



**Received/ Makale Geliş** 05.07.2023  
**Published / Yayınlanma** 31.08.2023  
**Volume/ Cilt (Issue/ Sayı)** 7 (33)  
**ss / pp** 926-938

10.5281/zenodo.8308442  
*Araştırma Makalesi*  
ISSN: 2687-5640  
editor@pejoss.com

**Abdurrahim AK**  
<https://orcid.org/0009-0007-3177-5983>  
MEB, Denizli / TÜRKİYE

**Hüsamettin KARAÇOLAK**  
<https://orcid.org/0009-0003-1390-5829>  
MEB, Denizli / TÜRKİYE

**Neriman AKSOY AKYOL**  
<https://orcid.org/0009-0000-2658-0312>  
MEB, Denizli / TÜRKİYE

**Emin İÇÖZ**  
<https://orcid.org/0009-0001-3657-8256>  
MEB, Denizli / TÜRKİYE

**Erkan ÖZCAN**  
<https://orcid.org/0009-0007-5446-511X>  
MEB, Denizli / TÜRKİYE

**Murat DEMİRRAĞ**  
<https://orcid.org/0009-0006-1155-7092>  
MEB, Denizli / TÜRKİYE

## Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri Teachers' Quality of Work-Life Levels

### ÖZET

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin araştırıldığı bu çalışma tarama modelinde yapılmıştır. 2022-2023 eğitim yılında Denizli metropol ilçelerinde çalışan öğretmenlerden 297 öğretmene kolay ulaşılabilir örneklem ile ulaşılmıştır. Araştırmada veriler çevrim içi olarak toplanmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı analizlerde parametrik testler yapılmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri ile ilgili olarak en yüksek düzey “Çok yüksek” düzeyinde “İşimi yapabilmem için belirli amaç ve hedeflerim var.” maddesinde iken en düşük düzey ise “Orta” düzeyinde “İşimdeki kariyer olanakları beni tatmin ediyor.” maddesindedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri alt boyutları düzeyleri bütün boyutlarda “Yüksek” düzeyindedir. Bununla birlikte en yüksek düzey iş-kariyer memnuniyeti boyutunda iken en düşük düzey ise genel iyilik hali boyutundadır. Öğretmenlerin genel iş yaşam kaliteleri yüksek düzeydedir. Bulgulara göre öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin bütün boyutlarda ve genel olarak yüksek düzeyde ölçülmüştür. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin demografik özelliklerine göre cinsiyet, öğrenim düzeyi, kariyer durumu ve okuldaki öğretmen sayılarına göre farklılık göstermemiş ancak iş yaşam kalite değerlendirmesi, medeni durum, İşinden memnuniyet derecesi değişkenlerine göre farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri iş yaşam kalite değerlendirmesine göre bütün boyutlarda ve genel iş yaşam kalitesinde iş yaşam kalite değerlendirmesini ortanın üzeri olarak görenlerle çok düşük olarak görenler arasında ve ortanın üzerinde olarak görenler lehine, orta olarak değerlendirenlerle çok düşük olarak değerlendirenler arasında ve orta olarak değerlendirenler lehine yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin medeni durumlarına göre genel iyilik hali, çalışma koşulları, genel iş yaşam kalitesinde evli öğretmenler lehine daha yüksektir. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin iş yaşam kalitelerinden memnuniyet düzeyine göre iş yaşam kalitelerinden memnuniyet düzeylerine göre bütün boyutlarda ve genel olarak iş yaşam kalitelerinden memnuniyet düzeyi yükseklik düzeyine göre iş yaşam kalitelerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini arttıracak çalışmaların yapılması önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş yaşam kalitesi, kalite, denge, öğretmen, memnuniyet, doyum.

### ABSTRACT

This study, in which teachers' work-life quality levels were investigated, was conducted in a survey model. In the 2022-2023 academic year, 297 teachers working in Denizli metropolitan districts were reached with an easily accessible sample. Data were collected online in the research. Since the data showed normal distribution, parametric tests were performed in the analyses. Regarding the teachers' work-life quality levels, the highest level is "Very high". The lowest level is "Intermediate" while "The career opportunities in my job are satisfying to me." in the article. The sub-dimensions of teachers' work-life quality levels are at the "High" level in all dimensions. However, while the highest level is in the dimension of job-career satisfaction, the lowest level is in the dimension of General well-being. The general quality of work life of teachers is at a high level. According to the findings, teachers' work-life quality levels were measured at a high level in all dimensions and in general. The work-life quality of teachers did not differ according to their demographic characteristics, gender, education level, career status, and the number of teachers at school, but differed according to the variables of work-life quality assessment, marital status, and degree of satisfaction with their job. According to the work-life quality assessment, teachers' work-life quality levels in all dimensions and overall work-life quality are between those who see the work-life quality as above average and those who see it as very low, in favor of those who see it as above average, between those who evaluate it as medium and those who evaluate it as very low, and in favor of those who evaluate it as moderate. got high. Compared to their marital status, teachers' work-life quality levels, general well-being, working conditions, and general work-life quality are higher in favor of married teachers. It has been determined that the quality of work life of teachers is high in all dimensions according to the level of satisfaction with the quality of work life, according to the level of satisfaction with the quality of work life, and in general, according to the level of satisfaction with the quality of work life. It has been suggested to carry out studies that will increase the quality of the work life of teachers.

**Keywords:** Quality of work life, quality, balance, teacher, satisfaction, satisfaction.

## 1. GİRİŞ

İnsanların gerek sosyal gerekse iş yaşamlarındaki kalite ülkelerin gelişmişlik seviyeleri, insanların hayat standartları ve beklentilerine göre şekillenmektedir. Çalışanların iş yaşam kalitelerini etkileyen pekçok etken bulunmaktadır. Ancak bu çalışmanın konusu öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin ortaya çıkarılmasıdır. Öğretmenlerin son zamanlarda başta itibar kaybı, saygının azalması, çocuk ve velilerin öğretmenler üzerinde olumsuz etkileri, maaş ve kazançlarını az olması, çalışma şartlarının zorlaşması gibi nedenler başta olmak üzere pek çok sebep öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin düşmesine neden olmaktadır. Türk toplumunda hala en güvenilir meslek grubunu oluşturmakla birlikte öğretmenlik gelir seviyesi en düşük meslekler arasında yer almaktadır. Son derece yorucu ve çalışma şartları zor olan öğretmenlik mesleğinin gelirinin az olmasıyla birlikte yaşam kalitesini düşürdüğü de çalışmalarda görülmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri tespit edilip ortaya konulmaya çalışılmıştır.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı ve Gelişimi

