

Uluslararası
Öğrenen Toplum
Dergisi

International Society That Learn Journal

Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi
Algıları*

Anahtar Kelimeler:

Öğretmen,
okul yöneticileri,
iş yaşamı,
kalite

Gülhan CİHAN^a, Efkan CİHAN^b Ümran BAYEZİT^c Leyla SABANCIOĞLU^d

Yükleme: 03.05.2024; Kabul: 08.06.2024; Yayınlanma: 19.06.2024

Özet

Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki öğretmen ve okul yöneticilerini iş yaşam kaliteleri ile bunun demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırmanın temasını oluşturmaktadır. Nicel ve tarama modelindeki bu çalışmada uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 415 öğretmen ve okul yöneticisinden toplanan veriler analizi ile araştırma ortaya konulmuştur. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler” ve “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” şeklinde iki bölümdür. Öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleklerini yapmada yüksek düzeyde amaç ve hedef sahibi oldukları görülürken çalıştıkları okulun esnek çalışma sağlaması konusunda orta düzeyde bu imkânı sağladığını düşündükleri tespit edilmiştir. Diğer maddelere katılımlarının yüksek düzeyde iş yaşam kalitesi olduğunu yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerine yönelik bütün boyutların “İyi” düzeyde olduğu görülmüştür. Bütün boyutlar yüksek düzeyde ve en yüksek ortalama “İş-kariyer memnuniyeti” boyutunda iken bunu sırasıyla “İş kariyer memnuniyeti”, “çalışma koşulları”, “genel iyilik hali”, “işyerinde kontrol” boyutu ve “iş yaşam uyumu” boyutu izlemiştir. Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği ancak görev, cinsiyet, medeni durum, ilçe, eğitim düzeyi, okuldaki öğrenci sayısı ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

^a MEB,
Denizli, Türkiye
Orcid: 0009-0001-2931-4789
matgulhan@hotmail.com

^b MEB,
Denizli, Türkiye
Orcid: 0009-0003-3560-2271
efkanchn@gmail.com

^c MEB,
Denizli, Türkiye
Orcid: 0009-0001-2566-3180
toka_umran@hotmail.com

^d MEB,
Denizli, Türkiye
Orcid: 0009-0006-1617-5229
hilalleyla@hotmail.com

* Birinci yazarın Yüksek lisans projesinden üretilmiştir.

Uluslararası
Öğrenen Toplum
Dergisi

International Society That Learn Journal

Work Life Quality Perceptions of Teachers and School
Administrators

Abstract

Keywords:

Teacher,
school administrators,
work life,
quality

a MoNE,

Denizli, Türkiye

Orcid: 0009-0001-2931-4789

matgulhan@hotmail.com

b MoNE,

Denizli, Türkiye

Orcid: 0009-0003-3560-2271

efkanchn@gmail.com

c MoNE,

Denizli, Türkiye

Orcid: 0009-0001-2566-3180

toka_umran@hotmail.com

d MoNE,

Denizli, Türkiye

Orcid: 0009-0006-1617-5229

hilalleyla@hotmail.com

The theme of the research is the quality of work life of teachers and school administrators in Pamukkale and Merkezefendi districts of Denizli province and whether this varies according to demographic characteristics. In this study with a quantitative and survey model, appropriate sampling method was used. The research was revealed by analyzing data collected from 415 teachers and school administrators. Data collection tool used in the research; It consists of two sections: "Personal Information" and "Work Life Quality Scale". While teachers and school administrators were seen to have a high level of purpose and target in doing their jobs, it was determined that they thought that the school they worked for provided flexible working opportunities at a moderate level. They stated that their agreement with other items indicated a high level of quality of work life. It was observed that all dimensions regarding the work-life quality of teachers and school administrators were at a "Good" level. While all dimensions were at high levels and the highest average was in the "Work-career satisfaction" dimension, it was followed by "Work career satisfaction", "working conditions", "general well-being", "control at work" dimension and "work life harmony" dimension, respectively. Quality of working life was generally high. It has been determined that the opinions of teachers and school administrators regarding the sub-dimensions of work life quality do not differ according to marital status, but they differ according to duty, gender, marital status, district, education level, number of students in the school and number of teachers in the school.

Giriş

Bu çalışmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi görüşleri ve bu görüşlerinin farklı değişkenler açısından incelenmesine çalışılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kendilerine verilmiş olan görev ve yetkiler her ne kadar mevzuatla sınırlandırılmışsa da gerek okulların çevresel şartları gerek insan kaynaklarının çeşitliliği ve gerekse çalışanların kendi özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle iş ve işleyişte farklılıklar olabilmekte bu durum ise iş yaşam kalitelerini etkilemektedir.

İş Yaşam Kalitesi

Kendisini iyi hissetme, rahatlık ve mutluluk içinde, anlamlı ve amaca sahip yaşamlar sürmek biçimindeki yaşam kalitesine yönelik unsurlar antik çağlarda yaşayan filozoflarca tartışma konusu edilmekle beraber, söz konusu hususların felsefi temelleri de o dönemlerde atılmaya başlamıştır (Işık ve Meriç, 2010). Platon'a ait Devlet adlı eserle Aristo'ya ait olan Nikomakhos'a Etik adlı eser esasında insan ile yaşam kalitesi sorununun henüz antik çağlarda ele alınmış olduğunun delili niteliğindedirler (Edisan ve Kadioğlu, 2013). Aynı şekilde Orta Çağ'da yaşamış olan siyasetname yazarı Yusuf Has Hacib tarafından devlet hükümdarına sunulmuş olan nasihatname niteliğindeki Kutadgu Bilig (Mutluluk Veren Bilgi) ismi ile bilinen eserde ele alınan en mühim hususlardan biri, yaşamdaki denge unsuru olmuştur. Dengeli yaşamlar süren bireylerin her iki dünyada da mutluluğu elde edebilecekleri ifade edilir.

İş yaşam kalitesi ise Sanayi Devrimi'nin etkisiyle beraber gündemdeki yerini alan bir konu özelliğine sahiptir (Memiş vd., 2015). Çünkü Sanayi Devrimi'yle beraber insana bakış açısında değişimler meydana gelmiş ve insanın önemsizleştirilmesi ile beraber çalışan bireylerde iş yorgunluğu, işlerden kaytarma, doyum sağlayamama şeklindeki belli başlı olumsuzlukların baş gösterdiği dikkat çekmektedir. Üretilen ürünlerin kolay bir şekilde satılabildiği bir dönemde üretim faaliyetlerinin daha fazla artırılabilmesi ve bu artışı sağlarken de en düşük giderlerle yüksek kâr sağlayabilmek adına belli başlı çalışmalar gerçekleştirilmiş, bu çalışmalar içerisinde insana ve insanın doğasına kötümser bakış açıları ile yaklaşmıştır. Taylor ve Weber gibi çok önemli bilim insanları ve bu bilim insanlarını izleyen araştırmalarda net bir şekilde görülmektedir ki verimde artış elde edebilmek adına insan unsuruna acımasız bakış açıları ortaya çıkmıştır. Taylor, tam üretim gücüne ulaşabilmek adına işten kaytarma eğilimi gösteren çalışanların bütün hareketlerinin önceden tespit edilmesi ve izlenmesi gerektiğini ifade ederken, Weber'se "isteksiz bir çark dişlisi" niteliğindeki insan unsurunun sıkı kontrol altında tutulmasının gerekli olduğunu belirtmiştir (Aydın, 2018). Üretimdeki verim düzeyini

yükseltebilmek adına iş süreçlerinde insana bir nevi maliyet unsuru gözüyle bakılmış, çalışan bireylerin iş yükünde önemli oranda artış sağlanmıştır (Özdemir, 2020).

