

## Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda İş Yaşamı Kalitesi \*

Durdağı AKAN<sup>1</sup>, Fatih BEKTAŞ<sup>2</sup>

**ÖZ:** İş yaşamı kalitesi yönetim düzeyinden çok çalışan düzeyine odaklanan yapı ve süreci birlikte içeren bir teknik olarak görülebilir. İYK kavramının orijinal kullanımının, çalışan ile iş çevresi arasındaki ilişkinin niteliğini gösterdiği ve işin genelde unutulmuş insan boyutunu vurgulamayı amaçlandığı söylenebilir. İş yaşamı kalitesi çalışanların kurumlarında kişisel ihtiyaçlarını karşılama ve doyuma ulaşabilme dereceleri olarak ifade edilebilir. İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına dayalı olarak okullarda iş yaşamı kalitesini incelemeyi amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenolojik desen benimsenmiştir. Araştırmada yer alan katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği ile belirlenen Erzurum il merkezinde görev yapmakta olan 30 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı bizzat katılımcılar tarafından repertory grid tekniği esas alınarak oluşturulmuştur. Repertory grid tekniği bilişsel yapı teorisine dayanan bir tekniktir. Repertory grid formu yapı ve eleman olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Yapı bölümü ilgili kavrama ilişkin bireylerin algılarını, bileşen bölümü ise her bir yapı için katılımcının tanıdığı, bildiği altı okuldan oluşmaktadır. Verilerin analizinde içerik analizinden yararlanılmıştır. Katılımcılar tarafından üretilen 300 adet bilişsel kurgunun, kurgu gruplarına göre sosyo-ekonomik yapısı (n=26, %8.6), işbirliği (n=32, %10.6), fiziki yapısı (n=32, %10.6), teknolojik alt yapısı (n=20, %6.6), demokratik ortamı (n=20, %6.6), mesleki destek düzeyi (n=24, %8), sosyal faaliyetleri (n=20, %6.6), adil uygulamalar (n=19, %6.3), kuruma olan bağlılık (n=15, %5), çalışma koşulları (n=49, %16.3), güven ortamı (n=18, %6), kişiler arası ilişkilerin niteliği (n=26, %8.6), düzeyinde dağılım gösterdiği saptanmıştır. Katılımcıların çalışma koşulları (n=12, %40), işbirliği (n=6, %20), sosyo-ekonomik yapısı (n=4, %13.3), fiziki yapı (n=3, %10), kişiler arası ilişkiler (n=3, %10), kuruma olan bağlılık (n=1, %3.3), ana kurgu gruplarında yer aldığı saptanmıştır. Bu araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle okullardaki iş yaşamı kalitesine ilişkin durumların belirlenmesi ve var olan iş yaşamı kalitesine ilişkin zayıf yanların ortaya çıkarılarak geliştirilmesine yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi gerektiği söylenebilir. Bu durum iş yaşamı kalitesi kavramının birlikte anlam bulduğu çalışan ve örgüt verimliliğini dikkate aldığından dolayı ilgili kişi ve kurumlara okulu bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirme olanağı sağlamasına yardımcı olabilir.

**Anahtar kelimeler:** iş yaşamı kalitesi, okul, öğretmen

\* Bu araştırma, yayımlanmamış doktora tezinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi, K.K. Eğitim Fakültesi, durdagiakan@atauni.edu.tr

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, fbektas@ogu.edu.tr

## **Quality Of Work Life At Schools According To Teacher Views**

**ABSTRACT:** Work life quality can be seen as a technique involving both structure and process which focus on the levels of employees rather than levels of management. It might be said that the original use of work life quality indicates the quality of relationship between employee and business environment, and work is intended to emphasize the human dimension which is generally forgotten. Work life quality might be defined as the degree of meeting personal needs and reaching satisfaction of employees in institutions. It is used phenomenological design within the qualitative research approaches in this study which aims to examine the work life quality in schools according to the perceptions of teachers working in primary schools. The participants of this study consist of 30 teachers working in the centre of Erzurum determining by using criteria sampling within the purposeful sampling techniques. The data collection instrument used in the study created by the participants themselves on the basis of repertory grid technique. Repertory grid technique is a technique based on cognitive structures theory. Repertory grid form consists of two parts, structure and element. Structure part consists perception of individuals about the related concept; the element part consists six schools which are recognized and known by the participants for each structure. In the analysis of data is used discourse analysis. 300 pieces of cognitive fiction generated by participants found to be distributed according to fiction groups at the levels of the socio-economic structure (n = 26, 8.6%), collaboration (n = 32, 10.6%), physical structure (n = 32, 10.6%), technological infrastructure (n = 20, 6.6%), democratic environment (n = 20, 6.6%), professional support level (n = 24, 8%), social activities (n = 20, 6.6%), fair practices (n = 19, 6.3%), organizational commitment, (n = 15, 5%), working conditions (n = 49, 16.3%), trusting environment (n = 18, 6%), the quality of interpersonal relationships (n = 26, 8.6%). It is found that the conditions of employees (n=12, 40%), collaboration (n=6, 20%), socioeconomic structure (n=4, 13.3%), physical structure (n=3, 10%), interpersonal relationships (n=3, 10%), organizational commitment (n=1, 3.3%) take place in primary fiction groups. In the light of the findings obtained from this study, it is said that the situations in school related to the work life quality needs to be determined and the studies based on revealing and improvement the weaknesses of existing the work life quality should be given weight. This situation might help providing opportunity to related people and institutions of evaluating schools from a holistic perspective, since it considers the efficiency of employee and organization with which concept of the work life quality gain meaning.