Yaşam kalitesi; bireyin fiziksel sağlığını, zihinsel durumunu, sosyal bağlarını ve çevre ile uyum duygusunu kapsar (Yüzügülü vd., 2018). Son yıllarda insanların yaşam kalitesini yükseltmenin yanı sıra hastalıklardan kurtulmayı da amaç edinmiştir. İş-yaşam kalitesi kavramı uzun zamandır insan kaynaklarının hayati bir yönü olarak kabul edilmektedir. Sonuç olarak yöneticiler, hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmak için fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve çalışanların zihinsel refahının desteklenmesine büyük önem vermektedir (Salehi vd., 2020). İş yerinde yaşam kalitesi, iş doyumunun belirleyicisi olmakla birlikte, bireysel mutluluk, kaygı ve motivasyonu da içine alan oldukça geniş bir kavramdır (Zeng vd., 2011). İş yaşam kalitesi, iş gören veriminin artmasına ve bununla birlikte iş gören mutluluğunun artmasına neden olmaktadır. Kuruluş veya örgütler, karşılaştığı sorunların üstesinden gelmek için farklı stratejilere sahip olmalıdır. Ancak bu stratejilerin insani yönü zayıf olduğu için sektörde eleştirilere neden olabilmektedir (Pruijt, 2000). İş performansını artırmak, bireylerin zihinsel ve fiziksel refahını korumak ve çalışanların gelişimini desteklemek amacıyla iş yaşam kalitesi kavramını tanımlamak için çok sayıda tanım yapılmıştır (Huzzard, 2003). İş yaşam kalitesinin bireyler arasında ve bir kuruluş içindeki farklı sektörler arasında farklılık gösterebileceğini bilmek önemlidir. İş yaşam kalitesi, işle ilgili ihtiyaçlardan, çalışma koşullarından, yönetsel davranıştan, büyüme ve eğitim fırsatlarının sağlanmasından ve örgütsel özveriden kaynaklanan tatmin arzusu olarak tanımlanır (Qudah vd., 2018). İş yaşam kalitesi, organizasyon ve çalışma koşullarından genel memnuniyete katkıda bulunan finansal ödüller, iş güvenliği ve kariyer tatmini gibi çeşitli faktörleri kapsar (Qudah vd., 2018). Bireyin genel yaşam kalitesini etkileyen işin bir parçası olarak anlaşılmaktadır. İş yaşam kalitesi, ev ve iş yaşamı arasında uyumlu bir denge, uygun çalışma koşulları, iş özerkliği, kariyer tatmini, meslektaşlarla olumlu ilişkiler ve stresin olmaması gibi unsurları içermektedir (Fontinha ve diğerleri, 2018).

1950'li yıllarda iş yaşamı kalitesi kavramı ilk kez ön plana çıkmıştır. Başlangıçta iş yaşamının kalitesinin düşük olmasından kaynaklanan stresi tanımlamak için kullanılmıştır (İlğan vd., 2008). Bu alandaki gelişmeler başlangıçta Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de gözlenirken, hızla Batı Avrupa (Hollanda), Kuzey Avrupa (Norveç), Güney Asya (Hindistan) ve Doğu Asya'ya (Japonya) yayılmıştır (Erdem, 2009). 1950'li yıllardan 1970'li yıllara kadar iş yaşamı kalitesine önemli bir odaklanma olmuş ve hem akademik hem de sivil toplum kuruluşlarında bir araştırma konusu olarak önem kazanmıştır (Erdem, 2010). Ancak bu dönemde devletin etkisi ve geleneksel bürokratik ilkelerin sosyal yaşamda ve ekonomide ön plana çıktığı, çalışanların özlük haklarına daha az önem verildiği görülmektedir (Çetin ve Özcan, 2013).

1970'lerde çalışma yaşamının kalitesini iyileştirmeye artan bir odaklanma yaşanmıştır. General Motors ve Ford gibi önde gelen işyerleri ve sendikalar tarafından önemli çabalar sarf edildi (Erdem, 2009). Bu süre zarfında, iş yaşam kalitesi kavramı ilk olarak New York'ta düzenlenen uluslararası bir konferansta tanımlanmıştır (Erdem, 2010). Çalışan refahını arttırmayı, olumlu tutumları teşvik etmeyi ve üretkenliği ve etkili organizasyonları teşvik etmeyi amaçlayan bir değişken, bir yaklaşım ve bir yöntem olarak görülüyordu (Jayakumar & Kalaiselvi, 2012).

1980'lerde Japonya'da bir problem çözme aracı olarak 5-14 kişiden oluşan gruplarla kalite kontrol çemberleri tanıtıldı. Ek olarak, şirketler çok sayıda sorunu ele almak için liderlik becerileri ve şirket içi

eğitim gibi iyileştirme programları uyguladılar (Jayakumar & Kalaiselvi, 2012). Kalite çemberleri, öncelikli olarak ürün ve hizmetlerin kalitesini artırmaya odaklansa da, çalışanların yönetim kararlarında söz sahibi olmalarını sağlamıştır (İlğan vd. 2008). Ayrıca ABD'nin bu dönemde yaşadığı ekonomik krizler, bürokrasinin gölgesinde kalan insan unsuruna öncelik verilmesinin önemine ve iş yaşam kalitesinin yükseltilmesi gerekliliğine dikkat çekmiştir. Sonuç olarak, iş doyumu, ruh sağlığı ve çalışan ihtiyaçları gibi konuların tartışıldığı iş merkezleri kuruldu. İş yaşam kalitesi açısından aşağıdaki kriterler geliştirilmiştir (Erdem, 2009):

- Güvenlik ve sağlıklı kurulan bir çevre,
- İnsan kapasitesinin artırılması,
- Toplumsal sorumluluk,
- Toplumsal bütünleşme,
- Gelişim ve güvenlik,
- Toplam hayat alanı,
- Yeterli ve eşit ücret,
- Çalışan hakları.

## 2.2. Eğitim Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi

Çalışma yaşamının her alanında olduğu gibi eğitim alanında da siyasi ve ekonomik faktörler onun gelişim ve evriminin şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır. Yenilenme ve değişim ihtiyacı vurgulanarak eğitimin iyileştirilmesi için çok sayıda öneride bulunularak çeşitli model uygulamaları yapılmıştır. Bu eğitim reformlarında insan unsurunun ihmal edilmesi nedeniyle maalesef bu çabalar başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Bursalıoğlu, 2019). Bununla birlikte, eğitimde başarıya ulaşmak ve yetkin bireyler yetiştirmek, insan merkezli, işbirliğini ve kararlara katılımı teşvik eden bir yaklaşımın benimsenmesiyle mümkündür (Aydın ve Şentürk, 2007). Eğitim örgütlerinde öğrenciler, yöneticiler, teknoloji ve programların yanı sıra fiziksel çevreyi de temel kalite göstergesi olarak gören öğretmenlerdir. Bunun nedeni, öğretmenlerin yalnızca öğretmekle ilgili bir çıkarı olmaması, aynı zamanda öğrencilerin, programın, velilerin, okulun fiziksel ortamının ve toplumun sorumluluğunu da taşımasıdır (Yüzüğüllü vd., 2018). Öğretmenlere yüklenen bu beklentiler potansiyel olarak stres ve tükenmişlik gibi olumsuz etkilere yol açabilir (Bursalıoğlu, 2019). Eğitim hedeflerine ulaşmak için öğretmenlerin hem okullarında hem de özel yaşamlarında kendilerini tatmin, güvende ve mutlu hissetmeleri önemlidir. Bu doğrudan okul yönetiminin rolü ile ilgilidir (Sipahioğlu vd., 2020). Yönetici ve çalışan, örgütsel hedeflere ulaşmada iki önemli faktördür. Yöneticilerin yönetim sürecindeki davranışları, örgütün etkinliğini ve verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir (Yalçın ve Akan, 2016). Yöneticiler sadece çalışanları denetleme sorumluluğuna sahip değildir, aynı zamanda çalışanların üretkenliğini artırma potansiyeline de sahiptir. Yönetimde bir düzen eksikliği ve demokratik olmayan bir ortam olduğu zaman eğitim örgütlerinin işleyişini aksatabilmekte, iletişim ve koordinasyonu olumsuz etkileyebilmektedir (Bursalıoğlu, 2020). Bu durumlar öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ancak öğrenciler ve öğretmenler okulda önemli bir zaman geçirdikleri için burada olumlu ve keyifli bir deneyim yaşamaları beklenmektedir (Sipahioğlu vd., 2020). Erdem (2009), eğitimde çalışma yaşamı kalitesinin önemini vurgulamaktadır. Eğitim örgütlerinde okul çalışanları, özellikle de yöneticiler ve öğretmenler çok önemli roller oynamakta ve önemli sorumluluklar taşımaktadır. Katkıları, okulun hedeflerine ulaşması ve yüksek kaliteli bir öğrenme ortamı yaratması için gereklidir. Eğitim alanında öğretmenlere ve yöneticilere çok değer verilmektedir. Okullarına büyük bağlılık gösterirler, işlerinden zevk alırlar, stresi en aza indirmeye çalışırlar ve öğrenciler, veliler ve meslektaşları ile olumlu ilişkiler sürdürürler (Yüzüğüllü vd., 2018). Kaliteli bir iş yaşamının önemi düşünülduğünde eğitim çalışanları açısından başarıya ulaşmada kritik bir faktör olduğu söylenebilir (Bursalıoğlu, 2020; Yalçın ve Akan, 2016).

