

Turkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies

Hüseyin AKAR

Kilis 7 Aralık Üniversitesi

Mehmet ÜSTÜNER

İnönü Üniversitesi

Abstract:

The objective of the present is to adapt the work-related quality of life scale developed by Van Laar, Edwards and Easton (2007) to Turkish and educational organizations. The study was conducted with four different study groups. The first study group included 31 English teachers (language validity), the second study group included 50 teachers (item total correlation and internal consistency coefficient analysis), the third group of the study included 324 teachers (construct validity), and the fourth study group included 118 teachers (test-retest reliability). In the linguistic equivalence study, the correlation coefficient between English and Turkish forms of scale is .77. In the pilot scheme conducted for the Turkish form of the scale, it was observed that the scale item total correlation values varied between 0.32 and 0.84, and the Cronbach alpha internal consistency coefficient for the scale was .95. Confirmatory factor analysis, performed to confirm the construct of the 23 item and 6 factor scale ($\chi^2 / Sd = 402.6657 / 224 = 1.79$; RMSEA = .05; SRMR = .05; CFI = .96; NNFI = .95), and the results demonstrated that the scale had model goodness of fit and sub-dimension factor loads varied between .33 and .97. In reliability studies, it was determined that the test-retest and Cronbach Alpha internal consistency coefficients for the whole scale and its sub-dimensions were found as follows; job and career satisfaction (0.78; 0.73), general well-being (.79; .81), control at work (.89; .71), stress at work (.70; .77), working conditions (.80; .80), home-work interface (.91; .75), work-related quality of life general (.93; .88). Based on these findings, it could be argued that the Turkish form of the work-related quality of life is valid and reliable.

Keywords: Quality of life scale, Teacher, Scale adaptation, Turkish adaptation



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 18, No 2, 2017
pp. 159-176
DOI: 10.17679/inuefd.302675

Received : 30.03.2017
Revision1 : 06.04.2017
Revision2 : 06.08.2017
Accepted : 17.08.2017

Suggested Citation

Akar, H. and Üstüner, M. (2017). Turkish adaptation of work-related quality of life scale: validity and reliability studies, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(2), 159-176. DOI: 10.17679/inuefd.302675

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Organizations are social structures created by people to achieve specific goals. Maintaining their existence for several years depends on achievement of these goals. Certainly, humans are one of the most important factors for the achievement of the objectives by modern organizations. According to Turunç, Tabak, Şeşen and Türkyılmaz (2010), neglecting the human element in organizations could affect the employees, the efficiency, productivity and climate of the organization negatively. Thus, it is necessary for organizations to use their human resources effectively in order to achieve their goals and achieve success. The efficient use of human resources in organizations is associated with the human-oriented quality of work life approach. According to Demir (2011), the quality of work life approach is the transition from a system that regards individuals as machines to a system that places emphasis on people. According to Huzzard (2003: 21), quality of work life refers to humanization of work, improvement of working conditions, the protection of employees and the creation of a democratic work environment (Huzzard, 2003: 21). According to previous studies, quality of work life leads to the formation of organizational identity by the employees, improves their professional performance, job satisfaction and professional initiatives, reduces absenteeism, intention to quit the job and levels of experiencing burnout (Donalson, 2000; Pedler, Burgoyne and Boydell, 2001; Waitayangkook, 2003; Kheirandish, 2009; Preffer, 2004), thus creating an efficient and productive organization. Measurable dimensions of quality of work life were first determined by Walton (1975) and the first experimental work was conducted by Taylor (1978) (Rai, 2013). Following Walton (1975), different researchers in different parts of the world have differentiated the quality of work life of employees into various measurable behavioral dimensions (Gadon, 1984, Mirvis and Lawler, 1984, Baba and Jamal, 1991, Lau and May, 1998, Wyatt and Wah, 2001; Ellis and Pompli, 2002, Van Laar, Edwards and Easton, 2007, Rethinam and Maimunah, 2008, Al Muftah and Lafi, 2011, Stephen, 2012). Van Laar, Edwards and Easton (2007) were among the researchers who divided the quality of work life into measurable behavioral dimensions and developed a work-related quality of life scale. The work-related quality of life scale developed by Van Laar, Edwards and Easton (2007) to measure the quality of work life of healthcare workers was composed of 6 behavioral dimensions. Dimensions of this scale were job and career satisfaction, general well-being, control at work, stress at work, working conditions and home-work interface.

Purpose

The objective of the present study was to adapt the work-related quality of life scale, developed by Van Laar, Edwards and Easton (2007) to measure the quality of work life of healthcare workers, to Turkish and educational organizations. In this context, the validity and reliability studies were conducted on the Turkish version of the scale.

Method

The work-related quality of life scale, developed by Van Laar, Edwards and Easton (2007) includes 23 items and 6 factors. Dimensions of the scale are job and career satisfaction (1, 3, 8, 11, 18, 20), general well-being (4, 9, 10, 15, 17, 21), control at work (2, 12, 23) (7, 19), working conditions (13, 16, 22) and home-work interface (5, 6, 14). Items 7, 9 and 19 in the scale are inverse scored. The scale is a 5-point Likert type (1 = I strongly disagree 5 = I strongly agree) scale. The Cronbach alpha internal consistency coefficient for the scale was .91, and the Cronbach alpha internal consistency coefficient for the subscales ranged between .75 and .88.

The study was conducted with 4 different study groups that included teachers working in public schools affiliated to the Ministry of National Education in the province of Gaziantep in Turkey in 2015-2016 academic year. The first study group included 31 English teachers working in Gaziantep to ensure linguistic validity of the scale. The second study group consisted of 50 teachers to analyze the internal consistency and item total correlation values. The third study group included 324 teachers to conduct confirmatory factor analysis to test the scale construct validity. The fourth study group consisted of 118 teachers for test-

retest reliability to test the reliability of the scale. The study data were analyzed with SPSS and AMOS computer-aided statistical software.

Findings

In the linguistic equivalence study, it was found that the correlation coefficient between English and Turkish forms of the scale was .77. In the pilot scheme conducted with the Turkish form of the scale, it was observed that the item total correlation value for scale items varied between .32 and .84, and the scale Cronbach alpha internal consistency coefficient was .95. Confirmatory factor analysis was conducted to confirm the construct validity of the scale including 23 items and 6 factors ($\chi^2 / Sd = 402.6657 / 224 = 1.79$; RMSEA = .05; SRMR = .05; CFI = .96; NNFI = .95), and the results showed that the sub-dimension factor loads of the scale changed between .33 and .97. Reliability studies conducted on the scale demonstrated that the test-retest and Cronbach alpha internal consistency coefficients for the scale sub-dimensions and the whole scale were as follows: job and career satisfaction (.78; .73), general well-being (.79; .81), control at work (.89; .71), stress at work (.70; .77), work conditions (.80; .80), home-work interface (.91; .75), and work-related quality of life in general (.93; .88). Based on these findings, it could be argued that the Turkish form of the scale of quality of work life was valid and reliable.

Discussion & Conclusion

The objective of the present study was to adapt the work-related quality of life scale, developed by Van Laar, Edwards and Easton (2007) to measure the perceptions of healthcare workers on the quality of work life, to Turkish and educational organizations. In this context, the present study was conducted to test the validity and reliability of the Turkish version of the scale. First, the scale was translated to Turkish based on the principles set by Savaşır (1994) and Brislin, Lonner and Thorndike (1973). Subsequently, the linguistic validity of the scale was tested, item total correlations and Cronbach alpha internal consistency values for the scale items were determined with a pilot scheme, confirmatory factor analysis was conducted for construct validity, and finally, test-retest reliability and Cronbach alpha internal consistency values were calculated. Based on all these analyzes and the obtained results, it was determined that the Turkish version of the work-related quality of life scale, developed by Van Laar, Edwards and Easton (2007), was valid and reliable and could be used to determine the quality of work life of teachers employed in educational institutions in Turkey.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması¹

