sssj.62822>

How to Cite This Article

Kara, B. (2022). "Farklı Okul Türlerinde Görev Yapan Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi"

International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587)

Vol:8, Issue:99;

pp:2065-2077



Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Farklı Okul Türlerinde Görev Yapan Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi

Investigation Of Work Life Quality Levels Of Teachers And School Administrators Working In Different School Types

Bülent KARA ¹ 

¹ Öğretmen (Okul Müdürü). Tuzla Peyami Safa İlkokulu, İstanbul, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; altı farklı okul türünde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmanın verileri 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Tuzla ilçesinde devlet okullarında çalışan 487 öğretmen ve okul yöneticilerinden elde edilmiştir. Bu çalışmada Akar, H. ve Üstüner, M. (2017) tarafından Türkçe uyarlaması yapılarak Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması yapılan "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kaliteleri düzeylerinin belirlenmesi amaçlandığından, araştırmada nicel araştırma tarama modeli kullanılmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerin girişi, SPSS aracılığıyla yapılmış, T Testi ve Anova analizleri ile çözümlenmiştir. Araştırmada elde edilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarındaki iş yaşam kalitesi düzeyleri ortanın üzerindedir. Erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada ortaya çıkan başka bir sonuca göre okul müdürü ve müdür yardımcılarının iş yaşam kalitesi düzeyleri öğretmenlerden daha yüksektir. Okul türlerine göre öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine yönelik algılarında ise anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. İmam hatip ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ilkököl, ortaokul, Anadolu lisesi ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin ise en düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okullarında görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi düzeylerini belirlemek için yapılan bu araştırma ölçek uygulaması ile sınırlı kalmıştır. Yapılacak yeni araştırmalarda gözlem ve görüşme yöntemlerinin de kullanılması ile daha ayrıntılı bilgilere ulaşılabılır. Öğretmenlerin çalışmış oldukları kurumlarında etkili ve başarılı olmaları görev yaptıkları okullarının başarısını yükseltecektir. İş yaşam kalite seviyeleri yüksek olan eğitim ortamlarında öğretmenlerin başarılarının yükseleceği ve eğitim kalitesinin artacağı muhakkaktır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Okul, Öğretmen, İş Yaşam Kalitesi

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the level of work life quality of teachers and school administrators working in six different types of schools. The data of the research were collected from 487 teachers and school administrators who work in public schools in Tuzla, Istanbul in the 2018-2019 academic year. In this study, "Work-Related Quality of Life Scale", which was adapted into Turkish by Akar, H. and Üstüner, M. (2017) and the Validity and Reliability of which was also studied by them. Since the aim of the study was to examine the quality of work life of teachers and school administrators, a quantitative research survey model was used in the study. The data collected from the participants were entered in SPSS and analyzed with T-Test and ANOVA. According to the results of the analysis obtained in the research, teachers and school administrators' perceptions of the quality of work life in their schools are above the average. It has been observed that male teachers' perception of the quality of work life are higher than female teachers. Moreover, the work life quality levels of school principals and vice-principals are higher than teachers according to another result of the study. It has been seen that there is a significant difference in teachers' perceptions of the quality of work life according to school types. It has been observed that the perceptions of the quality of work life of the teachers working in Imam Hatip secondary schools are higher than the teachers working in primary schools, secondary schools, Anatolian high schools and vocational high schools. It has been concluded that the work life quality levels of the teachers working in vocational high schools are at the lowest level. This research, which was conducted to determine the level of work life quality of teachers and school administrators was limited to the scale application. More detailed information can be obtained by using observation and interview methods in new researches. Teachers' being effective and successful in their institutions will increase the success of their schools. It is certain that the success of teachers will increase and the quality of education will increase in educational environments in which work life quality levels are high.

Keywords: Education, Teacher, School, Work Life Quality

1. GİRİŞ

İş dünyasındaki globalleşme, uluslararası yarış, doğal kaynakların az olması ve teknolojik gelişmeler ile birlikte bir şirketin nasıl "iyi" olarak tanımlanacağı da değişikliğe uğramıştır. Önceleri bir işletmenin tanımlanmasında finansal sayılardan faydalanılmaktaydı. Bugün ise işletmeler varlıklarını devam ettirebilmeleri için iş doyumu, çalışma hayatı kalitesi, etik değerler gibi unsurlara odaklanmak zorundadırlar (Beğiş, 2019: 33). Üretimi artırmada maliyet baskısını azaltmak pek mümkün olmadığından çalışanları işe alırken ve elde tutarken örgütsel performansı sağlamak için daha sofistike (çok yönlü) yaklaşımlara ihtiyaç vardır (Brooks ve Anderson, 2005: 319).

Günümüzde kurumlar varlıklarını sürdürebilmek için gelişen ve değişen dış ve iç çevre şartlarına ayak uydurabilme, gelişme, büyüme, rekabeti sürdürebilme ve çok daha başarılı olabilme gibi birçok alanda baş etmek durumundadırlar. Bu süreçte, kurumların ortak değerler etrafında faaliyetlerini devam ettirmeleri hem amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştıracak hem de alanda rekabet edebilme şanslarını artıracaktır (Argon ve Kösterelioğlu, 2009:

44). Küreselleşen İş dünyasındaki hızlı büyüme ve rekabetin şiddetini artırmasıyla birlikte iş yaşamı kalitesi üzerinde son yıllarda çok sayıda çalışmaların yapılmasına neden olmuştur. Bu güçlü rekabetten kazançlı çıkmak isteyen işletmeler müşteri memnuniyetini güçlendirmek için büyük çaba göstermeye başlamışlardır. Bu dönemde kaliteli insan girdileri, bütün kuruluşlar için en büyük varlıktır. İnsan girdilerinin kalitesini korumak iş yaşam kalitesini mükemmel hale getirebilir. Çalışma yaşam kalitesinin artması çalışanların örgütlerinde kalmalarına yardımcı olacaktır (Bharathi, Umaselvi & Kumar, 2011: 3).

Rekabetle birlikte pazarın değişen ve gelişen evresinde tüm kurumlar için birçok fırsat bulunmaktadır. Böyle bir ortamda dinamik örgütler günümüzde sorunsuz bir şekilde hayatta kalmaktadır. Rekabet şartlarında ayakta kalabilmek ve gereksinimleri karşılayabilmek için örgütlerin yeni yönetimler, bir dizi kurallar ve düzenlemelerle yeni politikalar belirlemeleri gerekmektedir (Kulkami, 2013: 137). Personel verimliliği büyüme eğilimindeki örgütler için değerli bir hedefdir. Yöneticiler, uygun politikalar benimseyerek İş yaşam kalitesinin ve üretkenliğin artmasını sağlamalıdır (Dehghan Nayeri, Salehi ve Ali Asadi, 2011: 116).

İnsan kaynağı kuruluşlar için kıymetli bir varlıktır. Görev yaptığı iş yerinden memnun olmayan bir çalışan, şirketin ilk düşmanıdır. Bu bağlamda örgütlerin rekabetli piyasada varlığını sürdürebilmeleri için nitelikli çalışanlara sahip olmaları zorunludur. Bunun için çalışanlara yükümlülük vermektense ziyade onlara iyi muamele edip değer vererek insancıl bir iş yaşamı oluşturmak gerekmektedir. (Swamy, Nanjundeswaraswamy ve Rashmi (2015: 282).

