

ÖĞRETMENLERE GÖRE KAMU VE ÖZEL LİSELERDE İŞ YAŞAMI KALİTESİ

ÖZET

Dr. Mustafa Erdem

İş yaşamı kalitesinin (İYK) tarihsel gelişimi 1950'lere dayanmaktadır. İYK, kavram olarak, ilk kez 1972 yılında uluslararası bir konferansta kullanılmıştır. İYK işgörenin tüm yaşam alanıyla bütünleşmesine yol açacak tarzda, iş ortamında fiziksel ve psikolojik olarak iyi oluş halini ifade eder. Araştırmada kamu ve özel lise öğretmenlerinin İYK'lerini algılama düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Betimsel tarama modelindeki araştırmanın hedef evrenini, Türkiye'de kamu ve özel genel lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemini ise, 17 ilde görev yapan 801 kamu ve özel genel lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Veri analizinde, yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve varyans (ANOVA) analizi gibi istatistik teknikleri uygulanmıştır. Sonuç olarak, kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin İYK'lerini (tüm boyutlarında) özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük bulmuşlardır.

PROBLEM

Yeni teknolojik gelişmeler insan yaşamını kolaylaştırıcı, zenginleştirici ve insanlık için umut verici sonuçlar ortaya koysa da yıkımı da beraberinde getirmiştir. Binlerce işgören, meslek hastalıklarına yakalanmış, binlercesi bu hastalıklardan hayatını kaybetmiştir.

Mart 1972'de ABD'deki işgören hareketleri işletmelerin İYK'ni iyileştirme zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Bu işgören hareketlerinde binlerce işgören greve gitmiş, iş koşulları ve iş yaşamı zorlukları günlerce basında dile getirilmiştir. İş şartlarından dolayı özellikle genç işgörenlerin hayal kırıklığına uğradıkları, yabancılaştıkları raporları yayımlanmıştır (Beach, 1980, 453).

Çağdaş insan toplumsal yaşama özellikle de iş yaşamına daha çok katılmak istemektedir. İnsanlar iş yerlerinde gerçek demokrasi, iş ve iş dışı yaşamlarında denge istemektedir (Biggins, 1991). Çağdaş insanı parasal

ödemelerini artırmak ve iş teknolojilerini geliştirmekle güdülemek mümkün görülmemektedir (Balcı, 1995, 13-14).

Kast ve Rosenzweg (1979) doğru sorunun, “işgörenin toplumsal hayatta ne kadar lüks yaşadığı değil, hayatta ne kadar etkin ve etkili olduğu” sorusu olduğunu belirtmektedir (akt. Travis, 1995). İYK'nin iyileştirilmesi işgörenler üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik açıdan iyileşmeyi de beraberinde getirmektedir (Hackman ve Shuttle, 1977, 9; akt. Travis, 1995).

İYK ilk olarak işletmelerde ele alınmış ve tartışılmıştır, fakat yalnızca işletmelerde kalmamıştır. İşletmelerde olduğu kadar diğer alanlarda da işgörenlerin İYK'leri ele alınıp incelenmiştir. Bunlardan biri de eğitim alanı olmuştur. Öğretmenlerin İYK'lerinin iyileştirilmesi çok önemli görülmektedir. Çünkü öğretmenlerin İYK'nin iyileştirilmesi yalnızca öğretmenleri değil, öğrencileri, velileri, toplumu ve bir ülkenin geleceğini ilgilendirmektedir.

Okul yönetici ve öğretmenlerinin İYK'ni sağlamak, iş ve yaşam dengesini koruyabilmek için; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, sürekli gelişim, demokratik ortam, sosyal bütünleşme, adil ve yeterli bir ücret, yol gösterici ve destekleyici okul programlarına kadar bir dizi programların devreye konulması gerekli görülmektedir. Araştırmalarda İYK'ndeki iyileşmelerin, işgörenlerin işe yüklediği anlamın ve sorumluluk duygusunun olumlu yönde gelişmesine yol açtığı ve örgüte olan bağlılığı olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur (Barker, 1986, Bolduc, 2002; Camarata, 1997).

Araştırmalara göre öğretmenler işlerinin gereği olarak yoğun stres altında görev yapmaktadırlar (Çokluk, 2003, 110). Kurumunda stres altında yaşayan öğretmenlerde güdülenme eksikliği, performans düşüklüğü ve işe karşı yabancılaşma görülebilmektedir (Elma, 2003, 60).

Öğretmenlerin emek ve çabalarının yeterince takdir edilmemesi, eğitim olanaklarının ve kaynakların yetersizliği, adil olmayan ödüllendirme sistemi, kendilerini etkileyecek kararlarda etkilerinin olmaması, toplumda öğretmenin

statüsünün düşmeye başlaması, okul yönetimiyle öğretmen ilişkilerinin iyi olmaması, kendini geliştirme ve yükselme olanaklarının kısıtlı olması İYK'ni olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir (Elma, 2003, 60; Çokluk, 2003, 111).

Araştırma ile kamu ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin İYK'ni; toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık boyutlarında algılama düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Buna göre “ Türkiye’de kamu ve özel lise öğretmenlerinin iş yaşamı kalitelerini nasıl algıladıkları” araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

İş Yaşamı Kalitesi

1972 yılında Uluslararası İYK Derneği tarafından Newyork'ta Arden Haus'da İYK üzerine uluslar arası bir konferans düzenlendi. İYK “Quality Of Work Life” olarak ilk orada kullanıldı (Mills, 1978; Davis and Cherns, 1975, akt. Wyatt and Wah, 2001). Bu konferansta İYK demokratikleşme kavramıyla birlikte ele alındı. Uluslararası İYK Derneği 1980 yılında Kanada'da “İş Yaşamı Kalitesi ve 80'li Yıllar” adlı bir konferans düzenledi (Cummings ve Worley, 1997, 303; Yousuf, 1995, 1-3). Bu konferansta İYK örgütlerin önemli ve öncelikli bir gerçeği olarak vurgulandı (Jenking, 1981, akt. Yousuf, 1995).

Cherns (1978), İYK'nin kişiler arası ilişkiler, insan ilişkileri, öğrenen örgütler ve sosyo-teknik sistem teorilerinin etkileşiminden doğduğunu belirtmiştir (akt. Wyatt and Wah, 2001, 59-76). Kuzey Amerika, Avrupa ve Japonya İYK'ni, üretimi artırmanın bir parçası olarak gördükleri kadar demokrasi, iş yerinin insanileşmesi açısından da ele almışlardır (akt. Wyatt and Wah, 2001, 59-76).

İş yaşamı kalitesinin tanımı üzerinde tam bir anlaşmanın olduğu söylenemez. Kavramın orijinal kullanımında, işgören ile iş ortamı ve çevresi arasındaki ilişkiyi gösterdiği ve işin genelde unutulmuş insan boyutunu vurgulamayı amaçladığı söylenebilir.