Hüseyin AKAR

Kilis 7 Aralık Üniversitesi

Mehmet ÜSTÜNER

İnönü Üniversitesi

Öz

Bu araştırmanın amacı, Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş olan iş yaşam kalitesi ölçeğini eğitim kurumlarında kullanılmak üzere Türk dil ve kültürüne uyarlamaktır. Araştırma dört farklı çalışma grubuyla yürütülmüştür. Araştırmanın birinci çalışma grubunu 31 İngilizce öğretmeni (dil geçerliği), araştırmanın ikinci çalışma grubunu 50 öğretmen (madde toplam korelasyon ve iç tutarlılık katsayılarının incelenmesi), araştırmanın üçüncü çalışma grubunu 324 öğretmen (yapı geçerliği), araştırmanın dördüncü çalışma grubunu 118 öğretmen (test-tekrar test güvenirliliği) oluşturmaktadır. Dilsel eşdeğerlik çalışmasında, ölçeğin İngilizce ve Türkçe formu arasındaki korelasyon katsayısı .77'dir. Ölçeğin Türkçe formunun pilot uygulamasında, ölçek maddelerinin madde toplam korelasyon değerlerinin .32 ile .84 arasında değiştiği, ölçeğin genelinin Cronbach Alfa katsayısının .95 olduğu görülmüştür. Ölçeğin 23 madde ve 6 faktörden oluşan yapısını doğrulamak amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin model uyumuna sahip olduğu ($\chi^2/Sd = 402.6657/224 = 1.79$; RMSEA = .05; SRMR = .05; CFI = .96; NNFI = .95), ayrıca ölçeğin alt boyutlarına ilişkin faktör yüklerinin .33 ile .97 arasında değiştiği sonucu elde edilmiştir. Ölçeğin güvenirliliğinin incelenmesinde, ölçeğin alt boyutlarına ve geneline ilişkin test- tekrar test ve Cronbach Alfa katsayıları sırayla; iş ve kariyer memnuniyeti (.78; .73), genel iyi olma (.79; .81), işi kontrol edebilme (.89; .71), iş yaşamında stres (.70; .77), çalışma koşulları (.80; .80), aile-iş yaşamı dengesi (.91; .75), iş yaşam kalitesi genel (.93; .88). Bu bulgulara göre iş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Kalitesi, Öğretmen, Ölçek Uyarlama, Türkçe Uyarlama



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 18, Sayı 2, 2017
ss. 159-176
DOI: 10.17679/inuefd.302675

Gönderim Tarihi : 30.03.2017
1. Düzeltme : 06.04.2017
2. Düzeltme : 06.08.2017
Kabul Tarihi : 17.08.2017

Önerilen Atf

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. DOI: 10.17679/inuefd.302675

¹ Bu makale İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Doktora Programında Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER'in danışmanlığında yapılan "Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

Örgütler belirli amaçları gerçekleştirmek üzere insanlar tarafından oluşturulmuş toplumsal yapılardır. Uzun yıllar varlıklarını devam ettirmeleri amaçlarını etkili bir biçimde gerçekleştirmelerine bağlıdır. Günümüz çağdaş örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmelerinde en önemli unsurlardan birisi kuşkusuz insandır. Turunç, Tabak, Şeşen ve Türkyılmaz'e (2010) göre örgütlerde insan unsuruna gereken önemin verilmemesi; çalışanları, örgütün etkililiğini, verimliliğini ve iklimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu kapsamda örgütlerin amaçlarını etkili bir biçimde gerçekleştirmeleri ve başarı elde edebilmeleri için insan kaynaklarını etkili kullanmaları gerekmektedir. Örgütlerin insan kaynağını verimli kullanılabilmesi, yönetimde insanı temele alan, örgütte verimliliği arttırmak kadar çalışanların işlerinden doyum almasını, kendilerini rahat ve güvende hissetmelerini sağlamaya yönelik sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlayan "İş Yaşam Kalitesi Yaklaşımını" gündeme getirmektedir.

İş yaşam kalitesi kavramının çok boyutlu ve geniş kapsamlı olması araştırmacıların çoğu zaman ortak bir tanım yapmasını zorlaştırmıştır. Ancak sanayiciler, örgüt psikoloji ile ilgilenenler ve yönetim bilimciler iş yaşam kalitesinin genel olarak çalışanların iyi olma hali ile ilgilendiğini kabul etmektedirler (Danna ve Griffin, 1999). İlgili alan yazın incelendiğinde iş yaşam kalitesinin farklı biçimlerde tanımlandığı görülmektedir. İş yaşam kalitesini; Nadler ve Lawler (1983) çalışanlar, iş ve örgüt hakkında düşünmenin bir yolu; Warr (1987) stresten arındırılmış bir çalışma ortamı; Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee (2001) çalışanların yönetime katılımının sağlanması yoluyla iş doyumlarının artırılması; Davis (1997) çalışanların görüşlerine göre çalışma ortamının istenen ve istenmeyen özellikleri; Lau, Wong, Chan, ve Law (2001) çalışanlara sağlanan ödüller, güvenli bir iş ortamı ve kariyer gelişimi gibi fırsatlarla çalışanların iş doyumunu artırma; Ford (1973) işi geliştirmek için belirli teknik ve yaklaşımların kullanıldığı bir yaklaşım veya yöntem olarak tanımlamaktadır.

İş yaşam kalitesi kavramı insanı makine olarak gören sistemden insana önem veren bir sisteme geçişin adıdır. İşveren ve yöneticiler çalışma yaşam kalitesi kavramını işin insancillaştırılması olarak değerlendirmiş ve çalışanın fiziksel gereksinimlerinin yanı sıra zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alan çalışma koşullarının iyileştirilmesi şeklinde ortaya koymuşlardır (Demir, 2011). Dessler (2005) iş yaşam kalitesini çalışanların sadece maddi ihtiyaçlarını değil aynı zamanda özsaygı, memnuniyet, yeteneklerini kullanabilme ve kişisel gelişimlerini sağlama gibi ihtiyaçlarını karşılama düzeyi olarak ele almıştır.

İlgili alan yazın incelendiğinde, iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık (Erdem, 2010; Hong, Tan ve Bujang, 2010; Karaköse ve Bozgeyikli, 2012; Singh ve Singh, 2015; Taşdemir-Afşar, 2011; Yalçın, 2014), örgütsel değerler (Taşdan ve Erdem, 2010), iş doyumunu (Avcı-Öztürk, 2010; Bhatnagar ve Soni, 2015; Hong, Tan ve Bujang, 2010; Singh ve Singh, 2015), performans (Asgari, Nojbaee ve Rahnama, 2012; Singh ve Singh, 2015), motivasyon (Anafarta, 2009; Baleghizadeh ve Gordani, 2012), mutluluk (Toulabi, Raoufi ve Allahpourashraf, 2013), verimlilik (Abbasi, Samadzadeh ve Shahbazzadegan, 2011), örgütsel vatandaşlık (Nair, 2013), yaratıcılık (Mahmoodi, Mohamadian, Ghasemi ve Fallah, 2015) ve hayat doyumunu (Zadeh, 2016) ile pozitif yönde, işten ayrılma niyeti (Tuncer, 2012), mesleki yılgınlık (Monfaredniya, 2008), işe yabancılaşma (Erdem, 2014; Kösterioğlu, 2011) ve stres (Bircan, 2014; Hong, Tan ve Bujang, 2010) ile negatif yönde anlamlı ilişki içinde olduğu görülmektedir.

İş yaşam kalitesi, çalışanların örgütsel kimlik oluşturmasını ve daha fazla mesleki performans göstermelerini sağlamakta, iş doyumunu ve mesleki girişimlerini arttırmakta, devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik yaşama düzeylerini azaltmakta (Donalson, 2000; Kheirandish, 2009; Preffer, 2004; Pedler, Burgoyne ve Boydell, 2001; Waitayangkook, 2003) böylece etkili ve verimli bir örgütün oluşmasına ortam hazırlamaktadır. Donalson (2000) tarafından yapılan araştırmada özellikle iş yaşam kalitesi yaklaşımının davranışsal bileşenlerinden biri olarak kabul edilen iş güvenliğinin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde en güçlü etkiye sahip alt boyut olduğu görülmektedir. Seligman (2011) çalışma ortamının geliştirilmesinin daha az devamsızlık, daha fazla bağlılık ve daha yüksek iş performansı gibi istendik örgütsel çıktılarının ortaya çıkmasını sağlayan daha olumlu duygular ürettiğini belirtmektedir. Diener ve Seligman (2004) çalışanların iyi olma halini korumayı kendine amaç edinen ve bu amacı gerçekleştirmek için işi yeniden tasarlayan örgütlerde daha verimli ve üretken olmaya eğilimli mutlu çalışanların ortaya çıkacağını ifade etmektedir. Masoomzadeh, Feizi ve Alipour (2013) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iş yaşam kalitesi ile ilgili algılarının olumlu yönde değişmesi çalışanların üretim karşıtı, zarar verici davranışlarını azalttığı bildirilmektedir.

