

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YAŞAM KALİTESİNE İLİŞKİN
ALGILARI İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
(BALIKESİR İLİ MERKEZ İLÇELER ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

Yasemin SARI KARADAŞ

Eskişehir 2020

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YAŞAM KALİTESİNE İLİŞKİN
ALGILARI İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
(BALIKESİR İLİ MERKEZ İLÇELER ÖRNEĞİ)**

Yasemin SARI KARADAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Turan Akman ERKİLİÇ

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eylül 2020

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

ÖZET

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YAŞAM KALİTESİNE İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ (BALIKESİR İLİ MERKEZ İLÇELER ÖRNEĞİ)

Yasemin Sarı KARADAŞ

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Nisan 2020

Danışman: Doç. Dr. Turan Akman ERKİLİÇ

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algı düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını öğretmenler görüşü doğrultusunda belirlemek bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın evrenini Balıkesir ili merkez ilçeleri Altieylül ve Karesi İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine bağlı resmi ilkokullarda görev yapan 1558 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri “İş Yaşam Kalitesi” ve “Minnesota İş Doyum” ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma kapsamında verileri analiz etmede doğrulayıcı faktör analizi, betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, ortanca), ilişkisiz örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi istatistiksel teknikleri kullanılmıştır. Veri analizinde SPSS 25 ve LISREL 8.2 programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular öğretmenlerin en çok iş yaşamında stres davranışına katıldığını göstermektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin görüşlerinde cinsiyet, mesleki kıdem, hizmet süresi ve branş değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları yüksektir. İş doyum ve dışsal doyum puan ortalamaların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki hizmet süresi, eğitim düzeyi ve alan değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Çalışma yaşam kalitesi, İlkokul öğretmenleri, İş doyum, İş yaşam kalitesi.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTIONS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS ON THE WORK LIFE QUALITY AND THE LEVEL OF JOB SATISFACTION (SAMPLE OF CENTRAL DISTRICT OF BALIKESİR)

Yasemin Sarı KARADAŞ

Department of Educational Sciences

Anadolu University, Graduate School of Educational Sciences, April 2020

Supervisor: Assoc. Prof. Turan Akman ERKİLİÇ

The main purpose of the research is to determine whether there is a relationship between the perception levels of primary school teachers regarding work life quality and job satisfaction levels. The research was designed in survey model. Target population of the research consists of 1558 teachers working in official primary schools affiliated to the central districts of Balıkesir, Altıeylül and Karesi District National Education Directorates. The research data were collected with the scale of "Work Life Quality" and "Minnesota Job Satisfaction". Confirmatory factor analysis, descriptive statistics (mean, standard deviation, median), unrelated samples t test, one way variance analysis, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis H test statistical techniques were used to analyze the data. SPSS 25 and LISREL 8.2 programs were used in data analysis. Findings obtained in the study show that teachers mostly participate in stress behavior in business life. Statistically significant differences were found in the opinions of teachers about work life quality according to variables of gender, professional seniority, duration of service and branch. The job satisfaction of teachers participating in the research is high. It was determined that the average of job satisfaction and external satisfaction scores differed according to the gender variable. There was no statistically significant difference in terms of age, gender, professional seniority, duration of service in the school in which they work, level of education and area. A moderately significant positive relationship was found between work quality and work satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Primary school teachers, Work life quality.

ÖNSÖZ

İşgücünün küreselleştiği 21. yüzyılda toplumların insan kaynağını çağın gereksinimlerine uygun niteliklerle donatılmış yetiştirilmesi gerekmektedir. Okullar bu görevi üstlenen yegâne kurumlardır. Okulların bu görevi başarıyla yerine getirmesi öğretmenlerin etkililiği, verimliliği ve performansına bağlıdır. Motivasyonu ve çalışma yaşam kalitesi yüksek öğretmenlerin öğrenci başarısını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu sebeple öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyinin incelenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Yüksek lisans hayatım boyunca sonsuz bir sabırla beni destekleyen, değerli fikirleriyle çalışmalarımı yönlendiren ve kendisiyle çalışmaktan onur duyduğum danışmanım Doç. Dr. Turan Akman ERKILIÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Yüksek lisans tezimde ölçeklerini kullanmama izin veren Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin AKAR, Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER ve Aslı BAYCAN BİNARK'a teşekkür ederim. Lisansüstü eğitimim süresince içtenlikle yardım eden ve destek olan eden değerli arkadaşım Yasemin KALAYCI TÜRK ve Beyza HİMMETOĞLU'na teşekkürü borç bilirim. Lisansüstü eğitimim süresince katkılarını ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Coşkun BAYRAK'a, Prof. Dr. Esmahan AĞAOĞLU'na, Doç. Dr. Adnan BOYACI'ya, Dr. Öğr. Üyesi Esra KAYA'ya, Dr. Öğr. Üyesi Çetin TERZİ'ye, Dr. Öğr. Üyesi Yücel ŞİMŞEK'e ve Dr. Öğr. Üyesi Ceyhun KAVRAYICI teşekkürlerimi sunarım. Her türlü sıkıntıda yanımda olan ve büyük bir sabırla beni her koşulda destekleyen arkadaşlarım Pınar YAVUZ ve Ceren ÖZOĞLU'na, mesafeler üzerine kurulu dostluğumuza rağmen desteğini her daim hissettiğim arkadaşım İrem MUTLUM ŞENSES'e teşekkürlerimi sunuyorum. Kilometrelerce uzakta zor şartlar altında görev yaparken bile desteğinden güç aldığım emsalsiz eşim Fırat KARADAŞ'a sabrı ve sevgisi için çok teşekkür ederim. Aldığım ilk nefesten itibaren her adımında beni destekleyen annem Zehra SARI'ya, iyi günümde benimle sevinen kötü günümde çözüm ışığım olan değerli dayım Ömer SARI'ya teşekkürlerimi sunarım. Bir Türk kadını olarak yaşam içindeki varlığımı ve statümü borçlu olduğum, bilime olan inancını örnek aldığım, hedeflerini yol haritası yaptığım büyük önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'e saygılarımı ve minnetlerimi sunarım.

Yasemin SARI KARADAŞ

Tavşanlı, 2020

12/08/2020

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı” yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Yasemin SARI KARADAŞ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xvi
1. GİRİŞ	1
1.1. Sorun	4
1.2. Amaç.....	7
1.3. Önem	8
1.4. Varsayımlar	10
1.5. Sınırlılıklar.....	10
1.6. Tanımlar	10
2. ALANYAZIN	11
2.1. İş Yaşam Kalitesini Temellendiren Kuramlar	11
2.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	11
2.1.2. Spillover (yayılma) kuramı	13
2.2. İş Doyumunu Temellendiren Kuramlar	13
2.2.1. İçerik teorileri.....	13
2.2.1.1. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi	14

2.2.1.2. Alderfer'in V-İ-G teorisi.....	14
2.2.1.3. Çift faktör teorisi	15
2.2.1.4. Kazanma ihtiyacı teorisi	16
2.2.2. Süreç Teorileri.....	17
2.2.2.1. Beklentiler teorisi	17
2.2.2.2. Eşitlik teorisi	18
2.2.2.3. Hedef belirleme yaklaşımı	18
2.2.3. Pekiştirme teorisi.....	18
2.3.2. İş yaşam kalitesinin belirleyicileri	20
2.3.2.1. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları	21
2.3.2.2. Yeterli ve adil ücret politikası	21
2.3.2.3. İş yaşamında sosyal bütünleşme	22
2.3.2.4. Örgütteki yasallık ve meşruiyet	22
2.3.2.5. Gelişim ve güvenliğin sürekliliği	23
2.3.2.6. İş gücü kapasitesini kullanma ve artırma.....	23
2.3.2.8. İş yaşamının sosyal uygunluğu.....	24
2.4. İş Doyumu	25
2.4.1. İş doyumunun belirleyicileri	25
2.4.1.1. Ücret, prım ve ödüller	25
2.4.1.4. Terfi ve kariyer geliştirme olanakları	26
2.4.1.5. Sosyal statü sağlamak	27
2.4.1.6. Çalışma ortamı ve koşullarını iyileştirmek	27
2.4.1.7. İş güvenliğini sağlamak.....	28
2.4.1.8. Çalışma düzenini sağlamak	28
2.4.1.9. Moral vermek	28
2.4.1.10. Prestij sağlamak	28

2.4.1.11. Sosyal iş ve etkinliklere önem göstermek	28
2.4.1.12. Önemli ve ilginç işler vermek	29
2.4.1.13. Yetki vermek.....	29
2.4.1.14. Sorumluluk ve karar yetkisi vermek	29
2.4.1.15. Değer ve önem vermek.....	29
2.4.1.16. Açık yönetim politikası uygulama.....	30
2.4.1.17. Yetiştirmek ve eğitmek	30
2.5. İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu ile İlgili Yapılan Yurtiçi ve Yurtdışı Çalışmalar	30
2.5.1. İş yaşam kalitesi ile ilgili yapılan yurtiçi çalışmalar	30
2.5.2. İş yaşam kalitesi ile ilgili yapılan yurtdışı çalışmalar	33
2.5.3. İş doyumu ile ilgili yapılan yurtiçi çalışmalar	34
2.5.4. İş doyumu ile ilgili yapılan yurtdışı çalışmalar	36
3. YÖNTEM	39
3.1. Araştırma Modeli	39
3.2. Evren ve Örneklem	39
3.2.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları	41
3.3. Veri Toplama Tekniği ve Araçları	42
3.3.1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği.....	43
3.3.2. Minessota iş doyum ölçeği	48
3.4. Verilerin Analizi	52
4. BULGULAR VE YORUM.....	55
4.1. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	55
4.1.1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin betimsel analiz sonuçları..	55

4.1.2. Öğretmenlerin çeşitli bireysel özelliklerine göre iş yaşam kalitesine ilişkin çıkarımsal analiz sonuçları.....	56
4.1.2.1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının yaşa göre farkı	57
4.1.2.2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre farkı.....	59
4.1.2.3. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarının mesleki kıdeme göre farkı.....	60
4.1.2.4. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarının hizmet süresine göre farkı	63
4.1.2.5. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarının eğitim düzeyine göre farkı	65
4.1.2.6. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarının alana göre farkı.....	67
4.2. Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar	68
4.2.1. Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin betimsel analiz sonuçları.....	69
4.2.2. Öğretmenlerin çeşitli bireysel özelliklerine göre iş doyumuna ilişkin çıkarımsal analiz sonuçları	70
4.2.2.1. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının yaşa göre farkı.....	70
4.2.2.2. Öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin ve alt boyutlarının cinsiyete göre farkı	71
4.2.2.3. Öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin ve alt boyutlarının mesleki kıdeme göre farkı.....	72
4.2.2.4. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının hizmet süresine göre farkı	73
4.2.2.5. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının eğitim düzeyine göre farkı	75

4.2.2.6. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının branşa göre farkı.....	76
4.3. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular.....	77
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	80
5.1. Sonuç	80
5.2. Tartışma	83
5.3. Öneriler	88
5.3.1. Uygulamaya yönelik öneriler	88
5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler	90
KAYNAKÇA.....	91
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1. Eğitim ve öğretim hizmetlerinin niteliği öğretmen alt başlığı	5
Tablo 2.1. Maslow ve Alderfer'in ihtiyaçlar kategorisinin karşılaştırması	15
Tablo 3.1. Araştırmanın evreni ile ilgili sayısal veriler	39
Tablo 3.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları	41
Tablo 3.3. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik sonuçları.....	43
Tablo 3.4. İş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları.....	44
Tablo 3.5. İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarının güvenirlik seviyeleri	44
Tablo 3.6. İş kalitesi yaşam ölçeği için hesaplanan KMO değerleri.....	45
Tablo 3.7. İş kalitesi yaşam ölçeği DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği değerleri.....	48
Tablo 3.8. Minnnesota iş doyum ölçeğinin boyutları	48
Tablo 3.9. Minnnesota iş doyum ölçeği boyutlarının güvenirliği	49
Tablo 3.10. İş Doyum Ölçeği için hesaplanan KMO değerleri.....	49
Tablo 3.11. İş doyum ölçeği DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği değerleri	52
Tablo 3.12. İş yaşam kalitesi ölçeği, iş doyum ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin normallik testi sonuçları.....	53
Tablo 3.13. Ölçekler için kullanılan ölçüt.....	53
Tablo 4.1. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Ortalamaları	56
Tablo 4.2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarından elde ettikleri puanların yaşa göre betimsel istatistikleri	57
Tablo 4.3. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının yaşa göre ANOVA sonucu.....	58
Tablo 4.4. Öğretmenlerin çalışma koşulları ve iş yaşamında stres düzeylerinin yaşa göre Kruskal Wallis H testi sonucu	58

Tablo 4.5. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyete göre karşılaştırılması	59
Tablo 4.6. Katılımcıların iş yaşamında stres düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması	60
Tablo 4.7. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarından elde ettiklerin puan ortalamaların mesleki kıdeme göre betimsel istatistikleri	61
Tablo 4.8. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları için mesleki kıdeme göre ANOVA sonucu	62
Tablo 4.9. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ve iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme ve aile iş yaşam dengesi alt boyutlarından elde ettikleri puanların hizmet süresine göre betimsel istatistikleri	63
Tablo 4.10. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları olan iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme ve aile iş yaşam dengesi için hizmet süresine göre ANOVA sonucu	64
Tablo 4.11. Katılımcıların çalışma koşulları ve iş yaşamında stres düzeylerinin hizmet süresine göre Kruskal Wallis H testi sonucu	65
Tablo 4.12. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ve iş kariyer memnuniyeti, iş yaşamında stres ve işi kontrol edebilme alt boyutlarından elde ettikleri puanların eğitim düzeyine göre betimsel istatistikleri	66
Tablo 4.13. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları olan iş kariyer memnuniyeti, iş yaşamında stres ve işi kontrol edebilme için eğitim düzeyine göre ANOVA sonucu	66
Tablo 4.14. Katılımcıların genel iyi olma, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesi düzeylerinin eğitim düzeyine göre Kruskal Wallis H testi sonucu	67
Tablo 4.15. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının alanlarına göre karşılaştırılması	68
Tablo 4.16. İş Doyum Ölçeğinin Ortalamaları	69
Tablo 4.17. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği alt boyutlarından elde ettiklerin puanların yaşa göre betimsel istatistikleri	70
Tablo 4.18. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları için yaşa göre ANOVA sonucu	71

Tablo 4.19. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılması	71
Tablo 4.20. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından elde ettiklerin puan ortalamaların mesleki kıdeme göre betimsel istatistikleri.....	72
Tablo 4.21. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları için mesleki kıdeme göre ANOVA sonucu.....	73
Tablo 4.22. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından elde ettiklerin puan ortalamaların hizmet süresine göre betimsel istatistikleri.....	74
Tablo 4.23. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları için hizmet süresine göre ANOVA sonucu.....	74
Tablo 4.24. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ölçeği ve alt boyutlarından elde ettikleri puanların eğitim düzeyine göre betimsel istatistikleri	75
Tablo 4.25. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları için eğitim düzeyine göre ANOVA sonucu.....	76
Tablo 4.26. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının branşlarına göre karşılaştırılması	76
Tablo 4.27. Katılımcıların ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişki (n=365).....	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi.....	12
Şekil 3.1. İş yaşam kalitesi ölçeği DFA t değerleri	46
Şekil 3.2. İş Kalitesi Yaşam Ölçeği DFA standartlaştırılmış çözüm sonuçları.....	47
Şekil 3.3. Minnessota iş doyum ölçeği DFA t değerleri.....	50
Şekil 3.4. Minnessota iş doyum ölçeği DFA standartlaştırılmış çözüm sonuçları	51

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AFA	:	Açımlayıcı faktör analizi
DFA	:	Doğrulayıcı faktör analizi
KO	:	Kareler ortalaması
KT	:	Kareler toplamı
MEB	:	Millî Eğitim Bakanlığı
n	:	Eleman sayısı
OECD	:	Organization for Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
p	:	Anlamlılık derecesi
PISA	:	Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (Programme for International Student Assessment)
sd	:	Serbestlik derecesi
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
ss	:	Standart sapma
TDK	:	Türk Dil Kurumu
$\bar{X}$	:	Aritmetik ortalama

1. GİRİŞ

Millî Eğitim Bakanlığı, eğitimle ilgili olarak belirlediği stratejik hedefleri on sekiz başlık altında topladığı 2023 Eğitim Vizyonunu 2018 yılının Ekim ayında kamuoyuyla paylaştı. Millî Eğitim Bakanı Ziya Selçuk bu girişimin temel amacını çağın becerileriyle donatılmış ve bu becerilerini insanlığın faydasına kullanabilen nitelikli ve ahlaklı bireyler yetiştirmek olduğunu belirtmiştir. Bu süreçte ana aktör olarak da öğretmenleri göstermiştir (MEB, 2018, s. 7-9). Bu sebeple öğretmenlerin kariyer uzmanlık alanlarının yapılandırılması, lisansüstü mesleki uzmanlık programlarına katılımının desteklenmesi, çeşitli kurum ve kuruluşlarla mesleki eğitim konusunda işbirliğinin yapılması ve özlük haklarının iyileştirilmesi gibi bir dizi hedef belirlenmiştir (MEB, 2018, s. 41-44). Bu hedeflerin öğretmenlerin iş yaşam kalitesini geliştirerek motivasyonunu arttırmaya katkı sağlayacağı söylenebilir. Nitekim Genç'e (2004) göre, örgütlerde adil olarak düzenlenen ücret, ödül ve prim sistemleri, terfi ve kariyer olanakları, çalışma ortamı ve koşullarının iyileştirilmesi, iş güvenliği teminatı, personeli eğitme ve yetiştirme faaliyetleri bireyleri motive ederek iş doyumunu artırır ve örgütün verimli işleyişine katkıda bulunur. 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'na göre bireyler okullara yöneltilerek millî eğitimin genel ve özel amaçlarına uygun olarak yetiştirilir. Aynı kanunun 43. maddesinde öğretmenliğin eğitim, öğretim ve bunlarla ilgili olan yönetim görevlerini üstlenen özel bir ihtisas mesleği olduğu belirtilir. Eğitim örgütlerinde ana aktörün öğretmenler olduğu düşünüldüğünde millî eğitimin hedeflerinin gerçekleştirilmesi için öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumunun çeşitli araçlarla yüksek tutulması gerekliliği önem kazanmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 86. maddesinde ise öğretmenin görevleri itibarıyla toplumsal kalkınmada öncü ve belirleyici bir rol üstlendiği ifade edilir. Bu doğrultuda öğretmenler ders planlama ve uygulama, sosyal kulüp etkinlikleri, sınıf rehber öğretmenliği, aday öğretmenlerin yetiştirilmesi, millî bayramlar ve mahalli günlere ilişkin törenlere katkı sağlama, okul çevresi ile koordinasyon, nöbet tutma, belleticilik ve idareye yardımcı olma gibi birçok görevi yerine getirir. Öğretmenlerin bu görevleri yerine getirirken yüksek performans göstermeleri beklenir. Tınaz'a (2005) göre, çalışanlar iş ortamından ve yapmış oldukları işten memnun olduklarında yüksek performans gösterebilir. Daş'a (2020) göre, iş doyumunu yüksek öğretmenlerin kişisel başarıları da yüksektir. Fuming and Jiliang'a (2007) göre, iş doyumunu, çalışanların işinden duyduğu memnuniyet derecesidir. Bogler'e

(2002) göre, ise bir öğretmenin iş tatmin düzeyi onun örgütsel bağlılığını, performansını ve kalitesini etkilediği kadar öğrencinin akademik başarısını, davranışını ve memnuniyetini de etkiler. Barutçugil'e (2014, s. 389) göre, iş tatminliğinin olumsuz oluşu iş tatminsizliği olarak nitelendirilebilir. Bu sebeple iş doyumunun ne olduğunu daha iyi anlamak için iş doyumsuzluğunun çalışanlar üzerindeki etkilerine bakmak gerekmektedir. İş doyumsuzluğu çalışanlarda huzursuzluk, psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunları, işe karşı bıkkınlık, işe devamsızlık ve iş ortamında kavga etme eğilimlerine yol açabilir (Başaran, 2000, 221). Özkalp ve Kirel (2018)'e göre, çalışanların iş doyumsuzluğunu ifade etme şekilleri yapıcı ve yıkıcı olmak üzere iki başlıkta incelenmiştir. Çalışanların iş doyumsuzluğunu yapıcı olarak ifade etmesi sesini yükseltme ve bağlılık; yıkıcı olarak ifade etmeleri ise işten ayrılma ve kayıtsızlık olarak ortaya çıkar. Çalışanların iş ortamındaki olumsuzlukları gidermeye yönelik faaliyetleri sesini yükseltme olarak tanımlanır. Bağlılık ise çalışanların pasif bir şekilde koşulların düzeleceğini ümit ederek beklemesidir. İşten ayrılma istifa veya yeni bir iş arama çabasıdır. Kayıtsızlık ise gerekli davranışın yapılmayarak işin ihmal edilmesidir (Özkalp ve Kirel, 2018, s. 120-121). Türkiye'de öğretmenlik iş güvencesi olan bir meslek olduğundan öğretmenlerin iş doyumsuzluğu sonucu işten ayrılma davranışı göstermeleri beklenmemektedir. Buna karşın PISA 2015 Ulusal Raporu (Taş vd., 2016, s. 46) Türkiye'de öğrenmeyi engelleyen öğretmen davranışlarını öğretmenlerin derslere yeterince hazırlanmaması, öğrencilere fazla katı davranması, değişime direnmesi, devamsızlığı ve her bir öğrencinin ihtiyaçlarının ayrı ayrı karşılanamaması olarak belirtmiştir. Bu durum Özkalp ve Kirel (2018)'e göre, iş doyumsuzluğunun olası sonuçları ile benzeşmektedir. Öğretmenlerin iyi ve güvenli bir iş ortamı, yüksek toplumsal statü, yeni deneyimler ve özerklik gibi ihtiyaçları karşılanmadığında motivasyonları düşer ve öğretmen öğrencinin akademik ve sosyal başarısına olumlu bir katkı yapamayabilir. Bu durum toplumlar için büyük bir sorun kaynağı haline gelebilir. Bu sebeple öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır. İş yaşam kalitesi, çalışanın iş memnuniyetini arttırmak, mesleki becerilerini geliştirmek ve çalışanların değişime uyum sağlaması konusunda doğru tespitler sunar. Nitelikli eğitim, öğretmenlerin çalışma yaşam deneyimlerini zenginleştiren ve böylece hedeflerine ulaşmak için motivasyonu ve işe bağlılığı artıran uygulamaların tasarımını gerektirir.

Keser'e (2005) göre, çalışanların iş yaşam kalitesinin artırılması yaşam ve iş doyumunu da yükseltecektir. Bu sayede çalışanların işe devamsızlığı ve tatminsizliği giderilerek performansı artacaktır. Bu anlamda iş doyumunu ile iş yaşam kalitesi arasında güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Nitekim bu bağlamda örgütte işgörenlerin motivasyonu ve iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi, onların sosyal ve psikolojik durumlarının analizi yöneticilerin önemli bir sorumluluğudur. Bu amaçla işgörenlerle olumlu iletişim, verimli bir çalışma ortamı ve yöneticiye duyulan güven için iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi son derece önemlidir (Çiçek, 2005). Bu açıdan işgörenlerin motivasyonu, iş doyumunu ve iş yaşam kalitesi ilişkileri gerek genel yönetim gerekse eğitim yönetimi bağlamlarında önemli bir sorun alanı olarak görülebilir.

İş yaşam kalitesinin resmi bir tanımı olmamasına karşın endüstriyel psikologların üzerinde uzlaştığı konu iş yaşam kalitesinin refahı ele alan bir konu olduğudur. İş yaşam kalitesi bu yönüyle iş doyumundan ayrılır (Efraty and Sirgy, 1990). Türkçede “çalışma yaşam kalitesi-ÇYK”, “iş yaşam kalitesi” olarak geçen kavram çalışma hayatının çalışan ihtiyaçlarına uyarlanması, çalışma yaşamının niteliği, çalışma ortamının/işin insancillaştırılması gibi çeşitli şekillerde ifade edilmektedir. İngilizcede ise “quality of work life-QWL” ya da “working life quality” şeklinde kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra Fransızcada “çalışma şartlarının geliştirilmesi”, sosyalist ülkelerde “işçilerin korunması”, İskandinav ülkelerinde “çalışma çevresi ve işyerinin demokratikleştirilmesi” gibi değişik şekillerde ifade edilmektedir (Dikmetaş, 2006; Huzzard, 2003). İş doyumunu ise bir çalışanın işin özelliklerine, tazminatına, özerkliğine, iş arkadaşlarıyla ilişkileri ne ve verimlilik düzeyine ilişkin algısıdır. Bingöl'e (2006) göre, iş yaşam kalitesi örgütsel performans ve çalışanın refah düzeyini yükseltmeyi hedefler. Bu hedef doğrultusunda iş ortamının iyileştirilme çalışmalarının düzenli olarak yapılması gerekliliğini vurgular.

Türkiye'de çalışanların iş yaşam kalitesi (Demir, 2019; Yılmaz, 2019; Erdem, 2010; Taşdan ve Erdem, 2010) veya iş doyumunu (Daş, 2020; Şahin, 2020; Çalışkan, 2019; Gafa, 2019; Özkaya, 2019; Bil, 2018; Özkan, 2017; Özsüer, 2016; Yüksel ve Yüksel, 2014) belirlemeye yönelik çalışmalar olmakla birlikte iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Aksoy Zor, 2019; Avcı Öztürk, 2010). Yapılan çalışmalara genel olarak bakıldığında çalışmaların bir kısmının salt iş doyumunu ya da iş yaşam kalitesi bağlamında yalın çalışıldığı görülmektedir. İş yaşam kalitesinin iş doyumuna etki ya da

ilişkileri konusunun oldukça sınırlı çalışıldığı belirlenmiştir. Bu nedenle, Türkiye’de eğitim örgütlerinde iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkileri konusu akademik incelenmesi bakımından sığ bir alandır denilebilir. Ayrıca Türkiye’de eğitim politikalarının hızlı bir değişim ve dönüşüme girdiği düşünülmektedir.

Özellikle 2023 Eğitim Vizyonu’nun açıklanmasıyla beraber öğretmenlerin mesleki gelişimi ile ilgili bazı değişimler olduğu görülmektedir. Geçmişte yapılan araştırmalar da bu değişimlerin gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Geçmişte yapılan araştırmaların bulguları da bu gerekliliği desteklemektedir. Kadak’ın (1999) ilköğretim okulu birinci kademede öğrenen örgütlerde öğrenmeyi etkileyen faktörleri araştırdığı çalışma sonuçlarına göre mevcudu yüksek olan sınıflar hem öğretmen hem de okul başarısını düşürmektedir. Ayrıca sınıf mevcudu azaldıkça öğretmenlerin verimi artmakta, okul yönetimi ile daha uyumlu çalışmaktadır. Dokuz ve daha fazla hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerin ise öğretim programını uygulamada zorluk yaşamadığı ve yönetim ile sağlıklı ilişkiler geliştirildiği bildirilmiştir. Sabancı’nın (1999) araştırma sonuçları mevcut ödül sisteminin müdür yardımcıları ve öğretmenlerin gereksinimlerini karşılamadığını ve iş doyumunu sağlamakta yetersiz olduğunu göstermiştir. Bu kapsamda öğretmen hizmet içi eğitimleri bilişim, sanat ve kültür olmak üzere çeşitlendirilmiş, pedagojik formasyon kaldırılmış, sözleşmeli öğretmenlerin görev süresi kısaltılmış, öğretmenlerin hizmet puanı sistemi yaptıkları çalışmalara göre yeniden düzenlenmiştir. Bu anlamda yapılan girişimlerin öğretmenlerin iş doyumu ve iş yaşam kalitesini etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu noktada iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkilerin farklı değişkenlere göre nasıl bir ilişki gösterdiği araştırılma ihtiyacı üzerinde durulabilir.

1.1. Sorun

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve motivasyonunun arttırılmasına önemli derecede etki edebilecek faaliyetler birçok politika belgesinde ele alınmıştır. 2023 Orta Vadeli planı, On Birinci Kalkınma Planındaki hedeflerin gerçekleşmesini eğitimde köklü reformlar yapılarak kalitenin arttırılmasına ve bu sayede nitelikli iş gücünün yetiştirilmesine bağlamıştır. Planda öğretmen ve yöneticiler arasındaki nitelik farklılıkların azaltılması, okul yöneticiliğinin güçlendirilmesi ve deneyimsiz öğretmenlerin desteklenmesinin gerekliliği üzerinde durulmuştur. Millî Eğitim Kalite Çerçevesi ise eğitim ve öğretim sisteminde bulunan bütün aktörlerin performansının

tespit edilerek artırılmasını hedef göstermiştir (MEB, 2014, s. 8). Bu kapsamda eğitim ve öğretimin niteliğini etkileyen beşeri unsurlar “öğretmen”, “yönetici”, “maarif müfettişleri” ve “diğer eğitim çalışanları” başlıkları altında toplanmıştır.

Tablo 1.1. *Eğitim ve öğretim hizmetlerinin niteliği öğretmen alt başlığı (MEB, 2014, s. 18)*

ÖĞRETMEN	Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi	Okulda Öğretmen
	Bilimsel ve sanatsal faaliyetlere katılma Alanında literatürü takip etme Eğitim ve öğretim ile ilgili konferans ve çalıştay vb. etkinliklere sunucu ve dinleyici olarak katılma Profesyonel gelişim ağlarına dâhil olma Bilimsel araştırma yapma ve yayın çıkarma Diğer okullara gözlem faaliyetleri gerçekleştirme Yabancı dil düzeyi Yüksek lisans ve doktora derecesine sahip olma Etik kurallara uyma Eğitimde bilimsel dayanaklı uygulamalara yer verme	Öğretmen başına düşen öğrenci sayısı Rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısı Geçici görevlendirmesi yapılan öğretmen sayısı Ücret karşılığı görevlendirilen öğretmen sayısı Öğretmenlerin bir okuldaki ortalama görev süresi Öğretmenlerin yıllık ortalama devam süresi Derse geç giren öğretmen sayısı Öğretmenlerin mazeretli geç gelme sayısı Öğretmenlerin mazeretsiz geç gelme sayısı Öğretmenlerin yıllık çalışma süreleri Yatılı öğrenci ve belletici öğretmen sayısı Özel eğitim ihtiyacı olan öğrenci sayısı Özel eğitim destek öğretmeni sayısı Ödül alan öğretmen sayısı Ceza alan öğretmen sayısı Kariyer basamaklarının her birindeki öğretmen sayısı

Tablo 1.1’deki öğretmenlere ilişkin unsurlar eğitim ve öğretimin kalitesini önemli derecede etkiler. Bu sebeple öncelikle durum analizi yapılması ve çözüm politikaları belirlenmesi gerekmektedir. Bu unsurların öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumu ile ilgili olduğu söylenebilir. Nitekim iş yaşam kalitesinin başlıca belirleyicileri yeterli ve adil ücret politikası, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gücü kapasitesini kullanma ve artırma, gelişim ve güvenliğin sürekliliği, örgütteki sosyal bütünleşme, örgütteki yasallık ve meşruiyet, iş ve yaşam dengesi, iş yaşamının sosyal uygunluğudur (Walton, 1973, s. 12-16). İş doyumunu etkileyen faktörleri ise işin niteliği, maaş, terfi imkânları, takdir edilme, çalışma koşulları, denetim, iş arkadaşları, örgüt ve yönetim ile iş görenin kişiliğidir (Başaran, 2000, s. 219-220). Bu bağlamda Tablo 1.1’de yer alan unsurların durum tespiti yapılarak iyileştirici politikaların belirlenmesinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arttıracığına inanılmaktadır. Öğretmenlerin niteliğini arttıracak bu politikaların öğrenci başarısını artırarak nitelikli iş gücü hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunacağı söylenebilir. Keser’e (2005) göre, çalışanların iş

yaşam kalitesinin artırılması yaşam ve iş doyumunu da artırır. Bu sayede çalışanların işe devamsızlığı, işte bıkkınlığı, işe karşı duyulan huzuru ve tatminsizliği giderilerek performansı arttırılacaktır. Bu anlamda iş doyumu ile iş yaşam kalitesi arasında güçlü bir ilişki olabilir.