İYK, kimilerine göre (Coch ve French 1948; Morse ve Reiver 1956; French ve Israel, 1960, akt. Cummings, 1977, 114; Bragg ve Andrews, 1973) iş yerinde demokrasiyi göstermektedir. Bu durum işgörenlerin formal karar sürecine daha çok katılımını ifade etmektedir. Kimileri (Margolis ve Kroes, 1974 ; House, 1974; Kasl, 1974; Thomas, 1974) ise İYK'ye, daha insanca ve sağlıklı çalışma koşullarına götürücü ve gelir kaynaklarında eşit paylaşımaya yol açacak şekilde değişim yapma olarak bakarlar. Çoğu da İYK'yi işin daha da insancillaştırılması, böylece artan iş doyumunu sağlayıcı kapsamlı bir yaklaşım olarak görür (Travis, 1995; Balcı, 1995, 169).

Newstrom ve Davis (1997, 293) İYK'yi, iş yerinde işgörenlerin lehinde ve aleyhinde olan her şey olarak tanımlamışlardır. Bu yönüyle, ücret, sağlık, güvenlik, iş memnuniyeti, fiziki şartların iyileştirilmesi gibi konular İYK'nin ilgi alanına girdiği gibi; yabancılaşma, stres, tükenmişlik gibi konular da İYK'nin ilgi alanına girmektedir.

İYK teknoloji karşısında unutulmuş, horlanan, itilen ve yabancılaşmış insana yoğunlaşır, insanın teknolojiye değil teknolojinin insana uyumlaştırılmasıyla ilgilenmektedir (Davis ve Trist, 1974). İYK işgörenlerin ilgi, ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda iş ortamında değişiklikler yaparak daha insani çalışma koşullarıyla örgüte hizmet etme yollarını aramaktadır (Suzanne ve diğerleri, 2001). İYK bir yandan örgütte çalışma koşullarını iyileştirirken diğer yandan da örgütün verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır (Cummings, 1977).

Genel olarak İYK kavramı, işgörenin tüm yaşam alanıyla bütünleşmesine yol açacak tarzda, iş ortamında fiziksel ve psikolojik olarak iyi oluş halidir (Bilgin, 1995, 155). Bireyin İYK, hem iş içinde hem de iş dışında pek çok unsura bağlıdır (Newstrom ve Davis, 1997, 293). İş yaşamı kalitesinin, değişik ele alışlara rağmen temel kavramsal kategorileri şöyle sıralanabilir (Walton, 1972; Beach, 1980, 458; Cummings ve Worley, 1997, 302):

• Toplam yaşam alanı; iş yaşamını etkileyen ve ondan etkilenen alan olan aile ve toplumsal çevre dikkate alınmıştır.

• Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları; iş yeri güvenliği, iş yerinin fiziki koşulları, okulun yapısı, sınıf büyüklükleri, okulun temizliği, renkleri, ısınması, aydınlatılması gibi durumlar olarak ele alınmıştır.

• İşgören kapasitesinin geliştirilmesi; yükselme, işle ilgili yenilikleri takip edebilme, kendini geliştirebilme olanaklarını, yeteneklerin değerlendirilmesi, yönetimden yardım ve katkı alınması olarak ele alınmıştır.

• Sosyal sorumluluk; örgütün çevreye karşı duyarlılığı, paydaşlara hesap verebilirliği, çevreye yönelik kültürel ve sanatsal faaliyetler olarak ele alınmıştır.

• Sosyal bütünleşme; örgütün kendi içinde işbirliği, güveni, aidiyet duygusu olarak ele alınmıştır.

• Demokratik ortam; işgörenlerin kararlara katılımı, hak ve sorumluluklarını bilmesi, haklarını özgürce savunabilmesi, özel yaşamın gizliliğine saygı gösterilmesi, eşit muamele görmesi olarak ele alınmıştır.

• Uygun ve adil karşılık, alınan ücretin emeğin karşılığı olması, sağlık, emeklilik, özlük hakların yeterli olması olarak ele alınmıştır.

AMAÇ

Araştırmanın amacı, resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, İYK'lerinin saptanmasıdır. Araştırmanın amacını gerçekleştirmek üzere aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre, liselerde iş yaşamı kalitesi;
 - (a) Toplam yaşam alanı, (b) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, (c) İşgören kapasitesinin geliştirilmesi, (d) Sosyal sorumluluk, (e) Sosyal bütünleşme, (f) Demokratik ortam, (g) Uygun ve adil karşılık, (h) İşin kalitesi boyutlarında nasıldır?
2. Lise öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesine ilişkin görüşleri;

(a) Görev yaptıkları liseye (resmi-özel), (c) Cinsiyete, (e) Ek iş yapıp yapmadığına göre farklılaşmakta mıdır?

ÖNEM

Bu araştırmanın önemi, aşağıdaki noktalarda özetlenebilir:

1. Araştırma ile lise öğretmenlerinin İYK saptanarak çok temel düzeyde onların beklentilerinin ve gereksinimlerinin ortaya konması beklenmektedir.
2. Öğretmenlerin İYK'ni saptayarak, onların işe devamsızlık ve işi terk etme gibi davranışlarını kestirme ile işe ilişkin sorun alanlarının ve bunların düzeylerinin belirlenmesi beklenmektedir.
3. Öğretmenlerin İYK'nin saptanmasının özellikle Mili Eğitim Bakanlığının değerlendirme ve geliştirilme çalışmalarına da katkı sağlaması beklenmektedir.
4. İYK'nin araştırılmasının araştırma deneklerine okuldaki diğer çalışanların İYK'lerini sağlayacak koşulların oluşturulması konusunda bir fikir vermesi beklenmektedir.
5. Okul yöneticilerinin İYK'nin iyileştirilmesine ilişkin önerileri kendileri kadar okullarındaki diğer çalışanları da etkileyebilecektir.
6. Bu araştırmanın Türkiye'de lise öğretmenlerinin İYK'ni doğrudan konu edinen ilk çalışma olarak bu alandaki bir boşluğu doldurması beklenmektedir.
7. Araştırmanın alanda çalışma yapacak akademisyenlere öncülük etmesi beklenmektedir.

SINIRLILIKLAR

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır;

1. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel ve resmi liselerle sınırlıdır.
2. Örnekleme yer alan lise öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.

Tanımlar

İş yaşamı kalitesi (İYK). İş yaşamı kalitesi öğretmenlerin tüm yaşam alanlarıyla bütünleşmesine yol açacak şekilde, okul ortamında fiziksel ve

psikolojik olarak iyi oluş halidir. İş yaşamı kalitesi, bu araştırmada toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık ve işin niteliği boyutlarında ele alınmıştır.

Özel lise. T.C. uyruklu gerçek tüzel kişilerce açılıp Milli Eğitim Bakanlığı'nın gözetim ve denetimi altında faaliyet gösteren genel ortaöğretim kurumları.

Resmi lise. Mili Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim üzerine en az üç yıl öğrenim veren genel ortaöğretim okullarıdır.

Lise öğretmeni. Araştırma kapsamındaki liselerde görev yapan, asaleti onanmış öğretmenlerdir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada, kamu ve özel genel liselerde görev yapan öğretmenlerin beyanlarına göre İYK'leri incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın hedef evreni, Türkiye'deki kamu ve özel genel liselerde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklem belirlenirken "çok aşamalı" örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evren önce bölge ölçütüne göre yedi alt tabakaya ayrılmış sonra da her tabakadan iki ilin seçilmesinin, hedef evreni temsil edeceği düşünülmüştür.