İş yaşam kalitesi yaklaşımının tarihsel gelişimine baktığımızda; Bharathi, Umaselvi ve Kumar (2010) iş yaşam kalitesi ile ilgili ilk uygulamaların 20.yüzyılın başlarında ortaya çıktığını ifade ederken, Martel ve Dupuis (2006) biraz daha geriye giderek 19. yüzyılın sonlarında varlık göstermiş bazı örgütlerin uygulamalarına dayalı olarak iş yaşam kalitesi uygulamalarının bu dönemlerde başladığını savunmaktadır. Ancak şu bir gerçek ki iş yaşam kalitesi yaklaşımı ilk kez 1950'li yıllarda Londra Tavistock İnsan İlişkileri Enstitüsü'nde Eric Trist ve arkadaşları tarafından genel ve sistematik bir anlayışla ele alınmış, kuramsal ve deneysel çalışmalardan elde edilen bilgilerle iş yaşam kalitesi yaklaşımı ile ilgili alan yazın oluşmaya başlamıştır. 1972 yılında Kolombiya Üniversitesi Arden House'da yapılan ve işin demokratikleştirilmesi temalı uluslararası bir konferansta, iş yaşam kalitesi "Quality of Work Life" deyimini ilk defa kullanılmış ve iş yaşam kalitesi hakkında araştırma ve uygulama yapmak üzere Uluslararası İş Yaşam Kalitesi Konseyi oluşturulmuştur (Davis ve Cherns, 1975). İş yaşam kalitesinin ölçülebilir boyutları ilk kez Walton (1975) tarafından belirlenmiş olup ilk deneysel çalışma Taylor (1978) tarafından yapılmıştır (Rai, 2013). Walton (1975) iş yaşam kalitesi yaklaşımını 8 davranışsal boyuta ayırarak incelemiştir. Bunlar; yeterli ve adil ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, insan kapasitesini kullanma ve geliştirme fırsatı, çalışma ortamıyla sosyal bütünleşme, sürekli gelişme fırsatı ve güvenlik, çalışma ve toplam yaşam alanı, çalışma yaşamının sosyal uygunluğu, çalışma ortamının düzenleyen kanunlardır.

Walton'dan (1975) sonra dünyanın farklı yerlerinde farklı araştırmacılar çalışanların iş yaşam kalitesini farklı davranışsal boyutlara ayırmışlardır (Al Muftah ve Lafi, 2011; Baba ve Jamal, 1991; Ellis ve Pompli, 2002; Gadon, 1984; Lau ve May, 1998; Mirvis ve Lawler, 1984; Rethinam ve Maimunah, 2008; Stephen, 2012; Wyatt ve Wah, 2001; Van Laar, Edwards ve Easton, 2007). İş yaşam kalitesinin yapısı farklı araştırmacılar tarafından her ne kadar farklı davranışsal boyutlara ayrılrsa da esas itibari ile bu yapılar birbirinden çok da farklı değildir. Bazı yapıların kapsamı daha genişken bazıları daha dardır. Van Laar, Edwards ve Easton (2007) iş yaşam kalitesini ölçülebilir davranışsal boyutlara ayıran ve bu doğrultuda ölçek geliştiren araştırmacılardan biridir. Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan iş yaşam kalitesi ölçeği 6 davranışsal boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları; iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesidir.

İş ve kariyer memnuniyeti. İş doyumunu çalışanların işlerine yönelik tutumları olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle çalışanların çalışma ortamındaki istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasıyla yaşanan mutluluğun düzeyidir (Cook, 2008). İş doyumunu; çalışma koşulları, işin kendisi, denetim, yönetim politikaları, terfiler, ücret, kişilerarası ilişkiler, tanınma ve yetkilendirme gibi pek çok faktörden etkilenmektedir (Cano ve Castill, 2004; Meena ve Dangayach, 2012). İşten doyum sağlama kadar çalışanlara sunulan kariyer fırsatlarından duyulan memnuniyette bu başlık altında incelenmektedir. Çalışanların yaşam süresinin büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdikleri düşünüldüğünde, çalışma ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesinin anlamlı bir değişken olduğu görülmektedir. Sürekli aynı ve alışılmış biçimde çalışan işgörenler, monoton bir çalışma yaşamı içinde bulunacaktır. Bu, çalışmada bıkkınlık ve yılgınlığa neden olabilecektir. Çalışanlara gerek iş ortamında gerek iş dışı ortamda kendilerini geliştirecek fırsatların verilmesi bu tür sorunların yaşanmamasını sağlayabilecektir (Yüksel, 2004). Öğretmenlerin mesleki yeterliklerindeki gelişme; işe yönelik olumlu bir kimlik geliştirme (Du Plessis, Carroll ve Gillies, 2014), öğrencilerle nitelikli ilişkiler kurma (Pianta, DeCoster, Cabell, Burchinal, Hamre ve Howes., 2014), gelişmiş bir öğrenme iklimi oluşturma (Avidov-Ungar, Friedman ve Olshtain, 2014) ve işbirlikçi çalışma becerileri (Morel, 2014) üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca Chia-Pin, Chin-Chung ve Meilun (2014) tarafından yapılan çalışmada mesleki gelişimin, öz yeterlik ve kendine güven üzerinde belirleyici rol oynadığı belirtilmektedir.

Genel iyi olma hali. Dünya sağlık örgütüne göre sağlıklı olma, sadece hastalığın olmaması değil, aynı zamanda fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak iyi olma durumu olarak tanımlanmaktadır (World Health Organization [WHO], 2002). Pozitif psikolojide önemli bir kavram olan iyi oluş, bir anlamda mutluluk ile eş değer olarak tanımlanabilirken; farklı iyi oluş kavramları (öznel ve psikolojik iyi oluş gibi) farklı anlamlar ifade etmektedir. Waterman'a (1993) göre öznel iyi oluş genelde mutluluk, rahatlama ve problemlerin görece olarak yokluğu anlamına gelirken, psikolojik iyi olma meydan okuma, çaba harcama, bireysel gelişim için uğraşma olarak tanımlanmaktadır. Bradburn (1969: 9), iyi oluş ile mutluluğu eş anlamlı olarak tanımlayarak, iyi oluşun yüksek olmasını olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha çok olması olarak açıklamıştır. Yıldırım (2014) tarafından yapılan çalışmada, çalışanlar arası işbirliği, adil ve tarafsız değerlendirme ve geri dönüt, pozitif okul iklimi, öğrenci merkezli öğretim uygulamaları, sınıf iklimi ve mesleki gelişim gibi değişkenlerin öğretmenlerin iyi oluş hali üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Michie ve Williams (2003: 3) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların psikolojik iyi oluş hali

ile uzun çalışma saatleri, aşırı iş yükü ve baskı, iş üzerinde kontrol eksikliği, karar alma sürecine katılım eksikliği ve belirsiz yönetim anlayışı arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bildirilmektedir

Psikolojik iyi oluş hali çalışanların iş yaşamındaki performansını iyi veya kötü yönde etkileyebilmektedir. Çalışanlar kendilerini iyi hissettikleri zaman büyük bir olasılıkla işlerini daha iyi ve mutlu olarak yapacaklardır. Bununla birlikte çalışanların gerek iş gerek ev ortamından kaynaklanan kaygı ve sıkıntılar, yaptığı işi olumsuz olarak etkilemesine neden olmaktadır (Easton ve Laar, 2012).

İşi kontrol edebilme. Çalışanların yaptığı iş üzerinde kontrol sahibi olması sağlıklarını, iyi olma halini ve iş yaşam kalitesini olumlu olarak etkilemektedir (Rethinam ve Ismail, 2008: 62). Griffin, Fuhrer, Stansfeld ve Marmot (2002: 783) evde ve iş yerinde yapılan iş üzerinde düşük kontrol sahibi olan kadın ve erkeklerin yüksek düzeyde kaygı ve stres geliştirmelerinin kaçınılmaz olduğunu ifade etmektedir. Spector'a (1986: 1013-1014) göre iş üzerinde oldukça yüksek düzeyde kontrol sahibi olduğunu düşünen çalışanlar işten daha fazla doyum almakta, çalışmaya karşı daha fazla istek duymaktadır. Ayrıca daha az duygusal ve fiziksel rahatsızlık yaşamakta, iş devamsızlıkları düşmektedir. Saragih'a (2011) göre yüksek düzeyde otonomiye sahip olan çalışanlar, kendi işlerinin sonuçlarını kendi çabaları, eylemleri ve kararlarıyla kendileri belirlediklerini düşünecek bundan dolayı işten daha fazla doyum alacaklardır. Çalışanların iş üzerinde düşük kontrole sahip olduğu işlerde yeni bilgi ve becerilerin ortaya çıkma imkânı azalmaktadır. Bu durum, iş yaşam kalitesini azaltan depresyon ve anksiyete gibi olumsuz durumları güçlendirmektedir (Rethinam ve Ismail, 2008: 64).