Öğretmenleri geliştirmeye ve mesleğin koşullarını iyileştirmeye yönelik düzenlenen Öğretmen Strateji Belgesi ise mesleki gelişimin sürekliliği, öğretmenlik mesleğinin statüsü, terfi ve ödül sistemi, mesleğe adaylık dönemi eğitimi, aday öğretmenlerin seçimi ve hizmet öncesi eğitim temaları üzerinde yoğunlaşmıştır (MEB, 2017, s. 9). Öğretmen ve okul müdürleriyle yaptığı araştırmasında Sabancı'nın (1999) da tespit ettiği gibi terfi ve ödül sistemi öğretmenlerin ihtiyacını karşıladığı sürece motive edici olmaktadır. Bu sebeple yapılacak olan düzenlemelerin amacına ulaşabilmesi için durum tespitinin gerekliliği önem kazanmaktadır. Öğretmen adayları lisans eğitiminde staj görmüş olsa da çalıştıkları okul ve okul çevresi çok farklı beceriler gerektirebilmektedir. Bu sebeple adaylık eğitimi döneminde yapılacak olan eğitimlerin öğretmenlerin kapasitelerini kullanma ve arttırabilmelerini desteklemesi beklenir.

Bireylerin sürekli olarak değişmekte olan dünya şartlarına uygun yetiştirilebilmesi için eğitimde de reformlara gidilmeli ve değişime uygun politikalar üretilmelidir. Ancak öğretmenler tarafından içselleştirilmeyen reformların hayata geçirilmesinin de oldukça güç olacağı söylenebilir. Bu sebeple öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilerek mesleki doyumlarının arttırılması gerekmektedir. Son dönemlerde uygulanan politikaların bu konudaki etkililiğini çeşitli araştırmalar ortaya koymaktadır. Sabancı'nın (1999) araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan ilkökul öğretmenleri ödül sistemini ihtiyaçlarını karşılamadığından ve iş doyumunu yükseltmekte etkisi olmadığından önemsiz bulmaktadır. Araştırma ödül ve terfi sisteminin zamanın koşullarına ve öğretmenlerin ihtiyacına yönelik yeniden düzenlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Çelik'in (1987) Ankara merkezindeki liselerde çalışan teknik öğretmenlerle yaptığı çalışma bulguları da öğretmenlerde iş doyumsuzluğu olduğunu doğrulamaktadır. Ankara ili Çankaya ilçesindeki devlet okulu ve özel okullarda çalışan beden eğitimi ve süper öğretmenleri ile yapılan bir araştırma da öğretmenlerin iş doyumsuzluğu olduğu sonucuna varmıştır (Mirzeoğlu vd., 1996). Ancak 2000'li yıllarda eğitimde EBA, FATİH, E-OKUL gibi teknoloji kullanımı arttıran gelişmeler, öğretmenlerin özlük haklarında iyileştirmeler ve okulların fiziki koşullarında düzeltmeler yapılmıştır. Bu sebeplerle öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili yapılan son

dönem çalışmalarında (Şahin, 2020; Daş, 2020; Başaran, 2019; Tunç, 2019; Turaç, 2017; Bozca, 2015; Ünal, 2015) olumlu sonuçlar görülmektedir.

Türkiye’de eğitim örgütlerinde iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkileri konusu akademik incelenmesi bakımından sığ bir alandır denilebilir. Bu noktada iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkileri konusu farklı değişkenlere göre nasıl bir ilişki gösterdiği ise bir problem durumu olarak ortaya çıkmaktadır.

1.2. Amaç

Araştırmanın genel amacı; İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma soruları incelenmiştir:

1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile alt boyut düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile alt boyut düzeyleri;
 - Yaş,
 - Cinsiyet,
 - Mesleki kıdem,
 - Hizmet süresi,
 - Eğitim düzeyi ve
 - Branşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş doyumu ile alt boyut düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Öğretmenlerin iş doyumu ile alt boyut düzeyleri;
 - Yaş,
 - Cinsiyet,
 - Mesleki kıdem,
 - Hizmet süresi,
 - Eğitim düzeyi ve
 - Branşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ile alt boyutları ve iş doyumu ile alt boyut düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

Bu çalışma ile Balıkesir ili merkez ilçeleri Altıeylül ve Karesi İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine bağlı resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve

iş doyumu arasındaki ilişki araştırılarak bilgi birikimine katkıda bulunulmaya çalışılmıştır. Bu çalışma öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, hizmet süresi, eğitim düzeyi ve branş değişkenlerine göre araştırmaktadır.

1.3. Önem

Kalkınma ve büyümede önemli bir rolü olan eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirme düzeyi toplumun genelini etkilemektedir. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin performansı önemli bir etkidir. Öğretmen performansının artmasındaki artışın ise ancak öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin ve iş doyum düzeylerinin artması ile mümkün olabileceği söylenebilir. Örgütsel çıktıyı etkilediği düşünülen iş yaşam kalitesi ve iş doyumu kavramları okulların amaçlarının gerçekleşmesinde ve öğrenci başarısında önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin ve iş doyumunun artırılması konusunda gerekli önlemlerin alınabilmesi için öncelikle bu değişkenlerin öğretmenlerdeki düzeyini saptamak gerekmektedir. Bu araştırma, böyle bir amaca yapacağı katkı açısından önemlidir. Ayrıca araştırmanın yöneticilere, öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin sağlanması konusunda fikir vermesi beklenmektedir.

Bu araştırmanın sonucunda ilkökul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri ve bu iki değişken arasındaki ilişkiler açısından sistematik ve kuramsal bilgilere ulaşılması amaçlanmaktadır. İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarını tespit etmek öğretmenlerin iş doyumu, işe katılımı ve performans değerlendirmeleri için yararlı olabilir. İkinci olarak araştırma sonuçlarının ilkökul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeylerinin nesnel çalışma koşulları bağlamındaki farklılıklarını incelemek öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin ve dolayısıyla iş doyum düzeylerinin artırılması konusunda yeni politika ve stratejilerin üretilmesine katkı sağlayabilir. Öğretmenlere dair politikaların geliştirilmesine katkıda bulunması hedeflenen bu çalışmanın, öğretmenlerin çalışma koşullarının anlaşılmasına yeni bir ivme kazandırması da beklenmektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde çok sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu çalışma öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin belirlenmesi, performanslarının artırılması ve bu sayede örgüt amaçlarına ulaşılmasında ne tür araştırılmalara ihtiyaç duyulduğunun belirlenmesi bakımından

önem taşımaktadır. Benzer olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de örgütün amaçlarına ulaşmasında etkilidir. Bu bağlamda ilkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi, öğretmenlerin sorunlarına çözüm üretilmesi, mevcut durum değerlendirmeleri sayesinde insan kaynakları politikalarına katkı sağlaması bakımında da önem taşıdığı düşünülmektedir.

İlgili alanyazında çalışanların iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu, performans ve verimlilikleri arasındaki ilişkiye dair bulgular incelenmiştir. Buna göre çalışanların iş yaşam kalitesindeki artış iş doyumunu (Avcı Öztürk, 2010; Bhatnagar ve Soni, 2015), performans (Asgari, Nojbaee ve Rahnama, 2012; Çiçek, 2005) ve verim (Abbasi, Samadzadeh ve Shahbazzadegan, 2011) artışını sağlamaktadır. Alanyazına bakıldığında çalışmaların bir kısmının salt iş doyumunu ya da iş yaşam kalitesi bağlamında yalın çalışıldığı görülmektedir. İş yaşam kalitesinin iş doyumuna etki ya da ilişkileri konusunun oldukça sınırlı çalışıldığı belirlenmiştir. Bu nedenle Türkiye’de eğitim örgütlerinde iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri konusu akademik incelenmesi bakımından sığ bir alandır denilebilir. Bu noktada iş yaşam kalitesi ile iş doyumunun farklı değişkenlere göre nasıl bir ilişki gösterdiği araştırılmalıdır. 2020-2022 Orta Vadeli Mali Plan, Millî Eğitim Kalite Çerçevesi, 2017-2023 Öğretmen Strateji Belgesi, 2019-2023 On Birinci Kalkınma Planı, PISA 2015 Ulusal Raporu ve PISA 2018 Türkiye Ön Raporu gibi üst politika belgeleri öğretmenlerin iş yaşam kalitesini yükselterek iş doyumunu arttıracak uygulamaların gerekliliğini göstermektedir. Yeni oluşturulacak politikaların temelinde öğretmenlerin çalışma koşullarının, meslek öncesi ve hizmet içi eğitimlerinin iyileştirilmesi, kariyer yolunun düzenlenmesi, adil bir ödül terfi sistemi ve öğretmenliğin statüsünün yükseltilmesi gibi unsurların yer alacağı anlaşılmaktadır. Bu sebeple durum tespitinin yapılması önem kazanmaktadır. Bilimsel veriler kullanılarak yapılacak politikaların öğretmenlerin ihtiyacına yönelik, öğrenci başarısını arttıran, okulu tüm paydaşlarıyla daha etkili kılabilceği önem kazanmaktadır. Araştırma bulguları eğitimde politika yapıcılara destekleyici veriler sunabilir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi iş doyum düzeyini arttıracak uygulamaların doğrudan öğrenci başarısını arttıracığına inanılmaktadır. İş yaşam kalitesi ve iş doyumunu yüksek öğretmenlerin okul içi ve çevresi ile olumlu ilişkiler geliştirdiği bilinmektedir. Bu durum okul çevresinin eğitime dâhil edilerek verimli kullanılmasını ve veli-öğretmen ilişkilerini geliştirerek öğrenci başarısına katkı sağlayabilir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmada;

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumuna yönelik olarak kullanılan ölçek maddelerine samimi ve tarafsız olarak cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Balıkesir ili merkez ilçeleri olan Altıeylül ve Karesi İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri'ne bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlayan bu çalışmanın sınırlılıkları:

- Araştırmada kullanılan veriler 2018-2019 eğitim-öğretim yılı bahar ve güz döneminde Balıkesir ili merkez ilçeleri olan Altıeylül ve Karesi İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri'ne bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.
- Özel eğitime yönelik ilkokullarda çalışan öğretmenlerin iş ortamı ve çalışma koşulları farklı olduğundan araştırma evrenine dâhil edilmemiştir.

Bireysel özelliklerin ve sosyal oluşumların önelliği dikkate alınarak araştırma sonuçlarının genellenebilirliği, çalışma evreni olan Balıkesir il merkezindeki resmi ilkokullar ve bu okullarda çalışan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

İş yaşam kalitesi: Her çalışanı ayrı bir birey olarak kabul ederek maddi ve manevi ihtiyaçları üzerine odaklanan yönetim felsefesi.

İş doyum: Çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tepki ve duygulardır.

2. ALANYAZIN

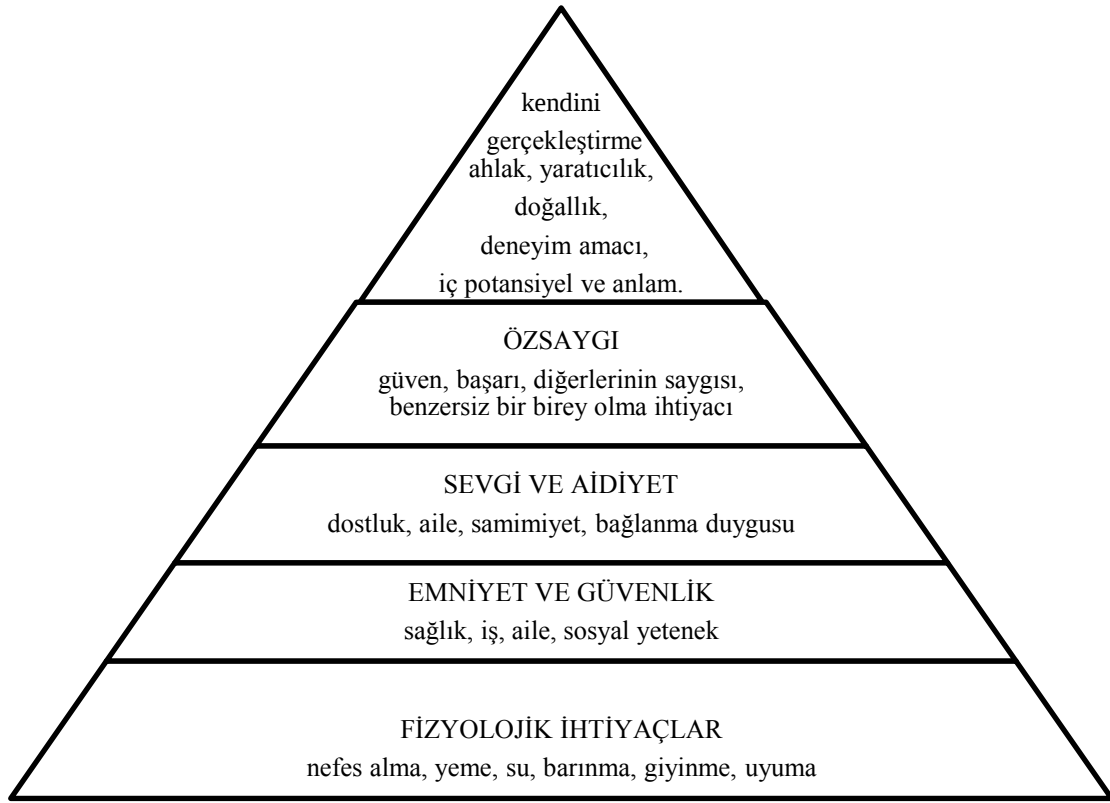
Bu başlıkta iş yaşam kalitesi ve iş doyumu ile ilgili literatür taraması ele alınmıştır.

2.1. İş Yaşam Kalitesini Temellendiren Kuramlar

Bu araştırmada Sirgy vd., (2001) tarafından Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile Spillover (Yayılma) Kuramı temel alınarak geliştirilen iş yaşam kalitesi yaklaşımı temel alınmıştır.

2.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

İş yaşam kalitesinin yükseltilmesinde sosyolojik ve psikolojik süreçlerin anlaşılması gerekmektedir. Sirgy vd., (2001) tarafından temel alınan bu yaklaşıma göre çalışanların performansının artırılarak örgüt verimliliğin sağlanmasında bu süreçler oldukça önemlidir. Bu sebeple yönetim çalışanlarla iş birliği sağlamalıdır. Bu süreçte okul yöneticileri ve politika yapıcılarının yararlanabileceği en önemli kuramlardan biri Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramıdır. Maslow'a göre bireyler önce düşük düzey, sonra daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır. Buna göre yoğun ders saatleri ve iş yükü sebebiyle, aile ve sosyal hayatına vakit ayıramayan öğretmenlerin de işlerinde beklenen düzeyde başarı gösteremeyeceği söylenebilir. Öğretmenler de ödül ve terfi sistemi dâhilinde kendilerine çeşitli mesleki hedefler koyar ve bu hedefler doğrultusunda yaşamını şekillendirebilir. Ancak bu hedeflere ulaşmak için gerekli ihtiyaçların karşılanması önemli bir konudur. Maslow bireyler için gerekli bu ihtiyaçları belli bir hiyerarşiye göre sıralamıştır (Bkz. Şekil 2.1).



Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi (Black ve Porter, 2000, s. 370)

Şekil 2.1'e göre fiziksel ihtiyaçlar en temel ihtiyaçlardır. Sırası ile fiziksel, güvenlik, ait olma ve sevgi, değer ihtiyaçları kısmen de olsa karşılanmadan birey, kendini gerçekleştirme ihtiyacına güdülenmeyecektir. Bireylerin çalıştıkları iş kendilerini geliştirmesine ve daha üst düzeydeki ihtiyaçlarını gidermesine imkân sağladığı ölçüde, bireyin işten aldığı tatmin artacaktır (Eren, 2017, s. 30-31). Buna göre, bireyleri işe motive etme çabası, onların doyurulmamış ihtiyaçlarını tespit etme ve karşılama düzeyiyle doğru orantılıdır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre öğretmenlerin kendini gerçekleştirebilmesi için hayatlarını mesleğe yakışır düzeyde idame ettirebilmeleri için gerekli maaş, okulun fiziki koşulları, okulda iş güvenliğinin sağlanmış olması, aile ve sosyal hayatına vakit ayırabilmesi, mesleğin statüsü gibi unsurlar önem kazanmaktadır. Diğer yandan kişi çalışma yaşamı içerisinde Maslow'un belirttiği tüm ihtiyaçlarını karşılayabiliyor ve en nihayetinde de kendini gerçekleştirme aşamasına geçebiliyorsa, çalışma yaşam kalitesi düzeyi o derece yüksek olabilecektir. Maslow'un kuramı uzun yıllar kurumlar ve yöneticiler tarafından kullanılmıştır. Ancak son dönemlerde kuramla ilgili tartışmalar gündeme gelmiştir. Koltko-Rivera (2006) Maslow'un hiyerarşisinde Türkçeye "özaşkınlık" (Devrani, 2010) veya "kendini

aşmışlık” (Tekke, 2019) olarak çevrilen bir seviyeden bahsetmektedir. Ancak konuyla ilgili kesin kaniya varacak kadar araştırmaya rastlanmamıştır.

2.1.2. Spillover (yayılma) kuramı

Kişinin aile ve çalışma hayatı, boş zaman, manevi hayat gibi belirli bir yaşam alanındaki deneyimlerinden birindeki memnuniyet / memnuniyetsizlik yayılarak diğer yaşam alanlarını da etkileyebilir (George and Brief, 1992). Bu yayılma yatay ve dikey şekilde olabilir. Yatay yayılda bir yaşam alanındaki etki, komşu bir alanı etkiler. Örneğin işteki tatmin aile yaşam alanında mutluluk hissettirebilir ya da tam tersi olabilir. Dikey yayılma ise bireylerin zihninde hiyerarşik olarak düzenlediği yaşam alanları (boş zaman, aile, iş, sosyal çevre vb.) arasında gerçekleşir. Hiyerarşinin en üstünde toplam yaşam vardır ki bu en düzey alandır. Toplam yaşam alanındaki duygular bireylerin kişisel mutluluk, yaşam memnuniyeti, yaşam kalitesi gibi ifade edilen duyguları yansıtır. Bu da bireylerin boş zaman, aile, iş ve sosyal hayattaki iyi oluş durumlarıyla ilgilidir (Sirgy vd., 2001, s. 244). Bu sebeple çalışanların ruh halinin olumlu olması örgütler için önemlidir. Olumlu ruh haline sahip öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla dayanışma içinde olma, sorunlara karşı yapıcı önerilerde bulunma, sürekli mesleki gelişimi için çaba gösterme davranışlarında bulunmaları beklenir. Öğretmenlerdeki bu olumlu ruh halinin okul iklimini ve imajını da olumlu yönde etkileyeceği beklenebilir. Ancak bunun için yöneticilerin okulun ve öğretmenlerin ihtiyacını eş zamanlı olarak karşılaması önemlidir.

2.2. İş Doyumunu Temellendiren Kuramlar

Barutçugil (2004, s. 374) bireylerin motivasyonunu etkileyerek iş doyumunu sağlayan teorileri üç ana grupta toplamıştır. Bunlar insan ihtiyaçları analizini temele alan “içerik teorileri”, davranışlar üzerinde etkisi olan düşünme süreçlerine odaklanan “süreç teorileri” ve çalışanların istenen iş davranışlarını öğrenmesine odaklanmış olan “pekiştirme teorisi”dir. Araştırmada bu gruplama temel alınmıştır.

2.2.1. İçerik teorileri

Temel yaklaşım insanları davranışa yöneltten ihtiyaçların analiz edilmesidir. Ancak bu şekilde yöneticiler ödül ve terfi sistemini çalışanların ihtiyacına yönelik

olarak düzenleyebilecektir. Bu sayede çalışanların performansı artarak örgütsel amaçların gerçekleşmesi sağlanacaktır.

2.2.1.1. *İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi*

Kuram ilk kez 1943 yılında Maslow tarafından insanın motivasyonunu etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik yapılan çalışmalar sonucunda ortaya konulmuştur. Kuram, motivasyonun ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlar arasındaki ilişkilere dair açıklama getirmektedir. Maslow bu ihtiyaçları kendi içinde beş kategoriden oluşan hiyerarşik bir düzende sıralamıştır (Linstead, Fulop and Lilley, 2009, s. 112):

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Nefes alma, yeme, su, barınma, uyuma.
- Emniyet ve güvenlik: Sağlık, iş aile, sosyal yetenek.
- Sevgi ve aidiyet: Dostluk, aile, samimiyet, bağlanma duygusu.
- Özsaygı: Güven, başarı, diğerlerinin saygısı, benzersiz bir birey olma ihtiyacı.
- Kendini gerçekleştirme: Deneyim amacı, iç potansiyel ve anlam.

Tabandaki bir ihtiyacın doyurulması, bir üst seviyedeki ihtiyacın belirmesine sebep olur. Kırsal kesimde görev yapan öğretmenlerin barınma ihtiyacı karşılanmadığında, sosyal ilişkiler ve başarı gibi üst basamaklardaki ihtiyaçları gündeme gelemeyecektir. Maslow'un kuramı çalışanların motivasyonu konusuna önemli açıklamalar getirmiş olsa da, bazı eleştirileri de beraberinden getirmiştir. Bu eleştirilerden bazıları ihtiyaçların hiyerarşik sıralamasının kişiden kişiye, cinsiyete göre değişme durumu ve toplumların sosyal ve ekonomik özelliklerinin bu ihtiyaçlar üzerindeki etkilerini dikkate almaması olarak sıralanabilir (Bateman and Snell, 2007, s. 437).

2.2.1.2. *Alderfer'in V-İ-G teorisi*

Alderfer, Maslow'un öne sürdüğü ihtiyaçlar hiyerarşisi için yapılan deneysel destekten şüphe duyarak başka bir yaklaşım geliştirdi. Teorisini imalat, banka, okul ve iki kolejdten oluşan beş organizasyon içinde yaptığı mülakat ve anketlerle test etti ve geliştirdi. Mutlu veya hayal kırıklığına uğramış bir insana yönelik olarak üç temel ihtiyaç belirledi (Boddy, 2017, s. 485):

- Var olma ihtiyacı: Bireylerin yaşamını sürdürebilmesi için gereken yemek, hava, su gibi fiziksel ihtiyaçlar ile güvenlik ihtiyaçlarıdır.
- İlişki kurma ihtiyacı: Bireylerin sosyal yaşamına dâhil olan arkadaşları, ailesi ve iş arkadaşları ile olan ilişkileridir.
- Gelişme ihtiyacı: İnsanın yetenekleri geliştirerek bir işi başarması, bu sayede çevresinde üretici ve yaratıcı etkiler oluşturmaktır.

Tablo 2.1’de Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kategorileri ile Alderfer’in V-İ-G kuramının ihtiyaçları karşılaştırılmıştır. Buna göre Alderfer’in “gelişme” basamağı, Maslow’un “fizyolojik ve psikolojik olarak güvende hissetme” basamağına; “ilişki kurma” basamağı, “sevgi ve ait olma, kişilerarası saygınlık ve güvenlik” basamağına; var olma basamağı ise “kendini gerçekleştirme” basamağına denk gelmektedir.

Tablo 2.1. Maslow ve Alderfer’in ihtiyaçlar kategorisinin karşılaştırması (Boddy, 2017, s. 485)

Maslow’un kategorileri	Alderfer’in kategorileri
Kendini gerçekleştirme	Varolma
Sevgi ve ait olma	İlişki kurma
Kişilerarası saygınlık ve güvenlik	
Fizyolojik ve psikolojik olarak güvende hissetme	Gelişme

Bu kuramı Maslow’dan ayıran en önemli husus ihtiyaçlar arasında hiyerarşisinin söz konusu olmamasıdır. Bu anlamda kuram bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmamıştır.

2.2.1.3. Çift faktör teorisi

Herzberg’in çalışanları tatmin veya motive eden faktörleri açıkladığı kuramında işin kendisinden kaynaklı olan faktörleri “motive edici faktörler”, çalışma koşullarından kaynaklı faktörleri de “hijyen faktörler” olarak belirlemiştir. Bunlar (Linstead, Fulop and Lilley, 2009, s. 417-418);

Motive edici faktörler (Boddy, 2017, s. 487);

- Başarı
- İşin kendisi
- Sorumluluk
- Tanınma
- Gelişme

Hijyen faktörler (Boddy, 2017, s. 487);

- Denetim
- Şirket politikası ve yönetimi
- Kişilerarası ilişkiler
- Çalışma koşulları
- Ücret

Motive edici faktörler işin özüne yöneliktir. Bu faktörleri çalışanlarda içsel tatmin oluşturarak onların daha mutlu ve huzurlu hissetmesini sağlar. Bir öğretmenin terfi ederek şube müdürü olması, yurtiçi ve yurtdışında mesleki gelişimine katkıda bulunacak eğitimlere katılması, bu anlamda motivasyon kaynağı olabilir. Hijyen faktörler çalışanlarda motivasyonu sağlamak için gerekli olmakla beraber yeterli değildir. Bu faktörler iş doyumsuzluğunu en düşük düzeye indirir (Bateman and Snell, 2007, s. 440). Bu kurama göre çalışanların motivasyonunun yüksek düzeyde olması hijyen ve motive edici faktörlerin bir arada olmasına bağlıdır (Eren, 2013, s. 546).

2.2.1.4. Kazanma ihtiyacı teorisi

McClelland'a göre bireyler ihtiyaçlarını üç grupta toplar; başarı, güçlü olma ve bağlılık. Bu ihtiyaçlar bireysel olduğu kadar toplumsal açıdan da önemlidir (Boddy, 2017, s. 486). Bu sebeple her insanda az ya da çok başarıma ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç etkisindeki insanlar sürekli başarı ararlar. Özellikle üst düzey çalışanlarda daha fazla görülen bu motivasyon şekli, kişinin kolay olmayan işleri tercih ederek başka kişilerle yarışa girmesi, başarılan şeyin kendi çabasıyla olması, elde ettiği başarıyı herkese göstererek özgüven ve saygı kazanmasıyla ortaya konulur. Ayrıca kazanma ihtiyacı olan kişiler genel olarak başarıları ya da başarısızlıkları konusunda çevresinden dönüt alma beklentisi içindedirler (Linstead, Fulop and Lilley, 2009, s. 421). Güçlü olmak ihtiyacı ise insanın çevresi üzerinde egemenlik kurma isteğinin sonucudur. İnsanlar bu amaçla çevre ile olan ilişkilerinde etkisini arttırarak sesini duyurabileceği çeşitli araçlara başvururlar. Ancak bu yöndeki faaliyetler bireyleri birbirleri ile çatışmaya sürükleyebilir. Böyle bir tehlikenin varlığı insanların güç arzusunu sınırlamaktadır. Bu sebeple güçlü olma ihtiyacının şiddeti herkeste farklı düzeyde ortaya çıkmaktadır (Eren, 2008, s. 579-580). Bağlılık ihtiyacı ise insanın doğası gereği toplumsal bir varlık olduğundan, diğer insanlarla ilişki kurması gerekliliğinden doğar. Ancak bu ihtiyaç da kişiden kişiye değişmektedir. Bazı insanlar sorunlarını yalnız çözmekten ve sosyal

etkinliklerinde yalnız olmaktan hoşlanırken, bazı insanlar bu durumları yakın çevresi ile yaşar. Fakat her insanın az veya çok bir sosyal çevresi vardır (Bateman and Snell, 2007, s. 438).

2.2.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri, davranışın ortaya çıkmasından başlayarak son bulduğu zamana kadar olan süreçte tüm değişkenleri incelemeye çalışır. Bireylerin görüş ve değer yargılarının farklı olması, motivasyonda bireysel farklılıkların önemini araştıran süreç kuramlarının çıkış noktasını oluşturur (Tınaz, 2013, s. 11). Bu grupta; Beklentiler Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Hedef Belirleme Yaklaşımı bulunmaktadır.

2.2.2.1. Beklentiler teorisi

Bireyler eylemlerinin sonucunda ödül ve beklenti içine girer. V. H. Vroom'un beklenti kuramı bireylerin düşünce ve algı süreçlerini inceleyerek, onların bu ödül hak ettiği yargısına varmalarının düşünsel sürecini açıklamaktır (Tınaz, 2015, s. 11). Vroom'a göre bireysel ve çevresel faktörler çalışanların davranışlarını güdülenmesinde birlikte etkilidir. Çalışanların ihtiyaçları, beklentileri, yetenekleri ve performansları birbirinden farklıdır. Çalışanlar bu doğrultuda davranış sergilemektedir (Eren, 2013, s. 569-570). Vroom beklenti kuramını üç kavram üzerine temellendirmiştir; valens, bekleyiş ve araçsallık (Koçel, 2007, s. 495).

Valens: Bireylerin gösterdiği çaba sonucunda elde edeceği ödüle karşı beklentisini ifade eder. Valensin değeri -1 ve +1 arasında değişir. Valensin değeri +1'e yaklaştıkça bireyin beklentisi artar bu da daha fazla çaba göstermesi anlamına gelir. Valensin değeri -1'e yaklaştıkça ödülün bireyi güdülemediği anlaşılır, performansı düşer. Sonuç olarak ödülün çalışanların ihtiyaçlarını tatmin etme değeri, ödüle verdikleri önemi gösterir.

Bekleyiş: Kişinin davranışı, onu örgütün hedeflerine ulaştırıyorsa motivasyonu yüksek olur. Yani çalışanlar davranışları ile örgütün hedefleri arasında neden-sonuç ilişkisi kurabiliyorsa, davranışın örgütün hedefleri için yararlı ve beklenen sonuçlar doğuracağına inanıyorsa motive olabilir.

Araçsallık: Çalışanlar bir ödülle güdülendiğinde performansı artar. Davranış ödüllendirildiği takdirde performansta artış gözlenecektir. Çalışanların iş tatminin artması beklentilerinin karşılanmasına bağlıdır.

V.H. Vroom'un kuramı bireylerin motivasyonunun sağlanmasında ihtiyaçlarının yeterli olmadığını, davranışının sonucunun bir amaca bağlanması gerektiğini ve bunun da ödül ile desteklenmesini savunur (Schermerhorn, 1996).

2.2.2.2. Eşitlik teorisi

Çalışanlar iş ortamının adil ve eşit olduğuna inandığı ölçüde işinden doyum sağlar (Çelik, 2011, s. 10). Adams'a göre çalışanlar kendi performansını ve karşılığında aldığı ödülü diğer çalışanların performansı ve elde ettiği ödüllerle kıyaslar. Bunun sonucunda çalışanın vardığı kanı işine ve iş çevresine olan tutumunu etkiler. Kuramın anahtar noktası ödül ve terfilerde çalışanlara karşı adaletli olunmasıdır (Torrington vd., 2016, s. 514).