**Keywords:** quality of work life, school, teacher

## GİRİŞ

Okulun kalitesi üzerinde pek çok faktör etkilidir. Fakat bu kaliteyi ortaya çıkarma ve devamını sağlamada okulun ne kadar çok kaynağa sahip olduğu değil, bu kaynakların nasıl kullanıldığı ön plana çıkmaktadır (Helvacı ve Aydoğan, 2011). Okulların öğrencilerin başarıları konusunda uygun fiziksel ortam, eğitim teknolojileri, öğretim materyalleri gibi okulun bütün kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanması gerekmektedir (Özdemir ve Sezgin, 2002). Günümüzde okullar, hızla değişen toplumun ihtiyaçlarını karşılayamamakta ve modası geçmiş sistemler olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, müdürler için okul geliştirme öncelikli bir faaliyet olarak önem kazanmaktadır. Eğitim örgütleri bu kadar kaçınılmaz olan değişim sürecinin dışında kaldıkları takdirde zamanla varlık nedenleri sorgulanmaya başlanacaktır. Çünkü eğitim örgütleri hem girdileri hem de çıktıları yoluyla sürekli çevreleri ile etkileşimde bulunur (Yavuz, 2009). Okulların özellikle eğitim-öğretim süreci, örgütlenme ve yönetim, okul-çevre ilişkilerinin gözden geçirilmesi ve düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır (Akan, 2007; Gümüşeli, 2001).

Eğitimde nitelikli insan gücü yetiştirmek, evrensel standartları yakalamakla, geleneksel eğitim anlayışından çok yönetimi daha etkili ve verimli kılan, katılım ve işbirliğini öngören, insanı merkeze alan bir yönetim anlayışını benimsemekle mümkündür (Aydın ve Şentürk, 2007). İş yaşamı kalitesi çalışan ve örgüt arasındaki dengeyi hedefleyen, örgütün etkililiğini artırmayı amaçlayan, örgüt çalışanlarının mesleki ve kişisel yeterliliklerini geliştiren örgütün herhangi bir düzeyinde gerçekleşen etkinlikler olarak tanımlanabilir (Jayamma ve Naik, 2006). Bu tanım aynı zamanda iş yaşamı kalitesini geliştirmede en önemli stratejinin, bireylerin önemli ihtiyaçlarının tanınarak doyurulmasına çalışmak, iş yerinin insancılaştırılmasını sağlamak olduğunu işaret eder (Balci, 2002).

Çalışanların işlerinde etkililik ve verimliliğini doğrudan etkileyen ücret ve ödül sistemleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışanların kendilerini yetiştirme ve geliştirme kapasiteleri, örgütün dengeli ve güvenli bir şekilde büyümesi, örgüt yapısındaki yatay, dikey ve çapraz ilişkiler, iletişim ortamı, yönetim ve çalışanlar arasındaki işbirliği, işin yapılması sırasında iş sonrasında çalışanlara sağlanan sosyal yardım ve hizmetler olarak ifade edilebilecek faktörler iş yaşamı kalitesi sürecinin kapsamını oluşturmaktadır (Özgen ve Yalçın, 2010). İş yaşamı kalitesine yönelik literatürde herkes tarafından kabul gören bir tanıma rastlanmamakla birlikte çoğunlukla çalışanların iş ortamlarına ilişkin olumlu veya olumsuz tutumları olarak ifade edilebilir (Jayamma ve Naik, 2006). İş yaşamı kalitesinin her şey anlamına geldiği 1979-1982 den sonra etkisini kaybetmeye başladığı, fakat kaybetmiş olduğu etkisine rağmen her geçen gün daha fazla güçlenerek örgütlerde dikkate alınan bir konu olmayı başardığı vurgulanmaktadır (Nadler ve Lawler, 1993; Akt: Jayamma ve Naik). Hsu ve Kernohan (2006), iş yaşamı kalitesine ilişkin tanım ve bakış açılarının dönemlere göre nasıl bir süreç izlediğini ortaya koydukları çalışmalarına Tablo 2.1'de yer verilmiştir.

**Tablo 1.**

*Dönemlere Göre İş Yaşamı Kalitesine İlişkin Yapılan Tanımlar*

Referans	Tanım	Bakış Açısı
Walton (1975)	İYK çalışanların ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanmasını içeren bir süreçtir.	Değişken
Wood vd. (1975)	İYK çalışanların sosyal, fiziksel ve ekonomik iş çevreleri ile bireysel özellikleri arasındaki ilişki ile ilgilenir.	Yaklaşım
Glaser (1976)	İYK'nın anlamı iş güvenliği, iyi çalışma şartları, uygun ve adil karşılık ve eşit iş imkanlarından bile çok daha fazla anlam taşımaktadır.	Yöntem
Greenberg ve Glaster (1980)	İYK organizasyonların çalışanların iş yaşamlarını etkileyen kararlarda söz sahibi olmalarını sağladığı bir süreçtir.	Akım
Nadler ve Lawler (1983)	İYK, organizasyon ve çalışanlar için değişken, yaklaşım, yöntem ve akım olmakla birlikte tüm bu kavramların bütünüdür.	Her şey
Davis (1985)	İYK, çalışanlar ile tüm iş çevresi arasındaki ilişkilerin niteliğidir.	
Trist (1985)	İYK hem bir son hem de bir araçtır. Son oluşu kendisi ulaşılmak istenen olduğundandır. Araç oluşu ise çalışanlara bir takım beceri ve yeterlilikler kazanmalarını sağladığındandır.	
Kerce ve Booth Kewley (1993)	İYK kültürel bağlamda, bir takım değerler ve standartlara ulaşmadır.	
Yousuf (1996)	İYK, çalışanların ödül, güvenlik ve çalışma şartlarına dair sahip oldukları genel bir algıdır.	
Cummings ve Worley (1997)	İYK, örgütsel etkilik konusunda insan, iş ve örgüt hakkında düşünme şeklidir.	