İş yaşamında stres. Stres organizmanın yoğun olarak karşılaştığı baskıya karşı verdiği tepkidir (Genç, 2005). Stres alanında yaptıkları çalışmalarla bu alanın önde gelen bilim insanlarından olan Lazarus ve Folkman'a (1984) göre stres, talepler ve kaynaklar arasındaki dengesizliğin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamında yaşanan stres ile ilgili yapılan araştırmalarda yüksek iş talepleri, aşırı iş yükü, iş üzerinde düşük kontrol ve yüksek çaba, düşük kazanç, kötü yönetim uygulamaları, sıkı denetim, aşırı eleştiri, kaynakların yetersiz olması, güvensiz iş ortamı, yetersiz tanınma ve ödüller çalışma ortamında yaşanan stresi etkilemektedir. Çalışma ortamındaki adaletsiz uygulamaların da stresi etkilediği bilinmektedir (Barkhuizen ve Rothmann, 2008: 323; Court ve Kinman, 2008: 54; Gillespie, Walsh, Winefield, Dua ve Stough, 2001: 53; Iacovides, Fountoulakis ve Kaprins, 2003; Shain, 2008; Van Schalkwyk, Els ve Rothmann, 2011: 4). Aşırı stres durumunda kişide hem psikolojik hem de fizyolojik hastalık ve rahatsızlıklar ortaya çıkacağından bu durumda performans düşüklüğü görülebilmektedir (Işıkhan, 2004).

Çalışma koşulları. Okullardaki çalışma koşulları hem okulları hem de öğretmenleri olumlu yönde etkilemektedir. Uygun çalışma koşulları, öğretmenlerin stres düzeyini, işi bırakma düzeyini, devamsızlığını, hastalığını azaltmakta; motivasyonunu, iş doyumunu, işbirliğini ve sınıftaki etkinliğini arttırmaktadır. Ayrıca öğrenci başarısı da bu durumdan olumlu etkilenmektedir. Öte yandan, aşırı iş yükü, kalabalık sınıflar, düşük maaş ve statü, öğrencilerin davranış ve motivasyon sorunları, gerekli kaynakların yetersizliği, yöneticilerin ve meslektaşların düşük desteği gibi kötü çalışma koşulları öğretmenleri olumsuz olarak etkilemektedir. Bazı olumsuz etkiler de yüksek stres, düşük moral ve düşük iş doyumudur (Öztürk, 2011). Çalışma ortamının güvensiz bir yer olması çalışanların verimini, iş devamsızlığını ve çalışan devrini arttırıp örgütsel bağlılığını azaltmaktadır. Çalışma ortamıyla ilgili güven algıları düşük olan çalışanların daha az çaba gösterdikleri ve iş dışı davranışlarında artma olduğu görülmektedir (Fatimah, Noraishah, Nasir ve Khairiddin, 2012).

Aile-iş yaşamı dengesi. Bireyin iş yaşamı ile özel yaşamı birbirinden ayrı değildir. Çalışanın iş yaşamında yaşadığı olumlu ya da olumsuz durumlar aile yaşamını da etkilemektedir (Bircan, 2014). İş yerinde meydana gelen olumlu ve olumsuz duyguların eve taşınması, duygusal taşma olarak tanımlanmaktadır. Bireyin iş yaşamındaki olumsuz taşmalar, ailesiyle geçirmesi gereken zamanı olumsuz yönde etkilemekte, iş ve iş dışı yaşam dengesini bozmaktadır (Bartelome ve LeeEvans, 2001). Yapılan araştırmalar uzun çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma programları, iş baskısı, yetersiz destek ve düşük hoşgörü gibi iş özelliklerinin çalışanların ev-iş çatışmasını arttırdığını göstermektedir (Grzywacz ve Marks, 2000; Poelmans, O'Driscoll ve Beham, 2005). Ev-iş arasındaki duygusal taşmaların çalışanların iş yaşam kalitesi üzerinde önemli sonuçları vardır. Dahası iş ve çalışan arasında meydana gelebilecek olan bir çatışma çalışanlarda olumsuz sağlık problemlerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Ayrıca kötü iş yaşam kalitesinin sonucu olarak çalışanların örgütsel bağlılık, iş doyumunu, yaşam memnuniyeti, genel mutluluk ve iyi olma düzeyinde düşme, buna karşılık işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik yaşama düzeyinde ise artma meydana gelebilmektedir (Hill, 2005; Quick, Henley ve Quick, 2004: 426; Rethinam ve Ismail, 2008: 65).

İş yaşam kalitesi ile ilgili ilk araştırmalar işletmelerde yapılmıştır. İlerleyen zamanlarda eğitim örgütlerinin iş yaşam kalitesini konu alan araştırmaların da yapılmaya başlandığı görülmektedir (Erdem, 2008). Tüm örgütler gibi eğitim örgütlerinin de belirli amaçları vardır ve eğitim kurumlarının amaçlarını gerçekleştirme düzeyi toplumun büyük bir kesimini etkilemektedir. Örgütsel çıktıyı doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen iş yaşam kalitesi eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleşmesinde, öğrenci başarısında dolayısıyla eğitimin kalitesinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu yönüyle eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesini istenen düzeye çıkarmak önemlidir. Bunun için öncelikle öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile ilgili mevcut algılarının ortaya konulması gerekmektedir. Ancak, yapılan yurtiçi literatür incelemesinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesini belirlemeye dönük ölçeklerin sınırlı olduğu görülmüştür. Bu kapsamda bu araştırmada Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş olan iş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçeye uyarlaması yapılacaktır. Van Laar, Edwards ve Easton (2007) iş yaşam kalitesi ölçeğini geliştirirken daha önce geliştirilmiş iş yaşam kalitesi ölçeklerini incelemiş ve buradan yola çıkarak kendi geliştirdikleri ölçekte daha önce geliştirilmiş olan ölçeklerin eksik yönlerini tamamlamaya çalışmışlardır. Bu yönüyle bakıldığında ilk olarak çalışanların genel yaşam doyumu, ev-iş dengesi ve stres ölçümlerini içeren daha geniş bir dizi faktörü iş yaşam kalitesi ölçeğine ekleyerek önceden ortaya konulmuş olan iş yaşam kalitesi modellerinin gelişimine katkı sağlamışlardır. İkinci olarak mevcut iş yaşam kalitesi ölçeklerinin psikometrik özelliklerinin zayıflığını (örnek: Mirvis ve Lawler 1984, Sirgy ve diğ., 2001) ve faktör yapılarının uyumsuzluğunu (örnek: Warr ve diğ., 1979, Baba ve Jamal 1991, Sirgy ve diğ., 2001) göz önünde bulundurarak kendi geliştirdikleri iş yaşam kalitesi ölçeğinin psikometrik olarak daha güçlü hale getirmişlerdir. Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş olan iş yaşam kalitesi ölçeği teorik bir temele dayalı olmakla birlikte hem kullanımı kolay hem de iş ve iş dışı yaşamın yanı sıra stres gibi güncel konuları içeren kapsamlı bir ölçektir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanmasının yurtiçi literatüre ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesini geliştirmeye katkı sağlayacağı beklenmektedir.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Araştırma 2015-2016 öğrenim yılında Gaziantep ilinde Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşan 4 farklı çalışma grubuyla yürütülmüştür. Birinci çalışma grubu, ölçeğin dil geçerliğini sağlamak için Gaziantep'te görev yapan 31 İngilizce öğretmeninden oluşmaktadır. İkinci çalışma grubu, iç tutarlılık ve madde toplam korelasyon değerlerinin incelenmesi amacıyla yapılan pilot uygulama 50 öğretmenden (%46'sı kadın, %54'ü erkektir; %32'si 20-30 yaş, %30'u 31-40 yaş, %26'sı 41-50 yaş ve %12'si 50 ve üstü yaştadır) oluşmaktadır. Üçüncü çalışma grubu, ölçeğin yapı geçerliğini test etmeye yönelik doğrulayıcı faktör analizi için 324 öğretmenden (%46,3'ü kadın, %53,7'si erkektir; %34,6'si 20-30 yaş, %34,3'u 31-40 yaş, %19,8'si 41-50 yaş ve %11,4'ü 50 ve üstü yaştadır; %7,4'ü okul öncesi, %30,6'sı ilkököl, %28,4'ü ortaokul, %33,6 lisede görev yapmaktadır) oluşmaktadır. Dördüncü çalışma grubu ölçeğin güvenilirliğini test etmeye yönelik olarak yapılan test- tekrar test güvenilirliği için 118 öğretmen (% 50,8'isi kadın, %49,2'si erkektir; %23,7'si 20-30 yaş, %33,1'u 31-40 yaş, %22,9'u 41-50 yaş ve %20,3'ü 50 ve üstü yaştadır; %11,9'u okul öncesi, %31,4'ü ilkököl, %30,5'i ortaokul, %26,3'ü lisede görev yapmaktadır) oluşmaktadır.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

