

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

Öğretmen Algılarına Göre İş Yaşam Kalitesi Ve İlişkili Faktörler

Quality of Work Life and Related Factors According to Teacher Perceptions

Recep DOKGÖZ¹ Hasan ELAGÖZ² Davut ÖZTÜRK³ Aydın ÖZTÜRK⁴
Ali GÜLAY⁵ Zekai ŞAHİN⁶ Sera TARKAL⁷¹Eğitimci, MEB, recepdokgoz@hotmail.com, ORCID: 0009-0003-4789-2894²Eğitimci, MEB, hasan.elagoz@gmail.com, ORCID: 0009-0008-8669-1119³Eğitimci, MEB, bafradv1979@msn.com, ORCID: 0009-0009-2063-8144⁴Eğitimci, MEB, ozturk-55-ozturk@hotmail.com, ORCID: 0009-0009-9894-4184⁵Eğitimci, MEB, 61aligulay61@gmail.com, ORCID: 0009-0006-5813-2200⁶Eğitimci, MEB, zekaisahin55@gmail.com, ORCID: 0009-0001-5725-4963⁷Eğitimci, MEB, seratarkal@gmail.com, ORCID: 0009-0003-7585-8087

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:

İş Yaşam Kalitesi
Öğretmen
Okul

ÖZ

Bu araştırma, İstanbul Kadıköy'deki öğretmenlerin iş yaşam kalitesini incelemeyi amaçlamaktadır. 2023-2024 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilen bu çalışmada, 295 öğretmenden toplanan veriler analiz edilmiştir. Veriler, Walker ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ve Aba (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Ölçek; iş ortamı, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetler olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi genel puanlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar itibarıyla; iş ortamı ve sağlanan hizmetler puanları yüksek, çalışma koşulları puanları ise orta seviyede bulunmuştur. Demografik değişkenlere göre yapılan analizlerde, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve meslekte çalışma süresi açısından iş yaşam kalitesi puanlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Ancak, aynı okulda 6 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak, öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin artırılmasında, onların aynı okulda uzun süre çalışmasını teşvik edecek stratejilerin geliştirilmesi önerilmektedir. Bu tür stratejiler, öğretmenlerin mesleki tatminini ve motivasyonunu artırarak, eğitimde genel başarıyı olumlu yönde etkileyebilir.

ARTICLE INFO

Keywords:

Quality of Work Life
Teacher
School

ABSTRACT

This research aims to examine the quality of work life of teachers in Kadıköy, Istanbul. In this study, conducted in the 2023-2024 academic year, data collected from 295 teachers were analyzed. Data were collected using the "Quality of Work Life Scale" developed by Walker et al. (2009) and adapted into Turkish by Aba (2009). Scale; It consists of three sub-dimensions: business environment, working conditions and services provided. Research findings show that teachers' overall quality of work life scores are high. In terms of sub-dimensions; The business environment and services provided scores were found to be high, while the working conditions scores were found to be medium. In the analyzes made according to demographic variables, no significant differences were detected in the quality of work life scores in terms of gender, education level, marital status and working hours in the profession. However, it was found that the quality of work life scores of teachers who worked at the same school for 6 years or more were significantly higher than those of teachers who worked for 1-5 years. As a result, in order to increase the quality of teachers' work life, it is recommended to develop strategies that will encourage them to work at the same school for a long time. Such strategies can positively affect overall success in education by increasing teachers' professional satisfaction and motivation.

1 GİRİŞ

İşin önemi, çalışanın varlığının önemli bir bölümünü kapsar. Ticaret alanı yalnızca bireylere ve ailelerine hayatta kalmaları için gerekli mali araçları sağlamakla kalmaz, aynı zamanda mutluluk ve özerkliğin geliştirilmesinde hayati bir rol oynar (Tabassum ve diğerleri, 2012, 38). Ayrıca yaşam standartlarının yükselmesine ve sosyal tanınma kazanmalarına da katkıda bulunur.