İş yaşamı kalitesinin her şey anlamına geldiği 1979-1982 den sonra etkisini kaybetmeye başladığı, fakat kaybetmiş olduğu etkisine rağmen her geçen gün daha fazla güçlenerek örgütlerde dikkate alınan bir konu olmayı başardığı vurgulanmaktadır (Nadler ve Lawler, 1993; Akt: Jayamma ve Naik).

İş yaşamı kalitesi yönetim düzeyinden çok çalışan düzeyine odaklaşan yapı ve süreci birlikte içeren bir teknik olarak görülebilir. İYK kavramının orijinal kullanımının, çalışan ile iş çevresi arasındaki ilişkinin niteliğini gösterdiği ve işin genelde unutulmuş insan boyutunu vurgulamayı amaçlandığı söylenebilir (Balci, 2002). İş yaşamı kalitesi çalışanların kurumlarında kişisel ihtiyaçlarını karşılama ve doyuma ulaşabilme dereceleri olarak ifade edilebilir (Jayamma ve Naik, 2006). Skrovan (1983) iş yaşamı kalitesinin ne olduğunun bilinmesinin önemli olduğu kadar ne olmadığını da bilinmesinin önemli olduğuna değinmektedir. İş yaşamı kalitesi elbette mutlu insanların hayali anlamına gelse de insanları mutlu eden bir program olmadığının da bilinmesi gereklidir. Ayrıca kişisel programdan

öte iş yaşamı kalitesi personel yönetimi açısından da önemli bir uygulamaya sahiptir. Dahası iş yaşamı kalitesi örgütsel amaçlar arasında yer alan ürün ve çalışan motivasyonunu bir arada gerçekleştirmeyi hedefler, sadece çalışan mutluğu veya ürüne odaklanmaz. İş yaşamı kalitesi uygulamaları; çalışanları işleri ile bütünleştirmek, iş tatminini sağlamak ve onları yetenek ve beklentilerine uygun insancıl çalışma koşullarına kavuşturmak için yürütülür. İnsancıl çalışma koşulları, çalışma ortamının belirli bazı özellikler taşıması anlamına gelmektedir:

1. Çalışanların beklentilerden uzak tutulması, onların sağlığının ve güvenliğinin gözetilmesi
2. İş yerinde huzurun, güvenin ve yüksek iş tatmininin sağlanması
3. Çalışanların tüm temel ve sosyal ihtiyaçlarına cevap verilmesi
4. Çalışanlara kendilerini kanıtlamaları için olanaklar sağlanması
5. Çalışanların yeteneklerini ve kişiliklerini geliştirmeleri için fırsatlar verilmesi olarak özetlenebilir (Barutçugil, 2004).

İş yaşamı kalitesinin özellikler örgütler ve çalışanların verimliliği ve aynı zamanda motivasyon ve durumlarıyla ilgili öneminden hareketle bu çalışma öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda iş yaşamı kalitesini incelemeyi amaçlamaktadır.

## **YÖNTEM**

### **Desen**

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına dayalı olarak okullarda iş yaşamı kalitesini incelemeyi amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenolojik desende tasarlanmıştır (Creswell, 2011).

### **Çalışma Grubu**

Araştırmada yer alan katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği ile belirlenen Erzurum il merkezinde görev yapmakta olan 30 öğretmenden oluşmaktadır. Patton (2002) amaçlı örnekleme çalışmada belirlenen problemlerin çözümü açısından zengin bilgi elde edilebilecek durumların seçimi olarak açıklamaktadır. Bu bağlamda, araştırmada yer alacak katılımcıları belirlemede, aynı okulda en az beş yıl çalışıyor olmak ölçütü temel alınmıştır. Bu ölçütün alınmasındaki amaç, katılımcıların çalıştıkları okullarına ve okullarının yer aldığı bölgedeki diğer okullar hakkındaki algılarının daha gelişmiş olacağı düşüncesidir. Bu amaçla belirlenen 30 öğretmenin 22'si erkek, 8'i bayandır. Öğretmenlerin 15'i sınıf, diğer 15'i branş öğretmenidir. Öğretmenlerin kıdemleri 5-18 yıl arasında değişmektedir.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı bizzat katılımcılar tarafından repertory grid tekniği esas alınarak oluşturulmuştur. Repertory grid tekniği bilişsel yapı teorisine dayanan bir tekniktir. Repertory grid Kelly (1955; 1991) tarafından