## 2.3. İş Yaşam Kalitesinin Belirleyicileri

Yüçetürk'e (2005) göre iş yaşam kalitesinin genel olarak sekiz bileşenden oluştuğu ifade edilebilir. Bu bileşenler, çalışma yaşamının genel kalitesinin belirlenmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bunlar;

• **Ekonomik güvenlik ve yaşam standardı:** İşçilerin sürekli istihdam edilmesi nedeniyle hastalık, yaşlılık ve halsizlik nedeniyle işini kaybetme korkusu ekonomik güvensizliğe yol açar. Bu tür sorunların önüne geçmek için devlet ve sendikalar yönetmelikler çıkarmış ve geliştirmiştir. Gelir düzeyi, iş hayatında ve ekonomik güvencede önemli bir faktördür. Gelir düzeyi, çalışan insanların yaşam standardını belirlemektedir. Bu nedenle eşit işe eşit ücret yapısı ortaya çıkmaktadır (Yalçın ve Akan, 2016).

• **Çalışanlar arasında karşılıklı güven:** Önyargılardan arınmış, birbirlerinin fikir ve yeteneklerine saygı duyulan, birlik ve güven içinde işbirliği ve yardımlaşmanın mümkün olduğu bir ortam olmalıdır. Çünkü başarılı ve sağlıklı kişilerarası ilişkiler, iş yaşamı kalitesine ulaşmak için bir temel oluşturulmasını gerektirmektedir.

• **Kararlara katılım:** Çalışanların grup çalışması ile alınan kararlara katılabilecekleri, fikir ve düşüncelerini çekinmeden ifade edebilecekleri bir ortam sağlanmalıdır. Şirketlerin katılım kültürü oluşturması, otorite ve hiyerarşinin temellerini atması zor olmasa gerek. Katılım ortamı yaratılarak, çalışanların şirketi sahiplenmesi, aidiyet ve sadakat duygusu hissetmesi gerekir. Katılımın sağlanması aynı zamanda şirketin demokratik olduğu anlamına da gelir.

• **Açık iletişim kültürü:** Çalışanların iş ortamında gelişmek için ihtiyaç duydukları bilgi ve belgelere zamanında erişmelerini sağlamada çok önemlidir. İşletme içinde net bir iletişim eksikliği olduğunda, çalışanlar arasında bilgi gizleme, kıskançlık ve farklı görevler atama gibi sorunlar ortaya çıkabilir ve sonuçta işin kalitesini etkiler. Açık iletişimi teşvik ederek ve bilgi ve belgeleri şeffaf yöntemlerle paylaşarak, katılım ve kararlara uyum duygusunu geliştirmek önemlidir.

• **Güvenilir ve sağlıklı çalışma koşulları:** Çalışanlara iş kazalarının az olduğu, iş yoğunluğuna uygun fiziki koşulların sağlandığı, psikolojik baskının olmadığı bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Personelin yetkisini kötüye kullanmayan ve sorun çıktığında çözüm öneren bir sistem olmalıdır. Çözümün başarısına odaklanılarak sorun ve şikâyetler de takip edilir.

• **Kişisel çalışma hayatıyla özel hayat arasındaki denge:** İşveren ve çalışanların hakları dengelenmelidir. Bir işletmenin ürettiği mal ve hizmetlerin kalitesi, çalışma yaşamı kalitesinin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır.

• **Bireysel yaratıcılığın ve girişimciliğin teşvik edilmesi:** Bireysel gelişme ve yararlanmayı sağlamak için yaratıcılığın nedenleri ve koşulları sağlanmalıdır. Ayrıca, iş süreçleri hakkında bilgi vermek, çalışanların kabul görmelerini, sevlilmelerini, takdir edilmelerini ve işleriyle meşgul olmalarını sağlar.

• **Yetenek geliştirme ve gelecekteki fırsatların kullanılması:** Çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri bir ortam yaratılmalıdır. Onlara sektördeki konumlarına uygun kariyer fırsatları ve kişisel gelişim fırsatları sunarak iş deneyimlerinin artırılması gerekmektedir.

Gaurav (2012) ise iş yaşam kalitesini belirleyen on koşulun olduğunu ifade etmiştir. Bunlar şunlardır;

• **Ücretlerin ve istihdamın istikrarı:** çalışan memnuniyeti ve makul ücretler en önemli faktörler arasındadır. Yaşam kalitesi, istihdam vergisi vb. Maliyetleri artırmak için çeşitli seçenekler bulunmalıdır.

• **Mesleki baskı:** Çalışanlar üzerindeki baskıdır. Sinirlilik, gerginlik, huzursuzluk, kaba davranışlar, yorgunluk ve zararlı ilaç kullanımına neden olur.

• **Seçmeli sağlık sorunları:** Sağlığın korunmasını, incelenmesini ve desteklenerek eğitim alınmasını amaçlar.

• **Alternatif çalışma programları:** İçişleri Bakanlığı esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma ve yarı zamanlı çalışmayı içerir.

• **Katılımcı yönetim ve iş gözetimi:** Sendikalar ve işçiler, çalışanların yönetim ve karar alma süreçlerine katılımının çalışma yaşamının kalitesini artırdığına inanırlar.

• **Takdir:** Ödül sistemi, çalışanlarını çalışmalarından dolayı tebrik etmeye çalışan, işlerini çeşitlendiren, kulüp ve derneklere kayıt yaptırarak tekliflerini sunan kişileri takdir etmektedir.

• **Uyumlu çalışma-yönetim ilişkileri:** bireysel işçiye sosyal ilişki, aidiyet ve bağımsızlık duygusu vermektir.

- **Şikâyet prosedürü:** Şirket, çalışanlarına şikâyetlerini dile getirme ve sorunlarını kolayca şikâyet etme hakkını veriyorsa, sorunun çözümü, çalışanların ifade ve seslerini duyurma özgürlüğüne sahip olması ve şirkete adil davranılması anlamına gelir.
- **Yeterli kaynaklar:** Kaynaklar işle orantılı olmalıdır. Aksi takdirde personel hedeflerine ulaşamayacaktır.
- **Kıdem ve haklı terfi:** Terfi için kıdeme ihtiyaç vardır. Liyakat, emeğin yönetime sürekli bağlılığı için gerekli bir koşul olarak görülüyordu.
- **Sürekli İstihdam:** Güvence sağlar. Yüksek düzeyde çalışma, yüksek yaşam kalitesine yol açar.

İş yaşam kalitesi eğitim örgütlerinde çalışanlar açısından önemli olduğu gibi hizmet alanlar ve diğer paydaşlar açısından da önemlidir. Çalışanın iş doyumunu, örgütsel bağlılığı, aidiyet hissi, performansı, çaba ve özvesini iş yaşam kaliteleri doğrudan etkilemektedir. Bu durumlar ise çalışanın örgütünü, örgüt paydaşlarını ve hizmet alıcıları etkilemektedir. Bu nedenle eğitim örgütleri açısından iş yaşam kalitesi daha çok önemlidir.