Bilim ve teknolojinin gelişmesi, iletişim ağlarının genişlemesi, hem bireysel hem de toplumsal beklentilerde değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bu dönüşüm yalnızca insan yaşamının çeşitli yönlerini etkilemekle kalmamış, aynı zamanda organizasyonel yapıları, iş uygulamalarını ve sosyal ilişkileri de etkilemiştir (Srivastava ve Kanpur, 2014, 57). İşletme tarihinin ilk aşamalarında öncelikle işveren-çalışan ilişkisine odaklanılırken, giderek kalite, üretkenlik, memnuniyet ve etkinlik gibi temel kavramların vurgulanmasına doğru bir kayma yaşandı. Bu kavramların çalışanların mutluluk ve tatmin düzeyleriyle yakından bağlantılı olduğu tespit edilmiştir (Torlak, 2019, 13). Çalışma yaşam kalitesinin ön planda tutulduğu ve yüksek düzeyde tutulduğu örgütlerde çalışanlar maksimum performans sergiler ve artan verimlilik düzeyleri yaşarlar (Gümüş vd., 2013, 44). Sonuç olarak, ağırlıklı olarak insan kaynağına dayalı olan eğitim ve sağlık kuruluşlarında çalışanların motivasyonunun ve iş yaşam kalitesinin, bu sektörlerdeki faaliyetlerin verimliliği ve etkililiğini belirlemede önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

Sürekli değişen teknolojik manzaraya uyum sağlamak için eğitimin bireylerde dönüştürücü davranışları teşvik etmek amacıyla sürekli bir evrim geçirmesi gerekir. Hızlı teknolojik gelişmelerin ve yeniliğe olan susuzluğun arttığı bilgi çağında bulunduğumuz günümüzde, çağa ayak uydurmak için eğitimin de teknolojinin faydalarını benimsemesi gerekmektedir (Güngör ve Göksu, 2013).

Eğitim kuruluşlarının, toplumun ilerlemesine katkıda bulunan yenilikçi ve yetenekli bireylerin büyümesini teşvik etme gibi ayrı bir hedefi vardır. Sonuç olarak bu örgütlerin diğer kurumlara göre daha hızlı ilerlemesi beklenmektedir (Yıldız, 2012). Bunun için eğitim örgütlerinin temel yapısını oluşturan okul, yönetici, öğretmen ve öğrenci odaklı kapsamlı araştırmalar yapılmaktadır. Eğitim sürecinin tüm yönleriyle yetkin bir şekilde devam etmesini sağlamak için yenilikçi kararlar alınır. Bu kararlar, hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi, uzaktan (çevrimiçi) seminerlerin yapılması, eğitim kaynaklarındaki eksikliklerin giderilmesi, velilerle öğretmenler arasında aktif iletişimin kolaylaştırılması gibi çeşitli yollarla hayata geçirilmektedir. Ancak eğitim sürecinin kalitesinin yükseltilmesinde en önemli rolü oynayanlar öğretmenlerdir. Öğretmenlerin refahı onların sınıftaki performanslarını doğrudan etkiler ve günlük tutumlarını, coşkularını ve isteklerini etkiler (Cemaloğlu, 2002). Okul ortamında öğretmenlerin refahının sağlanmasında öncelikli sorumluluk okul yöneticilerine düşmektedir (Ünal, 2000). Okul yöneticilerinin sergilediği davranışlar öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir (Özdemir, Kartal ve Yirci, 2014).

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı, mevcut çalışma ortamında değişiklikler uygulayarak kurumsal hedefleri iyileştirmeyi amaçlayan sistematik bir yaklaşımı kapsar. Bu değişiklikler örgütsel verimliliği artırmayı, çalışanların beceri ve niteliklerini artırmayı ve daha olumlu bir çalışma ortamını teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Taşdan, 2008). Sonuçta iş yaşam kalitesinin amacı, bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik iyilik hallerinde uyumlu bir denge kurmaktır.

Söz konusu sistem için yapıldığı koşullar ve ortamla ilgilidir. Ücret, terfi, seviye, kazanç, güvence, motivasyon, çalışan memnuniyeti, katılım, sosyal güvenlik, sosyal adalet, eğitim, iş güvenliği ve endüstri ilişkileri gibi çeşitli hususlar üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etki yapmaktadır (Dikmetaş, 2006). Çalışma koşullarının olumlu ve olumsuz unsurları dikkate alınarak çalışma yaşamının kalitesi önem kazanabilir.