bireylerin, bizzat içerisinde oldukları ortamlarda etkileşimde bulunduğu insanları düşünerek o insanları tanımlayan sözcükler aracılığıyla ana bilişsel kurgularını belirlemeyi amaçlayan bir tekniktir. Repertory grid formu yapı ve eleme olmak üzere iki bölüme olmaktadır. Yapı bölümü ilgili kavrama ilişkin bireylerin algılarını, bileşen bölümü ise her bir yapı için katılımcının tanıdığı, bildiği altı okuldan olmaktadır (Bell, 2003; McQualter, 1986; Zuber-Skerrit, 1987). Bu yönüyle yapı ve bileşen bölümü bizzat araştırmacıların algıları doğrultusunda şekillenmektedir. Farklı kullanımları olmakla birlikte bu çalışmada karar verme grid formu (Shaw & McKnight, 1981) temel alınacaktır. Karar verme grid formunun temel özelliği katılımcıların yapı ve bileşenleri birlikte düşünerek ilgili yapıya ilişkin bizzat tanıdığı, bildiği kişilerin bu yapıları sergileme veya temsil etme düzeylerine karar vermesidir.

### **Geçerlik ve Güvenirlik**

McMillan ve Schumacher (2006), ölçme araçlarının geçerliliğini artırmada, araştırmada yer alan katılımcıların araştırmada kullanılacak olan ölçeklerin hazırlanmasında aktif katılımlarının önemli bir etken olduğunu ifade etmektedirler. Bu doğrultuda bu araştırmada kullanılan form, iş yaşamı kalitesinin neler olduğunu belirlemek amacıyla halen görev yapmakta olan öğretmenlerin algıları tarafından oluşturulmuştur. Bununla birlikte çalışmada yapılan işlemler (desen, çalışma grubunun belirlenmesi, verilerin toplanması, verilerin analizi) ayrıntılı olarak ifade edilerek, geçerliliği artırılmaya çalışılmıştır (Karadağ, 2011; Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Öğretmenlerin algıları aracılığıyla üretilen bilişsel kurgular, araştırmacı, alan uzmanları ve farklı branşlarda görev yapan öğretmenler ile birlikte değerlendirilmiştir. Belirlenen ana bilişsel kurgu grupları ve bu gruplar içerisinde yer alacak bilişsel kurguların neler olacağı konusunda fikir birliği sağlanmasına dikkat edilmiştir. Bu aşamada Miles ve Huberman'ın (1994) güvenirlilik formülünden yararlanılmıştır. Ölçeklerin oluşturulmasında yer alan katılımcıların %91 düzeyinde fikir birliği içinde oldukları görülmüştür.

### **Verilerin Analizi**

Veri analizinin ilk aşamasında her bir katılımcıdan iş yaşamı kalitesine ilişkin elde edilen bilişsel kurguların yer aldığı sıra dikkate alınarak ilk bilişsel kurgu puanlarının toplamı 10 ile, ikinci bilişsel kurgu puanlarının toplamı 9 ile çarpılarak bu işlem 10. bilişsel kurgu puanlarının toplamı 1 ile çarpılıncaya kadar devam edilmiştir.

## **BULGULAR**

Katılımcılar tarafından üretilen 300 adet bilişsel kurguya 12 bilişsel kurgu grubunda yer verilmiştir. Bu bilişsel kurgu grupları her bir kurgunun katılımcı tarafından önemini gösteren puanlarıyla birlikte Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.**