İş yaşam kalitesi, günümüzde kurumsal faaliyetlerin neredeyse her alanında; akademik, hükümet, çalışma ve yönetim çevrelerinde, kullanılan bir terimdir. Toplumsal değeri açısından düşünülmesi ve incelenmesi gereken yirminci yüzyılın sonlarına ait bir fenomen olarak görülebilir (Kotzé, 2005: 97). Bireylerin çalışma hayatlarında iş yaşam kalitelerini olumlu ve olumsuz yönde etkileyen oldukça fazla unsur bulunmaktadır. Yöneticilerin çalışanlara karşı tutum ve davranışları, iş yerindeki arkadaş ortamı, almış olduğu ücret, iş yerinin çalışanlara sunmuş olduğu ulaşım hizmetleri, iş yeri ve sağlığı ile ilgili olarak yönetimin almış olduğu tedbirler, çalıştığı kurumdaki kariyer basamaklarındaki adaletli yaklaşımlar ve iş yerinin teknolojik olarak gelişmişlik düzeyi iş görenlerin çalışma yaşam kaliteleri üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Bir işe sahip olan herkes iş yaşam kalitesinin kişinin günlük hayatında ne kadar önemli olduğunu bilir. İş hayatı çoğu zaman kişinin düşüncelerinde yer alır, kişinin günlük programını belirler ve sosyal kimliğine katkıda bulunur (Martel ve Dupuis, 2006: 2). Bireyler için iş yaşamı ne kadar önemliyse, iş ve işyeriyle ilgili algılamaları da o oranda önemlidir. Bireyin iş ortamı, insan yaşamında önemli etkiler ortaya koymaktadır. Çoğu insan, çalışmakta olduğu işe sadece maddi bakımdan bakmaz. İşin kendisine vermiş olduğu bir tatmin, gurur, başarılı olma hissi, yapmış olduğu iş ile milli ekonomiye ve insanlığa katkıda bulunma duygusunu da yaşamaktadır. Bireyin çalışmış olduğu işten memnun olmaması ise stres ve hoşnutsuzluğa sebebiyet veren bir iklimi yaşamasına neden olacaktır (Türkay, 2015: 239).

İş hayatı, bireylerin sosyal hayatlarını da etkileyebilmektedir. Çalıştığı örgütteki değerler ve normlar işveren ve iş gören ilişkilerinin geliştirilmesinde olumlu katkılar sağlamaktadır. Ancak, kurum içerisindeki çalışanlara ait özlük haklar, iş hayatındaki düzenlemeler, yönetimin tutum ve davranışları gibi konulardaki farklı uygulamaların ortaya çıkması çalışanların işe devam etme veya ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Bu durum doğal olarak çalışanların yalnızca iş hayatını değil, aynı zamanda sosyal hayatlarını da olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Demir, 2011: 453). İş yaşam kalitesi sadece iş tatminini etkilemekle kalmaz, aynı zamanda aile hayatı, ev hayatı, serbest zaman hayatı, sosyal yaşam gibi diğer yaşam alanlarındaki memnuniyeti de etkiler (Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001: 242).

Uzun çalışma saatleri, aşırı iş yükü, iş üzerindeki kontrol eksikliği, karar verme sürecine katılım, zayıf sosyal destek ve belirsiz yönetim ve iş rolleri çalışanlarda önemli psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır. Ancak, örgütlerdeki karar alma süreçlerine katılımı artırmaya yönelik yaklaşımlar ve problem çözme, destek ve geri bildirim artırma, iletişimi geliştirme gibi başarılı müdahaleler meydana gelen bu psikolojik rahatsızlıkları ortadan kaldırmaktadır (Michie ve Williams, 2003: 3). İyi bir iş ortamı, çalışanlarını eğitir ve geliştirir, onların ilerlemelerini ve zenginleşmelerini sağlar. Aynı zamanda onlara istikrarlı bir istihdam, yeterli gelir ve sosyal haklar, adil muamele ve güvenli bir çalışma ortamı sağlar (Mirvis ve Lawyer III, 1984: 200).

Eğitim, çalışanların yeteneklerini geliştirmek için önemli bir parametredir. Firmaların ayakta kalıp pazar piyasasında tutunabilmeleri ve rekabet edebilmeleri eğitim sayesinde bir avantaja dönüşmektedir. Bu nedenle eğitime dinamik bir yaklaşım kazandırıp iyi eğitim programları oluşturmak işletmeler için temel hedef olmalıdır. Dinamik ve esnek örgütler bu eğitimleri başarılı olarak gerçekleştirebilir. Bu başarılı eğitim programlarının uygulanması sayesinde iş yaşam kalitesinin artması mümkündür (Kulkami, 2013: 137). Çalışanlara ve kurum yöneticilerine yapılacak olan eğitim ve geliştirme programları örgütlerde hayati bir rol oynamaktadır. Bu programlar yönetici ve çalışanları geliştirir, bilgilerini günceller, kişisel becerilerini ve motivasyonu yükselterek

işyerindeki performanslarının artmasına yardımcı olur. Eğitim, çalışanın tutumunu şekillendirir ve organizasyon içinde daha iyi bir işbirliğine ulaşmalarına yardımcı olur. Eğitim ve Geliştirme programları, çalışanları destekleyen bir iş yeri yaratarak iş yaşamının kalitesini iyileştirir (Kulkami, 2013: 142).

Çalışanı ve çalışan performansını merkeze alan bu düşünceler ışığında iş yaşam kalitesi kavramı ortaya çıkarak üzerinde en fazla çalışma yapılan konulardan biri haline gelmiştir. Şirketlerin, globalleşen dünyada artan rekabet koşullarına uyum sağlayıp varlıklarını sürdürebilmeleri büyük oranda örgütlerindeki çalışanların performansına bağlıdır. İş görenlerin işyerindeki iş yaşam kalite düzeylerinin yüksek olması bireyin mutluluğunu ve motivasyonunu yükselterek kurumuna olan bağlılığını ve iş yerinin hedeflediği seviyeye daha kısa sürede ulaşmasını sağlayacaktır.

Toplumların kalkınıp ilerleyebilmesi ve bu hızlı değişimin etkisini yurdun en ücra yerlerine kadar götürülmesi toplumun bilinçlenmesine bağlıdır. Bu bilincin oluşmasındaki en önemli faktör ise eğitimidir (Yılman, 2006: 1). Dünyamız hızlı bir şekilde değişim geçirirken içerik, uygulama ve yönetim bakımında çağın şartlarına uygun bir şekilde eğitim de sürekli olarak değişim geçirmektedir. Toplumun ilerleyebilmesi için bu değişime ayak uydurması zorunlu hale gelmiştir (Parlar, 2014: 1). İnsanlığın, dünyamızın ve ülkemizin geleceğinin nitelikli bir eğitime bağlı olduğu herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir (Türkoğlu ve diğerleri, 2008: 2). Eğitim, daha zengin ve müreffeh bir toplum olma hedefine ulaşmak için oldukça işlevsel ve önemli bir araç haline gelmiştir. Eğitim, uzun zamanda ürün vermekte ve toplumların sosyal ve ekonomik olarak kalkınmalarını sağlayan ve her geçen gün ekonominin temel yatırımı haline gelmektedir (Parlar, 2014: 1). Eğitim genel anlamda, kişinin davranışlarında kendi yaşantısıyla ve kasıtlı olarak istedik değişime meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1982: 12).