Türkiye'de kamu liselerinde görev yapan öğretmen sayısı, 84321; özel liselerde görev yapan öğretmen sayısı ise 8888 dir (MEB, 2005). Farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri %95 kesinlik düzeyinde tolerans gösterilebilir %5 hata payı için gerekli örneklem 100.000 kişilik evrende 382, 50.000 kişilik evrende 381 olarak belirtilmiştir (Balcı, 1997,

112). Bununla birlikte anketlerin geri dönüş oranlarının düşük olabileceğine karşılık kamu liseleri için 400, özel liseler için ise 390 örneklem alınması uygun görülmüştür.

17 il’de görev yapan toplam öğretmen sayısı oranınca alınan örneklemelerde kusurlu çıkan örneklem sayıları bir üst veya bir alt sayıya tamamlanarak hedef örnekleme ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu durumda kamu genel liselerinde görev yapan öğretmenlerin örneklem sayısı 410, özel genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örneklem sayısı da 391 olarak belirlenmiştir.

Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin; %51,7’si kadın, %48,3’ü erkektir. Yine araştırmaya katılan özel liselerde görev yapan öğretmenlerin; %51,9’u kadın, %48,1’i de erkektir.

Kıdeme göre araştırmaya katılan kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin; %4,4’ü 1-3 yıl arası, %9’u 4-6 yıl arası, %26,1’i 7-10 yıl arası, %24,6’sı 11-15 yıl arası, %15,1’i 16-20 yıl arası ve %20,7’si de 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Yine kıdeme göre araştırmaya katılan özel liselerde görev yapan öğretmenlerin; %20,5’i 1-3 yıl arası, %21’i 4-6 yıl arası, %21’i 7-10 yıl arası, %9,5’i 11-15 yıl arası, %5,9’u 16-20 yıl arası ve %22,3’ü de 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Araştırmaya katılan kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin; %61,2’si ikinci bir işe gereksinim duyduğunu, %38,8’i de ikinci bir işe gereksinim duymadığını belirtmişlerdir. Diğer yandan, araştırmaya katılan özel liselerde görev yapan öğretmenlerin; %36,6’sı ikinci bir işe gereksinim duyduğunu belirtirken, %63,4’ü de ikinci bir işe gereksinim duymadığını belirtmişlerdir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Kamu ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin; kişisel özellikleri ve mesleğin bazı özelliklerine ilişkin bilgi edinebilmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu

ve iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Veri toplama aracının geliştirilmesinde izlenen süreç aşağıda özetlenmiştir:

Ölçek iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde araştırmaya katılanların kişisel özelliklerini belirlemeyi amaçlayan “Kişisel Bilgiler Ölçeği”, ikinci bölümde öğretmenlerin İYK'lerini ölçmeyi amaçlayan “İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği” yer almıştır. Ölçek, kamu ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin İYK'lerini ölçmek üzere; “toplam yaşam alanı”, “güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları”, “işgören kapasitesinin geliştirilmesi”, “sosyal sorumluluk”, “sosyal bütünleşme”, “demokratik ortam”, “uygun ve adil karşılık” olarak yedi boyutta hazırlanmıştır. Her boyut bir alt ölçek olarak düşünülmüştür. Ayrıca İş Yaşamı Kalitesi Ölçeğine, işin niteliğine ilişkin bir bölüm eklenmiştir.

Ölçeğin kapsam geçerliği için uzman görüşü (ölçme değerlendirme, eğitim yönetimi alanında görev yapan öğretim üyelerinden) alınmıştır. Uzmanlardan alınan görüşler doğrultusunda tekrar düzenlenen ölçek anlaşılabilirlik açısından bazı öğretmenlerin görüşlerine sunulmuştur. Bu görüşler değerlendirilerek ölçeğe son hali verilmiştir. Böylece taslak form, kişisel bilgilere ilişkin altı ve İYK'ye ilişkin 68 madde ve iki açık uçlu soruyla ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

İYK Ölçeği, likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Ölçek, (1) hiç katılmıyorum, (2) az katılıyorum, (3) orta düzeyde katılıyorum, (4) çok katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum seçeneklerinden oluşmuştur.

Ön uygulama 154 öğretmen üzerinde yapılmıştır. KMO değerlerinin İş Yaşamı Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarında en az .72 en yüksek .89 ile veri setinin faktör analizi için “çok iyi” olduğu söylenebilir.

Ön uygulamayla elde edilen ölçeklerin yapı geçerliliği, Temel Bileşenler Analizi ile incelenmiştir. Faktör yük değerleri .45'in altındaki maddeler ve iki faktörde de yüksek yük değerine sahip maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Alt ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için de Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı

hesaplanmıştır. Yine madde toplam korelasyonları alınarak her maddenin ayırt ediciliğine bakılmıştır.

Alt Ölçeklerin faktör analizinde, maddelerin en düşük .56, en yüksek .88 faktör yük değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Tek faktörün toplam varyansın en düşük %53, en yüksek %67'sini açıkladığı görülmüştür. Toplam yaşam alanı ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı en düşük .84, en yüksek .88 olarak bulunmuştur.

Tüm alt ölçeklerin faktör analizinde elde edilen, madde yük değerlerinin ve tek faktörün toplam varyansı açıklama oranının oldukça iyi olduğu söylenebilir. Aynı şekilde alpha iç tutarlılık katsayılarının ve madde toplam korelasyonlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu da ölçeğin güvenilirliğini ve maddelerin ayırt edici güçlerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Veri toplama aracı, toplam 67 likert türü ifadenin yer aldığı iki ayrı ölçekten oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin puanlamaları; 1–1,79 arası hiç katılmıyorum, 1,80–2,59 arası az katılıyorum, 2,60–3,39 arası orta düzeyde katılıyorum, 3,40–4,19 arası büyük ölçüde katılıyorum ve 4,20–5,00 arası ise tamamen katılıyorum şeklinde belirlenmiştir. Verilerin çözümlemesinde SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında ölçeğin uygulamasından elde edilen veriler aşağıdaki gibi çözümlenmiştir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, kişisel bilgilerinin değerlendirilmesinde yüzde, frekans ve standart sapma uygulanmıştır.

2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin;

- a. İfadeleri değerlendirmede; ortalama ve standart sapma,
- b. Lise türü, cinsiyet ve ikinci iş değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için; ilişkisiz t-testi,

3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işin niteliğiyle ilgi değerlendirmelerde; yüzde ve frekans uygulanmıştır.