Önceki dönemlerde genel olarak endüstriyel mecralarda uygulama alanı bulmakta olan iş yaşam kalitesi kavramı, günümüzde neredeyse işletmelerin tamamında; sağlık ve eğitim gibi son derece geniş sahalarda kullanılmaya başlamış, bunun yanında akademik olarak da araştırmalara sık bir şekilde konu edilmeye başlamıştır (Taşdan ve Erdem, 2010). Gerek yurt içinde gerekse de yurt dışında gerçekleştirilmiş olan çalışmalara göz attığımızda araştırmacıların akademisyenler ile öğretmen bireyleri birer örgüt çalışanı olarak iş yaşam kalitesi kavramı bağlamında ele almakta oldukları anlaşılmaktadır (Beğiş, 2019; Demir, 2019; İsmetoğlu, 2017; Karadaş, 2020; Öntürk, 2019; Yaman, 2019). Özet olarak günümüz dünyasında insana atfedilen önem düzeyinin yükselmesi ile elde edilen verimlilikle beraber neredeyse örgütsel yapıların tamamının bu konu ile yakından ilgilendikleri ve bu kavramın son derece yaygın bir uygulama alanına sahip olduğu ifade edilebilir.

İş Yaşam Kalitesinin Tanımı ve Önemi

İş yaşam kalitesine yönelik olarak araştırmacıların pek çok tanımlama getirdikleri ve bu tanımlamaların tamamında da temel hususun insan unsuru olduğu göze çarpmaktadır. Bunların bazılarını şöyle sıralamak mümkündür: Balcı (2014), iş yaşam kalitesinin örgütsel yapılar içinde çalışmakta olan bireylerin bireysel gereksinimlerini karşılama olanakları olduğunu ve yönetici pozisyonundakilerden ziyade çalışanlara odaklanıldığını, insanın göz ardı edilen boyutunun önemsenmesi olduğunu dile getirmektedir. Akan ve Bektaş (2014), işin unutulmuş olan insan boyutunun altını çizerek, yönetimlerden daha çok çalışanlara odaklanan, çalışanlar ile işverenlerin ilişkisinin niteliklerini gösteren, çalışanların görev yaptıkları kurumlarda bireysel gereksinimlerini karşılayıp yaşamlarında doyuma ulaşmaları şeklinde tanımlama yapmışlardır. Taşdan ve Erdem'e (2010) göreyse iş yaşam kalitesi; çalışan bireylerin gereksinimleri, beklenti ve ilgileri doğrultusunda uygun değişiklikleri gerçekleştirip çalışma ortamlarının çalışanlara göre insani standartlara ulaştırılması biçiminde tanımlamaktadırlar.

Kavrama yönelik kullanış kronolojisine göz atıldığında 1960'lı yılların son bölümünde Davis ve meslektaşları tarafından kullanılmış olduğu, olumsuz iş yaşam kalitesi üzerine vurgu yapıldığı, işçiler ve çevrelerinin kalite noktasına dikkat çekilerek unutulmuş olan insan unsurunun ön plana çıkarıldığı görülebilmektedir (Balcı, 2014: 297; Girgin ve Demir, 2017). Sonrasında ilk olarak 1972 yılı içerisinde ABD'nin Newyork eyaletinde düzenlenen uluslararası bir konferansta iş yaşam kalitesinin demokratikleşmeyle beraber ele alındığı görülmektedir (Erdem, 2008).

Eğitsel örgütlerinden okullardaki her çalışanın iş yaşam kalitesi çok daha önemlidir. Çünkü diğer paydaşlarla en fazla iletişim ve etkileşim bu çalışma grubu eliyle olmaktadır. Okul için ve dışı memnuniyet durumundan, aidiyete, bağlılıktan çözülmeye, doyum yüksekliğinden tükenmişliğe kadar etkili olan iş yaşam kalitesiyle ilişkilidir. Bundan dolayı eğitim çalışanlarının iş kolay değildir. Eğitim kurumları eğitim alanlara yön verme ve onların yaşamlarını değiştirme gücüne sahiptir (Demir, 2016). Okullarda öğrencilerin aldığı eğitimin kalitesi kadar, okullardaki yaşamın kalitesi de önemlidir (Sarı ve Cenkseven, 2008). Eğitim örgütleri için İş yaşam kalitesinin düşmesi ya da düşük seyretmesi öğretmenlerin iş doyum ve motivasyon düzeylerinin düşmesine neden olabilmektedir (İsmetoğlu, 2017). İş yaşam kalitesiyle alan yazında farklılıklar görülmekle beraber genel manada öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin önemli olduğu ortadadır (Beğiş, 2019; Karadaş, 2020).

Eğitim Örgütlerinde İş Yaşam Kalitesi

Eğitim sahası diğer sahaların tamamında olduğu üzere politik ve ekonomik bakımdan gelişme, değişme ve yeniliklerin etki alanına girmiş durumdadır. Bu bağlamda da eğitime yönelik pek çok önerinin öne sürüldüğü, eğitimde yenileşme ve değişimin önemsendiği ve pek çok modelin uygulandığı görülmektedir. Eğitimle ilgili değişimlere insan faktörü ilave edilmediğinden dolayı ne yazık ki söz konusu değişimler başarıya ulaşamamıştır (Bursalioglu, 2019). Oysa eğitimde başarı elde edebilmek ve nitelikli bireyler yetiştirebilmek, yönetimde işbirliği ile katılımın sağlanması ve insan faktörünü merkezde tutan anlayışlarla mümkündür (Aydın ve Şentürk, 2007).

Eğitime ilişkin hedeflerde öğrenciler kadar öğretmenlerin de kendilerini eğitim kurumlarında ve hususi hayatlarında doyuma ulaşmış, güvende ve mutlu hissetmeleri beklenmektedir (Sipahioğlu vd., 2020). Çünkü yöneticilerin yönetsel sorumlulukları ile beraber örgüt çalışanlarının verimlilik düzeylerini yükseltme gibi görevlerinin de bulunduğu ifade edilmektedir. Öğrenciler ve öğretmenler evlerinden sonra vakitlerinin çok büyük bir bölümünü eğitim kurumlarında geçirmektedirler (Sipahioğlu vd., 2020).