2.2.2.3. Hedef belirleme yaklaşımı

Kurama göre bireyin düşünce ve davranışlarını amaç ve niyetleri yönlendirir. Çünkü bireyler tatmin olmak için amacına ulaşana kadar çalışacaktır Hedefleri büyük olanlar diğerlerine göre daha yüksek performans sergileyecektir. Yani hedeflerin niteliği güdülenme seviyesini etkileyerek performansı belirler (Locke, 1969). Ancak örgütlerde hedeflerin çalışanlar ve yöneticiler ile birlikte belirlenmesi beklenir. Sürecin sonunda belirlenen hedeflere ulaşma derecesine göre performans değerlendirmesi yapılır (Barutçugil, 2004, s. 379).

2.2.3. Pekiştirme teorisi

Bu teori davranış ile sonuçları arasındaki ilişkiyi temel alır. Buna göre çalışanların iş başı davranışlarını değiştirme veya düzeltme yöntemi davranış gerçekleştiği an verilen ödül ve cezalardır. Kullanılan pekiştirme araçları (Barutçugil, 2004, s. 380-381):

- Olumlu pekiştirme: İstenilen davranış gerçekleştikten sonra sunulan ödüldür. Davranışın tekrar edilmesini sağlar. Sunulan ödülün davranışı gerçekleştiren için ihtiyaca yönelik veya hoşlanılan bir ödül olması davranışın tekrarı için önemlidir.
- Olumsuz pekiştirme: Çalışanlar istenmedikleri durumlardan kaçınmak istediklerine doğru şeyleri yapmayı öğrenir. İstenen bir davranış sonucu hoş

olmayan uyarıcının kaldırılması olumsuz pekiştirmedir. Örneğin çalışan yanlış davranışı bıraktığında yöneticinin azarlamaktan vazgeçmesi.

- Cezalandırma: Çalışan istenmeyen bir davranış gösterdiğinde, onun için hoş olmayan uyarıcıya maruz kalmasıdır. Ancak ceza doğru davranışı göstermediğinden, örgütlerde kullanımı tartışmalıdır.
- Bitirme: Hoşa giden bir ödülün mahrum bırakılmasıdır. Davranış artık istenmemektedir bu yüzden pekiştirme kullanımı da sona ermiştir. Bir çalışanın yetkileri ya da primi azalmakta ise davranışı beklenen sonuçları doğurmamıştır ve davranışını değiştirmesi gerekmektedir.

Literatürde pekiştirmenin davranıştan hemen sonra uygulanması ve çok sık kullanılmaması önerilmektedir.

2.3. İş Yaşam Kalitesi

Literatürde 19. yüzyılın sonuna kadar iş yaşam kalitesi kavramıyla rastlanmadığı görülmektedir. Bu yüzyılın sonunda bazı şirketler çalışan haklarını iyileştirmek için kâr payı dağıtımını yapmıştır. Şirketlerin bu uygulamasını iş yaşam kalitesini iyileştirme girişimleri olarak yorumlanabilir. Çevresel faktörlerin çalışan performansına dair önemli bir çalışma, sosyolog Elton Mayo tarafından Western Electric'in Hawthorn fabrikasında yapılmıştır (Nakamaki vd., 2016, s. 59). Mayo'nun bu araştırması çalışma koşullarının insancıllaştırılmasında önemli bir girişim olarak görülebilir. Fakat çalışma koşullarının iyileştirilmesinin, iş yaşam kalitesini geliştirme uygulamalarına, dönüşmesi zaman aldı. 1950'lerde iş yaşam kalitesi uygulamaları çalışma koşullarının iyileştirilmesi bağlamında sanayileşmiş ülkelerde kullanılmaya başlandı. İkinci Dünya Savaşı sonrası hizmet sektörünün ekonomide büyük bir payı olmasına rağmen, çalışan performansını çıktıya göre değerlendiren yaklaşımların baskın olmaya devam etti (Eren, 2017, s. 21). İş yaşam kalitesinin temel olarak iki amacı vardır; çalışma ortamını insanileştirerek çalışanların iş yaşantılarının kalitesini yükseltmek ve bu sayede örgütün üretkenliğini de arttırmak (Kotze, 2005, s. 101). Nitekim iş yaşam kalitesi yüksek çalışanlar mutlu, sadık ve özverili çalışanlardır (Sirgy vd., 2001, s. 242)

İş yaşam kalitesi üzerine Türkiye dışında ve içinde birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen (Avcı Öztürk, 2010; Chan and Wyatt, 2007; Çiçek, 2005; Öge, 2000; Svathi and Reddy, 2016; Taşdan ve Erdem, 2010; Usha and Rohini, 2018) kavram üzerine tam bir tanım birliği sağlanamamıştır. Walton (1975'den aktaran Taşdemir

Afşar, 2014, s. 7), çalışma yaşamı çerçevesinin kalitesini oluşturan sekiz boyut belirlemiştir. Bunlar:

- Yeterli Gelir ve Adil Tazminat
- Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları
- İnsani Yeterlilikleri Kullanmak ve Geliştirmek İçin Hemen Fırsat.
- Sürekli Büyüme ve Güvenlik Olanağı
- Çalışma Örgütünde Sosyal Bütünleşme
- İş Organizasyonunda Anayasallık
- İş ve Toplam Yaşam Alanı
- Çalışma Hayatının Sosyal Uygunluğu

İş yaşam kalitesini işin çalışanlar üzerindeki etkisi ve çalışanların örgütte karar verme ve problem çözme süreçlerine katılımı şeklinde açıklamıştır (Yücel, 2002, s. 24). Buna göre iş yaşam kalitesi teknik ve ekonomik boyutlara insan unsurunun da eklendiği, çalışma ortamının insanı yakışır durumda olması durumunu ifade eder. Öge (2000) ise araştırmasında iş yaşam kalitesinin çalışanın maddi manevi ihtiyaçları üzerine odaklanan bir yönetim felsefesi olduğunu belirtmektedir.

İş yaşam kalitesi kavramıyla ilgili iki yaklaşım olduğunu belirtir. Birincisi yüksek düzeyde bir iş yaşam kalitesi için örgütsel koşullar ve uygulamaların geliştirilmesi gerekliliği. İşin zenginleştirilmesi, işgörenleri kararlara dâhil eden demokratik bir yönetim ve işyeri güvenliğinin sağlanması gibi uygulamalar. İkinci yaklaşıma göre çalışma koşullarının işgörenlerin refahı üzerindeki etkileri, iş yaşam kalitesi düzeyinin göstergesi kabul edilir (Lawler, 1982, s. 487). Efraty and Sirgy (1990)'ye göre iş yaşam kalitesinin temelinde işgörenin ve örgütün hedeflerinin zaman içinde gelişen bir uyum sonucunda tek hedef haline gelmesiyle birlikte işgörenin işine olan memnuniyetinin artması vardır. İşgörenlerin işyerinde harcadığı zaman ve enerji miktarı göz önüne alındığında, işgörenlerin işteki yaşamlarından memnun olmaları önemlidir.

2.3.2. İş yaşam kalitesinin belirleyicileri

Çalışanların iş yaşam kalitesinin artmasını sağlayan bazı faktörler vardır. Bu faktörler Walton (1973, s. 12-16) tarafından; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, yeterli ve adil ücret politikası, örgütteki sosyal bütünleşme, örgütteki yasallık ve

meşruiyet, gelişim ve güvenliğin sürekliliği, iş gücü kapasitesini kullanma ve arttırma, iş ve yaşam dengesi, iş yaşamının sosyal uygunluğu şeklinde gruplanmıştır.

2.3.2.1. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları

İşyerinde fiziksel kaynakların çalışanlar olmaksızın atıl kalacağı, örgütlerde başarının en önemli unsurunun insan faktörü olduğunun anlaşılacak çalışana değer verilmesi oldukça zaman almıştır (Aydemir, 2006, s. 98-100). İş güvenliği, çalışanlara hayati tehlike oluşturabilecek çalışma koşullarının araştırılarak önlemlerin alınmasıdır (Çıtır, 2005). Boztuğ ve Akyol (2017) okuldaki güvenlik açığı sebeplerini eğitimsizlik, eğitim politikalarının yetersizliği, iletişimsizlik, maddi kaynak eksikliği ve medyanın olumsuz etkileri olarak sıralamıştır. İşyerinde tehlikelerin en aza indirgenmesi, sağlık hizmetlerinin yeterli olması, iş güvenliğini sağlayacak tedbirlerin alınması çalışanların huzurla çalışmasında önemlidir ve bu sorumluluk büyük oranda işyerindedir (Dikmetaş, 2006, s. 171). İş yeri güvenliğinin sağlandığı bir çalışma ortamında çalışanların motivasyonu yükselebilir. İşine motive olmuş çalışanlar dikkatini işe yöneltir ve iş kazası geçirme ihtimali oldukça düşük olur. Bu durum çalışanın yeteneklerini işinde sergilemesini sağlar ve iş yaşam kalitesini arttırır (Ünlü ve Aydoğan, 2015, s. 45). Eğitim kurumları iş güvenliği açısından endüstri kurumları kadar risk taşımasa mesleki ve teknik okullarda tehlikeli durumlar olabilmektedir (Başaran, 2000). Nitekim Usha and Rohini (2018)'nin araştırma sonuçlarına göre de en yüksek ortalamaya sahip iş yaşam kalitesi boyutu iş güvenliği ve çalışma koşulları olmuştur.

2.3.2.2. Yeterli ve adil ücret politikası

Yapılan işin karşılığı olan ücret, çalışanların sosyal ve ekonomik hayattaki ihtiyaçlarını karşılamada en önemli araçlarından biridir (Borjas, 2015, s. 333). Çalışanlar çoğu zaman kendilerini iş arkadaşlarıyla kıyaslamaktadırlar. Adil ve yeterli düzenlenmiş ücret politikaları bu kıyaslamalar sonucu çalışanların birbirleri ile çatışmasını engeller, işe karşı motivasyonunu arttırır, yeteneklerini işine yansıtmasına katkıda bulunur. Öğretmenlerin bu konuyla ilgili görüşlerini karşılaştırmalı olarak incelemek açısından eski ve yeni araştırmalar yol gösterebilir. Sönmez'e (1989) göre, öğretmen maaşları insana yakışır yaşama koşullarının altındadır. Bozbayındır'a (2019) göre, öğretmenlik yeterli düzeyde maddi gelir sağlamamaktadır ve bu durum öğretmenlik mesleğinin statüsünü de olumsuz etkilemektedir. Nitekim Türkiye'de

öğretmenlerin maaşı 2017-2018 verilerine göre OECD ortalamasının altındadır (http-1). Çiçek'e (2005) göre, işgörenlerin ücreti arttırılarak, adil bir performans değerlendirme sistemi getirilerek, kararlara katılım ve inisiyatif kullanma yetkisi arttırılarak iş yaşam kalitesi iyileştirilebilir. Böylece örgütte verimlilik ve etkililik artabilir.

2.3.2.3. İş yaşamında sosyal bütünleşme

Çalışma ortamları doğası gereği sosyaldır ve bu sebeple kişisel ilişkiler iş yaşam kalitesinin önemli bir boyutunu oluşturur. Bu sebeple çalışanların öz saygısı örgütteki bazı özelliklerden etkilenir (Walton, 1973, s. 15):

- Önyargıların yıkılması: Çalışanların inanç, ırk, cinsiyet, yaşam tarzı, etnik köken ve fiziksel görünüşlerini koşulsuz kabul ederek sadece liyakat ile var olmaları.
- Eşitlikçilik: Örgütlerde hiyerarşik açıdan tabakalaşmaların olmaması.
- Hareketlilik: Örgütün herhangi bir kariyer basamağındaki çalışanların, gerekli potansiyele ulaştıklarında birbirini engellemeden terfi edebilmesi.
- Destekleyici gruplar: Çalışma gruplarında yardımlaşma, duygusal destek ve bireyin biricikliği anlayışının varlığı.
- Topluluk: Örgütlerde iş arkadaşlığının ötesinde oluşan bağlılık duygusu.
- Kişilerarası açıklık: Çalışanların duygu ve düşüncelerini birbirleriyle paylaşması.

Turhan, Kaptan ve Kahveci (2015, s. 999-1001) için öğretmenler odası öğretmenler tarafından yaşamsal ihtiyaçlar, iletişim, eğitim ve öğretimle ilgili işler için kullanılmaktadır. Bu amaçla öğretmenlerin öğretmenler odasından beklentileri saygılı ve samimi bir iletişim, paylaşım ve mesleki etkileşimdir. Bu anlamda öğretmenler odası öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla etkileşimde bulunabileceği önemli bir sosyal ortamdır.

2.3.2.4. Örgütteki yasallık ve meşruiyet

Çalışanlar iş yerinde kendileri adına verilen birçok karardan doğrudan etkilenir. Çalışanlara hak ettiklerinden daha az veya fazla verilmesi örgütteki adalete olan inançlarını sarsar ve ilişkilerin bozulmasına sebep olur (Başaran, 2004, s. 22). Bu sebeple yasal haklarını ve bu haklarını nasıl koruyacaklarını iyi bilmelidirler. İşçi sendikaları çalışanları işveren ve yöneticilerin keyfi uygulamalarından korumak için

bazı düzenlemeler sağlayabilir. Bu düzenlemelerdeki süreçlerin katılımcı, özgürlükçü ve eşitlikçi olarak düzenlenmesi adaletin sağlanması açısından önem kazanmaktadır (Walton, 1973, s. 15-16). Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yetiştirilme sürecinde katıldıkları seminer programlarına ([http-2](http://2)) “Öğretmenlikle İlgili Mevzuat” konusunu da dâhil ederek bu konuda bilinçlenmelerini sağlamaktadır. Ayrıca Türkiye’deki eğitim sendikalarının da üyesi olan öğretmenlere bu konuda destek verdiği görülmektedir.

2.3.2.5. Gelişim ve güvenliğin sürekliliği

Gelişim, çalışanların görevleri ve eğitim ihtiyaçlarının yeteneklerini sürdürme ve geliştirmeye katkıda bulunması ile ilgilidir. Türkiye’de öğretmenlerin eğitimi ve gelişimi açısından son yıllarda imkânların iyileştirildiği söylenebilir. Özellikle teknoloji, sanat, kültür ve öğretim yöntem/teknikleri temelli uzaktan eğitimler öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinde yerini almıştır. Araştırmacı 2019-2020 eğitim öğretim yılında bu uzaktan eğitimlerin bir kısmına katılmıştır. Uzaktan eğitimlerin uygulama ağırlıklı ve birçok ihtiyaca hitap edebilecek düzeyde çeşitlidir. Bu sebeple Millî Eğitim Bakanlığı’nın düzenlediği hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin gelişimine katkı sağladığına inanılmaktadır. Çalışanların sürekli aynı işi yapması yeteneklerini köreltebilir ve işine karşı bıkkınlık hissi oluşturabilir. Çalışanlar yapmaya değer gördükleri işlerde başarmanın mutluluğunu yaşarlar (Eren, 2008, s. 574). Güvenlik ise işsizlik ve maaş ile ilgili bir durumdur. Mevzuatın işten çıkarmayı kolaylaştırdığı durumlarda çalışanlar gelirden yoksun kalma ve işsizlik endişesine kapılır. Türkiye’de öğretmen istihdam şekli üç türdür; ücretli, sözleşmeli ve kadrolu (Tuncer, 2012, s. 798). Ücretli öğretmenlerin iş güvenliği yoktur, sözleşmeli öğretmenlerin iş güvenliği mevzuat ile daha garanti altına alınmış, kadrolu öğretmenlerin ise mevzuatta geçen istisnai durumlar dışında iş güvencesi vardır.

2.3.2.6. İş gücü kapasitesini kullanma ve artırma

İyi yönetilen insan kaynaklarında çalışanlar örgütlere değer katar. Çalışanların örgüte faydalı olabilmesi değer görmesi, kariyer olanaklarının olması, adil bir ödül terfi sisteminin olması ve yöneticileriyle karşılıklı olarak dürüst ilişkiler geliştirmiş olması gerekir. Çalışanların insan olarak biricikliğinin kabulü onların yeteneklerinin örgüt için verimli kullanılmasını sağlar. Çalışanların gelişimi için mesleki eğitimlerinin sürekliliği

esastır. Ancak her çalışanın ihtiyaç duyduğu gelişim alanı farklı olabilir (Bateman and Snell, 2016, s. 178-181). Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişiminden Millî Eğitim Bakanlığı sorumludur. Bakanlığın son yıllarda ülkenin coğrafi ve kültürel çeşitliliği ile ğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak birçok hizmet içi eğitim düzenlediği görülmektedir. Araştırmacı tarafından da katılan bu eğitimlerin mesleki anlamda önemli beceriler kazandırdığı dşnlmektedir.

2.3.2.7. İş ve yaşam dengesi

Teknoloji bireylerin iş ve özel yaşamlarına çeşitli kolaylıklar getirse de çalışma koşulları çalışanların özel yaşamlarından özveride bulunmalarını gerekliliği devam etmektedir. Diğer yandan iletişim ve haberleşme teknolojilerinin gelişmesi, günün her saatinde insanların birbirleri ile iletişim kurabilmesine imkân vermesine rağmen iş ile özel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırmıştır (Gerçek, Atay ve Dündar, 2015, s. 67). Çalışanların iş ile özel yaşamının dengeli olması motivasyonunu yükseltir, stresi azaltır ve verimli olmasını sağlar. alışanlarının bu dengeyi sağlıklı bir şekilde sürdürmesini destekleyen örgütler çalışanlar için marka kurum haline gelerek üretkenliği yüksek, işgücü devri düşük, performansı yüksek ve yetenekli çalışanları kendine çekebilir (Byrne, 2005, s. 56).

2.3.2.8. İş yaşamının sosyal uygunluğu

Örgütlerin sosyal açıdan faydalı rolleri ve faaliyetlerinin sosyal olarak olumsuz etkileri, çalışanlar için giderek daha önemsenir duruma gelmiştir. Çalışanlar, örgütün ürünlerinde, atık yönetiminde, pazarlama tekniklerinde, istihdam uygulamalarında, az gelişmiş ülkelerle ilişkilerde ve siyasi kampanyalarda yer alma gibi faaliyetlerde örgütün sosyal olarak sorumlu davrandığını düşünüyor mu? Aksi durumda çalışanlar, örgütün bu algısını kendilerine yönelterek değersiz görüldüklerini hissedecek, bu da öz saygılarını olumsuz etkileyecektir (Walton, 1973, s. 16). Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı personeli ve diğer paydaşları bu anlamda tatmin edebilecek bazı projeler gerçekleştirmiştir; “Su Elçileri Eğitimde”, “Minik Tema, Yavru Tema, Ortaokul Tema Projesi”, “Depreme Hazır Bir Türkiye İçin nceliğimiz Güven, Sorumluluğumuz Güvence Projesi” ve “ÇEVKO ocuk Projesi” (<http-3>).

2.4. İş Doyumu

Bir öğretmenin iş tatmin düzeyi onun örgütsel bağlılığını, performansını ve kalitesini etkilediği kadar öğrencinin akademik başarısını, davranışını ve memnuniyetini de etkiler (Bogler, 2002). Çalışanlar yüksek iş doyumuna sahip oldukları ve işlerini sevdikleri takdirde huzurla çalışabileceklerdir (Eren, 2017, s. 202). Yüksek iş doyumuna ayrıca çalışanların verimliliğini arttırarak örgüt verimliliğine de katkıda bulunur (Tor, 2011). Evans'a (2000) göre, iş doyumuna öğretmen motivasyonu ile ilişkilidir ve bu okullardaki eğitimin kalitesini etkileyen bir unsurdur. Toplumdaki bireyleri çağın gereksinimlerine uygun şekilde yetiştirilmesi görevini üstlenen öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması bu açıdan önemlidir (Filiz, 2014). İş doyumuna, çalışanların işe yönelik beklentilerinin gerçekleşmesini ifade eder. İş doyumuna, çalışanların zihinsel olarak işine karşı geliştirdiği olumlu ve olumsuz duygular bütünüdür. Bu duyguların olumlu olması iş doyumuna, olumsuz olması ise iş doyumsuzluğu olarak ortaya çıkar (Barutgil, 2014, s. 387). İş doyumuna, bir öğretmenin işinden memnuniyet düzeyi ve işten ayrılma niyetinin önemli bir göstergesidir (Skaalvik and Skaalvik, 2011). Çalışanların iş doyum düzeyi belirlenmeksizin, insan kaynakları politikalarının oluşturulması sorun yaratabilir (Akgündüz, 2006) Bu sebeple ilerde yaşanabilecek olası sorunları en aza indirmek için çalışanların iş doyum düzeyinin tespit edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

2.4.1. İş doyumunun belirleyicileri

Çalışanlar örgütün amaçlarına ulaşması için bedensel ve zihinsel güç harcarken birtakım gereksinimlerinin de örgüt tarafından karşılanmasını bekler. Çalışanların bu gereksinimlerinin karşılanması çoğu zaman yönetimin sorumluluğudur. Yönetim çalışanların ihtiyacına göre karşılanması gereken bu ihtiyaçları çeşitli araçlar kullanarak tatmin eder (Başaran, 2004, s. 18). Literatüre bakıldığında çalışanların motivasyonu arttırarak iş doyumunu sağlayabilecek pek çok araç olduğu gözlenmiştir. Bu araştırmada Genç (2004, s. 236-239) tarafından belirlenen araçlar temel alınmıştır.

2.4.1.1. Ücret, primum ve ödüller

Ücret, çalışana emeği karşılığında verilen paradır. Ücret daha fazla gelir elde etme konusunda çalışanların çoğu için en önemli özendirici araçtır (Eren, 2008, s. 571). Ancak yapılan bazı çalışmalar ve uluslararası istatistik verileri (Sönmez, 1989;

Bozbayındır, 2019; <http-1>) Türkiye’de öğretmenlerin gelirinin yetersiz olduğunu göstermektedir. Nitekim Ünsal’ın (2018, s. 116) araştırma sonuçlarına göre maaşın düşük olması, araştırmaya katılan öğretmenlere göre mesleğin statüsünün düşük olmasının birincil sebebidir. Prim, çalışanın performansına bağlı olarak yapılan ek ödemelerdir. Ödül ise çalışana gösterdiği üstün performans sonucu örgüte olan katkıları için sağlanan maddi veya manevi yararlardır.

2.4.1.2. Sosyal kolaylıklar

Çalışanların iş ve özel yaşamını kolaylaştıran ekonomik ve sosyal yararlardır. Yemek, servis, ulaşım ve mağaza hediye çekleri gibi. Çalışanlara ekstra gelir oluşturmamakla beraber, giderlerini azaltarak dolaylı katkı sağladığı söylenebilir.

2.4.1.3. Takdir, övgü ve yapıcı eleştiri

Çalışanların başarılı işlerinin ve performansının yönetici, iş arkadaşları ve çevresi tarafından takdir edilmesidir. Yöneticiler yetenekli çalışanları gelişimlerini sürdürmeleri için risk almalarını desteklemeli ve yönlendirmelidir (Barutçugil, 2004, s. 471). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonu en çok dışsal etkenlerden etkilenmektedir. Okul yönetiminin destekleyici olması, velilerin ve okul yönetiminin takdiri, öğrencilerin öğretmeninin özverisinin farkında olması öğretmenleri motive eden belirgin dışsal faktörlerdir (Ada vd., 2013, s. 163). Bu doğrultuda Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Başarı, Üstün Başarı Belgesi ve Ödül Verilmesine Dair Yönerge başarılı eğitim personelinin takdir edilmesine dair mevzuatın temelini oluşturur. Buna göre kamusal kaynaklarda önemli ölçüde tasarruf sağlayan, büyük ölçüde gerçekleştirebilecek kamu zararlarının önemli derecede azaltılmasını sağlayan, kamusal gelir ve faydanın beklenen düzeyin üzerinde gerçekleşmesini sağlayan, sunulan hizmetin kalite ve etkililiğinin artırılmasında somut olay ve verilere dayalı katkı sağlayan personel başarı belgesi, üstün başarı belgesi ve ödül alabilir.

2.4.1.4. Terfi ve kariyer geliştirme olanakları

Çalışanlara verilen görevler onların yeterlik ve yeteneklerini sergilemelerini sağlayan etkinlikleri kapsamalıdır. Bu amaçla çalışanların kendini yetiştirerek ve geliştirerek örgüt içinde yükselmesine olanak tanıyan görevler verme onları içten

güdüler (Başaran, 2000, s. 77). Sürekli aynı işi yaptıklarında işe karşı olumsuz duygular besleyebilir ve bu çalışanların performanslarını düşürebilir (Eren, 2008, s. 573). Bu sebeple çalışanların performansına ve niteliklerine uygun üst kariyer basamakları onları motive eder. Bu çalışanlar için ekonomik olduğu kadar sosyal bir ihtiyaçtır. Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişik Yapılmasına Dair Yönetmelik öğretmenlerin mesleki gelişime motive ederek kariyer yolunu destekleyecek bazı yenilikler getirdi. Buna göre öğretmenler ikinci lisans, yüksek lisans ve doktora mezuniyet; ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde makale yayınlamış olmak; başarı, üstün başarı ve ödül belgesi almış olmak; eTwining sertifikası olmak; patent, faydalı model ve tasarım tescili almış olmak durumlarına göre çeşitli düzeyde hizmet puanı alabileceklerdir. Bununla beraber Türkiye’de öğretmenler gerekli koşulları sağladıklarında okul yöneticisi, şube müdürü, il millî eğitim müdürü ve bazı üst düzey pozisyonlara gelebilmektedir.

2.4.1.5. Sosyal statü sağlamak

Çalışanların örgüt içindeki ve toplumsal hayatlarındaki statüleri motivasyonlarını önemli ölçüde etkiler. Statü çalışanlar için söz sahibi, güçlü ve saygın olmak anlamlarına gelebilmektedir. Bu bir anlamda çalışanlar için itibar görme ihtiyacıdır ve motivasyon için önemli bir unsurdur (Eren, 2008, s. 575). Ancak Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsüne düştüğüne dair bazı araştırmalar mevcuttur (Ünsal, Ağçam ve Korkmaz, 2017; Aydın, Demir ve Erdemli, 2015; Ozankaya, 2002). Buna karşın Varkey GEMS Vakfı (2018, s. 18-21) verilerine göre Türkiye öğretmenlik mesleği statüsünde 2013 yılında Çin ve Yunanistan’dan sonra üçüncü sırada gelirken, 2018 yılında yedinci sıraya gerilemiştir. Araştırmalar arasında fark olsa da sonuç olarak Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsü düşmektedir denilebilir. Bu durumun öğretmenlerin motivasyonu üzerinde olumsuz etki yaratması beklenebilir bir sonuçtur.

2.4.1.6. Çalışma ortamı ve koşullarını iyileştirmek

Çalışma ortamındaki ışıklandırma, ortam ısısı, araç ve gereçler gibi ortamın iş ve çalışanın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesi çalışanları motive eder. Gençdal’a (2018) göre, öğretmenler sınıfları teknoloji ve tasarım, müzik, resim, öğrenciler için ayrılan alanlar için yeterli bulurken; bakım, güvenlik ve öğretim öğretim alanlarını kısmen yeterli bulmuşlardır. Vural ve Sadık (2003)’a göre okul binaları 2000

yılından itibaren iyileşme göstermeye başlamıştır. Ancak bu koşullar zamanla çalışanların gözünde etkililiğini kaybedebilir. Bu sebeple çalışanların ihtiyacına göre yeniden düzenlemeler yapılarak devam ettirilmelidir.

2.4.1.7. İş güvenliğini sağlamak

İş güvenliği, ekonomik garantiden daha kapsamlıdır. İşsizlik, kaza, hastalık ve hayat sigortaları, emeklilik gibi çalışanlara hayatları boyunca sağlanacak ekonomik olarak koruma biçimlerini kapsar (Eren, 2008, s. 572). Çalışanlara verilen bu güvenceler onların örgütte kalmasını ve örgüte yararlı olmasını sağlar (Genç, 2004, s. 237).

2.4.1.8. Çalışma düzenini sağlamak

Örgütlerde yöneticilerin iş disiplini ile ilgili tutumları çalışanların da iş düzeni ve disiplinine yansiyabilir. Fazla sert ve cezalandırıcı tutumlar çalışanların motivasyonu üzerinde olumsuz etki yaratırken, yöneticilerin demokratik ve saygılı tutumları çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkiler.

2.4.1.9. Moral vermek

Yöneticilerden çalışanlardan yüksek verim almak için morallerini yüksek tutacak çalışmalar yapmaları beklenir. Nitekim Lloyd and Leslie (2004)'ye göre morali yüksek çalışanların örgütün hedeflerine inancı ve bağlılığı yüksektir. Bununla birlikte moral ile iş tatmini birbirlerini destekleyen unsurlardır.

2.4.1.10. Prestij sağlamak

Çalışanların bireysel prestiji, kurumsal olarak prestiji yüksek örgütlerde çalışmaktan etkilenir. Bu onların toplumsal statüsünü de etkiler. Ayrıca örgütlerde prestiji yüksek departmanlar da vardır (Eren, 2004, s. 237). Bu birimlerde çalışmayı istemek çalışanlar için motivasyon kaynağı olabilir.

2.4.1.11. Sosyal iş ve etkinliklere önem göstermek

Çalışanların boş vakitlerini değerlendirmek için örgütler tarafından düzenlenen doğal ve kültürel geziler, sportif faaliyetler, özel gün ve eğlenceler sosyal etkinlikleri oluşturur. Örgütte iletişim ve dayanışmayı inşa etmek için sosyal etkinliklere başvurmak

iyi bir yöntem olabilir. Bu sayede çalışanlar arasındaki iletişim güçlenebilir ve eğlenceli aktiviteler çalışanların motivasyonunu yükseltebilir.

2.4.1.12. Önemli ve ilginç işler vermek

Çalışanların yaptığı işin örgüt, iş arkadaşları ve toplum için anlamlılık derecesi arttıkça çalışanların gözünde işin anlamlılığı da artar (Başaran, 2000, s. 77). Çalışanlar böylece yaptıkları işle övünebilir ve bu durum motivasyonlarının artmasını sağlar. Bu sebeple yöneticiler çalışanları ilgi duyduğu, yapmaktan zevk aldığı ve niteliklerine uygun işlere yönlendirmelidir. Böyle bir durumda çalışanlar işe karşı olumlu tutum geliştirerek daha yöntemli ve planlı çalışacaktır (Eren, 2008, s. 573).

2.4.1.13. Yetki vermek

Bazı durumlarda astlara devredilen yetki onları güçlendirir ve işe karşı motive eder. Çünkü çalışanlar örgütte belli bir zaman geçirdikten sonra diğerlerine öncülük etme ve sözü dinlenen biri olma isteği duyabilir (Eren, 2008, s. 576).

2.4.1.14. Sorumluluk ve karar yetkisi vermek

Çalışanlar hedef belirlemede, program yapmada, işi nasıl yapacağına karar vermede ve davranışlarını değerlendirmede yetkilendirildiğin görel olarak bağımsızlık kazanır (Başaran, 2000, s. 77). Bu şekilde sorumluluk sahibi çalışanlara özgür bir çalışma ortamı yaratmak onları motive ederek performanslarını arttırabilir.