Çalışanlar için elverişli bir çalışma ortamı oluştururken organizasyonun üretkenliğini ve yeterliliğini artırmak, tatmin edici bir çalışma yaşamını garanti etmede çok önemlidir. Eğitim sistemi içerisinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin artırılmasına öncelik verilmesi, sadece öğretmenlerin kendilerini değil aynı zamanda öğrencileri, velileri, toplumu ve ülkenin geleceğini de etkilemesi nedeniyle önemli bir değer taşımaktadır (Yalçın vd., 2016: s. 207).

Çalışanların refahı, rahat bir ortamda başarılı olma yetenekleri, uygun çalışma koşulları, finansal tatmin, sosyal etkileşim fırsatları ve sosyal haklara erişim. İş yaşamının kalitesi, başarılı iş performansına ulaşmak için gerekli koşulları doğrudan etkiler. Eğitim örgütlerinde okullar çok önemli bir rol oynamaktadır ve bu

örgütlerin düzgün işleyişinin sağlanmasında öğretmenlere önemli sorumluluklar düşmektedir. Eğitim ortamının etkililiği büyük ölçüde öğretmenlerin oynadığı kritik role bağlıdır. Dolayısıyla öğretmenlerin işlerine olan bağlılıkları, hayatlarının hayati bir parçası olan okulla güçlü bağları, iş ortamlarındaki memnuniyetleri ve uyumları gibi faktörler onların performans beklentilerini karşılayabilmelerine büyük ölçüde katkı sağlamaktadır (Yalçın vd., 2016: s. 217-218).

Öğretmenlerin okullardaki tamamlayıcı rolü ve sorumlulukları abartılamaz. Okulun hedeflerine ulaşmasında ve verimli bir öğrenme ortamının oluşturulmasında onların katkısı çok önemlidir. Öğretmenlerin mesleklerine ve okula bağlılıkları, iş tatmini, etkili stres yönetimi ve öğrencilerle, velilerle ve meslektaşlarla güçlü bağların geliştirilmesi de dahil olmak üzere, başarıya ulaşmada çok önemli bir rol oynayan çeşitli faktörler vardır. İş yaşamının kalitesi, istenen sonuçların elde edilmesinde önemli bir belirleyicidir. Her eğitim kurumu kendine özgü koşulları tanımlamalı ve iş-yaşam kalitesini artırmaya ve insan merkezli bir çalışma kültürü geliştirmeye yönelik girişimlere öncelik vermelidir. Öğretmenlerin akademik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, öğretmenlik mesleğinin insanileştirilmesine yönelik temel ilk adımlardır. Ayrıca öğretmenlerin değerlerinin okulun değerleri ile uyumlu hale getirilmesi de daha insani bir çalışma ortamının yaratılması açısından önemlidir (Taşdan ve Erdem, 2010: s.92-113).

Eğitim alanında çalışma yaşamı kalitesi kavramının bütünsel doğası, insanın merkezi rolü etrafında dönmektedir. Eğitim sektöründe bireylerin beklentilerinin dikkate alınması esastır. Bu kavramla bağlantı kurulmasında iş tatmini, moral ve motivasyon önemli rol oynamaktadır. İşin kalitesinin artırılması, öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımının teşvik edilmesi, adalet ortamının geliştirilmesi, açık iletişim kanallarının teşvik edilmesi, eleştirel bakış açısının benimsenmesi, ödüllendirici uygulamaların hayata geçirilmesi gibi çeşitli yollarla sağlanabilir. Objektif önlemlerin alındığı, kararların desteklendiği ve çalışma ortamlarının iyileştirildiği bir atmosfer yaratmak, bireylerin zihinsel ve fiziksel refahına katkıda bulunur. Ayrıca bireylerin sosyal ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve motivasyonun artırılması da çalışma yaşamının kalitesinin artmasına katkıda bulunmaktadır (Dönmez, 2007).

Çalışanlar arasında üretkenlik ve motivasyondaki düşüş, kuruluşların saygı, adalet ve eşitlik ilkelerini destekleyen yüksek kaliteli bir yaşam ortamı yaratamamasına bağlanabilir. Günümüzde kuruluşların karşılaştığı zorluklara daha yakından bakıldığında çok sayıda duygusal sorun ortaya çıkıyor. Bunun sonucunda çalışanlarda tükenmişlik, yorgunluk, mutsuzluk, güvensizlik, performans düşüklüğü, gelecek kaygısı ve benmerkezcilik yaşanabilmektedir. Bu sorunlara katkıda bulunan yönetsel faktörler arasında baskıcı yapılar, hiyerarşik düzenlemeler, örgüt içindeki iç çatışmalar ve çalışanlara yönelik psikolojik istismar yer almaktadır (Töremen ve Çankaya, 2008).