Öğretmenlerin okullarında başarılı olabilmeleri için işlerinden tatmin olmaları, tükenmişlik yaşamamaları, mesai arkadaşları ve öğrencilerle etkili diyaloglar kurabilmeleri ve mesleklerine tutkulu şekilde bağlı olmaları gerekmektedir (Taşdan ve Erdem, 2010). Okullardaki iş yaşam kalitesini yükseltme ve yüksekte tutma diğer örgütlere göre daha zordur. Bu nedenle özellikle okullarda paydaşlarla büyük oranda iletişim içinde olan öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitelerinin artırılmasına yönelik olarak her türlü desteğin verilmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi önem taşımaktadır.

İş-Yaşam Kalitesini Arttırmaya İlişkin Programlar

Örgütsel çalışma yaşamı içinde iş yaşam kalitesini arttırmaya ilişkin uygulanan programlardan bazıları şunlardır;

1. İş zenginleştirme
2. Kalite çemberleri
3. Bağımsız çalışma grupları
4. Esnek çalışma şartları

İş zenginleştirme; örgüt çalışanlarının işlerini yeterli düzeye çıkarma gayretleri ve çabalarıdır. İş zenginleştirmede amaç çalışanların işlerini istekle ve yüksek motivasyonla yapmalarını sağlamaktır. Bu çerçevede yöneticilerden beklenen çalışanlarına destek olma, yol açma ve fırsat verme iken çalışanlardan beklenen ise en iyi biçimde işlerini yapma çabalarıdır.

Kalite çemberleri; Çalışanlardan 4-10 kişinin bir araya gelmesiyle gönüllük esasıyla bir araya gelen ve aynı departmanda çalışan kişilerin oluşturduğu gruplardır. Diğer adıyla “sorun çözme grupları” olarak da anılan bu gruplar iş kalitesi, iş koşulları, problem çözme ve üretkenlik artışı gibi konularla ilgili geliştirici, dinamik ve yenilikçi görüşler paylaşmaktadırlar.

Bağımsız çalışma grupları; bu gruplar grupların çalışma ve izin sürelerini planlanma, çalışanlar arası görev-yetki paylaşımı, üretim süreçlerinde kullanılacak araç-gereçler, bütçe, personel istihdamı ve sayısı gibi hususlarda görevli gruplardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013).

Esnek çalışma imkanları; esnek çalışma şekillerinde uygulanan evde çalışma, geç gelme, erken ayrılma, farklı zaman dilimlerinde çalışma gibi farklı uygulamalar şeklinde kendini göstermektedir (Çarhoğlu, 2011). Bunun yanında esnek çalışmanın çalışma sürecinde yeni çalışma şekillerinin uygulanması ya da var olan çalışmalarla ilgili yenilikler olarak da görülebilir. Özellikle pandemi sürecinde dönüşümlü çalışma, kısmi zamanlı çalışma, çalışma saatlerinde azaltılma gibi çok farklı şekillerde uygulama imkanı bulmuştur.

Bu çalışmada araştırmının problem cümlesi; “Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesine ilişkin görüşleri nedir?” sorusu araştırmının problemini oluşturmuştur.

Araştırmının alt problemleri şunlardır;

1. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri nedir?
2. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşleri nedir?
3. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşleri; a. Görev, b. Cinsiyet, c. Medeni durum, d) İlçe, e. Eğitim düzeyi, f. Okuldaki öğrenci sayısı, g.

Okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?

Yöntem

Araştırma nicel bir çalışmadır ve “betimsel tarama” modelinde yapılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan durumu kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012).

Örneklem/Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde çalışan 476 okul müdürü ve müdür yardımcısı ile 6320 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada örneklem oluşturulmayacak uygun örnekleme yoluyla çalışma grubu üzerinden yürütülmüş ve 262 öğretmen ve 153 okul yöneticisi olmak üzere toplam 415 katılımcıdan veriler toplanmıştır.

Araştırmaya istekli ve gönüllü katılarak ölçek sorularını eksiksiz cevaplayan 415 katılımcının kişisel bilgileri ve dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Kişisel Özellikleri ve Dağılımları

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Görev	Öğretmen	262	63,1
	Yönetici	153	36,9
Cinsiyet	Kadın	183	44,1
	Erkek	232	55,9
Medeni durum	Evli	368	88,7
	Bekar	47	11,3
Öğrenim düzeyi	Lisans	339	81,7
	Lisansüstü	76	18,3
İlçe	Merkezefendi	254	61,2
	Pamukkale	161	38,8
Öğrenci sayısı	200’dan az	61	14,7
	201-300	70	19,9
	301-400	130	31,3
	401 ve üstü	154	37,1
Öğretmen sayısı	20’dan az	72	17,3
	21-30	174	41,9
	31-40	71	17,1
	41 ve üstü	98	23,6

Tablo 1’de okul yöneticileri ve öğretmenlerden % 63,1’i öğretmen ve % 36,9’u yöneticilik görevlerini yapmaktadır. Katılımcıların % 55,9’u erkek ve % 44,1’i kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 88,7’si evli, % 11,3’ü bekar, % 81,7’si lisans mezunu ve % 18,3’ü lisansüstü mezunudur. Katılımcıların % 61,2’si Merkezefendi % 38,8’i Pamukkale ilçesinde çalışmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin % 37,1’i 401 ve üzeri okullarda, % 31-3’ü 301-400

öğrencili okullarda çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısının ise % 41,9'u 21-30, % 23,6'si 41 ve üstü, % 17,3'ü 20'den az ve % 17,1'i 31-40 öğretmenli okullarda çalıştıkları görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı; iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda demografik değişkenlere yer verilmiştir. Ölçek okul yöneticileri ve öğretmenlerin demografik özelliklerini içeren “a. Görev, b. Cinsiyet, c. Medeni durum, d) Eğitim düzeyi, e. Çalıştığı ilçe, f. Okuldaki öğrenci sayısı, g. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenleri hakkında bilgi toplanmıştır.

İkinci kısımda okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla Laar, Edwars ve Easton (2007) tarafından geliştirilen Akar ve Üstüner (2017) tarafından “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” (İYK) adıyla Türkçeye çevrilerek farklı meslek gruplarıyla yapılan araştırma sonucunda geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılan ölçek kullanılmıştır. İşe İlişkin Yaşam Kalitesi Ölçeği farklı ad olarak Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği olarak da adlandırılmıştır. İşe İlişkin Yaşam Kalitesi Ölçeği 24 maddeden oluşmaktadır. Ancak değerlendirmeye ilk 23 madde alınmakta olup 24. madde kontrol değişkeni olarak kullanılmaktadır. Ölçek Likert tipi olup kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), ne katılıyorum –ne katılmıyorum (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklindedir. Ölçek 6 boyutludur. İşyerinde kontrol boyutu; 2, 12, 23 maddelerle, Genel iyilik hali; 4, 9(r), 10, 15, 17, 21 maddelerle, İş-yaşam uyumu; 5, 6, 14 maddelerle, İş-kariyer memnuniyeti; 1, 3, 8, 11, 18, 20 maddelerle, İş stresi; 7(r), 19(r) maddelerle, Çalışma koşulları; 13, 16, 22 maddelerle ve Çalışma yaşamı kalitesi ise 23 madde ile ölçülmektedir. Ölçek ve alt boyutları Cronbach's Alpha sonuçları İşyerinde kontrol boyutu .74; Genel iyilik hali .76; İş-yaşam uyumu .68; İş-kariyer memnuniyeti .77; İş stresi .67; Çalışma koşulları .70 ve Ölçek toplam .90 olarak ölçülmüştür.