**Katılımcılar Tarafından Üretilen Bilişsel Kurgular ve Kurgu Grupları**

<b>Sosyo-ekonomik yapısı</b>		
Gelir düzeyi[1]216	Veli profili[26]133	çevre[21]54
Gelir düzeyi[2]216	Öğrenci profili[13]112	ailevi yapı[28]42
çevre[30]210	Veli profili[27]112	sosyo-ekonomik çevre[3]36
sosyo-ekonomik çevre[18]189	Öğrenci profili[27]108	sosyo-ekonomik çevre[4]34
sosyo-ekonomik çevre[1]161	Veli potansiyeli[16]108	sosyo-ekonomik çevre[11]22
sosyo-ekonomik çevre[2]161	Ekonomik koşullar[10]100	yerleşim yeri özelliği[5]17
ekonomik koşullar[6]153	çevre[10]92	sosyo-ekonomik çevre[13]17
sosyo-ekonomik çevre[7]147	öğrenci durumu[20]85	sosyal çevre[8]17
öğrenci profili[26]136	öğrenci durumu[23]60	
<b>İşbirliği</b>		
işbirliği[4]240	işbirliği[2]200	işbirliği[19]126
işbirliği[13]240	işbirliği[20]198	işbirliği[28]126
işbirliği[15]240	işbirliği[17]190	işbirliği[22]102
işbirliği[23]240	işbirliği[25]180	işbirliği[30]100
işbirliği[29]240	işbirliği[8]170	işbirliği[7]95
işbirliği[10]230	işbirliği[11]168	işbirliği[1]69
işbirliği[5]220	paylaşım[19]160	işbirliği[2]69
işbirliği[16]220	işbirliği[3]153	paylaşım[16]66
paylaşım[9]210	paylaşım[11]147	paylaşım[29]66
işbirliği[12]200	dayanışma[29]138	görev dağılımı[8]65
işbirliği[14]200	paylaşım[18]132	
<b>Fiziki yapısı</b>		
Fiziki yapı[11]240	Fiziki yapı[4]160	Fiziki yapı[6]120
Fiziki yapı[17]200	Fiziki şartlar[28]160	Fiziksel koşullar[9]110
Fiziki yapı[12]192	Fiziki yapı[13]152	Bina durumu[8]108
Fiziki yapı[16]184	Fiziki yapı[23]152	Fiziki yapı[1]96
Fiziksel kapasite[26]180	Fiziksel kapasite[27]150	Fiziki yapı[2]96
Fiziki yapı[14]176	altyapı[14]147	Fiziki yapı[19]88
Fiziki yapı[15]176	fiziki yapı[25]144	Fiziki yapı[22]72
Fiziki yapı[24]176	bina durumu[29]140	Fiziki yapı[7]51
Fiziki yapı[18]168	fiziki yapı[2]136	Fiziki yapı[10]38
Fiziki yapı[20]168	fiziki yapı[3]133	Okulun büyük olması[5]38
Fiziksel olanaklar[30]168	fiziki yapı[8]128	
<b>Teknolojik Alt Yapısı</b>		
materyal[1]216	Araç-gereç[6]105	teknoloji[28]56
materyal şartları[5]160	Araç-gereç[13]100	laboratuvar[26]52
teknolojik yeterlilik[17]154	Teknolojik alt yapı[15]100	teknoloji[29]48
teknolojik donanım[2]144	laboratuvar[27]85	teknolojik imkanlar[11]42
teknolojik imkanlar[30]133	teknoloji[24]80	ders araç-gereçleri[17]42
araç-gereç[14]132	araç-gereç[19]78	teknolojiye ulaşma[3]40
donanım[26]114	eğitim araç-gereçleri[4]64	
<b>Demokratik Ortam</b>		
Farklılıklara saygı[9]207	Kültürel değerlere saygı[18]57	Farklı değerlere saygı[27]21
Farklılıklara saygı[10]168	Kültürel değerlere saygı[20]54	Demokratik ortam[15]19
demokrasi[12]126	Değerlere saygı[4]48	Değerlere saygı[6]18
farklılıklara saygı[21]120	demokratiklik[19]46	demokratik[22]18
özerklik[29]115	demokratik ortam[8]40	demokratik ortam[7]16
farklılıklara saygı[30]72	demokratik ortam[28]38	değerlere saygı[25]16
demokratik ortam[11]69	özgürlükçü ortam[22]34	
<b>Mesleki destek Düzeyi</b>		
Yönetici desteği[2]184	Mesleki gelişime verilen önem[5]80	Mesleki destek[13]42
Personel desteği[12]147		Gelişime öncülük

Mesleki destek sağlama[10]140	Destekleyici ortam[21]76	etme[21]36
Mesleki destek[24]126	Gelişimi destekleme[15]69	Destekleyici ortam[1]27
motivasyon[23]115	Okul yönetiminin desteği[6]68	Mesleki gelişim
mesleki gelişimi	Yönetici desteği[20]68	imkanı[2]27
destekleme[11]105	Mesleki gelişime önyak	Mesleki destek[28]14
gelişimi destekleme[29]88	olma[14]68	Mesleki gelişimi
yönetici desteği[23]84	motivasyon[12]66	destekleme[25]14
	personel desteği[27]44	Mesleği sevdirmeye[25]12
<b>Sosyal Faaliyetleri</b>		
Okul dışı etkinlik[24]240	Okul dışı etkinlikler[4]114	Sosyal ortam[18]44
sosyallık[25]133	Sosyal aktiviteler[15]105	Sosyal faaliyet[7]40
sosyal faaliyetler[21]133	Sosyal faaliyet[16]95	Okul dışı etkinlikler[30]36
sosyal aktiviteler[6]126	Okul dışı etkinlik[9]69	Sosyallığe katkı[20]24
sosyal etkinlikler[8]126	Sosyal aktiviteler düzenleme[3]54	Sosyal faaliyet[29]19
sosyal aktiviteler[27]117	Sosyal faaliyetler[14]51	Sosyal etkinlik[17]18
okul dışı görüşme[12]115	Sosyal ortam[13]48	
<b>Adil Uygulamalar</b>		
Herkese eşit davranma[22]190	Maddi doyum[18]88	adalet[16]44
adalet[29]180	Herkese eşit muamele[14]85	ödlendirme[23]44
takdir edilme[29]176	adalet[26]96	takdir edilme[14]36
maddi doyum[15]138	maaş[3]64	adaletli davranma[27]33
maddi doyum[16]133	ödlendirme[20]63	maddi imkanlar[26]20
eşitlik[17]100	takdir edilme[13]54	
takdir edilme[16]92	herkesin eşit olması[24]54	
<b>Kuruma Olan Bağlılık</b>		
Ait hissetmek[28]216	sahiplenme[12]88	Bağlılık hissetme[24]21
Kurumu sahiplenme[7]160	ait hissetme[8]68	Bağlılık duyma[9]21
Bağlılık duyma[15]147	bağlılık duyma[17]42	Bağlılık hissetme[21]19
Bağlılık olmalıdır[20]138	kurumu sahiplenme[25]36	Ait hissetme[4]17
Bağlılık olmalı[22]119	mesleği sahiplenme[23]24	Mesleği benimseme[26]16
<b>Çalışma Koşulları</b>		
ulaşım[20]240	ulaşım[23]180	hijyen[6]108
ulaşım[6]230	ulaşım[15]171	ulaşım[22]95
temizlik[18]230	ulaşım[21]171	hizmetli sayısı[9]92
ulaşım[13]225	ulaşım[3]170	ulaşım[19]90
ulaşım[1]220	sıcaklık[23]154	temizlik[3]80
personel sayısı[2]220	ulaşım[5]153	ulaşım[7]76
birden fazla öğretmen	ulaşım[8]153	personel sayısı[17]72
odası[11]216	sınıfın ısınması[5]147	öğrenci sayısı[5]54
kantin[24]207	ulaşım[27]144	spor salonu[27]52
ulaşım[25]207	temizlik [22]144	yemek imkanları[8]51
ulaşım[30]207	ısınma[17]138	sınıf mevcudu[30]51
ulaşım[12]198	temizlik[2]130	ulaşım[9]48
ulaşım[17]198	ulaşım[10]126	dinlenme odası[12]46
çalışma ortamı[19]190	hijyen[25]120	spor salonu[24]42
ulaşım[14]189	hijyen[24]110	çalışan sayısı[18]25
ulaşım[16]189	yeterli personel[26]110	kantin[30]21
temizlik[28]189		
ulaşım[4]180		
<b>Güven Ortamı</b>		
güven[7]216	güven[4]95	güven[15]44
güven[10]207	güvenlik[11]84	güven[12]24
güven[23]138	güven[3]76	güven[16]20
güven[22]128	güven[6]51	güven[19]19
güven[18]126	güvenilir ortam[2]50	güven[14]18
güven[5]108	güven[1]46	güven[25]18
<b>Kişiler Arası İlişkilerin Niteliği</b>		