Eğitim sistemlerinin birden çok alt sistemden oluşan karmaşık bir yapısı vardır. Her milletin kendine has olan eğitim anlayışındaki süregelen dinamizm ve güncelliğinin gücünü öğrencilerden aldığı söylenebilir. Bu nedenle eğitim sistemleri içerisinde yer alan bütün değişkenlerin kurumlarda bulunan öğrenciler ile doğrudan veya dolaylı olarak bir ilişkisinin olduğu bir gerçektir (Bektaş, 2013: 1). Sorunlarını zamanında ve sağlıklı tanımlar koyarak çözen eğitim sistemleri etkili olur. Eğitimde hedef, toplumların geleceğini daha sağlam temeller ışığında bireylere davranış kazandırıp daha nitelikli insan yetiştirmek olduğuna göre eğitimdeki verimin ve etkinliğinin artırılması esastır (Kan ve Kayapınar, 2006: 65-66). Okullarımız bilgi, beceri ve davranışların öğrencilerimize sistemli bir şekilde kazandırıldığı eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumlarımızın temel amacı, öğrencilerimize kaliteli eğitim imkanları sunarak onların nitelikli birey olmalarını sağlamaktır (Yeşilyurt, 2015: 1).

Kuşkusuz okullardaki eğitim öğretimin en önemli parçalarından birisi öğretmenlerdir. Türk Milli Eğitim Bakanlığı'nın temel amaç ve hedeflerine ulaşılmasında çok önemli roller oynayan öğretmenlerin görevlerini daha verimli olarak yerine getirmeleri, okullarındaki iş yaşam kaliteleri ile doğru orantılıdır (Tanrıöğen, 1997: 55). Okullarımızın başarıları, öğretmenlerin ortaya koydukları performansa bağlı olarak artmakta veya azalmaktadır. Bu bağlamda okullarımızdaki iş yaşam kalitesinin yüksek olması eğitimin kalitesini yükseltecektir.

2. İŞ YAŞAM KALİTESİ

2.1. İş Yaşam Kalitesi Tanımı

İş yaşam kalitesi ile ilgili olarak ilk dönemde yapılan tanımlar, insan gücü planlaması ve buna olan ilgiyi ve etkileri yansıtıyordu. İstihdam uygulamalarına ilişkin toplu iş sözleşmeleri ise iş yaşam kalitesi ile ilgili olarak; işlerin mevcudiyeti, insan gücü eğitimi ve hareketliliği, istihdam açısından güvenlik, yan haklar ve kazançlar olarak yeniden düzenlendi. Ekonomide, iş güvenliğinde, çalışma koşullarında ve hakkaniyette sosyal refah yöneliminin ortaya çıkmasının ardından iş yaşam kalitesi tanımlarına ücret dağılımı ve iş olanakları da eklendi (Mirvis ve Lawyer III, 1984: 199).

Newstrom ve Davis (1997) İş Yaşam Kalitesini, örgütlerde iş görenlerin lehinde ve aleyhinde olan her şey olarak tanımlamışlardır (Akt. Erdem, 2010: 515). Bu tanım iş yaşam kalitesinin kapsamlı olarak ele alınması açısından önemlidir. Kurumlardaki çalışanların becerilerinin geliştirilmesi, sağlık, güvenlik, iş memnuniyeti, ücret ve fiziki olarak şartların iyileştirilmesi iş yaşam kalitesinin ilgi alanına girmektedir (Erdem, 2010: 515).

Çalışma yaşam kalitesinin resmi bir tanımının olmamasına rağmen endüstriyel psikologlar ve yönetim bilim adamları tarafından iş yaşam kalitesinin genel olarak "refah" ile ilgili bir yapı olduğu beyan etmektedirler. İş yaşam kalitesi; neşlilik ve öznellik gibi iş yerinde memnuniyet iyilik hali gibi işi etkileyen faktörleri içerir (Siryg, Efraty, Siegel ve Lee, 2001: 241). İş yaşamı kalitesi iş görenlerin iş yerlerinde kişisel olarak ihtiyaçlarını karşılama ve doyuma ulaşma düzeyleri olarak ifade edilebilir (Akan ve Bektaş, 2014: 29). Danna ve Griffin (1999) ise iş yaşam kalitesini, yaşam doyumunu içeren kavramlar hiyerarşisi olarak görüyorlar (hiyerarşinin en üstünde), iş tatmini (hiyerarşinin ortası) ve diğerlerine ek olarak, maaş ve süpervizör gibi memnuniyet olarak tanımlıyorlar (Akt. Siryg ve diğerleri, 2001: 242). İş yaşam kalitesi, çalışanların aşağıdakilerle ilgili istekleri olarak tanımlanabilir. Bu

istekler; iş ortamları, ücretler ve profesyonel büyüme, mesleki ve özel yaşam arasındaki denge, güvenlik ve iş yerindeki iş arkadaşları ile olumlu ilişkilerdir (Akram, Ilgan ve Ozu, 2017: 246).

İş yaşam kalitesi, çalışanın ihtiyaç ve özleminin dikkate alınması olarak tanımlanabilir. Çalışma koşulları, ücret ve mesleki gelişim, iş-aile rolü ile ilgili olarak işyerinde ve sosyal hayatta denge, güvenlik ve sosyal etkileşimler iş yaşam kalitesine etki eder (Kanten ve Sadullah, 2012: 361). Günümüzde iş yaşam kalitesi, küresel ölçekte çağdaş yönetimde ana sosyal konu olarak ortaya çıkmıştır. İş yaşam kalitesi, üye memnuniyetini artıran, pekiştiren ve genişletilmiş bir programdır. (Mirkamali ve Thani, 2011: 181). Kurumların, çalışanlarını elde tutmaya devam edebilmeleri için yüksek kalitede bir çalışma hayatı oluşturmaları gerekmektedir. İş yaşam kalitesi, çalışan memnuniyetini artırmak için tasarlanmış kapsamlı bir programdır (Saraji ve Dargahi, 2006: 8).

Bir bireyin yaşamının bütünü çeşitli unsurlardan oluşsa da bireyin rol oyuncusu olarak faaliyet gösterdiği alanlarda, yetişkinlerin çoğu zamanlarının önemli bir kısmını işyerinde geçirir. Öyleyse iş yaşam kalitesi kişinin genel yaşam kalitesine katkı sunan en önemli bileşenlerden birisi olduğunu söyleyebiliriz. İş yaşam kalitesi, işverenlerin ve çalışanların içinde bulunduğu pozitif bir çevre olarak tanımlanmıştır. Böyle pozitif bir durum işçilere istikrarlı bir istihdam sağlayacak, yeterli gelir-sosyal haklar, adil muamele, güvenli ve emniyetli bir çalışma ortamı oluşturacaktır (Kotzé, 2005: 97).