Verilerin Analizi

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin cevapladıkları ölçekler ile toplanan veriler SPSS 24 programına kodlanarak girilmiştir. Öncelikle verilerin güvenirlik testi Cronbach's Alpha ile yapılarak işyerinde kontrol boyutu ,833, Genel iyilik hali ,829, İş-yaşam uyumu ,797, İş-kariyer memnuniyeti ,829, İş stresi ,849, Çalışma koşulları ,874 ve Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ,906 olup verilerin güvenirlik düzeyi çok yüksek düzeyde çıkmıştır. Toplanan verilerin normallik analizi için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Ölçek ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İşyerinde kontrol boyutu	-,090	-,402
Genel iyilik hali boyutu	,862	-,737
İş-yaşam uyumu boyutu	-,406	-,184
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	,775	-,372
İş stresi boyutu	,158	-,849
Çalışma koşulları boyutu	-,121	-,408
Çalışma yaşamı kalitesi genel	,470	-,333

Tablo 2. incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarının “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” değerlerinin -1 ile +1 aralığında değerlerde olduğu görülmüştür. Kalaycı (2016)’ya göre -1 ile +1 arasındaki değerlerin normal dağılım kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Buna göre veriler normal dağılım göstermekte olup analizlerde parametrik testlerin kullanılması gerekmektedir.

Manidarlık değeri $\alpha = .05$ olarak kabul edilmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımlarında frekans ve yüzde değerleri, düzeylerin analiz ve yorumlanmasında ortalamalar göz önüne alınmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi gibi ikili kategorik değişkenlere göre analizlerde “Bağımsız Örneklem T” testi, öğrenci ve öğretmen sayısı gibi ikiden fazla kategorik değişkenlere göre analizlerde “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” yapılmıştır. Analiz sonunda fark çıkması halinde Post Hoc (Tukey HSD) testi kullanılmıştır.

Bulgular

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerine yönelik ortalama ve standart sapmalar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin İş-Yaşam Kalitelerine Yönelik Görüşleri

Maddeler	n	$\bar{X}$	s	Düzeyi
İşyerinde kontrol boyutu	415	3,64	,78	İyi
2.Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.	415	3,76	,98	İyi
12.Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil ediliyim.	415	3,77	,96	İyi
23. Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil ediliyim.	415	3,34	,75	Orta
Genel iyilik hali boyutu	415	3,72	,66	İyi
4. Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.	415	3,80	,94	İyi

9. Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.	415	3,93	,85	İyi
10. Hayatımdan memnunum.	415	3,80	,96	İyi
15. Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.	415	3,52	,97	İyi
17. İşlerim genellikle yolunda gider.	415	3,70	,88	İyi
21. Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.	415	3,59	,94	İyi
İş-yaşam uyumu boyutu	415	3,59	,75	İyi
5. Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.	415	3,79	,94	İyi
6. Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.	415	3,65	,94	İyi
14. Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.	415	3,32	,86	Orta
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	415	3,77	,64	İyi
1. Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.	415	4,09	,87	İyi
3. Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.	415	3,86	,92	İyi
8. Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.	415	3,70	,63	İyi
11. Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.	415	3,64	,81	İyi
18. Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.	415	3,49	,97	İyi
20. Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.	415	3,84	,88	İyi
İş stresi boyutu	415	3,86	,92	İyi
7. Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissedirim.	415	3,85	,89	İyi
19. Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissedirim.	415	3,87	,98	İyi
Çalışma koşulları boyutu	415	3,73	,76	İyi
13. Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.	415	3,71	,79	İyi
16. Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.	415	3,80	,92	İyi
22. Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.	415	3,67	,91	İyi
Çalışma yaşamı kalitesi genel	415	3,72	,56	İyi

Tablo 3 incelendiğinde öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerine yönelik en yüksek oranın ($\bar{X}=4,09$) ortalamayla “Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.” maddesine “İyi” düzeyde katılım gösterdikleri görülürken en düşük oranın ($\bar{X}=3,32$) ortalamayla “Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.” Maddesine “Orta düzeyde” katılım göstermişlerdir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleklerini yapmada yüksek düzeyde amaç ve hedef sahibi oldukları görülürken çalıştıkları okulun esnek çalışma sağlaması konusunda orta düzeyde bu imkânı sağladığını düşündükleri görülmektedir. Diğer maddelere katılımları bir madde orta ve diğer bütün maddelere katılımları yüksek düzeydedir. Bu durum öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerine yönelik olarak yüksek düzeyde iş-yaşam kalitelerinin olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerine yönelik en yüksek ortalamasının ($\bar{X}=3,86$) ortalamayla “İş-kariyer memnuniyeti” boyutunda ve “İyi” düzeyinde iken “İş kariyer memnuniyeti” boyutu ($\bar{X}=3,77$), “çalışma koşulları” boyutu ($\bar{X}=3,73$), genel iyilik hali boyutu ($\bar{X}=3,72$), işyerinde kontrol boyutu ($\bar{X}=3,64$) ve iş yaşam uyumu boyutu ($\bar{X}=3,59$) ortalamayla “iyi” seviyesindedir. Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($\bar{X}=3,72$) ortalama ve “İyi” seviyesindedir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerinin bütün boyutlar ve genel olarak iyi düzeyde olduğu ve bu değerlendirmenin öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşü olduğu görülmüştür. Bu durum öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşamı kalitelerinden memnun oldukları ve şikâyetçi olmadıkları şeklide yorumlanmıştır.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşleri kişisel özelliklerinden görev, cinsiyet, medeni durum, ilçe, eğitim düzeyi, okuldaki öğrenci sayısı, okuldaki öğretmen sayısına göre analiz edilerek aşağıda ve ilerleyen sayfalarda verilmiştir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev türlerine göre analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Türlerine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Görev	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İşyerinde kontrol boyutu	Öğretmen	262	3,50	,77	413	-4,95	,00*
	Yönetici	153	3,88	,73			
Genel iyilik hali boyutu	Öğretmen	262	3,66	,69	413	-2,44	,01*
	Yönetici	153	3,83	,57			
İş-yaşam uyumu boyutu	Öğretmen	262	3,53	,78	413	-2,09	,03*
	Yönetici	153	3,69	,67			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Öğretmen	262	3,73	,64	413	-1,80	,07
	Yönetici	153	3,84	,65			
İş stresi boyutu	Öğretmen	262	3,93	,44	413	1,82	,06
	Yönetici	153	3,74	,85			
Çalışma koşulları boyutu	Öğretmen	262	3,65	,93	413	-2,77	,00*
	Yönetici	153	3,86	,70			
Çalışma yaşamı kalitesi genel	Öğretmen	262	3,66	,58	413	-2,76	,00*
	Yönetici	153	3,82	,50			