Bu çerçevede araştırmanın temel problemi; Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri ne düzeydedir? şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın alt problemleri ise şöyledir:

1. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri alt boyutları düzeyleri nedir?
3. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri; İş yaşam kalite değerlendirmesi, cinsiyet, medeni durum, İşinden memnuniyet derecesi, öğrenim düzeyi, kariyer düzeyi, okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermekte midir?

#### 4. YÖNTEM

##### 4.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma betimsel tarama modelinde ve nicel bir çalışma olarak yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya şu anda var olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2012). Bu çalışmada da öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri olduğu gibi ölçek kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

##### 4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Denizli ili metropol ilçeleri resmi ilkokullarda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrende yaklaşık 2200 öğretmen bulunmaktadır. Evreni bütün yönleriyle temsil edecek nitelikte 297 öğretmene kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle ve çevrimiçi olarak ulaşılarak veriler toplanmıştır. IP kısıtlaması ile her cihazdan bir defa ölçek doldurulması şeklinde uygulama ile her öğretmenin bir kez ölçeği doldurması amaçlanmıştır.

Araştırmaya gönüllü ve istekli olan öğretmenler katılmışlardır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özellikleri dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımı**

		<i>f</i>	<i>Yüzde (%)</i>
İş yaşam kalitesi değerlendirmesi	Ortanın üzeri	67	22,6
	Orta	193	65,0
	Çok düşük	37	12,5
Cinsiyet	Kadın	201	67,7
	Erkek	96	32,3
Medeni durum	Evli	237	79,8
	Bekar	60	20,2
Memnuniyet düzeyi	Çok memnunum	38	12,8
	Orta düzeyde memnunum	109	36,7
	Memnun değilim	150	50,5
Öğrenim düzeyi	Lisans	238	80,1
	Lisansüstü	59	19,9
Kariyer düzeyi	Uzman öğretmen	209	70,4
	Öğretmen	88	29,6
Okuldaki öğretmen sayısı	25’ten az	41	13,8
	26-35	102	34,3
	36-50	81	37,3
	51 ve üzeri	73	24,6

Tablo 1’de araştırmanın katılımcıları öğretmenlere ait bilgiler yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin büyük kısmı % 65,0 oranla iş yaşam kalitesini orta düzeyde değerlendirirken % 22,6’sı çok düşük olarak değerlendirmekte ve % 12,5’i ortanın üzerinde görmektedir. Buna göre öğretmenlerin büyük kısmı iş yaşam kalitesini orta dercede değerlendirdiği söylenebilir. Araştırmanın katılımcısı öğretmenlerin büyük kısmı % 67,7 oranla kadınlardan ve % 79,8 oranla evlilerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin büyük kısmı 50,5 oranla işinden memnun olmadığını belirtirken % 36,7’si orta düzeyde memnun ve % 12,8’i çok memnun olarak belirtmiştir. Öğretmenlerin % 80,1’i lisans mezunu iken % 19,9’ü lisansüstü mezundur. Öğretmenlerin kariyer düzeyi dağılımı ise % 704’ü uzman öğretmen iken % 29,6’si öğretmen unvanına sahiptir. Okuldaki öğretmen sayılarının % 37,3’ü 36-50; % 34,3’ü 26-35, % 24,6’sı 51 ve üzeri % 13,8’i ise 25’ten az öğretmenli okullarda çalıştıklarını bildirmişlerdir.

#### 4.3. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı demografik bilgiler ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği (ÇYK) olmak üzere 2 kısımdan oluşmaktadır. Veri toplama aracı dijital ortamda ve çevrim içi doldurulabilecek şekilde düzenlenerek IP kısıtlaması da yapılarak öğretmenlere iletilmiştir. Araştırmaya istekli ve gönüllü olarak katılmak isteyen öğretmenler çevrimiçi olarak ölçeği doldürmüşlerdir. 297 öğretmen tarafından ölçek doldürülmüş ve ölçeklerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır. Veri toplama aracının kişisel bilgiler bölümünde iş yaşam kalite değerlendirmesi, cinsiyet, medeni durum, İşinden memnuniyet derecesi, öğrenim düzeyi, kariyer düzeyi, okuldaki öğretmen sayısı olmak üzere 7 madde yer almıştır. Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği 24 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Duyan ve diğerleri (2012) çalışmasıyla Türkçeye uyarlanmıştır.

Ölçek Likert tipi olup kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), ne katılıyorum –ne katılmıyorum (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklindedir. Ölçek 6 boyutlu olup; İşyerinde kontrol boyutu; 2, 12, 23 maddelerle, Genel iyilik hali; 4, 9 (r), 10, 15, 17, 21 maddelerle, İş-yaşam uyumu; 5, 6, 14 maddelerle, İş-kariyer memnuniyeti; 1, 3, 8, 11, 18, 20 maddelerle, İş stresi; 7(r), 19 (r) maddelerle, Çalışma koşulları; 13, 16, 22 maddelerle ve Çalışma yaşamı kalitesi ise 23 madde ile ölçülmektedir. Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği 24 maddeden oluşmakta ancak değerlendirmeye ilk 23 madde alınmakta olup 24. madde kontrol değişkeni olarak kullanılmaktadır.

#### 4.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS istatistik programıyla yapılmıştır. Analizlerde frekans, ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t-testi, Tek yönlü Varyans analizi ve Post Hoc TUKEY testleri yapılmıştır. Verilerin normallik testi Basıklık ve çarpıklık analizi ile yapılmıştır. Verilerin Basıklık ve çarpıklık analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Verilerin Kurtosis ve Skewness Testi Sonuçları

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İşyerinde kontrol boyutu	,408	-,755
Genel iyilik hali boyutu	-,086	-,410
İş-yaşam uyumu boyutu	-,191	-,534
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	,759	-,719
İş stresi boyutu	-,508	-,683
Çalışma koşulları boyutu	,138	-,573
Genel iş yaşam kalitesi	,407	-,634

Tablo 2’de görüldüğü gibi verilerin “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” değerleri -,755 ile ,759 aralığında yer almaktadır. Kalaycı (2016) çalışmalarında skewness ve kurtosis değerleri -1 ile +1 arasındaki değerlerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Normal dağılım gösteren verilerin analizlerinde parametrik testlerin yapılması gerektiğinden dolayı analizler parametrik testlerle yapılmıştır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar dikkate alınmıştır.

1,00 – 1,80 Çok düşük

1,81 – 2,60 Düşük

2,61 – 3,40 Orta

3,41 – 4,20 Yüksek

4,21 – 5,00 Çok yüksek

## 5. BULGULAR

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri araştırılmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerine İlişkin Bulgular