Swamy, Nanjundeswaraswamy ve Rashmi (2015: 281) iş yaşam kalitesini; Bir çalışanın çalıştığı kurumun ihtiyaçlarını karşılarken aynı zamanda kişisel olarak tatmin olduğu bir kavram olarak tanımlamaktadırlar.

2.2. İş Yaşam Kalitesinin Kökeni ve Tarihi

20. yüzyılın başlarında çalışanları iş kazalarından korumak ve tehlikeli çalışma koşullarını ortadan kaldırmak için mevzuat çıkarıldı. 1930 ve 1940'larda sendikalaşma hareketleri başlayarak iş yerindeki süreç ve iş güvenliğine önem verildi

İş yaşam kalitesi ile ilgili olarak 1950 ve 1960'larda farklı teoriler geliştirilmiş ve psikologlar tarafından "moral ve üretkenlik arasında pozitif bir ilişki" olduğu açıklanmış ve iş yaşam kalitesi ile ilgili çalışmalara hız verilmiştir (Bharathi, Umaselvi ve Kumar, 2011: 3).

İş yaşam kalitesi kavramı ilk olarak 1950'li yıllarda Londra Tavistock İnsan İlişkileri Enstitüsün'de Eric Trist ve arkadaşları tarafından ele alınmış, deneysel ve kuramsal çalışmalardan elde edilen bilgilerle iş yaşam kalitesi ile ilgili olarak alan yazın oluşmaya başlamıştır. 1972 yılında Kolombiya Üniversitesi'nde yapılan işin demokratikleştirilmesi temalı uluslararası bir konferansta iş yaşam kalitesi "Quality of Work Life" kavramıyla ilk kez kullanılmış ve Uluslararası İş Yaşam Kalitesi Konseyi oluşturulmuştur (Davis ve Cherns, 1975'den akt. Akar ve Üstüner, 2017: 164).

İnsanların alt düzey ihtiyaçları karşılanırsa daha üst düzey ihtiyaçları için arayışa girerler. Geniş bir grup araştırmacı, bilim insanı, sendikacılar ve hükümet kişisel gelişim ekibinin iş başındaki tecrübe yoluyla bir bireyin nasıl geliştirilebileceğiyle ilgilenmeleri sonucunda 1969 ve 1974 yılları arasında iş yaşam kalitesi önem kazanmıştır. ABD Sağlık, Eğitim ve Refah Departmanı bu konuda Amerika'da yayınlanan bir çalışmaya sponsor oldu ve aynı zamanda enflasyon baskısıyla ABD Hükümetini bu konulardan bazılarını ele almaya zorladı. Bu konuda bir Federal Verimlilik Komisyonu kuruldu. Bu komisyon, Michigan Üniversitesi çalışma kalitesi programı ve yeni kurulan Ulusal Çalışma Kalitesi Merkezi tarafından birçok işgücü yönetimi iş yaşam kalitesi deneylerine sponsor oldu (Bharathi, Umaselvi ve Kumar, 2011: 4).

"Yaşam kalitesi" kavramını bireyin iş hayatının dışında ev yaşamı veya ruh sağlığı olarak düşünmek bu kavramı kısır bir alana hapsedmek olacaktır. Özellikle 1970'li yıllardan beri iş yaşamı kalitesi çalışanların ve örgütlerin vazgeçilmez kavramları olmuştur. Bu kavram, bulunduğu örgütte ihmal edilen insanı hatırlatmakta ve örgütü için para kazanan iş görenleri feda etmemek gerektiğini vurgulanmaktadır (Taştan ve Erdem, 2010: 93). 1970 - 1980 yılları arasında otomobil işçileri, kuruluşlardaki çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin karar alınmasında önemli bir rol oynamışlardır. Daha sonra birçok araştırmacı (Kandasamy ve Ancheri, 2009; Lau, 2000; Lau ve May, 1998; Robbins, 1989) bu alanda önemli araştırmalar yaparak alana katkı yaptılar. İş yaşam kalitesi ile çalışanlar daha iyi bir iş yaşam sürdürebilir (Luthans, 1995) ve daha mutlu, faydalı olabilir, örgütler için yetkin, esnek ve üretken olabilirler (Suttle, 1997). Sonuç olarak iş yaşam kalitesi sayesinde hem örgütsel verimlilik hem de çalışanların mutluluk seviyeleri yükselir (Akram, Ilgan ve Ozu, 2017: 245).

Başlangıçta iş yaşam kalitesi konsepti sadece iş için kullanıldı. Daha sonra bu kavram sosyal ve teknik süreçler de göz önünde bulundurularak çeşitli müdahalelerle yeniden tasarlanarak genişletildi. İş yaşamının geliştirilmesi çalışanların memnuniyeti ve tatmini ile sonuçlanabilir. Bu durum hem örgütlere hem de çalışanlara çeşitli avantajlar sağlamaktadır. Etkili uygulamalar yoluyla esnek zaman ve iş kalitesini zenginleştirme, iş genişletme ve

özerk çalışma ile çalışanlarda grup kültürünün statüsünü genişletmek mümkündür (Swamy, Nanjundeswaraswamy ve Rashmi, 2015: 281).

2.3. İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları

Adalet, ücret ve yan hakların yeterli olması çalışanları kurumlarına daha bağlı olmaya teşvik edecektir. Çalışanlar arasında oluşacak güçlü ilişkiler ve kuruma olan bağlılık işyerindeki gelişmesine katkı sunacaktır. İş yaşam kalitesi çok boyutlu bir yapıya sahiptir ve bu boyutlar kişinin iş yeri değerlendirmesinin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır (Normana, 2010: 79). Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee 2001: 241) bir muhasebe şirketi ve iki de üniversitede olmak üzere üç ayrı çalışma yapmış ve bu çalışmalarda iş yaşam kalitesini yedi alt boyutta toplamışlar. Bunlar; 1- Güvenlik ve sağlık ihtiyacı (iş yerinde ve iş dışında kötü sağlık ve yaralanmalardan korunma ve iş sağlığının geliştirilmesi). 2- Ücret, aile ve iş güvenliği ile ilgili olan ihtiyaçlar (İş güvenliği ve diğer aile ihtiyaçları). 3- Sosyal ihtiyaçlarla ilgili olarak meslektaş dayanışması ve izinli olan zaman dilimleri (İş yerinde meslektaşlık ve iş dışı boş zaman). 4- İşte takdir edilmesi ve tanınması ile bağlantılı olarak saygı ihtiyacı (Kurum içi ve kurum dışı çalışanın tanınması ve takdir edilmesi). 5- İşte potansiyelini gerçekleştirme ihtiyacı (Kurumun ihtiyaçlarının gerçekleştirilmesi). 6- İş ve mesleki becerilerini geliştirmeye yönelik olarak bilgi ihtiyacı (İş ve meslek becerilerinin öğrenilmesi). 7- Estetik ihtiyaçlar (çalıştığı işte yaratıcılığın yanı sıra kişisel yaratıcılık ve genel estetik durumu) (Sirgy ve diğerleri, 2001: 241).