2.4.1.15. Değer ve önem vermek

Çalışanlara nitelikleri, yetenekleri ve kişilikleri ile örgüt için değerli olduklarını hissettirmek onları motive eder. Çalışanların bu konudaki beklentisi, yöneticinin her çalışanın kendine özgü olduğunu kabul ederek onaylamasıdır. Çalışanların ilgi alanlarına, inançlarına, farklılıklarına ve isteklerine duyarlı olmak onlara kendilerini değerli hissettirir. Çalışanlarının bu beklentisinin karşılanmadığı bir iş ortamında güvensizlik, tatminsizlik ve kayıtsızlık gibi duygular başlayabilir. Bu durumda çalışanlar örgütün amaçlara ulaşmasını olumsuz olarak etkileyecek açık veya gizli tepkiler verecektir (Barutçugil, 2004, s. 469).

2.4.1.16. Açık yönetim politikası uygulama

Yöneticilerin örgütün amaçlarını, politikalarını, planlarını, yönetim politikalarını çalışanlara açıklayarak sorunları onlarla birlikte görüşerek ve tartışarak çözmesi çalışanları başarıya motive eder (Eren, 2008, s. 578).

2.4.1.17. Yetiştirmek ve eğitmek

Örgütler çalışanlarının potansiyelini tam anlamıyla kullanabilirse büyüyebilir. Önemli olan husus örgütün amaçları ile çalışanın hangi yeteneklerin eğitimle desteklenerek geliştirileceğine dair durum analizidir. Eğitimlerle örgütün hedefleri arasında kurulacak bir bağla yapılan analiz, eğitimin faydasını artırır (Bateman and Snell, 2016, s. 218). Bu amaçla yapılacak seminer, konferans kurs gibi eğitim faaliyetleri çalışanların işlerinde uzmanlaşmalarını sağlayarak motivasyonlarını artırabilir.

2.5. İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu ile İlgili Yapılan Yurtiçi ve Yurtdışı Çalışmalar

İlgili alanyazın incelendiğinde iş yaşam kalitesi ve iş doyumu ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında farklı çalışmaların olduğu görülmüştür. Bu başlıkta bu çalışmalardan araştırmanın konusu ile ilgili olduğu düşünülenler incelenecektir.

2.5.1. İş yaşam kalitesi ile ilgili yapılan yurtiçi çalışmalar

Taşdan ve Erdem (2010) ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel değerleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçladıkları çalışmasını Van ve Kars il merkezindeki ilköğretim okullarında yürütmüştür. Araştırmaya 240 ilköğretim okulu katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler genel olarak hayatlarından memnundurlar. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutunda öğretmenlerin okulun sportif faaliyetler için donanımını yeterli bulmamışlardır. Ayrıca okulda uzlaşma kültürü öğretmenlerin güvenini ve çalışma koşullarının sağlıklı olduğuna dair algısını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemine saygı duyulması, toplam yaşam kalitelerine olumlu yönde etki etmektedir.

Çiçek (2005) deniz er eğitim birliklerindeki yönetici personelin motivasyonu ile iş yaşam kalitesini tespit etmeyi amaçladığı çalışmasını 730 katılımcı ile yürütmüştür.

Araştırma verilerinin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların moral ve motivasyonunu etkileyen en önemli unsur ücrettir. Personelin moral ve motivasyonuna en az etki eden unsur ise kendini geliştirme imkânlarıdır. Katılımcıların iş yaşam kalitesini geliştiren en önemli araçlar sırasıyla ücret, iş ortamının fiziki koşulları, yetki ve sorumluluk, yöneticilerle olan iletişim ve mesai saatlerinin azaltılmasıdır.

Erdem (2010) öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi yordamayı amaçladığı çalışmasını 801 katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Araştırmanın evreni Türkiye’de kamu ve özel genel liselerde görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemini evreni temsil niteliğine sahip 17 ilden 801 öğretmen temsil etmiştir. Araştırmada örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyuttan oluştuğu görülmektedir. Bunlar işgörenlerin örgüte yüzeysel olarak bağlılığını ifade eden uyum, işgörenlerin çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişkiler kurarak kendini ifade etmesi ve bu sayede doyum sağlamasını ifade eden özdeşleşme, işgörenlerin kendi değerleriyle örgütün değerleri arasında birliği içselleştirmesini ifade eden içselleştirme boyutlarıdır. İş yaşam kalitesi ölçeğinin boyutları ise sosyal sorumluluk, demokratik ortam, toplam yaşam alanı, sosyal bütünleşme, uygun ve adil karşılık, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ve işgören kapasitesinin geliştirilmesidir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile iş yaşam kalitesinin alt boyutları arasında negatif ilişki tespit edildiği görülmektedir. İş yaşam kalitesinin alt boyutları ile örgütsel özdeşleşmesinin özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Kösterelioğlu (2011) “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki” adlı doktora tez çalışmasını Bolu il merkezi ve ilçelerinde yürütmüştür. Katılımcılar resmi ilkokullarda görev yapan toplam 450 ilkokul öğretmenidir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin genel algıları “kararsızım” düzeyindedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutları olan yönetici desteği, teşvik etme derecesi, iş doyum, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş ile ilgili stres ve becerilerin kullanımında “katılıyorum” düzeyindedir. Diğer boyutlar olan sorumluluk ve görev alma, ek getiriler ve ücret boyutlarında ise “katılmıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi cinsiyet değişkenine göre iş yerinde sorumluluk ve görev alma, ek getiriler ve ücret boyutlarında anlamlı farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi yaş değişkenine göre iş yerinde sorumluluk alma ve işle ilgili stres yaşamama boyutlarında anlamlı farklılık

göstermiştir. Mesleki kıdeme göre bakıldığında sadece ücret boyutunda anlamlı farklılık tespit edildiği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi medeni duruma göre ise iş yaşam kalitesi ölçeğinin genel toplamında, yönetici desteği, teşvik etme derecesi, işle ilgili stres yaşamama, otonomi ve iş doyumu boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile branş, mesleki kıdem ve çalıştığı okuldaki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

İsmetoğlu (2017) “Branş öğretmenlerinin çok kültürlü yeterlik düzeyleri ile iş yaşam kalitesine yönelik algıları” adlı tez çalışmasında Düzce ilinin Akçakoca ilçesinde branş öğretmeni olarak görev yapan 327 ortaokul ve lise öğretmeninden veri toplamıştır. Araştırma sonuçların iş yaşam kalitesi alt boyutlarında en yüksek ortalamaya sahip demokratik ortam olurken en düşük ortalamaya sahip iş yaşam kalitesi boyutu ise uygun ve adil karşılık boyutu olmuştur. Branş öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi cinsiyet değişkenine göre ölçeğin genelinde, demokratik ortam, sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İşgören kapasitesinin geliştirilmesi, toplam yaşam alanı, uygun ve adil karşılık alt boyutlarında ise anlamlı farklılık tespit edilmediği görülmektedir. Branş öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi mesleki kıdem değişkeni açısından incelendiğinde uygun ve adil karşılık alt boyutunda anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir.

Yılmaz (2019) “Okul Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine Etkisi” adlı çalışmasında İstanbul’da bulunan bir özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyini ölçmüştür. Araştırmaya toplam 97 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre erkek öğretmenler iş yaşam kalitesinin; uygun ve adil ücret, avantajlar ve sağlıklı çalışma ortamı boyutunda kadın öğretmenlerden daha yüksek ortalamalara sahiptir. Katılımcıların iş yaşam kalitesi yaş değişkenine göre ise sağlıklı çalışma koşulları, iş arkadaşları ile ilişkiler, okulu benimseme boyutlarında farklılaşmıştır. Katılımcıların iş yaşam kalitesi düzeyinin farklılaştığı diğer değişken ise eğitim düzeyidir; lisansüstü mezuniyete sahip öğretmenler iş yaşam kalitesi, iş arkadaşları ile ilişkiler, okulu benimseme boyutlarında lise mezunu öğretmenlere göre daha yüksek puanlara sahiptir. Araştırmada iş yaşam kalitesinin farklılık gösterdiği diğer değişken mesleki kıdemdir. Buna göre 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi 2-5 yıl aralığında çalışmış olan

öğretmenlerden iş yaşam kalitesi, iş arkadaşları ile ilişkiler ve okulu benimseme boyutlarında daha yüksek düzeydedir.

2.5.2. İş yaşam kalitesi ile ilgili yapılan yurtdışı çalışmalar

Usha and Rohini (2018)'nin "İş Yaşam Kalitesinin, Chennai'deki Otomobil Şirketlerinde Çalışanların İş Sonucuna Etkisi" konulu araştırması ele alınmıştır. Araştırma, basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 120 anket toplayarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Chennai bölgesindeki çeşitli otomobil şirketlerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre erkek katılımcıların puan ortalaması kadın katılımcıların puan ortalamasından yüksektir. İş yaşam kalitesinin güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutu da en yüksek ortalamaya sahiptir. Bunu işin özellikleri izlemektedir.

Manju (2014) Mysore şehrinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesini ölçmeyi amaçlamıştır. Toplam 100 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin büyük çoğunluğu orta düzeyde iş yaşam kalitesine sahiptir. Kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, erkeklere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Mesleki kıdemin ise iş yaşam kalitesi ile bir ilişkisi tespit edilmemiştir.

Chan and Wyatt (2007)'in "İş Yaşam Kalitesi: Şangay/ ÇİN'de Çalışan İşgörenler Üzerine Çalışma" konulu araştırması ele alınmıştır. Araştırma, toplam 319 işgörenden anket yöntemiyle toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Şangay şehrindeki bankacılık, sigorta, havayolları, finans ve ithalat/ihracat sektörlerinden oluşan sekiz organizasyonda çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmacıların yaptıkları analizler sonucunda, iş yaşam kalitesinin iş doyumu üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Swathi and Reddy (2016) stres düzeyinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisini incelediği araştırmayı 140 öğretmenle gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi orta düzey, stres seviyesi ise yüksek düzeyde bulunmuştur. İş yaşam kalitesi düzeyini belirleyen faktörlerin en önemlisi özsaygı olarak bulunmuştur. İş yaşam kalitesine etki eden ikinci önemli faktör örgütsel iklimdir. İş yaşam kalitesini en düşük düzeyde etkileyen boyut ise ücrettir.

2.5.3. İş doyumu ile ilgili yapılan yurtiçi çalışmalar

Usta (2015) Ankara ili Çubuk ilçesindeki ilkokullarda görev yapan 223 sınıf öğretmeninin iş doyum düzeyini belirlediği çalışmada, ilkokul öğretmenlerinin genel doyum ortalamasının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre maaşın miktarı ve adaletli olması en düşük doyuma sahiptir. Öğretmenlerin iş doyumu yaş, okutulan sınıf düzeyi, cinsiyet ve eğitim düzeyi faktörleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyin anlamlı farklılık tespit edilen değişken mezun olunan okul türüdür. Eğitim fakültesi mezunu sınıf öğretmenlerinin iş doyumu diğer okul türlerinden mezun olanlara göre daha düşüktür.

Başaran (2019) "Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Faaliyetlerine Katılımları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki" adlı yüksek lisans tezini Düzce ilindeki okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerle yürütmüştür. Araştırma kapsamında 357 öğretmene ulaşıldığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumları ortalamanın biraz üzerindedir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumu diğerlerinden yüksektir. Ayrıca mesleki gelişim faaliyetleri, öğretmenlerin iş doyumunu arttırdığı sonucuna varıldığı görülmüştür.

Bozca (2015) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını incelediği yüksek lisans tezinde ilişkisel tarama modelini kullanmıştır. Araştırma evrenini Çanakkale ili Gelibolu ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Bu kapsamda 300 öğretmene ulaşıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu orta düzeyde tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumu branş ve çalışılan eğitim kademesine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bildirilmektedir. Öğretmenlerin mesleki tutumu ile iş doyumu arasında ise orta düzeyde güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Çalışkan'ın (2019) öğretmenlerin tükenmişliği ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını Kayseri ili Develi ilçesine bağlı köylerde çalışan öğretmenlerle gerçekleştirmiştir. Araştırmacı 216 katılımcıya ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumu orta düzeyde, genel iş doyumu ise düşük düzede bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumu yaş, cinsiyet, mesleki kıdem ve medeni duruma göre ölçeğin üç alt boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir. Okul türü değişkenine göre ise genel doyum ve içsel doyum boyutlarında farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin iş doyumu ile tükenmişlikleri arasında ise negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Oktar (2019) “Öğretim liderliği, örgütsel destek, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine bir modelleme çalışması” adlı çalışma ilişkisel modelde desenlemiştir. Araştırmanın örneklemini Kütahya ilindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 462 öğretmen olarak belirlemiştir. Veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Öğretim Liderliği Ölçeğini kullanmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t-Testi, Mann Whitney U, ANOVA, Kruskal Wallis ve Korelasyon analizlerini kullanmıştır. Verilerin analizi sonucunda müdürlerin öğretim liderliği ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, iş doyumu üzerinden öğretmenlerin kuruma bağlılıklarının arttıracacağı sonucuna varmıştır. Ulaşılan bir diğer sonuç ise müdürlerin öğretim liderliği davranışlarının, iş doyumu ve algılanan örgütsel destek üzerinden çalışanların bağlılığını arttırdığı yönündedir.

Gündüz (2008) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile örgütsel iklim arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasını tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın örneklemini Gaziantep ilinin merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında çalışan 750 öğretmen olarak belirlemiştir. Araştırmacı verileri “t-Testi” ,“Ortalama”, “Standart Sapma”, “Tek Yönlü Varyans Analizi”, “LSD Çoklu Karşılaştırmalar Testi” ile “Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı” ile çözümlemiştir. Araştırma sonucunda örgüt iklimini etkileyen faktörler ile öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Kılıç (2011) “İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu: Tokat ili örneği” adlı çalışma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın örneklemini Tokat il merkezinde ve Artova, Sulusaray, Yeşilyurt ilçelerinde çalışan 65 okul müdürü ve 623 öğretmen oluşturmaktadır. Anketlerin analiz için kullanılabilirliği durumu araştırmacı tarafından gözden geçirildikten sonra 79 anket çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak 544 öğretmenden toplanan veriler analize alınmıştır. Veriler bilgi formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ile toplanmıştır. Kılıç, (2011) verilerin analizinde testler ANOVA, t Testi, Kruskal-Wallis ve Mann Whitney U – testini kullanmış daha sonra frekans analizi ve ortalama puan hesaplaması yapmıştır. Araştırmanın sonucunda okul müdürlerinin iş doyum düzeyini 100 puan üzerinden 76,21, öğretmenlerin iş doyum düzeyini ise 71,71 olarak tespit etmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu en çok etkileyen faktör okulun fiziki şartlarıdır. Bunu

sırasıyla branş, kıdem, terfi ve ücret izlemektedir. Medeni durum ile cinsiyetin öğretmenlerin iş doyumu ile ilişkisi gözlenmemiştir.

Çankaya (2010) “Okul güvenliğinin ilköğretim okulu öğretmenlerinin kaygı, motivasyon ve iş doyumu düzeyleri üzerine etkisi” ilişkisel tarama çalışmasıdır. Çalışmanın örneklemini 2009-2010 yıllarında Van, Elazığ, Hakkâri, Şanlıurfa, Diyarbakır ve Batman il merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmada oransız küme örnekleme yöntemiyle seçilen 2333 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırma verileri kişisel bilgi formu, okul güvenliği, kaygı, iş doyumu ve motivasyon ölçekleri kullanıldığı görülmektedir. Çankaya (2010) verilerin analizinde SPSS paket programını kullanmıştır. Verilerin analizi sonucunda öğrencilerden kaynaklanan güvenlik ile öğretmenlerin kaygı düzeyleri arasında ters yönlü, iş doyumu ve motivasyon ile anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Okul binası güvenliği ile öğretmenlerin kaygı düzeyi arasında ters yönde bir ilişki saptanmıştır.

Özcan (2013) “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu: Niğde ili örneği” tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmada veriler 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Niğde il merkezindeki devlet ilköğretim okullarında görev yapan 378 öğretmenden toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile yaş ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Buna karşı öğrenim durumu ve branş değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık söz konudur.

Özkan (2017) Balıkesir ili merkez ilçelerinde çalışan ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasını 252 ilkököl, 35 ortaokul öğretmeni ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucuna göre ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ilkököl öğretmenlerinkinden düşük çıkmıştır. Araştırma sonuçları tüm katılımcılar açısından değerlendirildiğinde içsel ve dışsal doyum cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur.

2.5.4. İş doyumu ile ilgili yapılan yurtdışı çalışmalar

Sivakumar and Arun (2019) Coimbatore bölgesinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu araştıran çalışmalarını 215 katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin iş doyumunun orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Okulun yeri (kır-kent) ve mesleki kıdem boyutlarında öğretmenlerin iş doyum düzeyinde

anlamalı farklılıklar vardır. Öğretmenlerin iş doyumu ile cinsiyet, eğitim düzeyi, alan (sanat-bilim), okulun doğası (kız-erkek-karışık) ve okul türü (orta-yüksek) arasında anlamalı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Stoltenberg'in (2019) "İdari Destek Algısı ve İdari Desteğin İlköğretim Okullarındaki Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Profesyonel Gelişimiyle Olan İlişkisi" konulu araştırması ele alınmıştır. Araştırma, toplam 1460 öğrenci üzerinden toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarında, idarenin desteği ve öğretmenlerin iş doyumu arasında kuvvetli bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

2.5.5. İş yaşam kalitesi ve iş doyumu ile ilgili yapılan yurtiçi çalışmalar

Avcı Öztürk (2010) "Hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve iş yaşam kalitesinin iş doyum düzeyine etkileri" adlı yüksek lisans tezinde 478 hemşire ile çalışmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu; iş yaşam kalitesinin ise orta düzeyin altında olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin iş yaşam kalitesi ile ücret, kişilerarası iletişim, sosyal olanaklar ve çalışma ortamı değişkenleri yönünden iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamalı ilişki bulunduğu görülmektedir.

2.5.6. İş yaşam kalitesi ve iş doyumu ile ilgili yapılan yurtdışı çalışmalar

Bhatnagar and Soni (2015)'nin "İş Yaşam Kalitesinin Udaipur Şehrindeki Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi" konulu araştırması ele alınmıştır. Araştırma, toplam 100 öğretmenden anket yöntemiyle toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Udaipur şehrindeki özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların geneli okulundaki iş yaşam kalitesinden memnundur. Araştırma sonuçları iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasında anlamalı ilişki olduğunu göstermektedir.

Bhavani and Jegadeeshwaran (2014)'ın "İş Doyumu ve İş Yaşam Kalitesi-Yükseköğretimdeki Kadın Öğretmenlerin Bir Örnek Çalışması" konulu araştırması ele alınmıştır. Araştırma, toplam 289 bayan öğretmenden anket yöntemiyle toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni, Mysore Üniversitesi lisans ve lisansüstü bağlı kolejlerinde çalışan kadın öğretmenlerinden oluşturmaktadır. Yapılan analiz sonuçlarında, iş yaşam kalitesi ve iş doyumunun her yaş aralığında farklı olduğu, ücreti belli bir seviyenin altında alanlarda, diğer yüksek maaş alanlara göre daha az iş

doyumu olduğu, iş doyumunun iş yaşam kalitesi ve iş/maaş güvenliği konularıyla yüksek oranda ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümü araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve araştırmadan elde edilen veri analizlerini içermektedir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma modelleri tarama ve deneme modelleri olmak üzere iki başlıkta incelenir. Tarama modeli, mevcut durumu tespit etmeyi sağlayan araştırma modelidir (Karasar, 1999). İlişkisel tarama modeli, birden fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişimin varlığını veya derecesini tespit etmeyi amaçlayan araştırma modelidir (Huck, 2012; Pallant, 2010; Karasar, 1999). İlişkisel tasarım, değişkenlere müdahale etmeye çalışmadan, deneysel olarak tasarlanamayan ilişkileri tespit ettiğinden (Fraenkel, Walton ve Hyun, 2015), öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasında ilişkiyi araştırmak uygun bir tasarımıdır.

Araştırmada, Balıkesir merkez ilçeleri olan Altıeylül ve Karesi’de Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının, varsa bu ilişkinin yönünün ortaya konulması amaçlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Balıkesir’in merkez ilçeleri olan Altıeylül ve Karesi’deki toplam 19 ilkokulda görev yapan 1558 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreni EK-5’te sunulan Balıkesir’in merkez ilçelerinde, Altıeylül İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı 9, Karesi İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı 10 ilköğretim okulundan oluşmaktadır. Araştırmanın evreni ile ilgili sayısal veriler Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1. *Araştırmanın evreni ile ilgili sayısal veriler*

İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı mesleki ve teknik anadolu lisesi sayısı	Öğretmen sayısı
Altıeylül	9	525
Karesi	10	1033
Toplam	19	1558

Bu çalışmada örnekleme yöntemi olarak olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme tekniği kullanılmıştır. Uygun örneklemede katılımcılar belirlenirken, katılımcıların çalışmaya uygunluğu ve istekliliği göz önünde tutulur (Creswell, 2012, s. 190-193). Bu teknikte araştırmacı, araştırması için hesapladığı örneklem büyüklüğünde bir gruba ulaşmaya kadar, ulaşılabilir olan katılımcılardan ihtiyacı olan verileri toplamaya başlayarak çalışmasını gerçekleştirir (Cohen, Manion and Morrison, 2000). Bu kapsamda öncelikli olarak araştırma örnekleme için yeter sayı belirlenmiştir. Araştırmaya uygun örneklem büyüklüğünü hesaplarken ana kütle büyüklüğü bilindiğinden n örneklem büyüklüğü aşağıdaki formülle hesaplanmıştır (Büyüköztürk vd., 2016, s. 96):

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

$$n_0 = (t^2PQ)/d^2$$

Burada; P bir özelliğe sahip olma Q ise olmama oranını gösterir. N evren büyüklüğünü, n belirlenmesi amaçlanan örneklemin büyüklüğünü, t güven düzeyine karşılık gelen t değerini, d ise sapma miktarını gösterir.

Evren için P tahmini olmadığında P=Q=0,5 alınabilir (Büyüköztürk vd., 2016, s. 96). Balıkesir ili merkez ilçelerdeki ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada evrenin büyüklüğü N= 1558'dir. Evren tahmini için sapma miktarı d=0,05, güven düzeyi ise (1-α)=0,95 alınmıştır. Araştırmanın odağı olan iş yaşam kalitesi ile iş doyumu süresiz değişkendir. Bu sebeple P değeri 0,5 olarak alınmıştır. Güven düzeyine karşılık gelen t değeri ise 1,96'dır.

$n_0 = (t^2PQ)/d^2$ formülünde değerleri yerine yerleştirdiğimizde;

$$n_0 = (1,96^2 \times 0,25) / 0,05^2 = 0,9604 / 0,0025 = 384,16$$

$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$ formülünde n_0 ve N değerlerini yerleştirdiğimizde;

$$n = 384,16 / [1 + (384,16 - 1) / 1558] = 384,16 / 1,2459 = 308,33$$

Bu durumda örneklem büyüklüğü 308 alınabilir.

Araştırmanın çalışma evreni olan Tablo 3.1 'de sayıları verilen Balıkesir merkez ilçeleri olan Altieylül ve Karesi İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı toplam 19

ilköğretim okulundan veri toplanmıştır. Araştırmaya 373 kişiye ait veri ile başlanmış, öncelikle uç değer olan 8 veri, veri setinden çıkarılmış ve 365 kişiye ait veriyle analize devam edilmiştir. Hesaplanan örneklem büyüklüğüne göre verilerin evreni temsil etme gücüne sahip olduğu söylenebilir.

3.2.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları

Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre dağılımı 4 kategoride incelenmiştir. Bunlar 20-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri 3 kategoride incelenmiştir. Bunlar 1-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üzeridir.

Tablo 3.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları

Demografik Özellikler		n	%
Yaş	20-30	25	6,8
	31-40	95	26,0
	41-50	144	39,5
	51 ve üzeri	101	27,7
Cinsiyet	Kadın	236	64,7
	Erkek	129	35,3
Mesleki kıdem	1-10 yıl	54	14,8
	11-20 yıl	91	24,9
	21 yıl ve üzeri	220	60,3
Hizmet süresi	12 aydan az	60	16,4
	13-60 ay	96	26,3
	5-10 yıl	106	29,0
	11-20 yıl	82	22,5
	21 yıl ve üstü	21	5,8
Eğitim düzeyi	Ön Lisans	64	17,5
	Lisans	273	74,8
	Yüksek Lisans	25	6,8
	Doktora	3	0,8
Alan	Sınıf	297	81,4
	Brans	68	18,6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süresi ise 12 aydan az, 13-60 ay, 5-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üstü olmak üzere 5 ayrı kategoride incelendi. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere 4 kategori belirlenmiştir.

Tablo 3.2 incelendiğinde yaşa göre en çok (%39,5) 41-50, daha sonra (%27,7) 51 ve üzeri yaştakilerin, en az (%6,8) 20-30 yaş, daha sonra (%26) 31-40 yaşındakilerin yer aldığı görülmektedir. Cinsiyete göre kadınlar (%64,7) erkeklerden (%35,3) daha fazladır. Mesleki kıdeme göre katılımcıların çoğu (%60,3) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. En az (%14,8) 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar bulunmaktadır. Hizmet süresine göre en çok (%29) 5-10 yıl, en az (%5,8) 21 yıl ve üstü hizmet süresine sahip kişiler yer almaktadır. Eğitim düzeyine göre katılımcıların dörtte üçüne yakını (%74,8) lisans mezunudur. Doktora yapmış olan sadece 3 kişi (%0,8) bulunmaktadır. Alana göre katılımcıların büyük çoğunluğu (%81,4) sınıf öğretmenidir. Branş öğretmenleri ise az sayıdadır (%18,6).

3.3. Veri Toplama Tekniği ve Araçları

Araştırmanın verileri EK-2’de gösterilen kişisel bilgi formu ile likert tipi veri toplama araçları kullanılarak elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak; öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ile iş doyum düzeyi arasında ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik ölçme araçları kullanılmıştır. Bunlar Van Laar, Edwards and Easton (2007) tarafından geliştirilen, Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan “İş Yaşam Kalitesi” ölçeği ile Weiss, England and Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan, Özdayı (1990) tarafından öğretmenlere uygulayarak güvenilirlik katsayısını 0,87 bulunan “Minnesota İş Doyum” ölçeğidir. Üç bölümden oluşan veri toplama aracının ilk bölümünde katılımcılara ait cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem ve çalışılan okulda görev yapma süresini içeren bilgilerin olduğu kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin algılarını ölçmek amacıyla iş yaşam kalitesi ölçeği bulunmaktadır. İş yaşam kalitesi ölçeği 23 maddeden oluşmaktadır ve “katılmıyorum”, “az katılıyorum”, “orta düzeyde katılıyorum”, “çoğunlukla katılıyorum”, “tamamen katılıyorum” seçeneklerinden oluşan 5’li likert tipinde hazırlanmış bir ölçektir. Üçüncü bölümde ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş 2 maddeden oluşan bir ölçek olan Minnesota

İş Doyum bulunmaktadır. 5’li likert tipinde hazırlanan bu ölçek (1) Hiç Memnun Değilim, (2)Memnun Değilim, (3)Kararsızım, (4)Memnunum, (5) Çok Memnunum eder seçeneklerinden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik sonuçları Tablo 3.4’de gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik sonuçları

Ölçek	Cronbach’s Alpha Katsayısı
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	, 893
Minessota İş Doyum Ölçeği	, 853

Tablo 3.3 incelendiğinde bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda veri toplama araçlarından Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği’nin iç tutarlılık anlamındaki toplam güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,893$ ve Minessota İş Doyum Ölçeği’nin iç tutarlılık anlamındaki toplam güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,853$ olarak bulunmuştur. Ölçek çalışmalarında “Cronbach’s Alpha” değerinin $\alpha = ,40$ ve üzeri güvenilir olarak kabul edildiğinden bu çalışmada kullanılan iki ölçekten elde edilen bulguların güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Özdamar, 2015).

Veriler toplama hazırlık aşamasında Altıeylül ve Karesi İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri’nden uygulamanın yapılması için gerekli izinler alınmıştır. Araştırmanın verileri 2018-2019 eğitim-öğretim yılının bahar döneminde toplanmıştır. Veri toplama araçları kitapçık haline getirilmiş ve öğretmenlere bir defada uygulanmıştır.

Uygulama sırasında katılımcılar araştırmanın amacı, önemi ve ölçeklerin nasıl yanıtlanacağı ile ilgili olarak araştırmacı tarafından bilgilendirilmiştir. Katılımcılara verilerin toplu olarak değerlendirileceği bu sebeple formda belirtilen kişisel bilgiler dışında hiçbir kişisel bilgiye ihtiyaç duyulmadığı belirtilmiştir. Araştırmanın tamamlandıktan sonra dileyen katılımcılara araştırmanın sonuçlarıyla ilgili bilgi verilebileceği belirtilerek araştırmacının iletişim bilgileri paylaşılmıştır.

3.3.1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği

“İş Yaşam Kalitesi” ölçeği Van Laar, Edwards and Easton (2007) tarafından geliştirilmiş, Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapmışlardır. Araştırmada 2015-2016 öğrenim yılında Gaziantep ilinde Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşan 4 çalışma grubu belirlemişlerdir. Birinci grup, araştırmacılar tarafından ölçeğin dil geçerliğini sağlamak

amacıyla seçilmiş ve Gaziantep’te çalışan 31 İngilizce öğretmeninden oluşmuştur. İkinci grup, iç tutarlılık ve madde toplam korelasyon değerlerinin incelenmesi için pilot uygulama için 50 öğretmenden oluşmaktadır. Üçüncü grup, ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi için 324 öğretmenden oluşmaktadır. Dördüncü grup ise ölçeğin güvenirliğini test etmek amacıyla yapılan test- tekrar test güvenirliği için 118 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmayı toplam 523 öğretmen ile gerçekleştirmişlerdir.

Tablo 3.4. *İş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları*

Boyut	Soru Numarası	Soru Sayısı
İş kariyer memnuniyeti	1, 3, 8, 11, 18, 20	6
Genel iyi olma	4, 9, 10, 15, 17, 21	6
İşi kontrol edebilme	2, 12, 23	3
Çalışma koşulları	13, 16, 22	3
İş yaşamında stres	7, 19	2
Aile-iş yaşamı dengesi	5, 6, 14	3

Bu araştırmanın evrenini Balıkesir ili merkez ilçeleri Altıeylül ve Karesi İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine bağlı resmi ilkokullarda görev yapan 1558 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada toplam 373 öğretmenden veri toplanmıştır. Uç değer olan 8 veri, veri setinden çıkarılmış ve 365 kişiye ait veri ile analize devam edilmiştir. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği’nin alt boyutlarının güvenirlik seviyelerini belirlemeye yönelik analizler Tablo 3.5’de verilmiştir.