Eğitimcilerin bakış açısına göre okul ortamı, öğretmenlik mesleğinin doğası, ağır iş yükleri, okulun fiziksel durumundan kaynaklanan elverişsiz çalışma koşulları, işle ilgili yoğun stres ve ciddi stres gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanan çok sayıda zorluk sunabilir. sorumluluklar. Öğretmenlerin bu olumsuz durumlarla etkili bir şekilde baş edebilmeleri için güçlü bir psikolojik dayanıklılığa sahip olmaları gerekmektedir. Bu tür engellerle karşılaşmalarına rağmen işlerinde ısrarcı olmaları bekleniyor. Bunu başarmak için öğretmenlerin karşılaştıkları stres kaynaklarını belirleyip ele alarak psikolojik dayanıklılıklarını artıracak ve tükenmişliklerini azaltacak stratejilerin uygulanması büyük önem taşımaktadır (Balay, 2000).

İş yaşam kalitesi kavramı, çalışanların işine karşı olumlu tutumları, çalışma ortamındaki iyileştirmeler, verimlilik sonuçları ve sosyal etkileşimler gibi çeşitli faktörleri kapsamaktadır (Aba, 2009). Çalışma yaşam kalitesinin amacı, işyerinde çalışanların performansını, memnuniyetini ve motivasyonunu artıran olumlu bir atmosfer yaratmaktır. Ne yazık ki eğitim kurumlarında öğretmenler sıklıkla kendilerini aşırı iş yükü ile olumsuz koşullarda çalışmakta bulmakta ve bu durum onların çalışma yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir (Demir, 2016). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin, onların bu olumsuz koşullarla yüzleşme ve üstesinden gelme becerilerinde önemli bir rol oynadığını belirtmekte fayda var.

Kurumların düzenini sağlamaktan ve işleyişini denetlemekten sorumlu kişilere kurumsal yöneticiler denir. Okul gibi eğitim kurumlarında yönetim ve düzeni sağlama görevlerini okul yöneticileri yürütür. Bu, öğretmenlerin programlarını yönetmeyi, mesleki gelişimlerini desteklemeyi, gerekli takdir ve teşviki sağlamayı ve güvenli bir okul ortamı yaratmayı içerir. Okul yöneticilerinin davranışları, öğretmenler için rahat bir çalışma ortamının geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bunu başarmak için okul yöneticilerinin, öğretmenler için esnek ve tutarlı çalışma saatleri düzenlemeye, sağlıklı bir iş-yaşam dengesi

sağlamaya öncelik vermesi gerekir. Gerektiğinde takdir göstermeli, mesleki gelişimi teşvik etmeli, öğretmenleri karar alma süreçlerine dahil etmeli, bunalmalarını önlemeli, güvenli bir okul ortamı oluşturmalı, tatmin edici çalışma koşulları ve saatleri sağlamalıdır. Öğretmenlere kendilerini değerli hissettirme yeteneği de dahil olmak üzere bu faktörler, öğretmenlerin çalışma yaşamının kalitesini önemli ölçüde etkileyen yönetsel davranış kategorisine girmektedir. Bu nedenle okul yöneticilerinin öğretmenlik geçmişine ek olarak gerekli bilgi, beceri ve kişisel niteliklerin yanı sıra etkili yönetim becerilerine de sahip olması gerekir. Okul yöneticilerinin çaresizlik duygusuyla değil, bilgiyle yönlendirilen olumlu ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmaları önemlidir. Kanunlar, üst yönetim, sosyal, politik ve ekonomik faktörlerin yanı sıra öğretmenler, çalışanlar ve ebeveynler gibi çeşitli kaynaklardan gelebilecek potansiyel zorluklara rağmen yöneticilerin bu engelleri aşma cesaretine sahip olmaları gerekmektedir. Yöneticiler, öğretmenlerinin duygularını anlayarak ve onlara hitap ederek, kurumun ihtiyaç ve isteklerini karşılayarak ve etkili bir şekilde iletişim kurarak, motivasyonu ve verimliliği artıran yüksek kaliteli bir çalışma ortamını teşvik edebilirler. Öğretmenler için uygun koşulların yaratılması, yalnızca iş-yaşam kalitesini artırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışma ortamından keyif almalarına da olanak tanır. Böyle bir ortamda öğretmenler, görevlerini etkili bir şekilde yerine getirme, yeteneklerini kullanma ve kişisel gelişim sağlama konusunda güçlendirilmekte, böylece yüksek düzeyde üretkenliğe sahip, etkili ve keyifli bir okul kültürünün oluşmasına katkıda bulunmaktadır.

