

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YAŞAM
KALİTESİNE İLİŞKİN ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

TANJU DEMİR

İstanbul

Şubat, 2016

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YAŞAM
KALİTESİNE İLİŞKİN ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TANJU DEMİR

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

İstanbul

Şubat, 2016

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ ÇALIŞMA RAPORU olarak kabul edilmiştir.

Akademik Ünvan, Ad- Soyad

İmza

Üye (Danışman): Yrd. Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Bilge KESKİNKILIÇ KARA

.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Duygu GÜR ERDOĞAN

.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.....

Prof. Dr. İbrahim GÜNEY

Enstitü Müdürü

BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine ilişkin algıları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlaka uygun bir şekilde tarafımdan yapıldığını, faydalandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları zaman bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 25/01/2016

Tanju DEMİR

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan, destek veren, yol gösteren, sabır ve anlayışını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ'e sonsuz teşekkür ederim.

Araştırmanın uygulama süresinde yardım ve desteklerini esirgemeyen Bağcılar İlçesi Meslek Lisesi öğretmenlerine ve arkadaşım Müdür Yardımcısı Derya DENİZ'e içtenlikle teşekkür ederim.

Eğitimim süresince akademik gelişmeme katkı sağlayan tüm hocalarıma ve araştırma süresince yardım ve görüşlerini aldığım can dostum Dr. Sinan GİRGİN'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmam süresince Amerika'da eğitimini sürdüren, tezimin çevirisini yapan ve benden manevi desteğini hiç esirgemeyen Mustafa AYDOĞAN'a teşekkür ederim.

Ayrıca, her zaman her konuda olduğu gibi tez çalışmalarım sırasında da benden destek ve yardımlarını esirgemeyen sevgili anneme, babama, abime ve ikizime teşekkürü bir borç bilirim.

Tanju DEMİR

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR.....	v
TABLO LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT.....	xiii
I. BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Problem Cümlesi.....	6
1.3. Araştırmanın Amacı.....	6
1.4. Araştırmanın Önemi.....	7
1.5. Varsayımlar.....	8
1.6. Sınırlılıklar.....	8
1.7. Tanımlar.....	9
II. BÖLÜM.....	11
2.1. İş Yaşam Kalitesi.....	11
2.1.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı.....	11
2.1.2. İş Yaşam Kalitesi Tanımı.....	14
2.1.3. İş Yaşam Kalitesinin Önemi.....	17
2.1.4. İş Yaşam Kalitesi Unsurları.....	21
2.1.7. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler.....	26
2.1.9. Öğretmenlikte İş Yaşam Kalitesi.....	28
2.2. Örgütsel Bağlılık.....	34
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	34
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	35
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	37
2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	41
2.2.6. Öğretmenlikte Örgütsel Bağlılık.....	46
2.3. Yurt Dışı Çalışmalar.....	11
2.3.1. İş yaşam kalitesi yurt dışı çalışmalar.....	11
2.3.2. Örgütsel bağlılık yurt dışı çalışmalar.....	60
2.4. Yurt İçi Çalışmalar.....	61
2.4.1. İş yaşam kalitesi yurt içi çalışmalar.....	61
2.4.2. Örgütsel bağlılık yurt içi çalışmalar.....	62
III. BÖLÜM.....	60
3.1. YÖNTEM.....	60
3.1.1. Araştırma Modeli.....	60
3.1.2. Evren Örnekleme.....	60
3.1.3. Verilerin Toplanması.....	68
3.1.4. Verilerin Analizi.....	70
IV. BÖLÜM.....	72
4.1. BULGU VE YORUMLAR.....	72

V. BÖLÜM	68
5.1. SONUÇ	68
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	68
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	105
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	106
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	108
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	108
5.2. Öneriler	109
KAYNAKÇA	104
EKLER	112

KISALTMALAR

A.B.D. :Amerika Birleşik Devletleri

A.g.e. :Adı Geçen Eser

A.g.m. :Adı Geçen Makale

Arş. : Araştırmacı

A.Ş. :Anonim Şirketi

AT :Avrupa Topluluğu

ÇYK: Çalışma Yaşamı Kalitesi

çev. :Çeviren

Der. :Derleyen

fab. : Fabrika

ILO :International Labour Organizations (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İYK: İş Yaşam Kalitesi

ltd. :Limited

M.E.B. :Milli Eğitim Bakanlığı

M.P.M. :Milli Prodüktivite Merkezi

OECD :Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

QWL :Quality of Working Life (Çalışma Hayatının Kalitesi)

s. :Sayfa

S.B.E. :Sosyal Bilimler Enstitüsü

san. :Sanayi

Tic. :Ticaret

TODAİE :Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü

Üni. :Üniversitesi

v.b. :Ve Benzeri

y.y. :Yüzyıl

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 Bağlılık Seviyelerinin Olası Sonuçları	46
Tablo 2 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarına Yönelik Aritmetik Ortalama Değerleri.....	72
Tablo 3 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algılarına Yönelik Aritmetik Ortalama Değerleri.....	73
Tablo 4 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	74
Tablo 5 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	74
Tablo 6 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	75
Tablo 7 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	75
Tablo 8 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	76
Tablo 9 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	76
Tablo 10 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 11 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	77
Tablo 12 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	78
Tablo 13 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 14 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 15 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	79
Tablo 16 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları	80
Tablo 17 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 18 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları	80
Tablo 19 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 20 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	81
Tablo 21 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	81
Tablo 22 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	81
Tablo 23 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	81

Tablo 24 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	82
Tablo 25 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	82
Tablo 26 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret Ve Ek Getiriler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	82
Tablo 27 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	82
Tablo 28 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları	83
Tablo 29 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	83
Tablo 30 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutu İlişkin t Testi Sonuçları	83
Tablo 31 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	83
Tablo 32 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	84
Tablo 33 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları	84
Tablo 34 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	84
Tablo 35 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	85
Tablo 36 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	85
Tablo 37 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	85
Tablo 38 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları	86
Tablo 39 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları	86
Tablo 40 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları	86
Tablo 41 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	86
Tablo 42 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları	87
Tablo 43 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	87
Tablo 44 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	87
Tablo 45 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	87
Tablo 46 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	88
Tablo 47 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	88

Tablo 48 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	88
Tablo 49 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutu t Testi Sonuçları	88
Tablo 50 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	89
Tablo 51 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	89
Tablo 52 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları.....	89
Tablo 53 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları	89
Tablo 54 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	90
Tablo 55 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	90
Tablo 56 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	90
Tablo 57 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	90
Tablo 58 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	91
Tablo 59 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	91
Tablo 60 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	91
Tablo 61 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	91
Tablo 62 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları	92
Tablo 63 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları.....	92
Tablo 64 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	92
Tablo 65 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	92
Tablo 66 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	93
Tablo 67 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	93
Tablo 68 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	94
Tablo 69 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	94
Tablo 70 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşı İle İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	95

Tablo 71 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	95
Tablo 72 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	96
Tablo 73 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	96
Tablo 74 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	97
Tablo 75 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	97
Tablo 76 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	97
Tablo 77 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	98
Tablo 78 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	98
Tablo 79 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	99
Tablo 80 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	99
Tablo 81 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	100
Tablo 82 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	100
Tablo 83 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	101
Tablo 84 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	101
Tablo 85 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	102
Tablo 86 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	102
Tablo 87 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları..	103
Tablo 88 İş Yaşam Kalitesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Karşılaştırmaları.....	103

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	44
Şekil 2 Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	47

ÖZET
MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YAŞAM KALİTESİNE İLİŞKİN
ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

DEMİR, Tanju

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Bölümü

Tez Danışmanı: Yardımcı Doçent Doktor Demet ZAFER GÜNEŞ

Şubat 2016, xvi+120 sayfa

Bu araştırma, İstanbul Bağcılar ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki kıdem değişkenlerine göre değişip değişmediğini saptayarak bu değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın evreni, 2014-2015 eğitim- öğretim yılı İstanbul ili bağcılar ilçesinde yer alan meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 3 kız meslek lisesi, 3 imam hatip lisesi, 7 endüstri meslek lisesi ve 5 ticaret meslek lisesinden olmak üzere toplam 18 meslek lisesinden seçkisiz eleman örnekleme yoluyla seçilen 307 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler istatistik programında çözümlenmiştir. Meslek Lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde ölçeklerden alınan puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin sosyodemografik özellikleri bakımından farklılık gösterip göstermediğini test etmek için normal dağılan verilerde “t-testi” ve “one-way Anova” testi kullanılmıştır. Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki korelasyonların incelenmesi için “Parametrik” testlerde kullanılan “Pearson Momentler Korelasyon Katsayısı” testi kullanılmıştır. Örnekleme oluşturan bireylerin Sosyodemografik özelliklerinin belirlenmesi için “Frekans” analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları; p=.05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar şöyledir: iş yaşam kalitesine ilişkin iş ile ilgili stres yaşamama, iş yerinde sorumluluk ve görev alma iş doyumunu, yönetici desteği, teşvik etme derecesi ve becerilerin kullanımı boyutlarında “orta” düzeyde iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutunda ise “yüksek” düzeyde olduğu saptanmıştır. İş yaşam

kalitesi ölçeğinden alınan toplam puanın aritmetik ortalaması, meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin genel algılarının “orta” düzeyinde olduğu bulunmuştur.

Araştırmada meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının duygusal alt boyutunda “yüksek”; normatif ve devam alt boyutunda ise “orta” şeklinde olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan toplam puanın aritmetik ortalaması, meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığına ilişkin genel algılarının “çok” düzeyinde olduğu saptanmıştır.

Araştırmada örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlara göre meslek öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki, düşük düzeyde pozitif ve anlamlı düzeyde bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Meslek lisesi öğretmenleri, İş yaşam kalitesi, Örgütsel bağlılık

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS

DEMIR, Tanju

Master, Educational Sciences

Thesis Advisor: Associate Professor Demet ZAFER GÜNEŞ

February 2016, xvi+120 pages

The study undertaken during the 2014-2015 educational year in the vocational high schools that are subsidiaries of the Ministry of Education on the district of Bagcilar, Istanbul aims to determine whether the perceptions of vocational high school teachers regarding the quality of work life and the organizational commitment levels change depending on the variables such as gender, age, marital status, major, seniority and seniority levels in their respective schools and to identify whether a relationship exists among these variables.

The universe of the study was formed of vocational high school teachers working in on in the district of Bagcilar, Istanbul during the 2014-2015 educational year and the sample of the study consisted of 307 teachers selected through random sampling method from a total of 18 vocational high schools including; 3 vocational high school for girls, 3 imam hatip high schools, 7 industrial vocational high schools, and 5 trade vocational high schools.

“Personal Information Form”, “Quality of Work Life Scale” and “Organizational Commitment Scale” were used as data collection tools in the study. Obtained data were analyzed using statistics program. Arithmetic means and standard deviation values obtained from scales were utilized in identifying the levels of quality of work life and organizational commitment. In order to determine whether there was a meaningful relationship between the demographic variables and quality of work and organizational commitment; ‘t-test’ and ‘one-way Anova’ tests were used. In order to analyze the correlation between quality of work life and organizational commitment; ‘Pearson Product Moment Correlation Coefficient’ test was utilized. The results of the analysis displayed a significance level of $p=.05$.

The results of the research identified that teachers in the study selected “I do not agree” in taking responsibility in the workplace, salaries, and extra attainment

dimension, “I agree” in administrator support, taking responsibilities in work environment, job satisfaction, stimulation and skills use, the relationship with colleagues. Work related stress dimension in the general perceptions of quality of work life, the vocational high school teachers selected the expression of “undecided” in their general perceptions towards quality of work life.

It was found that in the emotional dimension in the perceptions of vocational high school teachers regarding organizational commitment is “very”; whereas in the normative and continue sub-dimensions, it was found to be “medium”. It was observed that the general perceptions of the vocational high school teachers regarding organizational commitment were “very” from the arithmetic mean of the total score taken from Quality of Work Life Scale”. According to age variable, the perceptions of high school teachers as regards to organizational commitment showed meaningful difference in the sub-dimension of emotional commitment. Perceptions of vocational school teachers regarding organizational commitment showed no significant difference in any dimension according to the gender, education, marital status, and major variables, however, their perceptions regarding organizational commitments in the emotional commitment dimension were to be found significantly meaningful. The perceptions of vocational school teachers in regards to seniority in their schools did not show any significant difference in any variable size.

In the research, a comparison of the correlation between organizational commitment and quality of work life has been done. According to the results obtained from this comparison, the correlation between organizational commitment and quality of work life scores in the vocational high teachers were positively and significantly low level.

Key words: Vocational High School, Quality of work life, organizational commitment

I. BÖLÜM

Bu bölümde, giriş, araştırmaya ilişkin problem durumu, ana problem cümlesi, alt problemler, amaç, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1. GİRİŞ

Teknolojinin hızla gelişmesi ve değişmesi, okulların etkin bir şekilde yönetilmelerini gerekli kılabılır. Hızlı değişim ve gelişmelere ayak uydurabilmek de yalnızca maddi kaynakları temin eden örgütlerle sağlanamayabilir. Maddi kaynaklardan önce üzerinde durulması gereken unsurlar vardır. Bu aşamada çalışan yani insan unsuru en önemli yeri alabilir. İster kamu ister özel sektör olsun çalışan, bir örgütün en önemli unsurunu oluşturduğu ve örgütün amaçlarına ulaşmasında en öncelikli faktör olduğu söylenebilir.

İş yaşam kalitesi; bireylerin tüm yaşam alanıyla bütünleşmesine yol açacak tarzda, çalışma ortamında bedensel ve psikolojik olarak iyi oluş halini ifade etmektedir. Gerek bireylerin sağlıklı yaşam biçimleri, gerekse iş yaşam kaliteleri işlerinden aldıkları doyumunu etkileyebilir. İş doyumunu çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade etmekte olup, kişilerin başarılı, mutlu ve üretici olabilmelerinin en önemli şartlarından biridir. Meslek yaşamında iş yaşam kalitesinin oldukça önemli bir yerinin olduğu söylenebilir. Ancak bu kavramın insanların eğitimleri ile ilgilenen, okulların en önemli ögesi olarak nitelendirilebilecek öğretmenler için çok büyük önem taşıdığı söylenebilir. Çünkü yaptıkları iş insanların hayatlarıyla ilgilidir.

Çalışan ile istihdam edildiği kurum arasındaki bağlantı üzerine odaklanan örgütsel bağlılığın fazla olması sonucunda, örgütteki çalışan devri azalmakta, kişilerin iş tatmini, verimlilik, performansları ve kendilerine olan güvenleri artmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005). Dolayısıyla örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde, yüksek iş tatmini, yüksek performans, iş hayatında mutluluk gibi olumlu tutum ve davranışlar gözlemlendiği söylenebilir.

Az olan öğretmen bağlılığı öğrenci başarısını düşürmektedir. Meslekte tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı az sevecen, sınıftaki karışıklığa karşı daha az hoşgörü, daha fazla endişe ve daha fazla bitkinlik göstermektedirler. Okullarda örgütsel bağlılığının düşük olduğu öğretmenler; tayin işlemleri, sıklıkla sağlık raporu

alma, derse geç girme, dersten erken çıkma, nöbet görevini yapmama ve verimsiz iş hayatı gibi olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir (Balay, 2014).

Örgütüne bağlı olan bireylerin, örgütün amaç ve hedeflerini benimseyecekleri, örgüt lehine davranışlarda bulunacakları, önemli bilgileri saklı tutacakları ileri sürülebilir. Tüm bu olumlu tutum ve davranışların temelinde yatan en önemli unsurlardan birinin de örgüte bağlılık olduğu söylenebilir. “Örgüte sadık ol ki örgüt de sana sadık olsun” ilkesinin, “çalışana sadık ol ki çalışan da sana sadık olsun” şeklinde tersinden anlaşılıp yorumlanmasının zamanı gelmiştir (Balay, 2014).

Bu araştırma; öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, iş yaşam kalitelerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelemek amacıyla hazırlanmıştır.

Amaç doğrultusunda çalışmanın kuramsal kısmında: iş yaşamı kalitesinin kavramı ve tanımı, iş yaşam kalitesinin önemi, iş yaşam kalitesini etkileyen faktörler, öğretmenlikte iş yaşam kalitesi ele alınarak iş yaşamı kalitesi hakkında bilgiler ortaya konulmuştur. Araştırmanın devamında: örgütsel bağlılık tanımı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılığın bileşenleri, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın sonuçları ve eğitimde örgütsel bağlılık hakkında bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Meslek yaşamı insanların vakitlerinin çoğunu harcadıkları zaman dilimidir. Bu zamanın kaliteli ve çalışanlarca istekli bir şekilde geçirilmesi çalışma sonucu ortaya konan çabaların kalitesini azımsanmayacak kadar etkilemektedir. Türkiye’de çalışma koşulları ülkenin ekonomik ve sosyal yapısı gereği oldukça zorluklar içermek de hatta imkânsız hale gelmektedir. İş yaşamında konu eğitim olduğunda bu durum diğer iş alanlarına göre çok daha fazla önemli olmaktadır. Günümüzde MEB bünyesinde, öğretmen yetiştirme işini planlayan ve uygulayan sorumlu birim yoktur. Hangi alanda ne kadar öğretmene gereksinim olduğu ve bunların nasıl yetiştirileceği gerçek anlamda planlanmamıştır. Bakanlıkla öğretmen yetiştiren fakülte ve yüksekokullar arasında gerçek bir işbirliği mevcut değildir. Bugün Türkiye’de bir öğretmen okullarımızda üç-dört tane öğretmenin yapacağı işi yapmaktadır. Yetersiz materyal ve eğitim personeli nedeni ile istenilen hizmet beklenen kalitede sunulmamaktadır. Çoğu zaman öğrenci ve veliler oluşan sorunlar nedeni ile sorumlu olarak öğretmeni görmektedirler. Hâlbuki eğitim çalışanları insan hayatı gibi çok hassas ve hata kabul etmeyen, telafisi çok uğraş gerektiren bir alanda faaliyette bulunmaktadır. İş yaşam

kalitesi yüksek olan eğitim çalışanlarının memnuniyeti, okul ortamında öğrencilere vereceği eğitimlerinde ilgi ve motivasyona ihtiyacı olan öğrenciler üzerinde de olumlu etki bırakacağı öngörülmektedir (Tekışık, 1987).

İş yaşam kalitesinin ve genel olarak çalışma yaşamının düzenlenmesi; çalışanların iş yaşamından ve çalışma ortamından hissettikleri doyum ile yeterlilikle beraber memnuniyet, verimli ve performansı yüksek çalışmayı doğurması beklenebilir. Eğitim gibi ülkenin geleceğini etkileyecek hayati önemli alanlarda faaliyet gösteren örgütlerde, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeylerinin yüksek tutulması için diğer örgütlere göre daha çok emek harcamalarının kaçınılmaz olacağı söylenebilir.

Gelişmekte olan bölge ve doğu illerinde halen okul bulunmayan, öğretmen olmayan okullar bulunmaktadır. Bu bölgelerin bazı noktalarında olumsuz eğitim koşulları ve eğitim çalışanı eksikliği birçok öğretmenin yoğun çalışmasına ve fazla mesai yapmasına sebep olmaktadır. Öğretmenler bazı bölgelerde birçok sınıf düzeyini aynı ortamda okutmak zorunda kalmaktadır. Bu durum öğretmenlerin iş yaşam kalitesi üzerinde olumsuzluklar meydana getireceği ifade edilebilir.

Millî Eğitimin temel kurumlarından olan okullar birer hizmet örgütüdür. Örgüt olarak okulların amacı; çağın gerekliliklerine sahip, araştıran, sorgulayan, sorumluluk alan, sosyal ama aynı zamanda kendi kendine yetebilen bireyler yetiştirmektir (Balay, 2014). Okulların kıt kaynaklarıyla bu amaçları maksimum düzeyde gerçekleştirmeleri öğretmenlerin okullarına bağlılığını, dolayısıyla öğretmenlerin iş yaşam kalitesini etkilediği söylenebilir. Öğretmenlerin okul ortamlarının düzenlenmesi ve iyileştirilmesi, çalışma sürelerinin standart hale getirilmesi, çalışma zamanının yanı sıra kalan sürede öğretmenin sosyal hayat ve sosyal süreçlerini daha verimli geçirebilmeleri açısından, yönetimin çalışanlara bu olanakları sağlaması iş yaşam kalitesi açısından büyük önem arz ettiği söylenebilir.

Personelin işlerinden memnun olmaları; işlerine değer verdiklerini, önemsediklerini ve işlerini genel manasıyla sevdiklerini göstermektedir. Personellerin işlerini mutlu ve istedikleri için yapmaları da, örgütlere başarının kapılarını aralayacaktır. Çünkü örgütleri ayakta tutan en önemli faktörün, işlerini gerçek anlamda benimseyen ve seven çalışanlar olduğu söylenebilir (Doğan, Karataş, 2011). İş yerinde memnuniyetsiz olan bireylerin örgütlerine bağlılığın azaldığı Doğan ve Karataş (2011) araştırmalarının sonucunda ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu duruma tanık olan diğer iş arkadaşlarının da ileride bir gün bende mutsuz olur muyum endişesiyle

örgütlerine bağlılığının düştüğü düşünülmektedir. İş yaşam kalitesi azaldıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinde artış meydana geldiğini ve çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını kaybettiği görülmüştür (Balay, 2014). Bu doğrultuda Milli Eğitimin değişen şartlarında verimlilik için, okulların da başarısının temelinde öğretmenler olduğundan, iş yaşam kalitesinin en üst düzeye çıkarmak için örgütsel bağlılık düzeyini arttırmanın gerekli olduğu söylenebilir. Yani örgütünü seven öğretmen öğrencisini de sevecek böylece başarının kendiliğinden geleceği söylenebilecektir. Aslında, örgütsel başarı; bireysel ve örgütsel kaynaklar ile performansı artıran çalışanlara bağlıdır. Kaliteye ilişkin problemlerin, örgütte görev yapan çalışanların bağlılık düzeyi ile ilgili olduğu söylenebilir. Eğitim çalışanlarının mesleklerine ve örgütlerine dönük bağlılıklarında yükselen bir düşmenin olduğu gözlenmektedir. Örgüte bağlılıktaki bu azalmanın, sistemdeki personelin etkili biçimde kullanılmaması ve bağlılık geliştirme yöntemlerinin yeterince uygulanmaması ile yüksek düzeyde ilişkisi bulunmaktadır (Balay, 2014). Özellikle de son zamanlarda öğretmenlerin tutumlarındaki davranışsal etkilerin eğitime katkısının daha fazla olduğu söylenebilir. Sonuç olarak da, örgütüne bağlı öğretmenin iş yaşam kalitesinin yüksek olacağı düşünülmektedir.

Toplumunu oluşturan bireylerin, yaşamlarını nerede, nasıl ve ne olarak sürdürmek istediğine karar vereceği en önemli süreçleri eğitim örgütlerinde geçmektedir. Bu süre içerisinde küreselleşen dünya gereği sürekli bir gelişim ve değişim yaşanmaktadır. Bu hızlı değişime ayak uydurabilmek için toplumun temel yapı taşlarından olan okullarda yetiştirilen bireylerin, aktif rol alarak öğrenmeyi öğrenmesi, sorgulaması, tartışması, karşılaştıkları problemlere çözüm yolları üretecek yeterlikte olması beklenmektedir. Öğrencilerden beklenen davranışların etkili ve kalıcı olarak gerçekleştirilmesinde en büyük görev öğretmenlere düşmektedir. Öğrencilerin kaliteli bir eğitim alması öğretmenine göre değişmektedir. Öğretmenin iş yaşamı kalitesi algısı yüksek ve okuluna duyarlılığı fazla ise öğrenciye kaliteli bir eğitim öğretim süreci sunacağı söylenebilir.

Eğitimin en önemli görevi toplum ve insanların problemlerini çözmektir. Bireyler, insanca yaşama ihtiyaçlarını bugün her zamankinden çok fazla hissetmektedirler. Bu ihtiyaçların karşılanması nitelikli eğitim örgütlerine sahip olmaktan geçer. Bu şartın sağlanması da örgütte birinci dereceden çalışanlar olarak öğretmenlerin hem nicel ve hem de nitel açıdan yeterli düzeyde donanımlı olmalarını gerektirir (Balay, 2014). Okullar, öğretmenlerden yaratıcı olma, kendisini ifade

edebilme, ekip halinde çalışabilme, etkili öğrenme ortamı oluşturma gibi becerileri gerçekleştirmesini beklediği söylenebilir. Öğretmenlerin bunları sağlaması için örgütün ve okulun öğretmenlere sunacağı psikolojik havanın önemli olduğu düşünülmektedir. Eğitim örgütlerinin hedefledikleri amaçlara ulaşabilmesi için öğretmenlerinin ekonomik, fiziksel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamalarının doğru olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla ihtiyacı karşılanan öğretmen, kendisine ihtiyacı olan öğrencisinin tüm gereksinimlerine iyi bir şekilde cevap verebilecektir.

Diğer bir taraftan eğitim sistemimizin kalitesi ile ilgili tartışmalar artarak devam etmektedir. Öğretmeninden velisine kadar hemen herkes, eğitim sisteminin beklenen amaçları gerçekleştiremediğinden dert yanmaktadır. Türkiye'de ülke kalkınmasına koşut olarak, Cumhuriyet döneminin başlangıcından bu yana zaman zaman yapılan yanlış ve yetersiz uygulamalara karşın, gelişme çizgisi üzerinde sürekli bir değişme ve yenileşme gösterilmiş; bugüne kadar eğitim süreçlerine konu olan her alanda önemli bir yol alınmıştır (Sözer, 1996). Burada eğitime, kalitesine ilişkin kapsamlı bir değerlendirme yapmamakla birlikte, açıkça vurgulanması gereken konulardan birisi, eğitimin kalitesi ile sistemde görev yapan öğretmenlerin donanımları arasında yakın bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir. Eğitim çalışanlarının yetişmişlik düzeyi, yeterliği, olanakları, becerileri, amaç ve değer donanımları, milli eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesini etkilemektedir (Balay, 2014). Okulların hedeflediği amaçlarına ulaşmada; sistemin işleyişine, okulun değerlerine, inançlarına sıkı bir şekilde bağlı olan, kurumla özdeşleşen, kendini kurumun bir parçası olarak görüp örgütün amaç ve çıkarlarını kendi amaç ve çıkarları gibi benimseyen çalışanlara ihtiyaç duyduğu söylenebilir. Bu çalışanları örgüte çeken ve onları örgütte çalışmaya devam ettiren önemli unsurlardan ikisinin örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi olduğu söylenebilir. Bu nedenle örgütler, mevcut çalışanlarını tatmin edip örgütsel bağlılıklarını artırmaya çalışmaktadırlar. İşinden memnun olan çalışan, kendini örgüte daha yakın hissedecek ve örgütsel bağlılığı da artacaktır.

Okullarından memnun olmayan öğretmenlerin dönem ve sene sonlarında tayin istemelerinin eğitimde devamlılığı bozduğu söylenebilir. Okullar bu durumu göz önünde bulundukları zaman mevcut öğretmenlerinin memnuniyet dereceleri üzerine yoğunlaşmalarının daha mantıklı olduğunu görmektedirler. Yapılan araştırmalar sonucunda mesleğinden memnun olan ve iş tatmini yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıkla beraber verimliliği artmaktadır (Aktaş, 2014; Karataş, Güleş, 2010; Tekingündüz, Tengilimoğlu, 2013; Gözen, 2007). Okullar

olumsuzluklarla karşılaşmamak adına iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık üzerine daha fazla yoğunlaşıp bu konuya ilişkin çözüm odaklı birçok yöntem denemektedirler. Özellikle rekabet ortamında ayakta kalmaya çalışan çeşitli sektörlerde çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın konusu iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

1.2. Problem Cümlesi

“Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”

Bu problem doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- 1- Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ne düzeydedir?
- 2- Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları,
 - a) Yaş
 - b) Cinsiyet
 - c) Öğrenim Durumu
 - d) Medeni Durum
 - e) Branş
 - f) Mesleki Kıdem
 - g) Çalıştığı okuldaki kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- 3- Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- 4- Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri,
 - a) Yaş
 - b) Cinsiyet
 - c) Öğrenim Durumu
 - d) Medeni Durum
 - e) Branş
 - f) Mesleki Kıdem
 - g) Çalıştığı okuldaki kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- 5- Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı İstanbul Bağcılar ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel ve resmi meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve

örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarını saptayarak bunlar arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Çağımızın rekabetçi ortamında kâr amacı olan veya olmayan her türlü kurum için örgütsel bağlılık çok önemli bir etkidir. Örgütsel bağlılık örgüt üyelerinin işle ilgili davranışlarını anlamada oldukça önemli teşhis ve tespitler sunmaktadır. Bugüne kadar yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın; örgütün değerlerini benimseme, örgütle özdeşleşme, örgütün misyon ve vizyonunu kabullenme, örgütün kalite geliştirme çabalarını yerleştirme, motivasyon sağlama, güçlendirme, takım ruhunu geliştirme, ek çaba sarf etme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi çalışanların tutum ve davranışlarıyla doğrudan ilgili olduğunu göstermektedir. Bu tutum ve davranışların da iş doyumuna, çalışan devir hızı, işten ayrılma niyetini azaltma ve kişisel ve örgütsel performans üzerinde olumlu etkiler yaptığı bilinmektedir (Özdemir, 2000; İnce ve Gül, 2005).

Örgütler daha fazla yaşamak için üyelerinin gücünden faydalanırken, onların heves ve coşkularını da harekete geçirmelidirler. Örgütün tümü içinde derinden paylaşılan amaç, görev ve değer duyguları olmadan örgütün uzun süre yaşaması mümkün olmamaktadır. Örgütün ortak amacını gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanların amaçtan ayrılmadan çalıştırılabilmesi için örgüt üyelerinin gereksinimleri ile örgütün amaçları arasında paralellik kurulmalıdır (Özdemir, 2000).

İş yaşam kalitesinin yüksek olmasının öğretmenlerin kurumsal amaçları ve eğitimin amaçlarını yerine getirmedeki istekliliklerini ve böylece bağlılıklarını olumlu yönde etkileyebileceğini, iş yaşam kalitesinin düşük olmasının ise öğretmenlerin okula bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebileceğini; bu durumun da çeşitli sonuçlarının olabileceğini söylenebilir.

Eğitim örgütlerinde insan kaynağı yönetiminin temel amaçlarından biri de eğitim çalışanlarının iş yerinden beklentilerinin en üst düzeyde karşılanmasıdır. İş yaşamının kalitesi çalışanların sahip oldukları ihtiyaç, ilgi ve beklentiler doğrultusunda çalışma ortamında yenilikler yaparak iş ortamının çalışan açısından daha insani bir şekle sokulması olarak tanımlanmaktadır. Eğitim örgütlerinde yürütülmüş çalışmalar iş yaşamı kalitesinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Çağdaş insan kaynakları yönetimi yaklaşımları temel olarak çalışanların iş yaşamından beklentilerinin karşılanmasının önemine vurgu yapmaktadır. Bu kapsamda eğitim örgütlerindeki çalışma ortamlarının

fiziki yönden çalışanların ilgili ve ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte örgüt kültürü ve iklimi gibi sosyal çevrenin de eğitim çalışanlarının işe karşı tutumları ve güdüleme düzeylerini olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Bu kapsamda yürütülen bir araştırmada örgüt kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Balay, 2014; Özdemir, 2014).