Tablo 3.5. *İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarının güvenirlik seviyeleri*

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Boyutları	Cronbach’s Alpha Katsayısı
İş kariyer memnuniyeti	,671
Genel iyi olma	,763
İşi kontrol edebilme	,699
Çalışma koşulları	,727
İş yaşamında stres	,519
Aile-iş yaşamı dengesi	,358

Tablo 3.5’de güvenirlik analizi sonuçları gösterilen veri toplama araçlarından İş Yaşam Kalitesi Ölçeği’nin iş kariyer memnuniyeti boyutunun iç tutarlılık güvenirlik düzeyi $\alpha = ,671$; genel iyi olma boyutunun iç tutarlılık güvenirlik düzeyi $\alpha = ,763$; işi kontrol edebilme boyutunun iç tutarlılık güvenirlik düzeyi $\alpha = ,699$; çalışma koşulları

boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,727$; iş yaşamında stres boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,519$; aile-iş yaşamı dengesi boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,358$ olarak bulunmuştur. İş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres boyutlarının güvenilirliği $\alpha = ,64$ ile $\alpha = ,77$ arasında değer aldığından Sümer, Lajunen and Özkan (2005)'a göre güvenilir olduğu söylenebilir. Aile-iş yaşamı dengesi boyutunun güvenilirlik düzeyinin düşük olmasında madde sayısının az olmasının etkisi olduğu düşünülmektedir.

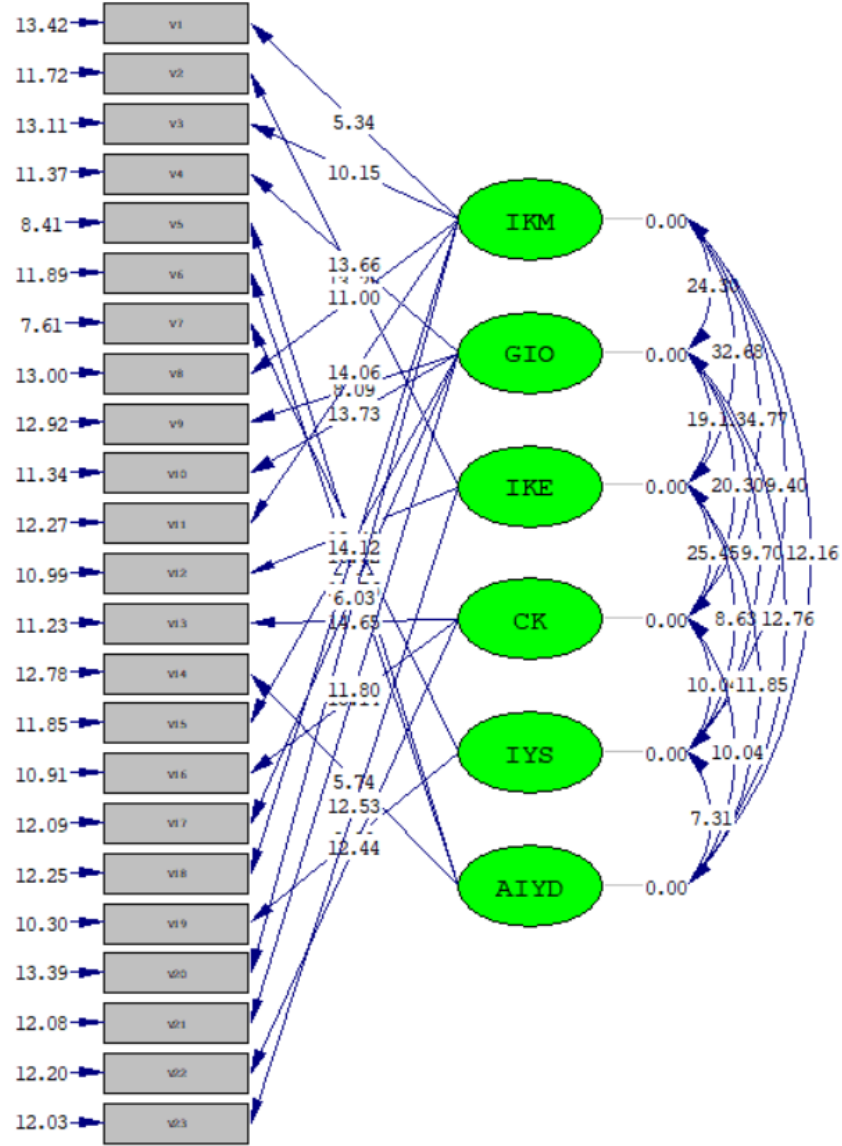
Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA'nın varsayımları; örneklem büyüklüğü, kayıp değerler, normallik, doğrusallık, çoklu bağlantı, teklik ve uç değerler şeklinde sıralanabilir. Comrey and Lee (1992) 365 örneklem büyüklüğünü iyi olarak nitelendirmektedir. Örneklem büyüklüğü değerine dair diğer bir ölçüt de KMO testi sonuçlarıdır. Araştırma kapsamında hesaplanan KMO sonuçları Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.6. *İş kalitesi yaşam ölçeği için hesaplanan KMO değerleri*

KMO	p
,907	,000

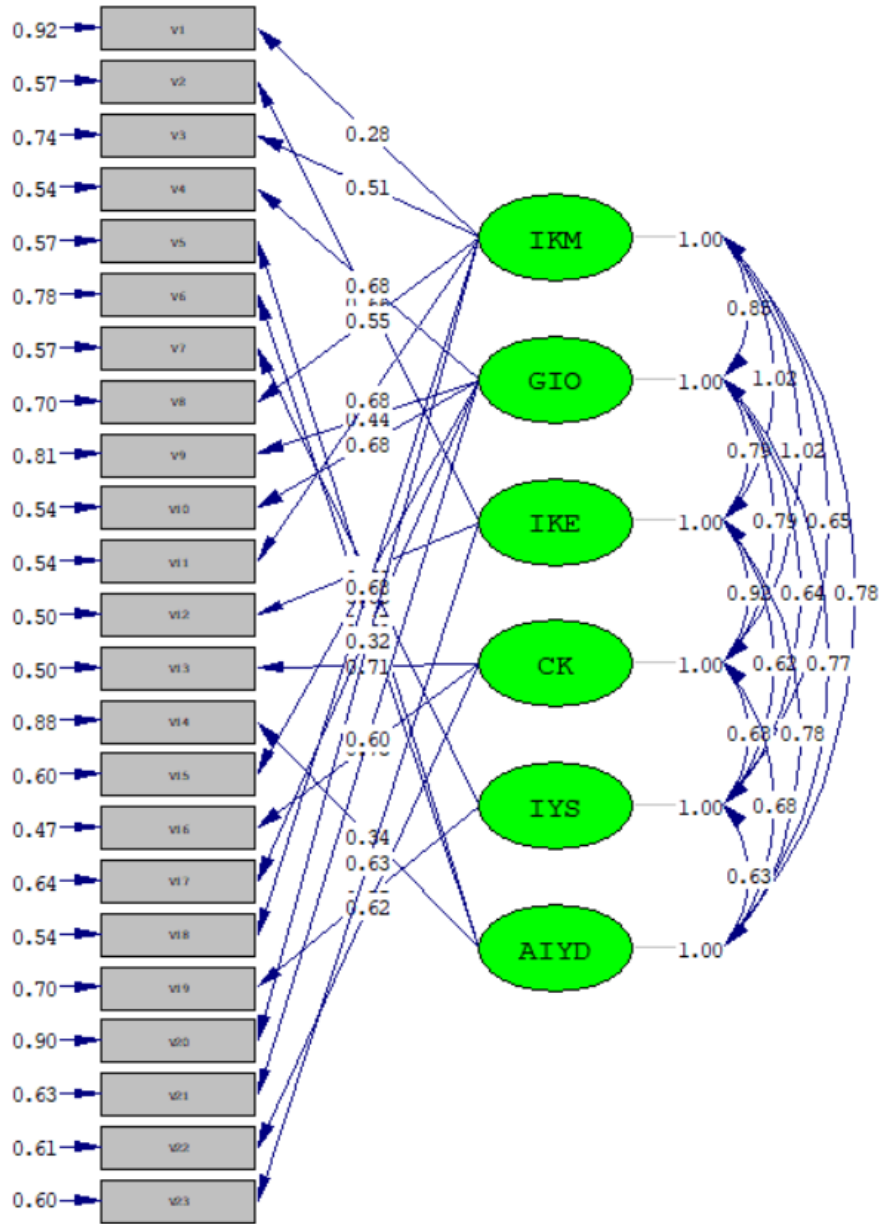
Leech, Barrett and Morgan (2005)'a göre KMO değerinin. 90 ve üzerinde olması örneklem büyüklüğünün mükemmel olduğunu göstermektedir. Normallik incelenerek ölçek maddelerinden toplam puan alınmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi yapılarak çarpıklık değerleri incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre ölçek normal dağılım göstermemektedir ($p < ,05$). Fakat çarpıklık ve basıklık değeri -1 ile +1 değerleri arasındadır (çarpıklık = -,547, basıklık = ,012). Bu durum ölçekten elde edilen puanların normal dağılımdan önemli düzeyde bir sapma göstermediği yönünde yorumlanabilir.

Tabachnick and Fidell (2001) faktör sayısını doğrulamak veya saptamak istenildiğinde çok değişkenliğin olduğu sayıltısının kullanılmasını önermektedir. Bu araştırmada da bu sayıltının kullanılmasına karar verilmiştir. Varsayımların test edilmesinden sonra DFA analizleri yapılmıştır. Boş olan değerler ortalama değer atama yöntemiyle doldurulmuştur. Yapılan DFA sonucu t değerleri Şekil 3.1'de verilmiştir.



Şekil 3.1. İş yaşam kalitesi ölçeği DFA t değerleri

DFA’da ilk olarak t değerleri incelendi. T değerinin 1,96’yı aşması ,05 düzeyinde, 2,56’yı aşması ise ,01 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. T değerlerine göre bütün maddeler ,01 düzeyinde anlamlıdır. Bu durum gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri doğru şekilde açıkladığını göstermektedir. İkinci olarak standartlaştırılmış çözüm değerleri incelenmiştir. Bu değerler Şekil 3.2’de verilmiştir.



Şekil 3.2. İş Kalitesi Yaşam Ölçeği DFA standartlaştırılmış çözüm sonuçları

Şekil 3.2’de maddelerin solunda yer alan değerler hata varyanslarını göstermektedir. Burada 1 ve 20. maddeler hariç tüm maddelerin hata varyansları küçük olarak değerlendirilebilir. Değerler ,47 ile ,92 arasındadır. İki sonuca göre de maddelerin hatalarının düşük olduğu görülmektedir. DFA’da uyum iyiliği indekslerini de incelemek gerekmektedir. Uyum iyiliği değerleri ile ilgili değerler Tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7. *İş kalitesi yaşam ölçeği DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği değerleri*

İndeksler	Maddelere İlişkin Değerler	Mükemmel Uyum	İyi uyum
χ^2	739,92		
sd	215		
p	0,0		
χ^2 /sd	3,44	$\chi^2 /sd \leq 3.00$	$3.00 < \chi^2 /sd \leq 8.00$
RMSEA	0,08	$0 \leq RMSEA \leq ,05$	$,05 < RMSEA \leq ,08$
RMSEA (.90 GA)	0,075-0,088		
SRMR	0,06	$0 \leq SRMR \leq ,05$	$,05 < SRMR \leq ,10$
GFI	0,85	$,95 \leq GFI \leq 1,00$	$,90 \leq GFI < ,95$
AGFI	0,81	$,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$,85 \leq AGFI < ,90$
CFI	0,95	$,97 \leq CFI \leq 1,00$	$,95 \leq CFI < ,97$
NFI	0,92	$,95 \leq NFI \leq 1,00$	$,90 \leq NFI < ,95$
NNFI	0,94	$,97 \leq NNFI \leq 1,00$	$,95 \leq NNFI < ,97$

Tablo 3.7 incelendiğinde, İş Kalitesi Yaşam Ölçeğinde yer alan maddelere ait uyum iyiliği değerleri tablonun solunda, alınan ölçüt değerler ise tablonun sağdaki iki sütununda yer aldığı görülmektedir. χ^2 ,01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu uyumun olmadığı anlamına gelmektedir ancak örneklem büyüdükçe χ^2 anlamlı çıkabilmektedir. Bu yüzden χ^2 nin serbestlik derecesine bölümünden elde edilen 3,44 değeri iyi uyumu göstermektedir. RMSEA, SRMR, CFI ve NFI iyi uyumu göstermektedir. GFI, AGFI ve NNFI iyi uyumun hemen altında değer almıştır. Bütüncül bir değerlendirme yapıldığında İş Kalitesi Yaşam Ölçeğinin maddelerinin genel olarak kabul edilebilir uyumu gösterdiği söylenebilir.

3.3.2. Minnessota iş doyum ölçeği

Minnessota İş Doyum ölçeği ise Dawis vd., (1967) tarafından geliştirilmiş Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Minnessota İş Doyum Ölçeği'nin alt boyutlarının güvenilirlik seviyelerini belirlemeye yönelik analizler Tablo 3.8'de verilmiştir.

Tablo 3.8. *Minnessota iş doyum ölçeğinin boyutları*

Boyut	Soru Numarası	Soru Sayısı
İçsel Doyum	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20	12
Dışsal Doyum	5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18	8

Bu araştırmanın evrenini Balıkesir ili merkez ilçeleri Altıeylül ve Karesi İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine bağlı resmi ilkokullarda görev yapan 1558 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada toplam 373 öğretmenden veri toplanmıştır. Uç değer olan 8 veri, veri setinden çıkarılmış ve 365 kişiye ait veri ile analize devam edilmiştir.

Tablo 3.9. *Minessota iş doyum ölçeği boyutlarının güvenilirliği*

Minessota İş Doyum Ölçeği Boyutları	Cronbach's Alpha Katsayısı
İçsel doyum	,790
Dışsal Doyum	,756

Tablo 3.9’da Minessota İş Doyum Ölçeği’nin güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Ölçeğin içsel doyum boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,790$; dışsal boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,756$; kişisel olarak bulunmuştur. Minessota iş doyum ölçeğinin boyutlarının güvenilirliği $\alpha = ,64$ ile $\alpha = ,77$ arasında değer aldığından Lajunen, Özkan and Sümer (2005)’e göre güvenilir olduğunu söylenebilir.

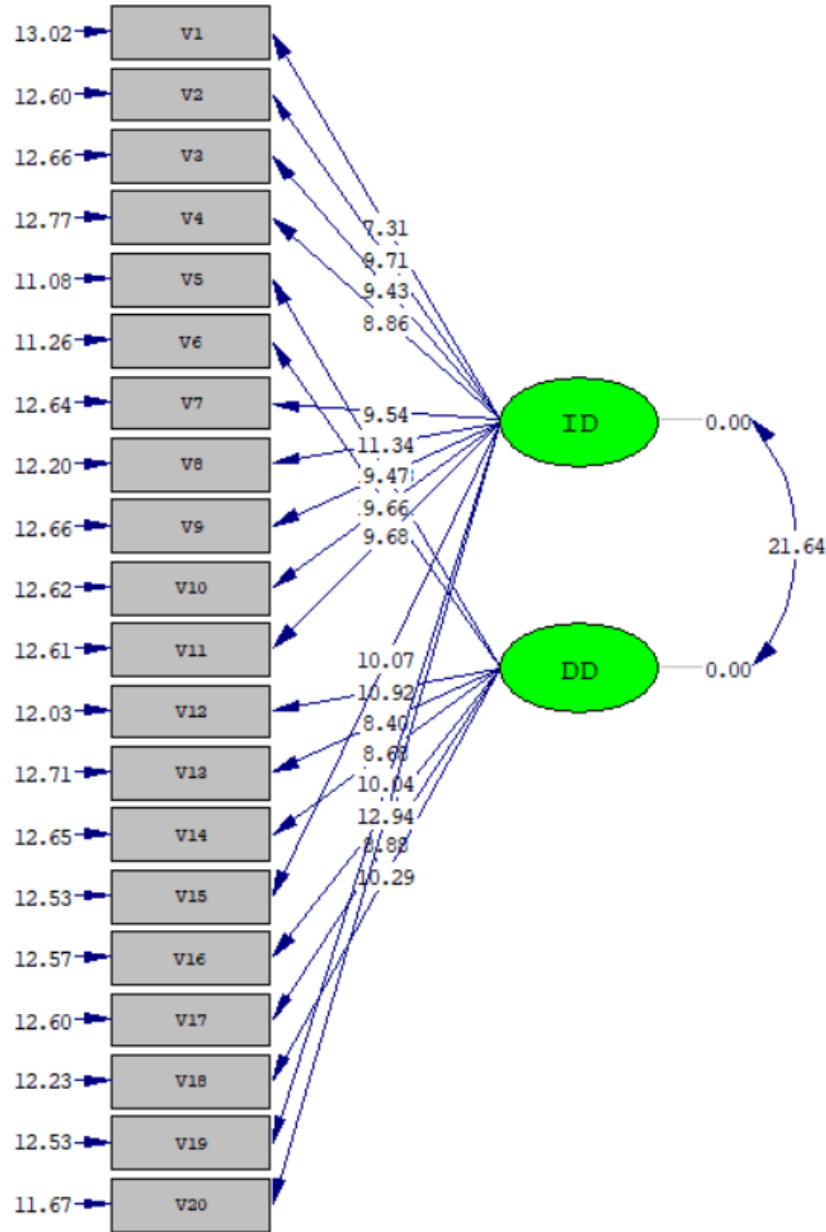
Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla araştırmacı tarafından Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA’nın varsayımları; örneklem büyüklüğü, kayıp değerler, normallik, doğrusallık, çoklu bağlantı ve teklik ve uç değerler şeklinde sıralanabilir. Comrey and Lee (1992) 365 örneklem büyüklüğünü iyi olarak nitelendirmektedir. Diğer bir ölçüt de KMO testi sonuçlarıdır. Araştırma kapsamında hesaplanan KMO sonuçları Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10. *İş Doyum Ölçeği için hesaplanan KMO değerleri*

KMO	P
,843	,000

Leech, Barrett and Morgan (2005)’a göre, KMO değerinin ,80 ve üzerinde olması örneklem büyüklüğünün iyi olduğunu göstermektedir. Normallik incelenmiştir. Normallik için ölçek maddelerinden toplam puan alınmış, Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış, çarpıklık değerleri incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre ölçek normal dağılım göstermektedir ($p > ,05$). Ayrıca çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 değerleri arasındadır (çarpıklık = -,163, basıklık = -,257). Bu durumda ölçekten elde edilen puanların normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanmıştır.

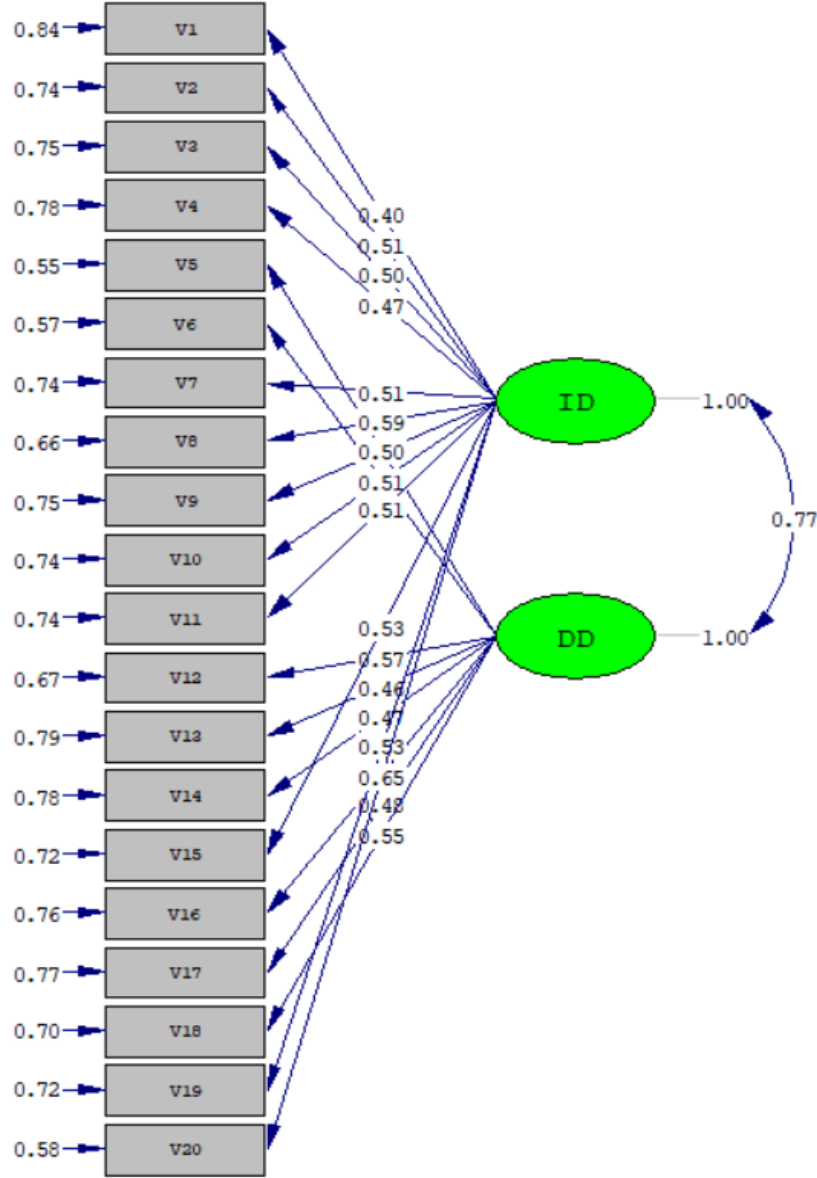
Tabachnick and Fidell (2001) faktör sayısını saptamak ya da doğrulamak istendiğinde çok değişkenliğin olduğu sayıltısının kullanılmasını önerir. Bu araştırmada da bu sayıltının kullanılmasına karar verilmiştir. Varsayımların test edilmesinden sonra DFA analizine geçilmiştir. Boş olan değerler ortalama değer atama yöntemiyle doldurulmuştur. Yapılan DFA sonucu t değerleri Şekil 3.3’de verilmiştir.



Şekil 3.3. Minessota iş doyum ölçeği DFA t değerleri

DFA’da ilk olarak t değerleri incelenmiştir. T değerinin 1,96’yı aşması ,05 düzeyinde, 2,56’yı aşması ise ,01 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. T

değerlerine göre tüm maddeler ,01 düzeyinde anlamlıdır. Bu gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri doğru bir olarak açıkladığını gösterir. İkinci olarak standartlaştırılmış çözüm değerleri incelenmiştir. Bu değerler Şekil 3.4’de verilmiştir.



Şekil 3.4. Minnesota iş doyum ölçeği DFA standartlaştırılmış çözüm sonuçları

Şekil 3.4’de maddelerin solunda yer alan değerler hata varyanslarını göstermektedir. Burada tüm maddelerin hata varyansları küçük olarak değerlendirilebilir. Değerler ,55 ile ,84 arasındadır. Her iki sonuca göre de maddelerin hatalarının düşük olduğu anlaşılmaktadır. DFA’da uyum iyiliği indeksleri de incelenmelidir. Uyum iyiliği değerleri ile ilgili değerler Tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11. *İş doyumu ölçeği DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği değerleri*

İndeksler	Maddelere İlişkin Değerler	Mükemmel Uyum	İyi uyum
χ^2	809,75		
sd	169		
p	0,0		
χ^2 /sd	4,79	$\chi^2 /sd \leq 3.00$	$3.00 < \chi^2 /sd \leq 8.00$
RMSEA	0,10	$0 \leq RMSEA \leq ,05$	$,05 < RMSEA \leq ,08$
RMSEA (.90 GA)	0,095-0,11		
SRMR	0,078	$0 \leq SRMR \leq ,05$	$,05 < SRMR \leq ,10$
GFI	0,82	$,95 \leq GFI \leq 1,00$	$,90 \leq GFI < ,95$
AGFI	0,77	$,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$,85 \leq AGFI < ,90$
CFI	0,88	$,97 \leq CFI \leq 1,00$	$,95 \leq CFI < ,97$
NFI	0,85	$,95 \leq NFI \leq 1,00$	$,90 \leq NFI < ,95$
NNFI	0,86	$,97 \leq NNFI \leq 1,00$	$,95 \leq NNFI < ,97$

Tablo 3.11 incelendiğinde, İş Kalitesi Yaşam Ölçeğinde yer alan maddelere ait uyum iyiliği değerlerinin tablonun solunda, alınan ölçüt değerlerin ise tablonun sağdaki iki sütununda yer aldığı görülmektedir. χ^2 ,01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu uyumun olmadığı anlamına gelmektedir ancak örneklem büyüdükçe χ^2 anlamlı çıkabilmektedir. Bu yüzden χ^2 nin serbestlik derecesine bölümünden elde edilen 4,79 değerinin iyi uyum gösterdiği söylenebilir. Benzer şekilde SRMR de iyi uyumu göstermektedir. Diğer uyum iyiliği değerleri iyi uyumun altında değerler almıştır. Bütüncül bir değerlendirme yapıldığında ölçeğin genel olarak kabul edilebilir uyumu gösterdiği kabul edilebilir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında verileri analiz etmede hangi istatistiksel tekniklerin kullanılacağına karar vermek amacıyla öncelikle normallik testi yapılmıştır. Normallik testi sonucu Tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3.12. *İş yaşam kalitesi ölçeği, iş doyum ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin normallik testi sonuçları*

	İş Yaşam Kalitesi	İş-Kariyer Memnuniyeti	Genel İyi olma	İş Kontrol Edebilme	Çalışma Koşulları	İş Yaşamında Stres	Aile-İş Yaşam Dengesi	İş Doyumu	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
n	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
$\bar{X}$	91,66	23,81	24,11	11,42	11,85	8,81	11,66	81,24	50,49	30,75
S	11,84	3,35	3,86	2,36	2,07	1,47	2,09	8,31	4,86	4,41
Median	93	24	25	12	12	9	12	81	50	31
Minimum	52	12	11	3	4	3	3	58	33	16
Maksimum	115	30	30	15	15	12	15	100	60	40
Kolmogorov-P	,08 ,000	,11 ,000	,12 ,000	,13 ,000	,17 ,000	,24 ,000	,10 ,000	,04 ,200	,10 ,000	,07 ,000
Çarpıklık	-,55	-,47	-,84	-,64	-,73	-1,33	-,34	-,16	-,18	-,37
Basıklık	,01	,10	,73	,51	,90	1,67	,02	-,26	-,10	,27

Tablo 3.12 incelendiğinde, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre sadece iş doyum ölçeği puanlarının normal dağıldığı ($p > ,05$), diğer puanların ise normal dağılmadığı görülmektedir. Ancak sadece bu test sonucuna göre karar verilmemektedir. Çarpıklık, basıklık değerleri ile histogram grafikleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,96$ arasında olduğu bulunmuştur. Buna göre tüm puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği, bir başka ifadeyle normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeklerin ve alt boyutların düzeylerini belirlemek amacıyla (Son kategori – İlk kategori) / Kategori sayısı formülü aracılığı ile adım hesabı bulunmuştur. $(5 - 1) / 5 = 0,8$ sonucu bulunmuştur. Katılımcıların puan ortalamalarının madde sayısına bölümünden elde edilen değer aşağıdaki tablodaki ölçütlerle karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 3.13. *Ölçekler için kullanılan ölçüt*

Puan aralığı	Karar
1,00 – 1,80	Hiç katılmıyor
1,81 – 2,60	Katılmıyor
2,61 – 3,40	Kararsız
3,41 – 4,20	Katılıyor
4,21 – 5,00	Tamamen katılıyor

Tablo 3.13 incelendiğinde ölçekten elde edilen puan ortalamalarının madde sayısına bölümüyle elde edilen değerlerin 1-1,80 arasında olmasının hiç katılmadıkları,

4,21-5 arasında olmasının ise tamamen katıldıkları şeklinde yorumlandığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında verileri analiz etmede doğrulayıcı faktör analizi, betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, ortanca), ilişkisiz örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi istatistiksel teknikleri kullanılmıştır. Veri analizinde SPSS 25 ve LISREL 8.2 programlarından yararlanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın alt amaçlarına yönelik olarak ilkokullarda görev yapan öğretmenlere uygulanan veri toplama araçları ile ulaşılan bulgulara ve bulgulara ilişkin yorumlara değinilmiştir. İlk olarak öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin bulgu ve yorumlara; daha sonra iş doyumuna ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Son olarak ise, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bulgu ve yorumlar belirtilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile ilgili olarak araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve bulguların betimsel analizlerine yer verilmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin betimsel analiz sonuçları

Bu bölümde araştırmanın 1. alt amacı olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik betimsel analizlere yer verilmiştir. Analizlerin rapor edilmesinde ölçeğin boyutları ve maddeler ayrı ayrı ele alınmıştır. Analizlerde “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”nde her madde için verilen yanıtlarda; “1-Katılmıyorum, 2-Az katılıyorum, 3-Orta düzeyde katılıyorum, 4-Çoğunlukla, 5-Tamamen katılıyorum” olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalama yorumlamaları aşağıdaki açıklamalar doğrultusunda yapılmıştır.

Açıklama: Her bir madde için $4/5=0,8$ formülü kullanılarak standart görüş aralıkları belirlenmiştir. Görüş aralıkları ise şu şekilde saptanmıştır: ölçeklerin herhangi bir maddesine ait aritmetik ortalama ($\bar{X}_i$)’dir; *i. madde*’nin aritmetik ortalaması $\bar{X}_i$;

$1 \leq \bar{X}_i < 1,8$ arasında ise öğretmenlerin ilgili maddedeki görüşe “kesinlikle katılmadıkları”, “Kesinlikle katılmıyorum”,

$1,8 \leq \bar{X}_i < 2,6$ arasında ise öğretmenlerin ilgili maddedeki görüşe “katılmadıkları”, “Katılmıyorum”,

$2,6 \leq \bar{X}_i < 3,4$ arasında ise öğretmenlerin ilgili maddedeki görüş hakkında “orta derecede katıldıkları”,

$3,4 \leq \bar{X}_i < 4,2$ arasında ise öğretmenlerin ilgili maddedeki görüşe “katıldıkları”, “katılıyorum”,

$4,2 \leq \bar{X}_i < 5,00$ arasında ise öğretmenlerin ilgili maddedeki görüşe “kesinlikle katıldıkları”, “Kesinlikle katılıyorum”, şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmanın 1. alt amacı doğrultusunda, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin boyutlarını oluşturan maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi sonucu ulaşılan ortalamalar Tablo 4.1’de özetlenmiştir.