Maddeler	n	$\bar{x}$	s	Düzeyi
1) İşimi yapabilmem için belirli amaç ve hedeflerim var.	297	4,25	,90	Çok yüksek
2) Çalışma alanımda düşüncelerimi ifade edebiliyorum ve değişimlere etki edebiliyorum	297	3,80	,98	Yüksek
3) İşimde kendi yeteneklerimi kullanma fırsatım var.	297	3,95	,93	Yüksek
4) Kendimi şu anda iyi hissediyorum	297	3,82	,88	Yüksek
5) İşverenim, aile yaşantımdaki gibi işime uyum sağlamam için gereken kolaylığı ve esnekliği sağlar.	297	3,63	,88	Yüksek
6) Şu anki çalışma saatlerim/düzenim kişisel koşullarıma uyuyor.	297	3,76	,72	Yüksek
7) İsteyken genelde kendimi baskı/stres altında hissediyorum.	297	3,68	,97	Yüksek
8) Amirim, yaptığım iyi işin hakkını bana verir.	297	3,52	,97	Yüksek
9) Son zamanlarda kendimi mutsuz ve depresif hissediyorum	297	3,54	,90	Yüksek
10) Hayatım beni tatmin ediyor.	297	3,50	,78	Yüksek
11) İşimde yeni beceriler geliştirmek için destek görüyorum.	297	3,50	,98	Yüksek
12) Kendi çalışma alanımda beni ilgilendiren kararlar alınırken, karar alma sürecine dâhil oluyorum.	297	3,65	,97	Yüksek
13) İşverenim işimi etkili şekilde yapabilmem için gerekenleri temin ediyor.	297	3,57	,98	Yüksek
14) Amirim aktif şekilde esnek çalışma saatlerini/düzenlerini destekliyor.	297	3,40	,68	Orta
15) Birçok yönden hayatım ideale yakın.	297	3,37	,99	Orta
16) Güvenli bir çevrede çalışıyorum.	297	3,88	,89	Yüksek
17) Genelde işler benim için yolunda gidiyor.	297	3,63	,90	Yüksek
18) İşimdeki kariyer olanakları beni tatmin ediyor.	297	3,15	,98	Orta
19) Genellikle iş yerinde kendimi haddinden fazla stresli hissediyorum.	297	3,50	,84	Yüksek
20) Şu anki işimi yapmam için almış olduğum eğitim beni tatmin ediyor.	297	3,80	,85	Yüksek
21) Her şey düşünüldüğünde, son zamanlarda kendimi epey mutlu hissediyorum.	297	3,41	,88	Yüksek
22) Çalışma koşullarım tatmin edici.	297	3,41	,87	Yüksek
23) Çalışma alanımdaki insanları etkileyen kararlar alınırken, karar alma sürecine dahil oluyorum.	297	3,54	,96	Yüksek
24) Genel olarak çalışma yaşamımın kalitesi beni tatmin ediyor.	297	3,41	,75	Yüksek

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri ile ilgili olarak en yüksek düzeyin ( $\bar{x}=4,25$ ) ortalamayla ve "Çok yüksek" düzeyinde "İşimi yapabilmem için belirli amaç ve hedeflerim var." Maddesindedir. Bunu ( $\bar{x}=3,95$ ) ortalamayla ve "Çok yüksek" düzeyinde "İşimde kendi yeteneklerimi kullanma fırsatım var." Maddesi izlerken en düşük düzey ise ( $\bar{x}=3,15$ ) ortalamayla ve "Orta" düzeyinde "İşimdeki kariyer olanakları beni tatmin ediyor." Maddesindedir. Diğer maddelerde düzeyler ise şöyledir; "Çalışma alanımda düşüncelerimi ifade edebiliyorum ve değişimlere etki edebiliyorum" maddesine ( $\bar{x}=3,80$ ) ortalama ile "Yüksek", "Kendimi şu anda iyi hissediyorum" maddesine ( $\bar{x}=3,82$ ) ortalama ile "Yüksek", "İşverenim, aile yaşantımdaki gibi işime uyum sağlamam için gereken kolaylığı ve esnekliği sağlar." maddesine ( $\bar{x}=3,63$ ) ortalama ile "Yüksek", "Şu anki çalışma saatlerim/düzenim kişisel koşullarıma uyuyor." maddesine ( $\bar{x}=3,76$ ) ortalama ile "Yüksek", "İsteyken genelde kendimi baskı/stres altında hissediyorum." maddesine ( $\bar{x}=3,68$ ) ortalama ile "Yüksek", "Amirim, yaptığım iyi işin hakkını bana verir." maddesine ( $\bar{x}=3,52$ ) ortalama ile "Yüksek", "Son zamanlarda kendimi mutsuz ve depresif hissediyorum" maddesine ( $\bar{x}=3,54$ ) ortalama ile "Yüksek", "Hayatım beni tatmin ediyor." maddesine ( $\bar{x}=3,50$ ) ortalama ile "Yüksek", "İşimde yeni beceriler geliştirmek için destek görüyorum." maddesine ( $\bar{x}=3,50$ ) ortalama ile "Yüksek", "Kendi çalışma alanımda beni ilgilendiren kararlar alınırken, karar alma sürecine dâhil oluyorum." maddesine ( $\bar{x}=3,65$ ) ortalama ile "Yüksek", "İşverenim işimi etkili şekilde yapabilmem için gerekenleri temin ediyor." maddesine ( $\bar{x}=3,57$ ) ortalama ile "Yüksek", "Amirim aktif şekilde esnek çalışma saatlerini/düzenlerini destekliyor." maddesine ( $\bar{x}=3,40$ ) ortalama ile "Orta", "Birçok yönden hayatım ideale yakın." maddesine ( $\bar{x}=3,37$ ) ortalama ile "Orta", "Güvenli bir çevrede çalışıyorum." maddesine ( $\bar{x}=3,88$ ) ortalama ile "Yüksek", "Genelde işler benim için yolunda gidiyor." maddesine ( $\bar{x}=3,63$ ) ortalama ile "Yüksek", "Genellikle iş yerinde kendimi haddinden fazla stresli hissediyorum." maddesine ( $\bar{x}=3,50$ ) ortalama ile "Yüksek", "Şu anki işimi yapmam için almış olduğum eğitim beni tatmin ediyor." maddesine ( $\bar{x}=3,80$ ) ortalama ile "Yüksek", "Her şey düşünüldüğünde, son zamanlarda kendimi epey mutlu hissediyorum." maddesine ( $\bar{x}=3,41$ ) ortalama ile "Yüksek", "Çalışma koşullarım tatmin edici." maddesine ( $\bar{x}=3,41$ ) ortalama ile "Yüksek", "Çalışma alanımdaki insanları etkileyen kararlar alınırken, karar alma sürecine dahil oluyorum." maddesine ( $\bar{x}=3,54$ ) ortalama ile "Yüksek", "Genel olarak çalışma yaşamımın kalitesi beni tatmin ediyor." maddesine ( $\bar{x}=3,41$ ) ortalama ile "Yüksek" düzeyindedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri alt boyutları düzeylerine ilişkin bulguları Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Bulgular

Boyutlar ve genel	n	$\bar{x}$	s	Düzeyi
İşyerinde kontrol boyutu	297	3,66	,85	Yüksek
Genel iyilik hali boyutu	297	3,55	,80	Yüksek
İş-yaşam uyumu boyutu	297	3,60	,90	Yüksek
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	297	3,70	,70	Yüksek
İş stresi boyutu	297	3,59	,79	Yüksek
Çalışma koşulları boyutu	297	3,62	,80	Yüksek
Genel iş yaşam kalitesi	297	3,62	,73	Yüksek

Tablo 4’te görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyler alt boyutlarda en yüksek düzey ( $\bar{x}=3,70$ ) ortalamayla “Yüksek” düzeyinde “İş-kariyer memnuniyeti boyutu”ndadır. Bunu ( $\bar{x}=3,66$ ) ortalamayla “Yüksek” düzeyinde “İşyerinde kontrol boyutu” ve ( $\bar{x}=3,62$ ) ortalamayla “Yüksek” düzeyinde “Çalışma koşulları boyutu” izlemiştir. En düşük düzey ise ( $\bar{x}=3,55$ ) ortalamayla “Yüksek” düzeyinde “Genel iyilik hali boyutu”ndadır. Bütün boyutlarda düzey “Yüksek” düzeyde ölçülmüştür. Genel iş yaşam kaliteleri de yüksek düzeydedir. Bulgulara göre öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin bütün boyutlarda ve genel olarak yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin iş yaşam kalite değerlendirmesine göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin İş Yaşama Kalite Düzeylerinin İş Yaşam Kalite Değerlendirmesine Göre Analiz Sonuçları