Geleceğin insanı, toplumunu yetiştiren eğitim örgütlerinde, öğrenci sayısının giderek artmasına bağlı olarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısındaki artış, okullardaki teknolojik yetersizlikler, öğretmenlerin ücretlerini yetersiz algılaması, eğitim konusunda sunulan fırsatların yetersizliği vb. gibi bazı olumsuzluklar öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini de olumsuz yönde etkileyebilmekte ve görevlerini yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgüte karşı bağlılıkları arasında ilişki olduğu düşünülmektedir.

Eğitim sisteminin verimliliği hakkında tartışmaların yaşandığı günümüzde, öğretmenlerin kurumlara bağlılığını ve iş yaşam kalitelerini etkileyen etkenlerin bulunmasını amaçlayan bu araştırma literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmayla elde edilen sonuçların, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hakkındaki var olan uygulamaların gerçekçi değerlendirilmesi ve eğitim etkinliklerinde, burada belirlenecek bilgilerden faydalanabileceği bir ortam sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki temel varsayımlardan yola çıkılmıştır:

1- Örneklem girmiş olan bütün grupların anketlere verecekleri yanıtların gerçeği yansıtacak şekilde olduğu kabul edilmiştir.

1.6. Sınırlılıklar

1-) Araştırma 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul Bağcılar ilçesinde MEB' na bağlı resmi ve özel meslek liseleri ile sınırlıdır.

2-) Araştırma 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul Bağcılar ilçesinde MEB' na bağlı resmi ve özel meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

İş Yaşam Kalitesi: Öğretmenlerin yaşantılarıyla bütünleşmelerine yol açacak şekilde, okul ortamı ve çevresinde fiziksel ve psikolojik olarak iyi oluş halini ifade eder.

Örgütsel Bağlılık: Öğretmenin, okuluna uyum sağlayarak ilk aşamasını tamamladığı, devamında örgütteki diğer öğretmenler arasında kendini ifade ettiğinde anlaşılabilirliğini hissettiği ve son aşama da ise örgütün değerleri ile kendi değerlerinin bütünleşmesi ile içselleştirdiği bağlılıktır.

Meslek Lisesi: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi, zorunlu eğitim çağındaki çocukların eğitim öğretim gördükleri, öğrenim süresi dört yıl olan ve herhangi bir alanda meslek alanında eğitim veren öğretim kurumudur.

II. BÖLÜM

Bu bölümde iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık konularına ilişkin kuramsal çerçeveye yer verilmiştir.

2.1. İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi kavramı, tanımı, önemi, unsurları, iş yaşam kalitesini etkileyen faktörler ve öğretmenlikte iş yaşam kalitesine yer verilmiştir.

2.1.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı

İş yaşam kalitesi (İYK) kavramı, iş yaşamında ve yönetim anlayışındaki değişmelere bağlı olarak pek çok kazanç hedefi olan ve kazanç hedefi olmayan örgütler için önemli bir ilgi alanı olmuştur. Bunun en önemli nedeni ise, üretim ve kâr olgusunun yanında, örgütlerin sıklıkla gözden kaçırdıkları “çalışan ve beklentilerinin” verimlilik ve rekabeti arttıran en önemli olgu olduğunun anlaşılmaya başlanmasıdır (Serbest, 2000).

İngilizcede ”quality of work life-QWL” ya da “working life quality” olarak ifade edilen iş yaşam kalitesinin yerine dilimizde; çalışma yaşam kalitesi (ÇYK), çalışma yaşamının kalitesi, çalışma yaşamının niteliği, çalışma yaşamının/işin insancılaştırılması gibi aynı anlama gelen fakat değişik şekillerde ifade edilen kavramlar da kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra Fransa’da ve Fransızca konuşan ülkelerde “çalışma koşullarının geliştirilmesi”, sosyalist ülkelerde “çalışanların korunması”, İskandinav ülkelerinde “çalışma çevresi ve işyerinin demokratikleştirilmesi” gibi değişik kavramlarla ifade edilmektedir (Dikmetaş, 2004). Literatüre bakıldığında İş yaşam kalitesi kavramı 1960 sonlarında Davis ve arkadaşları tarafından örgütte egemen olan yetersiz iş yaşam kalitesine dikkat çekmek için tanımlanmıştır. Davis ve arkadaşlarına göre bu kavram bir bütün olarak çalışan ve çalışma ortamı arasındaki ilişkinin kalitesini kastetmektedir ve bu kavramla iş dizaynında ekonomik ve teknik etkenler arasında sıklıkla unutulmuş insan boyutu vurgulanmak istenmiştir (Akt: Kösterelioğlu, 2011).

İş yaşamının kalitesi; 1970’lerde ve 1980’lerin başlarında işin yeniden yapılanması çalışmalarıyla ve bu on yıllık dönemde ortaya çıkan sosyal hareketlerin bir bölümü, endüstri toplumlarındaki çalışanların iş yaşamlarının kalitesini geliştirmelerine olanak sağlamıştır. İşin yeniden yapılanma döneminde kişi ve grupların katılımlarına olanak tanındığı bir iş kavramı gelişmiştir. Buna bağlı olarak

çalışanların örgütlerinden beklentileri çeşitlenmiştir. Bu türülük yapılan işin kalitesini etkileyen kişisel ve örgütsel etkenlerin örgütün misyon ve hedefleri doğrultusunda geliştirilmesiyle birlikte, çalışanların beklenti ve gereksinimlerinin de dikkate alınması koşulunu beraberinde getirmiştir. Örgütler de verimliliği sağlamanın ön koşullarından biri olan iş yaşamının kalitesi kavramı bu yeni yapılanmasıyla birlikte işlerlik kazanmıştır (Bayır, 1999).

Çalışma, insan yaşamından ayrı tutulamaz. Toplumun türlü gereksinimlerinin sağlanması, toplumdaki üyelerin çalışmasıyla gerçekleşmektedir. İnsanların bulunduğu her yerdeki gibi, çalışma ortamında da problemler, psikolojik olay ve özelliklerle yakından ilgilidir (Doğan, 1987). İçinde yaşadığımız toplumda çoğu zaman iş ve çalışan birbirlerinin aynası olarak kabul edilmekte ve çalışanlar yaptıkları işlerle değerlendirilebilmektedirler. Çalışanın sahip olduğu meslek, onun toplumsal statüsünün, yaşamdan aldığı tatminin ve zevkin, ailesine sağladığı maddi manevi her türlü imkânın belirleyicisi durumundadırlar (Çakmak, 2004).

1973’de, 15 yıldan beri yapılan araştırmaların yer aldığı ilk iş yaşamı kalitesi bibliyografyası yayınlanmış, bunu 1975’te Davis ve Cherns’in, 1976’da Biderman ve Drury’nin yayınladığı iş yaşamı kalitesi ile alakalı kitaplar izlemiştir. Amerikan ordusunda gedikli erbaşların iş yaşamı kalitesini algılamaları konusunda yapılan bir araştırmada (Halliman 1984), iş yaşamı kalitesi, ücret, liderlik, kariyer veya işin kendisiyle alakalı konularda algılanan tatmin olarak tanımlanmıştır. İsrail’de yapılan bir çalışmada ise (Shamir ve Salomon1985) iş yaşamı kalitesi; çalışanın işinden duyduğu tatmin ve iş deneyiminin ödüllendirici, çalışanı gerçekleştirici olması anlamında kavramsallaştırılmıştır (Akt: Araz, 1991).

Örgütlerin kuruluş nedeni ile çalışanların çalışma nedeni özde parasal sebeplere dayanmaktadır. Çalışanları çalışmaya götüren en güçlü motif hayatını ve varsa ailesinin hayatını devam ettirecek yeterli bir ücret elde etmektir. Özellikle kalkınmakta olan bütün ülkelerde işsizlerin ve kalifiye olmayan çalışanların sayısının oldukça yüksek olduğu bilinir. Bunların alternatif çalışma olanakları yoktur. Çalışanın endişesi, geçim kaynağı olan işini kaybetmesi olduğundan yöneticilerin kendisinden beklediğini vermeye uğraşacaktır. Bundan dolayı güdülemede parasal özendirme araçları diğer fayda sağlayan araçlardan daha etkilidir. Güdülemede parasal özendirme araçlarını; primli ücret, ücret artışı, kazanca katılma ve ekonomik ödül verme olarak dört kategoride inceleyebilmektedir (Sabuncuoğlu, 1984). İş yaşamı

kalitesi bakımından da, çalışanların işten çıkarılma duygusunu yaşamadan ve yeterli ücret aldıklarında çalışanların daha bir hevesle çalışmaktadırlar.

Çalışan çalıştığı çevrenin fiziki koşullarına olduğu kadar sosyal ve psikolojik şartlarına da uymak durumdadır. İşe girdiği ilk zamanda çalışma arkadaşları, varsa üstleri veya astları ile en kısa zamanda tanışmalı, onları tanımaya çalışırken, kendisini de tanıtmalıdır. Kendi dünyasında yaşamak isteyen, içine kapanık çalışanlar uzun vadede örgüte olduğu kadar kendilerine de faydalı olmazlar. Çalışan, yeni katıldığı çevrenin koşullarına, kurallarına, geleneklerine en kısa zamanda uyum sağlamalı ve üzerindeki yabancılaşma duygusunu atmalıdır. Çevreye uyum sağlayamayanlar bazen bunalımlara yol açabilen türlü problemlerle karşılaşa bilmektedirler (Sabuncuoğlu, 1984). Bu problemler daha sonradan çalışanın işe mutsuz gitmesi ve işte verimsiz çalışmasına yol açabilmektedir.

İş yaşamı kalitesi ile alakalı en ana çalışmalardan biri olarak kabul edilen Quinn ve Stain'in boylamsal nitelikteki çalışması bu konuyla alakalı betimsel bilgi sunmak amacıyla oluşturulmuştur. İş yaşamı kalitesi konusunda yapılan bu çalışmada ölçümler (Akt: Araz, 1991).

- İş yaşamıyla alakalı problemler,
- İş tatmini,
- Yaşam tatmini konularına odaklanmıştır.

İş tatmini; iş yaşamı kalitesinin esas belirleyicilerinden biri olmasına rağmen tek başına bu kavramın yeterli tanımını sunmamaktadır. İş yaşamı kalitesi sadece iş tatmininin sübjektif öğelerini değil aynı zamanda emniyet, temizlik, ücret, güvenlik, çalışma saatleri ve donanım yeterliliği gibi çalışma koşullarının daha objektif durumlarını içermektedir (Araz, 1991).

Boisvert (1977) çalışanların iş yaşamı kalitesi kavramından anladıkları şeyin, araştırmacıların bu kavramda anlattıkları durumlara göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada iş yaşamı kalitesi ile alakalı 15 durum kullanmıştır. Bunlar (Akt: Araz, 1991):

- İş üzerinde kontrol,
- İşin öğrenme olanakları sunması,
- Kabiliyet ve hünelerinin kullanımı,

- İşinde onay görme,
- İşte arzu edilen geleceğe ulaşma olanaklarına sahip olma
- İşin zorlayıcı ancak zevkli olması,
- Mesai arkadaşlarıyla olan karşılıklı etkileşim,
- Yeterliliği üzerinde kontrol,
- İşin çeşitliliği,
- İşinden gurur duyma,
- Örgütsel karar verme sürecine katılma
- Performansla alakalı geribildirim,
- Karar vermenin önemi,
- Çalışanın kendi yargısını, hükmünü kullanabilmesi,
- Örgütün son ürünleriyle alakalı işte çalışma olanaklarına sahip olma.

Patrick ve Eriksson'a göre yaşam; kalite ve nicelik olarak ayrılabilen iki boyuta sahiptir. Yaşam niceliği; ölüm oranları veya yaşam beklentisi gibi zor biyomedikal bilgiyle ilgili olarak ifade edilmiştir. Yaşam kalitesi; sadece ölçülebilir indikatörlerin kullanımıyla ifade edilemeyen, yaşamın karmaşık yönlerini ifade eden, en önemlisi, genelde öznel bir değerlendirmeyi tanımlamaktadır. Sadece öznellik iyilik duygusu değil, sağlık durumu ve dış yaşam durumu gibi objektif indikatörleri de içermektedir (Akt: Top, Özden, Sevim, 2003).

Maccobby ve Herrick iş yaşamı kalitesinin 4 öge etrafına döndüğünü ifade etmişlerdir (Akt: Araz, 1991):

Emniyet / Güvenlik: Çalışanların işini kaybetme korkusundan kurtulması ve ekonomik gelirlerinin en üst seviyeye çıkarılması,

Eşitlik: Terfi ve maaşlarda adil davranılacağına garanti edilmesi, kadınlara ve minörite durumundaki gruplara karşı diskriminasyona son verilmesi ve verimliliğin artırıldığı durumlarda karın paylaşılması,

Bireylik: Her çalışanın farklı olduğunun kabul edilmesi ve örgütteki değişikliklerin, her çalışanın kişisel gelişimine yardımcı olacak şekilde planlanması. Her ne kadar yöneticiler ve sosyal bilimciler tatmin verici buluyorlarsa da çalışanların yönetime katılmaya zorlanmaması, örgütteki değişikliklerin mümkün olduğunca çalışanların lehine olacak şekilde yapılması,

Demokrasi: Serbestçe konuşma yapabilme, konuların ya da problemlerin çalışanlarca de ele alınabilmesi, karar verme sürecine katılabilme vb. durumları içermektedir.

İş yaşamı çalışan bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir. Belirli bir işi yapmak çalışanın belirli bir zamanını alacağı için çalışma yaşamı psikolojik açıdan da çok önemlidir. Çalışanın yaşamında işin hem zaman değerlendirme, hem yaşam enerjisini faydalı hedeflere yöneltme ve bunların sonucunda da edindiği tatminle ruh sağlığını koruması gibi önemli özellikleri vardır. Son yıllarda iş yaşamı kalitesi kavramı ile ifade edilmek istenen çalışanlara bu tür tatmin verecek iş koşullarının yaratılmasıdır. Bu kavram, mevcut çalışma ortamında bir takım değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları oluşturarak çalışanın fiziki ve ruhi yapısını düzenleyen, çalışanın onuruna pozitif katkıda bulunan, kısaca çalışan üzerinde odaklaşan bir yönetim felsefesidir (Öge, 2000).

2.1.2. İş Yaşam Kalitesi Tanımı

Genel olarak İş Yaşam Kalitesi (İYK) kavramı, çalışanın tüm yaşam alanıyla bütünleşmesine yol açacak tarzda, iş ortamında fiziki ve psikolojik olarak iyi oluş halidir. Çalışanın iş yaşam kalitesi, hem işde hem de işin dışında pek çok ögeye bağlıdır. İş yaşamı kalitesinin, değişik ele alışlara rağmen ana kavramsal kategorileri şöyle sıralanabilmektedir (Bilgin, 1995; Walton, 1972; Beach, 1980; Cummings ve Worley, 1997; Akt: Erdem, 2010):

- Toplam yaşam alanı; iş yaşamını etkileyen ve ondan etkilenen alan olan aile ve toplumsal çevre dikkate alınmıştır.
- Sağlıklı ve güvenli çalışma şartları; örgütün fiziki koşulları, iş yeri güvenliği, okulun yapısı, renkleri, sınıf büyüklükleri, okulun temizliği, okulun ısınması, okulun aydınlatılması gibi durumlar olarak ele alınmıştır.
- Çalışan kapasitesinin geliştirilmesi; yükselme, kabiliyetlerin değerlendirilmesi, işle alakalı yenilikleri takip edebilme, kendini geliştirebilme olanaklarını, yöneticilerden katkı ve yardım alınması olarak ele alınmıştır.

- Sosyal sorumluluk; örgütün çevreye karşı duyarlılığı, paydaşlara hesap verebilirliği, çevreye yönelik kültürel ve sanatsal etkinlikler olarak ele alınmıştır.
- Sosyal bütünleşme kavramı; örgüttekilerin aralarındaki işbirliği, aidiyet duygusu güven olarak ele alınmıştır.
- Adil ve uygun karşılık, alınacak ücretin emeğin karşılığında olması, emeklilik, sağlık ve özlük hakların yeterli olması olarak ele alınmıştır.

Genel olarak iş yaşam kalitesi; çalışanın görünürdeki fiziki ve zihinsel zindelik durumu ile iş hayatında elde etmiş olduğu iş tatmini ve motivasyon seviyesidir. İş yaşam kalitesi; iş yaşam çevresinde çalışan tarafından tercih edilen veya tercih edilmeyen unsurların değerlendirilmesi ile belirlenen motivasyon ve morallerini çalışanların verimlilik ve etkinliklerini destekleyen çalışma ortamıdır. İş çevresi gerek çalışanlar ve gerekse örgüt açısından pozitif öğeleri içermelidir. İş yaşam kalitesini etkileyen esas öğeler olarak; kararlara katılma olanakları, açık iletişim kanalları, iş güvenliği ve kariyer olanaklarının uygun olması, uygulanabilir ve adil ödül sistemi, moral ve motivasyon tedbirlerinin uygun ve yeterli bir şekilde uygulanması, çalışanlara kendi kabiliyetlerini ve yaratıcılıklarını gösterme imkanı tanınması, esas gereksinimlerini yeterli seviyede karşılayan çalışana kendini ispatlama, toplumsal ve sosyal gereksinimlerini karşılama imkanlarının yaratılması gibi, çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu etkileyen etkenler söylenebilir (Newstrom, 1997; Akt: Çiçek, 2005).

Bir kimse elinden geldiği kadar çabalar ve istediği sonucu alamazsa kendince başarısız olur. Başarısızlık, yapmak istediğimiz, ama yapamadığımız şeyler için kullanılır. Önündeki işe bir türlü başlayamayan çalışan, zaman geçtikçe, o işe karşı negatif fikir geliştirecektir. Yapmamak kendi kabullerimize aittir. Bir başlasak ve çabalasak başarabilme ihtimalimiz vardır. Bir işe başlayamamak, kendi beynimizde kesinleşmiş bir fikirden gelir. Yaşamımızı değiştirecek ve daha anlamlı kılacak birçok erdemli işe girişmeyiz; çünkü onunla alakalı içimizde bir istek duymayız. Başarmamız durumunda ne gibi güzelliklere kavuşacağımızı düşündüğümüzde sürekli hoşumuza giden işlerin arkasından koşarız. İstemediğimiz bir işe karşı ise sürekli olumsuz tutum sergileriz. Böylelikle iş yaşam kalitemizi kötü bir noktaya getiririz. İçimizdeki bu soğukluğu alacak, o işe başlamamızı sağlayacak bir güce ihtiyacımız vardır. Bizi bir türlü yaşamın iyilikleri, nimetleri ve güzellikleriyle buluşturmeyen şey beynimizdeki belli bir noktaya saplanmışlıktır. Sabahleyin yatakta bir müddet daha

kalmak bize daha cazip görünebilir. Çalışan geçmişe yönelik birtakım hesaplar yapmalı buna yönelik olarak geleceğini planlamalıdır. Geleceğinde mutlu bir iş yaşamı hayali kuran çalışan bu planına sadık olmalıdır. Elde edemediği güzellikler için uğraşmalı ve yaşamını yakalamalıdır (Çiçek, 2005).

Başaramadığımız veya yapamadığımız bir işin üzerinde yeniden başlama kararı almamamız ve iş yaşamında sürekli bu kararları düşünmemiz verimliliğimizi düşürecektir. Haklılık veya haksızlıklar karşısında gösterdiğimiz tepkiler kendimize duyduğumuz saygıyla ölçülecektir.

Vazgeçmiş olduğumuz birtakım değerler ile ertelediğimiz birtakım projeler gibi daha birçok farklı şeyleri yaşam süreci ve yaşam kalitesi içinde arayabiliriz. İyi bir yaşam kalitesi için birtakım ölçütler oluşturulabilir. Mesleklerde çalışanlardan beklenenler seviyesinde ölçütlere sahip olmanın faydalı olacağı denilebilir. İş yaşamında bunları çok iyi belirlemek ve bunlara yönelik hareket etmenin önemli olduğu söylenebilir.

Değerlerimizi önceden saptamalı buna yönelik olarak geleceğimizi kurmalıyız. Mutlu olmamız için mutlaka belli hedeflerimiz ve bu hedeflere ulaştıracak stratejilerimizi oluşturmalıyız. İş yaşam kalitemizi belirleyen birtakım önemli etkenler bulunur. Bunlar iş yaşamı, aile yaşamı, sosyal yaşam, eğitim yaşamı, sağlık, çocuk vb. Özellikle iş yaşamımız içinde birçok etken bulunur. Bunlar işimizin getirdiği beceri ve bilgiler, iş yaşam yükü, yapmak zorunda olduğumuz görevler ve zorunluluklar gibi (Erat ve diğerleri, 2011).

Yaşamın akışı içinde karşılaşılan pekçok problem ve güzel şeyler olabilir. Bunlarda devamlı ve geçici problemlerde vardır. Çoğunlukla aile halkı içerisindeki problemler ve iş yaşamı içinde olan problemlerin kimileri kalıcıdır. Bu problemler iş yaşam kalitemizi etkilenmekte ve düşürmektedir. Ayrıca iş yaşamına bağlantılı olarak birtakım kişisel ve ailesel hatta sosyal içerikli problemler de yaşayabiliriz. Bunların başında aşırı iş yükü ve çalışma süresi sosyal yaşamdan kopmamıza ve mutsuzluğumuza neden olur. İş yaşam kalitemizi artırmak için değerlerimiz, sürdürülebilir insani standartlarımız, çocuklarımız, eşimiz, ailemiz, akrabalarımız ve çevremiz gibi etkenleri göz önüne alarak yaşama daha sıkı tutunabiliriz. Her insanda iş yaşamı içindeki zorluklar başta gelir. İyi bir psikolojik yapıya sahip çalışan daha sağlıklı düşünür ve daha sağlıklı hareket eder. Sağlıklı ruha ve sağlıklı bedene sahip çalışan önce kendisine sonra ise çevresine enerji ve pozitif güç sağlar. İş yaşam kalitemizi yükseltmek veya iş yaşam kalitesini düşürmek yine çalışanın kendi

elindedir. Çünkü birtakım durumlarda istediğimizin dışında yapmak zorunda olduğumuz sorumluluklarımız vardır. Bunlardan bazen ödün vermemiz imkânsız duruma gelebilir. Böyle durumda çözüm önerileri bulmalı ve zorlukların üstesinden gelmeliyiz. Bu durum bizim iş yaşam kalitemiz üzerinde pozitif etkiler doğuracak ve daha fazla yaşama tutunmamıza katkı sağlayacaktır. İş yaşam kalitemizin problemlili olması bizi her türlü etkilediği gibi en önemlisi iş performansımız üzerinde çok ciddi aksaklıklar meydana getirir (Erat ve diğerleri, 2011).

2.1.3. İş Yaşam Kalitesinin Önemi

İş yaşamı kalitesi (İYK) kavramı henüz ortaya çıkmamışken sendikalarda, örgütlerde, üniversitelerde ve yönetim çevrelerinde iş yaşamını ilgilendiren ve İYK'nin ilgisi içinde yer alan konular konuşulmakta ve çözüm yolları aranmaktaydı. 1970'lere kadar üniversiteler, yöneticiler ve sendikalar; iş koşulları, ücret, sıradanlık, yabancılaşma gibi iş yaşam kalitesinin ilgisi içinde olan konularla uğraşmışlardır. 1970'lerin başından itibaren de örgüt yöneticileri üretimi artırmak, örgütleri verimli kullanmak için İYK'yi iyileştirme yoluna gitmişlerdir (Beach, 1980 Akt: Erdem, 2010).

1972'nin mart ayında General Motor'da yaklaşık 8000 çalışan iş brakmaya gitti. Bu grev çalışanların iş koşullarını, iş yaşamlarını, işin zorluklarını, işin problemlerinin basında haftalarca konuşulmasına neden oldu. İş şartlarından ötürü özellikle genç çalışanların umutsuzluğa kapıldıkları, yabancılaştıkları rapor ediliyordu. ABD'de de kurumlar ve örgütler, çalışanlarının İYK'sini geliştirmek için çalışmalar başlattı. Aynı zamanda bu çalışmalar çalışanların verimini artırma uğraşlarıydı. ABD'de bir taraftan İYK birlikleri açılırken diğer taraftan da ABD Ulusal Verimlilik Merkezi ve özel kurumlar İYK üzerinde çalışmaya başladı. Bu çalışmalar, telefon ve telgraf örgütlerinde olduğu gibi General Motor ve Volue Olivetti gibi büyük örgütler arasında da yayılmaya başladı (Beach, 1980; Akt: Erdem, 2010).

Günümüzde örgütsel verimliliği belirleyen en önemli ögenin, üretim etkenleri arasında göze çarpan ve diğer üretim etkenlerini (doğal kaynaklar, sermaye, müteşebbis) yönetip yönlendiren emek (çalışan) etkeni olduğu artık çok daha fazla kabul görmeye başlanmış ve bu konu üzerinde yapılan araştırmaların sayısı çoğalmaktadır. Bununla beraber, 1980'li yıllarda insan kaynakları yönetimi

uygulamalarının gelişmesiyle “İş Yaşamının Kalitesi” kavramı ortaya çıkmıştır (Serbest, 2000).

Çağımızda, örgüt başarısını belirleyici öğenin çalışan kişiler olduğunun açıklıkla ayırt edilmesi çalışma yaşamı kalitesi kavramını öne çıkarmış ve bu konudaki uygulamaların önemini artırmıştır. Çalışanların yaratıcı olma ve yenilik yapma istekleri örgütlerin rekabetçi üstünlüğünün esas bir kaynağıdır. Bu kaynağı en iyi bir şekilde kullanabilmenin yolu da ona yüksek düzeyde çalışma ortamı ve yüksek düzeyde yaşama ortamı sağlamaktır (Kaymaz, 2003).

Son yıllara bakıldığında iş yaşamının nasıl daha nitelikli bir hale getirilebileceği problemi, gelişmiş ülkelerin önüne çıkan çok önemli problemlerden biri haline gelmiştir. Teknoloji ve bilimdeki hızlı gelişmeler, yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerinde durmayı gerektirmiş, yaşam kalitesinin artırılması ise teknolojik ve ekonomik iyileşmelerin yeterli olmadığı fikriyle örgüt seviyesinde, o örgüt içerisinde çalışan insanların niteliğine yönelmiştir. İş yerlerindeki çalışanların niteliği üzerine yönelmesi ise, iş yaşamını yeniden kurgulamak için yükselmekte olan bir alakayı da birlikte getirmiştir. Örgüt seviyesinde yapılan düzenlemeler; hem örgütün verimliliğini yükseltebilmeyi hem de örgütte çalışan personelin kalitesinin artırılması misyon edinilmiştir (Aydemir, 2008).

İş yaşamı çalışan kişinin yaşamında önemli bir yere sahiptir. Belirli bir iş yapmak çalışanın belirli bir zamanını alacağı için çalışma yaşamı psikolojik açıdan da çok önemlidir. Çalışanın yaşamında işin hem zaman değerlendirme, hem yaşam enerjisini yararlı hedeflere yöneltme ve bunların neticesinde de edindiği hazla ruh sağlığını koruması gibi önemli özellikleri vardır. Son yıllarda iş yaşamı kalitesi kavramı ile anlatılmak istenen çalışanları tatmin edecek çalışma koşullarının oluşturulmasıdır. Bu kavram, mevcut çalışma ortamında bir takım değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları oluşturarak çalışanın fiziki ve ruhi yapısını düzenleyen, çalışanın onuruna pozitif katkıda bulunan, kısaca çalışan üzerinde odaklaşan bir yönetim felsefesidir (Öge, 2000).

İş yaşam kalitesi sadece iş tatminini etkilememektedir, aynı zamanda sağlık, aile yaşamı, iş dışındaki boş zamanlar, kültürel ve sosyal yaşam, ekonomik durum, eğitim, arkadaşlık ilişkileri, komşuluk ilişkileri, maneviyat gibi diğer yaşam durumları üzerinde de etkiye sahiptir. Çünkü yayılma etkisi sayesinde, bir yaşam durumunda tatmin sağlanması, diğer yaşam durumundaki tatmine etki etmektedir. Bu nedenle,

çalışma yaşamı kalitesi, yaşam kalitesinin sağlanması bakımından önemlidir (Aydın, Çelik ve Uğurluoğlu, 2011).

İş yaşam kalitesi, güzel çalışma şartları, güzel bir gözetim, dolgun ücret ve iyi sosyal haklar, rekabetçi, ilginç ve ödüllendirici bir iş anlamına gelir. İyi bir iş yaşam kalitesi için, proaktif yöneticiler çalışana örgüte olan katkısını etkileyecek daha büyük fırsatlar sunmalıdır. İnsan kaynakları departmanları çalışanların karar verme sürecinde daha etkin bir şekilde yer almalarını sağlayacak yollar bulmalıdır. İş yaşamının kalitesi, sosyal bilimcilerin, felsefecilerin, iş sahiplerinin ve çalışanların ilgi alanına giren kavramdır. Bu kavram çalışma ahlakı ve çalışma koşullarının birçok yönünü, çalışma koşulları konusunda alınacak tedbirleri, çalışanın hoşnutluğu ve hoşnutsuzluğu, üretimdeki verimlilik konusundaki yönetsel kaygıları ve sosyal dengeyle bütünlüğü içinde barındıran geniş bir kavramdır. İş yaşam kalitesi kavramının çok geniş kapsamlı olması, iş yaşam kalitesinin farklı statüler tarafından değişik açılardan konu edinmesine neden olmaktadır. Yönetici sınıf bakımından iş yaşam kalitesi, tekniksel ve yapısal sistemlerden çok, psikolojik sistemde gerçekleştirilecek gelişmeler yoluyla verimliliğin yükseltilmesidir. Sendikalar ve iş grupları bakımından, insancıl ve daha sağlıklı çalışma ortamının sağlanması ve gelirin eşit dağılımıdır. Diğer taraftan, endüstriyel demokrasi ve çalışanların örgütün formel karar alma sürecine daha fazla katılımı olarak da ele alınmaktadır (Aba, 2009). İYK önemlidir, çünkü mutlu bir çalışanın üretici ve yaratıcı bir çalışan olduğunu ve mutlu bir çalışanın aynı zamanda sadık ve örgüte kendini adanmış bir çalışan olduğunu gösteren kanıtlar mevcuttur.