Tablo 4.1. *İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Ortalamaları*

Ölçek/Boyut	$\bar{X}$	k	$\bar{X}/k$	Karar
İş Yaşam Kalitesi	91,66	23	3,99	Çoğunlukla Katılıyor
İş kariyer memnuniyeti	23,81	6	3,97	Çoğunlukla Katılıyor
Genel iyi olma	24,11	6	4,02	Çoğunlukla Katılıyor
İşi kontrol edebilme	11,42	3	3,81	Çoğunlukla Katılıyor
Çalışma koşulları	11,85	3	3,95	Çoğunlukla Katılıyor
İş yaşamında stres	8,81	2	4,41	Tamamen Katılıyor
Aile- iş yaşamı dengesi	11,66	3	3,89	Çoğunlukla Katılıyor

Tablo 4.1’de boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama puanlar incelendiğinde (İş yaşam kalitesi $\bar{X}/23 = 3,99$; İş kariyer memnuniyeti $\bar{X}/6 = 3,99$; Genel iyi olma $\bar{X}/6 = 4,02$; İşi kontrol edebilme $\bar{X}/3 = 3,81$; Çalışma koşulları $\bar{X}/3 = 3,95$; İş yaşamında stres $\bar{X}/2 = 4,41$; Aile-iş yaşamı dengesi $\bar{X}/3 = 3,89$) olduğu görülmektedir. Öğretmenler iş yaşam kalitesi ölçeğinin geneline “çoğunlukla katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Ölçeğin boyutlarından iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesi boyutları için öğretmenlerin “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdiği belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenler iş yaşam kalitesi ölçeği boyutlarından iş yaşamında stres boyutu için “Tamamen Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

4.1.2. Öğretmenlerin çeşitli bireysel özelliklerine göre iş yaşam kalitesine ilişkin çıkarımsal analiz sonuçları

Bu başlıkta araştırmanın ikinci alt amacı olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin çıkarımsal analiz sonuçları öğretmenlerin; yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, hizmet süresi, eğitim düzeyi ve alana göre farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

4.1.2.1. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının yaşa göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle ölçeğin ve alt boyutlarının yaşa göre normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği çalışma koşulları, iş yaşamında stres yaşa göre normal dağılım göstermemekte, diğer puanlar ise normal dağılmaktadır. Bu durumda normal dağılanlar için ANOVA, normal dağılmayanlar için ise Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Sonuçlar ANOVA için Tablo 4.2 ve Tablo 4.3’de, Kruskal Wallis H testi için ise Tablo 4.4’da verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarından elde ettikleri puanların yaşa göre betimsel istatistikleri

Ölçek	Yaş	n	$\bar{X} / k$	S
İş yaşam kalitesi	20-30	25	4,14	11,664
	31-40	95	4,06	10,336
	41-50	144	3,93	12,474
	51+	101	3,94	12,059
İş kariyer memnuniyeti	20-30	25	4,19	3,197
	31-40	95	4,02	3,188
	41-50	144	3,91	3,579
	51+	101	3,93	3,121
Genel iyi olma	20-30	25	4,19	3,880
	31-40	95	4,12	3,319
	41-50	144	3,98	4,048
	51+	101	3,92	3,986
İşi kontrol edebilme	20-30	25	4,02	2,080
	31-40	95	3,90	2,235
	41-50	144	3,71	2,450
	51+	101	3,80	2,388
Aile iş yaşam dengesi	20-30	25	3,84	2,220
	31-40	95	3,96	1,901
	41-50	144	3,83	2,106
	51+	101	3,90	2,205

Tablo 4.2’de boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama puanlar incelendiğinde yaşa göre katılımcıların (iş yaşam kalitesi ölçeği $\bar{X} / 23 = 3,93$ ile 4,14; iş kariyer memnuniyeti $\bar{X} / 6 = 3,91$ ile 4,19, genel iyi olma $\bar{X} / 6 = 3,92$ ile 4,19, işi kontrol edebilme $\bar{X} / 3 = 3,71$ ile 4,02 ve aile iş yaşam dengesi $\bar{X} / 3 = 3,83$ ile 3,96) arasında değiştiği görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının yaşa göre ANOVA sonucu

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Yaşam Kalitesi	Gruplar Arası	948,336	3	316,112	2,278	,079	-
	Gruplar İçi	50097,855	361	138,775			
	Toplam	51046,192	364				
İş Kariyer Memnuniyeti	Gruplar Arası	74,252	3	24,751	2,230	,084	-
	Gruplar İçi	4006,937	361	11,100			
	Toplam	4081,189	364				
Genel İyi Olma	Gruplar Arası	99,353	3	33,118	2,243	,083	-
	Gruplar İçi	5329,041	361	14,762			
	Toplam	5428,395	364				
İşi Kontrol Edebilme	Gruplar Arası	30,588	3	10,196	1,838	,140	-
	Gruplar İçi	2002,437	361	5,547			
	Toplam	2033,025	364				
Aile-İş Yaşam Dengesi	Gruplar Arası	9,677	3	3,226	,738	,530	-
	Gruplar İçi	1578,197	361	4,372			
	Toplam	1587,874	364				

Yapılan analiz sonucuna göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği [$F_{(3-361)} = 2,278$, $p > ,05$] ve alt boyutları olan iş kariyer memnuniyeti [$F_{(3-361)} = 2,230$, $p > ,05$], genel iyi olma [$F_{(3-361)} = 2,243$, $p > ,05$], işi kontrol edebilme [$F_{(3-361)} = 1,838$, $p > ,05$] aile iş yaşam dengesi [$F_{(3-361)} = ,738$, $p > ,05$] puan ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka ifadeyle daha genç ya da daha yaşlı katılımcılar yukarıda belirtilen ölçek ve alt boyutları bakımından benzer düşünmektedirler. Bunun sebebi iş yaşam kalitesinin her yaşta çalışan için önemli olabilecek unsurları barındırması olabilir. Bir başka deyişle her yaştan çalışan için güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, yeterli ve adil ücret politikası ve örgütteki yasallık gibi unsurlar yaş fark etmeksizin tüm çalışanlar için önemli olduğu söylenebilir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin çalışma koşulları ve iş yaşamında stres düzeylerinin yaşa göre Kruskal Wallis H testi sonucu

Ölçek/boyut	Yaş	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Çalışma Koşulları	20-30	25	198,38	3	4,62	,202	-
	31-40	95	197,15				
	41-50	144	169,90				
	51+	101	184,56				
İş Yaşamında Stres	20-30	25	205,94	3	2,14	,545	-
	31-40	95	188,44				
	41-50	144	179,78				
	51+	101	176,80				

Tablo 4.4 incelendiğinde öğretmenlerin çalışma koşulları ve iş yaşam stresi düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p > ,05$). Bu bulguya göre daha genç ya da daha yaşlı öğretmenler benzer düzeyde çalışma koşulları ve iş yaşamında stres düzeyine sahiptir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların yaşları çalışma koşulları ve iş yaşamında stres düzeylerini etkilememektedir.

4.1.2.2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle katılımcıların puan ortalamalarının cinsiyete göre normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş yaşamında stres boyutunun normal dağılmadığı, iş yaşam kalitesi ölçeği toplam puanının ve diğer alt boyutlarının ise normal dağıldığı bulunmuştur. Normal dağılanlar için ilişkisiz örneklem t testi, iş yaşamında stres boyutu için ise Mann Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları sırasıyla Tablo 4.5’de ve Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyete göre karşılaştırılması

Ölçek	Grup	n	$\bar{X} / k$	S	Sd	T	P
İş Yaşam	Kadın	236	3,92	11,608	363	-2,82	,005
	Erkek	129	4,08	11,952			
İş kariyer	Kadın	236	3,88	3,378	363	-1,68	,095
	Erkek	129	4,03	3,270			
Genel iyi olma	Kadın	236	3,99	3,766	363	-,84	,404
	Erkek	129	4,05	4,036			
İş kontrol	Kadın	236	3,69	2,342	363	-3,80	,000
	Erkek	129	4,01	2,281			
Çalışma	Kadın	236	3,87	1,984	363	-2,90	,004
	Erkek	129	4,09	2,153			
Aile iş yaşam	Kadın	236	3,81	1,978	363	-2,83	,004
	Erkek	129	4,03	2,222			

Tablo 4.5 incelendiğinde, katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ($t_{(363)} = -2,82$, $p < ,05$), iş kontrol edebilme ($t_{(363)} = -3,80$, $p < ,05$), çalışma koşulları ($t_{(363)} = -2,902$, $p < ,05$) ve aile iş yaşam dengesi ($t_{(363)} = -2,83$, $p < ,05$) puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği; iş kariyer memnuniyeti ($t_{(363)} = -1,68$, $p > ,05$) ve genel iyi olma ($t_{(363)} = -,84$, $p > ,05$) puan ortalamalarının ise cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Fark çıkan tüm ortalamalar için erkekler kadınlardan daha

yüksek ortalamaya sahiptir. Ölçeğin iş kariyer memnuniyeti boyutunda fark çıkmamasının sebebinin Millî Eğitim Bakanlığı mevzuatında öğretmenlerin kariyer yolunun liyakate dayalı olarak belirlenmiş olması olduğu düşünülmektedir. Genel iyi olma ise özelde kariyer, gelir, eş, aile, sağlık durumu, sosyal ve kültürel faktörler gibi birçok yapıyı barındıran bir olgu olduğu söylenebilir. Bu unsurların belli bir cinsiyetin lehine veya aleyhine olma durumu toplumsal yapı göz önüne alındığında mümkün görünmemektedir. Toplumsal ve kültürel yapı birçok kadın çalışanın iş yaşamıyla beraber özellikle aile yaşamının gerektirdiği alanlarda da oldukça yoğun bir tempoda çalışmasını gerektirmektedir. Bu sebeple kadın çalışanlar işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesinde zorluk yaşayabilir.

Tablo 4.6. Katılımcıların iş yaşamında stres düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	236	173,22	40881	12915	,012
Erkek	129	200,88	25914		

Tablo 4.6 incelendiğinde, katılımcıların iş yaşamında stres düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p < ,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkeklerin (sıra ortalaması = 200,88) iş yaşamında stres düzeylerinin kadınlardan (sıra ortalaması = 173,22) daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Kadın öğretmenler özel yaşam koşulları sebebiyle doğum iznine ayrılabilenekte, bazı durumlarda ek ders ve kurs gibi ekstra çalışmayı tercih etmemektedir. Erkek öğretmenlerin ise ekstra çalışma yükünün altına tercihen daha çok girdiği gözlemlenmektedir. Bu sebeple erkek öğretmenlerin iş yaşamında stres düzeyinin, kadın öğretmenlere göre yüksek olduğu söylenebilir.

4.1.2.3. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarının mesleki kıdeme göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle ölçeğin ve alt boyutlarının mesleki kıdeme göre normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanların mesleki kıdeme göre normal dağıldığı bulunmuştur. Sonuçlar betimsel istatistikler için Tablo 4.7’de, ANOVA için ise Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarından elde ettiklerin puan ortalamalarının mesleki kıdeme göre betimsel istatistikleri

Ölçek	Kıdem	n	$\bar{X} / k$	S
İş yaşam kalitesi	1-10 yıl	54	3,98	12,017
	11-20 yıl	91	4,09	10,096
	21 yıl ve üzeri	220	3,94	12,359
İş kariyer memnuniyeti	1-10 yıl	54	3,97	3,841
	11-20 yıl	91	4,01	2,890
	21 yıl ve üzeri	220	3,94	3,404
Genel iyi olma	1-10 yıl	54	4,01	3,664
	11-20 yıl	91	4,16	3,242
	21 yıl ve üzeri	220	3,95	4,094
İşi kontrol edebilme	1-10 yıl	54	3,85	2,455
	11-20 yıl	91	3,89	2,026
	21 yıl ve üzeri	220	3,76	2,466
Çalışma koşulları	1-10 yıl	54	3,93	1,975
	11-20 yıl	91	4,10	1,632
	21 yıl ve üzeri	220	3,79	2,221
İş yaşamında stres	1-10 yıl	54	4,39	1,755
	11-20 yıl	91	4,52	1,196
	21 yıl ve üzeri	220	4,35	1,489
Aile iş yaşam dengesi	1-10 yıl	54	3,81	2,160
	11-20 yıl	91	3,99	1,871
	21 yıl ve üzeri	220	3,86	2,149

Tablo 4.7’de boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama puanlar incelendiğinde mesleki kıdeme göre öğretmenlerin (iş yaşam kalitesi ölçeği $\bar{X} / 23 = 3,94$ ile 4,09; iş kariyer memnuniyeti $\bar{X} / 6 = 3,94$ ile 4,01; genel iyi olma $\bar{X} / 6 = 3,95$ ile 4,16; işi kontrol edebilme $\bar{X} / 3 = 3,76$ ile 3,89; çalışma koşulları $\bar{X} / 3 = 3,79$ ile 4,10, iş yaşamında stres $\bar{X} / 2 = 4,35$ ile 4,52; aile iş yaşam dengesi $\bar{X} / 3 = 3,81$ ile 3,99) arasında değiştiği görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları için mesleki kıdeme göre ANOVA sonucu

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş yaşam kalitesi	Gruplar Arası	768,318	2	384,159	2,766	,064	-
	Gruplar İçi	50277,874	362	138,889			
	Toplam	51046,192	364				
İş kariyer memnuniyeti	Gruplar Arası	9,765	2	4,882	,434	,648	-
	Gruplar İçi	4071,424	362	11,247			
	Toplam	4081,189	364				
Genel iyi olma	Gruplar Arası	101,316	2	50,658	3,442	,033	2-3
	Gruplar İçi	5327,079	362	14,716			
	Toplam	5428,395	364				
İşi kontrol edebilme	Gruplar Arası	12,220	2	6,110	1,095	,336	-
	Gruplar İçi	2020,804	362	5,582			
	Toplam	2033,025	364				
Çalışma	Gruplar Arası	27,057	2	13,529	3,207	,042	2-3
	Gruplar İçi	1526,954	362	4,218			
	Toplam	1554,011	364				
İş yaşamında	Gruplar Arası	7,749	2	3,874	1,804	,166	-
	Gruplar İçi	777,440	362	2,148			
	Toplam	785,189	364				
Aile iş yaşam dengesi	Gruplar Arası	14,154	2	7,077	1,628	,198	-
	Gruplar İçi	1573,720	362	4,347			
	Toplam	1587,874	364				

Tablo 4.8 incelendiğinde öğretmenlerin genel iyi olma [$F_{(3-361)} = 3,442$. $p < ,05$] ve çalışma koşulları [$F_{(3-361)} = 3,207$. $p < ,05$] puan ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği; iş yaşam kalitesi ölçeği [$F_{(3-361)} = 2,766$. $p > ,05$], iş kariyer memnuniyeti [$F_{(3-361)} = ,434$. $p > ,05$], işi kontrol edebilme [$F_{(3-361)} = 1,095$. $p > ,05$], iş yaşamında stres [$F_{(3-361)} = 1,804$. $p > ,05$] ve aile iş yaşam dengesi [$F_{(3-361)} = 1,628$. $p > ,05$] puan ortalamalarının ise anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Genel iyi olma için 11-20 yıl kıdeme sahip olanların ortalamaları ($\bar{X} = 25$), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların ortalamalarından ($\bar{X} = 23,75$) daha yüksektir. Çalışma koşulları için de benzer şekilde 11-20 yıl kıdeme sahip olanların ortalamaları ($\bar{X} = 12,32$), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların ortalamalarından ($\bar{X} = 11,67$) daha yüksektir. Bunun sebebi mesleğin ortalarında olan çalışanların mevcut koşulları kabullenmesi, emeklilik dönemine yaklaşmış olan çalışanların ise emekliliğe odaklanarak işten duyduğu tatminin azalması olduğu söylenebilir.

4.1.2.4. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarının bulundukları okuldaki hizmet süresine göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle ölçeğin ve alt boyutlarının hizmet süresine göre normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği çalışma koşulları, iş yaşamında stres hizmet süresine göre normal dağılım göstermemekte, diğer puanlar ise normal dağılmaktadır. Bu durumda normal dağılanlar için ANOVA, normal dağılmayanlar için ise Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Sonuçlar ANOVA için Tablo 4.9’da, Kruskal Wallis H testi için ise Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ve iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme ve aile iş yaşam dengesi alt boyutlarından elde ettikleri puanların hizmet süresine göre betimsel istatistikleri

Ölçek	Hizmet süresi	n	$\bar{X} / k$	S
İş yaşam kalitesi	12 aydan az	60	4,03	11,499
	13-60 ay	96	3,95	11,966
	5-10 yıl	106	4,00	12,125
	11-20 yıl	82	4,00	11,327
	21 yıl ve üstü	21	3,79	12,728
İş kariyer	12 aydan az	60	4,02	3,183
	13-60 ay	96	3,97	3,553
	5-10 yıl	106	3,97	3,436
	11-20 yıl	82	3,97	3,113
	21 yıl ve üstü	21	3,72	3,215
Genel iyi olma	12 aydan az	60	4,08	3,596
	13-60 ay	96	3,96	3,886
	5-10 yıl	106	4,06	3,793
	11-20 yıl	82	4,00	4,166
	21 yıl ve üstü	21	3,89	3,735
İş kontrol edebilme	12 aydan az	60	3,84	2,473
	13-60 ay	96	3,76	2,267
	5-10 yıl	106	3,82	2,322
	11-20 yıl	82	3,88	2,174
	21 yıl ve üstü	21	3,52	3,265
Aile iş yaşam dengesi	12 aydan az	60	3,85	2,028
	13-60 ay	96	3,76	2,093
	5-10 yıl	106	4,00	1,932
	11-20 yıl	82	3,94	2,283
	21 yıl ve üstü	21	3,71	2,007

Tablo 4.9’da boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama puanlar incelendiğinde hizmet süresine göre katılımcıların (iş yaşam

kalitesi ölçeği $\bar{X} / 23 = 3,79$ ile 4,03; iş kariyer memnuniyeti $\bar{X} / 6 = 3,72$ ile 4,02, genel iyi olma $\bar{X} / 6 = 3,89$ ile 4,08; işi kontrol edebilme $\bar{X} / 3 = 3,52$ ile 3,88; aile iş yaşam dengesi $\bar{X} / 3 = 3,71$ ile 3,94) arasında değiştiği görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.10. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları olan iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme ve aile iş yaşam dengesi için hizmet süresine göre ANOVA sonucu

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş yaşam kalitesi	Gruplar Arası	575,229	4	143,807	1,026	,394	-
	Gruplar İçi	50470,963	360	140,197			
	Toplam	51046,192	364				
İş kariyer memnuniyeti	Gruplar Arası	53,015	4	13,254	1,184	,317	-
	Gruplar İçi	4028,174	360	11,189			
	Toplam	4081,189	364				
Genel iyi olma	Gruplar Arası	35,635	4	8,909	,595	,667	-
	Gruplar İçi	5392,760	360	14,980			
	Toplam	5428,395	364				
İş kontrol edebilme	Gruplar Arası	21,616	4	5,404	,967	,425	-
	Gruplar İçi	2011,409	360	5,587			
	Toplam	2033,025	364				
Aile iş yaşam dengesi	Gruplar Arası	34,111	4	8,528	1,976	,098	-
	Gruplar İçi	1553,763	360	4,316			
	Toplam	1587,874	364				

Tablo 4.10’da yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği [$F_{(4-360)} = 1,026$. $p > ,05$], iş kariyer memnuniyeti [$F_{(4-360)} = 1,184$. $p > ,05$], genel iyi olma [$F_{(4-360)} = ,595$. $p > ,05$], işi kontrol edebilme [$F_{(4-360)} = ,967$. $p > ,05$] ve aile iş yaşam dengesi [$F_{(4-360)} = 1,976$. $p > ,05$] puan ortalamaları hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin yukarıda bahsedilen boyutlar için ortalamalar hizmet sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu hizmet süresinin katılımcıların bahsedilen puanları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Tablo 4.11. *Katılımcıların çalışma koşulları ve iş yaşamında stres düzeylerinin hizmet süresine göre Kruskal Wallis H testi sonucu*

Ölçek/boyut	Hizmet süresi	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Çalışma koşulları	12 aydan az	60	183,26	4	3,33	,504	-
	13-60 ay	96	182,14				
	5-10 yıl	106	188,63				
	11-20 yıl	82	186,48				
	21 yıl ve üstü	21	144,21				
İş yaşamında stres	12 aydan az	60	203,21	4	9,91	,042	1-3
	13-60 ay	96	183,40				3-4
	5-10 yıl	106	161,65				
	11-20 yıl	82	199,18				
	21 yıl ve üstü	21	168,02				

Tablo 4.11 incelendiğinde katılımcıların iş yaşamında stres düzeylerinin hizmet süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği ($p < ,05$), çalışma koşulları düzeylerinin ise farklılık göstermediği ($p > ,05$) görülmektedir. İş yaşamında stres için 5-10 yıl kıdeme sahip olanların sıra ortalamaları (sıra ortalaması = 161,65); 12 aydan az (sıra ortalaması = 203,21) ve 11-20 yıl kıdeme sahip olanların sıra ortalamalarından (sıra ortalaması = 199,18) daha düşük bulunmuştur. Yeni bir okulda göreve başlayan öğretmenler idare, çalışma arkadaşları, öğrenci ve velilerden oluşan iş çevresine uyum sağlama çabasıdadır. Bu yeni bir okulda göreve başlayan öğretmenler için stres kaynağı olabilir. Bir okulda uzun yıllar görev yapan öğretmenlerin üzerinde ise mevcut olumsuz koşulların süregelenliği stres kaynağı olabilir.

4.1.2.5. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarının eğitim düzeyine göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla doktora mezunu az sayıda kişi yer aldığı için öncelikle kategori birleştirme yoluna gidilmiştir. Yeni kategoriler ön lisans, lisans ve lisansüstü şeklinde olmuştur.

Genel iyi olma, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesi boyutları normal dağılım göstermemekte, iş yaşam kalitesi ölçeği ve diğer alt boyutlar ise normal dağılım göstermektedir. Normal dağılımlar için ANOVA, dağılmayanlar için ise Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.12, Tablo 4.13 ve Tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ve iş kariyer memnuniyeti, iş yaşamında stres ve işi kontrol edebilme alt boyutlarından elde ettikleri puanların eğitim düzeyine göre betimsel istatistikleri

Ölçek	Eğitim düzeyi	n	$\bar{X} / k$	S
İş yaşam kalitesi	Ön lisans	64	3,99	11,447
	Lisans	273	3,98	11,885
	Lisansüstü	28	4,00	12,707
İş kariyer	Ön lisans	64	3,95	3,074
	Lisans	273	3,97	3,421
	Lisansüstü	28	3,97	3,345
İş yaşamında stres	Ön lisans	64	4,39	1,397
	Lisans	273	4,40	1,470
	Lisansüstü	28	4,41	1,657
İş kontrol edebilme	Ön lisans	64	3,86	2,402
	Lisans	273	3,80	2,308
	Lisansüstü	28	3,76	2,840

Tablo 4.12’de boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama puanlar incelendiğinde eğitim düzeyine göre katılımcıların (iş yaşam kalitesi ölçeği $\bar{X} / 23 = 3,98$ ile 4,00; iş kariyer memnuniyeti $\bar{X} / 6 = 3,95$ ile 3,97, iş yaşamında stres $\bar{X} / 2 = 4,39$ ile 4,41; işi kontrol edebilme $\bar{X} / 3 = 3,76$ ile 3,86) arasında değiştiği görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.13. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları olan iş kariyer memnuniyeti, iş yaşamında stres ve işi kontrol edebilme için eğitim düzeyine göre ANOVA sonucu

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş yaşam kalitesi ölçeği	Gruplar Arası	11,198	2	5,599	,040	,961	-
	Gruplar İçi	51034,994	362	140,981			
	Toplam	51046,192	364				
İş kariyer memnuniyeti	Gruplar Arası	,814	2	,407	,036	,965	-
	Gruplar İçi	4080,375	362	11,272			
	Toplam						
İş yaşamında stres	Gruplar Arası	,049	2	,025	,011	,989	-
	Gruplar İçi	785,140	362	2,169			
	Toplam	785,189	364				
İş kontrol edebilme	Gruplar Arası	2,598	2	1,299	,232	,793	-
	Gruplar İçi	2030,427	362	5,609			
	Toplam	2033,025	364				

Tablo 4.13’de yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği [$F_{(2-362)} = ,040$. $p > ,05$], iş kariyer memnuniyeti [$F_{(2-362)} = ,036$. $p > ,05$], iş yaşamında stres [$F_{(2-362)} = ,011$. $p > ,05$] ve işi kontrol edebilme [$F_{(2-362)} = ,232$. $p > ,05$] puan ortalamaları gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği, iş kariyer memnuniyeti, iş yaşamında stres ve işi kontrol edebilme düzeyleri eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu eğitim düzeyinin bahsedilen puanlar üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Bunun sebebinin eğitim düzeyinin ölçeğin öğretmenlere uygulandığı dönemde öğretmenlerin kariyer yolu ve çalışma koşullarında önemli bir ayrıcalık veya maddi getiri sağlamaması olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4.14. Katılımcıların genel iyi olma, çalışma koşulları, aile-iş yaşamı dengesi düzeylerinin eğitim düzeyine göre Kruskal Wallis H testi sonucu

Ölçek/boyut	Eğitim düzeyi	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Genel iyi olma	Ön lisans	64	179,16	2	,10	,949	-
	Lisans	273	183,77				
	Lisansüstü	28	184,25				
Çalışma koşulları	Ön lisans	365	181,12	2	,29	,864	-
	Lisans	64	182,41				
	Lisansüstü	273	193,05				
Aile iş yaşam dengesi	Ön lisans	28	192,13	2	2,96	,227	-
	Lisans	365	178,09				
	Lisansüstü	64	209,98				

Tablo 4.14 incelendiğinde katılımcıların genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile iş yaşam dengesi düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p > ,05$). Bu bulguya göre daha çok eğitilmiş ya da daha az eğitilmiş katılımcılar genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile iş yaşam dengesi bakımından benzer düzeye sahiptir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların öğrenim düzeyleri bahsedilen boyut düzeylerini etkilememektedir.

4.1.2.6. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarının alana göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle katılımcıların puanlarının branşlarına göre normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyut puanlarının branşa göre normal dağılım gösterdiği bulunmuştur.

Tablo 4.15. Katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının alanlarına göre karşılaştırılması

Ölçek	Grup	n	$\bar{X} / k$	S	Sd	T	P
İş yaşam kalitesi	Sınıf	297	3,97	11,940	363	-,58	,561
	Branş	68	4,017	11,461			
İş kariyer	Sınıf	297	3,97	3,352	363	,63	,527
	Branş	68	3,92	3,347			
Genel iyi olma	Sınıf	297	4,00	3,891	363	-,92	,359
	Branş	68	4,08	3,736			
İş kontrol	Sınıf	297	3,82	2,365	363	1,06	,288
	Branş	68	3,71	2,352			
Çalışma koşulları	Sınıf	297	3,94	2,108	363	-,33	,742
	Branş	68	3,97	1,887			
İş yaşamında	Sınıf	297	4,39	1,442	363	-,75	,452
	Branş	68	4,46	1,586			
Aile iş yaşam	Sınıf	297	3,83	2,094	363	-3	,003
	Branş	68	4,11	1,936			

Tablo 4.15 incelendiğinde, katılımcıların aile iş yaşam dengesi puan ortalamalarının branşa göre anlamlı farklılık gösterdiği ($t_{(363)} = -3$, $p < ,05$), iş yaşam kalitesi ölçeği ($t_{(363)} = -,58$, $p > ,05$), iş kariyer memnuniyeti ($t_{(363)} = ,63$, $p > ,05$), genel iyi olma ($t_{(363)} = -,92$, $p > ,05$), işi kontrol edebilme ($t_{(363)} = 1,06$, $p > ,05$), çalışma koşulları ($t_{(363)} = -,33$, $p > ,05$) ve iş yaşamında stres ($t_{(363)} = -,75$, $p > ,05$) puan ortalamalarının ise branşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Aile iş yaşam dengesi için branş öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X} / 3 = 4,11$), sınıf öğretmenlerinin puan ortalamasından ($\bar{X} / 3 = 3,83$) daha yüksektir. Buna göre branş öğretmenlerinin aile-iş yaşam dengesi sınıf öğretmenlerinden daha yüksektir. Sınıf öğretmenlerinin çalışma saatlerinin branş öğretmenlerinin çalışma saatlerine göre daha yoğun olduğu söylenebilir. Bu sebeple sınıf öğretmenlerinin aile yaşamına vakit ayırmakta zorlandıkları düşünülmektedir.

4.2. Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili olarak araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve betimsel analizlere yer verilmiştir.

4.2.1. Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin betimsel analiz sonuçları

Bu bölümde araştırmanın 3. alt amacı olan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik betimsel analizlere yer verilmiştir. Analizlerin rapor edilmesinde ölçeğin boyutları ve maddeler ayrı ayrı ele alınmıştır. Analizlerde “İş Doyum Ölçeği”nde her madde için verilen yanıtlarda; “1-Katılmıyorum, 2-Az katılıyorum, 3-Orta düzeyde katılıyorum, 4-Çoğunlukla, 5-Tamamen katılıyorum” olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca aritmetik ortalama yorumlamaları aşağıdaki açıklamalar doğrultusunda yapılmıştır.

Açıklama: Her bir madde için $4/5=0,8$ formülü kullanılarak standart görüş aralıkları belirlenmiştir. Görüş aralıkları ise şu şekilde saptanmıştır: ölçeklerin herhangi bir maddesine ait aritmetik ortalama ($\bar{X}_i$)’dir; *i. madde*’nin aritmetik ortalaması $\bar{X}_i$;

$1 \leq \bar{X}_i < 1,8$ arasında ise öğretmenlerin ilgili maddedeki görüşe “kesinlikle katılmadıkları”, “Kesinlikle katılmıyorum”,

$1,8 \leq \bar{X}_i < 2,6$ arasında ise öğretmenlerin ilgili maddedeki görüşe “katılmadıkları”, “Katılmıyorum”,

$2,6 \leq \bar{X}_i < 3,4$ arasında ise öğretmenlerin ilgili maddedeki görüş hakkında “orta derecede katıldıkları”,

$3,4 \leq \bar{X}_i < 4,2$ arasında ise öğretmenlerin ilgili maddedeki görüşe “katıldıkları”, “katılıyorum”,

$4,2 \leq \bar{X}_i < 5,00$ arasında ise öğretmenlerin ilgili maddedeki görüşe “kesinlikle katıldıkları”, “Kesinlikle katılıyorum”, şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmanın 3. alt amacı doğrultusunda, öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin boyutlarını oluşturan maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi sonucu ulaşılan ortalamalar Tablo 4.16’da özetlenmiştir.

Tablo 4.16. *İş Doyum Ölçeğinin Ortalamaları*

Ölçek/Boyut	$\bar{X}$	k	$\bar{X}/k$	Karar
İş Doyumu	81,24	20	4,06	Katılıyor
İçsel Doyum	50,49	12	4,21	Kesinlikle Katılıyor
Dışsal Doyum	30,75	8	3,84	Katılıyor

Tablo 4.16’da boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama puanlar incelendiğinde (İş doyum $\bar{X}/20 = 4,06$; İçsel doyum $\bar{X}/12 = 4,21$; Dışsal doyum $\bar{X}/8 = 3,84$) olduğu görülmektedir. Öğretmenler iş doyum ölçeğinin geneline “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Ölçeğin içsel doyum boyutuna öğretmenlerin “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirirken, dışsal doyum boyutuna ise “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

4.2.2. Öğretmenlerin çeşitli bireysel özelliklerine göre iş doyumuna ilişkin çıkarımsal analiz sonuçları

Bu başlıkta araştırmanın 4. Alt amacı olan öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyut düzeyleri yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, hizmet süresi, eğitim düzeyi ve alana göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

4.2.2.1. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının yaşa göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle ölçeğin ve alt boyutlarının yaşa göre normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. İş ve alt boyutlarının yaşa göre normal dağılım gösterdiği bulunmuştur.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği alt boyutlarından elde ettiklerin puanların yaşa göre betimsel istatistikleri

Ölçek	Yaş	n	$\bar{X}_{jk}$	S
İş doyum ölçeği	20-30	25	4,76	11,664
	31-40	95	4,67	10,336
	41-50	144	4,52	12,474
	51+	101	4,53	12,059
İçsel doyum	20-30	25	2,09	3,197
	31-40	95	2,01	3,188
	41-50	144	1,95	3,579
	51+	101	1,96	3,121
Dışsal doyum	20-30	25	1,44	2,220
	31-40	95	1,48	1,901
	41-50	144	1,43	2,106
	51+	101	1,46	2,205

Tablo 4.17’de boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama puanlar incelendiğinde yaşa göre katılımcıların (iş doyum ölçeği $\bar{X}/20 = 4,52$ ile 4,76; içsel doyum $\bar{X}/12 = 1,95$ ile 2,09; dışsal doyum $\bar{X}/8 = 1,43$ ile 1,48) arasında değiştiği görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları için yaşa göre ANOVA sonucu

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş doyum ölçeği	Gruplar Arası	177,118	3	59,039	,854	,465	-
	Gruplar İçi	24964,619	361	69,154			
	Toplam	25141,737	364				
İçsel doyum	Gruplar Arası	115,568	3	38,523	1,639	,180	-
	Gruplar İçi	8483,626	361	23,500			
	Toplam	8599,195	364				
Dışsal doyum	Gruplar Arası	60,142	3	20,047	1,030	,379	-
	Gruplar İçi	7028,669	361	19,470			
	Toplam	7088,811	364				

Tablo 4.18'e göre öğretmenlerin iş doyum ölçeği [$F_{(3-361)} = ,854$, $p > ,05$], içsel doyum [$F_{(3-361)} = 1,639$, $p > ,05$] ve dışsal doyum [$F_{(3-361)} = 1,030$, $p > ,05$] puan ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu yaşı öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

4.2.2.2. Öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin ve alt boyutlarının cinsiyete göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle öğretmenlerin puan ortalamalarının cinsiyete göre normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. İş doyum ölçeğinin ve alt boyutlarının cinsiyete göre normal dağıldığı bulunmuştur. Farkın anlamlılığını test etmek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.19'da verilmiştir.