2.3.1. İş ve Kariyer Memnuniyeti

İşgörenlerin yaşamlarının büyük bir bölümü iş yerlerinde geçirmektedirler. Aynı şartlarda ve alışılmış biçimde çalışan işgörenlerin çalışma yaşamları monotonluğa dönüşecektir. Bu durum, işgörende yılgınlık ve bıkkınlığa sebep olacaktır. Oysa çalışanlara iş ortamında ve iş dışında kendilerini geliştirebilecekleri imkanlar verilirse bu sorunların yaşanmasının önüne geçilebilecektir (Yüksel, 2004'den akt. Akar ve Üstüner, 2017: 164). Bugünün işçileri kişisel olarak büyüme, daha yüksek düzeyde kendini gerçekleştirme ve ihtiyaçlarını karşılamak için fırsat sağlayan iş yerlerinin olmasını bekliyorlar (Kotzé, 2005: 97).

Malezya'da Sınai Kalkınma Kurumu'nda katmanlı rastgele örnekleme tekniği kullanılarak 475 yönetici üzerinde yapılan araştırmada İş Yaşam Kalitesindeki varyansın %63'ünün; 1-Kariyer tatmini, 2-Kariyer başarısı, 3-Kariyer dengesi değişkenleri olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları; kariyer başarısı ve kariyer memnuniyetinin yüksek olduğunu, kariyer dengesinin ise en düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (Beh ve Idris, 2006: 2151). Çoğu insan kariyerleri boyunca büyüme ve gelişmeyi deneyimlemek, performanslarını geliştirmek, iş ile ilgili olarak yapıcı öneriler almak ve işlerini iyi yaptıklarında takdir edilmeyi beklerler. Kuruluşlardaki bireylerin iş yaşam kaliteleri, kariyer gelişimi ile bağlantılıdır ve çalışanların örgütlerinden kariyerlerinin geliştirilmeleri konusunda beklentileri vardır (Beh ve Idris, 2006: 2152).

Yapılan bir ön araştırmada öğretmenlerin kariyer basamaklarının iş doyumu üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kariyer basamakları, arzu edilen başka etkilere de sahip olabilir (Hart, 1987; Sederberg ve Clark, 1987'den Akt. Louis, 1988: 25). İş yaşam kalitesinde en önemli etkenlerden birisinin örgütsel iklimin olduğunu söyleyebiliriz. İşverenlerin, çalışanların tanınırlığı ve kariyerlerinde ilerlemeleri için uygun ortam sağlayabilir ayrıca örgüt iklimini iyileştirmek için taktiksel eylemlerde bulunabilirler (Beh ve Idris, 2006: 2157).

2.3.2. Genel İyi Olma

Son araştırmalardan elde edilen sonuçlar bize göstermiştir ki işgörenin çalıştığı kuruma karşı olumlu duyguları, örgütsel performans ve bağlılık için önemli bir faktördür. Çalışanların duygularını anlamak, insan kaynakları yönetimi için çok önemlidir (Kanten ve Sadullah, 2012: 365). İnsan yaşamının çok büyük bir bölümü iş hayatından oluşmakta ve çalışarak geçmektedir. Bireyin içinde bulunduğu iş eğer beklediği düzeyde sonuçlanıyor ise kişinin motivasyonu yükselir ve mutlu bir yaşam sürer. Eğer çalıştığı iş yeri iş görenin beklentilerini karşılayamazsa bireyin iş doyumu düşer. Bu durum kişinin yaşam kalitesinin de düşmesine neden olur. İş kalitesi yükseldikçe iş görenin üretkenliği ve performansı da yükselir (Yaman, 2019: 17). Çalışan bireylerin kurumları tarafından desteklenmesi, değerli olduklarının gösterilmesi, çalışma şartlarında iyileştirmelerin yapılması gibi konularda çalışanlar işyerlerinden beklenti içerisinde oldukları anlaşılmaktadır. İş görenlerin bu beklentilerinin kurumlar tarafından karşılanması halinde çalışanların hizmet kalitesi yükselebileceği gibi işyerinde yaşanabilecek birçok olumsuzluğun da ortadan kalacağını söyleyebiliriz (Tuncer, 2013: 61).

Öğretmenler, görev yapmış oldukları okullarda önemli görevler yüklenmektedir. Eğitim kurumunun amaçlarına ulaşmasında yüklenmiş oldukları rol oldukça önemlidir. Öğretmenlerin işine bağlı olması, stres ve tükenmişlikle başa çıkarak işinden doyum sağlaması, öğretmen arkadaşları ve öğrencilerle etkili ilişkiler kurması kısaca öğretmenin çalıştığı kurumdaki iş yaşam kalitesinin yüksek olması başarının oluşmasındaki en temel faktör olduğunu değerlendirebiliriz. İş yaşam kalitesinin artırılması ve işin insancılaştırılması her kurumun kendi

şartlarına bağlı olarak belirlenir. Öğretmenlerin çalışma şartlarının psikolojik, akademik ve sosyal gereksinimlerinin karşılanması ve iyileştirilmesi için insancillaştırılmasının ilk adımı olabilir. Yine öğretmenlerin değerleriyle, çalıştığı eğitim kurumunun değerlerinin tutarlı hale getirilmesi de işin insancillaştırılmasıyla ilgilidir (Taştan ve Erdem, 2010: 94).

2.3.3. İşi Kontrol Edebilme

Hedeflere ulaşmak ve üretkenliği teşvik etmek için iş yaşam kalitesi konusunda yöneticilerin planlamalar yapmaları gerekmektedir. Daha fazla ödeme yapmak, çalışanların farklı yönlerine dikkat etmek, iş hayatına etki edecek faktörleri planlayıp uygulamak gibi kalite ve verimliliği artırmak için yapılacak müdahaleler iş yaşam kalitesini artıracaktır (Dehghan Nayeri, Salehi ve Ali Asadi, 2011: 126).