Çalışan birey açısından yaşamsal görülen İYK kavramı örgütsel neticeleri bakımından da önemlidir. İş yaşamı kalitesinin sağlanması örgütün etkililiğinden belirleyici olmaktadır. Çünkü çalışanın iş yaşamında karşılaştığı koşullar, çalışanın sağlığını ve performansını etkileyebilmektedir. Birçok araştırma iş yaşam kalitesinin, çalışanın davranışsal tepkilerinde, örgütte kişisel kimlik kazanmasından, iş tatmininde, işle alakalı performansında ve çabasında, işe alaka göstermesinde, işten ayrılma fikrinde, çalışan devir hızında önemli bir etkiye sahip olabileceğini göstermiştir. Örgütün nitelikli hizmet üretmesi, toplumda saygınlık kazanması, saygınlığın sürdürülmesi için iş yaşam kalitesi artırılmalıdır. Çalışanların yaşam kalitesinin sağladığı adalet, mutluluk, yetkinlik ve yetkinlik kavramları bütün olarak tasarlanmalıdır. Böylece iş yaşamında nitelik ve verimlilik artarak sağlanmaktadır (Aydın ve Kutlu, 2001).

Örgütlerde kaliteyi artırmak üzere türlü ülkelerde farklı uygulamalara rastlamak mümkündür. Ülkeler, iş yaşamında kaliteyi artırma fikriyle farklı zamanlarda tanışmış ve farklı zamanlarda yasal düzenlemelerde bulunmuştur. Ancak yasal düzenlemelerden önce iş sahibi, örgütün verimliliğini artırmak adına çalışanın iş yaşamındaki gereksinimlerini gözetmek zorundadır. Yöneticiler örgütteki makinenin bile gerekli bakımlarını aksatmayarak iş kalitesini artırmayı düşünürken çalışan etkenini düşünmeden hareket etmeleri büyük bir yönetim zafiyeti ortaya çıkarır. Günümüzde örgütler iş yaşamında kalite anlayışında genelde unutulmuş çalışan boyutuna vurgu yapmaya önem vermektedir (Kaymaz, 2003).

İş yaşamında kaliteyi oluşturan türlü etkenler vardır. Bunlar genel olarak; ışıklandırma, ısı, hijyen gibi fiziki çalışma koşulları, işin niteliği, örgütteki çalışan-patron ilişkileri, örgütteki ücretlendirme sistemi, yönetim modelleri, stres, teknolojik yapı, ergonomi gibi birçok açıdan ele alınabilir. Gerek fiziki, gerek ekonomik ve gerekse psikolojik açıdan uygun koşulların sağlanması ile çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşması açısından gerekli kişisel performansı sergileyebileceklerdir (Serbest, 2000).

Rekabet ortamında büyümek ve ayakta kalmak isteyen örgütler ile verimli çalışarak varlığını devam ettirmek isteyen örgütler, öne çıkan çalışan faktörünün kendileri için önemli olduğunun farkına varmalıdırlar. Çalışanlar, örgütlerin gelecekte başarılı olmalarında önemli bir etkidir. Çalışanların işteki doyumunu sağlamak, artırmak ve hedef, misyon ve stratejilerini gerçekleştirmede iş yaşamının kalitesinin artırılması gereği gözden kaçırılmamalıdır. İnsan bir maddi unsur olarak değil, örgütün vizyonunu geliştirecek ve bu vizyona giden yoldaki engellerin atlatılmasında önemli bir etken olarak görülmelidir. Buradan hareketle, örgütlerde çalışan unsurunun verimliliğini yükseltecek başarılı etkileşimlerin başlatılması bir zaruret haline gelmiştir (Serbest, 2000; Aydemir, 2008).

Örgütlerde verimli olmak çalışanların kabiliyetine ve becerisine olduğu kadar örgüt yöneticilerinin yönetim şekline de bağlıdır. Örgütler geleneksel veya modern şekillerde yönetilmektedir. Geleneksel örgütlerde çalışan makine gibi algılanmaktadır. İş sahipleri çok yoğun ve baskıcı bir yönetim anlayışına sahiptir. Geleneksel olan yönetimlerin kısa dönemli vizyonları iş yaşam kalitesini geliştirme oluşumuna karşı çıkmaktadır. Çağdaş yönetim modellerinde; çalışan- makine uyumu, kendi kendini kontrol mekanizması, çalışanlar arasında dayanışma, örgütsel ve kişisel hedeflerin

benzerliği, çalışana olan yatırımlar, iş yaşamının kalitesini yükseltmede bir destek sistem şeklinde dir.

Örgütlerde iş yaşamı kalitesinin artırılmaya çalışılmasının nihai amacı; örgütü yaşanılacak bir yer haline getirme, çalışanın yaptığı işten öğrenmesini sağlama, örgütün kar edebilirliğini artırma ve aynı zamanda iş tatmininin olmasıdır. İşçinin verimli olması doğrudan örgütün verimliliğini artırmaktadır. İş yerinin kazanması ise çalışanın yaşam standardını doğrudan etkileyecektir. Dolayısıyla iş sahibi ve çalışan için muazzam bir döngü meydana gelecektir. Böylelikle iş sahibi için kazanç artarken çalışanın mutluluk seviyesi artacaktır. İş yaşamındaki kalitenin artırılması çalışanın ailesine ve oradan da topluma yansıyacaktır. Örgütte alışanlar arasındaki bağları kuvvetlendirerek, stressiz bir ortam yaratmayı, işinden aldığı hazzı artırarak işine yoğunlaşmasını sağlanmalıdır.

2.1.4. İş Yaşam Kalitesi Unsurları

İYK, işteki yaşamla alakalı olarak; motivasyon, hoşnutluk düzeyi, bireysel deneyim vs. kavramları ifade eder. İYK, alışanların örgüt tarafından istihdamı durumunda önemli kişisel gereksinimlerini karşılayabilme düzeyini göstermektedir. İYK alışanlara genellikle; dürüstlük, güvenlik, aile demokrasisi, özerklik, sahiplik, esneklik, sorumluluk vb. kavramları aşılamaya çalışmaktadır. İş yaşam kalitesini arttırmak için örgütler çalışanlarına destekleyici ve açık tarzda davranmaya, her düzeyde iletişim kanallarını açık tutmaya, karara katılma konularında fırsat tanımaya ve görevleri yerine getirme konusunda yetki vermeye çalışırlar (Özgen, 2002).

İş yaşam kavramını açıklayabilmek için, belli öğelerin üzerinde durulmasına gereksinim duyulmaktadır. Çünkü bir çalışanın iş yaşam kalitesi, hem iş içindeki hem de iş dışındaki pek çok davranışına bağlanmaktadır. Richard E. Walton bu öğeleri sekiz başlıkta sıralamıştır (Antoşov ve Csiksov, 2005. Akt: Aba, 2009).

2.1.4.1. Uygunluk ve Adil Olma

Kime, nasıl, ne zaman, hangi tür ve hangi şekillerde, kaç para ücret ödenmesi gerektiği iş yaşam kalitesinin geliştirilmesinde en önemli öğedir. Adil olma, bir çalışanın ulaştığı, aldığı neticeleri ya da ona ayrılan payı hakça olarak algılaması şeklinde dir. Haka olmadığına dair algı, çalışanların daha az çalışmalarına, geri çekilmelerine, stres yaşamalarına, çalışma arkadaşları ile daha az işbirliği yapmalarına yol açabilir. İş yaşamı kalitesi kavramı içerisinde ücretlerin yeterli ve adil olup olmadığına dair en sık kullanılan ölçüm çalışanların verilen ücrete ilişkin tutumlarıdır.

Ayrıca verilen hizmet karşılığı ödenen ücret adil olarak algılanıyorsa çalışan yapılan iş anlaşmasından memnun olacaktır. Buna karşın ücretin yetersiz olarak değerlendirildiği bir örgütte ise kırgınlık ve öfke duyguları çalışanın işe karşı tutumunu etkileyecektir. Örneğin, çalışan kendi payının hakça olup olmadığına karar verme ihtiyacını hissederse, benzer bir işte çalışan bir kişiyle ücret seviyelerini karşılaştırabilir. Eğer iki ücret eşitse burada hakça olmayan bir durum yoktur; netice olarak çalışan durumundan hoşnut olur. Referans çalışanına göre yüksek ücret aldığını fark eden çalışan ise suçluluk duygusuna kapılabilir. Diğer yandan, daha düşük ücret alındığında, daha çok rahatsızlık yaşanır. Bu durumda hangi nedenle olursa olsun ücretler konusundaki bir hoşnutsuzluk iş yaşamının diğer yönlerini etkileyebilir. Öyle ise yönetici çalışanın verdiği hizmet karşılığında aldığı ücretin yeterli ve adil olup olmadığını sorgulamak durumundadır (Kandula, 2004, Akt: Aba, 2009; Yıldırım, 2007).

Bowditch ve Buono'a (1994) göre, iş yaşamında kalite anlayışında kalitenin belirlenmesinde bir kriter olarak yeterli ve adil ücreti; gelir seviyesinin, sosyal olarak belirlenen yeterlilik standartlarında olup olmadığı şeklinde tanımlamışlardır (Solmuş, 2000).

2.1.4.2. Güvenli, Sağlıklı Yaşam ve Fiziki çalışma Koşulları

İYK kavramı, çalışma ortamını ve çalışma koşullarını kapsayan bir kavramdır. Bunun için iş yaşamının kalitesini artırıcı tedbirlerden biri de, fiziki çalışma koşullarının, çalışana uygun bir yöntemde olmasıdır. Fiziki çalışma koşullarının çalışana göre kurulması çalışanın moralini ve verimini artırıcı bir etki yapar. İş yaşam kalitesini için gerekli öğelerden en önemlisi belki de fiziki çalışma koşuludur. Çünkü çalışanlar rahat bir ortamda olmazlarsa hareketleri kısıtlı kalırlar veya rahatsız oldukları ortamlardan sürekli ayrılmak durumunda kalabilirler. Bu da motivasyonu ve verimliliği negatif yönde etkileyebilir. İşte bu çalışma koşulları düzenlenerek çalışanın işinden elde edeceği maddi ve maddi olmayan değerler geliştirilebilir. Böylece iş yaşamının kalitesi de yükselir (Kayalar, 1997).

Bowditch ve Buono'a (1994) göre sağlıklı ve güvenilir çalışma koşulları; yaralanma, makul iş saatleri ve hastalık olasılığını en aza indiren fiziki çalışma şartları, iş şartlarının, belirli bir yaşın altında (ya da üstünde) olan çalışanın yaşamı için tehlike arz edebilecek durumda olup olmadığıyla alakalıdır (Solmuş, 2000).

Topluluk etiği topluluğun her üyesine önem vermektir. Denizciler denizde kaybolan arkadaşlarının ararken ölüm tehlikesine maruz kalırlar. Normalde anlamsız olan bu davranış, güçlü örgütün yansımasıdır. Eğer örgütünüzün ve arkadaşlarınızın günü geldiğinde sizin için aynı önemi göstereceklerini bilerseniz, siz de tüm kalbinizle onlar için elinizden geleni yapmayı istersiniz. Böyle bir çalışma ortamında kalite ve tatmin en üst sınıra ulaşmaktadır. Oysa günümüzde rekabetle birlikte stres meydana gelir ve çalışanın iş yaşam kalitesini etkiler. Çalışanların güvende oldukları, kabiliyetlerini geliştirebilecekleri ortamların sunulduğu örgütlerde çalışmak onları mutlu edecektir. Sağlıklı ve mutlu çalışanlar iş yaşamında aynı zamanda daha verimli olacaktır. Bunun için çalışan odaklı, çalışanları ortak performansla başarılı duruma getiren, çalışanların güçlü yanlarını etkili kılan modern olan yönetim şekilleri uygulanmalıdır. (Uysal, 2002).

2.1.4.3. İnsan Kapasitesini Kullanma ve Geliştirme

Verimliliğin yükselmesi, iş yaşamının kalitesi ile doğru orantılıdır. İnsan kapasitesinin artışı, iş yaşamının kalitesinin yükselmesi, verimlilik düşüşü, iş yaşamının kalitesinin düşmesi sonucunu doğurur. Verimliliğin yükselmesi sonucunda elde edilebilecek değerler çalışana doğrudan yansıtılmalıdır. Verimli çalışan gözden kaçırılmamalı ve ödüllendirilmelidir. Yükselen verimlilik, yüksek ücreti getirirse, çalışanın işini daha iyi yapması ve çalışan için, işin bir değer ifade etmesi beklenebilir. Bu da iş yaşamının kalitesi ile direkt ilişkilidir (Kayalar, 1997).

Çalışanın kapasitesini tam anlamıyla kullanmak için öncelikle işin anlamsız ve gereksiz olmaması gerekmektedir. Çalışanların kabiliyetlerinin ve kapasitelerinin geliştirmek için iş sahibinin birtakım sorumlulukları çalışana vermesi gerekmektedir. Çalışanların kendi yaptıkları işin kontrolüne daha çok izin verilmesi ve işine hakim kılınması ortaya çıkardığı ürünü veya hizmeti sahiplenmesinde işe yarayacaktır. Örgüt içerisinde kar amacı olmayan ilişkiler yaratmak çalışanın kendine verdiği artılardandır. Aynı zamanda örgüt bünyesinde kar amacı gütmeyen örgütler yaratıp bölümlerin kendi bütçelerinden bunlara katkıda bulunmasını sağlamak, örgütteki paylaşma arzusunu önemli ölçüde yükseltecektir. Çalışan kapasitesini artışımlı olacaktır. Çalışanların türlü beceri ve kabiliyet kazanması sağlanmalıdır.

2.1.4.4. Büyüme ve Sosyal Güvenlik

Bowditch ve Buono'a (1994) sürekli gelişme ve güvenlik için geleceğe yönelik fırsatların sunulması; kişisel gelişim, kabiliyetlerin kullanılması ve güvenlik

gibi etkenleri kapsayarak işle alakalı fırsatlardan ziyade kariyer üzerine odaklaşır (Solmuş, 2000).

Çalışana iş yaşamında kariyer imkanı verilmelidir. İlerleyen yıllarda, dikkatlerin insan boyutu üzerinde yoğunlaştırılması zorunlu hale gelecektir. Çalışanlarına terfi olanağı ve gelir güvenliği sağlanmalıdır. Hangi amacı gerçekleştirmek için kurulmuş olursa olsun tüm örgütleri gelişme gücü ve büyümesi; onu oluşturan çalışanların belirlenen hedefler doğrultusunda, beraberce çalışabilmelerindeki arzularına bağlıdır. Bazen az miktarda bir maaş artışı, söylenen bir güzel söz, örgütte verimliliği sağlayabileceği gibi, kimi durumlarda çalışanlara yapılan bir saygısızlık, sosyal güvenlik sisteminin olmayışı v.b. örgütü beklenmeyecek şekilde bir zarara sokabilecektir. Buda örgütte küçülmeye yol açacaktır. Çalışan geriye dönüp iş yaşamına baktığında ne kadar yükseldiğini ve ileriye gittiğini görürse yaşamından haz almaktadır (Enginer, 2001).

2.1.4.5. Sosyal Bütünleşme

İş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine yapılan araştırmalar, teknolojik ve ekonomik düzeltmelerin az olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanın sosyal bütünleşmesinin sağlanabilmesi için kısa ve uzun dönemde kişisel kapasitesini ortaya koyabilme ve geliştirebilmesi gerekmektedir. Bu süreçten sonra ilgiler, çalışma hayatına, personelin özelliklerine dönmüştür. Kişisel ilişkiler örgütlerde iş yaşamı kalitesinin bir parçası haline gelmiştir. Örgüt seviyesinde yapılan araştırmalar, çalışanlara daha sağlıklı ve hümanist çalışma şartlarının sağlanması, kurumlarda çalışanların kalitesinin artırılması ve bu yönde örgütlerin uzun vadeli planlarının ve verimliliğinin sağlanması için daha güzel bir iş ortamının yapılmasını ve modern yönetim düşüncesini kapsamaktadır. Örgüt çalışana kişisel kimlik ve öz saygı kazandırmaktadır (Uysal,2002).

2.1.4.6. Kurallara Bağlılık

Geleneksel iş anlayışıyla yönetilen örgütlerde yönetim ve hiyerarşi kavramı aynı anlamda kullanılmakta ve iş yaşamında kurallara bağlılığı ifade etmektedir. Kurallara bağlılık aslında çalışanların kişisel dokunulmazlığını, fikirlerini ifade edebilmesini ve eşitlik haklarından faydalanmasını aynı zamanda çalıştığı örgüt tarafından da korunmasını içerir. Örgütlerin kişisel dokunulmazlığa duyduğu saygıda, kişisel farklılıkları hoş görüp, konuşma hakkına izin vermesinde ve işle alakalı bütün meselelerde hukuki eşitlik uygulanmasında bazı farklılıklar olabilir. Yöneticinin

çalışanlara karşı adaletli davranışları örgütte çalışan bireylerin iş yaşamlarının kalitesini etkiler (Erginer, 2003).

2.1.4.7. İş ve Özel Yaşam Alanları Arasındaki Denge

Bir çalışanın iş yaşamındaki deneyimlerinin, çalışanın yaşamının diğer alanlarında pozitif ya da negatif etkileri olabilir, örneğin bireyin ailesiyle olan ilişkilerini etkileyebilir. Bowditch ve Buono'a (1994) göre bireyin, örgütteki çalışan rolüyle yaşamındaki diğer rolleri arasındaki denge olmalıdır. İş hayatı ile özel hayatın dengede olması, çalışanın çalışma saatlerini, ailesi ile geçirdiği saatleri, kariyer olanaklarını ve devamlı olarak taşınmak zorunda olmayan, terfi ve ilerleme olanaklarını ifade eder (Solmuş, 2000). Bu yüzden iş ve özel yaşam alanları arasındaki denge iyi sağlanmalıdır.

2.1.4.8. Sosyal İlişkililik

Sosyal ilişki duygusunu geliştirmenin en önemli şartlarından biri herkesin aynı ortamı paylaşıyor olduğunu bilmesidir. Bir şehirden geçen nehir suyu kirli ise düşük gelirliler içinde kirlidir, yüksek gelirliler içinde. İnsanlarla aynı mekanın solunması, sosyal ruhu ortaya çıkartan bir odak noktadır. Sosyal bir hava yaratmanın birçok şekli vardır. Personele örgüt hisselerinden pay verilerek örgüte bağlanmaları, örgüt genel kazancında kar paylaşımı yaparak tüm personelin kazancının bir arada yükselmesi veya azalmasına neden olacağından, sosyal grup olma ve sosyal paylaşma duygusunu geliştirir. Örgüt içerisinde herkese açık yayınlanan raporlar, personelde örgütün durumunun ne olduğunu tüm yönleriyle görmelerini sağlar. Çalışanlar birbirlerinin üretimlerinin sonuçlarını gördükçe sosyal paylaşma ruhu da doğal olarak artar (Pinchot, 2000; Akt: Uysal, 2002).

Örgütlerde topluma yararlı ve zararlı olan etkinlikler, giderek çalışanların daha çok dikkatini çeken bir husus olmaktadır. Örgütün sosyal rollerini yerine getirmemesi, örgütle aynı sorumluluğu paylaşan çalışanlar artmasında tedirginlik yaratabilmektedir. Sosyal sorumluluklarını yerine getirmeyen örgütlerde çalışanlar, örgütlerine karşı duydukları saygı ve işlerine verdikleri önem azalmaktadır. Bu durum örgütlerin verimliliklerinin düşmesine sebep olabilmektedir (Erginer, 2003).

Birbirleriyle ilişkili bu sekiz madde, çalışanların örgütteki pozitif ya da negatif durumları algılamalarını sağlar ve ortaya çıkabilecek negatif durumların nasıl ortadan kaldırılacağı konusunda yol gösterici olur. Çalışanlar, böyle bir yolla örgütte yüksek

performans, motivasyon ve yaptığı işten tatmin olmaları gibi avantajlar elde ederler (Piccini ve Tolfo, 1998 :4 Akt: Aba, 2009).

Paylaşılan sekiz maddenin yanında örgütün misyon ve hedefleri doğrultusunda, çalışanların fikirlerinin de önemsenmesi, çalışanların iş tatminine ulaşmasında ve iş yaşam kalitelerinin artırılmasında önemli bir etkidir. Zira iş yaşam kalitesi, rahat ve güvenli bir iş çevresini kapsar. İnsanlar işte ne yaptıkları ve kim olduklarını bilmek isterler. Aynı zamanda üstleriyle, iş arkadaşlarıyla ve müşterilerle iyi iletişim kurmak isterler. Kimileri için de takımın bir parçası olmak önemlidir. Özellikle çalışanlar, bilgi, beceri ve yaratıcı gelişim sürecine katılımlarının değerli olduğunu hissetmek isterler. Bunlar olmadan, iyi bir gelir seviyesine sahip olsalar da iş yaşam kalitelerinde tatmine ulaşamazlar. İş sürekli geliştirilebilir. Çalışanlar iş süreçlerini geliştirebilecek, kolaylaştırabilecek ve daha ilgi çekici hale getirebilecek birtakım yaratıcı fikirlere sahip olabilir. Yöneticiler, çalışanlarının bu tarz fikirlere sahip olabileceğini fark etmek ve onları teşvik edecek ve gelişim sürecine onların da katılımını sağlayacak bir süreç hazırlamak zorundadır (Aba, 2009).

2.1.7. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

İş yaşam kalitesi ile alakalı tanımlar incelendiğinde iş yaşam kalitesinin çok kapsamlı bir yapı olduğu, kavramsallaştırılması ve ölçülmesinde özen gereken birbiriyle alakalı pek çok etkenden oluştuğu görülmektedir. Örneğin; Amerikan Çalışma Enstitüsü, İYK'ni etkileyen etkenleri; işe duyulan alaka, kariyer hedeflerine ulaşma imkanları, işle alakalı kararlara katılma, performansa göre terfi imkanları, yönetime hissedilen inanç, yoğun iş stresi olmaması, çalışana saygı, maddi refahlık, yönetici ile uyum, fiziki çalışma ortamının uygun olması, işin şahsi yaşamdaki pozitif etkisi, sendika-iş sahipleri ilişkilerinde anlaşma olarak belirtmiştir (Serbest, 2000).

Personelin güvende olduklarını hissettikleri ve kabiliyetlerini geliştirebildikleri mekanların olduğu örgütlerde çalışmak personeli başarılı ve mutlu edecektir. Örgütlerin başarısının yükselmesi, yalnızca teknolojiden faydalanmasına değil, örgütün yönetim stili ile de alakalıdır. Bundan ötürü çalışan merkezli, personeli ortak çalışmayla başarılı yapan, çalışanların güçlü yönlerini gösteren modern bir yönetim tarzı kabul edilmelidir. Bu yönetim tarzı, örgütün ve personelin hedeflerini ortak bir geleceğe götürecek hem örgütün başarısını hem de çalışanın iş yaşam kalitesini yükseltecektir (Çiçek, 2005).

İş yaşam kalitesini etkileyen etkenler;

2.1.7.1. Ücret

Hizmet karşılığı yapılan ödemelerde adaletin olması memnuniyet sağlarken, ödemelerde yetersizliğin algılanması ise işe karşı tutumu negatif etkilemektedir.

2.1.7.2. Çalışma saatleri

Tam zamanlı, yarı zamanlı, vardiyalı ve esnek çalışma programlarıyla alakalı fırsatlardır.

2.1.7.3. İşin doğası

Bazen işin içeriğinde olan etkinlikler kendi başına memnuniyet sağlamaktadır.

2.1.7.4. Çalışma ortamının fiziki özellikleri

Sıcaklık, kirlilik, gürültü, aydınlanma gibi özellikler ciddi ölçüde sağlığı negatif yönde etkileyici ve performans düşürücü olabilirler.

2.1.7.5. Çalışma grubunu etkileyen iç ve dış öğeler

Örgüt içi öğeler iş güvenliği, eğlence fırsatları, kafeterya, dinlenme olanaklarını kapsarken, dış öğeler ise çalışanla alakalı eğitimsel eşitsizlikler, sendika girişine sınırlama gibi öğeler olarak belirtmiştir (Morton, 1977; Akt: Kösterelioğlu, 2011).

Dikmetaş (2006)'ın iş yaşamı kalitesinin diğer durumlarını da ifade etmektedir. Dikmetaş (2006)' a göre iş yaşamı kalitesi; “çalışmayı doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkileyen, iş (organizasyonu ve yapısı), kazançlar, ücretler, çalışma şartları ve ortamı, işlerin organizasyonu ve yönetimi, katılım, işteki teknolojik araçlar, çalışan motivasyonu ve doyumunu, iş güvencesi, endüstriyel ilişkiler, sosyal güvenlik ve sosyal adalet, demografik yapı ile yenilikçi eğitim gibi etkenleri birleştiren bir kavramdır”. İş yaşamı kalitesini etkileyen birçok etkenin bulunduğu görülmektedir. Genellikle iş yaşamı kalitesi; örgüte, örgütün dizaynına, çalışanın motivasyon düzeyine, işten aldığı doyuma, örgütün ergonomik yapısına, örgütte modern yönetim anlayışının uygulanmasına ve teknolojinin kullanılmasına bağlı olarak geliştirilebilir.

İş yaşam kalitesi birçok durumdan etkilenir. Bu etkenler içerisinde örgütlerin en fazla önemsemeleri gereken konuların ilki iş ortamının fiziki öğelerinin yeniden yapılandırılmasıdır. Bunun için, işin yapıldığı fiziki ortamda, bir çalışanın işini daha başarılı ve verimli yapabilmesini sağlayacak şekilde; ısı, gürültü, aydınlatma,

temizlik, makine-araç gereç düzeni vb. etkenler bakımından yeterli şartların yerine getirilmesi lazımdır. Fiziki ortam öğeleri ile yakından ilgili olan birim ergonomidir. Bireylerin fiziki ve zihinsel kabiliyetlerini daha verimli ve başarılı olarak kullanmasını sağlamak amacıyla devamlı olarak aparat, makine, takım ve cihazlar üretilmektedir. Personelin işinde verimli olabilmesi için önemli gereksinimlerden biri, rahat edebilecekleri mekanda olmalarıdır. Kullandıkları cihazlar, aletler, hatta sandalye ve masa dahil çalışana göre en rahat şekilde yapılmış ve konumlandırılmış olmalıdır. Aydınlatmadan mekandaki sese kadar pek çok neden çalışanların başarısını azaltabilir veya negatif etkileyebilir (Kaymaz, 2003).

İş yaşam kalitesi doğrultusunda iş etiğinin de örgütlenmesi detay olarak görmemek gerekir. İş ahlâkı ya da etiği, iş çevresinde çalışanların davranışlarına yol gösteren ahlaki ilkeleri ve bazı standartları içine alır. Örgütü tamamlayan ve örgüte yön veren ana ilke ve ana değerlerin korunmasıdır. Bu örgüt kültürünün oluşturur ve sürekliliğini sağlar. Çalışan personelin örgütteki bütün kültürel ve sosyal süreçlere katılımları artırılması gerekir. Bu doğrultuda, iletişim sistemleri etkin yapılmalı, katılım sağlanacak esas örgütsel yapılanmalara (öneri sistemi, takım çalışması vb.) yer verilmelidir. Faal bir İYK planının, yine çalışan personelin öneri, şikâyet ve istekleri ile şekilleneceği dikkate alınmalıdır. İYK sadece örgüt duvarlarıyla sınırlı bir yaklaşım sunmamaktadır. Çalışanların önerileri doğrultusunda özel hayatlarındaki insanlarla da bir araya gelinmelidir. Yani çalışanın iş hayatının olduğu kadar şahsi hayatına da önem verilmesi gerekmektedir. Böylece "yaşam kalitesi" kavramına ulaşılmış bulunmaktadır. Çalışanların şahsi hayatlarının iş hayatına yansımalarının olumsuz olmaması için çaba sarf edilmelidir. Bu çabanın sorumluluğu sadece örgütlerde olmamalıdır. Burada farklı yasal düzenlemelere de gereksinim duyulmaktadır. Çalışan personeli her bakımdan koruyan ve kapsayan kanunların da devlet tarafından garantiye alınması gereklidir (Kaymaz, 2003).

İş yaşamında mutluluğu sağlayan etkenler; birlikte çalışılan iş arkadaşları, kendini değerli hissetmek, dolgun ücret, daha az stres, çalışma saatlerinin iyi olması, tatil günleri ya da yan haklar, beraber çalışılan yönetici, üretken bir iş çevresine sahip olmak, saygın bir bölgede çalışmak olarak söylenebilir.

2.1.9. Öğretmenlikte İş Yaşam Kalitesi

Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim ve öğretimle alakalı ayrıca yönetim görevlerini de üstlenen özel bir ihtisas alanıdır. Meslek olarak öğretmenlik, eğitmek,

öğretmek ve bu öğrenme sürecini iyi bir şekilde yönlendirmek demektir. Öğretmenler öğrencilerin eğitim ve öğretim sürecine rehber olan birer kılavuzdur. Öğrenci üzerinde aileden sonra en etkili olan kişi öğretmendir. Öğretmenlik öğrencilere yardım etmek öğrencilere hedef göstermektir. Öğretmen öğrenciye gerçekçi öğrenme amaçları oluşturmada yardımcı olur. Öğretmenlik diyardan diyara gezen talep edene yol gösteren kutsal bir meslek olarak nitelendirilmektedir. Öğretmen öğretim görevinin yanı sıra yönetim görevini de üstlenmektedir. Yöneticilik bakımından sınıfta öğretmen, hedefteki amaca ulaşabilmek için öğrencilerin çalışabilmesini ve başarılı birer insan olmasını sağlayan, bu amaçla çok önemli sorumluluk sahibi çalışandır. Öğretmen eğitim programında yer alan hedef davranışların öğrencilere kazandırılması, böylece milli eğitim amaçlarına ulaşmasını sağlamakla görevlidir. Söz konusu hedef davranışları öğrencilere kazandırırken sahip olduğu fikir ve bilgi (bilişsel) tutum ve duygu (duyuşsal) ve beceri (psikomotor) türündeki davranışlarını öğrencileriyle paylaşmaktadır. Sınıf içinde öğretmen ile öğrenci, öğrenci ile öğrenci arasında sürekli bir iletişim ve etkileşim süreci söz konusudur. Öğretmenlik mesleğini tercih eden çalışanların başarılı olmasında sınıf yönetimiyle alakalı yeterliliğe sahip olması önemlidir. Öğretmenin belli bir görev süresinden (deneyim kazanmasından) sonra sınıf yönetimi konusunda zorlanmaz. Eğer öğretmen kendi metodu ve yöntemini oluşturursa iş yaşamında mutlu olacaktır (İlgar, 2005).