Tablo 4.19. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılması

Ölçek	Grup	n	$\bar{X} / k$	S	Sd	T	P
İş doyum ölçeği	Kadın	236	4,02	7,888	363	-2,49	,013
	Erkek	129	4,13	8,882			
İçsel doyum	Kadın	236	4,17	4,521	363	-1,90	,058
	Erkek	129	4,26	5,385			
Dışsal doyum	Kadın	236	3,78	4,303	363	-2,59	,011
	Erkek	129	3,94	4,516			

Tablo 4.19 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum ölçeği ($t_{(363)} = -2,49$, $p < ,05$) ve dışsal doyum ($t_{(363)} = -2,59$, $p < ,05$) puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı

farklılık gösterdiği, içsel doyum ($t_{(363)} = -1,90$, $p > ,05$) puan ortalamalarının ise cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Hem iş doyum ölçeği hem de dışsal doyum için erkeklerin ortalamaları kadınların ortalamalarından daha yüksektir. Erkek katılımcıların iş doyumlarının ve dışsal doyumlarının kadın katılımcıların iş doyumları ve dışsal doyumlarından daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Dışsal doyum işin çevresi ile ilgilidir. Kadın öğretmenler çoğu zaman erkek öğretmenlere göre ekstra çalışma yükünü daha az tercih etmektedir. Bu durum kadın öğretmenlerin okulda geçirdikleri zaman diliminin erkek öğretmenlere göre daha az olduğunu gösterir. Bu sebeple erkek öğretmenlerin iş doyum ve dışsal doyum, kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olabilir.

4.2.2.3. Öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin ve alt boyutlarının mesleki kıdeme göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle ölçeğin ve alt boyutlarının mesleki kıdeme göre normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. İş doyum ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanların mesleki kıdeme göre normal dağıldığı bulunmuştur. Sonuçlar betimsel istatistikler için Tablo 4.20’de, ANOVA için ise Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından elde ettiklerin puan ortalamaların mesleki kıdeme göre betimsel istatistikleri

Ölçek	Kıdem	n	$\bar{X} / k$	S
İş doyum ölçeği	1-10 yıl	54	4,01	7,663
	11-20 yıl	91	4,10	7,874
	21 yıl ve üzeri	220	4,05	8,634
İçsel doyum	1-10 yıl	54	4,16	4,617
	11-20 yıl	91	4,21	4,563
	21 yıl ve üzeri	220	4,21	5,047
Dışsal doyum	1-10 yıl	54	3,80	3,590
	11-20 yıl	91	3,94	3,816
	21 yıl ve üzeri	220	3,81	4,784

Tablo 4.20’de boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama puanlar incelendiğinde mesleki kıdeme göre katılımcıların (iş doyum ölçeği $\bar{X} / 20 = 4,01$ ile 4,10; içsel doyum $\bar{X} / 12 = 4,16$ ile 4,21; dışsal doyum $\bar{X} / 8 = 3,80$ ile 3,94) arasında değiştiği görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere

bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.21. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları için mesleki kıdeme göre ANOVA sonucu

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş doyum ölçeği	Gruplar Arası	123,321	2	61,660	,892	,411	-
	Gruplar İçi	25018,416	362	69,112			
	Toplam	25141,737	364				
İçsel doyum	Gruplar Arası	17,450	2	8,725	,368	,692	-
	Gruplar İçi	8581,744	362	23,706			
	Toplam	8599,195	364				
Dışsal doyum	Gruplar Arası	82,506	2	41,253	2,131	,120	-
	Gruplar İçi	7006,305	362	19,354			
	Toplam	7088,811	364				

Tablo 4.21'e göre katılımcıların iş doyum ölçeği [$F_{(2-362)} = ,892$, $p > ,05$], içsel doyum [$F_{(2-362)} = ,368$, $p > ,05$] ve dışsal doyum [$F_{(2-362)} = 2,131$, $p > ,05$] puan ortalamaları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumları mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu mesleki kıdemin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

4.2.2.4. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının hizmet süresine göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle ölçeğin ve alt boyutlarının mesleki kıdeme göre normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. İş doyum ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanların hizmet süresine göre normal dağıldığı bulunmuştur. Sonuçlar betimsel istatistikler için Tablo 4.22'de, ANOVA için ise Tablo 4.23'de verilmiştir.

Tablo 4.22. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından elde ettiklerin puan ortalamalarının hizmet süresine göre betimsel istatistikleri

Ölçek	Hizmet süresi	n	$\bar{X} / k$	S
İş doyum ölçeği	12 aydan az	60	4,04	8,334
	13-60 ay	96	4,05	8,375
	5-10 yıl	106	4,09	8,228
	11-20 yıl	82	4,06	8,389
	21 yıl ve üstü	21	3,96	8,467
İçsel doyum	12 aydan az	60	4,20	4,969
	13-60 ay	96	4,19	5,089
	5-10 yıl	106	4,23	4,457
	11-20 yıl	82	4,20	5,112
	21 yıl ve üstü	21	4,13	4,757
Dışsal doyum	12 aydan az	60	3,81	4,280
	13-60 ay	96	3,83	4,129
	5-10 yıl	106	3,88	4,774
	11-20 yıl	82	3,85	4,414
	21 yıl ve üstü	21	3,69	4,308

Tablo 4.22’de boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama puanlar incelendiğinde hizmet süresine göre katılımcıların (iş doyum ölçeği $\bar{X} / 20 = 3,96$ ile 4,09; içsel doyum $\bar{X} / 12 = 4,13$ ile 4,23; dışsal doyum $\bar{X} / 8 = 3,69$ ile 3,88) arasında değiştiği görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.23. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları için hizmet süresine göre ANOVA sonucu

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş doyum ölçeği	Gruplar Arası	138,55	4	34,739	,500	,736	-
	Gruplar İçi	25002,782	360	69,452			
	Toplam	25141,737	364				
İçsel doyum	Gruplar Arası	27,852	4	6,963	,292	,883	-
	Gruplar İçi	8571,343	360	23,809			
	Toplam	8599,195	364				
Dışsal doyum	Gruplar Arası	45,195	4	11,299	,577	,679	-
	Gruplar İçi	7043,616	360	19,566			
	Toplam	7088,811	364				

Tablo 4.23’e göre öğretmenlerin iş doyum ölçeği [$F_{(2-362)} = ,500$, $p > ,05$], içsel doyum [$F_{(2-362)} = ,292$, $p > ,05$] ve dışsal doyum [$F_{(2-362)} = ,577$, $p > ,05$] puan

ortalamları hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumları hizmet sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu hizmet süresinin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

4.2.2.5. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının eğitim düzeyine göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla doktora mezunu az sayıda kişi yer aldığı için öncelikle kategori birleştirme yoluna gidilmiştir. Yeni kategoriler ön lisans, lisans ve lisansüstü şeklinde olmuştur.

İş doyum ölçeği toplam ve alt boyutları eğitim düzeyine göre normal dağılmaktadır. Buna göre ölçek ve alt boyutları için ANOVA yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.24 ve Tablo 4.25’de verilmiştir.

Tablo 4.24. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ölçeği ve alt boyutlarından elde ettikleri puanların eğitim düzeyine göre betimsel istatistikleri

Ölçek	Eğitim düzeyi	n	$\bar{X}$	S
İş doyum ölçeği	Ön lisans	64	4,03	8,643
	Lisans	273	4,06	8,275
	Lisansüstü	28	4,13	8,004
İçsel doyum	Ön lisans	64	4,19	4,988
	Lisans	273	4,20	4,931
	Lisansüstü	28	4,29	3,766
Dışsal doyum	Ön lisans	64	3,79	4,682
	Lisans	273	3,84	4,270
	Lisansüstü	28	3,89	5,219

Tablo 4.24’de boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama puanlar incelendiğinde eğitim düzeyine göre katılımcıların (iş doyum ölçeği $\bar{X} / 20 = 4,03$ ile 4,13; içsel doyum $\bar{X} / 12 = 4,19$ ile 4,29; dışsal doyum $\bar{X} / 8 = 3,79$ ile 3,89) arasında değiştiği görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.25. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları için eğitim düzeyine göre ANOVA sonucu

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş doyum ölçeği	Gruplar Arası	80,595	2	40,298	,582	,559	-
	Gruplar İçi	25061,142	362	69,230			
	Toplam	25141,737	364				
İçsel doyum	Gruplar Arası	36,421	2	18,211	,770	,464	-
	Gruplar İçi	8562,773	362	23,654			
	Toplam	8599,195	364				
Dışsal doyum	Gruplar Arası	13,049	2	6,525	,334	,716	-
	Gruplar İçi	7075,762	362	19,546			
	Toplam	7088,811	364				

Tablo 4.25'e göre öğretmenlerin iş doyum ölçeği [$F_{(2-362)} = ,582$, $p > ,05$], içsel doyum [$F_{(2-362)} = ,770$, $p > ,05$] ve dışsal doyum [$F_{(2-362)} = ,334$, $p > ,05$] puan ortalamaları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumları eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu eğitim düzeyinin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

4.2.2.6. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının branşa göre farkı

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla öncelikle öğretmenlerin puanlarının branşlarına göre normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. İş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının branşa göre normal dağılımı Tablo 4.26'da gösterilmiştir. Buna göre öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyut puanları branşa göre normal dağılım göstermektedir.

Tablo 4.26. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutları puan ortalamalarının branşlarına göre karşılaştırılması

Ölçek	Grup	n	$\bar{X} / k$	S	Sd	T	P
İş doyum ölçeği	Sınıf	297	4,06	8,370	363	,19	,846
	Branş	68	4,05	8,107			
İçsel doyum	Sınıf	297	4,21	4,844	363	,28	,779
	Branş	68	4,19	4,967			
Dışsal doyum	Sınıf	297	3,84	4,483	363	,06	,955
	Branş	68	3,84	4,124			

Tablo 4.26 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum ölçeği ($t_{(363)} = ,19$, $p > ,05$), içsel doyum ($t_{(363)} = ,28$, $p > ,05$) ve dışsal doyum ($t_{(363)} = ,06$, $p > ,05$) puan

ortalamalarının branşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Bir başka anlatımla öğretmenlerin iş doyum puanları arasındaki farklılık şanstın kaynaklanmakta ve sınıf öğretmeni ya da branş öğretmeni olmaları puanlarını etkilememektedir.

4.3. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu başlığında araştırmanın 5. alt amaç olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda ölçekler arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinden elde edilen bulgular yorumlanırken değişkenler arasındaki ilişki şu kriterlere göre yorumlanmıştır: Korelasyon katsayısı; ,30'dan küçük ise zayıf; ,30 ile ,70 arasında ise orta; ,70'ten büyükse yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğunu; 0,00 ise ilişkinin olmadığı; 0,00 ile -1 arasında ise negatif bir ilişki olduğu (Büyüköztürk, 2009, s.32) çıkarılabilir. Buna göre iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutları ile iş doyum ölçeği ve alt boyut düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 4.27'de verilmiştir.

Tablo 4.27. Katılımcıların ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişki (n = 365)

İKÖ	İKÖ-İKM	İKÖ-GİO	İKÖ-İKE	İKÖ-ÇK	İKÖ-İYS	İKÖ-AİYD	İDÖ	İDÖ-İD	İDÖ-DD
İKÖ	,861**	,849**	,807**	,813**	,540**	,623**	,664**	,537**	,659**
İKÖ-İKM		,624**	,686**	,695**	,343**	,419**	,604**	,488**	,600**
İKÖ-GİO			,561**	,597**	,415**	,444**	,559**	,498**	,505**
İKÖ-İKE				,658**	,344**	,416**	,533**	,392**	,571**
İKÖ-ÇK					,387**	,382**	,576**	,418**	,624**
İKÖ-İYS						,271**	,329**	,267**	,326**
İKÖ-AİYD							,357**	,296**	,347**
İDÖ								,906**	,885**
İDÖ-İD									,605**
İDÖ-DD									

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

*İKÖ: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği, İKM: İş Kariyer Memnuniyeti, GİO: Genel iyi olma, İKE: İş kontrol edebilme, ÇK: Çalışma koşulları, İYS: İş yaşamında stres, AİYD: Aile iş yaşam dengesi.

*İDÖ: İş Doyum Ölçeği, İD: İçsel Doyum, DD: Dışsal Doyum.

İş yaşam kalitesi ölçeği boyutlarının birbirleri ile olan ilişkiye bakıldığında iş kariyer memnuniyeti boyutu ile genel iyi olma boyutu arasında ($r = ,624 < p = 0,01$)

pozitif yönlü orta düzeyde, işi kontrol edebilme ($r = ,686 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, çalışma koşulları ($r = ,695 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, iş yaşamında stres ($r = ,343 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, aile iş yaşam dengesi ($r = ,419 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin genel iyi olma boyutu ile işi kontrol edebilme boyutu arasında ($r = ,561 < p = 0,01$) pozitif yönlü orta düzeyde, çalışma koşulları ($r = ,597 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, iş yaşamında stres ($r = ,415 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, aile iş yaşam dengesi ($r = ,444 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş kontrol edebilme boyutu ile çalışma koşulları ($r = ,658 < p = 0,01$) boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde, iş yaşamında stres ($r = ,344 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, aile iş yaşam dengesi ($r = ,416 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışma koşulları boyutu ile iş yaşamında stres ($r = ,387 < p = 0,01$) boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde, aile iş yaşam dengesi ($r = ,382 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş yaşamında stres boyutu ile aile iş yaşam dengesi ($r = ,271 < p = 0,01$) boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İş doyum ölçeğinin kendi boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise içsel doyum boyutu ile dışsal doyum ($r = ,605 < p = 0,01$) boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

İş doyum ölçeğinin içsel doyum boyutu ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin her bir boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde içsel doyum ile iş kariyer memnuniyeti ($r = ,448 < p = 0,01$) boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde, genel iyi olma ($r = ,498 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, işi kontrol edebilme ($r = ,392 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, çalışma koşulları ($r = ,418 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, iş yaşamında stres ($r = ,267 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü düşük düzeyde, aile iş yaşam dengesi ($r = ,296 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

İş doyum ölçeğinin dışsal doyum boyutu ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin her bir boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde dışsal doyum ile iş kariyer memnuniyeti ($r = ,600 < p = 0,01$) boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde, genel iyi olma ($r = ,505 < p$

= 0,01) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, işi kontrol edebilme ($r = ,571 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, çalışma koşulları ($r = ,624 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, iş yaşamında stres ($r = ,326 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde, aile iş yaşam dengesi ($r = ,347 < p = 0,01$) boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği ile iş doyum ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde ise ($r = ,664 < p = 0,01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın alt amaçlarına yönelik sorulara cevap veren bulgular özetlenmiş; ulaşılan sonuçlara değinilmiş ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Balıkesir ili merkez ilçeleri olan Altıeylül ve Karesi İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri'ne bağlı ilkokullarda görev yapan iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirleme amacıyla yürütülen bu çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Araştırmanın 1. alt amacı olan, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile alt boyut düzeylerine (iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres, aile-iş yaşamı dengesi) ilişkin görüşlerine ait analizlerden elde edilen sonuçlar şunlardır:

Ölçekten elde edilen puanlar madde sayısına bölündüğünde elde edilen ortalama puanlara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarına bakıldığında iş kariyer memnuniyeti boyutunun ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,97); genel iyi olma boyutunun ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 4,02); işi kontrol edebilme boyutunun ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,81); çalışma koşulları boyutunun ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,95); iş yaşamında stres boyutunun ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 4,41); aile-iş yaşam dengesi boyutunun ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,89) olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler en fazla iş yaşamında stres boyutu davranışlarını, en az ise işi kontrol edebilme boyutu davranışlarını gösterdikleri görüşünü bildirmişlerdir. Öğretmenler sırasıyla en fazladan en aza iş yaşamında stres, genel iyi olma, iş kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları, aile iş yaşam dengesi ve işi kontrol edebilme boyutlarına ilişkin davranışlar sergiledikleri görüşünü belirtmişlerdir.

Araştırmanın 2. alt amacı doğrultusunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin görüşlerinin; yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki hizmet süresi, eğitim düzeyi ve alan değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik analizlerden elde edilen sonuçlar şunlardır:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş yaşam kalitesi, iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşam stresi ve aile-iş yaşam dengesi boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş kariyer memnuniyeti,

genel iyi olma boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş yaşam kalitesi, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca iş yaşamında stres düzeyleri boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < ,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkeklerin (sıra ortalaması = 200,88) iş yaşamında stres düzeylerinin kadınlardan (sıra ortalaması = 173,22) daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre genel iyi olma ($p < ,05$) ve çalışma koşulları ($p < ,05$) puan ortalamalarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Genel iyi olma boyutu için 11-20 yıl kıdeme sahip olanların ortalamaları ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 4,16), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların ortalamalarından ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,95) daha yüksektir. Çalışma koşulları için de benzer şekilde 11-20 yıl kıdeme sahip olanların ortalamaları ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 4,10) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların ortalamalarından ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,79) daha yüksektir.

Diğer ortalamalara bakıldığında iş yaşam kalitesi, iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bulunduğu okuldaki hizmet süresi değişkenine göre iş yaşamında stres boyutunun ($p < ,05$) anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş yaşam stresi için 5-10 yıl hizmet süresine sahip olanların ortalamaları (sıra ortalaması = 161,65); 12 aydan az (sıra ortalaması = 203,21) ve 11-20 yıl hizmet süresine sahip olanların sıra ortalamalarından (sıra ortalaması = 199,18) daha düşük bulunmuştur. Buna göre en yüksek stres düzeyi bulunduğu okulda göreve yeni başlayan ve daha sonra bulunduğu okulda 11-20 yıl hizmet süresine sahip olan öğretmenlerde görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre incelemesini yapmak amacıyla doktora mezunu az sayıda kişi yer aldığı için öncelikle kategori birleştirme yoluna gidilmiştir. Yeni kategoriler ön lisans, lisans ve lisansüstü şeklinde olmuştur. Yeni kategorilerde araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyine göre iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşam stresi ve aile-iş yaşam dengesi boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin alan değişkenine göre aile-iş yaşam dengesi ($p < ,05$) puan ortalamalarının branşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Aile-iş yaşam dengesi için branş öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 4,11), sınıf öğretmenlerinin puan ortalamasından ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,83) daha yüksektir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin diğer boyutlarının (iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres) puan ortalamalarının ise branşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Araştırmanın 3. alt amacı olan, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlerin iş doyumunu ile alt boyut düzeylerine (içsel doyum, dışsal doyum) ilişkin görüşlerine ait analizlerden elde edilen sonuçlar şunlardır:

İş doyum ölçeğinin kendi boyutlarının arasındaki ilişkiye göre içsel doyum boyutu ile dışsal doyum boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmanın 4. alt amacı doğrultusunda ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin; yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki hizmet süresi, eğitim düzeyi ve alan değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik analizlerden elde edilen sonuçlar şunlardır:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyumunu, içsel ve dışsal doyum boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların iş doyum düzeyleri yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu yaştan katılımcıların iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyum ölçeği ($p < ,05$) ve dışsal doyum ($p < ,05$) puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Hem iş doyum ölçeği hem de dışsal doyum için erkeklerin ortalamaları kadınların ortalamalarından daha yüksektir. Erkek öğretmenlerin iş doyumlarının ve dışsal doyumlarının kadın öğretmenlerin iş doyumları ve dışsal doyumlarından daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarında mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu mesleki kıdemin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarının çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmediği tespit edilmiştir. Bu bulgu

hizmet süresinin katılımcıların iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Öğretmenlerin iş doyum ve alt boyutları eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu eğitim düzeyinin katılımcıların iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum ölçeği ($t_{(363)} = ,19, p > ,05$), içsel doyum ($t_{(363)} = ,28, p > ,05$) ve dışsal doyum ($t_{(363)} = ,06, p > ,05$) puan ortalamalarının alana göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın 5. alt amacı doğrultusunda ilkökul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile alt boyutları ve iş doyum ölçeği ile alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı belirlemeye yönelik yapılan analizlerden elde edilen bulgular şunlardır:

İş yaşam kalitesi ölçeğinin kendi boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında; iş yaşamında stres boyutu ile aile iş yaşam dengesi boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin diğer tüm boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. İş doyum ölçeğinin kendi boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında; içsel doyum ile dışsal doyum boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. İş doyum ölçeğinin içsel doyum boyutu ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları boyutları ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İçsel doyum boyutu ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin iş yaşamında stres, aile iş yaşam dengesi arasında ise pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. İş doyum ölçeğinin dışsal doyum boyutu ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin tüm boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği ile iş doyum ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde ($r = ,664 < p = 0,01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

5.2. Tartışma

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyinin ilişkisine bakıldığı bu araştırma doğrultusunda tartışma bölümü altında araştırmanın bulgu ve sonuçları tartışılmıştır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi boyutları açısından incelendiğinde en çoktan en aza sırasıyla iş yaşamında stres, genel iyi olma, iş kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları, aile iş yaşam dengesi ve işi kontrol edebilme boyutlarına ait davranışlara

rastlanmıştır. Ölçekten elde edilen puanlar madde sayısına bölündüğünde elde edilen ortalama puanlara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarına bakıldığında iş yaşamında stresinin ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 4,41) diğerlerine göre yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Yalçın'da (2014) “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tez çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesini benzer düzeyde bulmuştur. Demir (2019) öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin “işle ilgili stres yaşamama” en az düzeyde katıldığını tespit etmiştir. Bu durum mevcut araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Bunu destekler şekilde Chan, Chen and Chong, (2010) “Work stress of teachers from primary and secondary schools in hong kong” çalışmasında öğretmenlerin stres düzeyini yüksek bulmuştur. Hans vd., (2015) “Umman Özel Kolejlerinde Mesleki Stres ve İş Yaşamı Kalitesi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında iş stresinin iş yaşam kalitesine olan etkisini araştırmışlardır. Umman'daki yedi özel koleji kapsayan araştırma sonucunda meslek streslerinin öğretmenleri olumsuz etkilediği ve iş yaşam kalitelerini düşürdüğü bulunmuştur. Akpınar (2008) “Eğitim sürecinde öğretmenlerde strese yol açan nedenlere yönelik öğretmen görüşleri” adlı çalışmasında öğretmenlerin stres kaynağına neden olan sebepleri şu şekilde sıralamıştır; düşük gelir düzeyi, çalışma ortamındaki fiziki koşulların kötü durumda olması, eğitim sistemindeki değişikliklerin sıkça olması, düşük sosyal statü algısı ve terfi imkânlarının az olması. Bakırcı (2012) öğretmenlerin stres faktörlerini fiziksel koşullar, öğrenci-veli ilişkileri, örgütsel koşullar ve kişisel faktörler olarak belirlemiştir. Bu durum mevcut araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Ölçekten elde edilen puanlar madde sayısına bölündüğünde elde edilen ortalama puanlara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarına bakıldığında genel iyi olma boyutu ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 4,02) en çok gösterilen ikinci davranış biçimidir. Bradburn (1969) iyi oluş ile mutluluğu eş anlamlı olarak tanımlamıştır. İyi olma halinin yüksek olmasını olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha fazla olması olarak açıklamıştır. İnsanlar zamanının büyük bölümünü işte geçirdiğinden işinde mutlu olduğu oranda üretkendir (Özgener, 1997). Bu sebeple öğretmenlerin mutlu olması oldukça önemlidir. Nalkıran (2019) “Sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde öğretmenin mutluluğunu etkileyen faktörler arasında iş ortamı faktörlerini de tespit etmiştir. Buna göre iş ortamı koşulları iyi olan öğretmenin mutluluk düzeyi de yükselecektir.

Ölçekten elde edilen puanlar madde sayısına bölündüğünde elde edilen ortalama puanlara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarına bakıldığında iş kariyer memnuniyeti boyutu ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,97) orta sıralarda yer almaktadır. Savcı (1999) “Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar” adlı çalışmasında kariyer geliştirme fırsatlarının iş yaşamının kalitesini yükselteceğine vurgu yapmıştır.

Ölçekten elde edilen puanlar madde sayısına bölündüğünde elde edilen ortalama puanlara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarına bakıldığında çalışma koşulları boyutunun ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,95) olduğu tespit edilmiştir. Sonuçları mesleki kıdem değişkenine göre incelediğimizde 11-20 yıl kıdeme sahip olanların ortalamaları ($\bar{X}$ = 12,32), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların ortalamalarından ($\bar{X}$ = 11,67) daha yüksektir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin genel iyi boyutuna baktığımızda ise Genel iyi olma boyutu için 11-20 yıl kıdeme sahip olanların ortalamaları ($\bar{X}$ = 25), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların ortalamalarından ($\bar{X}$ = 23,75) daha yüksektir. Her iki sonuç paralellik göstermektedir. Bu durumda iyi çalışma koşullarına sahip öğretmenlerin genel iyi olma hali, daha düşük düzeyde çalışma koşullarına sahip öğretmenlerden daha yüksektir yorumu yapılabilir. Nitekim Akpınar (2008) ve Bakırcı (2012) çalışma koşullarının stres üzerinde, dolayısıyla genel iyi olma halinde önemli etkisi bulunduğunu bildirmişlerdir. Bu durum mevcut araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ünlü ve Aydoğan (2015) “Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Ankara’daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma” adlı çalışmasında çalışanların sağlıklı ve güvenli iş ortamlarında motivasyonlarının daha yüksek olacağını belirtmiştir. İşe daha iyi motive olan çalışan yeteneklerini daha iyi gösterir. Böylelikle iş yaşam kalitesi artar. Çalışma ortamının güvensiz bir yer olması çalışanların verimini ve iş devamsızlığın arttırmaktadır. Bunun sonucu olarak çalışanlar işlerinde daha az çaba göstermektedir (Fatimah vd., 2012)

Ölçekten elde edilen puanlar madde sayısına bölündüğünde elde edilen ortalama puanlara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarına bakıldığında aile-iş yaşam dengesi boyutunun ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,89) olduğu tespit edilmiştir. Eren’e (2017) göre, aile yaşamında mutlu olmayan kişiler işine karşı da kayıtsız ve isteksizdirler. İş yaşam kalitesi uygulamaları iş ve iş dışı ilişkiler arasında da uyum ve denge sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu sebeple çalışanları işleri ile özel yaşamları

arasında uyumlu bir denge sağlanmalıdır (Barutçugil, 2014). Nitekim Balachandar vd., (2013) “Quality of work life the power of insurance company: impact of personal factors on the quality of work life of the officers” adlı çalışmayı sigorta şirketlerinde çalışanlar üzerinden yürütmüşlerdir. Buna göre çalışanların aile yapısının iş yaşam kaliteleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, bunun da iş performansını, iş memnuniyetini ve üretimi etkilediği, çalışanların iş yaşam kalitelerinin yüksek olmasını etkilediğini tespit etmişlerdir.

Ölçekten elde edilen puanlar madde sayısına bölündüğünde elde edilen ortalama puanlara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarına bakıldığında işi kontrol edebilme boyutunun ($\bar{X}$ / Madde sayısı = 3,81) olduğu görülmüştür. Bu kapsamda öğretmenlerin işi kontrol edebilmelerinin iş yaşam kalitesini olumlu etkilediği söylenebilir. Saragih (2015) “The effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable” adlı çalışmasına göre işleri üzerinde yüksek düzeyde kontrole sahip olan çalışanlar, kendi işlerinin sonuçlarını kendileri belirlediklerini düşünecek ve bundan dolayı işten daha fazla doyum alacaklardır. Çalışanların işleri üzerinde düşük kontrole sahip olduğu işlerde yeni fikirlerin ortaya çıkma imkânı azalmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Alanyazın incelenirken yaş değişkeninin iş doyum düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı görülmüştür. Bu çalışmada katılımcılar genel olarak aynı yaş grubundadır. İş doyumunu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmemesinin sebebi buna bağlanmaktadır. Ayrıca Kıvılcım (2014) “Öğretmenlerde iş doyumunu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkisinin karşılaştırılması” adlı yüksek lisans tez çalışmasında yaş değişkeninin iş doyumunu ile anlamlı bir farklılığını tespit etmemiştir. Özkan’ın (2017) ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyini ölçmeyi amaçladığı çalışmanın örneklemi ile mevcut araştırmanın örneklemi benzerlik göstermektedir. Her iki çalışma da Balıkesir ili merkez ilçelerde çalışan ilkökul öğretmenleri üzerinden yürütülmüştür. Sonuç olarak Özkan (2017) öğretmenlerin iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Ayrıca Bozca’nın (2015) araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir. Buna karşın Çalışkan’ın (2019) araştırma sonuçları yaş değişkeni ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında anlamlı farklılık tespit edildiğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyum ölçeği ($p < ,05$) ve dışsal doyum ($p < ,05$) puan ortalamaların anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Hem iş doyum ölçeği hem de dışsal doyum için erkeklerin ortalamaları kadınların ortalamalarından daha yüksektir. Özkan (2017) Balıkesir ili merkez ilçelerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyini ölçtüğü çalışmasında benzer sonuçlar bulmuştur. Buna göre erkek öğretmenlerin genel doyum ve dışsal doyum kadın öğretmenlerinkinden yüksektir. Çarıkçı (2000) “Çalışanların tatminlerini etkileyen kişisel özellikler – süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma” adlı çalışmasında çalışanların iş doyum ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Özdevecioğlu (2003) “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” da cinsiyet farkının iş tatmini üzerinde anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Gümüş (2015) “Kamu ve özel okul öğretmenlerinin okullarına yönelik kurumsal imaj algılarının ve iş doyumlarının incelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Çalışkan’ın (2019) araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir. Buna karşın Bozca’ya (2015) göre, kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu mesleki kıdemin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Buna karşın Özkan (2017) ilköğretim öğretmenlerinin mesleki kıdeme göre içsel doyum düzeylerinde farklılık tespit etmiştir. Buna karşın Çalışkan (2019) içsel doyum ölçeğinde ve ölçeğin içsel doyum, dışsal doyum boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Gu (2016) mesleki kıdemin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumunun çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmediği tespit edilmiştir. Bu bulgu hizmet süresinin katılımcıların iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Çalışkan’ın (2019) araştırma sonuçları da bu bulguları desteklemektedir. Öğretmenlerin iş doyumları eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu eğitim düzeyinin katılımcıların iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Bu durum Bozca’nın (2015) araştırma sonuçları ile benzerlik

göstermektedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri alan değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Sinan (2008) “Resmi ve özel ilköğretim okulları II. kademe branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması: Sarıyer ilçesi örneği” adlı yüksek lisans tez çalışmasında bu sonuca uygun şekilde iş doyumunu ile branş arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Günbayı (2000) “Örgütlerde iş doyum ve güdüleme” çalışmasında branşın iş doyumuna üzerine önemli bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. Özkan (2017) ilköğretim öğretmenlerinin iş doyum ve alt boyutlarında branşa göre anlamlı farklılık tespit etmediğini bildirmiştir. Buna karşın Bozca, (2015)'nin araştırma bulgularına göre branş öğretmenlerinin iş doyumunu, sınıf öğretmenlerinin iş doyumundan daha düşüktür.