	İş yaşam kalite değerlendirmesi	n	$\bar{x}$	s	sd	F	p	Fark
İşyerinde kontrol boyutu	Ortanın üzeri	67	3,69	,86	2;294	6,72	,00*	1-3; 2-3
	Orta	193	3,77	,77				
	Çok düşük	37	3,06	,93				
Genel iyilik hali boyutu	Ortanın üzeri	67	3,56	,78	2;294	7,57	,00*	1-3; 2-3
	Orta	193	3,66	,77				
	Çok düşük	37	2,94	,72				
İş-yaşam uyumu boyutu	Ortanın üzeri	67	3,70	,79	2;294	6,48	,00*	1-3; 2-3
	Orta	193	3,68	,84				
	Çok düşük	37	2,98	,85				
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Ortanın üzeri	67	3,78	,68	2;294	6,97	,00*	1-3; 2-3
	Orta	193	3,77	,63				
	Çok düşük	37	3,18	,89				
İş stresi boyutu	Ortanın üzeri	67	3,67	,88	2;294	5,09	,00*	1-3; 2-3
	Orta	193	3,69	,99				
	Çok düşük	37	2,90	,92				
Çalışma koşulları boyutu	Ortanın üzeri	67	3,77	,82	2;294	5,47	,00*	1-3; 2-3
	Orta	193	3,68	,74				
	Çok düşük	37	3,06	,83				
Genel iş yaşam kalitesi	Ortanın üzeri	67	3,69	,70	2;294	7,87	,00*	1-3; 2-3
	Orta	193	3,71	,66				
	Çok düşük	37	3,04	,85				

\* p<0,05 1. Ortanın üzeri 2. Orta 3. Çok düşük

Tablo 5’te görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin iş yaşam kalite değerlendirmesine göre işyerinde kontrol boyutunda ( $F_{(2;294)}=6,72$ ;  $p<0,05$ ), genel iyilik hali boyutunda ( $F_{(2;294)}=7,57$ ;  $p<0,05$ ), iş-yaşam uyumu boyutunda ( $F_{(2;294)}=6,48$ ;  $p<0,05$ ), iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ( $F_{(2;294)}=6,97$ ;  $p<0,05$ ), iş stresi boyutunda ( $F_{(2;294)}=5,09$ ;  $p<0,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $F_{(2;294)}=5,47$ ;  $p<0,05$ ) ve genel iş yaşam kalitesinin ( $F_{(2;294)}=7,87$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılık olan grupların tespiti için yapılan Post Hoc TUKEY analizi sonucunda farkın bütün boyutlarda ve genel iş yaşam kalitesinde iş yaşam kalite değerlendirmesini ortanın üzeri olarak görenlerle çok düşük olarak görenler arasında ve ortanın üzerinde olarak görenler lehine yüksektir. Bununla birlikte Orta olarak değerlendirenlerle çok düşük olarak değerlendirenler arasında ve orta olarak değerlendirenler lehine yüksek ölçülmüştür. Bulgular iş yaşam kalite değerlendirmesini çok düşük görenlerin hem orta hem de ortanın üzerinde görenler arasında ve orta ile ortanın üzeri olarak görenler lehine yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.



**Tablo 6.** Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	sd	t	p
İşyerinde kontrol boyutu	Kadın	201	3,68	,82	295	,42	,67
	Erkek	96	3,63	,90			
Genel iyilik hali boyutu	Kadın	201	3,56	,79	295	,46	,64
	Erkek	96	3,51	,81			
İş-yaşam uyumu boyutu	Kadın	201	3,61	,90	295	,38	,69
	Erkek	96	3,57	,91			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Kadın	201	3,69	,65	295	-,26	,79
	Erkek	96	3,71	,79			
İş stresi boyutu	Kadın	201	3,60	,75	295	,21	,82
	Erkek	96	3,57	,91			
Çalışma koşulları boyutu	Kadın	201	3,62	,78	295	,01	,98
	Erkek	96	3,62	,84			
Genel iş yaşam kalitesi	Kadın	201	3,63	,70	295	,22	,82
	Erkek	96	3,61	,78			

\*  $p < 0,05$

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin cinsiyete göre analizi sonucunda işyerinde kontrol boyutunda ( $t_{(295)}=,42$ ;  $p > 0,05$ ), genel iyilik hali boyutunda ( $t_{(295)}=,46$ ;  $p > 0,05$ ), iş-yaşam uyumu boyutunda ( $t_{(295)}=,38$ ;  $p > 0,05$ ), iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ( $t_{(295)}=-,26$ ;  $p > 0,05$ ), iş stresi boyutunda ( $t_{(295)}=,21$ ;  $p > 0,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $t_{(295)}=,01$ ;  $p > 0,05$ ), genel iş yaşam kalitesinin ( $t_{(295)}=,22$ ;  $p > 0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Bulgulara göre öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Analizi

	Medeni durum	n	$\bar{x}$	s	sd	t	p
İşyerinde kontrol boyutu	Evli	237	3,71	,81	295	1,72	,08
	Bekar	60	3,50	,95			
Genel iyilik hali boyutu	Evli	237	3,60	,79	295	2,23	,02*
	Bekar	60	3,34	,79			
İş-yaşam uyumu boyutu	Evli	237	3,63	,88	295	1,19	,23
	Bekar	60	3,47	,99			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Evli	237	3,73	,68	295	1,42	,15
	Bekar	60	3,58	,76			
İş stresi boyutu	Evli	237	3,64	,88	295	1,82	,05
	Bekar	60	3,36	,82			
Çalışma koşulları boyutu	Evli	237	3,68	,77	295	2,65	,00*
	Bekar	60	3,38	,86			
Genel iş yaşam kalitesi	Evli	237	3,66	,70	295	2,07	,03*
	Bekar	60	3,45	,81			

\*  $p < 0,05$

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin medeni durumlarına göre analizi sonucunda işyerinde kontrol boyutunda ( $t_{(295)}=1,72$ ;  $p > 0,05$ ), iş-yaşam uyumu boyutunda ( $t_{(295)}=1,19$ ;  $p > 0,05$ ), iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ( $t_{(295)}=1,42$ ;  $p > 0,05$ ) ve iş stresi boyutunda ( $t_{(295)}=1,82$ ;  $p > 0,05$ ) anlamlı farklılık göstermemiştir. Ancak genel iyilik hali boyutunda ( $t_{(295)}=2,23$ ;  $p < 0,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $t_{(295)}=2,65$ ;  $p < 0,05$ ), genel iş yaşam kalitesinin ( $t_{(295)}=2,07$ ;  $p < 0,05$ ) anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bulgulara göre öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin medeni duruma göre genel iyilik hali, çalışma koşulları, genel iş yaşam kalitesinde evli öğretmenler lehine daha yüksektir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin memnuniyet düzeyine göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8.** Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerinin Memnuniyet Düzeyine Göre Analizi