Öğretmenler pek çok konuda yönetim süreçlerine katılmak durumundadırlar. İş hayatı öğretmene, toplumda belli bir statü, rol ve maddi bir güç kazandırmaktadır. Bununla beraber öğretmenlere negatif bir takım fizyolojik ve psikolojik sıkıntılar yüklemektedir. Öğretmenlerin çalışma yaşamlarını; yöneticilerle yaşanan çatışmalar, görevlerindeki belirsizlikler, aşırı öğrenciden ve müfredattan kaynaklı iş yükü, öğrencilerin problemleri nedeniyle yaşanan duygusal yıkım, çalıştıkları saatler, nöbet görevleri, milli eğitimde yaşanan bürokrasi, ast-üst ilişkileri gibi birçok durum negatif olarak etkilemektedir. Öğretmenlerin aldığı ücretlerin çalışanın yaşam kalitesini sağlayacak yeterlilikte olmasının yanı sıra benzer çalışma koşullarında olan profesyonellerle istikrarlı bir gelir elde edebilmeleri iş yaşam kalitesi için önemlidir. Öğretmenle yöneticiler arasındaki ilişkiler okulun psikolojik havasını, öğretmenlerin moralini önemli ölçüde etkilemektedir. Yani öğretmen ile yönetici arasındaki ilişkiler pozitif yapıcı ve geliştirici olduğu sürece okulun psikolojik ortamı da pozitif olacaktır. Öğretmen çalışma ortamının iyi olabilmesi için yöneticilere birtakım konularda yardımcı olabilir. Okulda düzenlenen her türlü

etkinliklerde (tören, müsamere, yarışma vb.) yardımcı olabilir. Okul dışı tanıtımlarda örnek olmak için aktif katılımında bulunabilir. Mevzuatına hâkim olma ve uygun davranma ile iş yaşamının kalitesini artırmak mümkündür. Olması gereken herkesin kendi işini ve görevini tam olarak yapmasıdır (İlgar, 2005).

Sınıf yöneticisinin öncelikle filozofik, psikolojik ve teknik açılardan yeterli özelliklere sahip olması gerekir. Öğretmenin filozofik boyutu değer sistemini, psikolojik boyutu kişilik özelliğini, teknik boyutu ise bilgisini ve becerisini simgelemektedir. Sınıf yöneticisinin liderlik özelliklerine de sahip olması gerekir. Lider etkileme gücüne sahip olan kişidir. Sınıf yöneticisinin, genel olarak öğretmenlik yaptığı alanı ve özel olarak da öğrettiği konuyu çok iyi bilmesi gerekir. Ayrıca yönetimin ana ilkelerini ve tekniklerini de bilmelidir. Yöneticilik görevi üstlendiğinizde, bir eğitim programını yönetme, planlama ve yürütme aşamalarını yapmış olursunuz. Sınıf yöneticisinin rehberlik ilke ve teknikleri konusunda öğrencilere pedagojik ve psikolojik anlamda yardım edebilecek seviyede bilgisi olmalıdır. Sınıf yöneticisi öğreticilik, yöneticilik ve rehberlik konusunda bildiklerini uygulayabilecek kabiliyetlere sahip olmalıdır. Sınıfı etkili bir şekilde yönetebilmek için geliştirilen yaklaşımlar ve tekniklerin başarılı bir şekilde yapılabilmesi bir ölçüde zaman içinde karşılaşılabilecek durumlarla kazanılacak deneyimlere bağlı olacaktır için, sınıf yöneticisinin bildiklerini ve öğrendiklerini uygulaması gerekir. Sıkça hastalanan, çalışma gücü azalan, neşesini yitiren, görevine sürekli gelemeyen öğretmen eğitim öğretimi işini sağlıklı biçimde yürütemez ve iş yaşamı çekilmez bir hal alır. Öğretmenlerden okulun eğitim ve öğretim etkinliklerini işbirliğiyle planlaması ve gerçekleştirmesi beklenir. Görevin diğer bir önemli tarafı da, fiziki olanakların ve eğitim ve öğretim araçlarının düzenlenmesi, planlanması ve korunmasıdır. Eğitim planlarını öğrencilere göre düzenleyip, sürekli revize edip güncel tutarak programın ve okulun faaliyetlerine katkıda bulunulmalıdır. Sınıf yöneticisi çalışana önem vermeli, tarafsız, adaletli, dürüst olmalı, hukuka riayet etmeli, kuraldışı emirleri yerine getirmemeli ve en önemlisi tutarlı davranmalı ne koşulda olursa olsun doğru olandan yana olmalıdır. Böylelikle mesleğinden aldığı haz mutlu bir yaşamın anahtarı olacaktır. Diğer türlü mesleği, problemlerin ve tedirginliklerin kaynağı olabilir (Erdoğan, 2005).

Öğretmek en ödüllendirici, tatmin edici ve heyecan verici mesleklerden biri olabileceken ve olmalıyken, birçok öğretmen için böyle değildir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu meslek yaşamlarına, mutluluk ve başarı dolu bir kariyerleri

olacağı ümidiyle başlıyorlar, ancak bunların yerine kendilerini öğrencileriyle kapıştıkları mücadele dolu bir okul yaşamının içinde buluyorlar. Öğretmenler bu hayal kırıklığını yaşarken ne olduğunu anlamaya çalışıyorlar. Bir şeylerin doğru olmadığını fark ediyorlar ve öğretmenliğin neden bekledikleri gibi tatmin edici bir meslek olmadığını mutlaka bir açıklaması olduğunu hissediyorlar. Bazen kendi eğitimlerini ve üniversitedeki danışmanlarını suçluyorlar. Bazen şimdiki çocuklar benim okulda olduğum zamana göre çok farklılar diyebiliyorlar. Çoğunlukla da, kalabalık sınıflar, kötü çalışma koşulları veya düşük maaş gibi nedenlerden ötürü suçlamalar okul yönetimine yönlendiriliyor. Ahlak bozukluğu, okul ruhunun eksikliği veya öğrencilerin bozuk tavırları söz konusu olduğunda da eleştiri okları okul yönetimine yönlendiriliyor. En kötüsü ise, kimi öğretmenler hatanın kendilerinde olduğu sonucuna varıyor, kendilerinin öğretmenlik için uygun özelliklere sahip olmadıklarını düşünüyorlar. Her yıl birçok öğretmen şevkini yitirmiş, hayal kırıklığına uğramış ve başarısız olduğunu düşünerek ders yılını bitiriyor ve iş yaşamını kalitesiz bir şekilde geçirdiğine inanıyor. Öğretmenlerimizin iş yaşam kalitesinin artırabilmek için yanlış olan fikirlerinden kurtarmak gerekmektedir. Öğretmenler ve öğretmek hakkında yaygın olarak inanılan batıl inançların kırılması, beklentiler ve rollerin iyi belirlenmesi ile öğretmenin iş yaşamı kalitesi artırılabilir (Gordon, 2008).

Milli eğitim hizmetlerinin omurgasını oluşturan öğretmenlik mesleği üyeleri okullar arasındaki çalışma şartlarındaki değişiklikler sebebiyle daha fazla baskılar altında kalmakta ve çalışma ortamında çok fazla stres yaşamaktadır. Bölgelere bağlı olarak yaşanan iş yaşam kalitesi öğretmenlik mesleğinde uçurum yaratmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin garanti bir iş olarak görülmesi, öğretmenler için stresi azaltan bir durumdur. Öğretmenler iş yaşam kalitelerini artırmak için birtakım çalışmalar yapabilir. Bunların başında işlerini ilgilendiren tüm yönetmelik ve mevzuatı bilmeleri gelmelidir. Öğretmenler yapacakları işin kurallarını bilirse bu alanda yaşayacağı stresi en aza indirmiş olacaktır. Okulların fiziki çevresi, güvenli olup olmamaları, dersler için materyallere ulaşma durumları iş kalitelerini etkilemektedir. Kimi okullarda öğretmen başına düşen öğrenci miktarı öğretmenin iş yükünü artırmaktadır. Bu durum yetkililer tarafından iyi planlanmalı ve uygulanmalıdır. Öğretmenler öğrencilerin üzerinde etkili olmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin üzerlerinde söz sahibi oldukları öğrencileri başarıya ulaştığında yaşadığı his ve duygu iş yaşamının tatmin seviyesini artırmaktadır. Öğretmenlerin çalışma saatleri, iş arkadaşları, öğrenci velileri ile

iletişimi, kariyer durumları, kişisel gelişimleri, terfi durumları, okullarında söz sahibi olma gibi konular iş yaşamlarını etkiler.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini negatif yönde etkileyen stres yaratan kaynaklar şunlardır: (Aydın, 2008)

Eğitim sistemi ile alakalı; bakanlığın öğretmene sahip çıkmaması, eğitime siyasetin alet edilmesi, eğitim sisteminde niteliğin azalması, nitelikli öğretmen yetiştirilememesi, program içeriğinin önemsiz detaylarla dolu olması, eğitime verilen önemin yetersiz olması, eğitimin öğrenci odaklı yapılmaması.

Müfettiş ve yöneticilerle alakalı; okul yöneticilerinin yöneticilik becerilerinin yetersizliği, ast-üst anlaşmazlıkları, ders programlarının adil yapılmaması, bazı öğretmenlere ayrıcalık yapılması, tedirginlik ve baskı, denetimden kaynaklanan kaygı, müfettişlerin denetimlerde hata bulmaya çalışması, terfi olanağının olmaması, okulda demokratik ortamın yaratılamaması, yönetime katılma olanağının olmaması,

Öğrencilerle alakalı; öğrenci niteliğinin azalması, sınıflarda öğrenci sayılarının fazla olması, öğretmenlerin sınıf yönetiminde yeterli olmamaları,

Görevle alakalı; çalışmanın karşılığının verilmemesi, yetkilerin yetersiz olması, aşırı ders yoğunluğu, yeterli başarı düzeyine ulaşılamaması, iş arkadaşlarıyla anlaşamama, öğretmenler arasındaki dedikodu, öğretmenler arasında oluşan siyasi gruplaşma ya da sendikalaşma iş yaşam kalitesini negatif olarak etkilemektedir (Aydın, 2008).

Öğretmen olarak öğretmeniz istenilen konu alanıyla alakalı; öğretmenin beceri ve bilgilerin kaynağı olması beklenir. Bir öğretmenin en tutarlı müfettişi ise öğrencileridir. Bu nedenden dolayı, öğretmen, her dönem ya da yılsonunda, öğrencilerden kendisini eleştirmelerini istemelidir. Öğrenciler bu işi yapmaktan korkabilirler. Öğretmenin kendini yetiştirmek, daha tutarlı öğretmen olmak, eksiklerini tamamlamak, yanlışlarını düzeltmek, öğrencilere her bakımdan eğitim ortamında yardımcı olmak için bu eleştiriyi onlardan istediğini açıklaması gerekir. Ayrıca öğrencilere, eleştiri kâğıtlarına ad ve soyadlarını yazmaları gerekmediğini söylemelidir. Öğretmen eleştirileri dikkatlice okumalı, öğrencilere yaptıkları eleştirilerden dolayı teşekkür etmeli, kızmamalı, onları korkutmamalı, tehdit etmemelidir. Eleştirilere göre öğretmen varsa yanlış yaptığı uygulamaları değiştirmeli ya da kullanmamalıdır. Böylelikle öğretmen kendini sürekli güncelleyecek ve iş yaşamından zevk alacaktır. Öğrencisi ile gününü verimli geçiren öğretmen dönemin sonunda geriye dönüp baktığında mesleğinden haz alacak ve mutluluk duyacaktır.

Öğretmen yaşamı boyunca öğrenmeye katılmalıdır. Alanının uzmanı olarak bu konu bilgisi bakımından güncel ve kesin olmalıdır. Ayrıca, eğitimdeki değişikliklere uyum sağlamak için yeni beceri, bilgi ve davranışlar geliştirmek gerekir. Özellikle de teknoloji, bilim, ekonomi, iş çevresindeki gelişme ve değişikliklere uyum sağlamak gerekir (Sönmez, 2009).

Gözlemlere ve öğretmenlik mesleğindeki izlenimlere göre, öğretmenlerin sınıf odaklı çalıştıkları, yalnızca rutine yönelmeleri ve bağımsız fonksiyonlarını ortaya çıkarmadıkları ve öğrencilerin kabiliyetlerini ortaya çıkarmak için çalışmadıkları söylenebilir. Oysa öğretmen mesleki beceri ve bilgisini gösterecek fonksiyonlarını ortaya koymazsa öğrencinin gözünde kendini ispatlayamaz. Bu durum öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini düşürdüğünü, motivasyonlarını ve verimlerini azalttığı ifade edilebilir.

Eğitim ve öğretimde misyon, vizyon ne kadar iyi seçilirse seçilsin, ders içeriği ne kadar işlevsel belirlenip organize olunursa olunsun, o hedeflere ve kavrayışlara sahip iyi öğretmenler tarafından uygulanmadıkça, eğitimde istenilen sonucun alınması mümkün değildir. Öğretme eyleminin ana sorumlusu öğretmendir. Dolayısıyla öğretmenin iş yaşamı ne kadar kaliteli olursa eğitim- öğretim işi o kadar verimli olur. Öğretmenin iş yaşam kalitesini etkileyen kimi öğeler şunlardır: (Mahiroğlu ve Sümbül, 2006).

Öğretmenlerin statüsü, yöneticilerin öğretmenlere karşı sergilemiş oldukları liderlik stili, öğretmenlerin yöneticisi tarafından desteklenmesi, cesaretlendirilmesi, öğretmenlerin yeni koşullara uyum sağlaya bilmeleri için her türlü hizmet içi eğitimleri, öğretmenin, yöneticisi tarafından diğer öğretmenlerle eşit muamele gördüğünü hissetmesi, öğretmene mesleğinde yükselme imkanının verilmesi, okul içerisinde öğretmenler arasında ekip çalışmasının benimsenmesi ve yönetim tarafından desteklenmesi, okul içerisinde açık, anlaşılır ve öğretmen tarafından bilinen görev tanımları, iş güvencesi, öğretmenleri ilgilendiren konularda söz sahibi olmak, ders işlerken öğretmenin görevini tam olarak yerine getirmesini engelleyecek her türlü stres kaynağının azaltılması, iş güvenliğinin sağlanması, öğretmenlere mesleklerinde ilerleme olanağının verilmesi, okul içi bilgi akışını sağlayan sistemin olması, mesleki kusur durumunda uygulanabilecek disiplin usulleri, öğretmenlik üzerine alınan temel eğitim, hizmet içi eğitimler, sürekli eğitim fırsatlarından yararlanma olanaklarının bulunması, ülkede öğretmenlerin çalışmalarını etkileyen tüm eğitim politikaları, öğretmenlerin çalışmasını düzenleyici yasa ve yönetmelikler, performansa ait geri

bildirim almak, takdir edilmek, ödül sistemlerinin adil olarak uygulanması, okulun öğretmen tarafından benimsenmesi, örgüt kültürünün oluşturulması, güncel yaşama uygun bir şekilde yenilenmesi ve tam olarak belirlenmesi, öğretmenlerin ders hizmeti sunarken profesyonel öğretmenlik uygulamalarını gerçekleştirebileceği bir iş çevresi yaratmak, ailevi sıkıntılar, ailede bakıma gereksinim duyan bir aile bireyinin bulunması, çocuk bakımı ile alakalı yaşanan güçlükler, hasta olduğunda ücretsiz yararlanmak, okulda ders yaparken kullanılan alet ve materyallerin çağın gelişmelerine cevap verir nitelikte olması, öğretmenin okul içerisinde mesleği ile alakalı kısıtlanmaması, okul tarafından sunulan ve öğretmenin iş dışı yaşamına ait stres etkenlerinin azaltılmasına katkı sağlayan olanaklar vb. (Mahiroğlu ve Sümbül, 2006).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, tanımı, sınıflandırmaları, örgütsel bağlılığın sonuçları ve öğretmenlikte örgütsel bağlılığa yer verilmiştir.

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık kavramını Becker (1960), çalışanın eylemle tutarlı olarak dışarıdan gelen ilgilerle bir taraftan bağlantı içinde olması şeklinde; Salancik (1977) ise çalışanın gelişimini kendi hareketleriyle destekleyerek inançlarını gerçekleştirilmesi olarak tanımlamıştır. Scholl (1981) bağlılığı, çalışanın beklentileri oluşmadığında davranışlarını dengede tutma gücü olarak belirtirken, Brickman' da (1987), çalışanın davranışını değiştirme isteği oluşmadığı durumlarda, bunu dengede tutma gücü olarak tanımlamıştır. Oliver (1990) bağlılığı, belirgin bir hedefe doğru hareket etme eğilimi, Brown (1996) ise bocalama ve geçici heves durumlarında bile çalışanın kendisine saygı göstermesini gerektiren zorlayıcı bir güç olarak tanımlamışlardır (Sarıdede, 2004). Çalışanların tek bir bağlılığından söz etmek yanlış olur. Bir çalışanda aynı zamanda farklı bağlılıklar gözlenebilir.

Örgütün uzun soluklu olması ve devamı, çalışanların örgütü bırakmalarına bağlıdır. Çalışanlar, örgütü ne kadar severse örgüt de o kadar güçlenmektedir. Örgüt, devamlılığını sağlaya bilmek için çalışanların örgütü bırakmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken maaşına zam yapma, kariyer imkanı verme, bir takım özendirmeler yapma gibi yollar izler (Çetin, 2004). Örgütsel bağlılık kavramının çalışanların iş yaşam kalitesine dayandığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanın mesleğini icra ettiği örgütüne karşı duyduğu bağın kuvvetini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın, örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği düşünülmekte, bu bağlamda, örgütsel bağlılığın; devamsızlık yapma, işe geç gelme, rapor alma ve işten ayrılma vb. istenmeyen neticeleri düşürdüğü, ayrıca hizmet ve ürün niteliğine pozitif yönde katkısının olduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005). Çalışanın örgütüne bağlılığı örgütteki verimi beraberinde getirdiği söylenebilir. Ayrıca örgüt yöneticilerine ve çalışan arkadaşlara karşı duygusal bağlılık da örgütsel bağlılığı ifade ettiği söylenebilir.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık kavramı birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlamaların çeşitli olması araştırmacıların ortak bir tanımda uzlaşamadığını göstermektedir. Değişik alanlardaki araştırmacılar kendi alanlarına göre tanımlamalarda bulunmuş bu da kavramın anlaşılmasını zorlaştırmıştır. Mowday (1979) örgütsel bağlılığı, örgütün büyümesiyle beraber çalışanın kendisini gerçekleştirme arasındaki güçlü bir bağ olarak, Wiener (1982), örgütsel amaç ile bireyin ilgilerini karşılayan normatif baskılar olarak ifade etmiştir. Örgütsel bağlılığı birçok açıdan araştıran çalışmacılardan O'Reilly ve Chatman (1986), çalışanın örgütün özelliklerine ve perspektifine ne derece uyum sağladığı ya da özümsemiğini gösteren; çalışanın örgüte karşı duyduğu psikolojik bağ olarak ifade etmiştir. Allen ve Meyer (1990), çalışanın örgütüne bağlayan psikolojisi, Mathieu ve Zajac (1990) ise çalışanın örgüt ile arasında kurduğu bağ olarak ifade etmiştir (Sarıdede, 2004). Örgütsel bağlılığın, örgüt içinde ve dışında gerçekleşen iletişim süreci boyunca çalışanların örgüte olan bağlılığını içerdiği söylenebilir.

Çalışanların örgüte olan bağlılığı bu konuda yapılan teorik çalışmaların çoğunun odağını belirlemektedir. Bu yaklaşımla iki farklı fikir ortaya çıkmıştır. Morrow (1983) tarafından ileri sürülen ilk görüşe göre, örgütsel bağlılık, bağlılık kavramlarından olan işe katılma, kariyer bağımlılığı ve iş ahlakı gibi kavramlardan ayrılmalıdır. Bağlılık kavramı alakalı olduğu kavramlardan ayrı olarak ele alınırsa bu durum kavramın işgücü devri ve performans gibi öğeler üzerindeki etkilerinin önemli neticelerinin anlaşılabilmesine yardımcı olacaktır. Reichers'e (1985) göre bağlılık tek boyutlu bir kavram olarak görülmemeli ve farklı birçok öğenin bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığın, literatürde örgütün tek boyutlu bir öğe olarak görülmesine karşın gerçekte örgüt; hissedarlar, müşteriler, yöneticiler ve çalışanlar

gibi her birinin değişik amaçları olan birçok değişik evre ögesine sahiptir görüşünü ne sürmekte ve bundan dolayı da örgütsel bağlılık değişik kavramlara olan bağlılıkların bir birleşimi olarak algılanmalıdır görüşünü savunmaktadır (Meyer ve Allen, 1997; Akt: Kalkavan, 2014). Örgütsel bağlılığın birçok boyutunun var olduğu fakat bunların her çalışanda farklılaştığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık, bir personelin, örgütünün değer ve amaçlarına, etkili ve taraflı bağlılığı şeklinde ifade edilmektedir. Bağlılık hisseden personel, örgütün değer ve amaçlarına kuvvetli bir şekilde inanmakta, beklenti ve emirlere kalben riayet göstermektedir (Balay, 2000). Aslında bağlılığı içsel-dışsal ve kişisel-örgütsel etkenlerin toplam ürünü olduğunu, çalışanın davranışlarının bu şekilde yönlendirildiği söylenebilir.

Örgütsel bağlılık sadakat, işe katılma ve örgüt değerlerine olan güven de dahil olmak kaydıyla personelin örgütüne olan psikolojik bağıdır (etin, 2004). Personelin i dünyasında örgütünü benimsemesi olarak yorumlanabilir.

Örgütsel bağlılık, psikolojik alt tabanda özdeşleşmeyi, bütünleşmeyi, istikrarı ve davranışa şekil verme fonksiyonlarını içinde barındırır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, çalışanların davranışları ve inançlarını arasındaki ahengi ortaya çıkaran bir duygudur. Örgütsel bağlılık kavramının içinde, örgütün değer ve amaçlarını kabul etme, bu değer ve amaçlar doğrultusunda harekete kalkma, örgütün verimliliği için kuvvetli bir çalışma arzusuyla örgütün üyeliğini devam ettirme isteği de yatar. Bu bakımdan örgütsel bağlılığın; herhangi pozitif sebep olmasa bile çalışanın eylemlerini etkileyen ve harekete geçiren değişken bir yapısı vardır (Drummond, 2000; Huczynski ve Buhanan, 2001; Akt: Kaya ve Selçuk, 2007). Çalışanın rgt ile arasında duygusal bir bağ geliştirmekte olduğu söylenebilir. Bu hislerinde işine karşı pozitif yansıdığı ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılık kimi araştırmacılar tarafından üç alt boyut şeklinde incelenmiştir. Bu alt boyutların birincisi duygusal bağımlılık, örgütte çalışanların duygusal tercihleri doğrultusunda örgütte kalma isteği şeklinde ifade edilmiştir. İkincisi devamlılık bağlılığı, çalışanların rgt bırakmayla birlikte getirmiş olduğu maddiyatı yani, negatiflikleri önemsemesi ve bir zaruret olarak örgüte devam etmesi şeklinde ifade edilmiştir. Son olarak ise, normatif bağlılık, çalışanlar ahlaki yönden bir vazife hissiyatı ile örgütünden ayrılmamanın gerekliliğine inandıklarından dolayı kendilerini örgütlerine bağlı duymaları olarak tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1997;

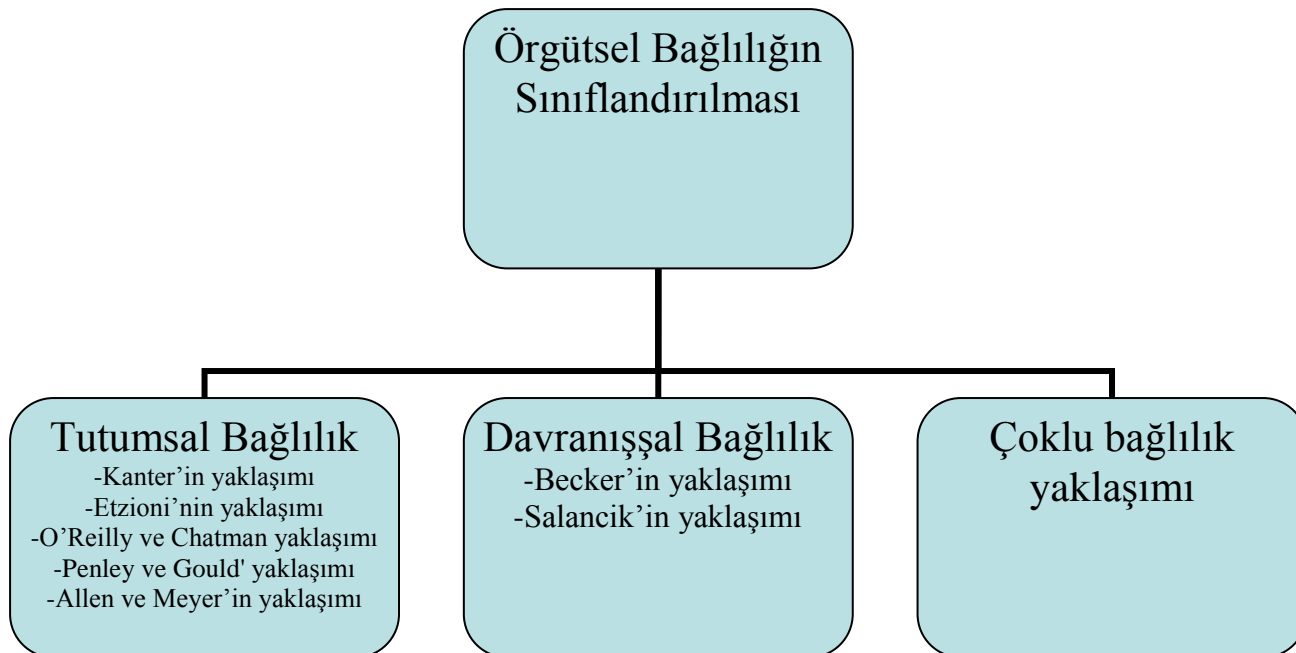
Akt: Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde bu üç alt boyutun en çok kullanılan bağlılık olduğu gözlenebilir.

Bu üçlü açıklamada da çalışanların örgüte devam etme istekleri esas ögedir. Çalışanlar alışkanlıklarını değiştirmekten kaçınmaktadır. Çalışanları örgüte bağlayacak ögeler de elbette çalışanların bireysel özellikleri ile içinde buldukları çevresel faktörler etkin olacaktır. Dolayısıyla, örgütsel bağımlılığı yükseltecek olan etkenlerle alakalı sadece genel değerlendirme yapılır. Çalışanların örgüte bağlılık duymaları mevzusu entelektüel sermaye yönetimi içinde olması gereken bir konudur. Entelektüel sermaye yönetimi içinde, bilgiyi işleme kapasitesi fazla olan ya da bilgisi fazla olan personeli örgütte tutmak için örgütlerine bağlanmaları gereklidir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütlerin bilgili çalışanlarının iş yaşam kalitelerini artırmaları doğru bir adım olacaktır.

2.2.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık ile alakalı yapılan araştırmalara 20. yüzyılın ortalarında başlanmıştır.

Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



Bu çalışmada en çok kabul görenler arasından; Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968), Salancik (1977), O'Reilly ve Chatman (1986), Penley ve Gould (1988), Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılık sınıflandırmaları incelenecektir. Diğer yandan yapılan yeni araştırmalarda bu sınıflamalar çokça kullanılmaktadır.

Salancik örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal boyutları olduğunu ileri sürmüştür. Davranışsal bağlılık, öncelikli olarak çalışanın örgütten ayrılma gücü

üzerinde, diğer çalışanların ve kendisinin algılamış olduğu sınırlılıklardan ve çalışanı örgüte bağlı kılan seçeneklerden meydana gelmektedir. Salancik, bağlılığın tutum olarak paylaşılan değerlerden ve amaçlardan meydana geldiğini savunmaktadır (Balay, 2000). Salancik'e göre, davranışa yönelik bir bağlılık oluşması için, çalışanla örgüt arasında ilişkiyi yansıtacak bir psikolojik durum olan, davranışı devam ettirme arzusunun olacağı söylenebilir.

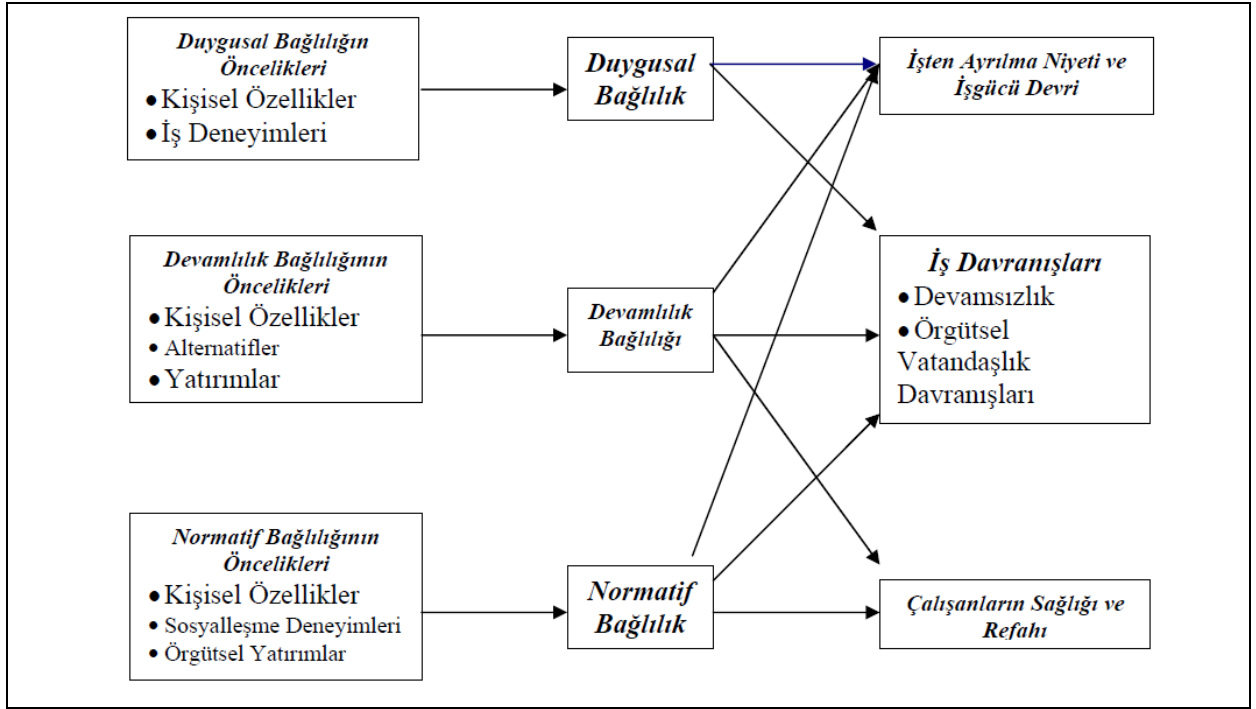
O'Reilly ve Chatman'ın (1986), örgütsel bağlılığı açıklayan bağımsız birçok tanımlama olmasına karşın, bu tanımlamaların ortak noktalarının personelin örgütüne psikolojik yönden bağlanması olduğunu ifade etmektedir. Psikolojik bağlılık çalışan ile örgütün ortak çıkarlarının olmasından oluşmaktadır (Kul, 2010). Temel olarak O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı çalışanın örgütüne karşı duyduğu psikolojik bağ olarak tanımladığı söylenebilir.