İş yaşam kalitesi ölçeği Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Van Laar, Edwards ve Easton (2007) öncelikli olarak 61 maddeden oluşan ölçeğin ilk şeklini 481 sağlık çalışanına uygulamış buradan elde ettiği verilerle ölçeğin örtük yapısını belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi yapmıştır. Keşfedici faktör analizi (Exploratory factor analysis) sonucunda; toplamda 23 madde ve 6 alt boyuttan (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile-iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İş kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) oluşan ölçeğin son şekli ortaya çıkmıştır. Van Laar, Edwards ve Easton (2007) 23 madde ve 6 faktörden oluşan iş yaşam kalitesi ölçeğinin yapısını doğrulamak amacıyla 472 sağlık çalışanına ölçeği uygulamış buradan edilen veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory factor analysis) sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerine göre ölçeğin 23 maddelik 6 faktörlü yapısının geçerlik kriterini sağladığı görülmektedir ($\chi^2/Sd= 642.15/472 = 1.36$; $p < .01$, CFI = .93; GFI = .90; NFI = .89; RMSEA = .06). Ölçeğin geneli için Cronbach Alfa katsayısının .91 olduğu, alt boyutların Cronbach Alfa katsayısının .75 ile .88 arasında değiştiği rapor edilmiştir. Ölçekte yer alan 7., 9. ve 19. maddelerin ters puanlanması

gerekmektedir. Ölçek 5'li likert tipi (1 = Katılmıyorum, 2 = Az katılıyorum, 3 = Orta düzeyde katılıyorum, 4 = Çoğunlukla katılıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum) puanlamaya sahiptir. Van Laar, Edwards ve Easton kendi yönettikleri "http://www.qowl.co.uk" adresli internet sitesinde araştırmacılara, iş yaşam kalitesi ölçeğini ücretsiz olarak kullanabileceklerine dair izin vermelerinin yanı sıra kendilerinden e-posta yoluyla Türkçe uyarlama çalışması için izin alınmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde öncelikle dil geçerliğini test etmek amacıyla 2 hafta arayla uygulanan ölçeğin İngilizce ve Türkçe formu arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Pilot uygulama ile ölçek maddelerinin, ölçeğin özelliğini ayırt etme açısından yeterli ve ölçeğin tamamıyla uyumlu olup olmadığını test etmek için madde toplam korelasyon değerleri ve Cronbach Alfa katsayısı incelenmiştir. Ölçeğin 6 faktörlü yapısını doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçek maddelerinin birbirleriyle tutarlılığını belirlemek için Cronbach Alfa katsayısı ve ölçeğin uygulamadan uygulamaya tutarlı sonuçlar verebilme gücünü tespit etmek için test- tekrar test güvenilirlik çalışmaları (ölçek 3 hafta arayla aynı gruba uygulanmıştır) yapılmıştır. Tüm bu analizler SPSS ve AMOS bilgisayar destekli istatistik programları aracılığıyla yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

BULGULAR

İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçeye ve eğitim örgütlerine uyarlama çalışmasında ilgili alan yazında belirtilen aşamalar (Erkuş, 2012; Karakoç ve Dönmez, 2014; Seçer, 2015) izlenmiştir. Bu kapsamda sırayla; çeviri, dil geçerliği, pilot uygulama, yapı geçerliği ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Çeviri çalışması

Uyarlama sürecinin en önemli adımını oluşturan çeviri aşamasında, alan yazında uyulması gereken bazı kriterler belirtilmektedir. Savaşır'a (1994) göre çevirmenlerin; hedef ve kaynak dili iyi bilmeleri, ölçeğin ilgili olduğu konuyu bilmeleri ve her iki kültürde deneyim sahibi olmaları gerekmektedir. Çevirmenlerin seçiminde mümkün olduğu kadar bu kriterlere uyulmaya çalışılmıştır. Türkçeye çeviri çalışmasında Brislin, Lonner ve Thorndike'in (1973) öne sürdüğü 5 aşamalı teknik kullanılmıştır. Bu aşamalar, ilk çeviri, ilk çeviriyi değerlendirme, geri çeviri, geri çeviriyi değerlendirme ve uzman görüşünü içermektedir. Öncelikle ölçek maddelerinin özgün dilden (İngilizce) hedef dile (Türkçe) çevirisi yapılmıştır. Bu amaçla İngilizceyi iyi bilen, bu alanda lisans eğitimi almış, öğretmenlik veya okutmanlık yapmış, yurtdışı deneyimi olan ikisi eğitim bilimleri bölümünde öğretim üyesi (Yard.Doç. Dr.) biri eğitim bilimleri alanında doktora çalışması yapan üç kişi belirlenmiştir. Daha sonra çevirmenler birbirinden bağımsız olarak ölçeğin çevirisini yapmışlardır. Daha sonra bu çeviriler bir araya getirilmiştir. Benzer ve farklı olan ifadeler incelenmiştir. Farklılık gösteren ifadeler çeviriyi yapan kişilerin ortak görüşleri doğrultusunda düzeltilmiştir. Ayrıca Türkçe öğretmenliği bölümünde görevli iki öğretim üyesine çevirinin Türkçeye uygunluğu incelenmiş önerileri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçek Eğitim Yönetimi alanında uzman (Yard.Doç.Dr. ve Doç. Dr.) olan 2 akademisyen tarafından incelenmiş ve öneriler doğrultusunda ölçek yeniden düzenlenmiştir. Uzmanlar ölçek çevirisinde yer alan bazı kavramları eğitim bilimleri terminolojisine göre değiştirilmesi önerisinde bulunmuştur (Amir- Okul yöneticisi, Çalıştığım kurum- Çalıştığım okul). İkinci aşamada ise yapılan düzeltmeler sonucunda elde edilen ölçeğin Türkçe çevirisi İngilizce okutmanı 3 akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiş ve ölçeğin orijinali ile karşılaştırıldıktan sonra 2 uzman görüşü alınıp ölçeğe son şekli verilmiştir.

Dilsel geçerlik çalışması

Uyarlanan ölçme aracının dil eşdeğerliliğinin saptanabilmesi için orijinal test maddeleri ile çeviri formunun maddeleri, iki dili de iyi bilen ve araştırma grubunun özelliklerini taşıyan bir gruba uygulanması ve yanıtlarının karşılaştırılması gerekmektedir. Seçer (2015) dil geçerliğinin sınanmasında 30 kişilik bir çalışma grubunun yeterli olacağını belirtmektedir. Bu amaçla Gaziantep ilinde görev yapan 31 İngilizce öğretmenine 2 hafta arayla önce İngilizce sonra Türkçe ölçek formu uygulanmıştır. Daha sonra iki uygulama arasındaki korelasyona bakılmıştır. İngilizce ve Türkçe form arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = .77, p < .05$). Seçer (2015) iki uygulama arasındaki korelasyonun .70 ve üzeri olmasının gerekli olduğunu belirtmektedir. Buna göre ölçeğin Türkçe ve İngilizce formlarının eşdeğer olduğu değerlendirilmiştir.

Pilot Uygulama

Seçer (2015) dil geçerliğinin sağlanmasından sonra ölçeğin Türkçe formunun pilot uygulamalar yapılarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri öncesinde iç tutarlılık değerleri ve madde toplam korelasyon değerlerinin incelenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Seçer (2015) pilot uygulamada örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde ise ölçekteki madde sayısının 30'a kadar olması durumunda en az 50 kişiye, ölçeğin madde sayısının 30'dan fazla olması halinde ise madde sayısının 2-3 katı büyüklüğünde kişiye ulaştırılması gerektiğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda Gaziantep ilinde görev yapan 50 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Verilerin analiz edilmesi sonucunda tablo 1'de yer alan bulgular elde edilmiştir.