* $p<0,05$

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev türlerine göre iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ($t(413)=-1,80$; $p>0,05$) ve iş stresi boyutunda ($t(413)=1,82$; $p>0,05$) farklılık göstermediği ve öğretmen veya okul yöneticisi olarak çalışmanın iş yaşam uyumu ve iş kariyer memnuniyeti

boyutlarında benzerlik gösterdiği söylenebilir. İşyerinde kontrol boyutu ($t(413)=-4,95$; $p<0,05$), genel iyilik hali ($t(413)=-2,44$; $p<0,05$), iş yaşam uyumu boyutu ($t(413)=-2,09$; $p<0,05$), çalışma koşulları boyutu ($t(413)=-2,77$; $p<0,05$) ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($t(413)=-2,76$; $p<0,05$) farklılık göstermektedir. Farklılık görülen boyutlarda grupların ortalamaları incelendiğinde yöneticilerin daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Yöneticilerin işyerinde kontrol, genel iyilik hali, iş yaşam uyumu, çalışma koşulları ve genel iş yaşam kalitelerinin öğretmenlerden yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İşyerinde kontrol boyutu	Kadın	183	3,54	,82	413	-2,28	,02*
	Erkek	232	3,72	,74			
Genel iyilik hali boyutu	Kadın	183	3,63	,69	413	-2,47	,01*
	Erkek	232	3,79	,62			
İş-yaşam uyumu boyutu	Kadın	183	3,53	,80	413	-1,35	,17
	Erkek	232	3,63	,70			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Kadın	183	3,72	,67	413	-1,36	,17
	Erkek	232	3,81	,62			
İş stresi boyutu	Kadın	183	3,88	,92	413	,39	,69
	Erkek	232	3,84	,76			
Çalışma koşulları boyutu	Kadın	183	3,67	,78	413	-1,25	,21
	Erkek	232	3,77	,75			
Çalışma yaşamı kalitesi genel	Kadın	183	3,65	,58	413	-2,09	,03*
	Erkek	232	3,77	,53			

* $p<0,05$

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre iş yaşam uyumu boyutunda ($t(413)=-1,35$; $p>0,05$), iş kariyer memnuniyeti boyutunda ($t(413)=-1,36$; $p>0,05$), iş stresi boyutunda ($t(413)=,39$; $p>0,05$) ve çalışma koşulları boyutunda ($t(413)=-1,25$; $p>0,05$) farklılık görülmemiştir. İşyerinde kontrol boyutunda ($t(413)=-2,28$; $p<0,05$), genel iyilik hali boyutunda ($t(413)=-2,47$; $p<0,05$) ve iş-yaşam kalitesi genel olarak ($t(413)=-2,09$; $p<0,05$) farklılık göstermiştir. Grupların ortalamaları incelendiğinde iş yerinde kontrol, genel iyilik hali ve genel iş yaşam kalitesinde erkeklerin kadınlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve iş yaşam kalitelerini daha iyi düzeye değerlendirdikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İşyerinde kontrol boyutu	Evli	368	3,65	,77	413	1,03	,30
	Bekar	47	3,53	,89			
Genel iyilik hali boyutu	Evli	368	3,73	,64	413	,91	,36
	Bekar	47	3,64	,78			
İş-yaşam uyumu boyutu	Evli	368	3,57	,75	413	-1,20	,22
	Bekar	47	3,71	,72			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Evli	368	3,76	,63	413	-,57	,56
	Bekar	47	3,82	,75			
İş stresi boyutu	Evli	368	3,88	,89	413	,82	,40
	Bekar	47	3,74	,96			
Çalışma koşulları boyutu	Evli	368	3,73	,74	413	,60	,54
	Bekar	47	3,66	,92			
Çalışma yaşamı kalitesi genel	Evli	368	3,72	,55	413	,02	,97
	Bekar	47	3,71	,61			

* $p < 0,05$

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre işyerinde kontrol boyutu ($t(413) = -1,03$; $p > 0,05$), genel iyilik hali boyutu ($t(413) = -,91$; $p > 0,05$), iş-yaşam uyumu boyutu ($t(413) = -1,20$; $p > 0,05$), iş-kariyer memnuniyeti boyutu ($t(413) = -,57$; $p > 0,05$), iş stresi boyutu ($t(413) = ,82$; $p > 0,05$), çalışma koşulları boyutu ($t(413) = ,60$; $p > 0,05$) ve iş yaşam kalitesi genel olarak ($t(413) = ,02$; $p > 0,05$) farklılık görülmemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin öğrenim düzeyine göre analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.

Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğrenim Düzeyi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İşyerinde kontrol boyutu	Lisans	339	3,61	,78	413	-1,52	,12
	Lisansüstü	76	3,76	,90			
Genel iyilik hali boyutu	Lisans	339	3,72	,63	413	,06	,94
	Lisansüstü	76	3,72	,75			
İş-yaşam uyumu boyutu	Lisans	339	3,57	,71	413	-1,07	,28
	Lisansüstü	76	3,67	,90			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Lisans	339	3,73	,62	413	-2,41	,01*
	Lisansüstü	76	3,93	,71			
İş stresi boyutu	Lisans	339	3,89	,93	413	1,23	,21
	Lisansüstü	76	3,73	,85			
Çalışma koşulları boyutu	Lisans	339	3,69	,74	413	-1,95	,05
	Lisansüstü	76	3,88	,84			

Çalışma yaşamı kalitesi	Lisans	339	3,70	,53	413	-1,43	,15
genel	Lisansüstü	76	3,80	,65			

* $p < 0,05$

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin öğrenim düzeylerine göre işyerinde kontrol boyutu ($t(413) = -1,52$; $p > 0,05$), genel iyilik hali boyutu ($t(413) = ,06$; $p > 0,05$), iş yaşam uyumu boyutu ($t(413) = -1,07$; $p > 0,05$), iş stresi boyutu ($t(413) = 1,23$; $p > 0,05$), çalışma koşulları boyutu ($t(413) = -1,95$; $p > 0,05$) ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($t(413) = -1,43$; $p > 0,05$) farklılık göstermez iken iş kariyer memnuniyeti boyutu ($t(413) = -2,41$; $p < 0,05$) farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında iş yaşam uyumunda lisansüstü mezunlarının daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve iş yaşam kalitesinde iş kariyer memnuniyetinde lisansüstü mezunları daha iyi ayarlayabildiğini belirtmektedir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin çalıştıkları ilçeye göre analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları İlçeye Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Çalıştıkları ilçe	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İşyerinde kontrol boyutu	Merkezeferdi	254	3,65	,75	413	,37	,70
	Pamukkale	161	3,62	,83			
Genel iyilik hali boyutu	Merkezeferdi	254	3,77	,58	413	1,89	,05
	Pamukkale	161	3,65	,75			
İş-yaşam uyumu boyutu	Merkezeferdi	254	3,67	,72	413	2,74	,00*
	Pamukkale	161	3,46	,77			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Merkezeferdi	254	3,77	,61	413	-,06	,94
	Pamukkale	161	3,77	,69			
İş stresi boyutu	Merkezeferdi	254	3,77	,71	413	-2,22	,02*
	Pamukkale	161	4,00	,64			
Çalışma koşulları boyutu	Merkezeferdi	254	3,74	,80	413	,56	,57
	Pamukkale	161	3,70	,83			
Çalışma yaşamı kalitesi genel	Merkezeferdi	254	3,73	,51	413	,73	,46
	Pamukkale	161	3,69	,62			