Penley ve Gould (1988)'un sınıflandırması Etzioni (1961)'nin örgüte katılım modelinin bir uyarlamasıdır. Etzioni, modelinde örgütlerde bulunan uyum sistemleri ile çalışanların bu sistemlere yönelme şekillerini ele almıştır. Modelde yabancılaştırıcı ve ahlaki olmak üzere 2 adet duygusal temelli katılım mevcuttur. (Penley ve Gould, 1988; Akt: Samadov, 2006). Penley ve Gould'a göre, örgütlerde birden fazla uyum sisteminin ve bağlılık türünün bir arada olduğu söylenebilir.

2.2.4.7. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Meyer ve Allen (1984) üç bileşen modeli; örgütsel bağlılığın var olan tek boyutlu düşüncesinin farklılık ve benzerliklerini düşünerek geliştirmiştir. Allen ve Meyer (1991), tek boyutlu fikirlerin tamamında bağlılığın genelde; çalışanın örgütüne bağlanması inancını ve böylece çalışan devri olasılığını düşürdüğünü öne sürmüşler. Çalışanın fikir yapısındaki anahtar değişiklikler bağlılığın özelliklerini ortaya koymaktadır. Bu fikir yapıları 3 belirgin temayı yansıtır: örgütüne olan duygusal bağ, işi bırakmanın maddi algısı, işte kalma zarureti. Allen ve Meyer (1991) bağlılığın bir ya da daha fazla yapıyla ilgili olacağını ve bundan ötürü bu 3 parçalı modeli kapsadığını öne sürmüşlerdir. Bu fikir yapıları tarafından tanımlanan bağlılıklar arasındaki farkları belirlemek için duygusal (Affective) bağlılık, devamlılık (Continuance) bağlılığı ve normatif (normative) bağlılık olarak isimlendirmişlerdir (Saridede, 2004).

Şekil 2 Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer ve Allen, (1991) “A Three Components Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review (Akt: Gül, 2002).

2.2.4.7.1. Duygusal bağlılık

Çalışanlar örgütlerinin hedeflerini, değerlerini ve amaçlarını özümstedikleri oranda duydukları bağlılıktır. Bu durumda çalışan, örgütün değer yapısını kuvvetli bir biçimde kabul eder ve örgütünün parçası olarak kalmayı arzular. Bu çalışanın örgüte bağlılığının en iyi göstergesidir. Aslında bu çalışanlar, bütün iş sahiplerinin hayal ettiği, gerçekten kendini örgütüne sadık ve adanmış çalışanlardır. Bu şekilde çalışanlar, örgüte için pozitif duygu sergiler ve gerekirse ellerinden gelen çabayı göstermeye hazırdırlar (Bayram, 2006). Çalışanların örgütüne duygusal bağlılıklarını ve örgütleri ile bütünleşmesini anlatan bu tür bir bağlılıkta, çalışanın örgütünü terk etmeme sebebi, örgütün amaçları ile özdeşleşmesi olduğu söylenebilir. Bu sebeple çalışanlarda en çok bu bağlılık türünün istendiği söylenebilir.

Çalışan örgüte isteyerek girmişse, örgütsel yaşantısının tekrarlanması, destekleyici ve pozitif yaşantıların etkisi sonucu örgütte kalma eğilimi gösterecek ve zaman içerisinde örgüte duygusal bağlanım gösterecek, ardında davranışlarını bu sürece uygun hale getirecektir. Bunu kısaca işini sevenlerin daha çok örgütlerine bağlılık gösterebildikleri şeklinde özetlemek de mümkündür. Bir başka deyişle işin

çalışanların kişiliklerine, değerlerine, kişisel özelliklerine uygunluk durumu duygusal bağlılık seviyesini belirleyebilmektedir. Çalışanlar kişisel gereksinimlerini gidermek, tatmin sağlamak, beklentilerini karşılamak ve kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için duygusal bağlılık gösterme eğilimine girebilmektedirler. Burada önemli olan nokta beklentiler karşılandığında pozitif, karşılanmadığında ise negatif tutum gelişebilmektedir. Bu yönüyle beklentilerin karşılanıp karşılanmaması duygusal bağlılığı etkileyebilmektedir (Meyer ve Allen, 1997; Akt: Mahmutoglu, 2007). Duygusal bağlılık örgüte çalışanın bağlılığının gücüdür. Örgütler çalışanlarına iyi davrandıklarında onların örgütleri ile olan ilişkileri, bağlılıkları yükseleceği söylenebilir.

2.2.4.7.2. Devam Bağlılığı

Çalışanın kendisini örgütünde kalmaya zorunlu hissetmesidir. Örgütten ayrılmasının maddiyatı çalışan için fazlaysa, çalışan örgütünü terk etmez. Bu bağlılık ödül-maddiyat incelemesi yaparak örgütü terk etmeme davranışı göstermeyi zaruri kılar. Çalışan kendini örgütünün üyesi olarak gördüğü zaman örgüt ona büyük bir anlam ifade eder. Balay (2000) rasyonel bağlılık olarak da ifade edilen bu tür bağlılıkta, eğer örgütünden ayrılmanın maliyeti yüksekse örgüt üyeliğinin sürdürülmesinin devam edeceğini ifade eder.

Çalışanların örgütte kalma istekleri özellikle ayrıldıklarında karşılaşılabilecekleri maliyetleri fark ettikleri durumlarda gelişebilmektedir. Bu süreçte örgütte kalma noktasında bir zorunluluk fikri de belirebilmektedir. Çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımların büyüklüğü, miktarı ve seviyesi ile işin alternatiflerinin durumu da örgütte kalıp kalmama kararının olasılığını etkilemektedir. Ayrıca maddi olanaklar, saygınlık, itibar, lojman gibi işle ve ailevi durum, kişisel özellikler, yerleşim durumu gibi çalışanla alakalı birçok değişken de örgütte kalma isteğini belirleyen etkenler arasındadır (Meyer ve Allen, 1997; Akt: Mahmutoglu, 2007). Devam bağlılığı örgütler tarafından kabul görmeyen bir bağlılık türü olduğu söylenebilir. Örgütüne devam bağlılığı duyan işçiler, kendini kapana sıkışmış gibi hissedebilir ve fırsatını bulduğunda örgütlerinden ayrılabilirler.

2.2.4.7.3. Normatif Bağlılık

Çalışanın kendisini örgütte kalmak zorunda hissetmesi ya da örgütte kalmasının doğru, uygun, isabetli ve yerinde bir karar olduğunu düşünmesi normatif bağlılığı ortaya çıkarmaktadır. Sosyal ve kültürel gelişim çalışanların örgüte sadakat

duymasını doğurabilmektedir. Bu nedenle normatif bağlılığın seviyesi, çalışanların kişisel, ailevi, sosyal ve kültürel gelişimlerdeki farklılıklar ve bu gelişimden kaynaklanan algılamalara göre değişmektedir. Normatif bağlılığın çalışanla örgüt arasındaki psikolojik anlaşma olacağı da ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997; Akt: Mahmutoglu, 2007). Normatif bağlılık durumunda olan çalışan, örgütte kalmasının gerekliliği inancında olduğu söylenebilir.

Wiener (1982), örgütte kalma zorunluluğunu hissetmesi örgüt içinde (ailevi ya da kültürel sosyalleştirme) ya da girişten sonraki (örgütsel sosyalleşme) giriş den önce çalışana normatif baskı kullanmanın içselleştirmesi ile neticelenebilir. Normatif bağlılık gelişebilir bununla birlikte, örgüt çalışana ileride ödüller sağlarsa ya da istihdamın sağlanmasında önemli maliyete girilirse normatif bağlılık gelişir. Örgütün bölümlerinde bu maliyetin farkında olma çalışan/örgüt ilişkileri ve çalışanın örgüte kendisini bağlanmada karşılık vermede zorunlu hissetmesi bir dengesizlik yaratabilir (Kul, 2010).

2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Personelin örgütüne bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile alakalı olarak pozitif ya da negatif olabilir. Örgütün misyonu kabul edilmezse, çalışanların yüksek seviyedeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, misyon kabul edilebilir ve makul olduğunda yüksek seviyede bir bağlılığın etkili davranışlarla neticelenmesi olasılığı bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçları ile iş tatmininin neticeleri kimi durumlarda karıştırılır. Mowday, Steers ve Porter, iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu daha önceden belirlemişlerdir. Yapılan bu çalışmalarda bağlılığın bağımsız bir değişken olarak çalışan devir oranı, devamsızlık, işi bırakma fikri vb. değişik iş davranışlarını etkilediği ya da bağımlı bir değişken olarak rol çatışması, demografik faktörler ya da örgütsel yapı vb. değişkenlerden etkilendiği görülmüştür. Özellikle davranışsal sonucun, örgütsel bağlılıkla kuvvetli bir bağının olduğu tespit edilmiştir. Bu durum farklı tanımlamalar ve yorumlamaların ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur Örgütsel bağlılığın; devamsızlık, performans, işe geç kalma, işi terk etme ve stres vb. iş davranışları ile olan ilişkileri üzerine de farklı çalışmalar yapılmıştır. Bu kısımda, örgütsel bağlılığın neden olduğu başlıca çalışan davranışlarına bakılacaktır (Luthans, 1992; Akt: Mahmutoglu, 2007; Demirgil, 2008; Gündoğan, 2009).

2.2.5.1. Bağlılık ve Devamsızlık

Örgüte bağlılık seviyeleri fazla olan çalışanların işe devam etme konusunda daha istekli olacakları, bundan ötürü örgütüne olan bağlılığın işe devamı etkileyen bir faktör olduğu ileri sürülebilmektedir. Örgütlere olan bağlılığın artması çalışanların devamsızlıklarını düşürdüğü düşüncesi çoğunlukla kabul görmektedir. Örgüte bağlılıkla işe devam arasında kuvvetli olmamasına rağmen bir ilişki vardır, fakat bağlılık çalışanların devamlılık göstermelerini sağlayan tek faktör değildir (Çırpan, 1999; Demirgil, 2008).

2.2.5.2. Bağlılık ve İşe Geç Kalma

Angle ve Perry araştırmalarında, bağlılıkla işe geç kalma arasında çok kuvvetli fakat olumsuz bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Buna göre bağlılığı fazla olan personelin işine daha az geç kaldığını saptamıştır (Demirgil, 2008).

2.2.5.3. Bağlılık ve İş Başarımı

Bu değişkenler arasında zayıf bir ilişki vardır. Çünkü başarının koşulları eğitim, kabiliyet, güdülenme, olanaklar gibi çok farklı etkenlerden oluşmaktadır. Bağlılık belki başarıyı bir yönüyle etkileyebilir. Güçlü bir ilişki beklememekle birlikte bağlılığın çalışanların çabalarını pozitif yönde etkileyerek başarıya katkıda bulunabileceği düşünülmektedir (Çırpan, 1999).

2.2.5.4. Bağlılık-Çalışan Devir Oranı

Örgüte olan bağlılığın önemli davranışsal neticelerinden biri de, çalışan devir oranı ya da diğer manada çalışanın işi bırakma eğilimidir. Yüksek çalışan devir oranı örgütler açısından çoğunlukla istenmeyen bir olaydır. Örgüte çalışan alımını ve işe alıştırma maliyetlerini yükseltmektedir. Örgütsel bağlılık ile çalışan devir oranı arasında ters yönde bir ilişki vardır. Çalışanların bağlılıkları işten memnun olmalarına yani, örgütüne yaptıkları yatırımların karşılığını almalarına bağlıdır. Yapılan bu yatırımların karşılığını alamadıklarına inandıkları zaman işi bırakmayı düşüneceklerdir (Çırpan, 1999; Demirgil, 2008; Mathieu ve Zajac, 1990; Akt: Gündoğan, 2009). Çalışanların bağlılıkları yüksek ise çalışan devir oranı daha az, çalışanların bağlılıkları düşük ise işi bırakma fikirleri daha yüksek olacağı söylenebilir.

2.2.5.5. Bağlılık ve Stres

İş stresi de örgütsel bağlılığın davranışsal bir sonucudur. Zajac ve Mathieu (1990) örgütsel bağlılığı fazla olan çalışanların, diğerlerine nazaran stresten daha çok etkilendiklerini saptamışlardır. Bu şekilde çalışanların örgütsel duyarlılıklarının daha fazla olması örgütsel tehdit, tehlike ve problemlerden daha fazla etkilenmelerine sebep olmaktadır. Mowday ve arkadaşları ise örgütsel bağlılığın çalışana güven ve ait olma hissi verdiğini ve bu hislerin stresin negatif etkilerini düşürdüğünü saptamışlardır (Demirgil, 2008).

2.2.5.6. Bağlılık ve Performans

Bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen Zajac (1990), beklenenin aksine bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin düşük olduğunu saptamıştır. Bu düşük ilişkinin en önemli sebepleri ise beklentiler, ekonomik koşullar ve ailevi zorunluluklardır. Sosyal imkânlar, yüksek maaş, prim ve ödüllendirme vb. ekonomik beklentilerin fazla olması örgütsel bağlılıkla performans arasındaki ilişkiyi negatif etkiliyorken, ekonomik beklentilerin az olmasıysa bu ilişkiyi pozitif etkilemektedir (Brett ve diğerleri, 1996; Akt: Gündoğan, 2009).

Örgütsel bağlılığın neticeleri belli başlı şu tartışmalardan oluşmaktadır (Varoğlu, 1993; Akt: Mahmutoğlu, 2007):

- 1- Çalışanlar açısından örgütsel bağlılık; aidiyet duygusu, kendini güvende hissetme, etkili olma, hedef ve amaç sahibi olma, kendini pozitif algılama, katkıda bulunma duygusu, sadakat duygusuna değer verilmesi, ödül beklentisine yol açma gibi pozitif neticeleri vardır. Bunun yanında; kariyer sürecinde dikey ve yatay hareketliliği azaltma, kendini geliştirme amacıyla iş değiştirilmesini zorlaştırma, fırsat maliyetlerine neden olma, aile ilişkileri ve sosyal yaşamda gerilime sebep olma gibi negatif neticelere de yol açabilmektedir.
- 2- Çalışma grupları bakımından örgütsel bağlılık; daha fazla üye kalıcılığı, etkililik, devamsızlık gösterme ve terk etme eğiliminde azalma, daha fazla çaba isteği, yüksek seviyede grup kenetlenmesi, daha fazla görev etkileşimi ve sosyal ilişkiler, grup bütünlüğünün güçlenmesi, ortak amaç ve bakış açısının oluşması gibi pozitif neticelere yol açmaktadır. Diğer taraftan yüksek seviyede bağlılık azalan yaratıcılık ve uyumu sağlayarak amaçların ve değerlerin sorgulanmamasına, bağlılığın genel kabul görmediği durumlarda yüksek bağlılık duyan üyelerin dışlanması ve baskıya maruz kalması gibi negatif neticeler görülebilmektedir.

3- Örgütler açısından bağlılık; pozitif anlamda örgütlerin daha etkili olma olasılığının artması, çalışan devri, devamsızlık ve ise geç gelme gibi davranışlarında düşme, güvenilir ve kalıcı çalışan gücü yapısı, örgütün pozitif imajının oluşması suretiyle cazibesinin artması, işteki başarı derecesine dolaylı etki edebilmektedir. Bunun yanında negatif neticelere bakıldığında ise, Morgan ve Herman'a göre, bağlılığın örgüt dışı alanlarda olması durumunda devamlılık için daha az içsel baskı hissedilmektedir. Sık sık örgüt değiştirenlerin örgütlerine bağlılık duyması ve bunu geliştirmesi noktasında kişisel problemler taşıdığı şüphesi duyulması ve buna bağlı olarak bu tür çalışanların gelecekte de belli bir örgüte bağlılık geliştirip uzun süre kalmasının zor olması söz konusu olabilmektedir.

Bağlılık üzerinde güçlü bir etki yaratan öğelerin başında kıdemine olduğuna dair yerli ve yabancı birçok araştırmacının yapmış olduğu çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalara göre örgütteki çalışma süresi uzadıkça yüksek seviyede bağlılık olasılığı artmaktadır. Bunun sebepleri arasında (Varoglu, 1993; Akt: Mahmutoğlu, 2007);

- Başarılarından tatmin olma, elde edilen ödüllerin sayıca çokluğu, pozisyon kapma, özgür ve özerk davranış gösterebilme olanağı,
- Örgüte yapılan yatırımların artması sonucunda işi bırakmanın giderek zorlaşması,
- Örgütle ve örgüt çalışanları olan çalışanlarla artan sosyal ve beşeri ilişkiler ve yakınlaşmalar,
- Örgütte geçen sürenin iş değiştirme konusunda hareket kabiliyeti ya da manevra alanını daraltması, alternatif iş olanaklarının zamanla azalması,
- Fırsat maliyetlerinin bulunması yani, kariyer için yapılan fedakarlıkların farkına varılması ve geri dönülmesi mümkün olmayan bir noktada bulunulması, kaçan özel yasama ve işe dönük fırsatların olması, vazgeçilen kimi amaçların oluşturacağı pişmanlıkların önlenmesi ya da vazgeçme kararlarının haklı çıkarılması, fedakarlıkların mazur gösterilmesi v.b. etkenler bulunmaktadır.

Bağlılığın düşük seviyesinin çalışan için pozitif yönleri, kişisel yaratıcılık, yenilik ve orijinalliktir. Çalışanın gelişimine ve yaratıcılığına ortam oluşturması, çalışan devri sonrasında örgütte yenilenme yapılabilmesi, düşük performansın zararlarının giderilmesine zemin hazırlamak gibi neticeleri nedeniyle örgütsel yararlar sağlayabilmektedir. Bağlılığın düşük seviyesinin örgüt için pozitif yönleri. İş devri-düşük performansın önlenmesi, çalışanın zararını azaltma, motivasyon yükseltme, yeniden yerleştirme ve söylentilerin örgüt için faydalı neticeleri. Bağlılığın düşük

seviyesinin çalışan için negatif yönleri ise, kariyerde yükselme ve terfiinin düşük olması, dedi-kodu sonuçlu kişisel maliyetler. Olası işten çıkarılma, çıkma, örgütsel amaçların başarısızlığı için çaba. Bağlılığın düşük seviyesinin örgüt için negatif yönleri, yüksek iş hacmi, gecikme, işe devamsızlık, örgütte kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakat duymama, örgüte karşı illegal aktiviteler, ekstra rol davranışlarının sınırlandırılması, zarara yol açıcı dedikodu, çalışan üzerine örgütsel kontrolün sınırlandırılmasıdır (Randall, 1987; Akt: Kul, 2010).

Bağlılığın orta seviyesinin çalışanlar için pozitif neticeleri, ait olma duygularını geliştirir, güvenlik, etkililik, sadakat ve sorumluluk. Kişisel yaratıcılık, örgütten farklı kimliğini sürdürme. Bağlılığın orta seviyesinin çalışanlar için negatif sonuçları ise, kariyer ve terfi yükselme fırsatlarını sınırlandırabilir. Bağlılığın orta seviyesinin örgüt için pozitif sonuçları, çalışanın kıdeminin artması, vazgeçmenin sınırlı olması, iş hacminin sınırlandırılması ve yüksek iş tatmini. Bağlılığın orta seviyesinin örgüt için negatif sonuçları, çalışanların kendilerine has davranışlarının ve ekstra rol davranışlarının sınırlandırma olabilir, çalışanların çalışmama istekleri ile örgütün isteklerinin dengeleyebilme, örgütsel etkililiğinin olası azalması (Randall, 1987; Akt: Kul, 2010).

Bağlılığın yüksek seviyesinin çalışanlar için pozitif sonuçları, çalışanın terfi ve maaşının gelişmesi, davranışlarının örgüt tarafından ödüllendirilmesi ve amaçlara ulaşma sayılabilir. Çalışanların çok istekli bir şekilde hırslanmasını sağlar. Bağlılığın yüksek seviyesinin çalışanlar için negatif sonuçları, kişisel büyüme, aşırı stres ve gerilim, yaratıcılık ve canlılık için fırsatların bastırılması. Değişmeye bürokratik direnç gösterme, toplumsal ve aile ilişkilerinde stres ve gerilimin artması. Çalışanın kişisel gelişimi ve yaratıcılığının sınırlanması ya da azalarak yok olması. Örgütlerde çalışmama için zamanın ve enerjinin sınırlandırılması. Bağlılığın yüksek seviyesinin örgüt için pozitif sonuçları, çalışanın istikrarlı ve güvenli olması, çalışanların daha fazla üretim için örgütün isteklerini kabul etmesi. Rekabet ve performansın yüksek seviye olması ve son olarak da örgütsel amaçlarla karşılanmasıdır. Bağlılığın yüksek seviyesinin örgüt için negatif sonuçları, çalışan kaynaklarının etkisiz kullanılması, örgütsel esnekliğinin, yeniliğin ve uyumun az olması. Yerleşik geleneksel uygulamaların devamı ve süregitmesine yol açması, Gayretli çalışanlardan düşmanlık ve öfke, örgüt adına etik olmayan ve yasa dışı eylemlere girişme (Randall, 1987; Akt: Kul, 2010).

Tablo 1 Bağlılık Seviyelerinin Olası Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Pozitif	Negatif	Pozitif	Negatif
Düşük bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> • Özgünlük, Kişisel yaratıcılık ve yenilikçilik, • İnsan kaynaklarının verimli kullanılması 	<ul style="list-style-type: none"> • Yavaş mesleki ilerleme ve gelişme • Dedikodu sonucunda kişisel maliyetler, • Olası ayrılma ya da örgütsel amaçları bozma 	<ul style="list-style-type: none"> • Düşük performanslı çalışanların örgütten ayrılması ile örgüte yeni çalışanlar alma ve örgütsel morali yükselterek çalışan devri hızını azaltma, • Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları 	<ul style="list-style-type: none"> • Yüksek çalışan devri, devamsızlık, gecikme, örgütte kalmaya isteksizlik, örgüte sadakatsizlik, düşük iş kalitesi, örgüte karşı yasa dışı etkinlikler, • Sınırlı rol üstü davranış, zarara yol açıcı dedikodu, rol modeline zarar verme, çalışan üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlmlı bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> • Güvenlik, İleri seviyede sahiplenme duygusu, yeterlilik, görev ve sadakat • Yaratıcı çalışanlar, • Şahsi kimliğin örgütten ayrı tutulması 	<ul style="list-style-type: none"> • Sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları, • Bağlılık seviyesinin düşük, ılımlı ya da yüksek olmasının anlaşılabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Artan çalışan kıdemi, • Sınırlı ayrılma isteği, • Sınırlı çalışan devri, • Yüksek iş doyumu 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışanların daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlanması, • Çalışanların görevleri dışındaki kişisel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi, • Örgütsel etkinliğin azalması
Yüksek bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışanların mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması, • Pozitif davranışların ödüllendirilmesi, • Çalışanların işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> • Kişisel gelişim, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması, • Değişime karşı bürokratik direnç, • Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim, • Çalışanlar arasındaki dayanışmanın yetersizliği, • Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı enerji ve zaman 	<ul style="list-style-type: none"> • İstikrarlı ve güvenli işgücü, • Daha yüksek üretim için çalışanların örgütsel beklentileri kabul etmesi, • Performans ve görev açısından çalışanlar arasında yüksek rekabet, • Örgütsel amaçların karşılanabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı, • Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu, • Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma, • Aşırı çaba gösteren çalışanlara öfke ve düşmanlık besleme, • Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: (Randall, 1987; Akt: Balay, 2000).

2.2.6. Öğretmenlikte Örgütsel Bağlılık

Toplumun en önemli örgütlerinden biri olan eğitim örgütleri açık sistem olma özelliğinden dolayı çevreden meydana gelen değişimlerden etkilenmektedir. Eğitim

örgütlerinin toplumlara olan etkisi, toplumların beklentilerine yönelik olarak değişimi gerçekleştirmesine bağlıdır. Böylece eğitimin yöntemlerinde, amaçlarında ve öğretmenlerin rollerinde değişiklikler ortaya çıkmaktadır. Eğitim örgütleri verimliliğini devam ettirmek için, insan kaynakları yönetimi anlayışıyla değişimi algılayıp insan kaynakları portresini değişime uyum sağlayacak şekilde düzenleyerek; verimlilik, çalışan seçimi, örgütte tutma, memnuniyet vb. fonksiyonları bu değişime göre yapılandırmalıdır (Sarıdede ve Doyuran, 2004).

Eğitim örgütlerinde gerçekleştirilecek yüksek seviyeli örgütsel bağlılığın, daha kaliteli eğitsel işleyiş kadar; modern yeniliklere doğru demokratik bir toplum yapısı oluşturmaya da katkıda bulunabileceği göz ardı edilmemelidir. Okulda niteliksel eğitim ihtiyacını birinci öncelikten karşılayacak, alanlarında donanımlı ve yeterli çalışan olan öğrenmen ve yöneticilerdir. Bu eğitim çalışanlarının okullarına bağlılık sağlaması, eğitimsel etkililik kadar, toplumsal refahlık için de önemli seviyededir.

Rosenholtz ve Simpson (1990; Akt: Kul, 2010), öğretmenin okula bağlılığını etkileyen altı faktör ortaya koymuşlardır. Bu faktörlerin, örgütsel değişkenlere etkileri kariyer adımlarında onların örgütsel yaşamlarına özgü periyotlarında büyük etki yapacağı beklenmektedir. Bu örgütsel faktörler şunlardır:

1- Esas görevler: Öğretmenlerine esas görevleri -öğrencilerin kişisel gelişimini biçimlendirme ve bilgi vermeyi sağlama- öğrencilerin yaşamlarına direkt müdahale gerektirir.

2- Performans etkililiği: Problemlerle baş etmeyi hissetmesi- örgüte bağlılık için önceliklerle özdeşleşmedir. Performans etkililiği yüksek olduğu zaman, öğretmenler işlerine daha sıkı bağlandıklarını hissederler.

3- Fiziki ödüller: Fiziki ödüllerin yokluğu öğretmenlerin pozitif çabalarının sonucunu görememelerine sebep olmaktadır. Bu durum büyük bir ölçüde onların memnuniyetsizliğini, okuldan ayrılma isteğini ve derslere devamsızlığında önemli bir rol oynar.

4- Görev Özerkliği ve Takdiri: Bu boyut görevleri yerine getirmede takdir ve işte önemli bağımsızlık ve özgürlük sağlar. Böylece özerklik ve takdir esas eğitici görevlerin esasını oluşturmaya fırsat sağlar. Derslerde kontrol kapasitesinin olmaması öğretmenlerin kendilerinin üretkenliğini görememesine sebep olmaktadır ve netice olarak öğretmenlerin okullarında yabancılaşmaya başlama eğilimi göstermektedirler.

Özerklik öğretmenlerin kendi deneyimlerinin ve eğitimlerinin okula uyarılma fırsatı ve öğrencilere özgü eğitim gereksinimlerine en iyi yanıtı profesyonel kararları uygulamalarını sağlar

5- Eğitim Fırsatları: Profesyonel büyüme için fırsatların olmaması öğretmenlerin memnuniyetsizliği ile alakalı olduğu bulundu. Örgütsel ortamlar da, çalışanlar arasında fikir alış-verişi eğitim fırsatlarını hızlandırabilir. Okul ortamlarında öğrenme fırsatları öğretmen bağlılığını artırmasını sağlar.

6- Okul Yönetimi: Öğretmenlerin zamanlarını esas eğitici görevlere ayırmaları gerekirken çoğunu iş çevresine harcarlar. Görevleri sınırlamak ya da sürdürmeden ziyade esas görevlere adanmak önemlidir. Kimi okullarda müdürler ve öğretmenler, öğrenci davranışları için kural setleri koyarlar ve onların aykırı davranışları için bir takım cezalar uygularlar. Bunlar okulların her hususta sürekli olarak yürütürler. Bu politikalar öğretim sınırları yönünün de kaygıdan öğretmenleri kurtarmış olmaktadır.

Eğitim teknolojiyle beraber hızlı bir değişim göstermektedir. Öğretmenin bu değişime ayak uydurabilmesi için çalıştığı örgütte kendisini güven ve huzur içerisinde hissetmesi gerektiğini söylemek mümkündür. Öğretmenlerin bu gelişmelere uyum sağlamasını sağlayan önemli etkenlerinden biri, öğretmenin okula duyduğu bağlılığın derecesi olduğu söylenebilir. Bu bağlılıkta öğretmenin örgütsel amaçları içselleştirmesi beklenmektedir.

Eğitim çalışanlarının okula olan bağlılığı ve işinden aldığı tatmini, okulun etkili olmasında önemli bir unsurdur. Shann'ın (1998) çalışmaları sonucu, öğrenci-öğretmen ve ebeveyn-öğretmen ilişkilerinin iş tatmini ve işin önemi açısından büyük değer taşıdığı görülmüştür. Çalışma bu bakımdan, alt seviyede başarı yapan okulların öğretmenleriyle üst seviyede başarı yapan okulların öğretmenlerinden daha tatminsiz olduklarını ortaya koymuştur. Sonuçlar ayrıca yöneticilerin, öğretmenlerin örgüte olan bağlılığı ve tatminini düşüren konuların üzerinde durmalarının gerekliliğine dikkat çekmektedir. İş tatmini olan ve örgütüne bağlılık duyan çalışanların, geri çekilme davranışlarını yapmadıklarını ve işlerine devam ettikleri saptanmıştır (Mercan, 2006).

Okulda, yöneticilerle birlikte görev yapan öğretmenlerin performansı çok önemlidir. Günümüzde yapılan araştırmalarda okulda öğretmenlerin performansını artırmada örgüt kültürü, iş tatmini, etik, örgüt yapısı, örgütsel sağlık gibi etkenlerin etkili olduğunu görülmektedir. Bu etkenlerden biri de örgütsel bağlılıktır. Shepherd ve

Mathews (2002) örgütsel bağlılığı, çalışanın, çalıştığı yere karşı davranış ve tutumunu açıklamaya çalışan bir kavram olarak ifade etmektedirler. Örgütlerin amaçlarına ulaşma bilmesinde, çalıştığı örgüte bağlılık hisseden, değerlerini ve amaçlarını benimseyen öğretmenlerin desteği çok önemlidir (Buluç, 2009).

Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de örgütsel bağlılık, çalışanların işte verimliliğini artırmanın ya da örgütü amaçlarına ulaştırmanın ana araçlarından birisi olarak algılandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin okula bağlılıklarında etkili bir etkende öğrenci başarısı olarak tespit edilmiştir. Öğretmen bağlılığıyla öğrenci başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğrenciye bağlılığın neden ve sonuçlarını incelediği araştırmasında, bu bağlılığın, yüksek beklentileri, öğretmenlerin yeterliliği ve örgütsel bağlılıklarına karşılık geldiğini görmüştür. Bununla beraber, herhangi bir araştırmada, çoklu bağlılıkları tek tek ölçmek imkansızdır (Kushman, 1992). Öğrenci başarısının azalması öğretmen bağlılığının düşmesine sebep olur (Firestone ve Pennel, 1993). Öğretmenlerin okullarına bağlayan bir diğer etkende görev anlayışıdır. Kushman (1992)'a göre bu etken, öğretmeni öğretim ve müfredatta işbirliği içinde görmeyi sağlar. O, öğretmenler arasında yeniliklerin uygulanması ve tasarlanmasında, kendini yöneten ve kendinden girişimci liderliği, çalışma gruplarını, öğretmenler için dönüşümlü liderlik rollerini, okulda mesleki gelişme olanaklarını, öğretmenler arasında öğretimin yüksek kalitesiyle birlikte akademik çalışmalarda değer temelini önemini öne çıkarmaktadır. Öğretmenlerin sadece öğrenci başarısından gelen ödüllere bağlı olması veya arkadaş desteğine dayanması, onların okula bağlılıklarını zedeler (Akt: Kul, 2010).

2.3. Yurt Dışı Çalışmalar

Bu kısımda iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılığın yurt dışı çalışanları verilmiştir.

2.3.1. İş yaşam kalitesi yurt dışı çalışmalar

İş yaşam kalitesi ile ilgili ilk araştırma Taylor'undur. Taylor' un "bilimsel işletme yönetimi" düşüncesi aslında iş hayatının kalitesinden çok, verimliliğin artırılmasını hedefliyordu. Çalışma hayatının kalitesinin ve işyerinde çalışanların önemli bir unsur olduğunu, yeni Tayloristler fark etmişlerdir. Yeni Tayloristlerin, sistemin içine insanı da katarak yaptıkları çalışmalar, daha çok psiko-teknik tarzda gelişmiştir. Daha sonra, 1950'li yıllarda, Londra'da ki Tavistock İnsan İlişkileri Enstitüsünde, Eric Trist, Fred Emery, A.K. Rice, Hans Van Beinum ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmalarda, özellikle organizasyonu açık bir sistem olarak kabul ederek, işin yapısını, işi yapanları ve teknolojiyi bütünleştirmeyi ve bunlarla, bunların dışındaki diğer tüm faktörlerin kendi aralarındaki ilişkilerini, sevk ve idare fonksiyonlarını düzenleyen yeni bir sistem ortaya koymuşlardır. Bu sistemin adı, "sosyo teknik sistem" dir. Bu sisteme göre, işletmelerde iki ana alt sistem vardır. Bunlar: Maddi alt sistem ve beşeri alt sistemdir. Bu ayrımı yapmak çok önemlidir. Çünkü işletmenin beşeri unsurunun, ihtiyaç ve arzuları, teknik unsura göre çok daha değişiktir. Çalışma sonucunda doyurucu iş yaşamı için şunlara dikkat edilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

- Görevler en uygun süreçli olmalıdır, ne çok kısa, ne de çok uzun olmalıdır.
- Çalışanları göreve hazırlamak ve ona ek görevler vermek gerekir.
- Çalışanın, işyerinde değişik işleri tanınmasına fırsat vermek gerekir.
- Görevlerin gerekleri ve niteliklerini önceden bilmek ve personeli ona göre yönlendirmek gerekir.
- Çalışanların ihtiyaçları karşılanması için bilgi alış veriş kanallarını kurmak gerekir.
- Çalışanların başarılarının üstleri tarafından takdir edilmesi gerekir.

- Çalışana karar vermede ve iş yapmada bazı özgürlükler tanımak gerekir. (Akt: Kayalar, 1997)

2.3.2. Örgütsel bağlılık yurt dışı çalışmalar

Hughes, Avey ve Norman (2008)'nin yaptıkları araştırma güven ve çalışanların yükümlülüğünün destekleyici iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını ortaya çıkarmak için yapılmıştır. Alan araştırması uluslararası 100 firmadan 243 mühendis ve tekniker üzerinde yapılmıştır ve katılımcılar; örgütlerinin destekleyici iklimi, örgütlerindeki liderlerine olan güven, duygusal örgütsel bağlılıkları ve çalışanların yükümlülükleri hakkındaki maddelere yanıt vermişlerdir. Bütün hipotezler için destek bulunmuştur: (1) Destekleyici iklim ve örgütsel bağlılık arasında direkt ve pozitif bir ilişki vardır (2) Destekleyici iklim ve örgütsel bağlılık ile güven arasında pozitif bir ilişki vardır (3) Çalışanların yükümlülüğü, iklim ve bağlılık ilişkisine aracılık yapmaktadır. İnsan kaynağının yoğun olduğu örgütlerde insan kaynaklarının değeri düşük güven, yükümlülük, bağlılık gibi davranışsal göstergelerle ve daha az destekleyici çalışma ortamından ölçülmektedir. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi anlayarak yöneticiler kendi insan kaynaklarını aktif bir şekilde yönetebilirler. Araştırmada duygusal bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer (1990)'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden, örgütsel güveni ölçmek için Cummings ve Bromiley (1996)'in Örgütsel Güven Ölçeğinin kısa formundan ve örgütsel desteği ölçmek için Rogg vd. (2001)'nin Destekleyici İklim Ölçeğinden yararlanılmıştır (Akt: Eğriboyun, 2010).

Dude (2012) tarafından yürütülen “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığı: İşte Özerkliğin, Güç Aktarımının ve Paylaşılan Adaletin Etkileri” adlı doktora tez çalışmasında, işte özerkliğin, güç aktarımının ve paylaşılan adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin araştırılması hedeflenmiştir. Veriler, Amerika Midwest’te 1078 resmi ve özel okul yöneticisinden internet aracılığıyla toplanmış; çoklu regresyon tekniği ile kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar her üç değişkenin de örgütsel bağlılığın artmasında etkili olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Akt: Bakır, 2013).

Litton Potter (2012) tarafından yürütülen “Eğitimcilerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş doyumları ile Yöneticilerin Cinsiyeti Arasındaki İlişki” adlı doktora tez çalışmasının amacı, Tennessee ortaokullarındaki öğretmenlerin iş doyumları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile yöneticinin cinsiyeti arasındaki ilişkiyi

araştırmaktır. Yöneticilerinin cinsiyeti doğrultusunda tesadüfi olarak 85 kadın ve 85 erkek yöneticisi olan toplam 170 okul seçilmiş; yöneticisi üç yıldan az süredir görevde olan okullar elenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile yöneticinin cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Akt: Bakır, 2013).

2.4. Yurt İçi Çalışmalar

Bu kısımda iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık yurt içi çalışmalar verilmiştir.

2.4.1. İş yaşam kalitesi yurt içi çalışmalar

Erdem (2008) tarafından yapılan “Öğretmenlere Göre Kamu Ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılıkla ilişkisi” isimli doktora tez çalışması yurt içinde öğretmenlerde iş yaşam kalitesini konu alan ilk çalışmadır. Çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve okula olan bağlılık düzeyleri ile iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı yordama derecesi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu liselerinde görev yapan 84321 öğretmen ve özel liselerde görev yapan 8888 öğretmen oluştururken, araştırmanın örneklemini ise; Adana, Antalya, Malatya, Elazığ, Van, Gaziantep, Diyarbakır, Şanlıurfa, Ankara, Kayseri, İzmir, Manisa, Samsun, Trabzon, Amasya, Bursa, Kocaeli illerinde görev yapan 410 kamu genel lise ve 391 özel genel lisede görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmada iş yaşam kalitesi toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, okulların sosyal sorumluluğu, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık, boyutlarında ele alınmıştır. Araştırmada elde edilen temel sonuçları ise şöyledir: Kamu liselerinde görev yapan öğretmenler toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, okulların sosyal sorumluluğu, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık, boyutlarında iş yaşamı kalitelerini özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük bulmuşlardır. Kamu lise öğretmenleri, özel lise öğretmenlerine göre, daha fazla uyum bağlılığı gösterirken, daha az özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı göstermiştir. İş yaşamı kalitesinin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif ilişki görülürken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında pozitif bir ilişki görülmüştür. İlişkilerin düzeyine bakıldığı zaman İş Yaşam Kalitesinin boyutlarıyla ile uyum boyutu arasında orta ve düşük düzeyde bir ilişki görülürken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları

arasında orta ve yüksek düzeyde bir ilişki görülmüştür. Ayrıca İş Yaşam Kalitesinin örgütsel bağlılığın uyum boyutunun %28'ini, özdeşleşme boyutunun %63'ünü, içselleştirme boyutunun da %34'ünü yordadığı saptanmıştır.

Demir (2011) tarafından yapılan çalışmada araştırmacının amacı, Dalaman havalimanında faaliyet gösteren ulaştırma, seyahat ve yer hizmetleri işletmelerinde işgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamaları-işte kalma niyeti-işe devamsızlık ilişkisini belirlemektir. Öncelikle konuyla ilgili bir literatür taraması yapmıştır. Buradan elde edilen bilgilerle araştırma modeli oluşturmuş ve buna göre bir anket geliştirmiştir. Yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplam 229 katılımcıya bir anket uygulamıştır. Elde edilen veriler SPSS ve LISREL istatistik programları ile analiz edilmiş açıklayıcı faktör analizi ile verilerin yapısal ve yakınsak geçerliliğini yapmıştır. Daha sonra çalışma yaşamı kalitesi-işte kalma niyeti-işe devamsızlık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla oluşturulan hipotezlerin ölçülmesi için yapısal eşitlik modelinde doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirmiştir. Çalışma yaşamı kalitesi ile işte kalma niyeti faktörleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit ederken işe devamsızlık faktörü ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Diğer yandan işte kalma niyeti ile işe devamsızlık faktörleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

2.4.2. Örgütsel bağlılık yurt içi çalışmalar

Balay (2000)'in "Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)" adlı doktora tezinde, araştırmanın evrenini Ankara merkez ilçelerinden 31'i özel 63'ü resmi olmak üzere 94 lise oluşturmuştur. Örneklemi ise 35 lise oluşturmuş ve 28'inde çalışma yapılabilmiştir. Bu örneklemden, 213'ü özel lise ve 477'si resmi lise olmak üzere toplam 690 kişi üzerinde çalışma yürütülmüştür. Örgütsel bağlılığın uyum boyutunda; araştırmaya katılanların algılarının lise türü ve göreve göre farklılaştığı, buna karşılık lise türü ve görev faktörlerinin uyum boyutunda örgütsel bağlılık üzerindeki ortak etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Lise türüne göre, resmi liselerdeki işgörenlerin örgüte bağlılık algıları özel liselerden daha yüksek; göreve göre ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yöneticilerden uyum boyutunda daha yüksek bulunmuştur. Yönetici ve öğretmenlerin uyum boyutundaki örgütsel bağlılıklarının lise türüne göre farklılaşmadığı görülmüştür. Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda; katılımcıların algılarının lise türüne ve göreve göre farklılaştığı görülmüştür. Özel liselerde

çalışanların özdeşleşme algıları resmi liselerde çalışanlardan daha yüksek bulunmuş ve göreve göre de yöneticilerin algılarının öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca yönetici ve öğretmenlerin özdeşleşme boyutuna ilişkin olarak örgütsel bağlılıklarının lise türüne göre farklılaştığı görülmüştür. Aynı liseler içinde ise; özel lise yöneticilerinin özel lise öğretmenlerinden, resmi lise yöneticilerinin de resmi lise öğretmenlerden daha fazla özdeşleşme algısı gösterdikleri saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunda; katılımcıların algılarının lise türü, görev ve lise türü ve görev faktörlerinin içselleştirme boyutundaki örgütsel bağlılık üzerindeki ortak etkisine göre farklılaştığı görülmüştür. İçselleştirme boyutunda; özel liselerdeki işgörenlerin resmi liselerdeki işgörenlerden daha yüksek bağlılığa sahip olduğu; görev faktörüne göre de yöneticilerin öğretmenlerden daha yüksek bağlılığa sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca bu boyutta yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının lise türüne bağlı olarak farklılaştığı; özel lise müdürleri ile özel lise öğretmenlerin resmi liselerde görev yapan meslektaşlarına göre örgütlerini daha fazla içselleştirdikleri görülmüştür. Ayrıca aynı okul içindeki çalışanlar karşılaştırıldığında; her iki lise türünde de yöneticilerin içselleştirme algılarının öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Zaman (2006) Ankara il merkezinde, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre rehber öğretmenlerin görüşleri arasındaki ilişki düzeylerini belirlemek amacıyla yazdığı yüksek lisans tezinde, Minnesota İş Doyum Ölçeği ile Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanarak bir araştırma yapmış, Ankara il merkezindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin genel anlamda iş doyumlarının yüksek olduğunu buna karşın örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte cinsiyet, mezun oldukları fakülte, öğretmenlik mesleğindeki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem değişkenleri gibi kişisel değişkenler dikkate alındığında, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme için de anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Alan dışından atanan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da aynı bireysel değişkenler açısından pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve anlamlı olduğu saptanmıştır.

Gözen (2007) çalışmasında sigorta şirketlerindeki iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile kimlik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İş tatmini soru formunu kendisi hazırlamıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen Tarafından geliştirilen üç bileşenli modeldir. Örgütsel bağlılık kavramı ve bağlılığı etkileyen faktörleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın sonuçları incelemiştir. Araştırmayı yedi sigorta şirketinde çalışan 81 iş gören üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık konusunda birbirinden farklı durumlar ortaya çıkmıştır. Örgütlerde çalışanların büyük bir kısmının işyerlerine zorunlu olarak bağlı olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda iş görenlerde tatmin sağlandığı takdirde iş görenler daha verimli olacak, örgütlerde kendi örgüt kültürlerine uygun örgüt politikaları gerçekleştirildiği takdirde örgüte bağlı ve tatmin olmuş iş gücüne sahip olabileceğini tespit etmiştir.

Kolay (2012), “Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmasında, endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin görüşlerine bağlı olarak örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek ve örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu, İlçedeki 3 endüstri meslek lisesinde çalışan 174 öğretmen ve idareciden gönüllülük esaslı olarak 144 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların örgütsel sessizlik algıları orta düzeye yakın, örgütsel bağlılık algıları ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç endüstri meslek liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin sorunlarını rahatça ifade edemedikleri ve duruma ve şartlara bağlı olarak sessiz kalmayı tercih ettiklerini göstermektedir.

Davran (2014)’ın çalışmasının amacı, Van ili ilk ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ankete katılan 490 öğretmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiş ve bunun yanında iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik farklılıklara göre değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan analizler sonucu, örgütsel bağlılığın öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde olumlu etkisi olduğu ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

III. BÖLÜM

3.1. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, ölçeğin hazırlanması, verilerin toplanması, verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler ele alınmıştır.

3.1.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algıları ile bu değişkenlerin aralarındaki ilişki düzeyi var olan şekliyle belirlenmeye çalışıldığından araştırmanın modeli genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelidir. Karasar'a göre (2002), "İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir.

3.1.2. Evren Örneklem

Araştırmanın evreni, 2014-2015 eğitim- öğretim yılı İstanbul ili Bağcılar ilçesinde yer alan meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Bağcılar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan verilere göre, Bağcılar ilçesinde toplam 18 meslek lisesi bulunmakta olup, bu liselerde toplam 1683 öğretmen görev yapmaktadır.

Balcı (2013) tarafından örneklem büyüklüğü belirlenirken farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri %95 kesinlik düzeyinde tolerans gösterilebilir %5 hata payı için gerekli örneklem 1000 kişilik evrende 277 kişi, 5000 kişilik evrende 356 kişi olarak belirtilmiştir. Çalışma için uygun örneklem yöntemi kullanılmıştır. Farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklüklerine bakıldığında, 1683 kişilik bir evreni örnekleyecek 300 birey sayısının yeterli olduğu görülmüştür.

Bununla birlikte ölçüklerin geri dönüş oranlarının düşük olabilme olasılığına karşılık 540 kişinin örnekleme alınması uygun görülmüştür. Bağcılar ilçesinde ticaret meslek lisesi, endüstri meslek lisesi, kız meslek lisesi ve imam hatip lisesinden örneklem alınmıştır. Okullardaki öğretmenler okuldaki öğretmen sayısı dikkate alınarak okuldaki toplam öğretmen sayısını temsil edebilecek büyüklükte seçkisiz eleman örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Şimşek ve Yıldırım'a (2004) göre bir evrenden, istatistik hesaplarla evreni temsil edebilme büyüklüğüne sahip ve tamamen rast gele yöntemle bir örneklem seçmek mümkündür. Buna seçkisiz örnekleme denir.

Bu okullarda görev yapan öğretmen sayısı 1683'tür. Söz konusu okullardan seçkisiz eleman örnekleme yoluyla 540 öğretmen örnekleme alınmıştır. 540 ölçek çoğaltılarak belirlenen okullara dağıtılmış geriye dönen 340 ölçek analiz aşamasında kullanılmıştır. Ancak eksik doldurulan 33 ölçek araştırma kapsamına alınmamış, 307 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

3.1.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmenler ile ilgili demografik bilgileri edinmek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. İş yaşam kalitesine ilişkin algılarını belirlemek için McDonald (2001) tarafından geliştirilen, Kösterelioğlu (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" ile örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Sarıdede (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.

Bu amaçla araştırmacı tarafından örnekleme bulunan meslek liselerinde araştırma yapmak amacıyla İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alındıktan sonra, uygulama yapılacak 18 okulun rehber öğretmeni ile görüşülmüş kararlaştırılan günlerde ölçeği uygulamak üzere okullar ziyaret edilmiştir. Ölçekler bizzat araştırmacı tarafından, araştırmanın amacı rehber öğretmenlere anlatılarak meslek lisesi öğretmenlerine dağıtılması sağlanmış, toplanmasında ise okul yöneticilerinden yardım alınmıştır. Ölçeğin uygulanmasında gönüllülük esas alınmıştır. Ölçeğe ilişkin formlar toplandıktan sonra eksik veya yanlış doldurulan formlar analize alınmamıştır.

3.1.3.1. Kişisel Bilgi formu

Kişisel bilgi formu, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki kıdem, branş ve öğrenim durumu gibi bilgilerin ortaya konulmasına yönelik maddeleri içermektedir. Kişisel bilgi formu cevaplayanların kişisel özelliklerine uygun seçeneği işaretleyebilecekleri şekilde düzenlenmiş, birer soruyla ölçülmüştür.

3.1.3.2. İş yaşam kalitesi ölçeği

İş yaşam kalitesi ölçeği McDonald (2001) tarafından geliştirilen, Kösterelioğlu (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek; yönetici desteği, iş ile ilgili stres yaşamama, ücret ve ek getiriler, iş doyumunu, teşvik etme derecesi, becerilerin

kullanımı ve otonomi, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş yerinde sorumluluk ve görev alma, iletişim, karar alma ve iş güvenliği olmak üzere yedi boyuttan oluşmaktadır. İş yaşam kalitesi ölçeği olumlu ve olumsuz ifadeler içeren ve 53 maddeden oluşan 5'li Likert tipli bir ölçektir. Ölçeğin puanlanması 1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir. Olumsuz ifadelerde puanlar ters çevrilmektedir. İş yaşam kalitesi ölçeği 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve soruları şöyledir:

- 1-) Yönetici Desteği Boyutu: 3., 10., 13., 14., 20., 29., 35., 37. sorulardan
- 2-) İş ile ilgili stres yaşamama boyutu: 1., 6., 9., 18., 24., 26., 33., 36., 40. sorulardan
- 3-) Ücret ve ek getiriler boyutu: 2., 16., 25., 31., 39. sorulardan
- 4-) İş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutu: 7., 11., 23., 34. sorulardan
- 5-) İletişim boyutu: 5., 18., 27. sorulardan
- 6-) İş doyumu, teşvik etme derecesi: 12., 17., 19., 21., 22., 38. sorulardan
- 7-) İş yerinde sorumluluk ve görev alma boyutu: 4., 8., 15., 30., 32. sorulardan oluşmaktadır.

Ölçekten alınan yüksek puan iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .94 tür. Her bir boyutun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise .77 ile .90 arasında değişmektedir. Bu araştırma da ise İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutları sırasıyla yönetici desteği .77, iş ile ilgili stres yaşamama .71, ücret ve ek getiriler .84, iş doyumu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı ve otonomi .76, iş arkadaşları ile ilişkiler .73, iş yerinde sorumluluk ve görev alma .70, iletişim, karar alma ve iş güvenliği .82 iç tutarlılık katsayıları bulunmuştur.

3.1.3.3. Örgütsel Bağlılık ölçeği

Örgütsel bağlılık, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Sarıdede (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçülmüştür. Örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutları her biri 6 soru ile ölçülmüştür. Bütün maddeler “ Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Tamamen Katılıyorum”a doğru derecelendirilen yedili likert tipi ölçek üzerinde katılımcının

cevaplandıracağı ifadelerden oluşmaktadır. Değerler arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve soruları şöyledir:

1-) Duygusal bağımlılık: 1., 2., 3., 4., 5., 6. sorulardan

2-) Devam bağımlılığı: 7., 8., 9., 10., 11., 12. sorulardan

3-) Normatif bağlılık: 13., 14., 15., 16., 17., 18. sorulardan oluşmaktadır.

Türkiye’ de yapılan araştırmalarda, Meyer ve Allen (1993)’ in üç boyutlu bağlılık ölçeğinin Türk çalışanlarına ilişkin çalışmasında, örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, devam ve normatif) alfa değerlerini sırasıyla .79; .58; .75 tespit etmiştir (Wasti, 2000). Wasti (2000) devam bağımlılığını iki alt faktörlü olarak yaptığı analizde ise, devam-yatırımlar için .34-.63 arasında, devam-alternatif azlığı için ise .42-.6 arasında alfa değerleri elde etmiştir. Bu araştırmada ise Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin cronbach alfa kat sayıları ise sırasıyla duygusal bağımlılık .80, devam bağımlılığı .71, normatif bağlılık .67 olarak bulunmuştur.

3.1.4. Verilerin Analizi

Katılımcılardan elde edilen veriler araştırmacı tarafından kodlanmış ve istatistik paket programına aktararak analiz edilmiştir. Toplamda 307 katılımcının verileri analiz sürecine katılmıştır. Oluşan verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespit edilmesi için “Normallik Testi” gerçekleştirilmiş ve puanlarının normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin sosyodemografik özellikleri bakımından farklılık gösterip göstermediğini test etmek için normal dağılım verilerde “t-testi” ve “one-way Anova” testi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farkı belirleyebilmek için tukey testi kullanılarak anlamlılık $p < 0,05$ alınmıştır. Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki korelasyonların incelenmesi için “Parametrik” testlerde kullanılan “Pearson Momentler Korelasyon Katsayısı” testi kullanılmıştır. Örneklemi oluşturan bireylerin Sosyodemografik özelliklerinin belirlenmesi için “Frekans” analizi yapılmıştır.

Ölçeklerden alınan puanların aralıkları 1.00-1.80 “çok düşük” düzeyde, 1.81-2.60 “düşük” düzeyde, 2.61-3.40 “orta” düzeyde, 3.41-4.20 “yüksek” düzeyde, 4.21-5.00 “çok yüksek” düzeyde şeklinde derecelendirilmiştir.

Korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak 0.70- 1.00 arasında olması, yüksek; 0.30-0.70 arasında olması, orta; 0.00-0.30 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanmaktadır. İlişki yönünün pozitif ya da negatif olmasıyla ilgili olarak iki değişken arasında pozitif bir ilişkinin olması, deneklerin X değişkenine ait değerlerinin artması durumunda Y değişkenine ait değerlerin de artma eğiliminde olduğu ya da X değerlerinin düşmesi durumunda Y değerlerinin de düşme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin negatif olması ise değişkenlerden birine ait değer artması durumunda diğer değişkenin değerlerinin düşme eğiliminde olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2015).

IV. BÖLÜM

Bu bölümde, araştırmayla ilgili olarak verilere ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. BULGU VE YORUMLAR

Tablo 2 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarına Yönelik Aritmetik Ortalama Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	SS	Alt boyut Ortalama	
Duygusal bağlılık	S1	307	4,2150	1,94013	4,6265
	S2	307	3,9935	1,86119	
	S3	307	5,0489	1,93376	
	S4	307	5,1694	1,94633	
	S5	307	5,2313	1,82626	
	S6	307	4,1010	1,83633	
Devam bağlılığı	S7	307	4,2769	1,83063	3,8002
	S8	307	4,4723	2,01669	
	S9	307	3,9186	2,03961	
	S10	307	3,7883	2,00753	
	S11	307	3,2704	1,78644	
	S12	307	3,0782	1,88919	
Normatif bağlılık	S13	307	3,4625	2,03428	3,6346
	S14	307	3,9707	2,12266	
	S15	307	3,5049	1,95266	
	S16	307	4,0879	1,79198	
	S17	307	3,1075	1,89896	
	S18	307	3,6743	1,91607	
Valid (listwise)	N 307				

Tablo 2’de örgütsel bağlılığa ilişkin algılarına yönelik aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı en yüksek düzeyde algıladıkları boyutun duygusal bağlılık olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık boyutunda en yüksek puanı alan soru ($\bar{x}=5,2313$) 5. soru “Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum” şeklinde olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı boyutunda en düşük puanı alan soru ($\bar{x}=3,0782$) 12. soru “Bu kurumu

bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır” şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algılarına Yönelik Aritmetik Ortalama Değerleri

Boyutlar		N	\bar{x}	SS	Alt boyut Ortalama
Yönetici Desteği Boyutu	S3	307	3,4853	1,19460	3,1823
	S10	307	3,7687	1,14985	
	S13	307	3,4625	1,29393	
	S14	307	2,9902	1,38027	
	S20	307	2,2964	1,30362	
	S29	307	3,1954	1,40060	
	S35	307	3,1205	1,34376	
S37	307	3,1401	1,24325		
İş ile İlgili Stres Yaşamama Boyutu	S1	307	3,8404	1,24089	2,8304
	S6	307	3,6515	1,27534	
	S9	307	2,8599	1,35156	
	S18	307	2,9902	1,23798	
	S24	307	2,7655	1,33470	
	S26	307	2,7459	1,37221	
	S33	307	2,1759	1,36063	
	S36	307	2,1792	1,29497	
S40	307	1,8697	1,14159		
Ücret ve Ek Getiriler Boyutu	S2	307	3,8762	1,21979	2,8749
	S16	307	2,7199	1,23921	
	S25	307	2,7231	1,37135	
	S31	307	2,6189	1,36532	
	S39	307	2,4365	1,26995	
İş Arkadaşlarıyla İlişkiler Boyutu	S7	307	3,9837	,99166	3,6172
	S11	307	3,7101	1,17323	
	S23	307	4,2052	1,00987	
	S34	307	2,5700	1,31513	
İletişim Boyutu	S5	307	3,7590	,99042	3,3887
	S18	307	2,9902	1,23798	
	S27	307	3,4169	1,15842	
İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi Boyutu	S12	307	3,0326	1,24679	3,3132
	S17	307	2,9544	1,33745	
	S19	307	3,3388	1,32937	
	S21	307	3,5505	1,04470	
	S22	307	3,6124	1,24836	
	S38	307	3,3909	1,34929	
İş Yerinde Sorumluluk ve Görev Alma Boyutu	S4	307	3,5733	1,17588	3,2508
	S8	307	3,7590	1,01325	
	S15	307	3,5016	1,08879	
	S30	307	2,4007	1,49915	
	S32	307	3,0195	1,34052	
	Valid N	307			

Tablo 3’de iş yaşam kalitesine ilişkin algılarına yönelik aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesini en yüksek düzeyde algıladıkları boyutun iş arkadaşlarıyla ilişkiler olduğu görülmektedir. İş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutunda en yüksek puanı alan soru ($\bar{x}=4.2052$) ortalamayla 23. soru “İş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim var” şeklinde olduğu görülmektedir. İş ile İlgili stres yaşamama boyutunda en düşük puanı alan soru ($\bar{x}=1,8697$) ortalamayla 40. soru “Çoğunlukla geceleri işim hakkında endişe duyarak uyanırım” şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş	142	63.71	13.850
31-40 yaş	125	66.85	15.689
41-50 yaş	38	67.31	14.493

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	800.517	3	266.839		
Grup içi	65343.420	303	216.369	1.233	.298
Toplam	66143.938	306			

Tablo 4 incelendiğinde örgütsel bağlılığa ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-302)} = .1.233$; $p > 0.05$].

Tablo 5 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş (1)	142	22.64	7.696
31-40 yaş (2)	126	22.73	7.248
41-50 yaş (3)	38	23.60	6.969

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	33.686	3	11.229		
Grup içi	16716.587	303	55.170	.204	.894
Toplam	16750.274	306			

Tablo 5 incelendiğinde örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-303)} = .204$; $p > 0.05$].

Tablo 6 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş (1)	142	26	8.760
31-40 yaş (2)	126	29.23	7.141
41-50 yaş (3)	38	29.52	7.579

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(Tukey)
Gruplar arası	847.832	3	282.611			1-2
Grup içi	19320.331	303	63.763	4.432	.005*	1-3
Toplam	20168.163	306				

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F_{(3-303)} = 4.432$; $p < 0.05$]. Araştırmada 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin 31-50 yaş aralığındaki öğretmenlere göre örgütlerine daha az duygusal bağlılık yaşadığı söylenebilir.

Tablo 7 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş	142	20.60	6.787
31-40 yaş	126	22.80	7.479
41-50 yaş	38	22.97	7.463

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	
Gruplar arası	382.732	3	382.732			
Grup içi	15548.929	303	15548.929	2.486	.061	
Toplam	15931.661	306	15931.661			

Tablo 7 incelendiğinde örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-303)} = 2.486$; $p > 0.05$].

Tablo 8 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş	142	126.75	10.13
31-40 yaş	126	125.80	9.13
41-50 yaş	38	125	11.05

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	177.615	3	63.524		
Grup içi	58468.913	303	192.730	.307	.820
Toplam	58646.528	306			

Tablo 8 incelendiğinde iş yaşam kalitesine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-303)} = .307$; $p > 0.05$].

Tablo 9 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş	142	10.11	2.358
31-40 yaş	126	10.11	1.853
41-50 yaş	38	10.5	2.140

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	5.616	3	1.872		
Grup içi	1382.911	303	4.564	.410	.746
Toplam	1388.528	306			

Tablo 9 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iletişim alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-303)} = .419$; $p > 0.05$].

Tablo 10 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş	142	14,31	2,819
31-40 yaş	126	14,75	2,408
41-50 yaş	38	14,05	2,426

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	22,449	3	7,483		
Grup içi	2064,007	303	6,812	1,099	,350
Toplam	2086,456	306			

Tablo 10 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş arkadaşları ile ilişkiler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-303)} = 1.099$; $p > 0.05$].

Tablo 11 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş	142	28.09	4.247
31-40 yaş	126	28.06	4.294
41-50 yaş	38	27.84	4.481

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2.812	3	.937		
Grup içi	5592.355	303	18.457	.051	.985
Toplam	5595.166	306			

Tablo 11 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş doyumunu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı ve otonomi alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri

arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-303)} = .051$; $p > 0.05$].