Grup ortalamaları arasındaki farkın test edilmesinde $\alpha=.05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Toplam Yaşam Alanı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam yaşam alanı boyutuna ilişkin görüşleri arasında lise, cinsiyet, branş ve ikinci iş değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koyan t-testi sonuçları Çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1. Lise Türü, Cinsiyet ve İkinci İş Değişkenlerine Göre Toplam Yaşam Alanı Boyutuna İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Kategoriler	n	\bar{X}	ss	Sd	t	P
Lise	Kamu	410	12,01	3,60	799	7,97	,000
	Özel	391	13,90	3,08			
Kamu	Cinsiyet	Kadın	212	12,55	408	3,21	,001
		Erkek	198	11,42			
Özel	Cinsiyet	Kadın	203	13,98	389	0,56	,574
		Erkek	188	13,81			
Kamu	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	251	11,09	408	6,80	,000
		Duymuyor	159	13,45			
Özel	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	143	12,72	389	5,99	,000
		Duymuyor	248	14,58			

Çizelge 1’deki sonuçlara göre kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerle özel liselerde görev yapan öğretmenlerin toplam yaşam alanına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark [$t_{(799)}=7,97;p<.05$] bulunmuştur. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=12,01$), özel liselerde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=13,90$) göre, toplam yaşam alanı boyutuna daha az katılmışlardır.

Cinsiyet değişkenine göre, toplam yaşam alanı boyutunda, kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark [$t_{(408)}=3,21, p<.05$] bulunmuştur. Buna göre kamu liselerinde görev yapan erkek

öğretmenler ($\bar{X}=11,42$), kadın öğretmenlere ($\bar{X}=12,55$), göre toplam yaşam alanlarının daha iyi olduğuna daha az katılmışlardır.

İkinci iş gereksinimi değişkenine göre, hem kamu [$t_{(408)}=6,80;p<.05$], hem de özel lise öğretmenlerinin [$t_{(389)}=5,99;p<.05$] toplam yaşam alanı boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Buna göre hem kamu hem de özel liselerde ikinci bir işe gereksinim duyan öğretmenler, ikinci bir işe gereksinim duymayan öğretmenlere göre, toplam yaşam alanlarının iyi olduğuna daha az katılmışlardır.

Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutuna ilişkin görüşleri arasında; lise, cinsiyet, branş ve ikinci iş değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koyan t-testi sonuçları Çizelge 2’de verilmiştir.

Çizelge 2. Lise Türü, Cinsiyet ve İkinci İş Değişkenlerine Göre Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler		Kategoriler	N	\bar{X}	ss	Sd	T	p
Lise		Kamu	410	21,93	6,49	799	20,08	,000
		Özel	391	30,01	4,70			
Kamu	Cinsiyet	Kadın	212	21,76	6,24	408	,548	,584
		Erkek	198	22,12	6,76			
Özel	Cinsiyet	Kadın	203	29,38	4,98	389	2,81	,005
		Erkek	188	30,70	4,28			
Kamu	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	251	21,19	6,53	408	2,93	,003
		Duymuyor	159	23,11	6,27			
Özel	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	143	28,60	4,91	389	4,64	,000
		Duymuyor	248	30,83	4,38			

Çizelge 2’de de görüldüğü gibi kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerle, özel liselerde görev yapan öğretmenlerin, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık [$t_{(799)}=20,08;p<.05$] görülmüştür. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenler

($\bar{X}=21,93$), özel liselerde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=30,01$) göre, okullarını daha az güvenli ve sağlıklı bulmuşlardır.

Cinsiyet değişkenine göre; özel liselerde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı farklılık [$t_{(389)}=2,81, p<.05$] görülmüştür. Özel liselerde görev yapan kadın öğretmenler ($\bar{X}=29,38$), erkek öğretmenlere ($\bar{X}=30,70$) göre okullarını daha az güvenli ve sağlıklı bulmaktadırlar.

İkinci iş gereksinimi değişkenine göre, hem kamu [$t_{(408)}=2,93; p<.05$], hem de özel lise öğretmenlerinin [$t_{(389)}=4,64; p<.05$] güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Buna göre hem kamu hem de özel liselerde ikinci bir işe gereksinim duyan öğretmenler, ikinci bir işe gereksinim duymayan öğretmenlere göre, okullarında güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları olduğuna daha az katılmışlardır.

İşgören Kapasitesinin Geliştirilmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İşgören kapasitesinin geliştirilmesi boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında lise, cinsiyet, branş ve ikinci iş değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koyan t-testi sonuçları Çizelge 3’de verilmiştir.

Çizelge 3. Lise Türü, Cinsiyet ve İkinci İş Değişkenlerine Göre İşgören Kapasitesinin Geliştirilmesi Boyutuna İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler		Kategoriler	N	\bar{X}	ss	sd	t	P
Lise		Kamu	410	19,76	5,20	799	13,23	,000
		Özel	391	24,15	4,08			
Kamu	Cinsiyet	Kadın	212	19,87	5,14	408	,435	,664
		Erkek	198	19,64	5,28			
Özel		Kadın	203	23,78	4,35	389	1,87	,062
		Erkek	188	24,55	3,74			
Kamu	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	251	19,32	5,14	408	2,12	,035
		Duymuyor	159	20,44	5,25			
Özel		Duyuyor	143	23,20	4,06	389	3,55	,000
		Duymuyor	248	24,70	4,00			

Çizelge 3’de görüldüğü üzere kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerle özel liselerde görev yapan öğretmenlerin işgören kapasitesinin geliştirilmesi boyutunda ilişkin algıları arasında anlamlı farklılık [$t_{(799)}= 13,23;p<.05$] görülmektedir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=19,76$), özel liselerde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=24,15$) göre, okullarının öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine ilişkin çaba gösterdiğine daha az katılmışlardır.

İkinci iş gereksinimi değişkenine göre; hem kamu [$t_{(408)}=2,12;p<.05$], hem de özel lise öğretmenlerinin [$t_{(389)}=3,55;p<.05$] işgören kapasitesinin geliştirilmesi boyutuna ilişkin algılamaları arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Buna göre hem kamu hem de özel liselerde ikinci bir işe gereksinim duyan öğretmenler, ikinci bir işe gereksinim duymayan öğretmenlere göre, okullarında işgören kapasitesinin geliştirildiğine daha az katılmışlardır.

Sosyal Sorumluluk

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal sorumluluk boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında lise, cinsiyet, branş ve ikinci iş değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koyan t-testi sonuçları Çizelge 4’de verilmiştir.

Çizelge 4. Lise Türü, Cinsiyet ve İkinci İş Değişkenlerine sosyal sorumluluk Boyutuna İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler		Kategoriler	n	\bar{X}	ss	sd	T	p
Lise		Kamu	410	23,00	6,02	799	17,45	,000
		Özel	391	29,47	4,26			
Kamu	Cinsiyet	Kadın	212	22,80	5,67	408	0,69	,489
		Erkek	198	23,22	6,38			
Özel	Cinsiyet	Kadın	203	28,86	4,54	389	2,98	,003
		Erkek	188	30,13	3,85			
Kamu	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	251	22,70	6,12	408	1,30	,194
		Duymuyor	159	23,49	5,84			
Özel	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	143	28,42	4,45	389	3,77	,000
		Duymuyor	248	30,08	4,04			

Çizelge 4’de görüldüğü üzere kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerle özel liselerde görev yapan öğretmenlerin sosyal sorumluluk boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı farklılık [$t_{(799)}= 17,45;p<.05$] göstermektedir. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=23,00$), özel liselerde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=29,47$) göre, okullarının sosyal sorumluluklarını yerine getirdiklerine daha az katılmışlardır.

Cinsiyet değişkenine göre, özel liselerde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı farklılık [$t_{(389)}= 2,98;p<.05$] görülmüştür. Özel liselerde görev yapan kadın öğretmenler ($\bar{X}=28,86$), erkek öğretmenlere ($\bar{X}=30,13$) göre, okullarının sosyal sorumluluklarını yerine getirdiklerine daha az katılmışlardır.

İkinci iş gereksinimi değişkenine göre özel liselerde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı farklılık [$t_{(389)}= 3,77;p<.05$] görülmüştür. Özel liselerde ikinci bir işe gereksinim duyan öğretmenler ($\bar{X}=28,42$); ikinci bir işe gereksinim duymayan öğretmenlere ($\bar{X}=30,08$) göre, okullarının sosyal sorumluluklarını yerine getirdiklerine daha az katılmışlardır.

Sosyal Bütünleşme

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal bütünleşme boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında lise, cinsiyet, branş ve ikinci iş değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koyan t-testi sonuçları Çizelge 5’de verilmiştir.

Çizelge 5. Lise Türü, Cinsiyet ve İkinci İş Değişkenlerine Sosyal Bütünleşme Boyutuna İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler		Kategoriler	n	\bar{x}	ss	sd	t	P
Lise		Kamu	410	18,29	4,37	799	12,39	,000
		Özel	391	21,63	3,12			
Kamu	Cinsiyet	Kadın	212	17,79	4,22	408	2,402	,017
		Erkek	198	18,83	4,48			
Özel		Kadın	203	21,24	3,01	389	2,620	,000

		Erkek	188	22,06	3,18			
Kamu	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	251	17,98	4,57	408	1,839	,067
		Duymuyor	159	18,79	4,01			
Özel	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	143	21,08	3,12	389	2,689	,007
		Duymuyor	248	21,95	3,07			

Çizelge 5’de görüldüğü gibi kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerle özel liselerde görev yapan öğretmenlerin sosyal bütünleşme boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık [$t_{(799)}=12,39;p<.05$] bulunmaktadır. Kamu lise öğretmenleri ($\bar{X}=18,29$), özel lise öğretmenlerine ($\bar{X}=21,63$) göre; okullarında sosyal bütünleşmenin olduğuna daha az katılmışlardır.

Cinsiyet değişkenine göre hem kamu [$t_{(408)}=2,40;p<.05$], hem de özel lise öğretmenlerinin [$t_{(389)}=2,62;p<.05$] sosyal bütünleşme boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Hem kamu hem de özel liselerde görev yapan kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre, okullarında sosyal bütünleşmenin olduğuna daha az katılmışlardır.

İkinci iş gereksinimi değişkenine göre özel lise öğretmenleri arasında anlamlı farklılık [$t_{(389)}=2,68;p<.05$] görülmüştür. Buna göre özel liselerde ikinci bir işe gereksinim duyan öğretmenler ($\bar{X}=21,08$); ikinci bir işe gereksinim duymayan öğretmenlere ($\bar{X}=21,95$) göre, okullarında sosyal bütünleşmenin olduğuna daha az katılmışlardır.

Demokratik Ortam

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demokratik ortam boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında lise, cinsiyet, branş ve ikinci iş değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koyan t-testi sonuçları Çizelge 6’da verilmiştir.

Çizelge 6. Lise Türü, Cinsiyet ve İkinci İş Değişkenlerine Demokratik Ortam Boyutuna İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Kategoriler	n	\bar{X}	ss	sd	T	p	
Lise	Kamu	410	27,45	5,51	799	7,22	,000	
	Özel	391	30,02	4,45				
Kamu	Cinsiyet	Kadın	212	26,93	5,31	408	2,00	,046
		Erkek	198	28,02	5,68			
Özel	Cinsiyet	Kadın	203	29,58	4,42	389	2,019	,044
		Erkek	188	30,49	4,44			
Kamu	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	251	26,92	5,76	408	2,492	,013
		Duymuyor	159	28,30	5,00			
Özel	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	143	29,10	4,63	389	3,14	,002
		Duymuyor	248	30,55	4,26			

Çizelge 6’da görüldüğü üzere kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerle özel lisede görev yapan öğretmenlerin demokratik ortam boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık [$t_{(799)}= 7,22;p<.05$] bulunmaktadır.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=27,45$), özel liselerde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=30,02$) göre, okullarında demokratik ortamın olduğuna daha az katılmışlardır.

Cinsiyet değişkenine göre, hem kamu [$t_{(408)}=2,00;p<.05$], hem de özel lise öğretmenlerinin [$t_{(389)}=2,01;p<.05$] demokratik ortam boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Hem kamu hem de özel liselerde görev yapan kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre, okullarında demokratik ortamın olduğuna daha az katılmışlardır.

İkinci iş gereksinimi değişkenine göre; hem kamu [$t_{(408)}=2,49;p<.05$], hem de özel liselerde görev yapan öğretmenlerin [$t_{(389)}=3,14;p<.05$] demokratik ortam boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Buna göre hem kamu hem de özel liselerde ikinci bir iş gereksinim duyan öğretmenler, ikinci bir iş gereksinim duymayan öğretmenlere göre, okullarında demokratik ortam olduğuna daha az katılmışlardır.

Uygun ve Adil Karşılık

Araştırmaya katılan öğretmenlerin uygun ve adil karşılık boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında lise, cinsiyet, branş ve ikinci iş değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koyan t-testi sonuçları Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 7. Lise Türü, Cinsiyet ve İkinci İş Değişkenlerine Göre Uygun ve Adil Karşılık Boyutuna İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler		Kategoriler	n	\bar{X}	ss	sd	T	p
Lise		Kamu	410	16,28	6,27	799	17,62	,000
		Özel	391	24,36	6,70			
Kamu	Cinsiyet	Kadın	212	15,37	5,88	408	3,05	,002
		Erkek	198	17,25	6,54			
Özel		Kadın	203	23,02	6,57	389	4,19	,000
		Erkek	188	25,81	6,56			
Kamu	İkinci iş gereksinimi	Duyuyor	251	15,12	5,82	408	4,833	,000
		Duymuyor	159	18,11	6,53			
Özel		Duyuyor	143	21,63	6,86	389	6,408	,000
		Duymuyor	248	25,93	6,09			

Çizelge 7’de görüldüğü gibi kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerle özel liselerde görev yapan öğretmenlerin uygun ve adil karşılık boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık [$t_{(799)}= 17,62;p<.05$] görülmüştür. Kamu liselerinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=16,28$), özel liselerde görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=24,36$) göre, uygun ve adil karşılık aldıklarına daha az katılmışlardır. Kamu lise öğretmenleri hizmetlerinin karşılığında kendilerine verilenlerin uygun ve adil olmadığını düşünmektedirler.

Cinsiyet değişkenine göre, hem kamu [$t_{(408)}=3,05;p<.05$], hem de özel liselerde görev yapan öğretmenlerin [$t_{(389)}=4,19;p<.05$] uygun ve adil karşılık boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hem kamu hem de özel liselerde görev yapan kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere

göre, hizmetlerinin karşılığında aldıklarının uygun ve adil olduğuna daha az katılmışlardır.

İkinci iş gereksinimi değişkenine göre; hem kamu [$t_{(408)}=4,83;p<.05$], hem de özel liselerde görev yapan öğretmenlerin [$t_{(389)}=6,40;p<.05$] uygun ve adil karşılık boyutuna ilişkin katılım düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre hem kamu hem de özel liselerde ikinci bir işe gereksinim duyan öğretmenler, ikinci bir işe gereksinim duymayan öğretmenlere göre, okullarında uygun ve adil bir karşılık olduğuna daha az katılmışlardır.

İşin Niteliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin; %75'i işini "saygıdeğer", %66'sı "iyi", %64'ü "yaratıcı", %61'i "heyecanlı" ve %57'si de "heves uyandırıcı" bulurken, özel liselerde görev yapan öğretmenlerin; %78'i işini "saygıdeğer", %68'i "yaratıcı", %67'si "iyi", %63'ü "heyecanlı" ve %58'i de "heves uyandırıcı" bulmuştur.

Kamu liselerinde görev yapan öğretmenler işini sırasıyla; %67'si "yorucu", %51'i "zor", %29'u işini "monoton", %24'ü "sıkıcı", ve %20'si de "basit" bulurken, özel liselerde görev yapan öğretmenler işini sırasıyla; %56'sı "yorucu", %43'ü de "zor", %19'u "monoton", %16'sı "sıkıcı" ve %15'i de "basit" bulmuşlardır.

SONUÇLAR VE TARTIŞMALAR

İş yaşamı kalitesiyle ilgili genel bir değerlendirme yapılacak olursa; İYK'nin tüm boyutlarına, toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işgören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, uygun ve adil karşılık boyutlarına kamu lise öğretmenleri özel lise öğretmenlerine göre daha az katılmışlardır. Bu durum özel lise öğretmenlerinin kamu lise öğretmenlerine göre İYK'lerini daha yüksek algıladıklarını göstermektedir.

Bu durum kamu lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin düşük, örgüt destek kültürünün zayıf, fiziki olanakların, maaşların yetersiz, sınıfların kalabalık, stres düzeylerinin yüksek olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca kamu lise yöneticilerinin öğretmenlerle sağlıklı bir ilişki kuramamasından da kaynaklanabilir. Ersoy (2006, 91) araştırmasında yöneticilerinin öğretmenlerle yeterince etkili ve sağlıklı bir iletişim kuramadıkları bulgusuna ulaşmıştır.

Alanyazında da kamu öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerden anlamlı derecede daha düşük bulunmuştur (Erbey, 1999, 78; Çivilidağ, 2003). Uyan (2002, 171) ve Ağan (2002, 60) kamu liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, özel liselerde ve dersanelerde çalışan öğretmenlere göre daha düşük olduğu bulgusunu elde etmiştir.

Özdayı (1990), İstanbul'da yaptığı bir çalışmada, kamu liselerinde çalışan öğretmenlerin doyum düzeylerini düşük, stres düzeylerini yüksek bulmuştur. Özel liselerde görev yapan öğretmenlerin ise stres düzeyleri düşük, doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Yine yapılan çalışmalarda kamu lise öğretmenlerinin diğer liselerde (Anadolu, fen, imam-hatip, teknik lise) görev yapan öğretmenlere göre doyum düzeyleri daha düşük bulunmuştur (Erbey, 1999, 78; Çivilidağ, 2003, Aytaş, 2005, 151–153).

Okulların kültürleri, okullarda sosyal bütünleşme düzeylerinde de önemli bir etkiye sahip olabilir. Resmi ve özel liselerde örgüt kültürü üzerinde araştırma yapan İpek (1999, 427), özel lise öğretmenlerinin, kamu lise öğretmenlerine göre okullarını daha fazla destek kültürüne sahip olduğu algısında olduklarını ifade etmiştir. Destek kültüründe örgüt üyelerin arasında karşılıklı ilişki, ortak karar alma ve bağlılık söz konusudur. Örgütte herkes kendini örgütün bir üyesi olarak görmekte ve kendine değer verildiğine inanmaktadır. Bu örgütlerde insan ilişkileri

güvene dayanmakta ve insanlar için en iyisini yapma eğilimindedirler (İpek, 1999, 422).

Ücretlerle ilgili yapılan çalışmalarda zaman ve öğretim düzeyi değişse de öğretmen ve yöneticilerinin ücretlerini yeterince adil bulmadıkları ortaya çıkmaktadır. Kamu lise yöneticileri 1985 yılında ücret düzeyinin yetersizliği konusunda lise öğretmenlerinin algılamalarına paralel bir görüş belirtmişler ve en düşük düzeyde doyum sağladıkları beş düzeyden üçünü; emeklilik hakları, sağlık hakları ve ücret düzeyi olarak belirtmişlerdir (Balcı, 1985, 226).

Özdayı da 1990 yılında kamu ve özel liseler üzerine yaptığı bir çalışmada hem kamu hem de özel lise öğretmenlerinin en az doyum sağladığı değişkenlerin; maaşları, mesleki güvenceleri, terfi ve takdir edilmeleri ve çalışma şartları değişkenleri olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Özdayı, 1990, 332). Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin de özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre aldıkları ücretlerden memnun olmadıkları araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır (Çivilidağ, 2003, 86). İlköğretim düzeyinde de hem yöneticiler hem de öğretmenler aldıkları ücretin adil olmadığı, görüşünü dile getirmişler (Yaylacı 2004, 168) ve toplum içinde statülerini artıracak bir ücret sisteminin uygulanmasını istemişlerdir (İlhan, 2006, 121).

Kamu liselerinde ve özel liselerde (göreceli olarak) görev yapan kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre İYK'nin diğer boyutlarına daha az katılırken toplam yaşam alanlarının iyi olduğuna daha fazla katılmışlardır. Bu durum kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre hayatta bakışlarının daha iyimser olduğunu gösterebilir. Bununla birlikte kadınların çalışıyor olması yaşam kalitelerini de etkileyebilir. Örneğin çalışan bayanların, sosyal faaliyetlere, kendilerini geliştirmeye, okumaya ve yazmaya zaman ayırabilme, kendisiyle ilgili kararların alımında iradelerini ortaya koyabilme ve daha iyi şartlara sahip olma olanaklarının olması yaşam kalitelerini olumlu yönde etkileyebilir.

Diğer yandan evli kadınlar için ailede eşlerin ikisinin de çalışıyor olması maddi açıdan aileyi rahatlatabileceği gibi çalışan kadınları erkeklere tamamen bağlı kalmaktan kurtarabilir. Böylece kadınlar kendileri ve aileleriyle ilgili kararlar verirken daha rahat hareket edebilir. Bunlar da kadınların yaşam kalitelerini olumlu yönde etkileyebilir.

Kamu liselerinde (göreceli olarak) ve Özel liselerde görev yapan kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre, okullarını daha az güvenli ve sağlıklı bulmuşlar ve okullarının sosyal sorumluluklarını yerine getirdiğine daha az katılmışlardır.

Hem kamu hem de özel liselerde görev yapan kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre, okullarında demokratik ortamın olduğuna daha az katılmışlardır. Bu durum bayan öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre görüşlerini daha rahat ifade edememelerinden kaynaklanabilir. Bununla birlikte okul yönetimlerinde erkek öğretmenlerin ağırlığı da bayan öğretmenlerin demokratik ortamla ilgili düşüncelerini olumsuz yönde etkiliyor olabilir.

Alanyazında da kamu genel ve Anadolu Liselerinde görev yapan kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre yönetim biçemi ve iş arkadaşlığı boyutunda anlamlı bir şekilde doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür (Aytaş, 2005, 161). Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha fazla, daha iyi çalışma koşullarını sağlayan ortamlarda çalışmaya, başarılı olmaya, kariyerini geliştirmeye, prestij elde etmeye, kendi kültürel kimliğini paylaşabileceği bireyler ile birlikte olmaya ve kendini ekonomik anlamda güvence altına almaya, önem verdiği görülmektedir (Uyan, 2002, 174). Araştırmaların tersine Özdayı'nın (1990, 356) araştırmasında da kadınların doyum düzeyi erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan kamu lise öğretmenlerin; %61,2'si, ikinci bir işe gereksinim duyduğunu belirtirken, özel lise öğretmenlerinin %36,6'sı ikinci bir işe gereksinim duyduğunu belirtmektedir.

Özpolat'ın (2002, 154) araştırmasında da öğretmenlerin önemli bir kısmı geçim sıkıntısı çekmekte, bazıları ek iş yapma durumunda kaldığını belirtmektedir. Bu nedenle araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlasının “sürekli ve daha yüksek bir maaş bulmaları halinde öğretmenliğe devam etmeyeceklerini” belirtmişlerdir. Hem bu araştırmada hem de Özdemir'in (1986) ve Özdayı'nın (1990, 342) araştırmasında öğretmenler aldıkları ücretin, alanlarıyla ilgili kitap ve dergi gibi akademik yayınları takip etme olanağı vermediğini ve yaptıkları işin karşılığı olmadığını düşünmektedirler. Yine öğretmenlerin gelir düzeyi mesleğin gerektirdiği yaşam standardını yakalamalarına izin vermemektedir.

İkinci işe gereksinim duyan öğretmenlerin ilk bakışta yalnızca maddi gelir açısından gereksinim duydukları söylenebilir. Fakat ikinci bir işe gereksinim duyanlar yalnız maddi açıdan ikinci bir işe gereksinim duymuyor da olabilir. Belki güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları arayışından, kapasitelerin yeterince değerlendirilmemesinden veya geliştirilmemesinden, demokratik bir ortamın olmamasından ikinci bir işe gereksinim duyuyor olabilirler.

Sağlıklı çalışma koşullarına ilişkin Türkan'ın (1999) araştırmasında, lise öğretmenlerinin büyük bir kısmının, okullarında araç ve gereçlerin yetersiz olduğunu, sınıf mevcutlarının oldukça kalabalık olduğunu, liselerin büyük bir kısmının ikili eğitim yaptığını bunun da eğitimi ve öğretimi olumsuz yönde etkilediğini belirttikleri bulgusuna ulaşmıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, işgören kapasitesinin geliştirilmesinde, teftiş sistemi kamu ve özel lise öğretmenlerinde strese neden olduğu görülmektedir (Özdayı, 1990, 342). Genellikle öğretmenlerin değerlendirmeleri kısa bir sınıf gözleminde sonra müfettişler tarafından tanımlanan standart değerlendirme formlarına ilişkin bilgiler hesaplamakta ve puanlar verilmektedir. Yapılan teftişlerin genelde mesleki rehberlik ve yardım sağlamaya yönelik olmadığı, kusur bulma ve cezalandırmaya yönelik olduğu görülmektedir (Türkan, 1999, 142).

Türkan'ın (1999, 142) araştırmasında da lise öğretmenleri en önemli sorun olarak öğretmenlerin alınan kararlara etkin bir katılımının sağlanmamasını göstermektedirler. Akbaba (1996, 84) da eğitimle ilgili kararların alınmasında öğretmenlerin ara sıra etkili rol oynadığı bulgusuna ulaşmıştır. İlköğretim okulu öğretmenleri de örgütlerde, insana saygıyı ardından da demokrasiyi en öncelikli değerler olarak görürken (Yılmaz, 2006, 127) diğer taraftan okullarında kendileriyle ve okullarıyla ilgili kararlar alınırken yöneticilerinin etkin katılım düzeyini gerçekleştirme çabasında olmadıkları görülmektedir (Ersoy, 2006, 68; Yaylacı, 2004, 168).

İşin niteliğine ilişkin hem kamu hem de özel lise öğretmenlerin yarısından fazlası işlerini “yorucu” ve “zor” bulmuşlardır. Bu durum öğretmenlerin, işlerinin saygıdeğer, iyi, yaratıcı, heyecanlı ve heves uyandırıcı oluşunun yanında yorucu ve zor bir meslek düşüncesinde olduklarını göstermektedir.

Elma (2003, 107), ilköğretim okulu öğretmenlerin yabancılaşması üzerine yaptığı bir çalışmada da öğretmenlerinin nadiren de olsa aynı konuları öğretmekten bıktıklarını, öğretmenliğin monotonlaşmaya başladığını, okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda işe yaramadığı algısı taşıdıklarını belirtmiştir.

Hem kamu hem de özel lise öğretmenleri işinin “saygıdeğer” oluşunu birinci sıraya, “heyecanlı” ve “heves uyandırıcı” oluşunu son sıraya koymuşlardır. Bu durum öğretmenlerin işlerine karşı büyük bir saygı duyduklarını göstermektedir. Fakat aynı düzeyde heyecanlı ve heves uyandırıcı bulmamışlardır.

Diğer yandan kamu lise öğretmenleri işinin; “iyi” oluşunu ikinci sırada, “yaratıcı” oluşunu üçüncü sırada belirtirken, özel lise öğretmenleri “yaratıcı” oluşunu ikinci sırada, “iyi” oluşunu üçüncü sırada belirtmişlerdir. Bu durum özel lise öğretmenlerinin işlerinin yaratıcılık yönünü daha fazla kullandıklarını göstermektedir.

Araştırmanın paralelinde Özdayı (1990, 338) da doyum oranlarının kamu lise öğretmenlerinde %55, özel lise öğretmenlerinde %77 olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan Tan (2003, 54-68) ise Anadolu lise öğretmenlerinden

işlerinin yaratıcılıklarını ortaya çıkarttığını belirtenlerin araştırmaya katılanların yarısından daha azı olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Kamu liselerinin yöneticileri de okullarında en yüksek doyumunu; “birlikte çalışılan kimseler” ile “iş ve niteliği” boyutlarından sağladıklarını belirtirken, en az doyumunu “ücret” başta olmak üzere “çalışma şartları” ve “teftiş sistemi” boyutlarında elde ettiklerini belirtmişlerdir (Balcı, 1985, 221).

Öğretmenlerin çok büyük bir kısmı işini saygıdeğer olarak görüyorlar fakat Türkan (1999) çevrenin aynı düzeyde kendilerini saygıdeğer görmediklerinden hatta çevrede saygınlıklarının düşük olduğundan yakındıklarını, bunun da en büyük nedenlerinden birini maaşlarının yetersiz olmasına bağladıklarını belirtmiştir.

Özel lise öğretmenleri, kamu lise öğretmenlerine göre; daha fazla işlerinin heves uyandırdığını belirtmiş olsa da her iki lise öğretmenleri işlerinin saygıdeğer oluşuna katıldıkları kadar işlerinin heves uyandırdığına katılmamışlardır.

Araştırmalar, yüksek İYK'nin; verimliliği, iş doyumunu, örgütsel etkililiği ve örgütsel bağlılığı artırdığı, iş yavaşlatma, iş devamsızlığı ve işgücü devrini azalttığını göstermiştir (Caciappe ve Mock, 1984; Cunningham ve White, 1984; Goodman, 1979; Havloric, 1991; Jimena ve Carney, 1985; Ondrack ve Evans, 1986; akt. Travis, 1995, Scandura ve Lankau, 1997). İYK'nin yalnızca verimliliği değil performansı da artırdığı görülmüştür. Bununla birlikte İYK iyileştirildiğinde örgütün ihtiyaçları ve amaçları da karşılanmaktadır (Blake ve Mouton, 1964; David ve Cherns, 1975; Hackman ve Suttle, 1977; likert, 1967; akt. Travis, 1995). Dahası işgörenlerin İYK'nin yükselmesiyle aile içi çatışmaların da azaldığı, işgörenlerin hem ailelerine hem de örgütlerine karşı sorumluluklarını yerine getirmede daha dikkatli oldukları bulgusuna ulaşılmıştır (Scandura ve Lankau, 1997).

Birçok ülke gibi Türkiye de bir taraftan eğitim sistemini nicelik olarak geliştirirken, eğitimcilerinin İYK'ni artırmak suretiyle nitelik yönünden de geliştirmek zorundadır. Türkiye'de hem eğitim yöneticilerinin hem de öğretmenlerin nicelikle birlikte eğitimde İYK'ni artırarak daha etkili bir eğitim

sistemi oluşturacak değişiklikleri planlamaları ve uygulamaya dönüştürmeleri gerekmektedir. Özellikle MEB kamu okullarında işgörenlerin iş yaşamı kalitesini bozan unsurları ortadan kaldırmalı ve işyaşamı kalitesini iyileştirecek çalışmalar yapmalıdır.

Yararlanılan kaynaklar

- Ağan, F. (2002). *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbaba, S. (1996). *Ortaöğretim Okullarının Örgütsel Sağlığı (Bolu İli Örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aytaş, F. (2005). *Genel Liseler, Anadolu Liseleri ve Fen Lisesinde Çalışan Yönetici Ve Öğretmenlerin Kendi İş Doyumlarına İlişkin Alguları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (1995). *Örgütsel Gelişme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A. (1997). *Sosyal Bilimlerde Araştırma; Yöntem, Teknik ve İlkeler (2. Baskı)*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Barker, J. D. (1986). *Influence Of Quality Of Work Life Variables On The Retention And Career Satisfaction Of Science And Mathematics Teachers*. Ph.D. Thesis. The University of Tennessee.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel The Management Of People At Work (4 th Edition)*. New York: Macmillan Publishing.
- Biggins, D. R. (1991). The Quality Of Working Life. *Social Alternatives*. April, vol. 10, Issue 1.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bolduc, R. R. (2002). *An Analysis Of The Relationship Between Quality Of Work Life And Motivation For Correctional Services Officers In The Montreal Area*. Ph.D. Thesis. McGill University (Canada).

- Bragg, J. E. and Andrews, I.R. (1973). Participative Decision Making: An Experimental Study In A Hospital. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 6, P. 727-35.
- Camarata, M. R. M. (1997). *An Empirical Investigation Of The Effects Of Quality Of Work Life (QWL) And Organizational Citizen Behavior (OCB) On Service Quality (SERVQUAL)*. Ph.D. Thesis. Virginia Commonwealth University.
- Cummings, T. G. (1977). *Improving Productivity and Quality of Work Life*. New York: Praeger Publishers.
- Cummings, T. G. ve Worley, C. G. (1997). *Organizational Development And Change*. (6. Edition). South-Western: College publish
- Çivilidağ, A. (2003). *Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Bölümü, İstanbul.
- Çokluk, Ö. (2003). *Örgütlerde tükenmişlik*. Cevat Elma, Kamile Demir (Editörler) *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayınları.
- Davis, L. E. and Trist, E. L. (1974). Improving The Quality Of Working Life: Sociotechnical Case Studies. James O'toole (Edt.) *Work And The Quality Of Life Resource Papers For Work In America* (p.246-279). MIT Pres.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Erbey, H. (1999). *İzmir Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ersoy, S. (2006). *İlköğretim Okullarında Yönetici Ve Öğretmenler Arasındaki İletişim Sorunları -Van Örneği-*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- İpek, C. (1999). Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı. 19, 411-442.

- Kasl, S. V. (1974). Work and Mental health. James O'toole (Edt.) *Work And The Quality Of Life Resource Papers For Work In America* (p.171-197). MIT Pres.
- Margolis, B. L. ve Kroes, W. H. (1974). Work and Health of Man. James O'toole (Edt.) *Work And The Quality Of Life Resource Papers For Work In America* (p.133-145). MIT Pres.
- MEB, (2005). *Milli Eğitim İstatistikleri*. Ankara: MEB Yayınları.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. (1997). *Organizational Behavior Human Behavior At Work* (10. Edition). America: Mcgraw-Hill.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özpolat, A. (2002). *Sosyolojik Açıdan Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenlerin Toplumdaki Yeri, Öğretmen, Öğrenci ve Veli Algılarına Göre: Zonguldak Örneği*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi sosyal bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Scandura, A., T. ve Lankau, M. J. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, vol, 18, 377-391.
- Suzanne, E.J., Kerkstra, A., Van Der Zee, J. and Abu-Saad, H. H. (2001). Quality Of Working Life And Workload In Home Helped Services. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, Mar 2001, Vol. 15, Issue 1.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Etkileyen Etmenler (Anakara İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Thomas, T. C. (1974). Work and Welfare. James O'toole (Edt.) *Work And The Quality Of Life Resource Papers For Work In America* (p.379-395). MIT Pres.
- Travis, P. H. (1995). *Registered Nurses' Perceptions Of Leadership Systems Of Nurse Managers And Quality Of Work Life Conditions And Feelings In Community-Based Health Settings*, Ed.D. Thesis. Spalding University.
- Türkan, M. (1999). *Ortaöğretim (Lise) Öğretmenlerinin Beklenti ve Sorunları*. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Uyan, G. (2002). *Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim*

Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Walton, R. E. (1972). How To Counter Alienation In The Plant. *Harvard Business Review*, November–December, 50, (6), 70-81.

Wyatt, T. A. and Wah, C. Y. (2001). Perceptions Of QWL: A Study Of Singaporean Employees Development. *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), 59-76.

Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yurttaşlık Davranışları*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, K. (2006). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerine Göre Kamu İlköğretim Okullarında Bireysel ve Örgütsel Değerleri ve Okul Yöneticilerinin Okullarını Bu Değerlere Göre Yönetme Durumları*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yousuf, S. M. A. (1995). *Quality Of Working Life As A Function Of Socio-Technical System*. New Delhi. Mittal publications.