* $p < 0,05$

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin çalıştıkları ilçeye göre işyerinde kontrol boyutu ($t(413) = ,37$; $p > 0,05$), genel iyilik hali boyutu ($t(413) = 1,89$; $p > 0,05$), iş-kariyer memnuniyeti boyutu ($t(413) = -,06$; $p > 0,05$), çalışma koşulları boyutu ($t(413) = ,56$; $p > 0,05$) ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($t(413) = ,73$; $p > 0,05$) farklılık göstermez iken iş-yaşam uyumu boyutu ($t(413) = 2,74$; $p < 0,05$) ve iş stresi boyutunda ($t(413) = -2,22$; $p < 0,05$) farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında iş yaşam uyumunda Merkezeferdi ilçesinde çalışanların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülürken ve iş stresi boyutunda Pamukkale ilçesinde

çalışanların ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okullarındaki öğrenci sayısına göre analiz sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9.

Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Öğrenci Sayılarına Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğrenci sayısı	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İşyerinde kontrol boyutu	200'den az	61	3,80	,82	3-411	8,28	,00*	1-4; 2-4; 3-4
	201-300	70	3,72	,81				
	301-400	130	3,81	,63				
	401 ve üstü	154	3,40	,81				
Genel iyilik hali boyutu	200'den az	61	3,69	,75	3-411	4,14	,00*	3-4
	201-300	70	3,81	,65				
	301-400	130	3,85	,54				
	401 ve üstü	154	3,59	,69				
İş-yaşam uyumu boyutu	200'den az	61	3,67	,82	3-411	3,97	,00*	2-4; 3-4
	201-300	70	3,71	,82				
	301-400	130	3,68	,65				
	401 ve üstü	154	3,42	,74				
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	200'den az	61	3,83	,68	3-411	1,67	,17	Yok
	201-300	70	3,86	,71				
	301-400	130	3,80	,55				
	401 ve üstü	154	3,68	,67				
İş stresi boyutu	200'den az	61	4,14	,82	3-411	6,61	,00*	1-3; 2-3; 3-4
	201-300	70	3,99	,85				
	301-400	130	3,40	,97				
	401 ve üstü	154	4,08	,97				
Çalışma koşulları boyutu	200'den az	61	3,83	,75	3-411	5,95	,00*	1-4; 2-4; 3-4
	201-300	70	3,90	,73				
	301-400	130	3,82	,66				
	401 ve üstü	154	3,53	,83				
Çalışma yaşamı kalitesi genel	200'den az	61	3,81	,60	3-411	4,22	,00*	2-4
	201-300	70	3,84	,57				
	301-400	130	3,75	,41				
	401 ve üstü	154	3,60	,62				

* $p < 0,05$ 1.200'den az 2.201-300 3.301-400 4.401 ve üzeri

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okuldaki öğrenci sayısına göre iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ($F_{(3-411)}=1,67$; $p > 0,05$) farklılık göstermediği ancak işyerinde kontrol boyutunda ($F_{(3-411)}=8,28$; $p < 0,05$), genel iyilik hali boyutunda ($F_{(3-411)}=4,14$; $p < 0,05$), iş-yaşam uyumu boyutunda ($F_{(3-411)}=3,97$; $p < 0,05$), iş stresi boyutunda ($F_{(3-411)}=6,61$; $p < 0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($F_{(3-411)}=5,95$; $p < 0,05$) ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($F_{(3-411)}=4,22$; $p < 0,05$) farklılık gösterdiği saptanmıştır. Farklılık olan grupların tespiti amacıyla Post Hoc TUKEY analizi yapılarak işyerinde kontrol boyutunda öğrencisi 200'den az olan okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{200\text{'den az}}=3,80$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401\text{ ve üstü}}=3,40$) arasında, 201-300 öğrencili okullarda

çalışanlarla ($\bar{X}_{201-300}=3,72$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}}=3,40$) arasında ve 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400}=3,81$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}}=3,40$) arasında ve 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Genel iyilik hali boyutunda öğrencisi 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400}=3,85$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}}=3,59$) arasında ve 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

İş-yaşam uyumu boyutunda öğrencisi 201-300 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{201-300}=3,71$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}}=3,42$) arasında ve 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400}=3,68$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}}=3,42$) arasında ve 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür

İş stresi boyutunda öğrencisi 200'den az olan okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{200' \text{ den az}}=4,14$) 301-400 öğrencili okullarda çalışanlar ($\bar{X}_{301-400}=3,40$) arasında, 201-300 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{201-300}=3,99$) 301-400 öğrencili okullarda çalışanlar ($\bar{X}_{301-400}=3,40$) arasında ve 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400}=3,40$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}}=4,08$) arasında ve 301-400 öğrencili okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür

Çalışma koşulları boyutunda öğrencisi 200'den az olan okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{200' \text{ den az}}=3,83$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}}=3,53$) arasında, 201-300 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{201-300}=3,90$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}}=3,53$) arasında ve 301-400 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{301-400}=3,8$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}}=3,53$) arasında ve 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak öğrenci sayısı 201-300 öğrencili okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{201-300}=3,84$) öğrencisi 401 ve üstü ($\bar{X}_{401 \text{ ve üstü}}=3,30$) arasında 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okullarındaki öğretmen sayısına göre analiz sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10.

Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Öğretmen Sayılarına Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğretmen sayısı	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
------------------------	-----------------	----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	------

İşyerinde kontrol boyutu	20'den az	72	3,71	,84	3-411	7,48	,00*	1-4; 2-3; 2-4
	21-30	174	3,81	,66				
	31-40	71	3,51	,67				
	41 ve üzeri	98	3,38	,91				
Genel iyilik hali boyutu	20'den az	72	3,73	,77	3-411	5,20	,00*	2-3; 2-4
	21-30	174	3,86	,57				
	31-40	71	3,54	,62				
	41 ve üzeri	98	3,62	,70				
İş-yaşam uyumu boyutu	20'den az	72	3,62	,82	3-411	3,43	,01*	2-4
	21-30	174	3,70	,70				
	31-40	71	3,51	,76				
	41 ve üzeri	98	3,41	,74				
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	20'den az	72	3,80	,74	3-411	1,48	,21	Yok
	21-30	174	3,83	,58				
	31-40	71	3,73	,52				
	41 ve üzeri	98	3,67	,74				
İş stresi boyutu	20'den az	72	4,34	,81	3-411	8,15	,00*	1-2; 2-3; 2-4
	21-30	174	3,45	,81				
	31-40	71	4,04	,89				
	41 ve üzeri	98	4,11	,84				
Çalışma koşulları boyutu	20'den az	72	3,83	,82	3-411	3,45	,01*	2-3
	21-30	174	3,82	,68				
	31-40	71	3,54	,72				
	41 ve üzeri	98	3,61	,86				
Çalışma yaşamı kalitesi genel	20'den az	72	3,80	,67	3-411	2,99	,03*	2-4
	21-30	174	3,78	,45				
	31-40	71	3,63	,48				
	41 ve üzeri	98	3,61	,67				
*p<0,05	1.20'den az	2.21-30	3.31-40	4.41 ve üzeri				