Öğretmenlerin performans beklentilerini karşılayabilmeleri iş yaşamlarının kalitesine bağlıdır. Öğretmenlerin etkinliğini ve verimliliğini etkileyen çok sayıda faktör vardır ve bunlar iki gruba ayrılabilir: bireysel ve örgütsel faktörler. Bireysel faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma durumu, hizmet süresi, sosyokültürel çevre ve kişilik özellikleri yer almaktadır. Örgütsel faktörler ise işin niteliğini ve niteliğini, yönetim ve denetimi, ücretleri, gelişme ve ilerleme olanaklarını, işyerinin fiziki koşullarını ve işyerindeki sosyal çevreyi kapsamaktadır (Tözün vd., 2008).

Yöneticilerin davranışları ve iş tatmini, kariyer fırsatları, ücretler, iletişim, stres yönetimi, örgütlerde iş ve kişisel yaşam arasındaki dengenin sağlanması gibi unsurlar da dahil olmak üzere çalışma yaşamının kalitesini etkileyen çeşitli faktörler vardır. Öğretmenlerin iş doyumunun sağlanabilmesi için yeterli ücret almaları büyük önem taşımaktadır. Araştırmalar, bireylere adil ve yeterli ücret verildiğinde daha çok çalışmaya motive olduklarını ve bunun sonucunda verimliliğin arttığını göstermiştir (Ünlü ve Aydoğan, 2015). Başkalarının refahını ön planda tutan ve fedakarlık yapan öğretmenler, çabalarının takdir edilmesini isterler. Öğretmenlerin iş doyumunda maaşın yanı sıra saygı duyulması da önemli bir faktördür. Eğitim ortamında öğretmenlik mesleğine saygı azaldığında, öğretmenler okul ortamında çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Mesleki saygının azalması, öğretmenin motivasyonunu ve mesleğine olan güvenini olumsuz etkilemektedir. Kariyerlerini çevreleyen belirsizlik ve yetki ile sorumluluk arasındaki dengesizlik öğretmenler arasında strese katkıda bulunuyor. Stresli bir iş ortamında birinin mutlu olmasını beklemek gerçekçi değildir. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinde net bir kariyer ilerleme yolunun bulunmaması, öğretmenlerin ilerlemesini engellemekte ve bir durgunluk döngüsünün devam etmesine neden olmaktadır. Öğretmenler için iş yaşamının kalitesi, kariyer fırsatlarından büyük ölçüde etkilenebilir; bu durum, bu konuya dikkat çekmeyi ve öğretmenlik kariyer aşamalarını yeniden yapılandırmayı hayati hale getirmektedir. Bunu yaparak öğretmenler motive edilebilir ve becerilerini geliştirme dürtüleri serbest bırakılabilir. Eğitim sistemindeki eksiklikler öğretmen yetiştirme yoluyla giderilmeye çalışılsa da aşağıdan yukarıya yaklaşımın tek başına yetersiz olduğu açıktır. Tıpkı cennetteki tuba ağacı gibi, sistemin eksiklikleri baştan aşağı gidilerek kapsamlı bir çözüme ulaşılabilir. Sonuç olarak bu çalışma, öğretmenlerin çalışma ortamını analiz etmeyi, iş yaşam kalitelerindeki eksiklikleri tespit etmeyi ve mutluluk düzeylerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Nitelikli bir çalışma ortamının öğretmenler arasında daha fazla huzur ve mutluluk yaratacağı, sonuçta verimliliklerini artıracacağı ileri sürülebilir.

2 MATERYAL VE METOD

2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Tarama modeli geçmişte ya da halen varolan durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır" (Karasar, 2014).

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 295 öğretmen oluşturmıştır.

2.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmada kişisel bilgi formu ile birlikte iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada iş yaşam kalitesi Walker ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ile ilgili güvenilirlik ve geçerlilik analizi Aba(2009) tarafından yapılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; İş Ortamı, Çalışma Koşulları, Sağlanan Hizmetler'dir.