	Memnuniyet Düzeyi	n	$\bar{x}$	s	sd	F	p	Fark
İşyerinde kontrol boyutu	Çok memnunum	38	2,87	,91	2;294	7,63	,00*	1-2; 1-3; 2-3
	Orta düzeyde memnunum	109	3,50	,82				
	Memnun değilim	150	3,98	,67				
Genel iyilik hali boyutu	Çok memnunum	38	2,82	,67	2;294	8,39	,00*	1-2; 1-3; 2-3
	Orta düzeyde memnunum	109	3,35	,71				
	Memnun değilim	150	3,87	,72				
İş-yaşam uyumu boyutu	Çok memnunum	38	2,62	,92	2;294	8,60	,00*	1-2; 1-3; 2-3
	Orta düzeyde memnunum	109	3,36	,86				
	Memnun değilim	150	4,02	,65				
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Çok memnunum	38	2,93	,78	2;294	8,79	,00*	1-2; 1-3; 2-3
	Orta düzeyde memnunum	109	3,56	,62				
	Memnun değilim	150	3,99	,54				
İş stresi boyutu	Çok memnunum	38	2,51	,94	2;294	8,30	,00*	1-2; 1-3; 2-3
	Orta düzeyde memnunum	109	3,43	,96				
	Memnun değilim	150	3,98	,95				
Çalışma koşulları boyutu	Çok memnunum	38	2,92	,81	2;294	7,38	,00*	1-2; 1-3; 2-3
	Orta düzeyde memnunum	109	3,44	,74				
	Memnun değilim	150	3,93	,68				
Genel iş yaşam kalitesi	Çok memnunum	38	2,82	,74	2;294	8,32	,00*	1-2; 1-3; 2-3
	Orta düzeyde memnunum	109	3,45	,63				
	Memnun değilim	150	3,95	,57				

\* p<0,05

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin iş yaşam kalitelerinden memnuniyet düzeyine göre işyerinde kontrol boyutunda ( $F_{(2;294)}=7,63$ ;  $p<0,05$ ), genel iyilik hali boyutunda ( $F_{(2;294)}=8,39$ ;  $p<0,05$ ), iş-yaşam uyumu boyutunda ( $F_{(2;294)}=8,60$ ;  $p<0,05$ ), iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ( $F_{(2;294)}=8,79$ ;  $p<0,05$ ), iş stresi boyutunda ( $F_{(2;294)}=8,30$ ;  $p<0,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $F_{(2;294)}=7,38$ ;  $p<0,05$ ) ve genel iş yaşam kalitesinin ( $F_{(2;294)}=8,32$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılık olan grupların tespiti için yapılan Post Hoc TUKEY analizi sonucunda farkın bütün boyutlarda ve genel iş yaşam kalitesinde iş yaşam kalitelerinden memnuniyet düzeylerine göre bütün boyutlarda ve genel olarak “Çok memnunum” diyenlerle “Orta düzeyde memnunum” diyenler arasında ve çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine, “Çok memnunum” diyenlerle “Memnun değilim” diyenler arasında ve çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine, “Orta düzeyde memnunum” diyenlerle “Memnun değilim” diyenler arasında ve orta düzeyde memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine daha yüksektir. Bulgulara göre iş yaşam kalitelerinden memnuniyet düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin de yüksek olduğu söylenebilir. İş yaşam kalitelerini öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinden memnuniyet düzeyinden etkilendiği görülmektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9.** Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Analizi

	Öğrenim Düzeyi	n	$\bar{x}$	s	sd	t	p
İşyerinde kontrol boyutu	Lisans	238	3,64	,85	295	-,88	,37
	Lisansüstü	59	3,75	,85			
Genel iyilik hali boyutu	Lisans	238	3,53	,80	295	-,54	,58
	Lisansüstü	59	3,60	,81			
İş-yaşam uyumu boyutu	Lisans	238	3,58	,94	295	-,70	,47
	Lisansüstü	59	3,67	,73			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Lisans	238	3,68	,71	295	-,64	,52
	Lisansüstü	59	3,75	,66			
İş stresi boyutu	Lisans	238	3,57	,99	295	-,47	,63
	Lisansüstü	59	3,65	,96			
Çalışma koşulları boyutu	Lisans	238	3,61	,81	295	-,61	,54
	Lisansüstü	59	3,68	,76			
Genel iş yaşam kalitesi	Lisans	238	3,61	,74	295	-,71	,47
	Lisansüstü	59	3,68	,67			

\* p<0,05

Tablo 9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin öğrenim düzeylerine göre analizi sonucunda işyerinde kontrol boyutunda ( $t_{(295)}=-,88$ ;  $p>0,05$ ), genel iyilik hali boyutunda ( $t_{(295)}=-,54$ ;  $p>0,05$ ), iş-yaşam uyumu boyutunda ( $t_{(295)}=-,70$ ;  $p>0,05$ ), iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ( $t_{(295)}=-,64$ ;  $p>0,05$ ), iş stresi boyutunda ( $t_{(295)}=-,47$ ;  $p>0,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $t_{(295)}=-,61$ ;  $p>0,05$ ), genel iş yaşam kalitesinin ( $t_{(295)}=-,71$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin kariyer düzeylerine göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10.** Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerinin Kariyer Düzeylerine Göre Analizi

	Kariyer Düzeyi	n	$\bar{x}$	s	sd	t	p
İşyerinde kontrol boyutu	Uzman öğretmen	209	3,61	,82	295	-1,61	,10
	Öğretmen	88	3,79	,90			
Genel iyilik hali boyutu	Uzman öğretmen	209	3,55	,78	295	,22	,82
	Öğretmen	88	3,53	,84			
İş-yaşam uyumu boyutu	Uzman öğretmen	209	3,60	,93	295	-,04	,96
	Öğretmen	88	3,60	,84			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Uzman öğretmen	209	3,66	,71	295	-1,19	,23
	Öğretmen	88	3,77	,69			
İş stresi boyutu	Uzman öğretmen	209	3,61	,71	295	,54	,58
	Öğretmen	88	3,53	,93			
Çalışma koşulları boyutu	Uzman öğretmen	209	3,63	,79	295	,28	,77
	Öğretmen	88	3,60	,81			
Genel iş yaşam kalitesi	Uzman öğretmen	209	3,61	,73	295	-,37	,70
	Öğretmen	88	3,65	,72			

\* p<0,05

Tablo 10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin kariyer düzeylerine göre analizi sonucunda işyerinde kontrol boyutunda ( $t_{(295)}=-1,61$ ;  $p>0,05$ ), genel iyilik hali boyutunda ( $t_{(295)}=-,22$ ;  $p>0,05$ ), iş-yaşam uyumu boyutunda ( $t_{(295)}=-,04$ ;  $p>0,05$ ), iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ( $t_{(295)}=-1,19$ ;  $p>0,05$ ), iş stresi boyutunda ( $t_{(295)}=-,54$ ;  $p>0,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $t_{(295)}=-,28$ ;  $p>0,05$ ), genel iş yaşam kalitesinin ( $t_{(295)}=-,37$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin öğretmenlerin kariyer düzeylerine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11.** Öğretmenlerin İş Yaşam Kalite Düzeylerinin Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analizi

	Öğretmen sayısı	n	$\bar{x}$	s	sd	F	p	Fark
İşyerinde kontrol boyutu	25’ten az	41	3,94	,67	3;293	1,67	,17	-
	26-35	102	3,63	,94				
	36-50	81	3,63	,86				
	51 ve üzeri	73	3,60	,76				
	25’ten az	41	3,58	,79				
Genel iyilik hali boyutu	26-35	102	3,48	,85	3;293	,35	,78	-
	36-50	81	3,60	,81				
	51 ve üzeri	73	3,56	,74				
	25’ten az	41	3,57	,93				
	26-35	102	3,60	,89				
İş-yaşam uyumu boyutu	36-50	81	3,58	,87	3;293	,04	,98	-
	51 ve üzeri	73	3,63	,79				
	25’ten az	41	3,86	,55				
	26-35	102	3,59	,78				
	36-50	81	3,68	,77				
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	51 ve üzeri	73	3,77	,55	3;293	1,78	,15	-
	25’ten az	41	3,68	,74				
	26-35	102	3,55	,98				
	36-50	81	3,63	,76				
	51 ve üzeri	73	3,54	,87				
İş stresi boyutu	25’ten az	41	3,66	,67	3;293	,10	,95	-
	26-35	102	3,59	,93				
	36-50	81	3,64	,79				
	51 ve üzeri	73	3,62	,68				
	25’ten az	41	3,72	,59				
Çalışma koşulları boyutu	26-35	102	3,56	,82	3;293	,45	,71	-
	36-50	81	3,63	,75				
	51 ve üzeri	73	3,63	,63				
	25’ten az	41	3,72	,59				
	26-35	102	3,56	,82				
Genel iş yaşam kalitesi	36-50	81	3,63	,75	3;293	,45	,71	-
	51 ve üzeri	73	3,63	,63				
	25’ten az	41	3,72	,59				
	26-35	102	3,56	,82				
	36-50	81	3,63	,75				