İş yaşam kalitesi ölçeği ile iş doyum ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde ise ($r = ,664 < p = 0,01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Avcı Öztürk, (2010) hemşirelerin iş yaşam kalitesinin iş doyumuna etkisini incelediği çalışmasında bu bulguları doğrulamıştır. Buna göre hemşirelerin iş yaşam kalitesinin iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır. Bhatnagar and Soni (2015) ile Bhavani and Jegadeeshwaran (2014)'in araştırma sonuçları da bu bulguları desteklemektedir.

5.3. Öneriler

Bu başlıkta araştırmanın amaçları doğrultusunda yapılan analizler sonucu elde edilen bulguların yorumlanmasıyla alanyazındaki boşlukların doldurulması ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

5.3.1. Uygulamaya yönelik öneriler

Bu başlıkta araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak araştırmacı tarafından uygulamaya yönelik önerilerde bulunulacaktır.

- Araştırma sonucunda öğretmenlerin işle ilgili stres düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi veliler ve öğrenciler ile yoğun iletişim, öğretmenlik mesleğinin doğası gereği işin mesai saatleri dışına sarkması, okul yönetimi ile ilişkiler olabilir. Okul yönetimi, veli, öğrenci ve öğretmenleri kaynaştıracak kurumsal uygulamalar geliştirilebilir.
- Araştırma sonuçlarına göre öğrenci ve veli ilişkileri ile fiziki çalışma koşulları öğretmenlerin stresi ve genel iyi olma hali üzerinde önemli bir

etkiye sahiptir. Okulların fiziki koşulları temalar, renklendirme çalışmaları, aktivite masaları gibi oluşumlarla desteklenebilir. Öğrenci-veli-öğretmen ilişkilerini geliştirecek uygulamalar yapılabilir. Ayrıca öğretmenin statüsünün de bu durumda etkili olduğu düşünölmektedir. Öğretmenlerin statüsünün arttıracak faaliyetlerin gerçekleştirilmesinin öğrenci-veli-öğretmen ilişkilerini olumlu etkileyeceği düşünölmektedir. Veli ve öğrenciler için öğretmenin statüsü toplumsal bir konu olmakla birlikte öğretmenin yaklaşımı, ders işleme tarzının da bir etken olduğu söylenebilir. Bu anlamla öğretmenlerin klasik ders işleme yaklaşımlarından ziyade yeni teknolojileri öğrenmesi ve kullanması gerektiği düşünölmektedir. Millî eğitim Bakanlığı bu konuyu uzaktan hizmet içi eğitime dâhil etse de yeni teknolojilerin deneme sürümleri yeterli olmamaktadır. Prezi ve Kahoot gibi web 2.0 araçlarına tam erişim için bakanlık düzeyinde anlaşmalar yapılabilir.

- Öğretmenlerin iş memnuniyetlerini arttırmak için kariyer fırsatları çeşitlendirilebilir. Mevcut sistemde yüksek lisans ve doktora mezuniyeti hizmet puanı getirmektedir. Kariyer basamaklarında da yükseköğretimin avantajları arttırılabilir. Öğretmenlere yabancı dil öğrenme imkânı sunulabilir.
- Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi boyutları arasında en az sergiledikleri davranış işi kontrol edebilmedir. Bunun sebebi müfredat programlarının bağlayıcılığı olabilir. Müfredatın modöler ve esnek olarak yenilenmesi bu durumun çözümüne fayda sağlayabilir.
- Öğretmenler iş yaşam kalitesi ölçeğinin genel iyi olma boyutunda mesleki kıdeme göre farklılaşmaktadır. Mesleki kıdemi 11-20 yıl arası olanların ortalamaları mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olanlardan yüksektir. Bunun sebebi mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin iş yaşamında tekdüzelik algısına düştükleri olabilir. Özel hizmet içi eğitim veya mesleki deneyimlerinden etkin faydalanılabilecek programlar geliştirilerek iş yaşamlarında farklılaşma yoluna gidilebilir.
- Öğretmenlerin maaşı arttırılarak ve kariyer yolu düzenlenerek iş doyumu ve iş yaşam kalitesinin arttırılabileceği düşünölmektedir.

Bu önerilerin öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu arttırarak eğitimin genel ve özel amaçlarının gerçekleşmesine katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

Bu başlıkta araştırma boyunca literatür taramasında fark edilen eksiklikler ile araştırma bulgularına dayanılarak önerilerde bulunulacaktır.

- Eğitim kurumlarında iş yaşam kalitesine yönelik çalışmalar oldukça azdır. Farklı illerdeki eğitim kurumlarının iş yaşam kalitesi araştırılabilir.
- Literatürde iş yaşam kalitesinin performans, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgüt iklimi gibi ilişkili olduğu birçok unsurdan bahsedilmektedir. Bunlar arasındaki ilişki çalışılabilir.
- Okul müdürlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin çalışmaya fazla rastlanmamıştır. Bu sebeple araştırılmasının gerekli olduğunu inanılmaktadır.
- İş yaşam kalitesi ile ilgili ölçek geliştirme çalışması yapılabilir. Mevcut ölçeklerin büyük çoğunluğu uyarlama çalışmasıdır.
- İş yaşam kalitesi ve iş doyumuna ilişkin çalışmalarda değişkenler çeşitlendirilebilir. Literatürde medeni durumun iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu etkilediğine dair çalışmalar görülmüştür.
- İş doyum düzeyine ilişkin çalışmalar oldukça fazla görünse de eğitim kurumlarına uygulanmasının hala yetersiz olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbasi, M., Samadzadeh, M. ve Shahbazzadegan, B. (2011). Comparison of quality of life and family performance in satisfied and unsatisfied groups of staffs in industrial units of Ardabil province. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 1936-1941.
- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 17 (3), 151-166.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). Turkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies. *Journal of the Faculty of Education*, 18 (2), 159-176.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akpınar, B. (2008). Eğitim sürecinde öğretmenlerde strese yol açan nedenlere yönelik öğretmen görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16 (2), 359-366.
- Aksoy Zor, E. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile iş doyumları, iş yaşam kaliteleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans. Trabzon: Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Asgari, M. H., Nojbaee, S. S. ve Rahnema, O. (2012). The relationship between quality of work life and performance of Tonekabon guidance schools teachers. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (3), 2569-2575.
- Avcı Öztürk, D. (2010). *Hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve iş yaşam kalitesinin iş doyum düzeyine etkileri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydemir, F.A. (2006). *Toplam kalite yönetiminin iş yaşamına etkisi ve sağlık sektöründe uygulanması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydin, İ., Demir, T., G. ve Erdemli, O. (2015). Teacher's views regarding the social status of the teaching profession. *Anthropologist*, 22 (2), 146-156.
- Bakırcı, B. (2012). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenleri etkileyen örgütsel stres kaynakları nelerdir (Edirne İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balachandar, G., Panchanatham, N., ve Subramanian, K. (2013). Quality of work life the power of insurance company: impact of personal factors on the quality of work life of the officers. *Management & Marketing Journal*, 11 (1). 123-133.
- Barutçugil, İ. (2014). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, E. (2000). *Eğitim yönetimi: nitelikli okul*. (4). Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Başaran, Y. (2019). *Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılımları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Düzce: Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bateman, T. S. ve Snell, S. A. (2007). *Management leading & collaborating in a competitive world*. (7) Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Baycan, A. F. (1982). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between difference occupational groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bhatnagar, T. ve Soni, H. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction of school teachers in Udaipur City. *IOSR journal of Business and Management*, 17 (3), 10-14.
- Bhavani, M. ve Jegadeeshwaran, M. (2014). Job satisfaction and quality of work life – a case study of women teachers in higher education. *SDMIMD Journal of Management*, 5 (2).
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bingöl, D. (2006). İnsan kaynakları yönetimi. (6). İstanbul: Arıkan.
- Black, S. J. ve Porter, L. W. (2000). *Management meeting new challenges*. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall, c2000
- Boddy, D. (2017). *Management: an introduction*. (7). England: Pearson.
- Bogler, R. (2002). Two profiles of schoolteachers: a discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 18 (6), 665-613.
- Borjas, J. B. (2015). *Çalışma ekonomisi*. (1). Bursa: Dora Yayınları.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 18 (72).
- Bozca, S. (2015). *Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Boztuğ, Ö. ve Akyol, B. (2017). İlkokullarda yönetici ve öğretmen görüşlerine göre okul güvenliği (Aydın ili Efeler ilçesi örneği). *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1), 74-95.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance-why are we talking about it at all?. *Business Information Review*, 22 (1), 53-59.

- Chan, A. H., Chen, K. ve Chong, E. Y. (2010). Work stress of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong.
- Chan, K. W. ve Wyatt, T. A. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13 (4), 501-517.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Resourche methods in education*. London: Routlege Falmer.
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. (2). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Creswell, J. W. (2012). *Eğitim araştırmaları: nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. (Çev: H. Ekşi). İstanbul: Edam.
- Çalışkan, S. (2019). *Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çankaya, İ. (2010). *Okul Güvenliğinin İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kaygı, Motivasyon ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çarıkcı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma.
- Çelik, M. (2011). A theoretical approach to the job satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 4, 7-15.
- Çelik, V. Y. (1987). *Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çıtır, Ö. I. (2005). *Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından BTC (Bakü- Tiflis- Ceyhan) ham petrol boru hattı projesi Ceyhan Terminali kara ve deniz inşaat işlerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Daş, E. (2020). *İlkokul normal sınıf öğretmenleri ile özel alt sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Devrani, T. K. (2010). Kişisel değerlerin kuramsal yapısı ve pazarlamadaki uygulamalar. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (1), 49-70.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (2), 169-182.

- Efraty, D. ve Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22 (1), 31-47.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16 (4), 511-536.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. (11). İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (16). İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Eren, E. (2013). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Evans, L. (2000). The effects of educational change on morale, job satisfaction and motivation. *Journal of Educational Change*, 1, 173-192.
- Fatimah, O., Noraishah, D., Nasir, R., Khairuddin, R. (2012). Employment security as moderator on the effect of job security on worker's job satisfaction and well being. *Asian Social Science*, 8 (9), 50-56.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (23), 157-172.
- Fraenkel, J. R., Walton, N. E. ve Hyun, H. H. (2015). How to design and evaluate research in education. (9). Boston : McGraw-Hill.
- Fuming, X. ve Jiliang, S. (2007). Research on job satisfaction of elementary and high school. *Chinese Education & Society*, 40 (5), 86-96.
- Gafa, İ. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırşehir: Kırşehir Ahi Evren Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş sistemler ve yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin.
- Gençdal, G. (2018). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin okul binalarının fiziksel koşulları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- George, M. J. ve Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112 (2). 310-329.
- Gerçek, M., Elmas Atay, S. ve Dünder, G. (2015). Çalışanların iş - yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6 (11), 67-86.
- Gu, Xiaoyan. (2016). *Teacher job satisfaction in public schools: the relation to the years of teaching experience*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Amerika: State University of New York.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki: Gaziantep ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gümüş, N. (2015). *Kamu ve özel okul öğretmenlerinin okullarına yönelik kurumsal imaj algılarının ve iş doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hans, A., Mubeen, S. A., Mishra, N., Al-Badi, A. H. H. (2015). A Study on occupational stress and quality of work life (QWL) in private colleges of Oman (Muscat). *Global Business & Management Research*, 7 (3), 55-68.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research*. (6). Boston: Pearson Education Inc.
- Huzzard, T. (2003). *The convergence of the quality of working life and competitiveness*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Kadak, M. (1999). *Öğrenen örgütlerde öğrenmeyi engelleyen etkenler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Karakütük, K., Özdoğan Özbal, E., ve Sağlam, A. (2017). Okul Yönetiminde Okul Güvenliğini Sağlamak İçin Yapılan Uygulamalar Konusunda Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Görüşleri. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 13 (3), 1214-1232.
- Karasar, N. (1999) *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4 (1), 77-95.
- Kılıç, S. Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyum: Tokat ili örneği*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyum, özyeterlik inancı ve yaşam doyum ilişkisinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. (11). İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Selftranscendence and opportunities for theory, research, and unification. *Review of General Psychology*, 10 (4), 302–317. doi:10.1037/1089-2680.10.4.302
- Kotze, T. (2005). The nature and development of the construct “quality of work life”. *Acta Academica*. 37 (2), 96-122.
- Kösterelioğlu, M. A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*.Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Laar, V. D., Edwards, J. A. ve Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60 (3), 325-333 doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x

- Lawler, E. E. (1982). Strategies for improving the quality of work life. *Amerikan Psychological Association*, 37 (5), 486-493.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. (2). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Linstead, S., Fulop, L. ve Lilley, S. (2009). *Management and organization*. (2). Basingstoke : Palgrave Macmillan.
- Lloyd, L. ve Leslie, W. L. (2004). *Human resource management*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4 (4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0) (Erişim Tarihi: 30.03.2020)
- Manju, N. (2014). Quality of work life: perception of school teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3 (2), 77-80.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2018). *Güçlü yarınlar için 2023 eğitim vizyonu*. Ankara: MEB. http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf (Erişim tarihi: 14.02.2020).
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2014). *Millî eğitim kalite çerçevesi*. Ankara.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). *Öğretmen strateji belgesi 2017-2023*. Ankara.
- Mirzeoğlu, N., Mirzeoğlu, D., Paknadel, A. C., Erdoğan, ř. (1996). Devlet ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 3-12.
- Nakamaki, H., Hioki, K., Mitsui, I., Takeuchi, Y. (2016). *Enterprise as an instrument of civilization*. Berlin: Springer.
- Nalkıran, T. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Amasya: Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oktar, Ç. (2019). *Öğretim liderliği, örgütsel destek, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerine bir modelleme çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ozankaya, Ö. (2002). Çağdas toplumlarda öğretmenin yeri ve konumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (3), 63-80.
- Öge, S. (2000). *Örgütsel etkinliğin sağlanması işğören-iş uyumunun ergonomik analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu: niğde ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdamar, K. (2015). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi cilt: 1*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırma analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

- Özdevecioğlu, M. (2003). *İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri.*
- Özgener, Ş. (1997). Practice of the learning organization management projected on real understanding. *Journal of Verimlilik. MPV. Yayınları*, 2 (52).
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış* (8). Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyi: Balıkesir ili merkez ilçeler örneği.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkaya, K. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi (Van ili Erciş ilçesi örneği).* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özsüer, V. S. (2016). *Occupational motivation and job satisfaction of Turkish secondary school teachers of English and other subjects.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual* (4). New York: Allen and Unwin Press.
- Sabancı, A. (1999). Ödül sisteminin ilköğretim okullarındaki öğretmenler ve müdür yardımcıları için önem derecesi, gereksinimleri karşılama ve iş doyumunu sağlama düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19 (19), 363-391.
- Saragih, S. (2015). The effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4 (3). 203-214.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54 (4). 145-166.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Management*. (5). New York: John Wiley.
- Sivakumar, A. ve Arun, A. (2019). Relationships between kindergarten teachers' empowerment, job satisfaction, and organizational climate: a Chinese model. *Journal of Research in Childhood Education*, 33 (2).
- Sinan, L. (2008). *Resmi ve özel ilköğretim okulları II. kademe branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması: Sarıyer ilçesi örneği.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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, 241-302.
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27 (6), 1029-1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Sönmez, V. (1989). Türkiye'de öğretmenin ekonomik durumu. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (4).

- Steward, D. E. (2003). The internal medicine workforce, international medical graduates, and medical school departments of medicine. *The American journal of medicine*, 115 (1), 80-84.
- Stoltenberg, K. T. (2019). *Perception of administrative support and how it relates to professional growth and job satisfaction of elementary music teachers*. Master Thesis. Kansas: University of Kansas.
- Sümer, N., Lajunen, T. ve Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. G. Underwood (Ed.) *Traffic and Transport Psychology: theory and application* (pp. 212-227). Oxford, UK: Elsevier Ltd.
- Swathi, V. ve Reddy, M. (2016). Implications of stress on quality of work life among teachers: an ampiricalstudy. *IPE Journal of Management*, 6 (1), 46.
- Şahin, A. R. (2020). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak: Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tabachnick, B.G. ve Fidel, S.L. (2001). *Using Multivariate Statistics*, (4), Boston.
- Taş, U. E., Arıcı, Ö., Ozarkan, H. B., Özgürlük, B. (2016). *PISA 2015 ulusal raporu*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 92-113.
- Taşdemir afşar, S. (2014). What affects the quality of work life most?: Turkey example. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*. 17 (2).
- Tekke, M. (2019). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en son düzeyleri: kendini gerçekleştirme ve kendini aşmışlık. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7 (4) , 1704-1712 <https://dergipark.org.tr/en/pub/enad/issue/49738/638210> (Erişim Tarihi: 10.05.2020)
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., Atkinson, C. (2016). *Human resource management*. (10). England: Pearson.
- Tuncer, M. (2012). Türkiye'deki kadrosuz öğretmen istihdamının kadrosuz istihdam edilen öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11 (3). 797-818.
- Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Turaç, C. (2017). *Okul etkililiğinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Turhan, B., Kaptan, A. ve Kahveci, H. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin öğretmenler odasına yönelik görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 10 (3), 993-1008.
- Usha, S., ve Rohini, V. (2018). Impact of quality of work life on work outcome of employees in automobile companies in Chennai. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 118 (20), 787-799.
- Usta, N. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ile demografik faktörler arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Ankara ili Çubuk ilçesi uygulaması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ünal, A. (2015). *İş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ünlü, Z. ve Aydoğan, E. (2015). Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25 (2), 29-66.
- Ünsal, S., Ağçam, R. ve Korkmaz, F. (2017). Exploring teaching profession from a sociological perspective: evidence from Turkey. *Universal Journal of Educational Research*, 5 (5), 874-880.
- Varkey Gems Foundation. (2018). *Global Teacher Status Index*. London.
- Vural, R. A., ve Sadık, F. (2003). İlköğretim okul binalarının fiziksel açıdan değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 28 (130). 16-23.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review (pre-1986)*, 15 (1), 11-21.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, R. Y. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yücel, D. (2002). *Bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (32), 559-571.

http-1: <https://data.oecd.org/teachers/teachers-salaries.htm>

http-2: <http://oygm.meb.gov.tr/www/19072017-tarihinde-atamasi-yapilan-sozlesmeli-aday-ogretmenlerin-yetistirme-programi/icerik/433> (Erişim tarihi: 01.03.2020).

http-3: <http://tegm.meb.gov.tr/www/ulusal-projeler/kategori/7> (Erişim tarihi: 10.03.2020).

EKLER

EK-1. Araştırma İzin Belgesi



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 99191664-605.01-E.2386158
Konu : Araştırma İzni

04.02.2019

VALİLİK MAKAMINA
BALIKESİR

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22.08.2017 tarih ve 2017/25 sayılı genelgesi.
b) Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün 28/01/2019 tarih ve 10246 sayılı yazısı.

Başvuru Sahibinin Adı Soyadı	Yasemin SARI KARADAŞ		
Danışmanı	Doç. Dr. Turan Akman ERKİLİÇ		
Kurumu/Üniversite/Görev Yeri	Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı		
Alan/Bölüm	Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi		
Tez,Araştırma veya Anketin Konusu	İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği		
Başvuru Tarihi	31/01/2019	Başvuru Sayısı	2109735
Çalışma Başlama Tarihi	01/02/2019		
Çalışma Bitiş Tarihi	30/06/2019		
Veri Toplama Araçları	İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (Öğretmen Kişisel Bilgi Formu), Öğretmen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği, Minnessota İş Doyum Ölçeği (Öğretmen Formu)		
Araştırma Türü	Tez Çalışması		
ÇALIŞMA YAPILACAK EĞİTİM KURUMLARININ LİSTESİ			
S. No	Okulun Adı	S. No	Okulun Adı
1	Altıeylül/Burhan Erdayı İlkokulu	11	Karesi/ Albay Tayyar-Nuran Oğuz İlkokulu
2	Altıeylül/Cumhuriyet İlkokulu	12	Karesi/ Ali Hikmet Paşa İlkokulu
3	Altıeylül/Edip Gürcün İlkokulu	13	Karesi/ Ali Şuuri İlkokulu
4	Altıeylül/Fevzi Çakmak İlkokulu	14	Karesi/ Atatürk İlkokulu
5	Altıeylül/Gazi Osmanpaşa İlkokulu	15	Karesi/ Ece Amca İlkokulu
6	Altıeylül/Hatice Fahriye Eğinlioğlu İlkokulu	16	Karesi/ Ercan Kıvrak İlkokulu
7	Altıeylül/Kadriye Kemal Gürel İlkokulu	17	Karesi/ Fatih İlkokulu
8	Altıeylül/Mehmet Akif Ersoy İlkokulu	18	Karesi/ Sakarya İlkokulu
9	Altıeylül/Plevne İlkokulu	19	Karesi/ Sevinç Kurşun İlkokulu
10	Karesi/23 Nisan Şehit Deniz Göçkün İlkokulu	20	

31/01/2019 Tarihli Araştırma İzni Başvurusu 22.08.2017 tarih ve 2017/25 sayılı Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine ilişkin Genelge kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, Araştırma önerisinin ve veri toplama araçlarının içerik ve kapsam yönünden Türk Millî Eğitimnin amaçlarına uygun olduğu, millî ve manevî değerlere aykırı ve kişilik haklarını zedeleyecek herhangi bir unsur taşımadığı görülmüştür.

Bakanlığımıza bağlı okul ve kurumlarda yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik izinleri ilgi (a) genelge gereğince yukarıdaki bilgileri belirtilen çalışmanın, eğitim kurumlarında, okul/kurum müdürlüklerinin denetiminde, öğrenci ve velilerin kişisel bilgilerinin alınmaması/verilmemesi kaydı ile yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hüseyin AŞIK
Müdür a.
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

Ek : Anket Formu (11.02.2019)

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.
Emin AYGÖR
V.H.K.İ.

OLUR
04.02.2019
Yakup YILDIZ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 75a6-9965-362a-8696-0e03 kodu ile teyit edilebilir.

EK-2. Veri Toplama Araçları

Değerli Hocalarım,

“İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki: Balıkesir ili merkez ilçeler örneği” kapsamında hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezim için sizlerin değerli görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple ilgili çalışma kapsamında sizlerden, aşağıda yer alan sorulara yanıtlar vermeniz istenmektedir.

Cevaplarınız bilimsel amaçlı kullanılacak olup ad/soyad gibi kişisel bilgilerinize ihtiyaç duyulmamaktadır. Hiçbir ifadeyi boş bırakmayıp size en uygun seçeneği işaretlemeniz çalışma sonuçlarının sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi bakımından çok önemlidir. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Yasemin Sarı KARADAŞ

Anadolu Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız: ☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ve üzeri
2. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
3. Mesleki kıdeminiz: ☐ 1-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 21 yıl ve üstü
4. Bulunduğunuz okuldaki hizmet süreniz: ☐ 12 aydan az ☐ 13 ay – 60 ay
☐ 5 – 10 yıl ☐ 11- 20 yıl ☐ 21 yıl ve üstü
5. Eğitim düzeyiniz: ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
6. Alanınız: ☐ Sınıf Öğretmenliği ☐ Branş Öğretmenliği

EK-2 Veri Toplama Araçları (devam)

Öğretmen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1- Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.	1	2	3	4	5
2- Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3- Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.	1	2	3	4	5
4- Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.	1	2	3	4	5
5- Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.	1	2	3	4	5
6- Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.	1	2	3	4	5
7- Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim.	1	2	3	4	5
8- Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.	1	2	3	4	5
9- Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
10- Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
11- Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim	1	2	3	4	5
12- Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.	1	2	3	4	5
13- Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.	1	2	3	4	5
14- Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.	1	2	3	4	5
15- Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.	1	2	3	4	5
16- Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.	1	2	3	4	5
17- İşlerim genellikle yolunda gider.	1	2	3	4	5
18- Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.	1	2	3	4	5
19- Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim.	1	2	3	4	5
20- Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.	1	2	3	4	5
21- Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
22- Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
23- Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.	1	2	3	4	5

EK-2 Veri Toplama Araçları (devam)

Minnessota İş Doyum Ölçeği

Değerli Hocalarım,

“İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki: Balıkesir ili merkez ilçeler örneği” kapsamında hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezim için sizlerin değerli görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple ilgili çalışma kapsamında sizlerden, aşağıda yer alan sorulara yanıtlar vermeniz istenmektedir.

Cevaplarınız bilimsel amaçlı kullanılacak olup ad/soyad gibi kişisel bilgilerinize ihtiyaç duyulmamaktadır. Hiçbir ifadeyi boş bırakmayıp size en uygun seçeneği işaretlemeniz çalışma sonuçlarının sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi bakımından çok önemlidir. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Yasemin Sarı KARADAŞ

Anadolu Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

EK-2 Veri Toplama Araçları (devam)

Lütfen duygu ve düşüncelerinizi yansıtabilecek en uygun seçeneği (X) ile işaretleyiniz. Mesleğimden,	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2. Bağımsız çalışma imkânının olmasından	()	()	()	()	()
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	()	()	()	()	()
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	()	()	()	()	()
6. Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	()	()	()	()	()
10. Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	()	()	()	()	()
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden	()	()	()	()	()
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	()	()	()	()	()
13. Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
14. Terfi imkânının olması yönünden	()	()	()	()	()
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
16. Çalışma şartlarım bakımından	()	()	()	()	()
17. Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından	()	()	()	()	()
18. Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	()	()	()	()	()
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı vermesinden	()	()	()	()	()

EK-3. Veri Toplama Araçları Kullanım İzin Belgeleri

evilqueen y <yasemin.sari.karadas@gmail.com> Alıcı: asli ▼	28 Ekim Paz 13:47 (5 gün önce) ☆ ↩
Merhaba hocam, Anadolu Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftisi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilimdalında yüksek lisans yapıyorum. Türkçeye uyarlamış olduğunuz "Minnesota İş Doyumu Ölçeği"ni izniniz olursa kaynak göstermek şartıyla tezimde kullanmak istiyorum. Saygılarımla.	
Yasemin Sari Karadas	
Asli Baycan Binark Alıcı: ben ▼	31 Ekim Çar 11:11 (2 gün önce) ☆ ↩
Kullanabilirsiniz.	
From: evilqueen y [yasemin.sari.karadas@gmail.com] Sent: Sunday, October 28, 2018 1:47 PM To: Asli Baycan Binark Subject: olcek_kullanim_izin	
evilqueen y <yasemin.sari.karadas@gmail.com> Alıcı: mehmet.ustuner, huseyinakar ▼	28 Ekim Paz 13:40 (4 gün önce) ☆ ↩
Hocam Merhaba, Anadolu Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftisi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilimdalında yüksek lisans yapıyorum. Türkçeye uyarlama çalışmasını yaptığınız "İş Yaşam Kalitesi" ölçeğini kaynak göstermek şartıyla tezimde kullanabilir miyim ?	
Yasemin Sari Karadas	
Hüseyin AKAR Alıcı: ben ▼	28 Ekim Paz 15:12 (4 gün önce) ☆ ↩
Merhaba Hocam, tabi ki kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.	
----- Orijinal Mesaj ----- Kimden: "evilqueen y" < yasemin.sari.karadas@gmail.com > Kime: "mehmet ustuner" < mehmet.ustuner@inonu.edu.tr >, huseyinakar@kilis.edu.tr Gönderilenler: 28 Ekim Pazar 2018 14:40:36 Konu: olcek_kullanim_izin	
MEHMET ÜSTÜNER Alıcı: ben ▼	29 Eki 2018 16:02 (3 gün önce) ★ ↩
Sayın Karadaş , bahsi geçen ölçeği (iş yaşam kalitesi ölçeği) yapacağınız çalışmada kullanmanızda tarafımdan bir sakınca görülmemektedir, kullanabilirsiniz, Hoşçakalın.	
evilqueen y < yasemin.sari.karadas@gmail.com >, 28 Eki 2018 Paz, 14:40 tarihinde şunu yazdı:	

Hocam Merhaba, Anadolu Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftisi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilimdalında yüksek lisans yapıyorum. Türkçeye uyarlama çalışmasını yaptığınız "İş Yaşam Kalitesi" ölçeğini kaynak göstermek şartıyla tezimde kullanabilir miyim ?	
Yasemin Sari Karadas	

EK-4. Etik Kurul Karar Belgesi

Evrak Kayıt Tarihi: 12.11.2018	Protokol No: 105758	Tarih: 28.11.2018
--------------------------------	---------------------	-------------------



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Doç. Dr. Turan Akman ERKILIÇ
TEZ YAZARI:	Yasemin SARİ KARADAŞ
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

Prof.Dr. Coşkun BAYRAK
(Başkan-Ünvan Fak.)

Prof.Dr. T. Volkan YÜZER (Başkan Yardımcısı-Apıköğretim Fak.)	Prof.Dr. Esra CEYHAN (Eğitim Fak.)
Prof.Dr. Münevver ÇAKI (Güzel Sanatlar Fak.)	Prof.Dr. M. Erkan ÜYÜMEZ (İkt. ve İdari Bil. Fak.)
Prof.Dr. Handan DEVECİ (Eğitim Fak.)	Prof.Dr. Emel ŞIKLAR (İkt. ve İdari Bil. Fak.)

EK-5. Araştırmanın Evrenini Oluşturan Okulların Listesi

İlçe	Kurum Adı
Altıeylül	Burhan Erdayı İlkokulu
Altıeylül	Cumhuriyet İlkokulu
Altıeylül	Edip Gürcün İlkokulu
Altıeylül	Fevzi Çakmak İlkokulu
Altıeylül	Gaziosmanpaşa İlkokulu
Altıeylül	Hatice Fahriye Eğinlioğlu İlkokulu
Altıeylül	Kadriye Kemal Gürer İlkokulu
Altıeylül	Mehmet Akif Ersoy İlkokulu
Altıeylül	Plevne İlkokulu
Karesi	23 Nisan şehit Deniz Göçkün İlkokulu
Karesi	Albay Tayyar-Nuran Oğuz İlkokulu
Karesi	Ali Hikmet Paşa İlkokulu
Karesi	Alişuuri İlkokulu
Karesi	Atatürk İlkokulu
Karesi	Ece Amca İlkokulu
Karesi	Ercan Kıvrak İlkokulu
Karesi	Fatih İlkokulu
Karesi	Sakarya İlkokulu
Karesi	Sevinç Kurşun İlkokulu