2.3.4. İş Yaşamında Stres

Stres, günlük yaşamda sık sık karşılaştığımız bir kavram olmasına rağmen tanımı ve kapsamı hakkında net bir çerçeve sunulamamaktadır. Örgütlerdeki çalışanların verimliliği ile stres yoğunluğu arasında oldukça yakın bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Bunun için örgüt verimliliğini artırmak için iş yerlerindeki stres iyi yönetilip işgören tarafından kontrol altında tutulmalıdır. Stresli iş yaşamı, işgörenin duygusal yönden gergin ve iş arkadaşlarıyla uyumsuz olmasına yol açabilecektir. Bu durum işgörene yüksek maliyet oluşturacağı gibi iş yaşamındaki niteliğin de düşmesine vesile olabilecektir (Soysal, 2009: 19). Bragard, Dupuis ve Fleet (2015: 227) tarafından acil servis doktorları arasında yapılan nicel bir araştırmada acil servislerde çalışan doktorlarda orta ve yüksek düzeyde tükenmişlik görülmüş ve kaynak eksikliği, yetersiz destek, zor çalışma koşullarından dolayı önemli psikolojik sorunlar yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

2.3.5. Çalışma Koşulları

İşgörenler, iş koşullarında kendilerini rahat hissettiklerinde daha verimli çalışabilir. Çalışma şartları kötü olan, havalandırma, ısıtma ve ışıklandırma gibi uygun olmayan fiziksel koşullarda çalışan işgörenlerin hem fiziksel hem de ruh sağlığı olumsuz yönde etkilenecektir. İş yerlerinde yüksek verim elde edebilmek için çalışma şartları büyük önem arz etmektedir (Göral, 2006 'dan akt. Hayta, 2007: 22). Birleşik Krallık'taki sağlık hizmetlerinde görevliler üzerinde yapılan araştırmada çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik olarak iyi düzeyde olmayan ortamlarda görev yaptıkları sonucu ortaya çıkmıştır (Michie ve Williams, 2003: 3). Malezya-Bintulu'daki çok uluslu şirketlerde çalışanlar üzerinde bir araştırma yapılmış ve yapılan çalışmada iş yaşam kalitesi ile genel yaşam kalitesi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmış aynı zamanda genel yaşam kalitesini en çok etkileyen faktörün iş yaşam kalitesi (çalışma ortamı) olduğu görülmüştür (Narehan, Hairunnisa, Norfadzillah, Freziamella, 2014: 24). İran'da yapılan bir araştırmada ise çalışma ortamında dinamik değişkenlerin bir sonucu olarak hemşireler, aşırı iş yükü ve kötü çalışma koşulları nedeniyle iş yaşam kalitesinden tamamen etkilenen çalışanlar arasında yer almaktadır (Dehghan Nayeri, Salehi ve Ali Asadi, 2011: 116).

2.3.6. Aile-İş Yaşamı Dengesi

Aile – iş dengesi, işgörenlerin aile ve işlerindeki sorumluluklarının uyumunu ifade eder. İşgörenler toplumda hangi statüde olursa olsunlar, aile ve iş yaşamları arasında bir denge kurmak için uğraş verirler. Koşulların değişmesiyle birlikte bireyin sadece kendi çabalarıyla bu dengeyi kurması her geçen gün daha da zorlaşmaktadır. Bu zorluklarla birlikte ortaya çıkan stres işgören tarafından daha fazla hissedilmekte ve bireyin yaşamındaki ekonomik zorluklar, ailenin vazgeçilmezliğiyle iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti yoğunlaştırmaktadır (Kapız, 2002: 140). İş yaşam kalitesindeki memnuniyet derecesinin; bireyin kendisine inanma derecesi, başarı kriterleri, özellikle çalışanın çok önem verdiği örgütsel iklim, ücret, saygı, kişisel gelişim ve aile yaşam dengesi ilgili olduğu görülmektedir. Bireyin iş yaşam kalitesi seviyesi ile aile yaşantısı birbiriyle önemli ölçüde ilişkili olduğunu söyleyebiliriz (Beh ve Idris, 2006: 2157).

2.3.7. İş Yerinde Yıldırma (Mobbing)

Örgütlerde görülen ve batıda “mobbing” olarak ifade edilen davranışlar iş yerleri için yeni bir kavram değildir. Yeni olan ve tanımı yapılmaya çalışılan bu tür davranışların “mobbing” kelimesi ile açıklanıyor olmasıdır. “Mobbing” sözcüğü 1960'larda ilk olarak Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. 1980'lerde ise Heinz Leymann, bu kavram ile iş yerlerindeki saldırgan ve tehditkar davranışları isimlendirmiştir. Webster's New World Dictionary, s.780'de “Mobbing” sözcüğü çevreyi kuşatma, sıkıntı verme ya da topluca saldırma anlamı taşımaktadır. Şikayet mekanizmalarının iyi işlemediği, çalışanlara eşit davranılmadığı, birlik ve beraberlik anlayışının yerleşmediği veya benzer uygulamaların sık sık görüldüğü iş yerlerinde etkili liderlik ve yönetimden söz edilemez. Böyle örgüt kültürlerinde, yıldırma ve baskı eylemlerine fırsat verici bir ortam oluşmaktadır (Yüçetürk, 2005: 99-100).

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi, veri toplama aracının özellikleri belirtilmiş verilerin çözümlenmesi ile ilgili çalışmalar açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kaliteleri düzeylerinin incelenmesi amaçlandığından, çalışmada nicel araştırma tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2003: 79'den Akt. Aydın ve Kaya, 2011: 234).

3.2. Evren Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Tuzla ilçesinde bulunan ilkökul, ortaokul ve liseerde görev yapan toplam 2305 öğretmen, 166 okul müdür yardımcısı ve 63 okul müdürü oluşturmaktadır.

3.2.1. Araştırma Örneklemine Ait Öğretmen Tablosu

Okul Türü	Araştırma ölçeklerini dolduran öğretmen Sayıları
İlkokul	124
Ortaokul	94
İmam hatip Ortaokul	82
Anadolu Lisesi	70
Anadolu İmam Hatip Lisesi	51
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	66

3.2.2. Araştırma Örneklemine Ait Okul Yöneticisi Tablosu

Yöneticini Görevi	Araştırma ölçeklerini dolduran yönetici sayıları
Okul Müdürü	42
Okul Müdür Yardımcısı	40

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu, mesleki kıdem, çalıştığı okul türü gibi bilgilerin ortaya konulmasına yönelik maddeleri içermektedir.

3.3.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Araştırma için gerekli olan veriler ölçekler yardımıyla toplanmıştır. Bu amaçla öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi düzeylerini belirlemek için Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen ve Akar, H. ve Üstüner, M. (2017) tarafından Türkçe uyarlaması yapılarak Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması yapılan "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" kullanılmıştır. İş Yaşam Kalitesi ölçeği 5'li likert tipinde bir ölçek olup 23 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeği Türkçe'ye uyarlayan Akar ve Üstüner, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını dört farklı gurupla yürütmüş ve ölçeğin genelinde Cronbach Alfa katsayısının .95 olduğu görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgulara göre iş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan form, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öğretmenlere ait kişisel bilgilerin sorulduğu Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır. İkinci bölümde, 23 maddeden oluşan İş Yaşam kalitesi Ölçeği yer almaktadır.

3.4.1. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler, "SPSS 15.0 for Windows" programına aktarılmış ve verilerin çözümlenmesi aşağıdaki işlem sırasına göre yapılmıştır.

Bu araştırma yapılmadan önce literatür taraması yapılmış, aynı çalışmada altı farklı okul türünde ve hem öğretmenler hem de okul yöneticileri üzerinde yapılan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışma, altı farklı okul türünde ve öğretmen-müdür yardımcısı-müdürler üzerinde yapılması bakımından oldukça önemlidir.