Tablo 1

İş yaşam kalitesi ölçeğinin pilot uygulamasına dayalı olarak elde edilen madde toplam korelasyon değerleri

Maddeler	Madde Toplam Korelasyonu	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonu
İK1	.50	İK13	.70
İK2	.77	İK14	.73
İK3	.67	İK15	.70
İK4	.81	İK16	.74
İK5	.60	İK17	.32
İK6	.75	İK18	.44
İK7	.68	İK19	.71
İK8	.78	İK20	.64
İK9	.70	İK21	.63
İK10	.76	İK22	.84
İK11	.81	İK23	.77
İK12	.68		

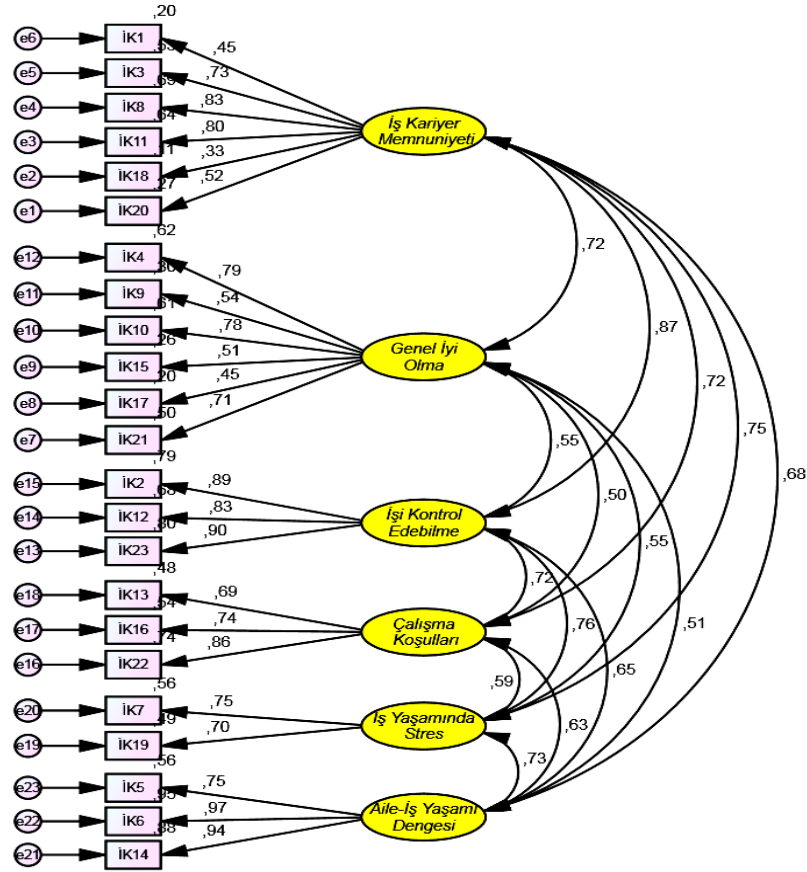
Tablo 1 incelendiğinde ölçekteki maddelerin madde toplam korelasyon değerlerinin .32 ile .84 arasında değiştiği görülmektedir. Madde toplam korelasyon değerlerinin .30 ve üzeri olması gerektiği (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2015) göz önünde bulundurulduğunda ölçek maddelerinin, ölçeğin özelliğini ayırt etme açısından yeterli ve ölçeğin tamamıyla uyumlu olduğu söylenebilir. Ölçeğin geneli için Cronbach Alfa katsayısı ise .95'dir. Bu değer .70 ve üzeri olması ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2015).

Yapı Geçerliği

Ölçme aracı uyarlama sürecinde keşfedici faktör analizi yapmak yerine doğrudan DFA yapılmalıdır. Çünkü DFA var olan veya kurgulanan bir modelin test edilmesine imkân tanımaktadır. Yurtdışında geliştirilmiş bir ölçme aracının Türk kültürüne uyarlamasını yapmaya çalışan bir araştırmacı zaten test edilmiş ve doğrulanmış bir yapıyı Türkçeye uyarlamaya çalıştığı için ölçeğin sahip olduğu örtük yapıyı yeniden belirlemek yerine ölçeğin belirlenmiş olan örtük yapısının Türk kültüründe model uyumunu incelemelidir. Bu nedenle ölçme aracı uyarlama süreçlerinde keşfedici faktör analizi yerine dil geçerliği işlemlerinin tamamlanmasından sonra yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılarak toplanan veriler üzerinde DFA ile model uyumu incelenmelidir (Seçer, 2015). DFA için yeterli örneklem büyüklüğünün ne kadar olması gerektiği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Ancak, Seçer (2015) ve Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2012)

faktör analizinde en az 300 örneklem sayısının uygun olacağını belirtmektedir. İş Yaşam Kalitesi ölçeğinin özgün formunun faktör yapısının Türk örneklemde doğrulanıp doğrulanmayacağını belirlemek üzere Gaziantep'te görev yapan 324 öğretmenden elde edilen veriler üzerinde DFA yapılmıştır. DFA özellikle başka kültürlerde ve örneklemelerde geliştirilmiş ölçme araçlarının uyarlanmasında kullanılan bir geçerlilik belirleme yöntemidir. DFA belirli değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktörler üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı şeklindeki bir öngörünün sınanmasına dayanır (Meydan ve Şeşen, 2015; Seçer, 2015). İş yaşam kalitesi ölçeğinin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin veriler şekil 2'de görüldüğü gibidir.

Şekil 1
İş yaşam kalitesi ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları



Şekil 1'de birinci düzey faktör analizi yapılmış olan iş yaşam kalitesi ölçeğinin uyum değerleri tablo 2'de görüldüğü gibidir.

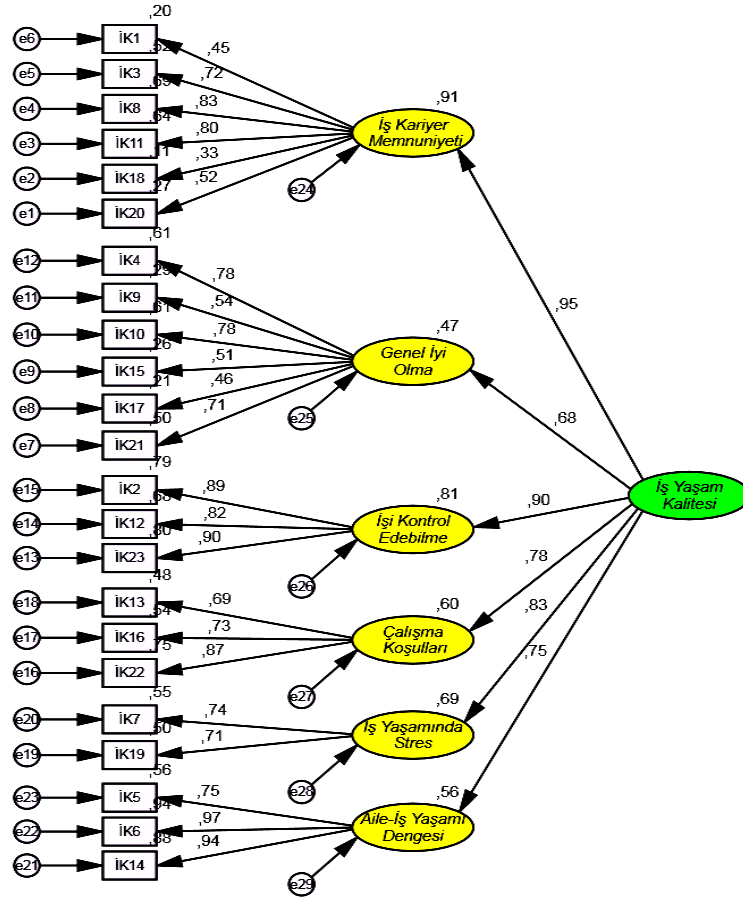
Tablo 2
İş yaşam kalitesi ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum değerleri

χ^2/Sd	RMSEA	SRMR	CFI	NNFI
361.847/222 = 1.68	.046	.047	.96	.95

Tablo 2'de 23 madde ve 6 faktörden oluşan iş yaşam kalitesi ölçeğinin model uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırın üzerinde olduğu görülmektedir. Meydan ve Şeşen (2015) doğrulayıcı faktör analizi uygularken çok boyutlu ölçeklerin mutlaka ikinci düzey çok faktörlü modellerinin de test edilmesi gerektiğini belirtmektedirler. İş yaşam kalitesi ölçeğinin 6 faktörlü yapısına ilişkin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları şekil 2'de görüldüğü gibidir.

Şekil 2

İş yaşam kalitesi ölçeği ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları



Şekil 2'de ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olan iş yaşam kalitesi ölçeğinin uyum iyiliği değerleri tablo 3'te görüldüğü gibidir.

Tablo 3

İş yaşam kalitesi ölçeğinin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri

χ^2/Sd	RMSEA	SRMR	CFI	NNFI
402.6657/224 = 1.79	.050	.051	.96	.95

Tablo 3'te 23 madde ve 6 faktörden oluşan iş yaşam kalitesi ölçeğinin ikinci düzey DFA model uyumu değerlerinin kabul edilebilir sınırın üstünde olduğu görülmektedir. Altı faktörlü modele ilişkin faktör yükleri şekil 1'de gösterilmiştir. Faktör yüklerine bakıldığında iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda .33 ile .83 arasında, genel iyi olma alt boyutunda .45 ile .79 arasında, işi kontrol edebilme alt boyutunda .83 ile .90 arasında, çalışma koşulları alt boyutunda .69 ile .86 arasında, iş yaşamında stres alt boyutunda .70 ile .75 arasında, aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunda .75 ile .97 arasında değiştiği görülmektedir. Kline'a (1994) göre faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkilerini açıklayan bir kat sayıdır. Bir maddenin faktör yük değerinin düşük olması, o maddenin söz konusu faktörle yeterince güçlü bir şekilde ilişkili olmadığını gösterir. Literatürde bir maddenin faktör yük değeri için asgari büyüklüğün .30 olması yönünde yaygın bir görüş vardır (Büyükoztürk, 2012; Seçer, 2015). Bu araştırma kapsamında madde yük değerlerinin .30 dan az olmamasına dikkat edilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeğine ilişkin yapılan birinci ve ikinci düzey DFA sonuçlarına göre ölçeğin model uyumuna sahip olduğu ve yapı geçerliğini sağladığı söylenebilir.