\* p<0,05

Tablo 11’de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin okuldaki öğretmen sayısına göre işyerinde kontrol boyutunda ( $F_{(3;293)}=1,67$ ;  $p>0,05$ ), genel iyilik hali boyutunda ( $F_{(3;293)}=,35$ ;  $p>0,05$ ), iş-yaşam uyumu boyutunda ( $F_{(3;293)}=,04$ ;  $p>0,05$ ), iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ( $F_{(3;293)}=1,78$ ;  $p>0,05$ ), iş stresi boyutunda ( $F_{(3;293)}=,22$ ;  $p<0,05$ ), çalışma koşulları boyutunda ( $F_{(3;293)}=,10$ ;  $p>0,05$ ) ve genel iş yaşam kalitesinin ( $F_{(3;293)}=,45$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Bulgulara göre öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin okuldaki

öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buradan öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin okuldaki öğretmen sayısına göre benzer özellikler göstermektedir.

## 6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri ile ilgili olarak en yüksek düzey “Çok yüksek” düzeyinde “İşimi yapabilmem için belirli amaç ve hedeflerim var.” maddesindedir. Bunu “Çok yüksek” düzeyinde “İşimde kendi yeteneklerimi kullanma fırsatım var.” maddesi izlerken en düşük düzey ise “Orta” düzeyinde “İşimdeki kariyer olanakları beni tatmin ediyor.” maddesindedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri alt boyutları düzeyleri tamamında “Yüksek” düzeyindedir. Bununla birlikte en yüksek düzey “İş-kariyer memnuniyeti boyutu”ndadır. Bunu “İşyerinde kontrol boyutu” ve “Çalışma koşulları boyutu” izlemiştir. En düşük düzey ise “Genel iyilik hali boyutu”ndadır. Öğretmenlerin genel iş yaşam kaliteleri yüksek düzeydedir. Bulgulara göre öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin bütün boyutlarda ve genel olarak yüksek düzeyde ölçülmüştür.

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin demografik özelliklerine göre cinsiyet, öğrenim düzeyi, kariyer durumu ve okuldaki öğretmen sayılarına göre farklılık göstermemiş ancak iş yaşam kalite değerlendirmesi, medeni durum, İşinden memnuniyet derecesi değişkenlerine göre farklılık göstermiştir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri iş yaşam kalite değerlendirmesine göre bütün boyutlarda ve genel iş yaşam kalitesinde iş yaşam kalite değerlendirmesini ortanın üzeri olarak görenlerle çok düşük olarak görenler arasında ve ortanın üzerinde olarak görenler lehine, orta olarak değerlendirenlerle çok düşük olarak değerlendirenler arasında ve orta olarak değerlendirenler lehine yüksektir. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin medeni durumlarına göre genel iyilik hali, çalışma koşulları, genel iş yaşam kalitesinde evli öğretmenler lehine daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin iş yaşam kalitelerinden memnuniyet düzeyine göre iş yaşam kalitelerinden memnuniyet düzeylerine göre bütün boyutlarda ve genel olarak “Çok memnunum” diyenlerle “Orta düzeyde memnunum” diyenler arasında ve çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine, “Çok memnunum” diyenlerle “Memnun değilim” diyenler arasında ve çok memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine, “Orta düzeyde memnunum” diyenlerle “Memnun değilim” diyenler arasında ve orta düzeyde memnunum şeklinde görüş bildirenler lehine daha yüksektir.

Öneriler; Öğretmenlerin iş yaşam kalite değerlendirmeleri konusunda görüşleri alınarak bu konuda iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi memnuniyet düzeylerini yükseltmeye yönelik düzenlemeler yapılabilir. İş yaşam kalitesiyle ilgili düşük düzeyde çıkan kariyer olanakları ile ilgili düzenlemeler yapılarak kariyer olanakları iyileştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Aydın, A. ve Şentürk, İ. (2007). “Eğitimde Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanması (İlköğretim Okulları Örneği)”. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (17), 1-19.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2020). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çetin, C. ve Özcan, E. D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Yayıncılık.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kurum ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (4), 511-536.
- Erdem, O. (2009). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkisi ve Türk Telekomünikasyon AŞ Üzerinde Bir Araştırma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fontinha, R., Van Laar, D., & Easton, S. (2018). Quality Of Working Life Of Academics And Researchers In The UK, The Roles Of Contract Type, Tenure And University Ranking. *Studies In Higher Education*, 43(4), 786-806. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1203890>
- Gaurav, K. (2012). *Quality Of Work Life (Qwl)*. Employee Satisfaction. Munich: Grin Verlag.
- Huzzard, T. (2003). The Convergence Of The Quality Of Working Life And Competitiveness, A Current Swedish Literature Review. *Arbetsliv I Omvandling*, (9), 1-119.

- İlğan, A., Erdem, M., Taşdan, M. ve Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel Gelişim Aracıları Olarak Toplam Kalite Yönetimi ile Stratejik Yönetim ve Planlama Yaklaşımları. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 72-92.
- Jayakumar A. & Kalaiselvi K. (2012). "Quality of Work Life-An Overview." *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10), 140-151.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (22. baskı). Nobel Akademi Yayıncılık.
- Pruijt, H. (2000). Performance and quality of working life. *Journal of Organizational Change Management*, 13(4), 389-400. <https://doi.org/10.1108/09534810010339077>
- Qudah, S., Davies, J., & Deakin, R. (2018). Can We Get More Satisfaction? Improving Quality Of Working Life Survey Results İn UK Universities. *Perspectives, Policy And Practice İn Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/13603108.2018.1534758>
- Salehi, M., Seyyed, F., & Farhangdoust, S. (2020). The İmpact Of Personal Characteristics, Quality Of Working Life And Psychological Well-Being On Job Burnout Among Iranian External Auditors. *International Journal Of Organization Theory & Behavior*. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-2018-0104>
- Sipahioğlu, M., Toprak, E., Coşkun, B. ve Güçlü, M. (2020). Okul Yönetiminde Algılanan Okul Yaşam Kalitesinin Sınıflanması Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70),: 822-834.
- Yalçın, S. & Akan, D., (2016). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1138-1156.
- Yüçetürk, E. E., (2005). Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobing). *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 97-108.
- Yüzügüllü, D. A., Aytaç, N., & Akbaba, M. (2018). Bir Üniversite Hastanesinin Yoğun Bakım Ünitesi Hemşirelerinde Yaşam Kalitesi, İş Kazaları ve Vardiyalı Çalışmanın Etkileri. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8(1), 99-107.
- Zeng, X., Chaiear, N., Klainin, P., Khiewyoo, J., Koh, D., Hien, P. W. H., & Lee, S. Y. (2011). Work-Related Quality Of Life Scale Among Singaporean Nurses. *Asian Biomedicine*, 5(4), 467-474. <https://doi.org/10.5372/1905-7415.0504.061>