4. BULGULAR

Tablo 1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	285	58,5
	Erkek	202	41,5
Okul Türü	İlkokul	124	25,5
	Ortaokul	94	19,3
	İmam Hatip Ortaokul	82	16,8
	Anadolu Lisesi	70	14,4
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	51	10,5
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	66	13,6
Eğitim Düzeyi	Lisans	402	82,5
	Lisansüstü	85	17,5
Hizmet Süresi	0-5 Yıl	81	16,6
	6-10 Yıl	121	24,8
	11-15 Yıl	79	16,2
	16-20 Yıl	95	19,5
	21 ve Üzeri	109	24,9

Tablo 1 incelendiği zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin 285'i kadın, 202'si ise erkektir. Okul türü değişkenlerine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin 124'ü İlkokul, 94'ü Ortaokul, 82'si İmam Hatip Ortaokul, 70'i Anadolu lisesi, 51'i Anadolu İmam Hatip Lisesi ve 66'sı ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapmaktadır. Eğitim düzeyi değişkenlerine bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin 402'si lisans mezunu iken, 85 öğretmenin de lisansüstü mezunlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun lisans mezunu olması dikkat çekmektedir. Hizmet süresi değişkenlerine bakıldığında ise araştırmaya katılan öğretmenlerin 81'i 0-5 yıl, 121'i 6-10 yıl, 79'si 11-15 yıl, 95'i 16-20 yıl, 109'u ise 21 yıl ve üzeri olarak belirlenen çalışma yılları aralığındadır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile okula bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. İş yaşam kalitesi ölçeği puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
İş Yaşam Kalitesi	Kadın	285	3.66	.64	-3.018	485	.003
	Erkek	205	3.83	.62			

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t[485]=-3.018$; $p<.05$). Erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algıları ($X=3.83$), kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarından ($X=3.66$) daha olumludur.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. İş yaşam kalitesi ölçeği puanlarının mezuniyetine göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
İş Yaşam Kalitesi	Lisans	402	3.73	.64	-278	485	.781
	Lisans Üstü	85	3.71	.63			

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri mezuniyetlerine göre incelendiğinde iş yaşam kalitesinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($t[485]=-2.78$; $p>.05$).

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. İş yaşam kalitesi ölçeği puanlarının okul türüne göre ANOVA sonuçları

Okul Türü	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlılık
İlkokul (1)	124	3,75	.641	G. Arası	7.495	5	1.499			
Ortaokul (2)	94	3,69	.615	G. İçi	193.033	481	.401			
İ.H.Orta (3)	82	3,953	.575	Toplam	200.528	486		3.735	.003	1-6; 3-1,2, 4, 6; 5-6
And. Lis. (4)	70	3,71	.636							
An. İ.H.L (5)	51	3,741	.614							
Mesl. Lis (6)	66	3,509	.705							
Toplam	487	3,735	.642							

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine yönelik algıları okul türlerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F=3.735$; $p<.05$). Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri hangi okul türleri arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LDS testi sonuçlarına göre İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine yönelik algıları ($X=3.75$), Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinden ($X=3.50$); İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin ($X=3.95$), İlkokul ($X=3.75$), Ortaokul ($X=3.69$), Anadolu Lisesi ($X=3.71$) ve Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinden ($X=3.50$); Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin ($X=3.74$), Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ($X=3.50$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri düzeylerinin görev ünvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir

Tablo 5. İş yaşam kalitesi ölçeği puanlarının görev ünvanına göre ANOVA sonuçları

Okul Türü	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlılık
Öğretmen (1)	405	3,70	.660	G. Arası	3.094	2	1.547	3.793	.023	3-1
Müd. Yard. (2)	40	3,80	.547	G. İçi	197.408	484	.408			
Müdür (3)	42	3,97	.476	Toplam	200.528	486				
Toplam	487	3,735	.642							

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algıları arasında görev ünvanına göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F=3.793$; $p<.05$). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılarının görev ünvanları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LDS testi sonuçlarına göre okul müdürlerinin iş yaşam kalitesi ($X=3.97$), öğretmenlerin ($X=3.70$) iş yaşam kalitesi düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Müdür ($X=3.97$) ile müdür yardımcıları ($X=3.80$) ve müdür yardımcıları ($X=3.80$) ile öğretmenler ($X=3.70$) arasında iş yaşam kalitesine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık gözükmemektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma ile İstanbul ili Tuzla ilçesindeki farklı okul türlerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalite düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma altı farklı okul türünde ve öğretmenler-müdür yardımcıları-müdürler üzerinde yapılması bakımından eşine az rastlanan bir çalışma olmuştur. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu sonuç, Kaşık (2009) tarafından okullarda yapılan araştırmada elde edilen sonuç ile aynıdır. Kaşık (2009), cinsiyete göre iş yaşam kalitelerine ilişkin okul yöneticisi ve öğretmenlerin algılarının erkeklerin kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Okul türlerine göre öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine yönelik algılarında ise anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. İmam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları; ilkokul, ortaokul, Anadolu lisesi ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin ise en düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada ortaya çıkan başka bir sonuca göre okul müdürü ve müdür yardımcılarının iş yaşam kalitesi düzeyleri öğretmenlerden daha yüksektir.

Okullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri ortamın üzerinde algılanmıştır. Bu durum aynı sonuca ulaşan (Korkmaz, 2009; Sarı, Canoğulları & Yıldız, 2018) ile benzerlik göstermektedir. Okul türleri

arasında iş yaşam kalitesi en yüksek imam hatip ortaokullarında, en düşük ise meslek liseleri ve ortaokullarda görülmüştür. Bu durum Kaplan (2015)'in araştırmasında ortaya çıkan sonuç ile aynıdır.

Yetkililer ve Milli Eğitim Bakanlığı, adaletsiz ve uygun olmayan tazminat ve düşük ücret gibi çalışma yaşam kalitesi faktörlerinin genel yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin farkında olmalıdır. Son yıllarda İran Milli Eğitim Bakanlığı ilginç bir program hazırladı ve yerel bir sorunu çözmek için bir eylem araştırması yapan öğretmenler ödüllendirildi. Bu durum, uygun olmayan tazminat sorununu çözmeye yönelik olumlu bir adım olmuştur. Olumlu tutumlar göz önüne alındığında öğretmenlerin en iyi yenilikçi uygulamalar için ödüllendirilmesi gibi pek çok pratik uygulamalarla eğitimin kalitesi ve öğretmenlerin motivasyonu artacaktır. Eğitim konusundaki karar vericiler, kurumlarda sosyal bütünleşmeyi teşvik etmelidir. Birçok öğretmen karar verme sürecine katılmak ister ve fırsatları memnuniyetle karşılar. Meslektaşlarıyla işbirliği yapılmalı ve etkileri genişletilmeli. Sürekli iletişim ile ilerleme en iyi şekilde izlenmeli ve öğretmen ihtiyaçları düzenli olarak ele alınmalıdır (Baleghizadeh ve Gordani, 2012: 40). Üniversiteler; sosyal, ekonomik, kültürel ve politik gelişmede aynı zamanda iyi insan yetiştirmede hayati bir rol oynamaktadır. Gelişmiş veya gelişmekte olan toplumlarda büyüme ve gelişmenin etken faktörlerini analiz etmek, ülkelerdeki eğitim sistemlerinin etkinliğini, verimliliğini, kapsayıcı gelişimini ve büyümesini teşvik eder (Mirkamali ve Thani, 2011: 179).