iletişim[20]192	saygı[24]140	fedakarlık[28]95
çalışanlar arası uyum[19]189	samimilik[7]136	iletişim[21]90
çalışanlar arası uyum[9]168	muhabbet[11]132	veli iletişimi[13]84
çalışan ilişkileri[4]161	çalışan ilişkileri[1]130	hoşgörülü olma[10]60
gülersüz[19]154	diyalog[7]126	saygı[22]57
anlayış[28]154	hoşgörü[9]126	iletişim[6]36
saygı[26]153	diyalog[30]114	anlayış[10]23
saygı[1]144	meslektaşlarla ilişkiler[5]110	veli ile ilişkiler[3]15
iletişim[9]140	İyi niyet[18]105	

Tablo 2’de 300 adet bilişsel kurgunun, kurgu gruplarına göre sosyo-ekonomik yapısı (n=26, %8.6), işbirliği (n=32, %10.6), fiziki yapısı (n=32, %10.6), teknolojik alt yapısı (n=20, %6.6), demokratik ortamı (n=20, %6.6), mesleki destek düzeyi (n=24, %8), sosyal faaliyetleri (n=20, %6.6), adil uygulamalar (n=19, %6.3), kuruma olan bağlılık (n=15, %5), çalışma koşulları (n=49, %16.3), güven ortamı (n=18, %6), kişiler arası ilişkilerin niteliği (n=26, %8.6), düzeyinde dağılım gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların iş yaşamı kalitesine ilişkin üzerinde en çok görüş bildirdikleri kavramın çalışma koşulları olduğu görülmektedir. Bu sonuç öğretmenlerin ulaşım, okulun temizliği, personel sayısı, güven gibi konuların yer aldığı çalışma koşullarının iş yaşamı kalitelerinin belirleyicisi olarak diğer faktörlere göre daha çok önemli olduğunu düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3’te her bir katılımcının üretmiş olduğu bilişsel kurguların göreceli önem puanları toplanarak elde edilen bilişsel kurgu grupları verilmiştir.

Tablo 3’te ana kurgu grupları incelendiğinde katılımcıların çalışma koşulları (n=12, %40), işbirliği (n=6, %20), sosyo-ekonomik yapısı (n=4, %13.3), fiziki yapı (n=3, %10), kişiler arası ilişkiler (n=3, %10), kuruma olan bağlılık (n=1, %3.3), ana kurgu gruplarında yer aldığı saptanmıştır. Ayrıca teknolojik alt yapı, demokratik ortam, mesleki destek düzeyi, sosyal faaliyetleri, adil uygulamalar ve güven ortamı kurgu grupları hiçbir katılımcının ana kurgu grubunu oluşturmamıştır.

Tablo 3’te ana kurgu grupları göreceli önem puanlarından elde edilen toplam puanlar açısından çalışma koşulları ( $\sum_k^n k=6509$ ), işbirliği ( $\sum_k^n k=5100$ ) ve fiziki yapı ( $\sum_k^n k=4447$ ), kurgu gruplarının ilk üç sırada yer aldıkları görülmektedir. En düşük toplam puanların ise kuruma olan bağlılık ( $\sum_k^n k=1132$ ), demokratik ortam ( $\sum_k^n k=1302$ ) ve güven ortamı ( $\sum_k^n k=1468$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.

*Katılımcuların Ana Kurgu Gruplarına İlişkin Dağılımları*

Öğretmenler	Sosyo-Ekonomik Yapı	İşbirliği	Fiziki Yapısı	Teknolojik Alt Yapısı	Demokratik Ortam	Mesleki Destek Düzeyi	Sosyal Faaliyetleri	Adil Uygulamalar	Kuruma Olan Bağlılık	Çalışma Koşulları	Güven Ortamı	Kişiler arası ilişkiler
1	377	69	96	216		27				220	46	274
2	377	69	96	144		350					50	
3	36	153	133	40			54	64		250	76	15
4	34	240	160	64	48		114		17	180	95	161
5	17	220	38	160		80				354	108	110
6	153		120	105	18	68	126			338	51	36
7	147	95	51		16		40		160	76	216	262
8	17	235	236		40		126		68	204		
9		210	110		207		69		21	140		434
10	192	230	38		168	140				126	207	89
11	23	215	240	42	69	105				216	84	132
12		200	192		126	213	115		88	244	24	
13	129	240	152	100		42	48	54		225		84
14		200	323	132		68	51	121		189	18	
15		240	176	100	19	69	105	138	147	171	44	
16	108	286	184				95	269		189	20	
17		190	200	196			18	100	42	408		
18	189	132	168		57		44	88		255	126	105
19		286	88	78	46					280	19	343
20	85	198	168		54	68	24	63	138	240		192
21	54	200	136		120	112	133		19	171		90
22		102	72		52			190	119	239	128	57
23	60	240	152			199		44	24	334	138	
24			176	80		126	240	54	21	359		140
25		180	144		16	26	133		36	327	18	
26	269		180	166				116	16	110		53
27	220		150	85	21	44	117	33		196		
28	42	126	160	56	38	14			216	189		154
29		444	140	48	115	88	19	356				
30	210	100	168	133	72		36			279		114
Toplam	2739	5100	4447	1945	1302	1839	1707	1690	1132	6509	1468	2845
Ort(X)	91,3	170	148,2	64,8	43,4	61,3	56,9	56,3	37,7	216,9	48,9	94,8

**TARTIşMA ve SONUÇ**

Bu çalışma sonucunda öğretmenler tarafından algılanan çalıştıkları okulların iş yaşamı kalitesine ilişkin elde edilen 300 adet bilişsel kurgu, 12 adet bilişsel kurgu grubunda yer almıştır. Bu kurgu grupları; sosyo-ekonomik yapı, işbirliği, fiziki yapı, teknolojik alt yapı, demokratik ortam, mesleki destek düzeyi, sosyal faaliyetler, adil uygulamalar, kuruma olan bağlılık, çalışma koşulları, güven ortamı, kişiler arası ilişkilerin niteliği olarak belirlenmiştir. İş yaşamı kalitesinin boyutlarına ilişkin yaptığı araştırmasında Walton (1974), uygun ve adil karşılık,

güvenli ve sağlıklı çevre, insan kapasitesinin geliştirilmesi, büyüme ve güvenlik, sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, toplam yaşam alanı ve yasal Haklar olmak üzere sekiz boyut altında toplamıştır. Elde edilen bu boyutlarla, araştırmada elde edilen boyutlar arasında paralellik taşıdığı söylenebilir.

İş yaşamı kalitesi kavramı bir taraftan güvenli ve sağlıklı iş ortamı üzerine odaklanırken, diğer taraftan da iş ve iş dışı etkinlikler arasında bir uyum ve bütünlük sağlanmasını amaçlar. Çalışanların işleri ve evleri, diğer bir ifadeyle iş yaşamlarıyla özel yaşamları arasında uyumlu bir denge ve bütünlük sağlanarak iş ortamının çekiciliği artırılmaya çalışılır. Kişisel gelişim ve büyümenin desteklenmesi ise kariyer planlama, eğitim ve geliştirme, performans yönetimi ve değerlendirme, işin yeniden tasarımı, ücretlendirme ve ödüllendirme gibi insan kaynakları yönetimi uygulamalarında kendini gösterir (Barutçugil, 2004). Yapısal ve süreçsel yönetim kuramlarına göre örgütün fiziksel çalışma koşulları iş görenin işten doyumuna yetecek içeriği oluştururlar. Genel olarak iş görenler sıcaklığı, nemi, havalandırması, ışığı, rahatlığı, güvenliği gibi çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerini benimser ve bu özelliklere sahip kurumlara yüksek değer verirler. İşyerinin eve yakın; binanın yeni, temiz; iş için gerekli olan araç-gereçlerin iyi kullanılır olmasını beklerler. Bu bağlamda çalışanların fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları hem verimlilik hem de işten doyum için gerekli olduğu söylenebilir (Başaran, 2004; Eren, 2007; Walton, 1974).

Öğretmen algılarına göre ana kurgu grupları göreceli önem puanlarından elde edilen toplam puanlar açısından incelendiğinde iş yaşamı kalitesine ilişkin bağlılık, demokratik ortam ve güven ortamının diğer yapılara göre okullarda daha az öğretmen tarafından paylaşıldığı sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda kendilerini güvende hissetmeleri, bağlılık duymaları çok farklı değişkenlerle ilgili olabileceğinden, bu konularda derinlemesine araştırmalar yapılarak, nedenleri saptanmalı ve bu kavramlara ilişkin olumlu adımlar atılmalıdır. Jayamma ve Naik (2006), iş yaşamı kalitesine ilişkin kavramları ücret, çalışan hakları, iş güvenliği, alternatif çalışma planları, iş stresi, yönetime katılım, demokratik ortam, problem çözme süreci, paylaşım, emeklilik hakları ve gelişim imkanı olarak sıralamaktadır.

Skrovan (1983) ise uygulamada iş yaşamı kalitesine ilişkin; çalışan bağlılığı, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki daha nitelikli ilişkiler, yönetim ve sendikalar arasındaki birliktelik ve insan ve teknoloji uyumu gibi konulara dikkat çekmektedir. Ayrıca iş yaşamı kalitesinin bu etkileşimlerin çok daha fazlası olabileceğini de vurgulamaktadır. Bu yönüyle çalışmada öğretmenlerin algılarına göre iş yaşamı kalitesine ilişkin elde edilen sonuçların (sosyo-ekonomik yapısı, işbirliği, fiziki yapısı, teknolojik alt yapısı, demokratik ortamı, mesleki destek düzeyi, sosyal faaliyetleri, adil uygulamalar, kuruma olan bağlılık, çalışma koşulları, güven ortamı ve kişiler arası ilişkilerin niteliği) iş yaşamı kalitesine ilişkin ortaya koyulan diğer çalışmalarla benzer sonuçlara sahip olduğu söylenebilir.

Okul açık bir sistem olarak ele alındığında okul örgütünün varlığını sürdürebilmek için çevresiyle uyum içerisinde olması ve bu uyumun sağlanması için de değişmesi gerekmektedir (Hoy ve Miskel, 2010). Temelde bu değişiklikler okulların etkili çalışabilmesi için sosyal çevresi ile bütünleşmesini zorunlu kılmaktadır. Okulun, eğitim sisteminin en stratejik alt sistemi olarak düşünüldüğünde tüm bu değişimlerle ortak bir paydada buluşması ve bu değişimleri toplum yararına sunması beklenir. Bu bağlamda sosyal sistem içerisinde okul ve çevrenin aynı amaçlara dönük çalışması, birlik ve bütünlük özelliği göstermesi ve birindeki değişimin diğeri tarafından desteklenmesi gerekir (Bursalıoğlu, 1972). Kurumların en önemli görevlerinden biri içinde yaşadıkları topluma zarar vermemek ve yararlı olmaktır. Bu bağlamda sosyal sorumluluk kavramı okullar açısından düşünüldüğünde, okulların topluma yarar sağlamak amacı ile hizmet eden kurumlar arasında yer aldığı ve topluma verdiği zararın en az, topluma olan yararının ise en üst düzeyde olması beklenmektedir (Aydın, 2006; Yılmaz, 2006).

Bu araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle okullardaki iş yaşamı kalitesine ilişkin durumların belirlenmesi ve var olan iş yaşamı kalitesine ilişkin zayıf yanların ortaya çıkarılarak geliştirilmesine yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi gerektiği söylenebilir. Bu durum iş yaşamı kalitesi kavramının birlikte anlam bulduğu çalışan ve örgüt verimliliğini dikkate aldığından dolayı ilgili kişi ve kurumlara okulu bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirme olanağı sağlamasına yardımcı olabilir.

## KAYNAKLAR

- Akan, D. (2007). *Değişim sürecinde ilköğretim okullarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri (Erzurum ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Aydın, A. ve Şentürk, İ. (2007). Eğitimde toplam kalite yönetiminin uygulanması (ilköğretim okulları örneği). *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 1-19.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik*. (2. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel gelişme kuram ve uygulama*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış*. (3. Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bell, R.C. (2003). Repertory grid technique, F. Fransella (Ed.). *International Handbook of personal constructs psychology* (pp. 51-61). England: John &Wiley.
- Bursalıoğlu, Z. (1972). Okul-çevre ilişkisine sistem yaklaşımı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 75-80.
- Creswell, J. W. (2011). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). USA: Pearson Education.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (10.Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Gümüşeli, A.İ. (2001). Çağdaş okul müdürlerinin liderlik alanları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 28, 531-548.
- Helvacı, M.A. ve Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 41-60.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, uygulama ve araştırma* (Çev.Ed. S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hsu, M., & Kernohan, C. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of work life. *Nursing and healthcare management and policy*, 54(1), 120-131.
- Jayamma, V., & Naik, C.N.K. (2006). *Quality of work life*. New Delhi: Sonali Publications.
- Karadağ, E. (2011). Okul müdürlerinin niteliklerine ilişkin olarak öğretmenlerin oluşturdukları bilişsel kurgular: Fenomonolojik bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 36(159), 25-40.
- Kelly, G. A. (1955). *The Psychology of personal constructs*. NY: W.W. Norton & Company.
- Kelly, G. A. (1991). *The Psychology of personal constructs theory and personality*. London: Routledge.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2006). *Research in education evidence-based inquiry*. New York: Pearson Education.
- McQualter, J. W. (1986). Becoming a mathematics teacher: The use of personal construct theoryauthor. *Educational Studies in Mathematics*, 17(1), 1-14.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, CA:Sage.
- Özdemir, S. ve Sezgin, F. (2002). Etkili okullar ve öğretim liderliği. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 266-282.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi stratejik bir yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. London: Sage Publications.
- Shaw, M. L. G., & McKnight, C. (1981). *Think again*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Skrovan, D. J. (1983). A training manager's view quality of work life. In Daniel J. Skrovan (Ed.). *Quality of work life perspectives for business and the public sector* (p. 1-6). USA: Weshley Publishing.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, May-June, 12(a).
- Yavuz, M. (2009). Okul müdürlerinin yönetimle ilgili görüş ve uygulamalarının yönetim kuramları bakımından değerlendirilmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(18), 121-155.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Yılmaz, K. (2006). Öğütlerin sosyal sorumlulukları: kavramsal bir çözümleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(12), 65-79.
- Zuber-Skerrit, O. (1987). A repertory grid study of staff and students' personal constructs of educational research, *Higher Education*, 16(5), 603-623.