Tablo 12 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş (1)	142	26,07	6,019
31-40 yaş (2)	126	24,19	5,230
41-50 yaş (3)	38	24,23	5,943

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama	F	p	Anlamlı Fark(Tukey)
Gruplar arası	274,531	3	91,510			1-2
Grup içi	9835,593	303	32,461	2,819	,039*	
Toplam	10110,124	306				

Tablo 12 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş ile ilgili stres yaşamama alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F_{(3-303)} = 2.819$; $p < 0.05$]. Araştırmada 21-30 yaşları arasındaki öğretmenlerin 31-50 yaşlar arasında olan öğretmenlere göre daha az stres yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 13 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş	142	10.98	2.312
31-40 yaş	126	10.75	2.338
41-50 yaş	38	10.89	2.544

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	
Gruplar arası	4.855	3	1.618			
Grup içi	1676.924	303	5.534	.292	.831	
Toplam	1681.779	306				

Tablo 13 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş yerinde sorumluluk ve görev alma alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-303)} = .292$; $p > 0.05$].

Tablo 14 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş	142	17.36	4.391
31-40 yaş	126	17.76	3.839
41-50 yaş	38	17.73	3.492

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	18.593	3	6.198		
Grup içi	5012.652	303	16.543	.375	.771
Toplam	5031.244	306			

Tablo 14 incelendiğinde iş yaşam kalitesi ücret ve ek getiriler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-303)} = .375$; $p > 0.05$].

Tablo 15 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
21-30 yaş	142	25	5.804
31-40 yaş	126	25.92	5.737
41-50 yaş	38	25.57	5.335

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	58.779	3	19.593		
Grup içi	9919.462	303	32.737	.598	.616
Toplam	9978.241	306			

Tablo 15 incelendiğinde iş yaşam kalitesi yönetici desteği alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F_{(3-303)} = .598$; $p > 0.05$].

Tablo 16 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	65.80	14.204	300.546	3.641	.689
Erkek	150	65.13	15.330			

$p > 0.05$

Tablo 16 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(300.546)} = 3.641$; $p > 0.05$].

Tablo 17 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	28.01	8.312	304.999	.764	.383
Erkek	150	27.49	7.929			

$p > 0.05$

Tablo 17 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(304.999)} = .764$; $p > 0.05$].

Tablo 18 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	28.01	8.312	304.999	.764	.383
Erkek	150	27.49	7.929			

$p > 0.05$

Tablo 18 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(304.999)} = .764$; $p > 0.05$].

Tablo 19 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	21.9427	6.95981	300.704	3.336	.069
Erkek	150	21.6667	7.49467			

$p > 0.05$

Tablo 19 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(300.704)} = 3.336$; $p > 0.05$].

Tablo 20 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	125.90	14.616	303.560	1.235	.729
Erkek	150	126.45	13.029			

p>0.05

Tablo 20 incelendiğinde iş yaşam kalitesine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(303.560)}= 1.235$; $p>0.05$].

Tablo 21 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	T	p
Kadın	157	10.17	2.226	304.380	.729	.918
Erkek	150	10.15	2.032			

p>0.05

Tablo 21 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iletişim alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(304.380)}= .729$; $p>0.05$].

Tablo 22 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	14,31	2,567	303,073	,115	,302
Erkek	150	14,62	2,656			

p>0.05

Tablo 22 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş arkadaşları ile ilişkiler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(303.073)}= .115$; $p>0.05$].

Tablo 23 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doymu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	28.3185	4.17722	302.460	.554	.265
Erkek	150	27.7733	4.37373			

p>0.05

Tablo 23 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş doymu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı ve otonomi alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(302.460)}= .554$; $p>0.05$].

Tablo 24 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	25,10	5,795	304,683	.005	.925
Erkek	150	25,04	5,717			

p>0.05

Tablo 24 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş ile ilgili stres yaşamama alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(304.683)} = .005$; $p > 0.05$].

Tablo 25 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	24.9618	5.99346	304.733	.266	.607
Erkek	150	25.4067	5.89744			

p>0.05

Tablo 25 incelendiğinde iş yaşam kalitesi İş yerinde sorumluluk ve görev alma alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(304.733)} = .266$; $p > 0.05$].

Tablo 26 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret Ve Ek Getiriler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	17.44	4.061	304.384	.004	.951
Erkek	150	17.7	4.057			

p>0.05

Tablo 26 incelendiğinde iş yaşam kalitesi ücret ve ek getiriler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(304.284)} = .004$; $p > 0.05$].

Tablo 27 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kadın	157	25.2611	5.74919	304.650	.637	.535
Erkek	150	25.6667	5.68132			

p>0.05

Tablo 27 incelendiğinde iş yaşam kalitesi yönetici desteği alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(304.650)} = .637$; $p > 0.05$].

Tablo 28 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Lisans	215	4.020	1.011			
Lisans Üstü	92	4.022	1.024	170.104	.014	.406

p>0.05

Tablo 28 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(170.104)} = .014$; $p>0.05$].

Tablo 29 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Lisans	215	3.791	1.250			
Lisans Üstü	92	3.823	1.196	179.312	.213	.343

p>0.05

Tablo 29 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(179.312)} = .213$; $p>0.05$].

Tablo 30 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutu İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Lisans	215	4.664	1.328			
Lisans Üstü	92	4.538	1.412	163.020	.748	.303

p>0.05

Tablo 30 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(163.020)} = .748$; $p>0.05$].

Tablo 31 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Lisans	215	3.604	1.194			
Lisans Üstü	92	3.704	1.225	168.225	.662	.937

p>0.05

Tablo 31 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(168,225)} = .662$; $p > 0.05$].

Tablo 32 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	P
Lisans	215	3.147	.342			
Lisans Üstü	92	3.178	.355	166.287	.712	.691

$p > 0.05$

Tablo 32 incelendiğinde iş yaşam kalitesine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(166,287)} = .712$; $p > 0.05$].

Tablo 33 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	P
Lisans	215	3.399	.826			
Lisans Üstü	92	4.366	.617	227.389	.627	.029*

$p < 0.05$

Tablo 33 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iletişim alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$f_{(227,389)} = .627$; $p < 0.05$]. İletişim alt boyutunda en olumlu algıya sahip olan grup yüksek lisans öğrenim durumuna ait öğretmenler iken, bunu lisans öğrenim durumuna sahip grubun izlediği görülmüştür. Yüksek lisans grubunun iletişime daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Tablo 34 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Lisans	215	3.622	.677			
Lisans Üstü	92	3.606	.593	195.194	.198	.205

$p > 0.05$

Tablo 34 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş arkadaşları ile ilişkiler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(195,194)} = .198$; $p > 0.05$].

Tablo 35 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Lisans	215	3.283	.510			
Lisans Üstü	92	3.382	.577	154.624	1.490	.074

p>0.05

Tablo 35 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş doyumu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı ve otonomi alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(154.624)} = 1.490$; p>0.05].

Tablo 36 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Lisans	215	2.582	.731			
Lisans Üstü	92	2.985	.766	165.064	4.379	.044*

p<0.05

Tablo 36 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş ile ilgili stres yaşamama alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$f_{(165.064)} = 4.379$; p<0.05]. İş ile ilgili stres yaşamama alt boyutunda en olumlu algıya sahip olan grup yüksek lisans öğrenim durumuna ait öğretmenler iken, bunu lisans öğrenim durumuna sahip grubun izlediği görülmüştür. Yüksek lisans grubunun daha az stres yaşadığı söylenebilir.

Tablo 37 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	P
Lisans	215	3.107	.630			
Lisans Üstü	92	3.067	.617	175.229	.507	.898

p>0.05

Tablo 37 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş yerinde sorumluluk ve görev alma alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(175.229)} = .507$; p>0.05].

Tablo 38 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Lisans	215	2.925	.716			
Lisans Üstü	92	2.332	.917	140.591	6.089	.018*

p<0.05

Tablo 38 incelendiğinde iş yaşam kalitesi ücret ve ek getiriler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$f_{(140.591)} = 6.089$; $p < 0.05$]. Lisans grubunun yüksek lisans grubuna göre daha olumlu algıya sahip olduğu saptanmıştır. Lisans grubunun ücret ve ek getirileri Yüksek lisans grubuna göre daha yeterli olarak gördükleri söylenebilir.

Tablo 39 Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	T	p
Lisans	215	3.284	.743			
Lisans Üstü	92	3.226	.706	180.460	.638	.364

p>0.05

Tablo 39 incelendiğinde iş yaşam kalitesi yönetici desteği alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(180.460)} = .638$; $p > 0.05$].

Tablo 40 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	T	p
Evli	181	65.98	15.203			
Bekar	126	64.73	14.086	281.425	.238	.468

p>0.05

Tablo 40 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(281.425)} = .238$; $p > 0.05$].

Tablo 41 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	T	p
Evli	181	28.36	7.45			
Bekar	126	26.41	8.71	228.051	1.045	.262

p>0.05

Tablo 41 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(228.051)} = 1.045$; $p > 0.05$].

Tablo 42 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Evli	181	28.44	7.680	248.077	1.375	.242
Bekar	126	26.77	8.645			

$p > 0.05$

Tablo 42 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(248.077)} = 1.375$; $p > 0.05$].

Tablo 43 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Evli	181	22.27	7.455	283.143	1.602	.207
Bekar	126	21.13	6.828			

$p > 0.05$

Tablo 43 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(283.143)} = 1.602$; $p > 0.05$].

Tablo 44 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Evli	181	124.82	12.746	238.633	.793	.041*
Bekar	126	128.10	15.126			

$p < 0.05$

Tablo 44 incelendiğinde iş yaşam kalitesine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$t_{(238.633)} = .793$; $p < 0.05$]. Bekar öğretmenlerin evli olanlara göre daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Bekar öğretmenlerin iş yaşamlarını daha iyi algıladıkları söylenebilir.

Tablo 45 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Evli	181	10.06	2.048	253.032	1.039	.309
Bekar	126	10.3	2.243			

$p > 0.05$

Tablo 45 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iletişim alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(253.032)} = 1.039$; $p > 0.05$].

Tablo 46 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Evli	181	14,37	2,536	256,889	.349	,981
Bekar	126	14,60	2,719			

$p > 0.05$

Tablo 46 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş arkadaşları ile ilişkiler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(256.889)} = .349$; $p > 0.05$].

Tablo 47 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Evli	181	27.85	4.138	255.627	1.439	.324
Bekar	126	28.34	4.467			

$p > 0.05$

Tablo 47 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş doyumunu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı ve otonomi alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(255.627)} = 1.439$; $p > 0.05$].

Tablo 48 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş İle İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Evli	181	24,17	5,320	253,823	.801	.001*
Bekar	126	26,38	6,100			

$p < 0.05$

Tablo 48 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş ile ilgili stres yaşamama alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$t_{(253.823)} = .801$; $p < 0.05$]. İş ile ilgili stres yaşamama alt boyutunda bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha az stres yaşadığı söylenebilir.

Tablo 49 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yeri Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutu t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Evli	181	10.71	2.392	278.362	.501	.141
Bekar	126	11.11	2.261			

$p > 0.05$

Tablo 49 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş yerinde sorumluluk ve görev alma alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(278.362)} = .501$; $p > 0.05$].

Tablo 50 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	P
Evli	181	17.64	3.716	234.644	3.666	.714
Bekar	126	17.46	4.510			

$p > 0.05$

Tablo 50 incelendiğinde iş yaşam kalitesi ücret ve ek getiriler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(234.644)} = 3.666$; $p > 0.05$].

Tablo 51 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Evli	181	25.33	5.508	253.823	.807	.654
Bekar	126	25.63	6.006			

$p > 0.05$

Tablo 51 incelendiğinde iş yaşam kalitesi yönetici desteği alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(253.823)} = .807$; $p > 0.05$].

Tablo 52 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kültür Öğr.	168	65.52	15.00	297.883	.241	.953
Meslek Öğr.	139	65.41	14.476			

$p > 0.05$

Tablo 52 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(297.883)} = .241$; $p > 0.05$].

Tablo 53 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kültür Öğr.	168	27.7560	7.92290	287.649	.200	.655
Meslek Öğr.	139	27.7626	8.37749			

$p > 0.05$

Tablo 53 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(287.649)} = .200$; $p > 0.05$].

Tablo 54 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kültür Öğr.	168	27.75	7.922	287.649	.200	.655
Meslek Öğr.	139	27.7626	8.377			

$p > 0.05$

Tablo 54 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(287.649)} = .200$; $p > 0.05$].

Tablo 55 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kültür Öğr.	168	22.01	7.523	302.234	.626	.429
Meslek Öğr.	139	21.56	6.844			

$p > 0.05$

Tablo 55 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(302.234)} = .626$; $p > 0.05$].

Tablo 56 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kültür Öğr.	168	126.35	14.61	303.678	1.268	.804
Meslek Öğr.	139	125.95	12.905			

$p > 0.05$

Tablo 56 incelendiğinde iş yaşam kalitesine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(303.678)} = 1.268$; $p > 0.05$].

Tablo 57 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kültür Öğr.	168	10.17	2.026	280.470	1.263	.953
Meslek Öğr.	139	10.15	2.256			

$p > 0.05$

Tablo 57 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iletişim alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(280.470)} = 1.263$; $p > 0.05$].

Tablo 58 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kültür Öğr.	168	14,57	2,684	300,003	,656	,451
Meslek Öğr.	139	14,34	2,524			

$p > 0.05$

Tablo 58 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş arkadaşları ile ilişkiler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(300.003)} = .656$; $p > 0.05$].

Tablo 59 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kültür Öğr.	168	27.92	4.352	298.040	.290	.561
Meslek Öğr.	139	28.20	4.191			

$p > 0.05$

Tablo 59 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş doyumunu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı ve otonomi alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(298.040)} = .016$; $p > 0.05$].

Tablo 60 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kültür Öğr.	168	24,61	5,738	294,475	.021	.124
Meslek Öğr.	139	25,63	5,730			

$p > 0.05$

Tablo 60 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş ile ilgili stres yaşamama alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(294.475)} = .021$; $p > 0.05$].

Tablo 61 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kültür Öğr.	168	10.88	2.230	280.466	2.312	.973
Meslek Öğr.	139	10.87	2.483			

$p > 0.05$

Tablo 61 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş yerinde sorumluluk ve görev alma alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(280.466)} = 2.312$; $p > 0.05$].

Tablo 62 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Kültür Öğr.	168	17.89	3.897	284.565	2.164	.118
Meslek Öğr.	139	17.17	4.216			

p>0.05

Tablo 62 incelendiğinde iş yaşam kalitesi ücret ve ek getiriler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(284.565)} = 2.164$; p>0.05].

Tablo 63 Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutu Algılarına İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Kültür Öğr.	168	25.85	5.714	294.785	.064	.187
Meslek Öğr.	139	24.98	5.690			

p>0.05

Tablo 63 incelendiğinde iş yaşam kalitesi yönetici desteği alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında branş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(294.785)} = .064$; p>0.05].

Tablo 64 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	3.979	1.031
6-10	126	3.986	1.003
11-25	66	4.158	1.005

ANOVA

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1.598	2	.799		
Grup içi	312.864	304	1.029	.776	.461
Toplam	314.462	306			

Tablo 64 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(2-304)} = .776$; p>0.05].

Tablo 65 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	3.859	1.250

6-10	126	3.750	1.200		
11-25	66	3.795	1.276		
ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	.720	2	.360		
Grup içi	464.267	304	1.527	.236	.790
Toplam	464.987	306			

Tablo 65 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(2-304)} = .236$; $p > 0.05$].

Tablo 66 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS			
1-5	115	4.517	1.429			
6-10	126	4.596	1.293			
11-25	66	5.219	1.434			
ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(Tukey)
Gruplar arası	634.055	2	158.514			
Grup içi	19534.107	304	64.682	6.072	.003*	1-2
Toplam	20168.163	306				

Tablo 66 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$f_{(2-304)} = 6.072$; $p < 0.05$]. Mesleklerinde 10 yılın üzerinde olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 67 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	3.561	1.153
6-10	126	3.611	1.281
11-25	66	3.807	1.202
ANOVA			

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2.671	2	1.136		
Grup içi	439.973	304	1.447	.923	.398
Toplam	442.644	306			

Tablo 67 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(2-304)} = .923$; $p > 0.05$].

Tablo 68 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	3.201	.389
6-10	126	3.129	.335
11-25	66	3.131	.274

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	.373	2	.187		
Grup içi	36.246	304	.119	1.565	.211
Toplam	36.619	306			

Tablo 68 incelendiğinde iş yaşam kalitesi alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(2-304)} = 1.565$; $p > 0.05$].

Tablo 69 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	3.431	.888
6-10	126	3.383	.699
11-25	66	3.459	.676

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	.288	2	.144		
Grup içi	180.863	304	.595	.242	.785
Toplam	181.151	306			

Tablo 69 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iletişim alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(2-304)} = .242$; $p > 0.05$].

Tablo 70 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşı İle İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	3,634	,660
6-10	126	3,660	,683
11-25	66	3,503	,569

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,123	2	,562		
Grup içi	129,280	304	,425	1,320	,269
Toplam	130,404	306			

Tablo 70 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş arkadaşları ile ilişkiler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(2-304)} = 1.320$; $p > 0.05$].

Tablo 71 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	3.356	.533
6-10	126	3.283	.568
11-25	66	3.295	.455

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	.350	2	.175		
Grup içi	86.426	304	.284	.616	.541
Toplam	86.776	306			

Tablo 71 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş doyumunu, teşvik etme derecesi, beceri kullanımı ve otonomi alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(2-304)} = .616$; $p < 0.05$].

Tablo 72 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	2,991	,853
6-10	126	2,656	,774
11-25	66	2,644	,787

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama	F	p	Anlamlı Fark(Tukey)
Gruplar arası	8,264	2	4,132			
Grup içi	198,230	304	,652	6,336	,002*	0.3
Toplam	206,494	306				

Tablo 72 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş ile ilgili stres yaşamama alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$f_{(2-304)} = 6.336$; $p < 0.05$]. Kıdemi düşük olan öğretmenlerin daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Bu durumda yeni öğretmenlerin daha az stres algısı olduğu 6 ve daha üstü yıllarında olan öğretmenlerin stres algısının fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 73 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	3,220	,626
6-10	126	3,019	,627
11-25	66	3,021	,594

ANOVA						
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama	F	p	Anlamlı Fark(Tukey)
Gruplar arası	2,908	2	1,454			
Grup içi	116,875	304	,384	3,782	,024*	0.2
Toplam	119,783	306				

Tablo 73 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş yerinde sorumluluk ve görev alma alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(2-304)} = 3.782$; $p < 0.05$]. Mesleklerinde 1-5 yılını geçiren öğretmenlerin 6-25 yıllarını geçiren öğretmenlere göre iş yerlerinde daha fazla sorumluluk ve görev aldıkları söylenebilir.

Tablo 74 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	2.822	.860
6-10	126	2.741	.817
11-25	66	2.630	.779

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1.560	2	.780		
Grup içi	207.446	304	.682	1.143	.320
Toplam	209.006	306			

Tablo 74 meslekteki incelendiğinde iş yaşam kalitesi ücret ve ek getiriler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(2-304)} = 1.143$; $p > 0.05$].

Tablo 75 Meslekteki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	115	3.200	5.729
6-10	126	3.300	5.771
11-25	66	3.320	5.656

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	.838	2	.419		
Grup içi	163.131	304	.537	.781	.459
Toplam	163.969	306			

Tablo 75 incelendiğinde iş yaşam kalitesi yönetici desteği alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(2-304)} = .781$; $p > 0.05$].

Tablo 76 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	65.77	14.381
6-10	60	64.22	16.360
11-15	2	74	5.656
16-20	1	52	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	442.647	3	147.549		
Grup içi	66083.868	303	218.099	.677	.567
Toplam	66526.515	306			

Tablo 76 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .677$; $p > 0.05$].

Tablo 77 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Devam Bağlılığı Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	22.87	7.391
6-10	60	22.4	7.640
11-15	2	25.5	.707
16-20	1	25	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	30.312	3	10.104		
Grup içi	16719.961	303	55.181	.183	.908
Toplam	16750.274	306			

Tablo 77 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .183$; $p > 0.05$].

Tablo 78 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	27.73	8.300
6-10	60	27.63	7.510
11-15	2	34	4.242
16-20	1	28	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	79.016	3	26.339	.397	.755

Grup içi	20089.146	303	66.301
Toplam	20168.163	306	

Tablo 78 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .397$; $p > 0.05$].

Tablo 79 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Normatif Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	21.86	7.135
6-10	60	21.65	7.523
11-15	2	25.5	4.949
16-20	1	9	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	193.708	3	64.569		
Grup içi	15737.953	303	51.940	1.243	.294
Toplam	15931.661	306			

Tablo 79 incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = 1.243$; $p > 0.05$].

Tablo 80 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	126.29	13.826
6-10	60	125.60	14.339
11-15	2	129.50	2.121
16-20	1	123	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	55.288	3	55.288		
Grup içi	58591.240	303	58591.240	.95	.963
Toplam	58646.528	306			

Tablo 80 incelendiğinde iş yaşam kalitesine ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .95$; $p > 0.05$].

Tablo 81 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İletişim Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	10.20	2.175
6-10	60	10.01	1.970
11-15	2	11	1.414
16-20	1	8	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	7.790	3	2.597		
Grup içi	1380.737	303	4.557	.570	.635
Toplam	1388.528	306			

Tablo 81 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iletişim alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .570$; $p > 0.05$].

Tablo 82 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Arkadaşları İle İlişkiler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	14,52	2,662
6-10	60	14,23	2,465
11-15	2	14,5	,707
16-20	1	15	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	4,370	3	1,457		
Grup içi	2082,086	303	6,872	,212	,888
Toplam	2086,456	306			

Tablo 82 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş arkadaşlarıyla ilişkiler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .212$; $p > 0.05$].

Tablo 83 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Doyumu, Teşvik Etme Derecesi, Becerilerin Kullanımı Ve Otonomi Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	28.21	4.237
6-10	60	27.36	4.487
11-15	2	28	2.828
16-20	1	29	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	35.745	3	11.915		
Grup içi	5559.421	303	18.348	.649	.584
Toplam	5595.166	306			

Tablo 83 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş doyumunu, teşvik etme derecesi, beceri kullanımı ve otonomi alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .649$; $p > 0.05$].

Tablo 84 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş ile İlgili Stres Yaşamama Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	25,20	5,653
6-10	60	24,55	6,231
11-15	2	27,5	2,121
16-20	1	21	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	49,020	3	16,340		
Grup içi	10061,104	303	33,205	,492	,688
Toplam	10110,124	306			

Tablo 84 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş ile ilgili stres yaşamama alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .492$; $p > 0.05$].

Tablo 85 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İş Yerinde Sorumluluk Ve Görev Alma Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	10.91	2.356
6-10	60	10.75	2.340
11-15	2	10	1.414
16-20	1	13	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	7.336	3	2.445		
Grup içi	1674.443	303	5.526	.442	.723
Toplam	1681.779	306			

Tablo 85 incelendiğinde iş yaşam kalitesi iş yerinde sorumluluk ve görev alma alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .442$; $p > 0.05$].

Tablo 86 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ücret ve Ek Getiriler Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	17.66	4.080
6-10	60	17.26	4.041
11-15	2	17	.0
16-20	1	14	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	21.068	3	7.023		
Grup içi	5010.176	303	16.535	.425	.735
Toplam	5031.244	306			

Tablo 86 incelendiğinde iş yaşam kalitesi ücret ve ek getiriler alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .425$; $p > 0.05$].

Tablo 87 Çalıştığı Okuldaki Kıdeminiz Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Yönetici Desteği Alt Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS
1-5	244	25.40	5.803
6-10	60	25.51	5.457
11-15	2	28	1.414
16-20	1	30	.

ANOVA					
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	34.426	3	11.475		
Grup içi	9943.815	303	32.818	.350	.789
Toplam	9978.241	306			

Tablo 87 incelendiğinde iş yaşam kalitesi yönetici desteği alt boyutuna ilişkin meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri arasında çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$f_{(3-303)} = .350$; $p > 0.05$].

Tablo 88 İş Yaşam Kalitesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Karşılaştırmaları

	Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	
İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algılar	Korelasyon	,249**
	p	,000

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 88 örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi arasındaki korelasyon karşılaştırması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki, düşük düzeyde pozitif ve anlamlı düzeyde bulunmuştur.

V. BÖLÜM

Bu bölümde sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. SONUÇ

Bu kısımda alt problemlere ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin iş ile ilgili stres yaşamama, ücret ve ek getiriler, yönetici desteği, iş yerinde sorumluluk ve görev alma iş doyumunu, teşvik etme derecesi ve becerilerin kullanımı boyutlarında algıları “orta” düzeyde iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutunda ise “yüksek” düzeyde algıladıkları saptanmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinden alınan toplam puanın aritmetik ortalaması, meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin genel algılarının ($\bar{x}=3,2019$) “orta” düzeyinde olduğu gözükmektedir. Kösterelioğlu (2011) yaptığı araştırmada da elde ettiği sonuç orta düzeyde çıkmıştır. Bu bulguyla paralellik göstermektedir. Bu durum meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarının ne olumlu ne de olumsuz olduğuna ilişkin fikir sahibi olmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Alt boyutlara göre tek tek bakıldığında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin iş ile ilgili stres yaşamama boyutuna yönelik algılarının olumsuz olduğu, iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutunda ise algılarının olumlu olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iletişim boyutuna ilişkin algılarının ($\bar{x}=3,3887$) “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin iş ortamlarındaki iletişim ile ilgili olumlu bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Meslek liselerinde öğretmenleri en çok etkileyen kendi aralarındaki iletişim ve yönetici – öğretmen arasındaki iletişimdir. Bazı araştırmalarda (Aydoğan ve Kaşkaya, 2010; Kösterelioğlu ve Argon, 2010; Şahin, 2010; Fidan ve Küçükali, 2014) eğitim örgütlerinde iletişim sürecinin diğer süreçlerin yanında ihmal edilemeyeceği ve özellikle yönetici öğretmen arasında kurulan nitelikli iletişiminin eğitim öğretimde verimliliği ve kaliteyi artırdığı sonucu ortaya çıkmıştır. Buna karşın çalışmalarda elde edilen ortak sonuçlardan bir diğeri de öğretmenler arasında iletişiminin istenilen düzeyde olmadığıdır. Bu sonuç araştırmada elde edilen sonuçla paralellik göstermektedir. Öğretmenler arasındaki iletişim ile ilgili olarak Tulunay (2010) çalışmasında öğretmenler arasındaki iletişim düzeyini düşük olarak bulmuştur. Araştırma sonuçları bu durum ile paralellik göstermemektedir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin yönetici desteği boyutuna ilişkin algılarının ($\bar{x}=3,1823$) “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum meslek lisesi öğretmenlerinin okullarında yöneticilerinden aldıkları desteği az düzeyde olumlu olarak algıladıklarını göstermektedir. Özdemir (2010), ile Köse ve Gönüllüoğlu (2010)’in yaptıkları araştırmada elde ettikleri sonuçlar bu bulguyla paralellik göstermektedir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin ücret ve ek getiriler boyutuna ilişkin algılarının ($\bar{x} = 2,8749$) “orta” düzeydedir. Buna göre öğretmenlerin ücret ve ek getiriler boyutunda olumsuz bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Bu bulguyla paralellik gösteren araştırmalarda öğretmenler aldıkları ücretin adil olmadığını belirtmişler. Öğretmenler, yaşadıkları ekonomik sıkıntılar nedeniyle kendilerini işlerine verememektedirler. Öğretmenlerin işlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için başta ekonomik sorunların öğretmenlik mesleğinin değerine yakışır bir ücret belirlenmesi önerilmiştir. Genel olarak ücretlerle ilgili yapılan çalışmalar, meslek lisesi öğretmenlerinin ücretlerini yeterli bulmadıklarını göstermektedir (Erdem, 2008; Üstüner, 1999; Şahan, 2003; Eren, 2001; Sağlam ve Sağlam, 2005).

İş doyumu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı boyutundan meslek lisesi öğretmenlerinin aldıkları puan ($\bar{x} = 3,3132$) olup “orta” düzeydedir. Bu durum öğretmenlerin iş doyumu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı konusunda olumlu algıya sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Araştırmada katılımcıların, iş doyumu “orta” düzeyde bulunmuştur ve bu durum, alanda yapılan bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. (Demirtaş ve Ersözlü, 2010; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009). Demirtaş ve Alanoğlu (2015)’nin araştırmasında da öğretmenlerin iş doyumlarının orta düzeyde olması bu araştırmayla paralellik göstermektedir. Köklü (2012)’nin ortaöğretim kurumlarında yaptığı çalışmada ise katılımcıların iş doyumu “düşük” seviyede çıkmıştır. Kılıç ve Gümüşeli (2010) çalışmasında ise iş doyum seviyelerinin yüksek çıktığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda farklı sonuçların elde edilmesi, meslek lisesi öğretmenlerinin iş doyumlarının farklı okullarda ve illerde olmasından dolayı etkileyen faktörler değişkenlik gösterebilir.

İş ile ilgili stres yaşamama boyutunda meslek lisesi öğretmenlerinin aldıkları puan ($\bar{x}=2,7864$) olup bu boyutla ilgili öğretmenlerin algılarının “orta” düzeyinde olduğu söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin iş ortamında iş ile ilgili stres düzeylerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Balaban (2000) araştırmasında

öğretmenlerin yoğun iş stresi yaşadıklarına ilişkin saptamalar yapmış olması çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yerinde sorumluluk ve görev alma boyutuna ilişkin algılarının ($\bar{x} = 3,2508$) “orta” düzeyindedir. Buna göre öğretmenlerin iş yerinde sorumluluk ve görev alma boyutunu olumlu algıladıkları söylenebilir. Araştırmada ortaya çıkan bu bulgu öğretmenlerin karar alma sürecine katılım ve işiyle ilgili konularda daha etkin rol alma konusunda olumlu bir algıya sahip oldukları ve sürece daha fazla katılmak istedikleri şeklinde yorumlanabilir. Yılmaz ve Babaoğlu (2012) okulda alınan kararların katılımı alınması gerektiğini düşünmekte ve okullarda karar alma sürecine katıldıkları takdirde; alınan kararların uygulanabilirliğinin artacağını, alternatif fikirlerin üretileceğini, eğitim – öğretim ortamının daha sağlıklı işleyebileceğini ifade etmişlerdir. Buna karşın Erdem (2008)’in araştırmasında öğretmenlerin okullarında alınan karara katılım konusunda olumsuz algıya sahip olduklarını saptamıştır.

Meslek lisesi öğretmenlerinin iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutuna yönelik algılarının ($\bar{x} = 3,6172$) “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla ilişkileri olumlu yönde algıladıklarını gösterdiği söylenebilir. Erdem (2008) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler birbirleriyle ilişkilerinin iyi olduğunu belirtmişler ve Çinkır ve Çetin (2010) ’in araştırma bulgularına göre, genel olarak ilköğretim ve ortaöğretim okullarında öğretmenler arasında olumlu mesleki çalışma ilişkileri olduğunu tespit etmişler çalışmanın bulgusunu desteklemektedir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Cinsiyet değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları hiçbir boyutta anlamlı fark göstermemiştir.