Çalışanların başarılı olması için gerekli koşulların iş yaşam kalitesinin sağlanması ile gerçekleşebileceğini söylemek yanlış olmaz. Eğitim örgütlerinin en işlevsel parçası olan okulların işleyişinde eğitim iş görenleri, önemli rol ve görevler yüklenmektedir. Okulu amaçlarına ulaştırmada ve etkili okulu yaratmada öğretmenlerin yüklendiği rol oldukça önemlidir (Yalçın, Yıldırım&Akan, 2016: 218)

5.2. Öneriler

Yapılan araştırma İstanbul ili Tuzla ilçesi ile sınırlı olduğu için benzer bir çalışma farklı il ve ilçelerde gerçekleştirilebilir. Ayrıca bu araştırma sadece devlet okullarında yapıldığı için, özel okullarda uygulandığı zaman daha farklı sonuçlar ortaya çıkabilir.

Okullarında görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi düzeylerini belirlemek için yapılan bu araştırma ölçek uygulaması ile sınırlı kalmıştır. Yapılacak yeni araştırmalarda gözlem ve görüşme yöntemlerinin de kullanılması ile daha ayrıntılı bilgilere ulaşılabilir.

Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görüldüğünden kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının yükseltilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeni politikalar geliştirilmelidir. Kadın öğretmenlerin okullarındaki iş yaşam kalitelerini arttırmak için çalışma saatlerinde bazı düzenlemeler yapılabilir ve bunun için okul müdürleri kadın öğretmenlere karşı ders planlaması yaparken çalışma esnekliği sağlayabilir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin en düşük olduğu okul türü Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri olduğu görülmektedir. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin düşük seviyede olma sebepleri farklı çalışmalar ile tespit edilip gerekli tedbirler alınmalıdır. Yapılacak olan yeni bir araştırma ile Mesleki ve Teknik Anadolu liseleri ile Ortaokullardaki iş yaşam kalitesi düzeyinin düşük olma sebepleri ayrıntılı olarak incelenip çözüm önerileri oluşturulmalıdır.

Öğretmenlerin çalışmış oldukları kurumlarında etkili ve başarılı olmaları görev yaptıkları okullarının başarısını yükseltecektir. İş yaşam kalite seviyeleri yüksek olan eğitim ortamlarında öğretmenlerin başarılarının yükseleceği ve eğitim kalitesinin artacağı muhakkaktır.

KAYNAKÇA

Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). *İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(2), 159-176. DOI: 10.17679/inuefd.302675

Akram, M., Ilgan, A., & Ozu, O. (2017). Quality of school work life of public school teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2).

Argon, T., & Kösterelioğlu, M. A. (2009). ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ÜNİVERSİTE YAŞAM KALİTESİ VE FAKÜLTE KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN ALGILARI. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 43-61.

Aydın, F., & Kaya, H. (2011). SOSYAL BİLİMLER LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÇEVRE DUYARLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ. *Marmara Coğrafya Dergisi*, (24), 229-257.

Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 37(7), 30-42.)

- Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik sendromu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir uygulama* (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Beh, L. S., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American journal of applied sciences*, 3(12), 2151-2159.
- Bharathi, P. S., Umaselvi, M., & Kumar, N. S. (2011). Quality of work life: Perception of college teachers. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 2(1), 47-69.
- Bragard, I., Dupuis, G., & Fleet, R. (2015). Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: a qualitative review. *European Journal of Emergency Medicine*, 22(4), 227-234.
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 23(6), 319-326.
- Dehghan Nayeri, N., Salehi, T., & Ali Asadi Noghabi, A. (2011). Quality of work life and productivity among Iranian nurses. *Contemporary nurse*, 39(1), 106-118.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453-464.
- Durdağı, A. K. A. N., & BEKTAŞ, F. (2014). Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda İş Yaşamı Kalitesi. *AJELI-Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 2(2), 29-42.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kur ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4) Sayı 4, ss: 511-536
- Ertürk, S. (1982). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Meteksan Lmt. Şti 1982, s.7
- Griffin, J. M., Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., and Marmot, M. (2002). The Importance of Low Control at Work and Home On Depression and Anxiety: Do These Effects Vary By Gender and Social Class?. *Social Science & Medicine*, 54(5), 783-798.
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. *Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-41.
- Kan, A., Kayapınar, U. (2010). Yabancı Dil Eğitiminde Aynı Davranışları Yoklayan Çoktan Seçmeli ve Kısa Cevaplı İki Testin Madde ve Test Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Eğitim Ve Bilim*, 32(142).
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi*, 4(3), 139-153
- Kaplan, V. (2015). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki/The relationship between the quality of work life of teachers and school administrators and their perception of organizational values* (Doctoral dissertation).
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaşık, Ü. (2022). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları. Korkmaz, G. (2009). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesini algılama düzeyleri ve mesleki tutumlarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi, Adana*.
- Kotzé, T. (2005). The nature and development of the construct "quality of work life". *Acta academica*, 37(2), 96-122.
- Kulkarni, P. P. (2013). A literature review on training & development and quality of work life. *Researchers World*, 4(2), 136.
- Louis, K. S. (1988). Social and Community Values and the Quality of Teacher Work Life.
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research*, 77(2), 333-368.
- Michie, S., & Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational and environmental medicine*, 60(1), 3-9.

- Mirkamali, S. M., & Thani, F. N. (2011). A study on the quality of work life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 179-187.
- Mirvis, P. H., & Lawler III, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Organizational Behavior*, 5(3), 197-212.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34.
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International journal of business and management*, 5(10), 75-82.
- Parlar, H. (2014). Tüm Yönleriyle Okul Geliştirme: Kuram, Yaklaşım ve Uygulama. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. 2014
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*, 35(4), 8-14.
- Mediha, S. A. R. I., CANOĞULLARI, E., & YILDIZ, E. (2018). Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları İle Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (47), 387-409.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281.
- Tanrıoğen, A. (1997). *Buca Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleği Yönelik Tutumları*. PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(3), 55-67.
- Taşdan, M., & Erdem, M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi (ss. 92-113). doc dosyası İndir. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
- Tuncer, M. (2013). Çalışma yaşam kalitesinin otel işletmesi çalışanları üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-78.
- Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 239-256.
- Yalçın, S., Yıldırım, İ., & Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224.
- Yaman, Z. B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Yeşilyurt, R. (2015). *Okul Müdürlerinin Etkileşimci Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Okula Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi
- Yılman, M. (2006). *Türkiye'de Öğretmen Eğitiminin Temelleri*. Nobel Yayın Dağıtım, 2006.
- Yüçetürk, E. Elif.(2005). "Türkiye'de İş Yaşam Kalitesini Ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)." *İktisat İşletme ve Finans* 20.231 (2005): 97-108.