2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 (SPSS INC., Chicago, IL, USA) istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3 BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	146	49,5
Erkek	149	50,5
Eğitim Düzeyi		
Lisans	235	79,7
Lisansüstü	60	20,3
Medeni Durum		
Bekar	124	42,0
Evli	171	58,0
Meslekte Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	94	31,9
6-10 Yıl	91	30,8
11 Yıl ve Üzeri	110	37,3
Şu Anki Okulda Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	209	70,8
6 Yıl ve Üzeri	86	29,2

Öğretmenler cinsiyete göre 146'sı (%49,5) kadın, 149'u (%50,5) erkek olarak dağılmaktadır. Öğretmenler eğitim düzeyine göre 235'i (%79,7) lisans, 60'ı (%20,3) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni duruma göre 124'ü (%42,0) bekar, 171'i (%58,0) evli olarak dağılmaktadır. Öğretmenler meslekte çalışma süresine göre 94'ü (%31,9) 1-5 yıl, 91'i (%30,8) 6-10 yıl, 110'u (%37,3) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler şu anki okulda çalışma süresine göre 209'u (%70,8) 1-5 yıl, 86'sı (%29,2) 6 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Değişime Hazır Olma Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
İş Yaşam Kalitesi Genel	295	3,515	0,831	1,000	5,000
İş Ortamı	295	3,705	0,852	1,000	5,000
Çalışma Koşulları	295	3,241	0,993	1,000	5,000
Sağlanan Hizmetler	295	3,529	1,026	1,000	5,000

Öğretmenlerin “iş yaşam kalitesi genel” ortalaması yüksek 3,515±0,831 (Min=1; Maks=5), “iş ortamı” ortalaması yüksek 3,705±0,852 (Min=1; Maks=5), “çalışma koşulları” ortalaması orta 3,241±0,993 (Min=1; Maks=5), “sağlanan hizmetler” ortalaması yüksek 3,529±1,026 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

İş yaşam kalitesi puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. İş Yaşam Kalitesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Kalitesi Genel	İş Ortamı	Çalışma Koşulları	Sağlanan Hizmetler
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	146	3,492±0,915	3,681±0,932	3,181±1,104	3,569±1,084
Erkek	149	3,538±0,741	3,728±0,768	3,301±0,871	3,490±0,969
t=		-0,475	-0,470	-1,036	0,657
p=		0,636	0,639	0,302	0,512
Eğitim Düzeyi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lisans	235	3,527±0,824	3,707±0,846	3,272±0,964	3,529±1,017
Lisansüstü	60	3,470±0,865	3,695±0,879	3,120±1,102	3,528±1,072
t=		0,470	0,095	1,060	0,009
p=		0,639	0,924	0,330	0,993
Medeni Durum		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Bekar	124	3,479±0,878	3,680±0,865	3,194±1,099	3,487±1,014
Evli	171	3,541±0,796	3,723±0,844	3,276±0,911	3,560±1,037
t=		-0,633	-0,427	-0,703	-0,601
p=		0,527	0,670	0,495	0,548
Meslekte Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5 Yıl	94	3,409±0,765	3,575±0,825	3,145±0,899	3,461±1,007
6-10 Yıl	91	3,484±0,913	3,689±0,898	3,248±1,104	3,399±1,083
11 Yıl ve Üzeri	110	3,632±0,807	3,829±0,824	3,318±0,976	3,694±0,981
F=		1,927	2,298	0,775	2,376
p=		0,147	0,102	0,462	0,095
Şu Anki Okulda Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5 Yıl	209	3,435±0,873	3,625±0,893	3,171±1,030	3,429±1,054
6 Yıl ve Üzeri	86	3,710±0,684	3,897±0,710	3,412±0,882	3,771±0,918
t=		-2,611	-2,512	-1,897	-2,629
p=		0,004	0,006	0,045	0,009