Yaş değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları iş ile ilgili stres yaşamama boyutunda anlamlı fark göstermiştir. Araştırmada 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin 31-50 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha az stres yaşadığı belirlenmiştir. Kösterelioğlu (2010) yaptığı araştırmada ise iş ile ilgili stres yaşamama boyutunda en olumlu algıya sahip yaş aralığının 51 yaş ve üzeri olduğunu bunu sırasıyla 41-50 yaş, 21-30 yaş ve 31-40 yaş aralığındaki grupların izlediğini saptamıştır.

Medeni durum değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları yalnızca iş ile ilgili stres yaşamama boyutu ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin genel toplamında anlamlı fark gösterdiği görülmüştür. Bu boyutlarda bekar öğretmenlerin evli olanlara göre daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Özdayı (1990) ve Bilek (2001)'in araştırmalarında da bekar öğretmenlerde evlilere oranla stresin daha düşük olduğu sonucu bu araştırmanın sonucuyla tutarlılık göstermektedir.

Mesleki kıdem değişkeni açısından meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları iş yerinde sorumluluk ve görev alma alt boyutunda ve iş ile ilgili stres yaşamama boyutunda anlamlı fark göstermiş, diğer boyutlarda anlamlı fark göstermemiştir. Mesleklerinde 1-5 yılını geçiren öğretmenlerin 6-25 yıllarını geçiren öğretmenlere göre iş yerlerinde daha fazla sorumluluk ve görev aldıkları, daha az stres yaşadıkları söylenebilir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları çalıştıkları okuldaki kıdem değişkenine göre ve branş değişkenlerine göre hiçbir boyutta anlamlı fark göstermemiştir.

Öğrenim durumu değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarının iletişim alt boyutunda, iş ile ilgili stres yaşamama alt boyutunda anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır. Bu boyutlarda en olumlu algıya sahip olan grup yüksek lisans öğrenim durumuna ait öğretmenler iken, bunu lisans öğrenim durumuna sahip grubun izlediği görülmüştür. Öğrenim durumu değişkeninde ücret ve ek getiriler alt boyutunda da anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır. Lisans grubunun yüksek lisans grubuna göre daha olumlu algıya sahip olduğu saptanmıştır. Kösterelioğlu (2010) araştırmasında iş ile ilgili stres yaşamama ve iletişim boyutlarında lisans üstü öğrenim düzeyine sahip olan öğretmenlerin lisans grubuna göre daha olumlu algıları olduğunu saptamıştır. Bu sonuç araştırma ile paralellik göstermektedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmada meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının duygusal alt boyutunda “yüksek”; normatif ve devam alt boyutunda ise “orta” şeklinde olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan toplam puanın aritmetik ortalaması, meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığına ilişkin genel algılarının ($\bar{x}=4,0206$) “yüksek” düzeyde olduğu gözükmektedir. Tekingündüz ve

Tengilimoğlu (2011) yaptığı araştırmada elde ettiği sonuçlardan duygusal bağlılık en yüksek boyut çıkarken; normatif bağlılık en düşük boyut çıkmıştır.

Araştırmayla benzerlik ve farklılıkları olan bir diğer çalışmada Samadov (2006)'un araştırması, incelendiğinde, en yüksek ortalama değere sahip alt ölçeğin duygusal bağlılık olduğu görülmekte, buna karşın devam bağlılığını ortalama değerinin altında bulmuştur. Samadov (2006)'un araştırmasında devam bağlılığın ortalamanın altında olması istenen bir durumdur ve devam bağlılığı değerinin ortalamadan düşük olması çalışanların sadece iş yerinde devamlılığı için çalışmadıklarını ifade eder. Dolayısıyla bu durum, örgütsel bağlılığa olumlu katkısı olan bir durumdur.

Örgütsel bağlılığın duygusal alt boyutunda öğretmenlerin boyutla ilgili algılarının ($\bar{x}=4,6265$) “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin iş ortamlarındaki duygusal bağlılıkla ilgili olumlu bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Meslek liselerinde öğretmenleri duygusal bağlılık olarak en çok etkileyen kendi aralarındaki iletişim, öğretmen-öğrenci arasındaki ve yönetici – öğretmen arasındaki iletişimidir. Doyuran ve Sarıdede (2004) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin duygusal bağlılığının önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca Özdevecioğlu (2003) çalışmasında örgütlerde çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile örgütlerde kalma arzusu olarak tanımlanan duygusal bağlılık ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki bulması araştırmayı destekler niteliktedir. Bazı araştırmacılar çalışanların örgütsel menfaatlardan sağladıkları doyumun bağlılığa nasıl dönüştüğüne ilişkin bu alandaki doyumun, örgütsel bağlılığın daha çok duygusal bağlılık türü üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır (Ward ve Davis, 1935; Akt: Balay, 2000).

Devam alt boyutunda meslek lisesi öğretmenlerinin boyutla ilgili algılarının ($\bar{x}=3,8007$) “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum meslek lisesi öğretmenlerinin okullarında devam bağlılığını orta düzeyde olumlu olarak algıladıklarını göstermektedir.

Özdevecioğlu (2003) çalışanların örgütlerinden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak örgüte devam etmesi olarak tanımlanan devam bağlılığı ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunduğu belirlemiş olması çalışmanın bu sonucunu desteklemektedir.

Normatif alt boyutunda meslek lisesi öğretmenlerinin boyutla ilgili algılarının ($\bar{x}=3,6346$) “orta” düzeyinde olduğu görülmektedir. Uyguç ve Çımrın (2004)’in yaptıkları araştırmada da elde ettikleri sonuçlar bu bulguyla paralellik göstermektedir.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Yaş değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir. Araştırmada genç öğretmenlerin yaşça daha büyük öğretmenlere göre örgütlerine daha az duygusal bağlılık yaşadığı saptanmıştır. Bu durumun nedeni olarak genç öğretmenlerin örgütte daha az yıl geçirmeleri ve emeklerinin karşılığı olan öğrencileri mezun edip başarılarından dahaca doyum sağlayamadıkları için duygusal bağlılıklarının daha az olduğu söylenebilir. Gürkan (2006) öğretim üye ve görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada ise katılımcıların yaşlarının örgütsel bağlılığın alt boyutlarına bakış açılarında farklılık yaratmadığını saptamıştır.

Cinsiyet değişkeni, öğrenim durumu, medeni durum ve branş değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları hiçbir boyutta anlamlı farklılık göstermemiştir. Sarıdede ve Doyuran (2004) yaptıkları araştırmada elde ettikleri sonuçlara göre, demografik faktörlerden sadece yaş değişkeninin örgüte bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğunu diğer demografik faktörlerin örgüte bağlılığa etkisinin anlamlı olmadığını saptamıştır.

Meslek lisesi öğretmenlerinin meslekteki kıdemini durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık alt boyutu için anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer boyutlarda anlamlı fark göstermemiştir. Mesleklerinde kıdemli öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu durumun nedeni olarak öğretmenlerin yönetici, diğer öğretmenler ve öğrencileriyle geçirdikleri zamanın fazla olması söylenebilir. Gürkan (2006) araştırmasında ise örgütte çalışma yıllarındaki farklılıkların örgütsel bağlılığa bakış açısında farklılık olmasında etkili olmadığını tespit etmiştir.

Çalıştığı okuldaki kıdem değişkeni açısından meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları hiçbir boyutta anlamlı fark göstermemiştir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmada örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi arasındaki korelasyon karşılaştırması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre meslek öğretmenlerinin iş

yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık puanları arasında bir ilişki bulunmuştur. İlişki, düşük düzeyde pozitif ve anlamlı düzeyde bulunmuştur.

Erdem (2010) Araştırmasında öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel lise öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi örgütsel bağlılığı yordamaktadır sonucu çıkmıştır. Bu bulgu araştırmayı desteklemektedir.

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda uygulamaya ilişkin aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Araştırma sonucunda meslek lisesi öğretmenlerinin İş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Bu algıyı yükseltmek için yöneticilerin, örgütte çalışanların daha çok kararlara katıldığı bir yönetim anlayışı benimsemeleri gerekir. Ücret tatmin seviyelerinin yükselmesi için ücret sisteminde değişikliğe gidilmesi gerekir. Meslek lisesi öğretmenlerin okula uyumunu kolaylaştırmak ve öğretmenler arası iletişimi arttırmak için okul yöneticileri, sosyal sorumluluk anlayışında topluma hizmet etmeyi bir görev bilmelidir. Bununla ilgili okul yöneticileri, kültür ve sanat etkinlikleri düzenleyebilir. Milli Eğitim Bakanlığı meslek lisesi öğretmenlerine güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturabilir.
2. Araştırma sonuçlarına göre orta yaşlardaki öğretmenlerin iş ile ilgili stres yaşadıkları ve olumsuz etkilendikleri görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığının öğretmen yetiştiren kurumlarda veya hizmet içi eğitimlerde stresle basa çıkma programlarının uygulanması yararlı olabilir. Öğretmenlerin eksiklik hissettiği konularda eğitimler verilebilir.
3. Araştırmada lisansüstü öğrenim düzeyinde olan meslek lisesi öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre algılarının iletişim ve iş ile ilgili stres yaşamama alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlere göre daha olumlu oldukları görülmektedir. Meslek liselerinde lisans mezunu öğretmenlere yönelik iletişim ve stres konularında bilinç geliştirme üzerine eğitim verilebilir.
4. Lisans grubunun yüksek lisans grubuna göre ücret ve ek getiriler alt boyutunda daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Bu bağlamda, MEB ve okul yönetimi lisansüstü eğitim yapan öğretmenleri teşvik ve takdir edici uygulamalar getirebilir.

5. Araştırmada meslek lisesi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre yaşam kalitesine ilişkin algıları yalnızca iş ile ilgili stres yaşamama boyutu ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin genel toplamında bekar öğretmenlerin evli olanlara göre daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesini artırmak için aile yaşamı ile ilgili danışmanlık sağlanabilir.

6. Mesleki kıdem değişkeni açısından meslek lisesi öğretmenlerinin iş doyumu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı ve otonomi alt boyutunda ve iş ile ilgili stres yaşamama boyutlarında kıdemi düşük olan öğretmenlerin daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Kıdemce yüksek olan meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesinin artırılması için mesleki tükenmişlik konusunda iyileştirici eğitim, seminer ya da danışmanlık verilebilir.

7. Araştırma sonuçlarına göre duygusal bağlılık boyutunda genç öğretmenlerin, diğerlerine göre örgütlerine daha az duygusal bağlılık yaşadığı görülmüştür. Bu nedenle genç öğretmenlere kuruma ve sisteme adaptasyon sağlayabilmesi konusunda oryantasyon yapılabilir. Ayrıca okullarda sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, demokratik ortam, öğretmenlerin kapasitesinin geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlanarak öğretmenlerin bağlılıkları artırılabilir.

8. Araştırma sonuçları, mesleklerinde kıdemli öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun için kıdemi az öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerle aralarında iyi ilişkilerin olduğu, sorunların yaşanmadığı ve genç öğretmenlerin de değerli olarak görülüp örgüte dahil edildiği bir iklim yaratılmasının faydalı olabileceği söylenebilir.

Bu konuda yapılabilecek yeni araştırmalara yönelik öneriler:

1- Bu araştırmada iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki meslek lisesi öğretmenleri üzerinde yürütülmüştür. Aynı konu Anadolu lisesi öğretmenleri üzerinde ya da diğer liselerle kıyaslaması araştırılabilir.

2- Bu çalışmada örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi incelenmiştir. Bu konuların farklı konularla ilişkisi araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Acar, C. A. (1992). Alternatif çalışma düzenleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 21(2), 69.
- Akıncı, Z. (2006). Örgütsel bağlılığın isteğe bağlı işgücü devir hızı ve iş tatmini üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 3(2), 26-34.
- Aktaş, K. (2014). İtibar Yönetimi, İş Memnuniyeti ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişkinin Analizi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gediz Üniversitesi, İzmir.
- Aksu, S. (1998). Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Araz, A. (1991). Kişisel Projelerde Hareketle İşletme Yöneticilerinin İş Yaşamı Kalitesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Arif, Y. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. Ankara: Filiz Kitabevi.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş. H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10,18-25.
- Aydemir, Y. (2008). OHSAS/TS 18001 Uygulamalarının Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 22 (2),79-100.

Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, R. ve Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme, *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 37- 45.

Aydınlı, H. (2003). Örgüt kültürünün yönetim açısından önemi. *Bilgi Dergisi*, 7(2), 79-99.

Aydoğan, İ. ve Kaşkaya, A. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim Becerilerinin Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30(1), 1-16.

Aytürk, N. (2000). Yönetimde yetki devri ve imza yetkileri. *Amme İdare Dergisi*, 33(1), 79-110.

Bakır, A. A. (2013). Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi. Yayımlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Balaban, J. (2000). Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları Ve Başa Çıkma Teknikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), 188-195.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel bağlılık*. (2.Baskı). Ankara: Pegem akademi.

Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma. Yöntem, Teknik ve İlkeler*. (10. Baskı). Ankara: Pegem akademi.

Bayır, D. T. (1999). Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi: Türkiye'deki kamu kurum arşivleri örneği. *Türk Kütüphaneciliği*. 13(3), 223- 251.

Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.

Bozkurt, R. ve Eşit, C. (2003). *Kalite Çemberleri*. Ankara: Milli produktivite merkezi yayınları.

Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.

Büyüköztürk, S. (2015). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. 21.Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Kitapevi.

Çakmak, B. (2004). İş-Aile Yaşam Alanlarında Yaşanan Çatışmalar ve Bu Çatışmaların İşe Bağlılığa Etkisi, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Çetin, F. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara üniversitesi, Ankara.

Çetin, Ö. M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çinkır, Ş. ve Çetin, S. K. (2010). Öğretmenlerin okullarda mesleki çalışma ilişkileri hakkındaki görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 353-371.

Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Çiçek, D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Davran, D. (2014). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama, Yüksek lisans tezi, Yüzüncü yıl Üniversitesi, Van.

Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2005). İkili bağlılık: hem sendikaya hem de işletmeye bağlı olunabilir mi?. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 125-141.

Demirel, Ö. ve Kaya, Z. (2006). *Eğitim Bilimine Giriş (s. 335-423)*. Ankara: Pegem A yayıncılık.

Demirgil, A. (2008). İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Demirtaş Z. ve Alanoğlu M. (2015). Öğretmenlerin Karar Katılımı ve İş Doyumu. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 16(2), 83-100.

Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *e-Journal of New World Sciences Academy EducationSciences*. 5(1), 199-209.

Dikmetaş, E. (2004). Elektronik Bilgi Sistemi ve Çalışma Yaşam Kalitesi: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri İbn-i Sina Hastanesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma / iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15(2), 169-182.

Doğan, S. ve Karataş, A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, 1-40.

Doğan, Z. H. (1987). *Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri İçin İş Psikolojisi*. İstanbul: II. Milli Eğitim Basımevi.

Düren, Z. (1990). *İşletmelerde Kalite Çemberi*. İstanbul: Turizm yayınları.

Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği). Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

- Enginer, A. (2001). İş Yaşamının Niteliği, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar Uygulamalar, Sorunlar. Ankara: Academyplus Yayınevi.
- Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V. ve Yahyaoğlu, G. (2011). Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin motivasyona etkisi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık Ve Tıp Bilimler Dergisi*. 1(1), 68-97.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 16(4), 511-536.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Erdoğan, İ. (2005). *Sınıfyönetimi*. (9. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2007). The End of İdeology. *İletişim kuram ve araştırma dergisi*. 24, 281-293.
- Eren, E. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 7. Baskı, İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım.
- Fidan M. ve Küçükali R. (2014). İlköğretim Kurumlarında Yöneticilerin İletişim Becerileri ve Örgütsel Değerler. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 4(1), 317-334.
- Gemici, Y. (2008). Eğitimde Sendika-Yönetim İlişkileri. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gizir, S. (2008). Örgütsel değişim sürecinde örgüt kültürü ve örgütsel öğrenme. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 182-196.
- Gordon, T. (2008). Etkili öğretmenlik Eğitimi (Çev. S. Karakale,) İstanbul: Profil Yayıncılık.

Gözen, D. E. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım üniversitesi, Ankara.

Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu üniversitesi, Eskişehir.

Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi Ege Üniversitesi İİBF Yayınları*, 2(1), 37-55.

Gülnur, E. (2007). *Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Günay, İ. C. (2004). Çalışma sürelerinde esneklik, *Kamu-İş Dergisi*. 7(3), 193.

Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet merkez bankası uygulaması, Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Gürkan, Ç. G. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.

İlgar, L. (2005). *Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*. (3. Baskı). İstanbul: Beta yayıncılık.

İşğıçok, Ö. (2009). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş, *Sosyal Siyaset Konferansları dergisi*. 56, 308-331.

İlsev, A. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

Kalkavan, S. (2014). Farklı Örgütsel Kültürlerde Yönetici Koçluk Davranışının Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Performans Algılarına Etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Aydın Üniversitesi, İstanbul.

Kapar, R. (2009). Adil bir küreselleşme için sosyal adalet uluslararası çalışma örgütü bildirgesi. *Çalışma ve toplum dergisi*, 23, 61-77.

Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.

Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.

Kayalar, M. (1997). Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatı Kalitesinin Artırılmasındaki Etkileri, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Keçecioglu, T. (2008). Örgüt büyüklüğünün örgüt yapısına olan etkileri üzerine çok boyutlu yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 179-207.

Kılıç, S. Z. ve Gümüşeli, A. İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.

Koçel, T. (1993). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Kolay, A. (2012). Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

Köklü, M. (2012). Orta öğretim okulları öğretmenlerinin kararlara katılma durumları, katılma istekleri, iş doyumları, çatışmaları yönetme biçimleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(165), 208-223.

Köse, S. ve Gönüllüoğlu, S. (2010). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 87.

Kösterelioğlu, M. ve Argon, T. (2010). Okul Yöneticilerinin İletişim Sürecindeki Etkililiğine İlişkin Öğretmen Algıları. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-17.

Kösterelioğlu, A. M. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İşe Yabancılaşması Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Kul, M. (2010). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi üniversitesi, Ankara.

Kurtuluş, K. (2003). Çalışma yaşamında kalite, *İş Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1).

Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Mahmutoğlu, A. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık. Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Afyonkarahisar Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Öge, S. H. (2000). Örgütsel Etkinliğin Sağlanmasında İşgören – İş Uyumunun Ergonomik Analizi. Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Özdemir, A. (2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 16(1), 93-112.

Özdemir, M. (2014). *Eğitim Örgütlerinde İnsan kaynakları Yönetimi kuram uygulama Teknik*. Ankara: Anı yayıncılık.

Özdemir, S. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*. 18(2), 113-130.

Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Kitabevi.

Özgür, B. (2011). Yönetim tarzı ve etkileri. *Maliye Dergisi*, 161, 215-230.

Peker, Ö. (1995). *Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.

Sağlam M. ve Sağlam A. (2005). Öğretmenlik Mesleğinin Maddî Yönüne ilişkin Genel Bir Değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.

Sarıdede, U. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Samadov, S. (2006). İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Serbest, F. (2000). İş Yaşamının Niteliği. *Verimlilik Dergisi*. MPM Yayınları. 2.

Solmuş, T. (2000). İş yaşamında kalite ve kaliteyi arttırmaya yönelik program. *Türk Psikoloji Bülteni*, 18, 37-42.

Sönmez, V. (2009). *Program Geliştirmede Öğretmen Elkitabı*. (15.baskı). Ankara: Anı yayıncılık.

Sözer, E. (1996). Türk eğitim sisteminde ortaöğretim programları ve uygulamalar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim yönetimi*. 2(1), 116-128.

Şahin, A. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kişiler Arası İletişim Becerileri ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Şahan, G. (2003). “Öğretmen Sorunları ve Çözüm Önerileri”. *Eğitim ve Denetim dergisi*. Ankara: Minpa Matbaacılık. 1(11), 21-25.

Şenocak, H. (2009). Sosyal güvenlik sistemini oluşturan bileşenlerin tarihi süreç ışığında değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 56, 410-468.

Tekışık, H. H. (1987). Türkiye'de öğretmenlik mesleği ve sorunları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(2), 24-33.

Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, 91, 77-103.

Top, Ş. M., Özden, Y. S. ve Sevim, E. M. (2003). Psikiyatride Yaşam Kalitesi. *Düşünen Adam*. 16(1): 18-23.

Tosun, M. (1981). *Örgütsel Etkinlik*. Ankara: TODAİE yayınları.

Tulunay, Ö. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim ile İlişkisi. (Sivas Örneği). Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Tütüncü, Ö. (2008). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(2), 169-199.

Usta, I. ve Küçükaltan, D. (2012). Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 1(2), 71-89.

Uysal, G. F. (2002). Çalışma yaşamının kalitesi ve çağdaş yönetim. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1).

Üçok, T. (1992). *Yönetim İlkeleri*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.

Üstüner, M. (1999). “Okul Yöneticilerinin Öğretmenleri Etkilemede Kullandıkları Güçler ve Öğretmen Morali”. Yayımlanmamış doktora tezi, H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 395-412.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2004). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 223-251.

Yılmaz F. ve Babaoğlu E. (2012). İlköğretim Okullarında Karara Katılma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 1-12.

Zaman, O. (2006). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği), Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

EKLER

EK 1

Sayın Meslek Lisesi Öğretmenleri

Çalışmanın I. Bölümünde Kişisel Bilgi Formu, II. Bölümde örgütsel bağlılık ve iş ortamındaki yaşam kalitesiyle ilgili sorulardan oluşan ölçekler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyun ve bunlarla ne kadar hem fikir olduğunuzu mevcut iş ortamınızı düşünerek karar verin. Her ifadenin karşısında yer alan sayılardan birini işaretleyerek ne kadar katıldığınızı belirtin. Lütfen size uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz. Toplanacak veriler yalnız bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Katılımlarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Tanju DEMİR
Sabahattin Zaim Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölümde sizlere ait kişisel bilgiler ile ilgili sorular yer almaktadır. Sizden, her soruya ilişkin seçeneklerden size uygun olanının yanındaki parantez içine “ X” işareti koymanız istenmektedir.

1. Yaşınız 21- 30 () 31- 40 () 41- 50 () 51 ve üstü ()
2. Cinsiyetiniz Kadın () Erkek ()
3. Öğrenim durumunuz Lisans () Lisansüstü () Diğer.....
4. Medeni durumunuz Evli () Bekar ()
5. Branşınız Kültür Öğretmenliği () Meslek Öğretmenliği ()
6. Meslekteki Kıdeminiz 1- 5 () 6- 10 () 11- 15 () 16- 20 ()
21- 25 ()
- 7.Çalıştığınız Okuldaki Kıdeminiz 1- 5 () 6- 10 () 11- 15 () 16- 20 ()

Ölçek Formları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Hiç	Çok az	Az	Orta	Çok	Pek çok	Hep
1.Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.							
2.Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.							
3.Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.							
4.Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.							
5.Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.							
6.Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.							
7.Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.							
8.Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.							
9.Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok aksardı.							
10.Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.							

11.Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey <u>vermemiş</u> olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.							
12.Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.							
13.Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum							
14.Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum							
15.Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.							
16.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor							
17.Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum							
18.Bu kuruma çok şey borçluyum							

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1-Genel anlamda, işimi eğlenceli buluyorum.					
2-Eğitim niteliklerim ve/veya becerilerim dikkate alındığında, maaşım olması gerektiğinden daha az.					
3- Müdürümden/amirimden işim ile ilgili aldığım geri bildirim yapıcıdır.					
4- İşim konusunda daha fazla sorumluluk alabiliyor olmayı isterim.					
5- Bütün olarak bakıldığında, kurumumun işleri hakkında yeterince bilgi sahibiyim.					
6-İşimin bana güvenli bir gelecek sağladığını düşünüyorum.					
7-İşyerimde iş arkadaşlarım bana destek olurlar.					
8-İşyerinde karar alma sürecinde bana daha fazla fırsat tanınması isterim.					
9-İşim genellikle benim için bir stres kaynağıdır.					
10-İyi yaptığım işler için daha fazla övgü almak isterim.					
11- Meslektaşlarım arasında genellikle iyi bir işbirliği duygusu hâkimdir.					
12-İşim, becerilerimi ve yeteneklerimi tam olarak kullanma imkânı sunmuyor.					
13- Müdürüm/amirim bana rehberlik edecek ve bana tavsiyelerde bulunacak yeterli bilgiye sahiptir.					
14- Baskı altında olduğumda, bu genellikle fark edilir ve müdürüm/amirim bununla ilgilenir.					
15-Kurumumun aldığı kararlar hakkında daha iyi bilgilendirilebilirim.					
16-Daha önceki iş deneyimime bakıldığında maaşım makul seviyededir.					
17-İşteyken kendimi daima yorgun hissediyorum.					
18-İşim hakkında yeterince geri bildirim almadığımı düşünüyorum.					
19-İşim, en iyi olduğum alanda çalışmama imkân tanıyor.					
20- Müdürümle / amirimle konuşmakta zorlanıyorum.					
21-Kurumumun yerine getirdiği işlerin farklı yönlerine dâhil olma şansımın daha fazla olmasını isterim.					
22-İşim aracılığıyla benim kişisel ilgi alanıma giren alanları takip edebiliyorum.					
23-İş arkadaşlarım ile iyi iş ilişkilerim var.					
24-İşte olduğum zaman genellikle kendimi stresli hissediyorum.					
25- Maaşım, yaptığım iş türüne göre makul seviyededir.					

26- Bazen, fiziki sağlığımın çalışma ortamım yüzünden bozulabileceği hissine kapılıyorum.					
27- Kurumumum hedefleri hakkında bilgi sahibiyim.					
28- İşim bana olumlu etkilere yol açan güçlükler sunmaktadır.					
29- Müdürüm / amirim tüm çalışanları ile adil olarak ilgilenir.					
30- İşi zamanında bitirmek için çoğunlukla eve işi götürüyorum.					
31- Maaşım dışında, ayrıca sunulan imkânlar (rn. emekli aylığı, sağlık hizmetleri) yeterlidir.					
32- Her zaman işi yerimde ne yapacağım söyleniyor.					
33- İşi konusundaki endişelerim yüzümden uykuya dalma gibi bir sorun yaşıyorum.					
34-İşi arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurmak için az fırsat mevcut.					
35- Müdürüm / amirim bana ihtiyacım olan tüm danışmanlığı sunuyor.					
36-İşi yerimdeki değişikliklerin, yakında başka bir işi aramak zorunda kalacağım anlamına geldiğini düşünüyorum.					
37-Müdürüm / amirim farklı alışma Őekillerine açıktır.					
38-İşimin daha ilham verici olmasını isterdim					
39-Maaşım, sorumluluklarıma göre uygundur.					
40-Çoğunlukla geceleri işim hakkında endişe duyarak uyanırım.					

EK2



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/2146324
Konu: Tanju DEMİR

26/02/2015

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

- İlgi: a) 26.01.2015 tarih ve 16 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 24.02.2015 tarih ve 2070539 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Tanju DEMİR'in "Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Murat ADALI
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Elektronik İmza Aklı Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı :	MURAT CELEBI
Görevi :	Şube Müdürü
Tarih :	
İmza :	

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-1 Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgh34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212) 455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evrak.sagga.meb.gov.tr> adresinden 1766-a4ca-3df6-b827-1cd1 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/2070539
Konu: Anket İzni

24/02/2015

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) İst Sabahattin Üniversitesinin 26.01.2015 tarih ve 16 sayılı yazısı.
b) MEB, Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 23.02.2015 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Tanju DEMİR'in "*Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*" konulu tezi kapsamında, ilimiz Bağcılar ilçesindeki meslek liselerinde çalışan öğretmenlere anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr.Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
24/02/2015

Yusuf Ziya KARACAĞEV
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

EK 3 İş Yaşam Kalitesi Ölçek İzni

Outlook.com Yeni Yanıtla Sil Arşivle Gereksiz Süpür Şuraya taşı Kategoriler tanju demir

E-postada ara

Klasörler

Gelen kutusu

Gereksiz

Tasıklar

Gönderilmiş

Silinmiş

demet hocca

faturalarım

garanti

sinan girgin

UÇAK BİLET

Yeni klasör

RE: Ölçek izni

meltem köstere ioğlu 06.11.2014

Kime: tanju demir

Merhaba Tanju, aslında ölçeği tekrar revize etmeye çalışıyorum sadece öğretmenler için. Ama bu halıyla de kullanmak isterseniz kullanabilirsiniz. Demet hocana herden çok salamıyla. Başarılar dilerim...

From: tanju@cris@hotmail.com
 To: mkostere@hotmail.com
 Subject: Ölçek izni
 Date: Wed, 5 Nov 2014 21:13:18 +0200

Hocam merhaba, ben eğitim yönetimi ve denetimi öğrencisiyim. Ders dönemini bitirdim Tez yazacağım. Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyeceğim. Zaman olursa çevirisini yapmış olduğumuz iş yaşam kalitesi ölçeğini kullanmak istiyorum. Rahatsızlık verdiğim için kusura bakmayın. Tez danışmanı hocam yard. doc. dr. Demet Zafer Güneş, şimdiden çok teşekkür ederim.

© 2016 Microsoft Koşullar Gizlilik ve tanımlama bilgileri Geliştiriciler Türkçe

Öğrenmek için hemen tıkla.

EK 4 Örgütsel Bağlılık Ölçek İzni

Outlook.com

Yeni Yanıtla Sil Arşivle Gereksiz Süpür Şuraya taşı Kategoriler

E-postada ara

Klasörler

Gelen kutusu

Gereksiz

Taslaklar

Gönderilmiş

Silinmiş

demet hoca

faturalarım

garanti

sinan girgin

UÇAK BİLET

Yeni klasör

Re: ölçek kullanma izni

Ufuk Saridere (usdede@kocaeli.edu.tr) Kişilere ekle 09.12.2014 Belgeler

Kime: tanju demir

1 ek (63,2 KB) Outlook.com Etkin Görünüm

Merhaba Tanju, ekte istemiş olduğunuz ölçek yer almakta. Çalışmanızda atıfta bulunmanızı rica eder başarılar dilerim.
US

On 12/03/14 06:38 PM, tanju demir <tanjupdrst@hotmail.com> wrote:

hocam merhaba. ben Sebahattin zaim üniversitesinde eğitim yönetimi tez öğrencisiyim. Meyer ve Allen' ın (1991) üç boyutlu bağlılık modeli ölçeğini kullanmak istiyorum. çevirisini yapmış olduğunuz ölçeği bana gönderirseniz çok sevinirim. rahatsızlık verdiğim için kusura bakmayın. teşekkür ederim.

© 2016 Microsoft Koşullar Gizlilik ve tanımlama bilgileri Geliştiriciler Türkçe