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okuldaki öğretmen sayısına göre iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ($F_{(3-411)}=1,48$; $p>0,05$) farklılık göstermediği ancak işyerinde kontrol boyutunda ($F_{(3-411)}=7,48$; $p<0,05$), genel iyilik hali boyutunda ($F_{(3-411)}=5,20$; $p<0,05$), iş-yaşam uyumu boyutunda ($F_{(3-411)}=3,43$; $p<0,05$), iş stresi boyutunda ($F_{(3-411)}=8,15$; $p<0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($F_{(3-411)}=3,45$; $p<0,05$) ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak ($F_{(3-411)}=2,99$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği saptanmıştır. Farklılık olan grupların tespiti amacıyla Post Hoc TUKEY analizi yapılarak işyerinde kontrol boyutunda okuldaki öğretmen sayısı 20'den az olanlarla ($\bar{X}_{20'den\ az}=3,71$) öğretmen sayısı 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41\ ve\ üstü}=3,38$) arasında, 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,81$) 31-40 olanlar ($\bar{X}_{31-40}=3,51$) arasında ve 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,81$) öğretmen sayısı 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41\ ve\ üstü}=3,38$) arasında ve 41 ve üzeri öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu görülmektedir. Genel iyilik hali boyutunda öğretmen sayısı 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,86$) 31-40 olanlar ($\bar{X}_{31-40}=3,54$) arasında ve 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,86$) öğretmen sayısı 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41\ ve\ üstü}=3,62$) arasında ve 21-30 öğretmenli okullarda çalışanların daha yüksek iş yaşam kalitesine sahip olduğu görülmektedir.

İş-yaşam uyumu boyutunda öğretmen sayısı 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,70$) öğretmen sayısı 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41\ ve\ üstü}=3,41$) arasında ve 41 ve üzeri öğretmenli okullarda çalışanların

daha düşük olduğu görülmektedir. İş stresi boyutunda öğretmen sayısı 20'den az olanlarla ($\bar{X}_{20'den\ az}=4,34$) öğretmen sayısı 21-30 olanlar ($\bar{X}_{21-30}=3,45$) arasında, öğretmen sayısı 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,45$) 31-40 olanlar ($\bar{X}_{31-40}=4,04$) arasında ve 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,45$) 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41\ ve\ üstü}=4,11$) arasında ve 21-30 öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu görülmektedir.

Çalışma koşulları boyutunda sayısı 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,82$) 31-40 olanlar ($\bar{X}_{31-40}=3,54$) arasında ve 31-40 öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak 21-30 olanlarla ($\bar{X}_{21-30}=3,78$) 41 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{41\ ve\ üstü}=3,61$) arasında ve 41 ve üstü öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu görülmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleklerini yapmada yüksek düzeyde amaç ve hedef sahibi oldukları görülürken çalıştıkları okulun esnek çalışma sağlaması konusunda orta düzeyde bu imkânı sağladığını düşündükleri tespit edilmiştir. Diğer maddelere katılımlarının yüksek düzeyde iş yaşam kalitesi olduğunu yönünde görüş bildirmişlerdir. Araştırma bulgularının Karadaş (2020) bulgularıyla benzer olduğu ve iş yaşam kalitelerinin yüksek olduğu bulgusuyla örtüştüğü görülmektedir. Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-yaşam kalitelerinin maddeler ve boyutlarda yüksek olduğu ve bunun da eğitim faaliyetlerine olumlu yansıdığı düşünülmektedir. İş yaşam kalitesinin başta iş-kariyer memnuniyetinde olmak üzere sırasıyla çalışma koşulları, genel iyilik hali, işyerinde kontrol ve iş yaşam uyumu şeklinde izleme ve nihayetinde çalışma yaşamı kalitesinin genel olarak yüksek olması hem çalışanlar, hem okul ve eğitim sistemi hem de hizmet alan veli, öğrenci ve diğerleri açısından olumlu gelişmeler barındırmaktadır. Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş-kariyerlerinden memnun olması işini severek yapmasına ve iş doyumunu yaşamasına imkan vermektedir. Bununla birlikte çalışma koşullarından memnun olması, genel olarak çalışma yaşamını iyi şekilde nitelemesi, işyerinde kontrol ve iş yaşam uyumunu sağlayabilme çalışanlar için oldukça önemlidir. Çünkü iş yaşam kalitesinin bileşenlerinin birer birer istenen ve beklenen biçimde kendini gösterdiğini ifade etmektedir. Bulgular Karadaş (2020) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bulgular ve literatür bulgularının benzerlik göstermesi ve sonuçların olumlu-yüksek çıkması öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleklerinin gereğini yüksek amaç ve hedef gözeterek yaptıklarını ve iş yaşam kalitesi olarak yüksek düzeyde değerlendirdiklerini göstermiştir. Bu sonuçlar çok olumlu gelişmelerdir. Eğitim örgütlerinin baş emekçileri öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitelerini kurabilmeleri hem iş yaşamının sekteye uğramadan yürütülmesine hem de sosyal yaşamın aksatılmadan yaşanmasına imkan

verebilmektedir. Bunu iş ve çalışma yaşamında başarmak oldukça güçtür.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği ancak görev, cinsiyet, medeni durum, ilçe, eğitim düzeyi, okuldaki öğrenci sayısı ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev türlerine göre iş-kariyer memnuniyeti ve iş stresi boyutlarında farklılık göstermediği ancak yöneticilerin işyerinde kontrol, genel iyilik hali, iş yaşam uyumu, çalışma koşulları ve genel iş yaşam kalitelerinin öğretmenlerden yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Göreve göre yöneticilerde iş yaşam kalitesinin yüksek çıkarken öğretmenlerin daha düşük çıkması çalışma koşullarının farklılık göstermesiyle yakından ilişkilidir. Aynı okullarda çalışmalarına rağmen iş yaşam kalitesi idari işlerde farklı sınıf ortamında farklı hatta sınıflar arasında bile farklı olabilmektedir. Bu durumda öğretmenlerin bu durumu bir takım sorunların çıkma ihtimalini gündeme getirmektedir. Bu konuda Taşdan ve Erdem (2010) ve Dikmetaş (2006)'ın iş yaşam kalitesinin düşük olmasının sorunlara neden olabileceği vurgusu konunun önemini göstermektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin artırılması için zaman yönetimi, planlama ve organize etme, anı yaşama gibi konularda destekler sağlanarak bu konuda desteklenebilir.