Öğrencilerin iş yaşam kalitesi genel, iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler puanları cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Şu anki okulda çalışma süresi 1-5 yıl olanların iş yaşam kalitesi genel puanları (x=3,435), şu anki okulda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanların iş yaşam kalitesi genel puanlarından (x=3,710) düşük bulunmuştur (t=-2,611; p=0.004<0.05; d=0,335; η²=0,023). Şu anki okulda çalışma süresi 1-5 yıl olanların iş ortamı

puanları ($x=3,625$), şu anki okulda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanların iş ortamı puanlarından ($x=3,897$) düşük bulunmuştur ($t=-2,512$; $p=0.006<0.05$; $d=0,322$; $\eta^2=0,021$). Şu anki okulda çalışma süresi 1-5 yıl olanların çalışma koşulları puanları ($x=3,171$), şu anki okulda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanların çalışma koşulları puanlarından ($x=3,412$) düşük bulunmuştur ($t=-1,897$; $p=0.045<0.05$; $d=0,243$; $\eta^2=0,012$). Şu anki okulda çalışma süresi 1-5 yıl olanların sağlanan hizmetler puanları ($x=3,429$), şu anki okulda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olanların sağlanan hizmetler puanlarından ($x=3,771$) düşük bulunmuştur ($t=-2,629$; $p=0.009<0.05$; $d=0,337$; $\eta^2=0,023$).

4 SONUÇ

Bu araştırma, İstanbul Kadıköy'deki öğretmenlerin iş yaşam kalitesini değerlendirmiştir. 295 öğretmenden elde edilen veriler, iş ortamı, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetler boyutlarında yüksek iş yaşam kalitesi puanlarına işaret etmektedir. Araştırma, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve meslekte çalışma süresi gibi demografik faktörlere göre anlamlı farklılıklar bulamamıştır. Ancak, aynı okulda 6 yıl ve üzeri süre çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin uzun süreli çalıştıkları okullarda daha iyi iş yaşam kalitesine sahip olduklarını göstermektedir. Eğitim yöneticileri, öğretmenlerin uzun süre aynı okulda çalışmasını teşvik ederek, iş yaşam kalitelerini artırmayı hedeflemelidir.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin genel olarak yüksek olduğunu, ancak aynı okulda çalışma süresinin bu kalite üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin uzun süreli çalıştıkları okullarda daha yüksek iş yaşam kalitesine sahip olduklarını ve iş ortamının, çalışma koşullarının ve sağlanan hizmetlerin bu süreçte iyileştiğini göstermektedir. Eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini artırmak için onların aynı okulda uzun süre çalışmalarını teşvik edecek stratejiler geliştirmelidir. Bu stratejiler, öğretmenlerin mesleki tatminini ve motivasyonunu artırarak, eğitimde genel başarıyı olumlu yönde etkileyebilir.

Kaynakça

- Aba, G. (2009). İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: sağlık sektöründe bir uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği). Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, T. (2016). Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma/İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(2): 169-182.
- Dönmez, B. (2007). Pozitif Yönetim ve Okul Yöneticileri. Eğitime Bakış Dergisi, 3(8): 28-33.
- Gümüş, , Öngür, N., Bilim H.G.G. (2013). Sağlık İşletmelerindeki Çatışmaların Hizmetlerin Pazarlanmasına Etkileri. Hiperlink Yayınları, İstanbul.
- Güngör, G. ve Göksu, A. (2013). Kamu İnovasyon Uygulaması: Türkiye Örneği. Akademik Platform, 1245-1254.
- Özdemir, T. Y., Kartal, S. E., ve Yirci, R. (2014). Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Motive Etme Yaklaşımları. Turkish Journal of Educational Studies, 1(2): 190-215.
- Srivastava, S. ve Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. IOSR Journal of Business and Management, 16(3): 54-59.
- Tabassum, A., Rahman, T., Jahan, K. (2012). An evaluation of the quality of work life: a study of the faculty members of private universities in bangladesh. ABAC Journal. 32(3), 36-57.
- Taşdan, M. (2008). İş Yaşamı Niteliği Çalışmaları. Verimlilik Dergisi, 1: 127-151.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(2): 92-113.

Torlak, K. (2019). Hemşirelik çalışma ortamının hemşirelerin iş yaşam kalitesine etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi. Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi, 1(1): 33-47.

Tözün, M., Çulhacı, A. ve Ünsal, A. (2008). "Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir)", TAF Preventive Medicine Bulletin, 7 (5), 377-384

Ünlü, Z. ve Aydoğan, E. (2015). Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Ankara'daki Devlet Üniversiteleri Bünyesinde Bulunan Teknokenetlerde Bir Araştırma. Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 25(2): 29-66.

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.

Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin Değişimi Yönetme Yeterlikleri. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(12): 177-198.