Güvenirlilik çalışması

İş yaşam kalitesi ölçeğinin güvenirliliğini incelemek için iç tutarlılık ve test- tekrar test güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Test- tekrar test güvenirlilik analizi için Gaziantep'te görevli 118 öğretmene 3 hafta aryla iş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe formunun son hali uygulanmıştır. Ölçek çalışmalarında örneklem veya

çalışma grubunun büyüklüğü belirlenirken, ölçekte yer alan madde sayısının en az 5 katı olması kuralına dikkat edilmiştir (Erkuş, 2012; MacCallum, Widaman, Zhang ve Hong, 1999). Cronbach Alfa katsayısı ve test-tekrar test sonuçları tablo 4'te görüldüğü gibidir.

Tablo 4
İş yaşam kalitesi ölçeğine ait cronbach alfa ve test tekrar test değerleri

Boyutlar	Cronbach Alpha	Test- Tekrar Test
İş Kariyer Memnuniyeti	.78	.73
Genel İyi Olma	.79	.81
İş Kontrol Edebilme	.89	.71
İş Yaşamında Stres	.70	.77
Çalışma Koşulları	.80	.80
Aile-İş Yaşamı Dengesi	.91	.75
İş Yaşam Kalitesi Genel	.93	.88

Tablo 4'te görüldüğü gibi iş yaşam kalitesi ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ait cronbach alfa değerleri, ölçek maddelerinin yeterli iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek aynı çalışma grubuna 3 hafta arayla uygulandığında her iki uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki korelasyon değerlerinin ölçeğin geneli ve alt boyutları için .70 üzeri olduğu görülmektedir. Ölçek geliştirme ve uyarlama süreçlerinde güvenilirlik katsayısı .70 ve üzerinde olan ölçeklerin güvenilir kabul edildiği (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2015) göz önüne alındığında iş yaşam kalitesi ölçeğinin iç tutarlık ve test tekrar test güvenilirlik katsayılarının yeterli olduğu söylenebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi ile ilgili algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan iş yaşam kalitesi ölçeğini Türkçeye ve eğitim örgütlerine uyarlamaktır. Bu kapsamda geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Öncelikle, Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş olan ve orijinal dili İngilizce olan iş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçeye çeviri çalışması yapılmıştır. Türkçeye çeviri çalışmasında Savaşır (1994) ve Brislin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından belirtilen ilkeler dikkate alınmıştır. Ölçek aynı zamanda eğitim örgütlerine uyarlandığından işletme literatüründe kullanılan bazı ifadeler eğitim literatüründeki karşılıklarına dönüştürülmüştür (Amir- Okul yöneticisi, Çalıştığım kurum- Çalıştığım okul gibi). Çeviri çalışmasının tamamlanmasından sonra ölçeğin dil geçerliğini sağlamak için ölçeğin önce İngilizce, 2 hafta sonra da Türkçe formu 31 İngilizce öğretmenine uygulanmış ve her iki uygulama arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda ölçeğin İngilizce ve Türkçe formundan elde edilen sonuçlar arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmüştür ($r = .77, p < .01$). Bu sonuca dayalı olarak ölçeğin İngilizce ve Türkçe formunun birbirine eşdeğer olduğu değerlendirilmiştir (Seçer, 2015).

Dilsel geçerlik çalışmasından sonra ölçek maddelerinin birbirleriyle ve ölçeğin tamamıyla uyumunu test etmek için pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamaya; madde toplam korelasyon değerleri ve iç tutarlık katsayısına bakılmış ölçek madde toplam korelasyon değerlerinin .32 ile .84 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin geneli için Cronbach Alfa katsayısı ise .95 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca dayalı olarak ölçeği oluşturan her bir maddenin ölçeğin özelliğini ayırt etme açısından yeterli ve ölçeğin tamamıyla uyumlu olduğu değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2015). 23 madde ve 6 faktörden oluşan ölçeğin yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin veri model uyumuna sahip olduğu ($\chi^2/Sd = 402.6657/224 = 1.79$; RMSEA = .05; SRMR = .05; CFI = .96; NNFI = .95) ve alt boyutlarının faktör yüklerinin .33 ile .90 arasında değiştiği görülmüştür. Bu sonuca dayalı olarak ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2015).

İş yaşam kalitesi ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa katsayısı ve test- tekrar test güvenilirlik çalışmaları ile incelenmiştir. Bu kapsamda yapılan analizler sonucunda ölçeğin test- tekrar test ve Cronbach katsayısı sonuçları sırayla şu şekildedir: İş kariyer memnuniyeti (.78; .73), genel iyi olma (.79; .81), işi kontrol edebilme (.89; .71), iş yaşamında stres (.70; .77), çalışma koşulları (.80; .80), aile-iş yaşamı dengesi (.91; .75), iş yaşam kalitesi genel (.93; .88). Bu sonuca dayalı olarak ölçek maddelerinin birbirleriyle tutarlı olduğunu ve ölçeğin uygulamadan uygulamaya tutarlı sonuçlar verebilme gücüne sahip olduğu söylenebilir. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş olan iş yaşam

kalitesi ölçeğinin Türkiye’de eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesini belirlemede kullanılabilecek nitelikte bir ölçek olduğu ifade edilebilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Abbasi, M., Samadzadeh, M. and Shahbazzadegan, B. (2011). Comparison of quality of life and family performance in satisfied and unsatisfied groups of staffs in industrial units of Ardabil province, *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 15, 1936-1941.
- Al Muftah, H., and Lafi, H. (2011). Impact of QWL on employee satisfaction case of oil and gas industry in Qatar. *Advances in Management and Applied Economics*, 1(2), 107.
- Asgari, M. H., Nojbaee, S. S., and Rahnama, O. (2012). The relationship between quality of work life and performance of Tonekabon guidance schools teachers. *Journal of Basic & Applied Scientific Research*, 2(3), 2569-2575.
- Avcı-Öztürk, D. (2010). *Hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve iş yaşam kalitesinin iş doyum düzeyine etkileri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avidov-Ungar, O., Friedman, I., and Olshain, E. (2014). Empowerment amongst teachers holding leadership positions. *Teachers and Teaching*, 20(6), 704-720.
- Baba, V. V., ve Jamal, M. (1991). Routinization of job context and job content as related to employees' quality of working life: A study of Canadian nurses. *Journal of Organizational Behavior*, 12(5), 379-386.
- Baleghizadeh, S., and Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30-42
- Bartolome, F. ve Evans Lee, P. A. (2001). *Başarının bedeli bu kadar ağır mı olmalı, iş ve yaşam dengesi*, İstanbul: MESS Yayınları
- Bharathi, P. S., Umaselvi, M., and Kumar, N. S. (2011). Quality of work life: Perception of college teachers. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 2(1), 47-65.
- Bhatnagar, T. and Soni, H.(2015). Impact of quality of work life on job satisfaction of school teachers in Udaipur city, *IOSR Journal of Business and Management*, 17(3), 10-14
- Bircan, N.(2014). *Stresin hemşirelerde çalışma yaşam kalitesine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Brislin, R.W., Lonner, W. J. and Thorndike, R. M. (1973). *Cross cultural research method*. New York: John Wiley and Sons.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analiz el kitabı*. Ankara: Pegem Akedemi Yayıncılık.
- Cano, J., and Castillo, J. X. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education*, 45(3), 65-74.
- Chia-Pin, K., Chin-Chung, T., and Meilun, S. (2014). Development of a survey to measure self-efficacy and attitudes toward web-based professional development among elementary school teachers. *Journal of Educational Technology & Society*, 17, 302-315.
- Cook, A. L. (2008). *Job satisfaction and job performance: is the relationship spurious?* Doctoral dissertation, A&M University, Texas.
- Court, S. and Kinman, G. (2008). *Tackling stress in higher education*. London : UCU Publications.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. (2.Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Danna, K., and Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Davis, E. (1997). The leadership role of health services managers. *Leadership in Health Services*, 10(4), 1-4.
- Davis, L. E., and Cherns, A. B. (1975) *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art* (Vol. 1). NewYork: The Free Press.
- Demir, M.(2011). İşgörenlerin Çalışma yaşamı kalitesi algılarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi, *Ege Akademik Bakış*, 2(3), 453-464.
- Dessler, G.(2005). *Human resources management*(10th Ed.), New Jersey: Pearson Education
- Diener, E., and Seligman, M. E. (2004). Beyond money toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Donalson, S.(2000). *Health behavior: quality of work life, and organizational effectiveness in the lunbe industry* published by SAGE publication

- Du Plessis, A. E., Carroll, A., and Gillies, R. M. (2014). The meaning of out-of-field teaching for educational leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 1-26.
- Easton, S. and Van Laar, D.L (2012). *User manual for the work-related quality of life (WRQoL) scale*. Portsmouth, UK: University of Portsmouth.
- Ellis, N., and Pompli, A. (2002). *Quality of working life for nurses*. Canberra: Common wealth Dept of Health and Ageing.
- Erdem, M. (2014). The level of quality of work life to predict work alienation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2), 534-544.
- Erdem, M.(2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536
- Erkuş, A. (2012). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Fatimah, O., Noraishah, D., Nasir, R. and Khairiddin, R. (2012). Employment security as moderator on the effect of job security on worker's job satisfaction and well-being. *Asian Social Science*, 8(9), 50-56.
- Ford, R., (1973). Job enrichment lessons from AT and T, *Harvard Business Review*, 51(1), 96-106.
- Gadon, H. (1984). Making sense of quality of work life programs. *Business Horizons*, 27(1), 42-46.
- Genç, N.(2005). *Yönetim ve Organizasyon*(2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., and Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work and Stress*, 15(1), 53-72.
- Griffin, J. M., Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., and Marmot, M. (2002). The importance of low control at work and home on depression and anxiety: do these effects vary by gender and social class?. *Social Science & Medicine*, 54(5), 783-798.
- Grzywacz, J. G., and Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 336-348.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
- Hong, K., Tan, K., and Bujang, S. (2010). Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study In Kuching, Sarawak, Malaysia. *Jurnal Teknologi*, 52, 1-15.
- Iacovides, A., K.N., Fountoulakis, G.K., and Kaprins, S. (2003). The Relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, 75, 209-221.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve basa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları
- Karakoç, F.Y., ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tip Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
- Karaköse, B., ve Bozgeyikli, H. (2012). Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişki: rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personel üzerine bir çalışma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 164-180.
- Kheirandish, S.M. (2009). *Relation between working life quality and performance of employees in Irankhodro Dizeli company*. Master's thesis. Alame Tabatabaai University.
- Kösterilioğlu, M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Lau, R. S., and May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- Lau, T., Wong, Y.H., Chan, K.F. and Law, M. (2001). Information technology and the work environment-does it change the way people interact at work. *Human Systems Management*, 20(3), 267-280.
- Lazarus, R. S., and Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., and Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84.
- Mahmoodi, N., Mohamadian, Z., Ghasemi, V. and Fallah, S. (2015). The relationship between worklife quality and high school teachers' creativity of Rasht, İran, *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(1), 717-724
- Martel, J.P. and Dupuis, G.(2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument, *Social Indicators Research*, 77, 333-368
- Masoomzadeh, D., Feizi, M. and Alipour, H.(2013). Surveying the relationship between quality of work Life components and counterproductive behavior in Ardabil province of mellat bank employees, *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)* , 1(3), 22-28

- Meena, M., and Dangayach, G. (2012). Analysis of Employee Satisfaction. *International Journal of Humanities and Applied Sciences in Banking Sector*, 1, 22-77.
- Meydan, C.H. ve Şeşen H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michie, S., and Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 3-9.
- Mirvis, P. H., and Lawler, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Organizational Behavior*, 5(3), 197-212.
- Monfaredniya, N. (2008). *Examination of relation between working life quality and vocational weariness of Tehran Azad Universities employees*. MA thesis. Tehran IT University.
- Nadler, D. A., and Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Nair, S. (2013). A study on the effect of quality of work life (QWL) on organizational citizenship behaviour (OCB)-with special reference to college teachers in Thrissur District, Kerala. *Integral Review-A Journal of Management*, 6(1), 34-46.
- Öztürk, G. (2011). *Public primary school teachers' perceptions of their working conditions and job stress: cases from Istanbul and Stockholm*. Institutionen för internationell Pedagogik, Stockholms universitet.
- Pedler, M., Burgoyne, J., and Boydell, T. (2001). *The learning company: A strategy for sustainable development*. London: McGraw-Hill.
- Pfeffer, J. (2004). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the workforce*. Boston, MA: HBS Press.
- Pianta, R., DeCoster, C., Cabell, J., Burchinal, S., Hamre, M., . . . and Howes, C. (2014). Dose-response relations between preschool teachers' exposure to components of professional development and increases in quality of their interactions with children. *Early Childhood Research Quarterly*, 29, 499-508
- Poelmans S., O'Driscoll, M., and Beham, B. (2005). A review of international research in the field of work and family. In Poelmans SAY (Ed.), *Work and family: An international research perspective* (pp. 3-46). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Quick, J.D., Henley, A.B., and Quick, J.C. 2004. The balancing act – at work and at home. *Organizational Dynamics*, 33(4), 426-438.
- Rai, G. (2013). Improving quality of working life among nursing home staff: is it really needed. *International Journal of Caring Sciences*, 6(3), 380-91.
- Rethinam, G. S. and Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: a perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7(1), 58-70.
- Rothmann, S. Barkhuizen, N. and Tytherleigh, M.Y. 2008. Model of work-related ill health of academic staff in a South African higher education institution, *South African Journal of Higher Education*, 22(2), 404-422.
- Saragih, S. (2011). The effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable, *International Research Journal of Business Studies*, 4 (3), 203-215.
- Savaşır, I. (1994). Ölçek uyarılmasındaki bazı sorunlar ve çözüm yolları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 33 (9), 27-32.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarılma süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seligman, M.E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Shain, S. (2008). Stress at work, mental injury and the law in Canada: A discussion paper for the mental health commission of Canada, Web: http://www.mentalhealthcommission.ca/SiteCollectionDocuments/Key_Documents/en/2009/Stress%20at%20Work%20MHCC%20V%203%20Feb%202009.pdf. adlı adresten 20 Haziran 2015'te alınmıştır.
- Singh, O. P., and Singh, S. K. (2015). Quality of work life of teachers working in higher educational institutions: A strategic approach towards teacher's excellence. *International Journal*, 3(9), 180-186.
- Sirgy, J.M., Efraty, D, Siegel, P., and Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Spector, P.E. (1986). Perceived control employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39(11), 1005 -1016.
- Stephen, A. (2012). Quality of work life in small scale industrial units. *Employers and Employees Perspectives*, 28(2), 262-271.

- 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
- Taylor, J.C., (1978). An empirical examination of the dimensions of quality of working life. *Omega*, 6, 153-160.
- Toulabi, Z., Raoufi, M., and Allahpourashraf, Y. (2013). The relationship between teachers' happiness and quality of working life. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 691-695.
- Tuncer, M.(2012). *Çalışma yaşam kalitesinin çalışanların işlerinden ayrılma niyetlerine etkisi: Otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turuç, O., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 115-134.
- Tye, B.B., and O'brien, L. (2002). Why are experienced teachers leaving the profession?. *Phi Delta Kappan*, 84(1), 24.
- Van Laar, D., Edwards, J. A. and Easton ,S.(2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*, 3(60), 325-33.
- Van Schalkwyk, L., Els, C., and Rothmann, I. (2011). The moderating role of perceived organisational support in the relationship between workplace bullying and turnover intentions across sectors. *South African Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-13.
- Waitayangkook, C. (2003). *Quality of work life: interactional perspective with thai aspect*, University of North Texas: consultant, scri, manplaw office, Bangkok, Thailand.
- Walton, R.E. (1975). Criteria for quality of working life., L.E. Davis ve A.B. Cherns (Ed.), *The Quality of Working Life*, 93-97
- Waterman, A.S.(1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- World Health Organization(2002). Constitution of the world health organisation (online).Web:http://whqlibdoc.who.int/hist/official_records/constitution.pdf. adresinden 7 Haziran 2015'te alınmıştır.
- Wyatt, T. A. and Wah, C. Y. (2001). Perceptions of quality of work life:: A Study Of Singaporean Employees Development. *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), 59-76.
- Yalçın, S.(2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 47-58.
- Zadeh, R.H.(2016). The relationship between quality of work life, Life satisfaction and knowledge management in second high school teachers (Case study: Zabol City). *Journal of Novel Applied Sciences*,5(5), 157-160

İletişim/Correspondence

Dr. Hüseyin AKAR
huseyinakar@kilis.edu.tr

Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER
mehmet.ustuner@inonu.edu.tr

Ek: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

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