Cinsiyete göre iş yaşam uyumu, iş kariyer memnuniyeti, iş stresi ve çalışma koşulları boyutlarında farklılık görülmez iken işyerinde kontrol, genel iyilik hali ve iş-yaşam kalitesi genel olarak erkeklerin kadınlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve iş yaşamı kalitelerini daha iyi düzeyde değerlendirdikleri saptanmıştır. Bulguların Secapramana (2017) kadınların daha yüksek iş yaşam kalitesine sahip oldukları bulgusundan farklıdır. Ancak kadınların ev ve iş yaşamının yoğunluğuna rağmen erkeklerden daha iyi sonuçlar alması oldukça manidardır ve takdir edilmeye değerdir. Bu durumunun nedeni her ne kadar bireysel nedenlere bağlı olsa da işin kontrolü, genel olarak iyi olma ve iş yaşam kalitesine yönelik genel yaklaşımda kadınların oldukça başarılı oldukları söylenebilir. Bu başarıyı hem okullarda hem evlere hem de sosyal yaşama olumlu yansımaları beklenmektedir.

Öğrenim düzeylerine göre öğretmen ve yöneticilerin iş kariyer memnuniyeti boyutunda lisansüstü mezunlarının daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve iş yaşam kalitesinde iş kariyer memnuniyetinde lisansüstü mezunları daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni eğitim düzeyinin yüksekliği ile iş yaşam kalitesinin pozitif yönlü ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Bunun nedenlerinden bazıları yaklaşımın olumlu olması, farkındalığın yüksek olması, iş ve yaşamın sınırlarını çok iyi şekilde planlaması gibi nedenlerle de ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Çalıştıkları ilçeye göre iş yaşam uyumunda Merkezefendi

ilçesinde çalışanların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülürken ve iş stresi boyutunda Pamukkale ilçesinde çalışanların ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. İş yaşam uyumunda Merkezefendi ilçesinde çalışanların daha yeterli oldukları görülürken iş stresinin Pamukkale ilçesinde çalışanlarda daha yüksek olmasının nedeni Pamukkale ilçesinin büyük kısmının dezavantajlı kesimde olması ve buna bağlı olarak iş stresinin daha fazla yaşanması ve Merkezefendi ilçesinin genel olarak sosyo-ekonomik düzeylerinin daha iyi olması olabilir. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okuldaki öğrenci sayısına göre iş-kariyer memnuniyetinde farklılık göstermediği ancak işyerinde kontrol, genel iyilik hali, iş-yaşam uyumu, iş stresi, çalışma koşulları ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır. 401 ve üstü öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin daha az iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğrenci sayısı arttıkça iş yaşam kalitesinin düşmesi kalabalık okulların iş yaşam kalitesini sağlamada çok uygun olmadığını ve yoğunluğun fazla olduğunu göstermektedir. Bu konuda Ünlü (2015) çalışmasında hata ve yoğunluk durumlarının fazla olmasının iş yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini belirtmekte ve çalışma bulgularını desteklemektedir.

Okuldaki öğretmen sayısına göre iş-kariyer memnuniyetinde farklılık göstermediği ancak işyerinde kontrol, genel iyilik hali, iş-yaşam uyumu, iş stresi, çalışma koşulları ve çalışma yaşamı kalitesi genel olarak farklılık göstermektedir. Farklılıklar genellikle 41 ve üstü öğretmenli okullarda çalışanların daha düşük olduğu iş yaşam kalitesine sahip olduğu şeklinde tespit edilmiştir.

Öneriler

1. Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitelerinin çok yüksek seviyesine arttırılması amacıyla daha rahat çalışma koşullarını sağlama, saygınlığının iadesi ve yasal mevzuatla korunması gibi çalışmalar yapılabilir.
2. Erkeklerin kadınlara göre düşük iş yaşam kalitesinin nedenleri ayrı bir çalışma konusu olarak araştırılabilir.
3. İş kariyer planlamalarının yüksek çıkmasının nedenleri araştırılabilir.
4. Lisansüstü mezunlarının lisans mezunlarından daha yüksek çıktığından dolayı yönetici ve öğretmenlerin lisansüstü eğitime yönlendirilmesi ve teşvik edilmesi sağlanabilir.
5. Öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesinin arttırılması için öğrenci ve öğretmen sayısının az olmasına yönelik çalışmalar yürütülebilir.
6. Öğretmen ve okul yöneticilerinin orta düzeyde ölçülen esnek çalışma imkanları sağlanması suretiyle iş yaşam kalitelerinin arttırılması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akan D. ve Bektaş, F. (2014). Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda İş Yaşamı Kalitesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 2(2): 29-42.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176.
- Aydın, A. ve Şentürk, İ. (2007). Eğitimde toplam kalite yönetiminin uygulanması ilköğretim okulları örneği. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17): 1-19.
- Aydın, M. (2018). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, A. (2014). *Örgütsel gelişme: kuram ve uygulama*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik sendromu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki: akademisyenler üzerine bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çarhoğlu, E. (2011). *Bir esnek çalışma biçimi olarak evde çalışma ve evde çalışan işçilerin korunması sorunu, iş müfettişi yardımcılığı etüdü*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. Ankara
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çanakkale Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 169-182.
- Edisan, Z. ve Kadioğlu, F. (2013). Yaşam kalitesi kavramının antik dönemdeki öncüleri, *Lokman Hekim Journal*, 3(3): 1-4.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Girgin S. ve Demir T. (2017). Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(56): 555-572.
- Işık, A. & Meriç, M. (2010). Hayatın kalitesi (Quality of Life) Kavramının Felsefîk Temelleri; Aristo, Bentham ve Nordenfelt. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 10(1): 421-434.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çok kültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam*

kalitesine yönelik algıları, Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.

Kalaycı, Ş. (2016). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil.

Karadaş, Y. S. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)* Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi-kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Memiş, K., Hoşgör H., Boz, C., Gün, İ. ve Gündüz Hoşgör, D. (2015). İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*: 5(4): 220-230.

Öntürk, Y. (2019). Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi. *Turkish Studies Social Sciences*, 14(6): 3321-3340.

Özdemir, M. (2020). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi: kuram, uygulama, teknik*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2013). *Örgütsel davranış*. Aktüel Yayınları Alfa Akademi, Bursa.

Sarı, M. ve Cenkseven, F. (2008). İlköğretim öğrencilerinde okul yaşam kalitesi ve benlik kavramı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 5(2): 1-16.

Secapramana, L. V. H. (2017). *Quality of Work –life Dosen dan Tenaga Administrasi*. In: Temu Ilmiah Nasinal Psikologi Industri dan Organisasi (TINA), 18-19 May 2017, Yogyakarta. (In Press)

Sipahioğlu, M., Toprak, E., Coşkun, B. ve Güçlü, M. (2020). Okul yönetiminde algılanan okul yaşam kalitesinin sınıflanması üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70): 822-834.

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.

Yaman, Z. B. (2019), *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı.