

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ: SAKARYA
İLİNDE DEVLET OKULLARINA YÖNELİK BİR ALAN
ARAŞTIRMASI**

Hanzade TUFAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN

TEMMUZ - 2024

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ:
SAKARYA İLİNDE DEVLET OKULLARINA YÖNELİK BİR
ALAN ARAŞTIRMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hanzade TUFAN

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez 10/07/2024 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan
jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN	Başarılı
Doç. Dr. Serpil ÇİĞDEM	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Mert ÖNER	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Hanzade TUFAN

10/07/2024

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tez çalışmam süresince danışmanlığımı yürüten değerli hocam Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN'a bana inandığı ve desteğini esirgemediği için müteşekkirim. Savunma sınavı sırasında jüri üyeleri Doç. Dr. Serpil ÇİĞDEM ve Dr. Mert ÖNER, çalışmamın son haline gelmesinde değerli katkılar yapmışlardır. Ayrıca çözüm odaklı yaklaşımı ile bana yardımcı olmaya çalışan Dr.Cihan DURMUŞKAYA'ya katkıları için teşekkür ederim. Çalışmanın istatistiki boyutunda, desteklerini esirgemeyen meslektaşılarım Mehmet ATASAYAR'a ve süreç boyunca katkı sağlayan Fatih SESLİ'ye teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca anketlerin uygulanmasında okullarında bana destek olan öğretmen arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

Kendileri gibi bir aileye sahip olduğum için her gün şükrettiğim anne babama, varlıklarıyla hayatımın anlamı olan, başarabileceklerim konusunda beni hep yüreklendiren eşime ve oğullarıma sevgilerimi sunarım. Öğrenmenin sonu olmadığını unutmayacağımız bir ömrümüz olmasını dilerim.

Hanzade TUFAN

10/07/2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	iv
ŞEKİL LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii

GİRİŞ.....	1
------------	---

1. BÖLÜM: KAVRAM, KAPSAM VE TEORİK ÇERÇEVE.....	5
---	---

1.1. Çalışma Hayatı Kalitesi ile İlgili Kavram ve Kapsam	5
--	---

1.1.1. Çalışma Kavramı	6
------------------------------	---

1.1.2. Çalışma Hayatı Kalitesi Kavramı.....	8
---	---

1.1.3. Yaşam Kalitesi Kavramı.....	9
------------------------------------	---

1.2. Çalışma Hayatı Kalitesinin Kapsamı.....	10
--	----

1.2.1. İş Kalitesi.....	11
-------------------------	----

1.2.2. İstihdam Kalitesi.....	12
-------------------------------	----

1.2.3. Çalışma Kalitesi.....	13
------------------------------	----

1.3. Çalışma Hayatının Kalitesine İlişkin Teorik Çerçeve	13
--	----

1.3.1. İktisadi Yaklaşımlar.....	15
----------------------------------	----

1.3.2. Kurumsal Yaklaşımlar.....	16
----------------------------------	----

1.3.3. Psikolojik Yaklaşımlar	16
-------------------------------------	----

1.3.4. Sosyolojik Yaklaşımlar	16
-------------------------------------	----

2. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ İLE İLGİLİ UNSURLAR	18
---	----

2.1. Çalışma Hayatı Kalitesini Etkileyen Faktörler	18
--	----

2.1.1. Kişisel Faktörler	18
--------------------------------	----

2.1.2. Kurumsal Faktörler.....	18
--------------------------------	----

2.1.3. Çevresel Faktörler	19
---------------------------------	----

2.2. Çalışma Hayatı Kalitesi İle İlgili Unsurlar	20
--	----

2.2.1. Eşit Muamele.....	20
--------------------------	----

2.2.2. İş Güvencesi	23
---------------------------	----

2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği	26
--------------------------------------	----

2.2.4. Ücretler	29
-----------------------	----

2.2.5. İş-Yaşam Dengesi.....	31
2.2.6. Çalışma Süreleri	34
2.2.7. Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalog.....	37
2.2.8. Yetenek Geliştirme ve Eğitim	40
2.2.9. İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri.....	44
2.2.10. İzin Hakları.....	45
2.2.11. Sosyal Güvenlik.....	48
3. BÖLÜM: ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ.....	52
3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Kapsamı	52
3.2. Araştırmanın Yöntemi	52
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	53
3.4. Bulgular ve Verilerin Analizi	53
SONUÇ	74
KAYNAKÇA.....	77
EK	91
ÖZ GEÇMİŞ	94

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
CES	: Conference of European Statisticians (Avrupa İstatistikçiler Konferansı)
CPRN	: Canadian Policy Research Networks (Kanada Politik Araştırma Ağı)
ÇHK	: Çalışma Hayatı Kalitesi
EBA	: Eğitim Bilişm Ağı
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Organization for Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
ÖBA	: Öğretmen Bilişm Ağı
ÖMK	: Öğretmenlik Meslek Kanunu
QWL	: Quality of Worklife (Çalışma Hayatı Kalitesi)
TALIS	: Teaching and Learning International Survey (Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Anketi)
TDK	: Türk Dil Kurumu
UNECE	: The United Nations Economic Commission for Europe (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu)
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Budd'ın Çalışmanın Anlamlarına İlişkin Tipolojisi.....	7
Tablo 2: Çalışma Hayatı Kalitesi ile İlişkilendirilen Temel Yaklaşım ve Teoriler.....	14
Tablo 3: Örneklem Grubunun Kişisel Bilgi Formu Verileri	54
Tablo 4: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması ...	55
Tablo 5: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	55
Tablo 6: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	56
Tablo 7: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	56
Tablo 8: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmenlik Mesleğinde Geçen Süre Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	57
Tablo 9: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Çalışılan Kurumda Geçen Süre Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	57
Tablo 10: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması	58
Tablo 11: Eşit Muamele.....	59
Tablo 12: İş Sağlığı ve Güvenliği.....	60
Tablo 13: İş Yaşam Dengesi.....	61
Tablo 14: Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalog	62
Tablo 15: Yetenek Geliştirme ve Eğitim	62
Tablo 16: İş Motivasyonu.....	63
Tablo 17: İşyeri İlişkileri	64
Tablo 18: İzin Hakları.....	64
Tablo 19: Genel ÇHK.....	65
Tablo 20: Yaş Aralıklarına Göre Genel ÇHK	66
Tablo 21: Cinsiyete Göre Genel ÇHK.....	66
Tablo 22: Medeni Duruma Göre Genel ÇHK.....	67
Tablo 23: Eğitim Durumuna Göre Genel ÇHK.....	68
Tablo 24: Kıdeme Göre Genel ÇHK	69
Tablo 25: Kurum Kıdem Süresine Göre Genel ÇHK.....	70

Tablo 26: Branşlara Göre Genel ÇHK.....	71
Tablo 27: Okul Türüne Göre Genel ÇHK	73



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Literatürde ÇHK'nin Yeri.....	11
--	----



ÖZET	
Başlık: Öğretmenlerin Çalışma Hayatı Kalitesi: Sakarya İlinde Devlet Okullarına Yönelik Bir Alan Araştırması	
Yazar: Hanzade TUFAN	
Danışman: Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN	
Kabul Tarihi: 10/07/2024	Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 90 (ana kısım) + 3 (ek)
Çalışma hayatı kalitesi (ÇHK) günümüzde pek çok uluslararası kurumun gündeminde olan ve bu kurumların yaptıkları periyodik ölçümlerin sonuçlarına göre çalışma hayatına dair politikaların oluşturulduğu dinamik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE) bu konuda küresel anlamda faaliyet gösteren iki örnektir. Ulusal seviyede ise sendika konfederasyonları, sendikalar ve araştırmacılar tarafından bu ölçümler gerçekleştirilmektedir. Türkiye’de bu tür araştırmalar akademisyenler, turizm sektörü, sağlık sektörü ve metal sektörüne yönelik olarak araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Bu araştırma, Sakarya’da devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin ÇHK’sini ölçmeyi ve ilgili literatüre ampirik katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç altında üç hedef belirlenmiştir. İlk hedef, kullanılacak ölçeğin tespit edilmesi ve uzman görüşü alınarak uyarlanmasıdır. İkinci hedef devlet okullarında faaliyet gösteren öğretmenlere ölçeğin uygulanarak veri toplanmasıdır. Son hedef ise verilerin analiz edilmesi ve raporlanmasıdır. Araştırma, Türkiye’de ILO sözleşme ve tavsiye kararları temelinde geliştirilen ÇHK ölçeğini öğretmenler üzerinde test etmesi nedeniyle önemlidir. Araştırmanın kapsamı Sakarya’da devlet okullarında faaliyet gösteren öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur. Bu kısıtın temel nedeni ise özel okulların yönetimlerinden araştırma için gerekli izinlerin alınamamasıdır. Araştırmada kantitatif (nicel) araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Kantitatif metodolojinin genel tarama deseniyle araştırma yürütülmüştür. Durmuşkaya (2020) tarafından geliştirilen Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeği uzman görüşü sonrası uyarlanmıştır. Araştırmada olasılıklı örnekleme tekniklerinden kümelili örnekleme tekniği benimsenmiştir. Araştırmanın örneklemi, Sakarya ilindeki nüfus yoğunluğu ve öğretmen yoğunluğuna göre Adapazarı ve Serdivan ilçelerindeki devlet okullarında faaliyet gösteren öğretmenlerden (336 katılımcı) oluşmaktadır. Kullanılan ölçeğe göre 5 (çok iyi), 1 (çok kötü) durumunu ifade etmektedir. Bulgularımıza göre öğretmenlerin ÇHK ortalaması faktörlere göre değerlendirildiğinde; eşit muamele (4.2), iş sağlığı ve güvenliği (3.3), iş yaşam dengesi (3.7), endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog (4.3), yetenek geliştirme ve eğitim (3.6), iş motivasyonu (3.4), iş yeri ilişkileri (4.1), izin hakları (4.1), genel ÇHK (3,5) olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, Sakarya ilinde devlet okullarında çalışan öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesinin ‘iyi’ düzeyde olduğu belirlenmiştir.	
Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı Kalitesi, Öğretmenlerin ÇHK, Öğretmenlerin Yaşam Kalitesi	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Quality Of Public School Teachers' Working Life: Case Of Sakarya	
Author of Thesis: Hanzade TUFAN	
Supervisor: Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN	
Accepted Date: 10/07/2024	Number of Pages: viii (pre text) + 90 (main body) + 3 (add)
Quality of work life is a dynamic concept that is on the agenda of many international organizations and is used to shape policies related to the workforce based on the results of their periodic assessments. The International Labour Organization (ILO) and the United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) operate globally in this area. At the national level, measurements are conducted by trade union confederations, trade unions, and researchers. In Turkey, such studies have been undertaken by academics and researchers focused on the tourism, healthcare, and metal industries. This study aims to measure the quality of work life of teachers working in public schools in Sakarya and to provide empirical contributions to the related literature. For this purpose, three objectives have been set. The first objective is to identify the scale to be used and adapt it based on expert opinion. The second objective is to collect data by applying the scale to teachers working in public schools. The final aim is to analyze and report the data. The study is significant because it tests the quality of the work-life scale developed based on ILO conventions and recommendations for teachers in Turkey. The scope of the study is limited to teachers working in public schools in Sakarya. The main reason for this restriction is the inability to obtain the necessary permissions for research from private school administrations. The study adopts a quantitative research methodology using a general survey design. The scale Durmuşkaya (2020) developed was adapted based on expert opinion. The study used cluster sampling, one of the probability sampling techniques. The study sample consists of teachers working in public schools in the Adapazarı and Serdivan districts (336 participants), selected based on population and teacher density in Sakarya. According to the scale, five represents "very good," and 1 represents "very bad." According to our findings, it is evaluated according to QWL parameters: equal treatment (4.2), occupational health and safety (3.3), work-life balance (3.7), industrial relations (4.3), talent development and training (3.6), work motivation (3.4), labour relations (4.1), leave rights (4.1), and general CRC (3.5). Accordingly, it has been determined that the biological working life of employees in public schools in Sakarya province is at a 'good' level.	
Keywords: Quality of Working Life, Teachers' Quality of Working Life, Teachers' Quality of Life	

GİRİŞ

Geçmiş insanlığının varoluşuna kadar uzanan çalışma kavramı, hayatın merkezinde yer alan ve yaşamın sürekliliğini sağlayan bir alandır. Çalışma kavramının birey için anlamı zaman içinde değişse de yaşamın merkezindeki konumunu korumaktadır. (Keser, 2010: 361).

Endüstri devrimi öncesi toplumlarda bireyin ihtiyaçlarını gidermek için yaptığı çalışma faaliyeti, endüstri devrimi sonrasında pazar için gerçekleştirilen üretime dönüşmüştür. Bu dönemde küreselleşme ile artan rekabet, endüstri ilişkilerinde farklı istihdam biçimlerini ve vasıflı işgücü talebini beraberinde getirmiştir (Güney, 2014: 1). Teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamına etkisiyle, düşük vasıf gerektiren işler ortadan kalkmış ve yüksek vasıflı çalışanlar ortaya çıkmıştır. Bu yüksek vasıflı grubun iş anlayışı, daha az vasıflı iş gücüne göre farklılık göstermektedir. Yüksek vasıflı çalışanların "çalışma" kavramına yükledikleri anlam, geleneksel çalışanlardan oldukça farklıdır. Sonuç olarak, çalışmanın bireyler için anlamında önemli değişimlerin yaşandığı bir döneme şahit olunmaktadır (Keser, 2010: 362-363)

Çalışma yaşamında yaşanan dönüşüm, uygarlığın başından bu yana insan için temel sorunsal olarak görülen yaşam memnuniyeti ile birlikte yaşam kalitesi ve çalışma yaşamı kalitesi kavramlarının öne çıkması sonucunu doğurmuştur. Yaşam kalitesinin günümüzde tüm bilim dalları tarafından kabul gören tek bir tanımı olmamakla birlikte, yaşam kalitesi, insan haklarındaki gelişmelerin yanında politik karar alma sürecinde önemli bir gösterge ve toplumların ulaşmayı hedeflediği evrensel bir amaç olmuştur (Boylu ve Paçacıoğlu, 2016:138).

Çalışanların daha verimli işler üretebilmesinde çalışma hayatının önemli bir etkisi bulunmaktadır. ÇHK genel anlamda, çalışanların işe yabancılaşmasını azaltan ve onların gelişimini destekleyen bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Huzzard, 2003: 21). ÇHK; işin yapısı ve organizasyonu, gelirler, ücretler, çalışma koşulları, iş alanı, yönetim, endüstriyel ilişkiler, kullanılan teknoloji, çalışan memnuniyeti, motivasyon, iş güvencesi, güvenlik, katılım, adalet, sürekli eğitim ve demografik yapı gibi pek çok unsuru kapsamaktadır (Can, 1991:92).

ÇHK ile verimli çalışma arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Miller, 1997: 17; Demirbilek ve Türkan, 2008: 49). ÇHK'nin amacı, çalışanların fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra psikolojik, sosyal ve zihinsel ihtiyaçlarının da dikkate alınmasıdır (Türk vd., 2012:173). Ayrıca, ÇHK, çalışanların işlerine daha fazla ilgi göstermelerini sağlayarak kurumun verimliliğini artırmayı hedeflemektedir (Bircan, 2014:49).

ÇHK'nin iyileştirilmesine yönelik araştırmalar, ekonomik ve teknolojik iyileştirmelerin tek başına yeterli olmadığını göstermiş ve çalışanların koşullarının iyileştirilmesine odaklanmayı zorunlu kılmıştır (Işığışık, 2018: 310).

Bu bağlamda, ILO 1999 yılında "insana yakışır iş" kavramını tanımlamış ve evrensel bir hedef olarak benimsemiştir. "İnsana Yakışır İş", tam ve üretken istihdama erişimi, çalışma haklarını, sosyal korumayı ve sosyal diyalogu geliştiren bir çatı kavramdır. ILO, insana yakışır işi; üretken ve adil gelir sağlayan, güvenli çalışma koşulları ve aileler için sosyal koruma sunan, kişisel gelişim ve sosyal entegrasyon fırsatları tanıyan, ifade, örgütlenme ve katılım özgürlüğü ile eşitlik sağlayan bir iş olarak tanımlamaktadır (ILO, 1999:13).

Ülkelerin kalkınmasında ve ilerlemesinde önemli rolü bulunan eğitim sistemleri okullar aracılığıyla amacına ulaşmaktadır. Okullarda sunulan eğitimin kalitesini belirleyen en önemli faktör öğretmendir. Öğretmenlerin işlerinde sergiledikleri performans, eğitim sistemini ve dolayısıyla toplumu şekillendirmektedir. Öğretmenlik mesleği, sadece öğretmenlerin kendilerini değil, aynı zamanda etkileşimde bulundukları tüm bireyleri de etkileyen bir meslektir.

MEB'in temel hedeflerinden olan eğitim öğretim sürecinde kalitenin sağlanması için öğretmen kalitesi ile birlikte öğretmenlerin ÇHK'nin de yükseltilmesi gerekmektedir. Son yıllarda yapılan düzenlemelerle öğretmenlik mesleğinin uzmanlık gerektirdiği vurgulanmakla birlikte halen çalışan memnuniyetini odağına alan bir yaklaşımın benimsendiğini ifade etmek mümkün görünmemektedir. 2022 yılında kabul edilen 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK) ile öğretmenlik mesleği özel bir ihtisas alanına dönüşmüştür. Kanun, eğitim ve öğretim hizmeti vermekle yükümlü öğretmenlerin atama ve mesleki gelişim ve kariyer konularında düzenleme yapmayı amaçlamaktadır (R.G, 2022). Ancak Kanun'un eğitim çevrelerince de eleştirilen yönü, kıdem ve özlük haklarında iyileştirmeler gibi dar bir kapsama sahip olması ve eğitim çalışanlarının ücret aralığı ve tazminatları, öğretmenlerin güvenliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi,

Çalışma süreleri gibi konulara ilişkin düzenlemelerin yapılmadığı görülmektedir. Ulusoy vd. (2024) tarafından MK ile ilgili ğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda öğretmenler, ğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili olumlu bakış açısına sahip olduklarını ancak Kanunun beklentilerini tam olarak karşılamadığı yönünde fikir beyan etmişlerdir. Kariyer basamakları uygulamasında, uzman ve başöğretmenlik için gereken sürenin daha kısa olması gerektiği ve öğretmenlerin gerçekleştirdikleri akademik çalışmalar ve projelerin kariyer ilerlemelerine dahil edilmesi gerektiği araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ifade edilmiştir. Öğretmenlerin kişisel gelişimlerini destekleyecek ve ekonomik açıdan iyileştirmeler sağlayacak düzenlemeler yapılmasının gerekliliği de araştırmanın bulguları arasında yer almıştır.

Literatür taraması yapıldığında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık, işe bağlılığı gibi çeşitli değişkenler açısından karşılaştıran araştırmalar bulunmakla birlikte (Erdem, 2010; Demir, 2016; Akman, 2017) doğrudan öğretmenlerin HK'yi ölçen çalışmalar sınırlıdır.

Öğretmenlerin alışma hayatı kalitesini ILO temelli olarak ölçmek amacıyla bu araştırmada, Durmuşkaya (2020) tarafından geliştirilen 'alışma Hayatı Kalitesi li' kullanılmıştır. Sakarya ilinde yapılan bu araştırma, öğretmenlerin HK'yi ölçmeyi ve alanda yapılacak sonraki çalışmalara örnek oluşturmayı hedeflemektedir.

Çalışma, 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışmanın konusuna yönelik literatürde yer alan temel kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde HK'yi etkileyen faktörler açıklanmış ve ILO'nun ifade ettiği HK'nin göstergeleri üzerinde durulmuştur. Çalışmanın son bölümünde, araştırma sürecinde belirlenen hipotezler doğrultusunda toplanan veriler analiz edilerek, bu verilerden elde edilen araştırma bulguları incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Çalışmanın Konusu

Bu alışma, Sakarya ili devlet okullarında çalışan öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesi ile ilgilidir. Bu çerçevede öğretmenlerin HK'si ILO temelli olarak ele alınarak ölçülmesi hedeflenmiştir.

Çalışmanın nemi

Toplumun en önemli meslek gruplarından birini oluşturan öğretmenler, genç nesillerin yetişmesinde büyük bir rol oynamakta ve onların eğitim hayatları boyunca rehberlik etmektedirler. Toplamda Türkiye’de 1,1 milyonun üzerinde öğretmen, 19 milyon üzerinde öğrenciye eğitim vermektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesi, hem öğrencilerin başarısı hem de genel olarak toplumun refahı açısından büyük bir etkiye sahiptir. Çalışma hayatı kalitesinden genel olarak memnuniyet duyan bir öğretmenin motivasyonu yüksek olacak ve öğrencilerine daha iyi bir şekilde rehberlik ederek onların potansiyellerini en iyi şekilde ortaya çıkarmalarını sağlayabilecektir. Ayrıca genel olarak öğretmenlere dönük araştırmalar arasında çalışma koşulları ve çalışma hayatı kalitesini konu alan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırma, Sakarya’da devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin ÇHK’sini ölçmeyi ve ilgili literatüre ampirik katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Genel tarama deseni kullanılmıştır. Bu desen, bir popülasyonun belirli bir zaman dilimi içindeki durumunu veya bir olgunun mevcut durumunu tanımlamak ve anlamak için uygundur. Sakarya'daki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesini (ÇHK) belirlemek, geniş bir popülasyon üzerinde anlık bir değerlendirme yapmayı gerektirdiği için genel tarama deseni uygun bir seçimdir. Bu çalışmada öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesini (ÇHK) ölçmek ve belirli bir konuda genellenebilir sonuçlar elde etmek için anket tekniği kullanılmıştır.

Araştırmada Durmuşkaya (2020) tarafından geliştirilen ölçek uzman görüşü sonrası uyarlanmıştır. Anketle toplanan veriler frekans analizi yapılarak (Spss 27.00) tablolandırılmış ve yorumlanmıştır.

1.BÖLÜM: KAVRAM, KAPSAM VE TEORİK ÇERÇEVE

1.1. Çalışma Hayatı Kalitesi ile İlgili Kavram ve Kapsam

Çalışma hayatı literatürünün kökenleri oldukça eski çağlara dayanmaktadır. İnsanlık tarihinde çalışma, üretim ve iş organizasyonu ile ilgili yazılı kayıtlar antik çağlara kadar uzanmaktadır. Ancak modern anlamda çalışma hayatının literatürü, endüstri devrimi ve sanayileşme süreciyle 19. yüzyılın sonlarına doğru işçi haklarında yapılan düzenlemeler ile başlamıştır. Bu anlamda Elton Mayo'nun 1933'te gerçekleştirdiği "Hawthorne Çalışmaları", ÇHK ile iş yeri verimliliğinin artırılması amaçlanarak yapılmıştır (Dupuis ve Martel, 2006:2).

1950'li ve 1960'lı yıllarda büyümedeki artış nedeni ile ÇHK'ye olan ilgi geri planda kalmıştır. Bu dönemde ekonomik ve teknik konular öne çıkmış ve nicelik odaklı bir refah yaklaşımının benimsenmesi nedeniyle, çalışma yaşamının kalitesi olgusu neredeyse unutulmuştur.

Çalışma yaşamı kalitesinin artırılması hedefiyle yapılan uygulamalarda ülkeler arasında farklılıklar görülmektedir (Kaymaz, 2003: 1). Ülkelerin, bu sürece başlamaları ve yasal düzenlemeleri oluşturmaları farklı zamanlarda olmuştur. Yasal çerçevede "endüstriyel demokrasi" programını uygulayarak, işin yeniden tasarımı konusunda öncü olan ülke Norveç olmuştur. İsveç, kurumsal demokratikleşme sürecinde işçi, işveren ve sendikalar arasında iş birliğiyle en ileri programları uygulayan ülke olurken, ÇHK ile ilgili teorik çalışmaların yoğun olarak yapıldığı ülke İngiltere olmuştur (Işığışık, 2018: 303).

AB'de başlayan bu süreç ABD'yi de etkisi altına almıştır. 1960'ların sonlarına yaklaşırken Irving Bluestone ÇHK kavramını ilk defa dile getirmiştir (Goode,1989). 1970'li yılların başında kavramla ilgili sınıflandırma ve inceleme çabaları başlamış ve 1972 yılında New York'ta ÇHK'yle ilgili milletlerarası konferans gerçekleştirilmiştir. 1973 yılında, çalışma yaşamı kalitesi dünya konseyi oluşturulmuştur (Dupuis ve Martel, 2006:4).

ÇHK'nin ülkelerin gündeminde yer alması ekonomik refah ile doğrudan ilişkilidir (Nadler ve Lawler, 1983). Nitekim, 1970 yılının sonlarında Petrol ve Asya krizinin etkisiyle ÇHK'ye olan ilginin azaldığı görülmüştür.

1980'ler ve 1990'larda, ABD ve İngiltere'de ikili emek piyasaları teorisi çerçevesinde "iyi-kötü iş" şeklindeki sınıflandırmalarla çalışma yaşamının kalitesi kavramı olarak tartışılmaya başlanmıştır (Gündoğan, 2010: 4-5).

1999'da düzenlenen, 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, ILO Genel Müdürü Juan Somavia "Decent Work /İnsana Yakışır İş" kavramını tanımlayarak, programın gerekliliği ve amacı ile ilgili bir rapor ile ÇHK'yi dünya kamuoyunun gündemine taşımıştır (Işığışık, 2018: 303).

İlerleyen yıllarda ÇHK'ye olan ilgi artmıştır. Bu doğrultuda ÇHK'nin ölçülebilir değişkenlerinin uluslararası düzeyde tespitine dair Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE, EUROSTAT ve CES 2008&2009 yılında çalıştay düzenlemiştir. Kanada'da CPRN oluşturulmuş ve Kanada'ya yönelik ölçümlemeler yapılmıştır. Ayrıca ÇHK Asya, Ortadoğu ve Afrika'daki birçok akademisyenin araştırmalarına konu olmuştur.

Türkiye'de ÇHK'ye dair ilk kez çok yönlü ve geniş katılımlı çalışma 1991 yılında Milli Prodüktivite Merkezi tarafından düzenlenmiştir. Konuyla alakalı taraflar ve alanda uzman akademisyenlerin katıldığı "Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu"nda konuşmacılar ÇHK'yi yaşam kalitesi kavramı ile iç içe ve verimlilikle birleşik bir yapı olarak değerlendirmiştir (Durmuşkaya, 2020: 16).

1.1.1. Çalışma Kavramı

Çalışma, bir kişinin fiziksel veya zihinsel yeteneklerini belirli bir hedef doğrultusunda planlı bir şekilde kullanması olarak tanımlanabilir (Aytaç ve Keser 2017: 1). Grinith (1998)'e göre çalışma, birçok kişinin hayatının önemli bir dönemini oluşturur ve genellikle kişisel değerin bir ifadesi olarak kabul edilmiştir.

TDK çalışmayı, "Bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için harcanan emek" olarak tanımlamaktadır.

Çalışmanın kişinin yaşam doyumunu ve mutluluğunu sağlayarak ruh sağlığının temelini oluşturması (Onur, 1997:143), ÇHK'nin birey üzerindeki olumlu etkisinin göstergesidir. Çalışmanın amacı ile ilgili kişisel ve toplumsal beklentiler önemlidir. Kişinin ekonomik özgürlüğünü sağlama amacı yanında çalışma, toplumsal ve sosyal bir statünün göstergesi olmakta; kişinin sosyal statü kazanma, ait olma duygusunu da gidermektedir. Çalışmanın, toplumun kişiden beklentisi ile de ilişkisi vardır. Tınar (1996:7) toplumsal beklentiye vurgu yaparak, bireyin gelişme çağında sosyalleşme sırasında "topluma yararlı insan

olmak", "başarılı olmak" gibi amaçları içselleştirdiğini ifade etmiştir. Süreç sonunda birey, hem kendisi için anlamlı bir hayat oluşturmak hem de toplumsal kabul görmek amacıyla çalışma hayatının içinde yer almaktadır denilebilir.

Budd 'a göre çalışma, yalnızca keyif için yapılmayan, ekonomik ve sembolik değeri bulunan, fiziksel ve zihinsel çaba gerektiren, amaçlı insan faaliyetidir. Çalışma kavramının anlamına ilişkin Budd (2011) farklı tanımlamalar ortaya koymuştur.

.... Olarak Çalışma	Açıklama	Entelektüel Temeller
Bir Lanet	Bireysel yaşam veya toplumsal düzenin devamlılığı için gerekli mutlak bir yük	Batı ilahiyatı, Antik Yunan-Roma felsefesi
Özgürlük	Tabiattan ya da diğer bireylerden bağımsızlaşmanın ve insan yaratıcılığının anlatımın bir yolu	Batı liberal bireyciliği, siyaset teorisi
Bir Meta	Satılabilir ekonomik değere sahip olan üretken çabanın soyut miktarı	Kapitalizm, sanayileşme, iktisat
Mesleki Vatandaşlık	Bazı haklara sahip bir toplumun bireylerince takip edilen bir etkinlik	Batı vatandaşlık idealleri, ilahiyat, endüstri ilişkileri
Izdırap	Memnun olunan mal ve hizmetlerin elde edilmesine yarayan berbat bir etkinlik	Faydacılık, iktisat
Kişisel Tatmin	Kişisel gereksinimlerin giderilmesini sağlayan fiziksel ve psikolojik bir işleyiş	Batı liberal bireyciliği, sistematik yönetim, psikoloji
Bir Sosyal İlişki	Sosyal kurallar, kurumlar ve iktidar yapıları içine gömülü olan insan etkileşimi	Sanayileşme, sosyoloji, antropoloji
Başkalarına Bakma	Diğer kişilerle birlikte olmak ve onların yaşayabilmeleri için gereken fiziksel, bilişsel ve duygusal gayret	Kadın hakları, feminizm
Kimlik	Kim olduğunu ve sosyal yapı içerisinde bulunduğu yeri kavramaya ilişkin yöntem	Psikoloji, sosyoloji, felsefe
Hizmet	Diğerlerine (tanrı, hane halkı, topluluk veya ülke gibi) ilişkin özveri gayreti	İlahiyat, konfüçyüsçülük, cumhuriyetçilik, insaniyetperverlik

Tablo 1: Budd'ın Çalışmanın Anlamlarına İlişkin Tipolojisi

Kaynak: Budd, 2011:41-42

Budd bu kavramsallaştırmasında, çalışmayı on temel anlamı ile ifade etmiştir. Buna göre çalışma; bir yanda lanet, ızdırap, meta, başkalarına bakım gibi negatif bir tanımlama

içerirken diğer taraftan özgürlük, mesleki vatandaşlık, kişisel tatmin, kimlik ve hizmet gibi pozitif yönlü tanımlanmıştır. Budd'un bu sınıflandırması, çalışma kavramının ne şekilde tarihsel ve kültürel değişikliklere tabi olduğunu göstermektedir.

1.1.2. Çalışma Hayatı Kalitesi Kavramı

Literatürde, ÇHK ile ilgili olarak birçok tanım bulunmasına karşın, bu tanımlarda bir uzlaşa sağlanamadığı görülmektedir (Campos ve Souza, 2006). ÇHK kavramı, farklı bölgelerde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Fransızca konuşulan ülkelerde ve Fransa'da "çalışma koşullarının iyileştirilmesi" olarak ifade edilirken, sosyalist ülkelerde "çalışanların korunması" şeklinde tanımlanmaktadır. İskandinav ülkelerinde ise "çalışma ortamı" ve "iş yerinin demokratikleştirilmesi" kavramları öne çıkmaktadır. İngilizce konuşulan ülkeler ve Almanya'da "işin insancillaştırılması" daha yaygın kullanılırken, Japonya'da "hayatın kalitesi- ikigai" ve "çalışma hayatının kalitesi- hatarakigai" kavramları kullanılmıştır (Can, 1991: 24).

Araştırmacıların kavramın tanımlanmasında çalışmaya doğrudan ve dolaylı yoldan etkileyecek unsurları göz önünde bulundurarak tanımın kapsamını genişlettiği görülmektedir. Demirbilek ve Türkan (2008:49)'a göre çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak, iş ortamını ve çalışan uyumunu sağlayan ve çalışanların güçlenmesini hedefleyen bir kavramdır. Bu kavram, çalışma yaşamını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen tüm değişkenleri kapsamaktadır. Dikmetaş (2006:170)'a göre, çalışma yaşamını etkileyen unsurlar arasında işin yapısı ve organizasyonu, maaşlar ve kazançlar, çalışma ortamı ve koşulları, işlerin yönetimi ve organizasyonu, kullanılan teknoloji, çalışan memnuniyeti ve motivasyonu, endüstri ilişkileri, katılım, iş güvencesi, sosyal refah ve güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi faktörler bulunmaktadır. Çalışma yaşam kalitesi, çalışanların ve kurumların perspektifinden değerlendirilebilen bir kavramdır. Çalışanlar açısından, çalışma yaşam kalitesi; kurumsal karar süreçlerine katılım, endüstriyel demokrasi, gelir ve kazançların daha adil dağılımı, daha insancıl ve sağlıklı çalışma koşulları, tüm çalışanların onurunun korunması, çalışanların fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve kişisel gelişimlerini destekleyecek eğitim fırsatlarının sunulması anlamına gelir (Elma ve Demir, 2003: 201). Çalışma hayatında insan faktörünü odağına alan yaklaşımların hedefi, iş ortamından kaynaklanan ve çalışanları olumsuz

etkileyen tüm problemleri ortadan kaldırmaya yöneliktir. Çalışma ortamında yaratılmak istenen, çalışanların motivasyonun ve iş doyumunun yüksek olduğu, kurumla ve kendisiyle ilgili kararlarda katılım sağladığı ve çalıştığı kuruma bağlılığının yüksek olduğu bir çalışma ortamı oluşmasıdır. (Demirbilek ve Türkan 2008: 48). Kişinin çalışma ortamını değerli görmesi, yaptığı işi anlamlı bulması ve kendisini geliştirdiğini hissetmesi, ÇHK açısından önem taşır. Bu durum, kişinin mutlu olmasını ve genel olarak yaşamından keyif almasını sağlar. Bireyin çalışma yaşamından beklentilerinin karşılanma düzeyi, genel yaşam memnuniyetini doğrudan etkilemektedir. Çalışma yaşamındaki olumsuzluklar, kişinin iş dışındaki hayatını ve dolayısıyla genel yaşam memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir (Keser, 2005: 78). ÇHK'ye kurumsal açıdan bakıldığında, örgütün devamlığını sağlayan ve karlılığını arttıran, bunun için imkanlar yaratan ve kurumda değişime öncülük eden yönetim anlayışı olarak kabul edilir (Elma ve Demir 2003: 201). Sirgy vd. (2011:297) ÇHK'nin örgüt düzeyindeki hedefini çalışanın genel iyilik halini arttırıp, çoğunlukla kurumun kazancını da arttırmak olarak açıklamışlardır. Şirket yönetimi, uyguladığı politikalarla çalışanlarının performans ve verimlilik artışını sağlayarak, kurumda ekonomik iyilik halini arttırmayı amaçlamaktadır.

ILO, çalışma yaşamı kalitesi kavramı yerine, 'insana yakışır iş' kavramına yönelmektedir (Gündoğan, 2010: 5). Bu kavram, insanların çalışma hayatındaki isteklerini yansıtmaktadır. İnsana yakışır iş ile ifade edilmeye çalışılan, ücret adaletinin olduğu, iş yerinde güvenli ve ailelere toplumsal konum sağlayan, bireysel gelişim ve toplumla bütünleşme bakımından daha iyi olanaklar sunan, insanların kaygılarını rahatlıkla paylaşabilme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına dahil olabildikleri, tüm kadın ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerdir.

1.1.3. Yaşam Kalitesi Kavramı

Son yıllarda sıklıkla atıfta bulunulan ve akademik literatürde önemli bir yer edinen yaşam kalitesi kavramı, o kadar geniş bir kapsama sahiptir ki, farklı disiplinler arası bir bakış açısıyla incelenmekte ve çeşitli anlamsal düzlemlerde kullanılmaktadır (Beritan, 2014: 103). Yaşam kalitesi, çok geniş bir perspektiften ele alınan, disiplinlerarası bir kavramdır. Bu nedenlerle evrensel olarak kabul gören bir tanımı bulunmamaktadır. Farklı disiplinlere göre yaşam kalitesi çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. İktisatçılar için bu kavram

"ekonomik iyi olma hali" veya "net ekonomik refah" olarak tanımlanırken, psikologlar "genel iyilik hali", "yaşam doyumu" veya "genel mutluluk" olarak değerlendirir. Çevreciler için ise yaşam kalitesi, "ormanların durumu", "hava kalitesi ve temiz su" ile ilgilidir. Tüketicilere göre yaşam kalitesi "tüketici tatmini", "tüketicinin bilgilendirilmesi" veya "tüketicinin korunması" anlamına gelirken, personel müdürleri bu kavramı "çalışma yaşamı kalitesi" olarak ele almaktadır (Sirgy vd., 1982: 70).

WHO yaşam kalitesini, bireylerin hedefleri, beklentileri, standartları ve ilgileri doğrultusunda, yaşadıkları kültür ve değer sistemleri çerçevesinde kendi durumlarını nasıl algıladıkları olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, fiziki sağlık, ruhsal durum, bağımsızlık seviyesi (hareket yeteneği, günlük hayat faaliyetlerini gerçekleştirebilme yetisi, tıbbi madde ve yardımlara bağımlılık seviyesi vb.), toplumsal ilişkiler, çevresel koşullar (ev ortamı, hava kalitesi, trafik, mali kaynaklar vb.) ve dini/kişisel inançlar gibi boyutları kapsamaktadır (WHOQOL, 1995:7).

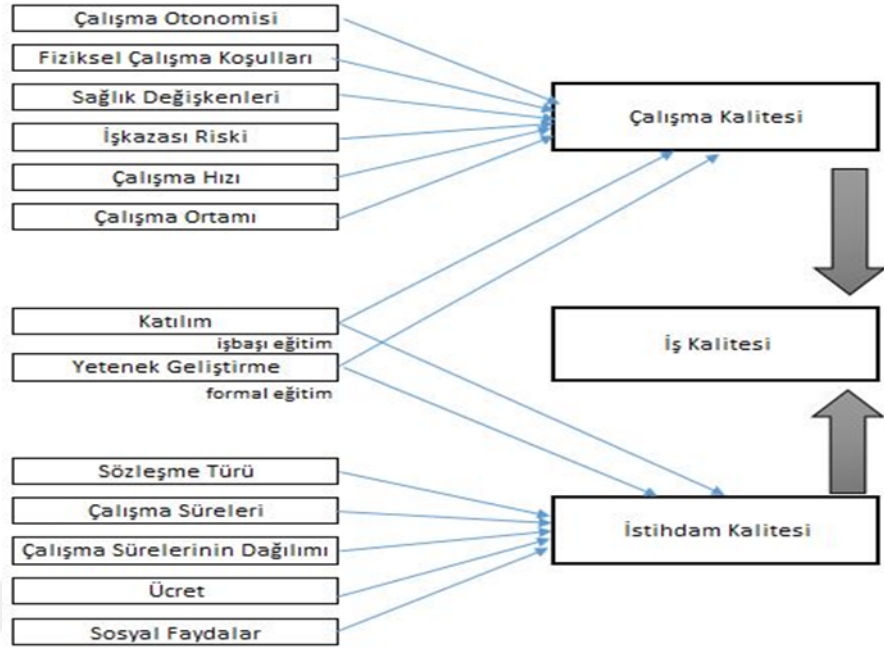
Yaşamın bütünsel yapısı, çalışma ve yaşam şartlarının birbirinden ayrı düşünülmesini imkânsız hale getirir. Kişinin hayatında belirli bir alandaki yaşam kalitesi (örneğin sağlıkla ilgili, kentsel, aile ve çalışma yaşam kaliteleri vb.) diğer alanlarla bağlantılıdır. Yaşamın bir alanındaki yüksek yaşam kalitesi, diğer alanlardaki yaşam kalitesini de benzer şekilde etkileyebilmektedir (Schulze, 1998: 529; Yüksel, 2004: 48).

Yaşam kalitesi, birçok disiplinin kendi açısından değerlendirildiğinde farklı temaların öne çıktığı, geniş ve çok boyutlu bir kavramdır. Psikoloji, sosyoloji gibi bilim dalları açısından kişinin beklentileri öne çıkarken, bu çalışmada yaşam kalitesi, çalışma hayatı perspektifinden ve ILO temelli değerlendirilen boyutları ile ele alınacaktır.

1.2. Çalışma Hayatı Kalitesinin Kapsamı

Çalışmanın bu bölümünde, ÇHK'nin kavramsal boyutu incelenerek, yaşam, iş ve çalışma kalitesi kavramları açıklanacaktır.

Literatürde ÇHK'nin çoğunlukla iş, istihdam ve çalışma kalitesi kavramlarıyla aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Bustillo vd. (2009:14)'ne göre kavramlar arasında kapsamaları bakımından farklılık vardır.



Şekil 1: Literatürde ÇHK'nin Yeri

Kaynak: Bustillo vd., 2009:14

Bustillo vd.'ne göre; *çalışma kalitesi* çalışma otonomisi, fiziksel çalışma şartları, sağlıkla ilgili parametreler, kaza riskleri, çalışma hızı ve ortamı faktörlerinden meydana gelmektedir.

İş kalitesi; istihdam ve iş kalitesi öğelerinin yanında yetenekleri geliştirmeyi de içeren bir kavramı ifade etmektedir.

İstihdam kalitesi; sözleşme çeşidi, çalışma süreleri ve ücretleri içermektedir.

Bu perspektiften bakıldığında çalışma kalitesi işin yapılış şekli ve ortamla ilişkili bedensel unsurlara odaklanırken, istihdam kalitesi, işin haklarla ilişkili hukuki boyutunu odağına almaktadır. İş kalitesi ise bu bileşenlerle birlikte işin sosyal ve eğitimsel boyutuna da dikkat çekmektedir.

Bu doğrultuda bir yaklaşımla, ÇHK tanımı; yaşam kalitesi kavramıyla ilişkilendirilen çalışma, istihdam ve iş kalitesini de kapsamına alan ve çalışma hayatındaki değişimlerle farklılaşabilen bir kavram olarak yapılabilir.

1.2.1. İş Kalitesi

İş, insanın hayatta kalması için gerekli olan zihinsel ve fiziksel çabaların tümü olarak tanımlanabilir. Kavramsal boyutta yalnızca bir "eylem" şeklinde yorumlanabileceği gibi,

aksiyonun sonucunda meydana gelen “eser” ve yapılması zorunlu “görev” olarak da üç ayrı boyutta incelenebilir (Tınar, 1996: 5-6).

İş kalitesinin dünya çapında geçerli bir tanımı yapılamamakta, iş kalitesi çeşitli bileşenler üzerinden tanımlanmaya çalışılmaktadır (Carre vd., 2012: 8, Bustillo vd., 2011: 450).

Clark (1998: 8) bir işin kalitesini belirleyen altı öge olduğunu ifade etmektedir. Bu ögeler; gelir, iş periyodları, mesleki hedef ve beklentiler, işin zorluk seviyesi, işin yapısı (alaka, prestij ve özerklik), toplumsal ilişkilerdir. Çalışanların birçoğu açısından önemli görülen bu bileşenlerin kapsamı sınırlıdır. Drobnic vd., (2010: 205) iş kalitesinin iyi ve kötü işler olarak ayrıldığını belirtmişlerdir. İyi işler, işgörenlerin hayat kalitesini artırırken, kötü işler olumsuz etki yaratmaktadır.

OECD ekonomi, sosyoloji ve iş sağlığı alanında yapılan araştırmalar kapsamında iş görenlerin refahına katkı sağlayan işlerin ana özelliklerini tanımlayarak iş kalitesini belirlemektedir. Bu anlamda tanımlanan iş kalitesinin üç ana özelliğini; gelirler, işgücü piyasası güvenliği ve iş koşulları oluşturur (Cazes vd, 2015: 13).

İş kalitesinin tanımlanmasında çoğunlukla işi nitelikli hale getiren unsurların belirlenmesi üzerinde durulmaktadır. Bu doğrultuda bir işi nitelikli yapan unsurlar çoğunlukla; güzel bir maaş, üretken bir iş ortamı, iş görenlerin bağımsız olduğu ve karar anlamında dahil olabildiği bir iş yeri olarak görülmektedir (Durmuşkaya, 2020: 21).

1.2.2. İstihdam Kalitesi

İstihdam kalitesi, kişisel, örgüt açısından veya toplumsal bakış açısıyla tanımlanabilmektedir. Kişisel olarak değerlendirildiğinde, çalışanlar iş güvenliği, sağlık ve güvenlik gibi koşulların sağlanması ve adil ücretlendirme durumunda istihdam kalitesini yüksek olarak değerlendirmektedirler. Kurumsal açıdan "iyi" istihdam kalitesi, nitelikli ve verimli işgücünün varlığıyla ilişkilidir. Toplumsal bakış açısı, "iyi" veya "kötü" istihdam kalitesinin toplumda meydana getirdiği sosyal değişimlere odaklanmaktadır. Bu bakış açısına göre, "iyi" istihdam kalitesi, işgücünün becerilerine uygun iş bulunmasını ve bu durumun yüksek verimlilik ve sosyal uyumla sonuçlanmasını içerir. (UNECE, 2013:6, UNECE, 2010:3).

İstihdam kalitesi bu perspektiften değerlendirildiğinde; istihdamın güvenliği ve ahlakı, kazanç ve faydalar, çalışma süreleri ve iş yaşam dengesi, sosyal güvenlik, sosyal diyalog,

becerilerin geliştirilmesi ve staj programı, iş yeri ilişkileri ve motivasyon bileşenlerinin kusursuzluğu durumu şeklinde tanımlanabilir.

1.2.3. Çalışma Kalitesi

Çalışma, iş ve istihdam kalitesi kavramları sıkça birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Çalışma kalitesi, işin gerçekleştirildiği koşullar ve iş ile ilgili faaliyetlerden oluşmaktadır. Kavramların tanımlanması konusunda farklı bakış açıları geliştirilmiş olmakla birlikte istihdam kalitesi genellikle işgücü piyasasının özelliklerine odaklanırken, çalışma kalitesi işin yapıldığı koşullar ve iş ile ilgili faaliyetleri kapsar; iş kalitesi ise yapılan işin özelliklerine vurgu yapar. Bu özellikler, çalışma hayatının evrimiyle zaman içinde değişiklik göstermiştir. Bu nedenle, tüm bu dinamik kavramların ÇHK altında birleştirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Araştırmada bu yaklaşım benimsenmiştir. Bu perspektifle, ÇHK; istihdam etiği ve güvenliği, istihdamdan elde edilen gelir ve faydalar, çalışma saatleri ve iş- yaşam dengesi, istihdam güvencesi ve sosyal koruma, sosyal diyalog, yetenek geliştirme ve mesleki eğitim, istihdam ilişkileri ve iş motivasyonu gibi unsurlardan oluşan etkin bir yapı olarak tanımlanabilir (Erdoğan ve Durmuşkaya, 2017: 510).

1.3. Çalışma Hayatının Kalitesine İlişkin Teorik Çerçeve

Kuram	Ana Düşünce	Temsilci	Temel Kaynaklar
Bilimsel Yönetim Yaklaşımı	İşin analitik bir şekilde incelenerek, işçilerin verimliliğini artırmak için yöntemler geliştirilmesi.	Frederick Taylor	Taylor, F.W. (1911). "The Principles of Scientific Management"
Neo-klasik Yaklaşım(İnsan İlişkileri Yaklaşımı)	İşin insancıllaştırılması veya çalışma koşullarının iyileştirilmesi.	George Elton Mayo	Mayo, G.E. (1945). "The Human Problems of an Industrialized Civilization"
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	İnsan ihtiyaçlarının bir sıralama içinde olduğunu ve bu ihtiyaçların sıralamasına göre davranışlarını yönlendirdiğini öne sürmektedir.	Abraham Maslow	Maslow, A. (1943). "A Theory of Human Motivation"
X ve Y Teorisi	İşgücünün temelde nasıl algılandığına dayalı olarak,	Douglas McGregor	McGregor, D. (1960). "The

	yöneticilerin tutumlarını ve davranışlarını açıklar.		Human Side of Enterprise”
Çift Etmen Kuramı	İşe yabancılaşmaya karşı iş zenginleştirme	Frederick Herzberg	Herzberg, F. (1968). “One More Time: How Do You Motivate Employees?”
İş- Aile Çatışması	İş- yaşam çatışmasının, iş tatmini üzerindeki etkisini vurgular.	Jeffrey H. Greenhaus	Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (2001). “The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis”

Tablo 2: Çalışma Hayatı Kalitesi ile İlişkilendirilen Temel Yaklaşım ve Teoriler

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışma hayatı kalitesi ile ilişkilendirilebilecek ilk yaklaşım “Bilimsel Yönetim Yaklaşımı”dır. Bu yaklaşımda işçinin verimlilik artışına yönelik çalışmalara odaklanılmıştır. Daha sonra Mayo tarafından işçilerin haklarını iyileştirici çalışmalar ile “işin insancılaştırılması” kavramı ortaya çıkmıştır. İnsanın ihtiyaçlarının karşılanması bireyin hayat kalitesi üzerinde etkisi olduğu üzerinde duran Maslow’un kuramı ilk olarak McGregor tarafından çalışma hayatında kullanılmıştır. Maslow’un kuramına dayanarak ortaya atılan X Teorisi adeta Klasik yönetim yaklaşımını özetlerken, Y Teorisi ise Neo-klasik yönetim yaklaşımının özü hakkında fikir vermektedir. Herzberg, “Motivasyon-Hijyen (Çift Faktör) Faktörleri Teorisi”ni geliştirmiştir. Herzberg’in yaklaşımı, işten duyulan memnuniyet ve memnuniyetsizliği iki karşıt kutba koymaktadır. İşin bu iki boyutuna etki eden faktörleri sırasıyla “motive ediciler” ve “hijyen faktörler” olarak adlandırır. Greenhaus çalışma hayatında iş yaşam çatışmasının son yıllarda daha görünür olduğunu ve iş yaşam dengesinin çalışma hayatı kalitesi üzerindeki etkisini vurgulamaktadır.

ÇHK’nin dinamik, birden fazla unsura dayalı yapısı ve tanımlanmasındaki güçlükler, kavramla ilgili teorik yapının tartışılmasına neden olmuştur. Bu bağlamda ÇHK’ye ilişkin görüşlerin üç dönem halinde incelenebileceği söylenebilir.

1800'lerin sonlarına doğru işçilerin haklarını geliştiren icraatlar, ÇHK'nin literatürde makro bir perspektiften ele alınmasının başlangıcı olarak kabul edilebilir. Elton Mayo'nun 1933'teki faaliyetleri iş yeri verimliliğini artırmayı hedeflerken ÇHK'yle ilişkilendirilmiştir (Dupuis ve Martel; 2006:2). Çalışma hayatının kalitesiyle ilgili erken dönem kuramsal çalışmalar, performans ve verimlilikle ilgili araştırmaları içermektedir. 1970'lerde uzmanlar, iş faaliyetlerinin insanların yaşamları üzerindeki sonuçlarına odaklanmaya başlamışlardır (Loscocco ve Roschelle, 1991). Sonraki dönem kuramsal çalışmalar ise iş memnuniyetinin iş dışı yaşama olan etkilerini ve genel olarak ÇHK'yle ilgili modelleri kapsamaktadır (George ve Brief, 1990; Kavanagh ve Halpern 1977; Schmitt ve Bedian 1982; Staines 1980).

21. yüzyılın başlarından bugüne kadar uzmanlar, ÇHK'yi tanımlamak ve modellemek için bileşenler üzerinde tartışmış ve ÇHK'nin unsurlarını ele almışlardır (Bustillo vd., 2009, UNECE, 2015, Dupuis ve Martel, 2006, Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013). Uluslararası düzeyde kabul gören ÇHK teorisi henüz geliştirilememiş olsa da birtakım model tavsiyeleri ve teorik tartışmalar bulunmaktadır.

Bustillo vd. (2009:44-49) tarafından yapılan araştırmalara göre son dönemde gerçekleştirilen çalışmalar, çalışma hayatının kalitesiyle alakalı teorik temellere dayanan ekonomik ve sosyolojik yaklaşımları ele almaktadır. ÇHK kavramının dinamik yapısı, teorik yaklaşımlarda da belirgin farklılıklara yol açmaktadır. Doğrudan ÇHK'ye odaklanan bir teorik temel bulunmamakla iş kalitesi, çalışma kalitesi ve işgücü kalitesi gibi ifadeleri içeren ÇHK kavramının öğeleriyle ilişkili var olan ekonomik ve sosyolojik yaklaşımlardan faydalanmaktadır.

1.3.1. İktisadi Yaklaşımlar

ÇHK'yle ilgili doğrudan bir iktisadi yaklaşım bulunmamakla birlikte ÇHK'nin teorik alt yapısı iktisadi yaklaşımların etkisi altındadır. Liberal, sosyalist ve karma iktisadi yaklaşımların yanı sıra, Ortodoks ve Davranışsal iktisadi gelenekler de ÇHK'yle ilgili konuları değerlendirmektedirler.

İktisadi yaklaşımlar, iş hayatının kalitesini ölçme, değerlendirme ve işgücü piyasalarının düzenlenmesi konularında çeşitli perspektifler sunmaktadır. Bu çeşitlilik konunun kuramsal karmaşıklığından ve uygulamadaki öneminden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda ÇHK, ekonomik bakış açılarının esas sorun alanlarından biridir ve bu, kişilerin

refah düzeyi ya da huzuruyla ilişkilendirildiğinde daha açık hale gelir. Bu nedenle belirli bir ekonomik düzenin sürdürülmesinden ve niteliklerinden etkilenen çalışma deneyiminin kalitesi genel ekonomik verimliliğin değerlendirilmesinde açık ve önemli bir öge olarak kabul edilmelidir (Bustillo vd., 2009:45).

1.3.2. Kurumsal Yaklaşımlar

Kurumsallaşmanın kökeninde devlet yer almaktadır. Bunun en önemli nedeni ulusal seviyede çalışma hayatına yönelik kuralları belirleme yetkisi hem yasal hem de kurumsal olarak devlete aittir. Bununla birlikte, küreselleşmenin etkisiyle uluslararası organizasyonlar da bu tür kurumsallaşmayı gerçekleştirmektedir. (ILO bu kuruluşlara örnek olarak verilebilir) Ülke içinde işgücü piyasasını düzenleyen kuruluşlar bu manada kurumsal yapılanmanın temel taşlarını oluşturur. Yasal bakımdan incelendiğinde ulusal düzeyde bireysel, toplu iş ve sendikalar kanunları gibi hukuki normlar kurumsallaşmanın esas göstergeleridir. Uluslararası düzeyde ise küresel ticaretin gereklilikleriyle uyumlu olan uluslararası hukuk kuralları bulunmaktadır. Çalışma hayatının kalitesine yönelik kurumsal organizasyon içinde global düzeyde standartlaştırılmış kurum kuralları ve uyumlaştırılmış hukuk kuralları bulunmaktadır.

1.3.3. Psikolojik Yaklaşımlar

Psikolojik yaklaşımlar, çalışma hayatının kalitesini değerlendiren daha bireysel sonuçları ele aldığı bir alandan bahseder. Dolayısıyla psikolojik yaklaşımlar, Freudyen veya Maslow gibi teorilerin herhangi biri olsun, çalışma hayatında deneyimlenen bir yaşamın daha insani ve huzurlu bir yaşam inşasında değerlendirilmesine hizmet eder. Freud çalışmanın bireyin içgüdülerini ve dürtülerini nasıl yönlendirdiği üzerinde odaklanırken, Maslow çalışanın işine olan yaklaşımını ihtiyaçlar hiyerarşisinde tatmin edilmesi gereken basamaklar açısından ele almaktadır.

Psikolojik yaklaşımlar ÇHK'ye çalışanların iş tatmini, işlerinden ne kadar memnun oldukları ve işlerini ne kadar değerli buldukları sorunsalları ile yaklaşmaktadır. Bununla birlikte iş stresi, çalışanların işleriyle ilgili yaşadıkları zorluklar ve buna nasıl tepki gösterdikleri ve iş yaşam dengesi gibi kavramların çalışanın ruh sağlığı üzerindeki etkilerini anlamaya çalışmaktadır.

1.3.4. Sosyolojik Yaklaşımlar

Sosyolojinin ilgi alanı toplumsal yaşıamdır. Çalışma hayatının nasıl yapılandırıldığı, bireyler arasındaki ilişkiler ve toplumsal yapıyı tanımlamak üzere araştırmalar yapmaktadır. Sosyolojik yaklaşımlar, iş bölümü, sosyal sınıflar, işçi-işveren ilişkileri, iş yeri kültürü, küreselleşme gibi temalar açısından çalışma hayatı sorunlarına yaklaşmaktadır.

Sosyolojik yaklaşımlar, liberal ve sosyalist öğretilerin karma iktisadi yaklaşımlarıyla belirginleşmiştir. Günümüz toplumsal yaklaşımları ÇHK'nin daha geniş bir perspektiften ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. Özellikle çalışma hayatında iş güvencesi kavramını odağına alan sosyologlar, yeni çalışma düzenlemelerinin çalışanın haklarını yeterince korumadığı üzerinde durmaktadır. Örneğin, Standing (2017:21) prekarya olarak isimlendirilen yeni tehlikeli bir sınıfın varlığını tartışmaya açmakta ve bu sınıfın özelliklerini 7 çeşit güvenceden yoksun kişiler olarak tanımlamaktadır. Burada bahsedilen güvence çeşitleri ÇHK'nin yetenek geliştirme, çalışma süreleri, ücretler, örgütlenme özgürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik gibi alt temalarıyla büyük oranda benzerlik göstermektedir.

ÇHK'ye dair doğrudan teoriler mevcut olmasa da, sosyal bilimlerdeki teoriler dolaylı bir şekilde çalışma hayatının kalitesini oluşturan temel unsurları vurgulamaktadır.

2.BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ İLE İLGİLİ UNSURLAR

2.1. Çalışma Hayatı Kalitesini Etkileyen Faktörler

ÇHK'yi etkileyen faktörleri üç ana boyutta incelemek mümkündür. Bunlar; bireysel farklılıklar, yaşam tecrübeleri, tutum ve davranışları içeren kişisel faktörler; çalışılan kurumun yapısı, kurum kültürü, iş yükü ve iş yerindeki iletişim biçimlerinden oluşan kurumsal unsurlar ve toplumsal yaşamda yasalarla belirlenen çevresel faktörlerdir.

2.1.1. Kişisel Faktörler

Bir kişinin iş yerindeki fiziksel ve psikolojik koşulları nasıl algıladığı, çalışma yaşamı kalitesini belirleyici bir unsurdur. Bu algı, çalışanın kendi beklentileri, bakış açısı ve tutumlarından etkilenir ve onlardan bağımsız değildir (Türkay: 2015, 240). ÇHK'yi etkileyen kişisel faktörler, çalışanların motivasyonu, performansı, iş memnuniyeti ve genel olarak işteki deneyimleri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. İşleriyle ilgili tutkulu olan bireyler, daha fazla özveri gösterip, daha yaratıcı düşünebilmekte ve daha yüksek bir iş performansı sergileyebilmektedir. Bunun yanında, kişinin sahip olduğu yeteneklerin ve becerilerin, işiyle uyumlu olması, iş performansını ve iş memnuniyetini arttırmaktadır. Bir diğer kişisel faktör, çalışanların kişisel gelişim ve kariyer hedeflerinin işe uygun olmasıdır. Kariyer hedefleri olan ve bu doğrultuda kendini sürekli geliştiren bireyler, genellikle daha motive ve odaklanmış olmaktadır. Kişisel değerler, iş kültürüne ve iş yerine olan bağlılığı etkileyerek, işe bağlılığı ve memnuniyeti arttırmakta, sonuçta çalışanların genellikle daha uzun süreli çalışma ilişkileri kurarak çalıştıkları kurumun başarısına daha fazla katkıda bulunmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte kişisel özellikler bakımından stres yönetimi ve uyum yeteneği yüksek bireylerin iş performansları yüksek olabilmekte ve bu koşul genel ÇHK'ye pozitif anlamda etki etmektedir.

2.1.2. Kurumsal Faktörler

Çalışanların iş memnuniyeti, motivasyonu ve genel olarak ÇHK, çalıştıkları kurumun işleyişi, kültürü ve politikaları tarafından önemli ölçüde etkilenmektedir.

Çalışanların ÇHK'ye etki eden kurumsal faktörlerden olan çalışılan kurumun iş ortamı ve kültürü, çalışanların günlük deneyimlerini belirleyen önemli bir faktördür. Pozitif bir iş ortamı, işbirliği, saygı ve destek gibi unsurları içerirken, olumsuz iş kültürleri çalışanların motivasyonunu ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Kurumun değerleri, misyonu ve çalışanlara sağladığı destek, işe bağlılık düzeyini belirlemektedir. Çalışılan kurumdaki liderlik tarzı ve yönetim süreçleri çalışanların iş deneyimlerini ve ÇHK'yi etkileyen bir diğer faktördür. Liderlikte şeffaflık, iletişim ve adalet önemli rol oynarken, çalışanları lidere ve kuruma olan güvenlerini arttırmaktadır. Çalışanların haklı bir neden olmadan işten çıkarılmamasını ifade eden iş güvencesi (Engür ve Kayıkçı, 2020: 28) ÇHK'yi etkileyen kurumsal faktörlerden bir diğeridir. Çalışan üzerinde etkisi olan bir diğer kurumsal faktör kariyer imkanları ve gelişim fırsatlarıdır. Çalışılan kurumun sunacağı kariyer imkanları ve kişisel gelişim, yetenek geliştirme süreçleri çalışanın işe bağlılığını ve motivasyonunu arttırırken, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır.

Çalışılan kurumun iş hayatına etkisi, beklentileri karşılayan bir iş ortamı, etkili liderlik, kariyer fırsatları ve iş güvencesi sağlayan kurumlar, çalışanların uzun vadeli başarılarına katkıda bulunmaktadır. İşverenlerin, çalışanların ihtiyaçlarını anlayarak, pozitif bir iş ortamı ve destekleyici bir kültür oluşturmaları, çalışan memnuniyetini ve şirket başarısını arttırmada etkili olmaktadır.

2.1.3. Çevresel Faktörler

Çalışma hayatını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra, genellikle kontrol edilemeyen dışsal faktörler de bulunmaktadır. Bunlar sosyal ve çevresel koşullar, işgücü piyasası, ulusal ve dünya çapındaki gelişmelerdir. Bu faktörler, iş hayatını düzenleyen kanunlar, işgücü yapısı, toplumsal değerler, sendikal etkinlikler ve teknolojik ilerlemeler şeklinde özetlenebilir (Demir, 2011: 455).

Çevresel faktörlerden olan ekonomik koşullar ve iş imkanları; işsizlik oranları, ücret düzeyleri, çalışanların genel yaşam kalitesini belirleyen önemli faktörler arasındadır. Ülkelerin iş yasaları ve iş güvencesi politikaları çalışanların haklarını ve korunma düzeylerini belirlemektedir. İşçi hakları, sendikal faaliyetlerin serbestliği, iş sözleşmeleri ve çalışma saatleri gibi konulardaki düzenlemeler, çalışma hayatının kalitesini belirleyen önemli çevresel faktörlerdendir. Çevresel faktörlerde toplumsal ve kültürel değişimler, iş

dünyasını ve çalışma hayatını etkilemektedir. Ayrıca, dış faktörlerin değişkenliği ve etkileşimi göz önüne alındığında, sürekli olarak güncellenen politika ve uygulamaların gerekliliği önem kazanmaktadır.

2.2. Çalışma Hayatı Kalitesi ile İlgili Unsurlar

Araştırmanın bu bölümünde ÇHK'ye etki eden unsurlar ILO çerçevesinden açıklanacaktır. Bu unsurlar;

- Eşit Muamele
- İş güvencesi
- İş Sağlığı ve Güvenliği
- Ücretler
- İş-Yaşam Dengesi
- Çalışma Süreleri
- Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalog
- Yetenek Geliştirme ve Eğitim
- İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri
- İzin Hakları
- Sosyal Güvenlik

2.2.1. Eşit Muamele

Eşit muamele, uluslararası hukukun ve insan hakları normlarının temel bir prensibi ve ÇHK'yi arttırıcı önemli bir unsurdur. Eşit muamele ilkesi, temel insan haklarının bir yansıması olarak, bireylerin onurunu ve değerini koruyan evrensel bir değer olarak görülmektedir. Özellikle küreselleşen dünyada, farklı kültürlerin ve toplumların bir arada yaşaması, eşit muamele ilkesinin önemini daha da artırmaktadır. Bu prensibin uygulanması, toplumların kapsayıcılığını, dayanışmasını ve refahını artırırken, aynı zamanda bireylerin adalet, eşitlik ve özgürlük içinde yaşamalarına da katkı sağlamaktadır. Demirbilek (2007:14)'e göre eşitlik, herkes için hakların ve imtiyazların aynı olması anlamına gelmektedir. Fransız İhtilali'nin etkisiyle, tüm insanların doğuştan özgür ve eşit haklara sahip olduğu ve bu fikrin dünya çapında yayıldığı ifade edilmiştir. Bu şekilde, eşitlik prensibi ilk defa yasal olarak belirlenmiştir (Korkut, 2009:11).

Kapsamı bakımından değerlendirildiğinde eşit muamele ilkesi, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında, kadınların iş gücü piyasasına katılımının artırılması ve liderlik pozisyonlarında daha fazla temsil edilmeleri için pozitif ayrımcılık politikaları uygulanmasını teşvik etmektedir. Ayrıca eşit muamele ilkesi engelli bireylerin toplumda karşılaştığı güçlüklerin kaldırılmasını da kapsamaktadır. Engelli bireylere yönelik erişilebilirlik standartlarının belirlenmesi, eğitim ve istihdam fırsatlarının artırılması gibi somut adımların atılmasını gerektirir. Eşit muamele ilkesinin ekonomik boyutu ise, sadece iş yerlerindeki pratiklerle sınırlı değildir; aynı zamanda geniş ekonomik politikaların şekillendirilmesinde de merkezi bir role sahiptir. Eşit muamele politikaları, gelir dağılımının daha adil olmasına, yoksulluğun azaltılmasına ve toplumsal refahın genel olarak yükseltilmesine katkı sağlayarak, çeşitli toplulukların ekonomik süreçlere katılımının artırılması ve ekonomik büyümenin daha kapsayıcı hale getirilmesi anlamına gelmektedir. Eşit muamele ilkesinin uygulanması, ayrıca küresel ticaret ve uluslararası iş birliğinin adil ve dengeli bir biçimde geliştirilmesinde de önemli bir faktördür.

ILO (11 nolu sözleşme) bu kavramı, işçilerin işe alım, çalışma koşulları, yükselme, kariyer gelişimi ve sosyal güvenlik gibi çeşitli alanlarda ayrımcılığa maruz kalmadan eşit fırsat ve muameleye sahip olmaları olarak tanımlar.

Ayrımcılık, bireyin doğuştan veya sonradan kazandığı özelliklerine, yaşına, cinsiyetine, ırkına, engelliliğine vb. dayalı olarak toplumda eşit olmayan muamele görmesi durumudur (Tokol, 2012: 158).

İşyerinde ayrımcılık, cinsiyet, ırkçılık gibi açıkça belirgin nedenlere dayanabilir. Ancak bazen görünüşte eşitlikçi olan bazı uygulamalar renk, cinsiyet vb. gibi eşit olmayan etkilere de neden olabilir. Bu durumda işyerlerinde ayrımcılık, eşit işe eşit ücret alamayan veya idareci mevkilere yükselemeyen kişiler için fırsatları reddetmek anlamına gelmektedir. 2008'de yapılan Sosyal Adalet ve Adil Küreselleşme ile ilgili ILO belgesi, iş hayatındaki cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yapılmamasının önemini vurgulamaktadır (UNECE, 2015:23-26).

Türkiye çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik ilkesi ile ilgili uluslararası düzeyde bağlayıcılığı bulunan çok sayıda sözleşme ve direktife taraftır.

4857 No'lu İş Kanunu, Madde 5; çalışma yaşamında dil, din, inanç, ırk, cinsiyet, engellilik durumu, siyasi fikirler, vb. nedenlerle ayrımcılık yapılamayacağını ve eş değer işte çalışan kişilere cinsiyet sebebiyle daha düşük ücret ödenemeyeceğini ifade

etmektedir. Bu hüküm, iş ilişkilerinde her türlü ayrımcılığın yasaklandığını ve eşit değerde iş için eşit ücret prensibinin benimsendiğini belirtmektedir (Erikli, 2020: 52) 2004 yılında yapılan değişiklikle “kadın ve erkek”in eşit haklara sahip olduğu ve devletin de bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlü olduğu Anayasa’nın 10. Maddesine eklenmiştir (R.G, 1982) . Bu düzenleme eşitlik ilkesine vurgu yaparken aynı zamanda devletin bu konudaki yükümlülüğünü de ifade etmektedir.

Çalışma ortamında eşit muamelenin varlığı, işgücü çeşitliliğini teşvik ederek iş yerinde yenilik ve yaratıcılığın gelişmesine olanak tanır. Bu durum, şirketlerin rekabet gücünü artırırken, aynı zamanda çalışan memnuniyetini ve şirkete bağlılığı da güçlendirmektedir. Çalışanlar arasında ayrımcılık algısı, kişiye psikolojik olarak zarar vermekte ve iş performanslarını etkilemektedir. Eşitlik algısı ise diğer üyelere ve yönetime karşı olumlu bir zihniyeti pekiştirerek sağlıklı bir çalışma kültürünün oluşmasını sağlamaktadır (Dongrey ve Rokade, 2022). Eşit fırsat uygulamaları ve çalışanların katılımı, iş gücü bileşimine ve fırsat eşitliği politika düzeylerine bağlı olarak üretkenliği önemli ölçüde artırır (Pe’rotin ve Robinson, 2000). İş yerinde eşitlikçi bir yaklaşıma işaret eden örgütsel adalete ilişkin çalışanların algıları, işle ilgili tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Tansky, 1993; İşbaşı, 2000). Bu bağlamda örgütsel adalet, iş tatminini ve örgütsel performansı etkileyen temel faktör olarak değerlendirilmektedir (Aydın ve Karaman-Kepenekci, 2008).

Öğretmenlerin çalışma hayatında eşitlik ilkesine yaklaşımı, okul idaresinin yönetim süreçlerinde ve ders programlarının düzenlenmesinde ayrımcılık yapmaması yönündedir. Tekin ve Akyol (2017) araştırmasına göre, okul müdürleri genellikle örgütsel adaleti, ‘çalışanların hepsine hak ettiklerini verme, herkese karşı eşit mesafesini koruma, ders dağıtımında adaletli olma ve yönetmeliklere uygun davranma’ olarak algılamaktadır. Öğretmenler ise adalet kavramını genellikle ‘eşitlik, adalet, emeğe değer verme’ olarak tanımlamaktadır. Okul müdürleri, değerlendirme sürecinde bilhassa ders dağıtımında adaletli davrandıklarını vurgularken, öğretmenler geri bildirim almadan yapılan değerlendirmenin amacına ulaşmadığını belirtmektedir. Öğretmenlerin algıları ise değerlendirme sürecinin bütünüyle adil olmadığı yönündedir. Yapılan araştırmalar (Li vd., 2017) öğretmenlerin algıladıkları sosyal adaletin yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

2.2.2. İş Güvencesi

ÇHK'ye ilişkin unsurlardan biri olan iş güvencesinin ÇHK üzerinde etkisi oldukça fazladır. Yapılan ampirik çalışmalarda, güvensizlik hissinin genellikle refahı olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (UNECE, 2015: 24).

Bustillo vd. (2009:131) istikrarsız istihdamın genellikle kaygı, düşük ücretler, eğitime erişimin düşük olması, kariyer planlamadaki zorluklar ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

İnsanlar hayat standartlarını yükseltmek ve ekonomik olarak güvende olabilmek adına iş güvencesine ihtiyaç duyarlar. Çalışma hakkının uygulamada gereken değeri görebilmesi için, bireylerin iş sahibi olmaları yeterli olmamakta; işin gereğini yerine getirdikleri sürece işlerini kolaylıkla kaybetmemelerinin ve bu doğrultuda iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir. (Ağer, 2006: 3) İş güvencesi, çalışanın keyfi bir şekilde işten çıkarılmasını engelleyen ve işgörene uzun vadeli anlaşma sunan bir kavram olarak düşünülebilir. Bu durum çalışanın güvenebileceği bir destek olarak ileriye dönük endişelerini hafifletebilmektedir. De Witte (2005: 6) iş güvencesinin, bireylerin meslek yaşantılarını korumanın ötesinde, toplumsal zenginlik ve gelişim ile ekonomik ilerleme ve genişlemeye de önemli ölçüde katkı sağladığını ifade etmiştir. Probst (2002: 211) iş güvencesini öznel açıdan kavramsallaştırarak, 'işgörenin çalışmasının mevcut haliyle devamlılığına dair algısı' şeklinde tanımlamıştır.

İş güvencesi, çalışma hayatının her alanını etkileyen ve hukuki, iktisadi, siyasi, sosyal ve psikolojik boyutları bulunan çok yönlü ve disiplinler arası bir kavram olarak kabul edilmektedir. Kavramın bu çok boyutlu yapısı ve farklı kesimler açısından artan önemi nedeniyle son yıllarda ÇHK'nin önemli bir göstergesi olarak ortaya çıkmış ve iş güvencesi, son yıllarda üstünde sistematik olarak çalışılan kurumsal bir faktör olmuştur . Demir (1999: 31)' e göre iş güvencesi hukuki açıdan işverenin, haklı gerekçeler olmaksızın işçinin işine son vermesini sınırlayan ve işgören ile işveren arasındaki çalışma ilişkisini hukuki olarak belirleyen koruyucu düzenlemelerdir.

İş güvencesinin hukuki boyutu, ulusal ve uluslararası mevzuat tarafından düzenlenerek, diğer yönlerini de etkileyen genel bir çerçeve oluşturur. Yasalar, 'çalışanın korunması' ilkesini temel alarak, çalışanın iş güvencesini belirlemektedir (Dığın, 2008 :196).

Hukuki olarak çoğunlukla çalışma hakkının korunması bağlamında kullanılan "iş güvencesi" kavramı, bağımlı işgörenin, haklı bir gerekçe bulunmadan işveren tarafından

işine son verilmesini sınırlayan veya engelleyen, iş ilişkisini hukuki temellere oturtan ve böylece işçinin güvencesizliğini ortadan kaldıran, iş ilişkisine devamlılık kazandıran, koruyucu nitelikteki normatif düzenlemeleri içerir (Ünsal, 1992: 20-21; Demir,1999: 30-31, Bakan ve Büyükbeşe: 2004: 36).

Uluslararası literatürde iş güvencesi kavramı 1948’de BM tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde “herkes çalışma, işini özgürce seçme, adil ve uygun koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkına sahiptir” ifadesi ile çalışmanın evrensel bir insan hakkı olarak görülmesiyle öne çıkmıştır. Çalışmanın bir hak olarak kabul edildiği ve ücret hakkı ile sendika özgürlüğünün korunduğu bu madde, iş güvencesi açısından bir "başlangıç noktası" oluşturur; bu durum, ilgili unsurları bir "insan hakkı" olarak nitelendirme özelliği taşır (Talas, 1991: 410).

Türkiye, ILO (1982)’nin çalışanların iş akdinin korunmasını sağlayan 158 nolu sözleşmesini 1994 yılında onaylamıştır. Sözleşme işverenlerin iş ilişkisini sonlandırmalarının meşru gerekçelere dayanmasını şart koşturmaktadır. Bu sözleşme, işverenler için işten çıkarmaların haklı sebeplere dayanması gerektiğini ve bu sebeplerin neler olabileceğini açıkça ortaya koymaktadır. Ayrıca, işverenlere fesih işlemi esnasında uyulması gereken prosedürleri belirlemekte ve haklı nedenin kanıtlanması yükümlülüğünü işverene vermektedir. (Kaya, 2001)

Türkiye’de iş güvencesine ilişkin düzenlemeler ilk olarak 4773 sayılı kanun ile gündeme gelmiş ve son olarak 4857 sayılı yasayla düzenlenmiştir. Buna göre 30 veya daha çok kişinin çalıştığı işyerlerinde geçerli bir sebebe dayanmadan işçilerin çıkarılamayacağı hükme bağlanmıştır (R.G, 2003).

UNECE (2015: 24) iş güvencesinin, iş sürekliliği ve istihdamın kalitesi üzerinde etkili olduğu kadar, iş kaybı, iş dışı kalma, sağlık zorlukları ve emeklilik gibi potansiyel risklerle mücadele edebilmek için geliştirilen koruyucu önlemler ve güvenlik ağları ile bir arada ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. İş güvencesinden beklenen fayda; işten çıkarılma durumunda çalışanın yaşayabileceği maddi ve manevi zararlarının önlenmesi, iş kaybı halinde güvence sağlanması, işten çıkarılmanın yol açtığı sosyal ve psikolojik sorunların önüne geçilmesi, çalışan ve işveren arasında çıkabilecek anlaşmazlıklara müdahale edilerek toplumsal faydanın korunması, kişisel çıkarların sosyal çatışmaya dönüşmesini önlemek ve fesih hakkının kötü niyetle kullanılmasını engellemek olarak ifade edilebilir (Blomeyer, 1985, s.73; Kaya, 2001).

Çalışma hayatında artan rekabet sebebiyle örgütler piyasa koşullarına uyum sağlayabilmek için küçülme ve yeniden yapılanma yollarını denemekte, örgütsel değişiminin bir yansıması olarak görülen esnek çalışma modellerine yönelmekte, dış kaynak kullanımı ve taşeron uygulamalarını tercih edebilmektedir. Bununla birlikte ekonomik istikrasızlıklar ve kriz ortamı, işyerlerinin iflası, işsizliğin artması ve halihazırda çalışanların daha düşük statü ve ücretlerle çalışması, işsizlik tehlikesi nedeniyle daha yoğun çalışmalarına sebep olmuştur (Çakır, 2007: 117).

İş güvencesizliğinin bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları bulunmaktadır. Bireysel sonuçları, belirsizlik sonucu oluşan stres, psikofizyolojik rahatsızlıkların artışı, artan sigara ve alkol kullanımı olarak sıralanabilir. Örgütsel sonuçları, örgütsel güven ve bağlılıkta azalma, işe yabancılaşma, performans ve verimliliğin azalması, işe devamsızlığın artması şeklinde görülebilmektedir. İş güvencesinin olmadığı bir yer; çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkileri, verimliliği ve yöneticilerle ilişkileri olumsuz etkilenerek ÇHK'nin düşmesine neden olmaktadır (Demirbilek ve Türkkan, 2008: 54). İş güvencesizliğinin toplumsal sonuçları ise, aile ilişkilerinin bozulması, artan işsizlik oranı, grev ve toplumsal eylemler biçiminde görülebilmektedir.

İş güvencesi kavramı tüm çalışanlarda olduğu gibi eğitim sektöründe görevli öğretmenlerin ÇHK'yi etkileyen önemli bir olgudur. Son yıllarda özel okul sayısındaki artış, nitelikli işgücü ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Özel eğitim kurumu işverenleri, çalışanları arasında yıllık verimlilik göstergelerine göre sözleşmelerini yenilemektedir. Süreç içinde beklenen performansı gösteremediği düşünülen öğretmenler işten çıkarılma ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum ÇHK'yi oldukça olumsuz etkilemektedir. Güvencesiz çalıştığını düşünen bir öğretmen gelecek kaygısı, ekonomik belirsizlik gibi nedenlerle çalışma hayatında kendisinden beklenen performansı büyük oranda işine yansıtamayabilir. Özel öğretim kurumlarında çalışan eğitim personeli, genel olarak 4857 sayılı İş K.'na göre işçi statüsünde kabul edilmektedirler. Ancak, özel durumlarını düzenleyen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na göre bu personelin iş ilişkileri ve hakları öncelikle bu kanun kapsamında, kanunda boşluk bulunması durumunda İş Kanunu hükümleri ile değerlendirilmektedir. Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na tabi öğretmenlerin sözleşmeleri yıllık olarak yenilediğinden, belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmekte ve bu nedenle iş güvencesi hakkından faydalanamamaktadırlar.

Devlet okulunda görev yapan öğretmenler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabidir ve hak ve iş güvenceleri kanunlarla belirlenmiştir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş güvencesinin bu manada aday öğretmenler ve sözleşmeli öğretmenler dışında yüksek olduğu söylenebilir.

Engür ve Kayıkcı (2020) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlere göre mesleki güvencenin varlığının önemli olduğu, olmamasının psikolojik baskı yaratabileceği ve güvencenin kaygıyı azaltarak çalışanların barış ve huzur içinde çalışmalarına katkıda bulunduğu sonucuna varılmıştır. Ancak aşırı ve elverişsiz iş güvencesinin işin niteliğini olumsuz etkilediği, sıradanlığı artırdığı ve çalışanlarda tükenmişlik hissi yarattığı, kaygısızlığa neden olduğu belirlenmiştir.

Dede (2017), tarafından devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada özel ortaokul öğretmenlerinin iş güvencesizliği algılarının devlet ortaokulu öğretmenlerine göre daha düşük olduğu ancak örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin devlet ortaokulu öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Gündüz (2013) tarafından sözleşmeli öğretmenlerin istihdam biçimlerine ilişkin görüşlerinin araştırıldığı çalışmada, sözleşmeli öğretmenlerin çalışma şartları incelenmiş ve bu öğretmenlerin hukuken 'diğer kamu personeli' statüsünde değerlendirildiği, atanma sürecine dair sözleşmenin belirgin olmadığı, kadrolu atanmayı tercih ettikleri, iş güvencelerinin bulunmadığı ve kadrolu öğretmenlerin sahip olduğu bazı hakların kendilerine de tanınması gerektiğini düşündükleri ifade edilmiştir.

2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) çok yönlü boyutu nedeniyle disiplinler arası bir kavramdır bununla birlikte insan hakları perspektifiyle ele alındığında çalışanların hayat kalitesini doğrudan etkileyen bir faktördür.

İSG, iş yerinde veya iş yeri kaynaklı potansiyel tehlikelerin ve risklerin sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek olası çevresel etkilerinin analiz edilerek, bu tehlikelerin öngörülmesi, tanınması, değerlendirilmesi ve kontrolü ile ilgili bir kavramdır (Alli, 2008: 1-13).

Lordoğlu (2012: 269) iş kazalarının, çalışanın iş yerinde olduğu esnada oluşan kazalarla, işin gereği iş yeri dışında çalıştığında veya çalışanların ikametgâhlarından uzak bir yerde,

iş yerine toplu olarak gidip gelmeleri sırasında yolda meydana gelen kazaları da kapsadığını ifade etmiştir.

İSG, tüm çalışanların sosyal, bilişsel ve fiziksel refahını kapsamaktadır. Bu nedenle, işle ilişkili yaralanmaların ve hastalıkların önüne geçilmesinin yanında çalışanların sağlığının korunması ve iyileştirilmesiyle ilgilenen bir disiplindir. İş koşullarının ve ortamının iyileştirilmesini hedefleyerek çeşitli mesleklerden uzmanlarla bir araya gelerek iş güvenliğine, iş sağlığına, iş hijyenine, iş yerinde esenliğe ve çalışma ortamının iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır (Van Dijk vd, 2011: 12-14).

Çalışanın iş ortamı, işini yapmak için bulunduğu fiziki ve kimyevi çevreyi kapsar. Fiziksel ve kimyasal çevre ile çalışanın bağımsız olarak uğradığı hastalık ve kazalar da iş kazaları kapsamındadır (Lordoğlu, 2012: 274) Bununla birlikte son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği literatüründe, çalışanların fiziksel sağlığını tehdit eden unsurların yanında psikolojik durumunu tehdit eden farklı bir risk türüne odaklanmaya doğru giderek artan bir değişim yaşanmaktadır. Bu değişimin nedeni olarak çoğu işin, tarım veya geleneksel endüstrilerdeki kadar fiziksel olarak zorlu olmadığı bir hizmet ve hatta bilgi ekonomisine doğru hareket etmesi olarak görülebilir (Bustillo vd. 2009: 152).

ILO (1998:21-22) tarafından yapılan tanıma göre, iş sağlığı kavramı; çalışanların sağlığını koruyarak daha verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamak, çalışma ortamının iyileştirilerek İSG'nin etkin hale getirilmesi, iş örgütlerinin ve çalışma kültürlerinin iş yerinde sağlık ve güvenliği destekleyen bir sosyal iklim oluşturmalarını ve gelişimini içeren süreçleri ifade eder. Bu tanım, iş yerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin ön planda olduğunu ve işin insan odaklı bir yaklaşımla düzenlenmesi gerektiğini vurgular. Özellikle, ILO 155 sayılı Sözleşmesi, iş sağlığı ve güvenliği standartlarını belirleyerek, işveren ve çalışanların sorumluluklarını ortaya koymuştur.

WHO (2017) İSG'nin çalışanların çalışma kapasitesini, üretkenliğini ve memnuniyetini artırmada önemli rolü olduğunu belirtmektedir. Birçok ülkede çalışanların yarısından fazlasının, sağlık hizmeti almak için herhangi bir sosyal korumasının bulunmadığını ve iş sağlığı ve güvenliği standartlarının düzenleyici olarak uygulanmadığı kayıt dışı sektörde istihdam edildiğini belirtmektedir. İşverenlere çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların sağlığının izlenmesi konusunda tavsiyelerde bulunan iş sağlığı hizmetleri çoğunlukla kayıtlı sektördeki büyük şirketleri kapsamaktadır ve dünya çapında küçük işletmelerde, kayıt dışı sektörde, tarımda ve göçmenlerde çalışanların

%85'inden fazlasının herhangi bir iş sağlığı sigortası bulunmadığını vurgulamaktadır. İSG uygulamalarında uluslararası düzeyde kapsayıcılık ile ilgili benzer bir eleştiri Rantanen vd. (2017) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılara göre pek çok ülke İSG için kurumsal düzenlemeler ve stratejiler geliştirmiş olsa da, iş sağlığı hizmetlerine ilişkin yapılan küresel araştırmalarda İSG kapsamının düşük olduğunu, dünyadaki toplam işgücünün yaklaşık %70'inin sınırlı altyapıya, kurumsal kaynaklara ve insan kaynağına sahip olduğunu ve bu durumun İSG'nin uygulanmasında en büyük engeli teşkil ettiğini ifade etmektedirler.

Çalışma hayatında İSG'nin iş kazaları ve meslek hastalıklarını azalttığı bilinmektedir. Bu doğrultuda İSG'nin bir kültür temeline oturtulmasını sağlama bakımından eğitim ortamlarında benimsenmesi okulun tüm paydaşlarında olumlu bir etki yaratacaktır. 6331 Sayılı İSG Kanunu, yalnızca iş yerleri için değildir ve okulları da ilgilendirmektedir. Okul müdürleri işveren olarak, öğretmenler ise çalışan ve hizmet veren olarak kanun ve yönetmeliklerde belirtilen hususları uygulamakla sorumludurlar. Okullarda İSG konusu okul içi ve çevresi ile bağlantılı bir konudur. Bu sebeple, bu faaliyetler okullarda yönetici, öğretmen, çalışan, veli ve öğrencileri kapsayacak şekilde planlanması ve denetim ve eğitimlerin bu paydaşların tümüne yapılması gerekmektedir.

Baznabaz vd. (2023) tarafından okul ortamında isg ile ilgili 2017-2022 yılları arasında yapılan lisans tezlerine yönelik literatür taramasında öne çıkan temanın okullarda İSG ile ilgili 'yönetmelik önlemleri ve tedbirler' olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte okulların fiziki olarak ve çevre sağlık koşullarının isg için uygun olmadığı, okul sağlık personel uygulamalarının yetersiz olduğu, okul sağlığı ile ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmadığı ve okul yönetiminin bu konularda yetersiz kaldığı ve öğretmenlerin isg ile ilgili olumlu bir bakış açısına sahip olmadığı sonucuna varıldığını ifade etmişlerdir.

Birken (2018) tarafından anaokulu öğretmenlerinin isg algılarına yönelik yapılan çalışmada öğretmenlerin 'meslek hastalığı' olarak gördüğü sağlık sorunları bel ağrısı, ses kısıklığı, baş ağrısı ve gerginlik olduğu ve bunu meslekleri ile ilişkilendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ses kısıklığı yakınmasının yaş, meslekte harcanan zaman ve sınıftaki öğrenci sayısı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

İSG, çalışma yaşamının kalitesine katkıda bulunarak çalışanların refahını, üretkenliğini ve iş yerinde korunmasını artırmaktadır. Süreç içerisinde İSG alanında tedbirlerin artırılmasına rağmen hala mevzuat, işleyiş ve kültürel sorunlar kaza ve hastalıkların tam

olarak önlenmesini sağlayamamıştır. ILO (2023b: 2)'ye göre; her yıl yaklaşık üç milyon işçi iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir.

Erdoğan ve Genç (2023: 87) tarafından İSG profesyonellerinin sorunlarını belirlemek için 50 İSG profesyoneli ile yapılan mülakatlar sonucunda İSG farkındalık düzeyinin işverenlerde ve çalışanlarda düşük, İSG personellerinde yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmacılar İSG'ye yönelik farkındalığı artırma çalışmalara önem verilmesi ve olumlu güvenlik kültürünün oluşması amacıyla iş yerinde eğitim, bilinçlendirme ve denetimlerin artırılması ve ödül mekanizmasının kurulmasının önemini vurgulamışlardır.

2.2.4. Ücretler

Çalışma hayatında yer alan bireyin, emeği karşılığında hak ettiği kazanç olarak ifade edilen (Bowlby, 2008:1) ücret, ÇHK'nin önemli bir göstergesidir. Çoğu insan için gelir sağlamak önemli bir motivasyon kaynağı olmakla birlikte birçok çalışan istihdamdan elde ettiği gelirle hayatını sürdürmek durumundadır (UNECE, 2015: 28).

Çalışanların ücretleri ile refahları arasında önemli ve çok yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan ampirik çalışmalar ücret faktörünün çalışanlar açısından iş motivasyonunu, iş performansını (Deshwal, 2016), örgütsel bağlılığı (Masakure ve Gerhardt, 2015) ve ÇHK'yi (Coning vd., 2019) arttırdığını göstermektedir. Bununla birlikte çalışan açısından ücret düzeyinin çalışanın özgüvenini etkileyerek çalışan memnuniyetini ve performansını arttırdığı ifade edilmektedir (Gardner vd. 2004: 307).

Ücret kavramının çok yönlü yapısı nedeniyle farklı disiplinlerin kendi perspektifinden değerlendirdiğinde kapsamının değiştiği görülmektedir. Ücret emeğin karşılığı olduğundan ekonomi, gelir kaynağı olduğundan sosyal politika ve sözleşmesel bir yöne sahip olduğundan iş hukuku kapsamına girmektedir (Kutal, 1969:9, Sayın, 2019:1878).

Asgari ücret, işçiler için en temel yaşam standartlarını sağlayacak bir gelir düzeyini hedeflemektedir ve günümüzde tüm dünyada bir sosyal politika aracı olarak benimsenmiştir. Bu uygulamanın evrensel bir boyut kazanmasında, özellikle ILO gibi uluslararası kuruluşların büyük katkısı olmuştur. Asgari ücret ile emeğin sömürülmesinin önlenmesi, ücretin korunması, haksız rekabetin engellenmesi, gelir dağılımında adaletin sağlanması ve yoksulluğun azaltılması hedeflenmiştir (Sayın, 2019: 1877).

ILO, küresel ve sürekli bir barışın yalnızca sosyal adalet temeline dayalı olduğu düşüncesiyle, 1919 tarihli ILO Anayasası başlangıç bölümünde “yeterli yaşam şartlarını karşılayacak bir ücretin teminat altına alınması” dahil olmak üzere çalışma standartlarının ivedilikle geliştirilmesi çağrısı yapmıştır. 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi iş sahibi olan ve korunmaya ihtiyacı olan kimselere asgari yaşam şartları sağlayacak bir ücret verilmesinin önemi üzerinde durmaktadır. ILO’nun ele aldığı konulardan biri olan asgari ücret toplam ücretler veya kazançlar, temel ücret, yıllık ikramiyeler, bahşişler, aynı gelirler (para dışı ödentiler), verimlilik ve performans primleri, ödenekler (tazminatlar) ve standart dışı çalışma saatleri veya tehlikeli işler için primleri vb. içermektedir. Asgari ücret temel olarak bir saat, bir hafta, bir ay veya başka bir süre çalışma için belirlenebilmektedir. (Örneğin, Belçika, Estonya, Fransa, Malezya, Romanya ve Ukrayna hem saatlik hem de aylık asgari ücret kullanırken, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri sadece saatlik asgari ücret, Malta ise yalnızca haftalık asgari ücret uygulamaktadır).

ILO’nun eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, eşit işe eşit ücret ile aynı şey değildir. Eşit işe eşit ücret, eşit ücret ilkesini, aynı işletmede ve aynı faaliyet alanında iki birey tarafından yapılan iş ile sınırlamaktadır. Eşit değerde işe eşit ücret kavramı ise daha geniştir ve kadın ve erkeklerin farklı işleri yaptığı durumları kapsamaktadır (ILO, 2021a:6). ILO yeterli asgari ücret düzeyinin belirlenirken sosyal diyalogu içeren, ekonomik faktörlerin yanı sıra işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarını dikkate alan dengeli ve kanıt temelli bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. ILO’nun verilerine göre dünya genelinde, tahminen 327 milyon ücretli çalışan, yürürlükteki saatlik asgari ücret kadar veya bunun altında ücret almaktadır. Bu rakam, tüm ücretli çalışanların %19’unu temsil etmektedir (ILO, 2021a: 15). OECD (2023) tarafından yayımlanan “Bir Bakışta Eğitim” raporuna göre Türkiye’deki öğretmenlerin başlangıç ve 10 yıl sonraki maaşları OECD ortalamasının üzerindedir. Ancak, OECD ülkeleri ortalamasında öğretmen maaşları çalışılan kademeye ve tecrübe süresine bağlı olarak artmaktadır. Diğer yandan Türkiye’de, çalışılan kademeye ve deneyim süresine göre öğretmen maaşlarında belirgin bir ayırım görülmemektedir. Türkiye’de bir ilkokul öğretmenin alabileceği en yüksek maaş, mesleğe yeni başlayan bir ilkokul öğretmenin maaşının yaklaşık %9 üzerindedir. OECD ülkeleri ortalamasında ise bir ilkokul öğretmeni en üst kademeye ulaştığında,

mesleğe yeni başlayan bir öğretmene kıyasla yaklaşık %70 daha fazla maaş almaktadır¹ (TEDMEM, 2023: 30). Öğretmenlerin meslekte kıdemleri ile doğru orantılı ücret almaları çalışan performansını etkileyebilmektedir. Dereli (1991; 88-90), işçinin işi için aldığı ücretin yeterli olmasının yanı sıra bu ücretin veriliş şeklinin ve ücret artışlarının da önemli olduğunu belirtmiştir.

Ücret ve iş motivasyonu arasındaki doğrudan ilişki çalışan bakımından önem arz etmektedir. Genellikle iş görenin işe olan tutumu, aldığı ücretin yeterliliği, normallik düzeyi ve ihtiyaçlarını karşılama derecesine bağlıdır. Ancak, ücretin iş doyumu üzerindeki etkisi, belirli bir noktadan sonra miktarla değil, iş görenler arasındaki dengeli dağılımla ilgilidir. Kendi seviyesindeki çalışanlara göre daha az ücret alan bir çalışan, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğunu düşündüğü çalışanlara göre daha düşük bir ücret alıyorsa, iş tatminsizliğine neden olabilir (Erdoğan, 1996: 238, İmamoğlu vd., 2004: 169).

Devlet okullarında ücretli olarak çalışan öğretmenler, haftalık ders saatlerine göre ücret alırlar. Hasbay (2015) tarafından yapılan bir araştırmada, ücretli öğretmenlerin mesleki doyumlarının düşük olduğu ve alternatif bir iş için mesleklerini bırakma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre daha düşük ücret almalarının, onları maddi ve psikolojik olarak etkilediği görülmüştür. Ders ücreti karşılığında görevlendirilen öğretmenlerin yaşadığı ücret tatminsizliği, ÇHK'yi olumsuz etkilemektedir. Ücret tatminsizliğinin çalışanların genel iş tatminini azalttığı, güdüleme ve başarımlarını düşüklüğüne sebep olduğu, iş yeri devamsızlıklarını ve işten ayrılmaları artırdığı çeşitli araştırmalarla da ispatlanmıştır (Gürbüz, 2007: 241).

2.2.5. İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi ÇHK'yi etkileyen önemli bir faktördür ve çalışma süresi bileşeni ile birbirlerini tamamlayıcı unsurlar olarak görülmektedir.

Clark (2000, s. 751), iş-yaşam dengesini, bireyin iş ve kişisel yaşamı arasındaki talepleri ve istekleri dengeleyebilmesi, hayatın her alanında memnuniyet sağlayabilmesi; bu alanlardaki rollerinin mümkün olduğunca çatışmasız bir şekilde bir araya gelmesi olarak tanımlarken; Guest (2002: 264) “kişilerin iş ve sosyal yaşamını en az rol çatışmasıyla

¹ Bu veriler öğretmenlerin maaş karşılığı girdikleri ders saatine göre oluşturulmuş, öğretmenlerin ek ders ücretleri yansıtılmamıştır.

doymaya ulaştırması" şeklinde açıklamıştır. Pichler (2008: 451), kişinin iş hayatından kaynaklanan beklentileri ve aileyle ilgili ihtiyaçlarını karşılamasıyla birlikte kendi bireysel ihtiyaçlarının da doyrulmuş olması şeklinde tanımlamıştır.

Clark (2000: 749), iş ve aile alanlarını farklı amaçlar ve kültürlerin bulunduğu iki ayrı ülkeye benzetmiş ve bireyleri bu iki alan arasında seyahat eden sınır geicilerine benzetmiştir. Bu geçişler bazıları için kolayken, bazıları için zor olabilir. Bireyler yaşadıkları alanları, bu alanlar arasındaki sınırları belirleyerek ve alanın üyeleriyle olan ilişkilerini şekillendirerek biçimlendirmektedir.

İş ve aile yaşam dengesinin öznel bir yönü bulunmaktadır ve kişisel özelliklere göre farklılaşabilmektedir. Kişinin işine yüklediği anlam, yaşantısının merkezine konumlandırığı değerler bu farklılaşmanın çalışma yaşantısındaki görünümü ile sonuçlanmaktadır. Bir iş görenin denge olarak grdğu durum başka bir iş gören için dengesizlik olarak görülebilmektedir.

İş yaşam dengesi kavramının özellikle son yıllarda literatürde sıklıkla yer alıyor olmasında, kadın işgücünün çalışma hayatında artan istihdamının etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte özellikle çift kariyerli eşlerin son yıllarda sayısının artması konuya olan ilginin artmasına neden olmuştur (Duxbury ve Higgins, 2001: 1) Kadınların alışma hayatında daha fazla katılım göstermesi ekonomik bağımsızlık ve toplumsal statü ile rollerde değişim anlamına geldiği kadar (Koray, 2005: 325), iş ve iş dışı yaşam istekleri arasındaki çatışmayı daha görünür kılmıştır. Gallie, (2007:5) iş yaşam dengesinin özellikle sosyal araştırmalarda son 25 yılda ön plana çıktığını ifade ederek bu artışın muhtemelen 1970'lerden sonra kadınların işgücüne kitlesel olarak dahil edilmesinin sonucu olduğunu ifade etmektedir.

Çalışanların iş yaşam dengesinin sağlanamaması iş tatminsizliği, işe devamsızlık, işten ayrılma şeklinde örgütsel olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

ILO (2007) , küreselleşme ve hızlı teknolojik gelişmelerle birlikte iş ve ev yaşamı arasındaki sınırların azaldığını diğer taraftan örgütlerin işçilerden beklentilerinin arttığını ifade etmektedir. Bununla birlikte kadınların işgücüne katılımındaki artışlar yaşandığını ve bunun sonucunda çoğu zaman kadınlar için hem ücretli hem de ücretsiz işlerde "ifte yk" ile karşı karşıya kaldıklarını ifade etmektedir. Ayrıca, birçok ülkede işgücünün yaşlanmasıyla birlikte, çalışanların yalnızca birinci derece ailelerinin değil aynı zamanda

geniş ailelerinin (örneğin yaşlı ebeveynler, engelli veya hasta akrabalar vb.) ihtiyaçlarını nasıl karşılayabilecekleri konusunda artan endişelere dikkat çekmektedir.

OECD (2020b) ise iş yaşam dengesini, iş ve özel hayat arasındaki dengeyi bozan etmenleri azaltarak bireylerin refahını artırmak olarak açıklayarak, bu konuda sağlanacak iyileştirmelerin ekonomik ve sosyal faydalarını vurgulamıştır. İşin, aile sorumluluklarının ve kişisel yaşamın başarılı bir şekilde birleştirme yeteneğinin, hanedeki tüm bireylerin refahı için önemli olduğunu ifade etmektedir.

Eğitim sisteminin etkililiğini sağlamada oldukça önemli rolü bulunan öğretmenlerin tüm çalışanlarda olduğu gibi iş yaşam-dengesini sağlamaları, iş ve aile rollerini eşzamanlı olarak yerine getirmeleri beklenmektedir. Cemaloğlu (2002), öğretmenin ruh sağlığı, mesleğe olan bağlılık, bilgi ve beceri düzeyi ile motivasyonunun, eğitim-öğretim faaliyetlerini doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini vurgulamıştır. MEB'in, 2024-2028 yılı stratejik hedefleri arasında öğretmenlik mesleğinin niteliği ve toplumsal statüsü güçlendirilerek, personel nitelikleri artırılması bulunmaktadır (MEB, 2023: 80). Öğretmenlerin performansının artırılmasında, iş yaşam dengesini sağlayabileceği çalışma şartlarının oluşturulması önemlidir.

İş-yaşam dengesi ve çalışma süreleri arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğinde çalışma süreleri diğer birçok meslekle kıyaslandığında oldukça makul görülmektedir. Bu nedenle iş yaşam çatışması yaşanması daha düşük bir meslek grubu olarak düşünülmektedir. Ancak öğretmenlerin ders ve sınavlara hazırlık, geri bildirim, planlanmamış öğrenci ve veli görüşmeleri gibi çalışma saatlerinden sayılmayan mesleki sorumlulukları da bulunmaktadır. Sonuç itibarıyla öğretmenlerin çalışmaları, ders saatleri dışında da devam etmekte ve bu süreç öğretmenler açısından zorlayıcı yaşam deneyimlerine neden olabilmektedir. Özellikle kadın öğretmenlerin artan ev ve iş görevleri arasında bocalamakta olduğu, bu konuda gereken sosyal desteği (gündüz bakımevi desteği, çocuk yardımı vb.) sağlamada ilgili kurumların yetersiz kaldığı görülmektedir.

Çobanoğlu vd. (2019) yaptığı araştırma, ortaöğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin iş ve özel yaşam dengesini kısmen kurabildiklerini, ancak iş ve özel yaşamdaki rollerinden doyum sağlama ve yeterli zaman ayırma konularında daha az başarılı olduklarını göstermektedir. Yöneticilerin kendilerine yeterli zaman ayırma

konusunda özellikle daha az başarılı olmalarına rağmen, iş-yaşam dengesini algılama düzeylerinin öğretmenlerle benzer olduğu belirlenmiştir.

2.2.6. Çalışma Süreleri

Çalışma süreleri ÇHK'nin önemli bir bileşenidir ve iş yaşam dengesi kavramı ile yakından ilgilidir. Çalışmaya harcanan süre ne kadar uzun olursa, sosyal ve fiziksel etkileşim için gereken diğer faaliyetlere ayrılan süre de o kadar kısa olur. Bu açıdan bakıldığında çalışma süresi ÇHK'nin bir diğer önemli boyutudur (Bustillo vd., 2009: 127).

Çalışma süresi, üretken faaliyetlerle ilgili süreyi ve bu sürenin belirli bir referans dönemi boyunca düzenlenmesini ifade etmektedir (UNECE 2015: 35). ILO'nun "Çalışma Zamanı Hakkında" raporunda, "çalışma saatleri" kavramının sadece iş yerinde geçirilen süreyi değil, aynı zamanda fazla mesai, esnek çalışma düzenlemeleri ve iş dışındaki eğitim süreçlerini de kapsadığı vurgulanmıştır (ILO, 2004: 15).

UNECE (2015: 35)'ye göre çalışma süresinin istihdam kalitesi üzerindeki etkileri çeşitli şekillerde olabilmektedir. İlk olarak, çalışanın kazancının işte geçirilen süre ile ilgili olduğu, yeterli ücret kavramının ancak buna karşılık gelen yeterli çalışma süresi kavramının da mevcut olması durumunda mümkün olduğunu ifade etmektedir. Bir diğer önemli nokta, olağanüstü uzun mesai saatleri ve tipik olmayan çalışma süreleri desenlerinin ekseriyetle çalışanın bedensel ve bilişsel sağlığını negatif etkilemesidir. Son olarak iş ve iş dışı yaşamda dengenin olmaması, çalışanın refahı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilmektedir.

Dünya genelinde yasal haftalık çalışma süreleri Fransa'da 35 saat, Kenya'da 52 saat arasında değişmektedir. Standart olarak kabul edilen haftalık çalışma süresi ise global ölçekte 40 saattir. İngiltere'de bu süre 48 saat iken Danimarka'da 37 saat, Almanya, Cezayir ve Avusturya'da 40 saat, Belçika'da ise 38 saattir (ÇSGB, 2024).

Türkiye'de İş K. md. 63'e göre çalışma süresi haftada azami kırk beş saattir. Aksi belirtilmemişse bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit biçimde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati geçmemek şartıyla farklı biçimde dağıtılabilmektedir (R.G, 2003).

OECD (2020)'nin verilerine göre Türkiye'de çalışanların %15,1'i haftada 60 saatten fazla çalışmaktadır. Diğer ülkelerde bu oranlara bakıldığında, Kolombiya %14,2, Yunanistan %9,6, Japonya %5,6, Fransa %4,5, İngiltere %4,1, Almanya %2,2 ve Macaristan %0,7'dir. Haftalık ortalama çalışma süresine gelince, Türkiye 34 ülke arasında ikinci sıradadır. Türkiye'de istihdam edilenlerin haftalık ortalama çalışma süresi 45,6 saattir. İlk sırada olan Kolombiya'da bu oran 47,6 saattir, OECD ortalaması ise 37 saattir (OECD, 2020a).

Kalkınmakta olan devletlerde, düşük ücretle istihdam ve uzun çalışma süreleri sıkça görülmektedir (ILO, 2013: 40). WHO ile ILO'nun çalışma sürelerinin çalışanların sağlığı üzerindeki etkilerini araştırdığı bir çalışmada, 194 ülkeden elde edilen verilerle derlenen bilgilere göre haftada 55 saatten fazla çalışmanın, haftada 30-40 saatlik çalışmayla karşılaştırıldığında felç riskini %35, kalp hastalıklarına bağlı ölüm riskini ise %17 artırdığı belirlenmiştir. Bu sonuç, çalışma sürelerinin insan sağlığına olan risklerini artırması ve genel yaşam kalitesine etkisinin önemli bir göstergesidir (ILO, 2021).

Yasal çalışma saatlerinin belirlenmesi, fazla mesai uygulamalarının düzenlenmesi ve zorunlu mola süreleri gibi unsurlar, çalışma hayatının kalitesini doğrudan etkileyen faktörlerdir. Ülkelerdeki çalışma sürelerinin kısaltılması, istihdamla ilgili düzenlemelerde hala önemli bir konudur (ILO, 2013: 40). Bu çerçevede, esnek çalışma saatleri, kısmi zamanlı çalışma imkanları ve evden çalışma gibi modern çalışma modelleri, günümüz iş gücü piyasasının dinamiklerine uyum sağlamada önemli roller üstlenmektedir.

Esneklik, iş dünyasında daha fazla rekabetçi ve dinamik bir ortam için sıkı kuralların gevşetilerek taraflara daha fazla özgürlük tanıyan bir çalışma sisteminin benimsenmesi anlamına gelir. Artık işverenler, işin nerede yapıldığına değil, işin istenilen şartlarda yapılmasına odaklanmaktadır. Esnek çalışma modelleri, işverenler, çalışanlar ve müşteriler arasında memnuniyet döngüsünün en üst düzeye çıktığı evrensel olarak kabul görmüştür. Bu esneklik sürecinde, işverenler ve çalışanlar, çalışma zamanını, mekanını, süresini ve dağılımını tercihlerine göre yeniden düzenlerler. Esnek çalışma saatleri, olağan çalışma süresinin, işe başlama saatlerinin ve mola zamanlarının değişkenlik gösterdiği bir yapıyı ifade eder. Esneklik derecesi, işverenlerin ve çalışanların tercihlerini ne kadar yansıttığına bağlı olarak değerlendirilir (Öztürkoğlu, 2013: 111).

Birçok ülkede kabul edilmiş farklı esnek çalışma desenleri bulunmaktadır. Bunlar kısmi süreli, uzaktan, evde çalışma, geçici/ödünç iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış iş haftası, yıllık iş

süreleri, yumuşak geçiş ve vardiya modelleridir. Bu çalışma modellerinden bazılarının Türkiye’de özellikle pandemi sonrası şirketler tarafından sıklıkla uygulanmaya başladığı görülmektedir. Öğretmenlerin çalışma saatleri, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun "Çalışma Saatleri" başlıklı 99. Maddesinde memurların haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğu, hafta sonu tatillerinin Cumartesi ve Pazar günleri olduğu şeklinde ifade edilmiştir. Ancak özel kanunlarla veya tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri doğrultusunda farklı çalışma sürelerinin uygulanabileceği ifade edilmiştir (R.G., 1965).

Sturman ve Walsh (2014) yaptıkları araştırmada çalışma saatlerinin az olmasının iş stresi ve yaşam memnuniyeti üzerinde etkisi olduğunu, çalışma saatlerinin uzun olmasının iş-aile çatışmasını arttırdığını ortaya koymuşlardır. Uzun çalışma saatlerinin, üretkenliğin azalması ve işçi hatalarının artması da dahil olmak üzere işverenlerle ilgili risklere neden olduğu (Caruso, 2006), çalışanların iş sağlığını olumsuz etkileyerek (Wong vd. 2019), depresif durum, kaygı ve koroner kalp yetmezliği gibi sağlık sorunlarıyla da ilişkili olduğu yapılan çalışmalarda ortaya konmaktadır (Bannai ve Tamakoshi, 2014). Çalışma sürelerinin uzun olmasının kamu güvenliğini olumsuz yönde etkileyebilecek hastalık, yaralanma ve yorgunlukla ilgili hataların olasılığını arttırdığı görülmektedir (Dembe, 2009). Çalışma saatlerinin çalışana uygun bir şekilde yapılandırılması, çalışanlar açısından olduğu kadar kurumlar ve genel toplum sağlığı için de büyük önem taşımaktadır.

Çalışma saatleri ile ilgili yasal sürele uyulması bakımından öğretmenlerin, diğer birçok meslek grubuna göre avantajlı konumda olduğu düşünülmekle beraber yapılan çalışmalarda öğretmenlerde oluşan zaman ve iş yükü baskısının strese neden olabildiği görülmektedir (O'Connor ve Clarke 1990). Matsushita ve Yamamura (2022) tarafından Japon ortaokul öğretmenlerine yönelik ülke genelinde yapılan çalışmada, uzun çalışma saatlerinin kadrolu ve sabit süreli öğretmenlerde artan stres tepkileriyle ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin yasal çalışma saatleri değerlendirildiğinde ülkeler arasında farklılıklar görülmektedir. OECD (2020a) göstergelerine göre toplam çalışma saatleri Türkiye’de tüm düzeylerde 1580 saat ile OECD ortalamasının üstündedir. Ülkeler arasında en düşük çalışma saatleri Kore’de (okul öncesinde 1440 diğer düzeylerin tümünde 1520 saat), en yüksek çalışma saatleri Japonya’dadır (tüm düzeylerde 1736 saat).

Çalışma süreleri ve iş yaşam dengesinin sağlanmasının bireyin genel hayat kalitesi üzerinde etkisi olduğu yapılan ampirik çalışmalarda ortaya çıkarılmıştır. Greenhaus vd. (2003) aileye işten daha fazla zaman harcamanın daha yüksek düzeyde yaşam kalitesi sağladığını ve bunun yaşam tatmini ile ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma sürelerinin önceden belirlenmesi ve sınırlarının çizilmiş olması tüm çalışanlar için olduğu gibi öğretmenlerin ÇHK açısından da önemlidir. Önceden planlanmamış veli görüşmeleri, toplantılar veya eğitimler, aile ve benzeri sorumlulukların yerine getirilmesini zorlaştırarak, çalışma sürelerinin uzamasına neden olmakta ve iş yaşam dengesi üzerinde olumsuz etki yaratabilmektedir.

2.2.7. Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalog

Çalışma hayatında endüstri ilişkileri, işverenler, çalışanlar ve devlet arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve yönetilmesiyle ilgilenen önemli bir disiplindir. (Kaymaz, 2003: 1) Endüstri ilişkileri kavramı dinamik ve disiplinlerarası bir kavramdır. Endüstri ilişkilerinin kapsamı iş ilişkileri, iş hukuku, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık gibi alanlardır.

Sanayi devrimi ile hızla gelişen yeni üretim biçimlerinin sonuçlarından en önemlisi sosyal değişim olmuştur. Yaşanan bu teknolojik gelişimin üretim süreçlerinde kullanılması üretimin artmasını sağlamakla birlikte, yeni toplumsal yapıların ortaya çıkışına zemin hazırlaması olmuştur. O dönemde birbirleri ile belirgin şekilde ayrılmış bulunan işçi ve işveren sınıfı arasındaki ayrımın ortak menfaatlere uygun çözümler bulma çabası endüstri ilişkilerinin gelişmesine kaynaklık etmiştir.

Dunlop (1958:6-7) endüstri ilişkilerini "işçiler, işverenler ve devlet aracılığıyla iş piyasasının yönetilmesi ve düzenlenmesi süreci" olarak açıklamaktadır. Bu tanım, işçi- işveren ilişkileri yanında, devletin rolünü ve iş piyasasının çeşitli aktörler tarafından nasıl şekillendirildiğini de vurgular. Dunlop'a göre, bu üç aktörün etkileşimi, endüstri ilişkilerinin dinamiklerini anlamak için kritik öneme sahiptir. Endüstri ilişkileri sistemleri, değişkenleri ve ilişkileri inceleyerek tarihsel araştırmalar ve istatistiksel testler için önermeler geliştiren bir yapıyı ifade eder. Bu sistem belirli aktörlerin, belli çerçevelerin, sistemi bağlayan bir ideolojinin ve aktörlerin davranışlarını etkileyen kuralların bir bütünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu kavramsal çerçeve, endüstri ilişkileri alanında yapılan birçok çalışmanın temelini oluşturmuş ve sonraki teoriler için bir zemin hazırlamıştır. Endüstri ilişkileri konusunda akademik literatürde çeşitli tanımlar mevcuttur.

Adams ve Meltz'e göre (Adams, 1993:1) endüstri ilişkileri sosyal bilim incelemelerinin, özellikle son elli yılda biçimlendirdiği ve odağı emek olan bir alandır. Emegın hareketliliği, metalaşması, yönetilmesi gereken bir işgücü faktörü olması, çalışanların güvenliği ve kişisel gelişimi ile ilgilenmektedir. Kaufman (2007:6) endüstri ilişkilerinin; sendikacılık, toplu pazarlık, işçi-yönetim ilişkileri, iş hukuku, emek politikaları konularıyla ilgilendiğini vurgulamaktadır. Kuramsal bakış açıları ve ülkelerin tecrübeleri endüstri ilişkilerine geniş bir araştırma alanı sağlamaktadır. Sendikalar ve işçi- yönetim ilişkileri endüstri ilişkilerinin temel konuları, hatta kalbidir denilebilir (Kaufman, 2008:31). Rose (2004:8), bu terimler arasındaki farkı, çalışma ilişkileri, sendikalı ve sendikasız ilişkileri içeren kişisel ve toplu sorunlara yönelik sabit kurallar oluşturan ve çalışma ilişkileriyle ilgili çeşitli düzeylerdeki analizlere dayalı kural koyma süreci olarak açıklar.

Endüstri ilişkilerinin farklı disiplinlerin perspektifinden değerlendirildiğinde çok boyutlu yönü ortaya çıkmaktadır. “İş hukuku” açısından çalışan ve işveren ilişkisinin hukuki yönünü, “çalışma ekonomisi” bağlamında ekonomi ile ilgili yönünü, “çalışma sosyolojisi” ve “çalışma psikolojisi” kapsamında ise sosyolojik ve psikolojik yönü ile ele almaktadır (Makal, 1997:33-34).

Endüstri ilişkileri, işçi, işveren ve devlet kurumlarının birbirleriyle olan etkileşimlerini değerlendiren bir alandır. Bu alandaki temel amaçlar arasında çatışmaların etkin diyalog yoluyla çözülmesi, istihdam ilişkilerinin her yönüyle incelenmesi ve sosyal aktörler arasında eşitlik, adalet ve demokrasinin sağlanması yer almaktadır.

Endüstri İlişkileri yapısını oluşturan temel unsurlar;

a. Sendikalar ve İşveren Örgütleri: Sendikalar, işçilerin haklarını korumak ve işverenlerle olan güç dengesizliğini azaltmak amacıyla kurulmuştur. İlk zamanlar spesifik bir özelliğe sahip çalışanlar tarafından yapılmış daha sonra niteliksiz işçilerin de yer aldığı bir yapıya evrilmiştir. Bugünkü tanımlamada sendikalar, işçilerin haklarını savunmak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulmuş örgütlerdir. Sendikaların amaçları; işgücünün kazancının payını korumak ve arttırmak, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, çalışma koşullarının işgörenin ihtiyaçları doğrultusunda iyileştirilmesini sağlamak olarak

sıralanabilmektedir. İşveren örgütleri; işçi sendikalarının yapılanması karşısında oluşturulmuş ve işverenlerin ortak çıkarlarını temsil etmekte olan yapılardır.

b. Toplu İş Sözleşmeleri: İşçi sendikaları ve işveren örgütleri tarafları ile imzalanan toplu iş sözleşmeleri, çalışma koşullarını, maaşları ve diğer işçi haklarını belirler.

c. Yasal Düzenlemeler: Çalışma ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveler, işçi haklarının korunması, grev ve lokavt gibi uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının belirlenmesi gibi konuları kapsar.

ILO, endüstri ilişkilerini "işverenler ile çalışanlar arasındaki ilişkiler bütünü" olarak tanımlar ve bu ilişkilerin, toplu pazarlık, iş hukuku ve çalışma koşullarının düzenlenmesi gibi alanlarda tezahür ettiğini belirtir. ILO'nun değişik sözleşmeleri ve tavsiye kararları üçlü danışmayı geliştirmeyi amaçlamakta ve bu amaçla etki ulusal üçlü sosyal diyalog çerçevesini tanımlamaktadır. Ulusal üçlü sosyal diyalog; sosyal ortakları ilgilendiren kamu politikalarının, yasal düzenlemelerin ve kararların tartışılması amacıyla; hükümeti, işçi ve işveren örgütlerini bir araya getirmektedir (ILO, 2013: 1)

Türkiye'de çalışanların sendikal haklarına ilişkin olarak, 1982 Anayasası ve 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kapsamında sendikal yaşamı düzenleyen çeşitli hükümler getirilmiştir. Sendikacılık, 20. yüzyılın başlarında işçilerin haklarını kolektif olarak savunmak amacıyla küçük ölçekli örgütlenmelerle başlamış ve günümüze kadar gelişerek varlığını sürdürmüştür.

1990'lı yıllarda Türkiye'de eğitim sendikaları kurulmaya başlamıştır. Çalışma Bakanlığı'nın Temmuz 2023'te yayınladığı memur sendikaları verilerine göre toplam kayıtlı kamu görevlisi sayısı 2 milyon 858 bin 424 kişidir. Kamu görevlilerinden eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinde çalışan kişi sayısı 1 milyon 271 bin 906 kişi, örgütlü üye sayısı 902 bin 152 kişidir. Bu hizmet kolunda 51 sendika bulunmaktadır ve örgütlülük oranı %70.93'tür. (R.G, 2023)

Aydın ve Soydan (2021) tarafından 778 öğretmene yönelik olarak yapılan araştırma sonuçlarına göre, sendika üyesi olmayan öğretmenler, sendika üyesi olan öğretmenlere kıyasla, genç öğretmenler ise daha kıdemli öğretmenlere nazaran mesleki örgütlenmeye ilişkin daha olumlu bir bakış açısına sahipler. Ayrıca, öğretmenlerin sendika değişikliklerini daha çok politik nedenlerle gerçekleştirdikleri belirlenmiştir.

Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin sendikalı olmak istememelerinde, sendikaların siyasi ve ideolojik yaklaşımının ön plana çıkması olduğu görölmektedir. Köybaşı vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler sendikalara üye olma nedenlerini “hakların savunulması”, “örgütlenmeyi sağlaması”; olarak ifade ederken, Akar ve Ersü (2020) tarafından yapılan çalışmada; öğretmenlerin sendikal örgütlenme sebeplerinin başında, maddi ve sosyal isteklerini karşılama beklentisi yer almaktadır. Öğretmenler, sendikaların siyasetten uzak durmasını, eğitim çalışanları arasında birlik ve dayanışmayı sağlamasını, çalışanların haklarını korumasını ve geliştirmesini beklediklerini ifade etmişlerdir.

2.2.8. Yetenek Geliştirme ve Eğitim

ÇHK’nin bir diğeri unsuru yetenek geliştirme ve eğitimidir. Çalışanın yetenekleri ile işin gereksinimleri arasındaki denge ve çalışanın yeteneklerini geliştirme olanağı, çalışma yaşamı kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte çalışan işte kazandığı becerileri kullanamıyorsa, bu durum refahını ve memnuniyetini düşürebilir (UNECE, 2015:44).

Yetenekler ve yetenek geliştirme faktörü, iki ana sebepten dolayı önemlidir. İlk olarak, çalışanların bilgi ve becerileri ile işlerinin gerektirdiğı bilgi ve beceriler arasında dengeli bir ilişki olması, çalışanların kendilerini gerçekleştirmelerine ve kendilerine olan saygılarının artmasına yardımcı olabilir. İşverenlerin aşırı yetenek ve bilgi talep etmesi, çalışanların yetersiz niteliklere sahip olması ve iş yerinde zorlanmaları veya çalışanların gereğinden fazla yetenekli olmaları, çalışma yaşamı kalitesi açısından olumlu sonuçlar doğurmaz. İkinci olarak, yetenek geliştirme, varoluşsal bir öneme sahiptir. Çalışanların bilgi ve becerileri ile ilgili gereksinimlerin hızla değışmesi, çoğı çalışanın bilgilerini güncel tutmasını zorunlu kılmaktadır. Sürekli olarak yeteneklerini geliştirme fırsatından mahrum kalan çalışanlar, mesleki ve kişisel gelişimleri ile işsizlik durumunda uygun bir iş bulma konusunda ciddi engellerle karşılaşabilirler (Koerner ve Schönfeld, 2008:1-2).

ÇHK’nin önemli bir unsuru olan yetenek geliştirme ve eğitim, örgüt tarafından düzenlenen resmi eğitim kurslarına katılarak veya iş sürecinin kendisi (iş başında öğrenme) aracılığıyla, çalışanların çalışma sürecindeki becerilerini geliştirme fırsatlarıdır. İş kalitesinin bu yönünün önemi, hızlı teknolojik değışimin olduğı ve az ya da çok sürekli olarak güncellenmediğı takdirde becerilerin geçersiz hale gelebileceğı bir

dünyada, çalışanların gelecekteki istihdam edilebilirliği üzerindeki etkisi ile açıklanmaktadır. Çalışanların yaşam döngüleri boyunca sürekli bir eğitim sürecine erişiminin öneminin kabul edilmesi, yaşam boyu öğrenme, iş ve büyümenin yanı sıra bireylerin tümüne topluma tam olarak katılma şansını da sağlamaktadır (Bustillo vd., 2009: 142).

Eğitim, çalışanların iş doyumlarını ve verimliliklerini artırarak kurumun performansını iyileştirmeyi amaçlar. Bu amaçlara ulaşmak için kullanılan yöntemler, bireyin ve kurumun ihtiyaçlarına uygun olmalıdır. Eğitimin amacı, bireyin işlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmesi ve işte kullandığı becerileri geliştirmesidir (Palmer ve Winters, 1993: 119).

Yetenek geliştirme ve eğitim, ILO ve diğer uluslararası kuruluşlar tarafından sürekli evrilen kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

UNDP eğitimin herkes için erişilebilir ve kapsayıcı olması gerektiğinin altını çizirken, yetenek geliştirmenin her bireyin hayatını iyileştirmeye yönelik temel bir insan hakkı olduğu vurgulanmıştır (UNDP, 2016: 2).

ILO (2023a) yaşam boyu öğrenme vurgusu yaparak, bireyleri ve toplumları, sürekli değişen bir dünyaya uyum sağlama ve gelişme konusunda güçlendirme, onları kişisel ve mesleki gelişim için gerekli bilgi, beceri ve bakış açılarıyla donatma hedefini ifade etmiştir.

Bu çok yönlü tanımlar ve vurgular, yetenek geliştirme ve eğitimin, sürekli bir yenilenmeye tabi olduğunu ve bu alandaki politikaların, bireylerin ve toplumların gelecekteki refahını şekillendirecek kritik bir faktör olduğunu göstermektedir.

Teknolojik gelişmeler ve değişimin beraberinde getirdiği öğrenmenin ve eğitimin sürekliliği tüm çalışanları olduğu gibi öğretmenleri de yakından ilgilendirmektedir. Toplumsal yönüyle öğretmenlerin kendileri, öğrencileri ve en nihayetinde toplumun geneli için kazandırması gereken beceri ve değerler bulunmaktadır. Bu sorumluluklar yanında öğretmenlerin öncelikle öğrencilerine rol model olmaları gerekmekte ve yetkinlik kazanma amacıyla hazırlanan öğretmen yetiştirme politikalarının uygulanmasını zorunlu kılmaktadır (MEB, 2017: 1). Türkiye’de öğretmenlerin eğitiminde hizmetiçi eğitim uygulamalarına yer verilmekte ve çoğunlukla yüz yüze veya çevrimiçi kurs ve seminerler ile öğretmen yetkinliği arttırılmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte TALIS (2018) raporuna göre uluslararası düzeyde öğretmenlerin katıldığı

eğitimler; eğitim konferansları, resmi yeterlilik programları, diğer okullara yapılan gözlem amaçlı ziyaretler, iş yeri ziyaretleri, kamu kurumları veya sivil toplum kuruluşlarına yapılan gözlem amaçlı ziyaretler, akran, kendi kendini gözlem ve koçluk, bir öğretmen ağına katılım, mesleki literatürü okuma ve diğer mesleki gelişim etkinlikleri olarak görülmektedir (MEB, 2018)

Demirel Yazıcı ve Cemaloğlu (2022)'nin OECD'nin Bir Bakışta Eğitim göstergeleri ve TALIS 2018 araştırma sonuçlarına göre yaptığı değerlendirmede; OECD ülkeleri arasında, Türkiye'deki öğretmenlerin %94'ü, araştırmanın uygulanmasından önceki 12 ay içinde en az bir mesleki gelişim etkinliğine katılmıştır. Sürekli mesleki gelişime katılım oranı, OECD ortalamasına (%94) benzer şekilde Türkiye'de de oldukça yüksektir. Ancak bu eğitime katılımın, çoğunlukla öğretmenlerin tercihiyle göre olmadığı ve faaliyetlerin zamanını, katılımcıları ve seminer akışını MEB'in belirlediği bilinmektedir. Araştırmanın bir başka bulgusuna göre, Türkiye'de öğretmenlerin %72'si katıldıkları mesleki gelişim faaliyetlerinin öğretmenlik uygulamaları üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu belirtirken, bu oran OECD genelinde %82'dir. Diğer ülkeler açısından değerlendirildiğinde en yüksek oran Japonya'da (%92), en düşük oran ise Fransa'dadır (%71). Öğretmenlerin katıldıkları mesleki gelişim faaliyetlerinin türleri açısından değerlendirildiğinde, OECD genelinde en çok tercih edilen etkinlikler yüz yüze kurs ve seminerler (%75,6) ile mesleki literatür okuma (%74,5) olmaktadır. Türkiye'de, OECD geneline benzer şekilde, öğretmenler en çok yüz yüze kurs ve seminerlere (%86,0) katılmıştır. En az katılım sağlanan etkinlik ise iş yerleri, kamu kurumları veya sivil toplum kuruluşlarına gözlem amaçlı yapılan ziyaretlerdir (%8,3). Ayrıca, Türkiye'de öğretmenler, OECD ortalamasına göre çevrimiçi kurs ve seminerlere daha fazla katılmıştır.

Türkiye'de öğretmenlerin mesleki literatürü takip etme oranı %62,7 iken bu oran OECD ortalamasında %74,5 ve PISA'da en başarılı OECD ülkesi olan Estonya'da %90'dır. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere Türkiye'de öğretmenlerin mesleki gelişimleri açısından katkı sağlayacak mesleki literatürü okuma oranları düşüktür (Demirel Yazıcı ve Cemaloğlu, 2022: 31-32). Genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye'de öğretmenler yüksek oranda yüz yüze veya çevrim içi uygulamalar yoluyla hizmet içi eğitimlere katılmakta ancak bu eğitimlerin mesleki açıdan kendilerine katkısını aynı oranda görmemektedir.

Özellikle pandemi döneminde yoğun çevrimiçi kurs ve etkinlikler planlayan MEB, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini temelde bir durum veya olaydan ziyade süreç olarak ifade etmektedir. Yine bu süreçte 1995 tarihli Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği güncellenmiş daha önce kurs ve seminer faaliyetleri ağırlıklı iken Mart 2022’de yürürlüğe giren yönetmelik kapsamında "Öğretmen-Yönetici Hareketlilik Programları", " Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) Programları", Mesleki Gelişim Toplulukları (MGT) şeklinde de yapılmaya başlanmıştır. Ayrıca EBA ve ÖBA platformu yoğun içerikle zenginleştirilmiş ve kodlama eğitimlerine ağırlık verilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte uzaktan ve yüz yüze eğitim ve seminer çalışmalarında çeşitliliğe gidilmiştir (MEB, 2022). Gülşen ve Yörük (2021) tarafından yapılan araştırma, Türkiye'deki okul öncesi eğitim kademelerinde görevli öğretmenlere yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre, bu eğitim faaliyetlerinin sayısı ve içeriği yeterli değildir, öğretmenlerin beklenti veya talepleri yönünde hazırlanmamıştır ve birçok öğretmen bu faaliyetler hakkında bilgi sahibi değildir.

Talan ve Demir (2024) tarafından yapılan diğer bir araştırmaya göre, sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımının çoğunlukla zorunlu olduğu düşünülmektedir. Araştırma, bu eğitimlerin gönüllülük esasına dayanması gerektiğini ve özellikle uygulama gerektiren eğitimlerin yüz yüze; teorik konuların ise uzaktan eğitim şeklinde olabileceğini vurgulamaktadır.

İnce vd. (2019) tarafından yapılan araştırmada, branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerine odaklanılmıştır. Bulgular, öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliğini kabul etmelerine rağmen, eğitim zamanı, eğitimci nitelikleri, yöntem ve teknikler konusunda olumsuz bir tutuma sahip olduklarını göstermektedir. Öğretmenler, hizmet içi eğitimlerden daha fazla fayda sağlanabilmesi için yeniliklere ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışma hayatında sürekli değişimin ve ilerlemenin hızla yaşandığı günümüzde, öğretmenlerin öğrenim hayatlarında kazandıkları bilgiler zaman içinde etkinliğini kaybedebilmektedir. Öğretim yöntem ve tekniklerine yönelik değişimle ilgili bilginin yanında, mesleki bilgilerin yenilenmesi bir zorunluluk olarak görülmektedir. Ayrıca toplumların ilerlemesinde öncü kurumsal yapılar olan okullarda çalışan personelin, çalışma hayatına uyum yeteneğinin artırılması, çağın gerekliliklerini yerine getirebilmesi kendilerini geliştirmelerine bağlıdır. Eğitimcinin eğitilmesi, ihtiyaca yönelik olarak,

önceden planlanmış ve konusunda uzman akademisyenler veya teknik bilgisini aktarabilecek kişiler tarafından yapıldığında karşılık bulacaktır.

2.2.9. İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri

Çalışma hayatı kalitesinin önemli bileşenlerinden biri iş motivasyonu ve işyeri ilişkileridir. İstihdamla ilgili ilişkiler ve iş motivasyonu özellikleri istihdam kalitesinin önemli unsurlarıdır. Ampirik araştırmalar, bunların çalışan bireyin refahını doğrudan etkilediğini göstermiştir. Motivasyonu kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri doğrultusunda davranmaları şeklinde tanımlamak mümkündür (Koçel, 2005: 633). Başaran (1989:66), motivasyonu bir bireyin belirli bir yönde eylemde bulunmasına neden olan, onu böyle bir davranışa iten ve bir işi yapmaya istekli kılan ruhsal durum olarak açıklar. UNECE (2015:52)'ye göre, iş motivasyonu çeşitli sebeplerden ötürü önemlidir. Çalışanlar açısından bakıldığında, sadece sağlık ve refahlarına tesir etmekle kalmaz, aynı zamanda işin uzun süreli sürdürülebilirliği için temel unsurlardır. Yeterli iş özerkliğine sahip olan ve örgütsel kararları etkileyebilen, aşırı iş yükü altında olmayan çalışanlar, daha yüksek düzeyde motivasyon ve katılım sergiler ve iş gücü piyasasından erken ayrılma olasılıkları daha düşüktür.

Motivasyonun üç temel özelliği; harekete geçirici, hareketi devam ettirici, hareketi veya davranışları olumluya yönlendirici olmasıdır. Akdemir (1996:72)'in ifade ettiği gibi motivasyonda bireyleri belirli bir hedefe doğru isteklendirme ve isteklendirmede etkili olabilecek değişkenleri tespit etme durumu söz konusudur. Örgütlerde çalışanların verimliliğini arttırmada motivasyon kavramı özellikle son yıllarda önemli bir unsur olarak görülmektedir. Ancak motivasyonun karmaşık yapısı, kişinin duygu, düşünce ve geçmiş yaşantıları ile ilişkisi nedeniyle her durumda geçerli bir motivasyon yaklaşımından söz edilememektedir. Motivasyonda harekete geçiren faktörler olmakla birlikte kişinin yaptığı işi kendi istediği için yapması söz konusudur (Özgen ve Yalçın, 2011: 332).

İş motivasyonunda çalışanı işlerini yapmaya yönlendirilen faktörlerle ilgili; çalışanın işi yaparken bağımsızlığa, özgürlüğe ve tasarruf yetkisine sahip olma derecesi (iş özerkliği), çalışanların amirlerinden düzenli geri bildirim alma derecesi, yapılan işin değerli hedeflere sahip olduğu ve diğer insanlara yararlı (içsel ödüller) olarak algılanma derecesi ve çalışan kişilere işleriyle ilgili kurumsal kararları etkileme fırsatının verilme derecesi ile ilgilidir. Akademik araştırmalarda, bu motive edici özelliklerin çalışanların sağlığı ve

refahı üzerinde önemli ölçüde etkisi olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır. İşiyile ilgili yeterince özerkliğe sahip çalışanlar, karar alma süreçlerinde etkin yer alacak ve aşırı iş yoğunluğu yaşamayacak sonuç olarak işgücü piyasasını erken terk etmeyeceklerdir. (UNECE, 2015:55).

Erdem ve Kaya (2013:3)'ya göre yüksek motivasyonun kaynağı, çalışanın yaptığı işteki katkısını değerli bulması ve işini sevmesidir. İnsanlar, işlerinden ve çalışma ortamlarından memnun olduklarında daha üretken olurlar.

Çalışanların motivasyon kaynakları ile ilgili yapılan araştırmalarda içsel ve dışsal faktörler olarak iki ana başlık öne çıkmaktadır. İçsel motivasyonda kontrol bireydeyken, dışsal motivasyonda çevrededir. (Yazıcı, 2009: 37). Okulun en önemli unsurlarından olan öğretmenlerin yaptığı işin ödüllendirilmesi motivasyonlarının artması bakımından önemlidir.

Ertürk (2016) tarafından öğretmenlerin iş motivasyonlarını belirlemek amacıyla 428 öğretmen ile yapılan araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin içsel motivasyon algılarının yüksek, dışsal motivasyon ve iş motivasyonu algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada öğretmenlerin yaşları arttıkça iş motivasyonu ile boyutlarına ilişkin algılarının da yükseldiği saptanmıştır. Ayrıca kıdem arttıkça öğretmenlerin iş motivasyonları yükselmektedir. Eğitimin farklı seviyelerinde yer alan çeşitli branştan öğretmen ile yapılan çalışmalarda iş motivasyonunun öğretmenlerin psikolojik sağlığını, işe karşı tutumunu ve sınıftaki davranışlarını etkilediği anlaşılmaktadır (Fernet vd. 2016, Sharma ve Singh 2016, Reddy 2019, Börü 2018).

CHK ile ilgili bir diğer önemli unsur iş yeri ilişkileridir. İş arkadaşlarından ve üstlerden gelen sosyal desteğin de çalışanların refahı üzerinde büyük etkisi vardır ve aynı zamanda zor çalışma durumlarıyla başa çıkmada önemli bir faktördür (UNECE, 2015: 55). Çalışanların saygıyla muamele görmesi, görüşlerini ifade edebilmesi ve çalışma şartlarına dair kararlara katılabilmesi önem taşır. Bu, ILO'nun 'insana yakışır iş' kavramında, çalışanların çıkarlarının özgür ve toplu bir şekilde temsil edilmesinin merkezinde yer alır (Anker vd. 2003: 151–152).

2.2.10. İzin Hakları

CHK'nin önemli bir diğer unsuru, çalışanların yasal olarak belirlenmiş izin haklarıdır.

Çalışanların izin hakları genellikle üç başlıkta düzenlenir. İş hukukunda, dinlenme, izin ve tatillerin tamamı yasalarla belirlenir. Dinlenme genellikle kısa süreli ve ücretsiz olarak sağlanırken, izin ve tatil süreleri genellikle dinlenme sürelerine göre daha uzundur. Tatil süreleri genellikle ücrete tabidir, ancak izinlerin türüne bağlı olarak ücretli veya ücretsiz olabilir (Keskin, 2008: 6).

"Dinlenme Hakkı", Anayasa tarafından korunan haklardan biridir. Anayasamızın 50. maddesi, "Dinlenmek çalışanların hakkıdır" ifadesine yer vererek, yıllık izin hakkı ile hafta tatili ve bayram tatili haklarını da vurgular. Bu nedenle, dinlenme hakkı Anayasal bir hak olarak kabul edilir ve vazgeçilemez. Dinlenme hakkı, Anayasa tarafından koruma altına alınmış olup, ayrıntılı düzenlemeler kanun koyucuya bırakılmıştır. İşçiye dair dinlenme hakkına ilişkin düzenlemeler de genellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alır. İş Kanunu'na tabi işçilerin çoğunluğu için işverenin işçiyi gözetme borcu sebebiyle Anayasa'nın "sosyal devlet" ilkesi uyarınca, işçinin bir tam yıl çalışmasına karşılık yıllık ücretli izin hakkı öngörülmüştür. Anayasanın 50/son maddesi uyarınca düzenlenen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53-61. maddeleri arasında yıllık ücretli izin konusu düzenlenmiştir (R.G, 2004).

4857 sayılı İş Kanunu, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık ücretli izinlere dair düzenlemeler içermektedir. Anayasa'nın 50. Maddesi, bu izinlerin ücretli olacağı ilkesini benimsemiştir (Centel, 1994: 244).

Çalışma sürelerindeki değişiklikler, dinlenme sürelerinin uzunluğu ve koşullarındaki değişiklikler, işgücünün kullanımına bağlı olarak çalışanın sağlık durumunu ve işteki verimliliğini etkiler (Köseoğlu ve Kabül, 2011:970). Dinlenme hakkı, yeterince dinlenen işçinin iş kazası riskini azaltır ve meslek hastalığına yakalanma riskini düşürür. Dolayısıyla, dinlenme hakkı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ek bir amaç olarak da değerlendirilebilir (Tulukçu, 2012: 20).

Çalışanların izin hakları, ILO sözleşmeleri ve diğer uluslararası kuruluşlar tarafından detaylı bir şekilde tanımlanmış ve standartları belirlenmiştir. ILO'nun Ücretli Tatil Sözleşmesi (No. 132) 1970 yılında kabul edilmiş ve çalışanların yıllık izin haklarına ilişkin uluslararası normları belirlemiştir. Bu sözleşme, çalışanların en az üç haftalık ücretli izin hakkına sahip olmalarını öngörür ve bu sürenin çalışma yılı içinde kullanılması gerektiğini vurgular. Ayrıca, ILO'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (No. 155), 1981 yılında kabul edilerek, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanlara

düzenli izinlerin sağlanmasının önemini ortaya koymaktadır. Bu iki temel metin, çalışanların dinlenme hakkını ve iş ile özel yaşam arasında dengeli bir ilişki kurulmasını desteklerken, aynı zamanda işverenlerin de iş gücünün verimliliğini artırmak için gerekli şartları sağlamasını talep eder.

İşçilerin yıllık izin, hafta tatili ve bayram tatili haklarını tam olarak kullanmaları sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda yorgunluk ve dikkatsizlik kaynaklı iş kazalarından korunmalarına, bedensel ve ruhsal sağlıklarının sürdürülmesine, iş tatmininin artırılmasına, sosyal yaşama katılımlarının sağlanmasına, iş veriminde azalmaların engellenmesine ve iş kalitesinin korunmasına yardımcı olur (ÇSGB, 2022 :4) Türk İş Hukuku'nda, yıllık ücretli izin hakkı kesin ve zorunlu bir şekilde düzenlenmiştir. İşveren, bir yıllık bekleme süresini tamamlayan işçiye yıllık ücretli izin hakkını izleyen yıl içinde kullanmasını sağlamak zorundadır. Fakat, uygulamada işçiler genellikle yıllarca yıllık izin kullanmamakta, bu izinleri biriktirmekte ve bu haklarını iş sözleşmesinin sona ermesiyle alacakları bir tazminat olarak görmektedirler (Özen, 2012: 226).

Hafta tatili, hafta içinde çalışan işçinin kendisine ve ailesine zaman ayırabilmesi ve dinlenebilmesi için haftanın sonunda verilen dinlenme günüdür. Ulusal bayram ve tatil günlerinde de işçilerin genellikle çalışmaması beklenir (Keskin, 2008: 151). Ücretsiz izin ise, iş sözleşmesinin taraflarının karşılıklı olarak askıya almasıdır. İş güvencesini ve iş sözleşmesinin devamını sağlamak amacıyla, işçinin iş görmesinin veya işverenin iş görmesini kabul etmesinin imkansız olduğu durumlarda, iş sözleşmesinin askıya alınması bir hukuki yöntem olarak değerlendirilir (Süzek, 1989: 13-14).

Anayasada belirtilen çalışanın dinlenme hakkı ile ilişkilendirilebilecek izin hakkı, devlet memurları tarafından Devlet Memurları Kanunu'nun 102-108 maddeleri arasındaki hükümler uyarınca kullanılabilir. Kanunda, dört farklı izin türü (yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, aylıksız izin) belirtilmiştir. Konuyla ilgili çeşitli yasalarda devlet memurlarına getirilen farklı izin hakları da (sağlık izni, yılbaşı tatili izni, ikamet izni, öğrenim izni gibi) yer almaktadır (Kara, 2009: 381).

Çalışanların izin hakkının yaşam kalitesi üzerinde doğrudan etkileri bulunmaktadır. İzin kullanımı, bireylerin iş stresinden arınmalarını (Westman ve Etzion, 2001), zihinsel ve fiziksel sağlıklarını yeniden kazanmalarını sağlar. Bu süreçte, çalışanın ailesi ve sosyal çevresi ile vakit geçirme imkânı artar, iş ve özel yaşam dengesi kurulur.

Çalışan kadınların doğum izinlerinde ülkeler arasında farklı uygulamalar bulunmakla birlikte ücretli doğum izni uygulamalarının, özellikle yüksek eğitilmiş kadınlar için doğumdan sonra işgücüne katılımı önemli ölçüde arttırdığı ve annenin işgücü piyasasından kopmasını azalttığı görülmektedir. Jones ve Wilcher (2023) ücretli iznin olmadığı durumlarda annenin işgücü piyasasından ayrılma oranının doğumdan sonra neredeyse %30 olduğunu ve ücretli doğum iznin, işgücü piyasasına aynı yıl tekrar katılımı %5'ten fazla ölçüde artırdığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, eğitim seviyesi yüksek kadın çalışanlar arasında bu farkın daha fazla olduğunu bu nedenle ücretli izin politikalarının en üretken çalışanların işgücü piyasasında kalmasını teşvik ettiğini belirtmişlerdir.

Akademik literatür, yeterli dinlenme ve boş zamanın, iş tatmini ve verimlilik (Dal, 2018) arasında olumlu yönde etkisi olduğunu göstermektedir. Çalışanın izin hakkının kullanımında kolaylık sağlanması ve esnekliği çalışanların genel yaşam kalitesini yükseltme potansiyeline sahiptir.

2.2.11. Sosyal Güvenlik

Çalışanların hayat boyu yaşam kalitesine etki eden en önemli unsurlardan biri kendilerini sosyal güvence içinde hissetmeleridir. Sosyal güvenlik, bireylerin hayatlarında karşılaşılabilecekleri potansiyel iktisadi ve toplumsal tehlikelere karşı önceden tedbir olarak onlara gelir sağlamak için oluşturulmuş kamu harcaması programlarını ifade eder. Bu programlar, sefalet, işsizlik, gelecekteki ekonomik belirsizlik, yaşlılık ve hastalık gibi sosyal tehlikelerin neden olabileceği olumsuz etkileri hafifletmeyi veya ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (Gümü, 2010; 4).

Sosyal koruma, tarih boyunca geleneksel yöntemlerle varlığını sürdürmüş, ancak Endüstri Devrimi sonrasında kurumsallaşmaya başlamıştır. Bugünkü anlamda sosyal güvenlik sistemleri, Batı Avrupa'da Endüstri Devrimi sonrasında ortaya çıkmıştır (Güvercin, 2004: 89). Modern sosyal güvenlik uygulamalarının ilk örneği, 19. yüzyılın sonlarında Almanya'da Bismarck tarafından geliştirilen sosyal sigorta mekanizmasıyla başlamıştır. Bismarck, işçi kitlesinin sadece küçük bir bölümünü içeren yardımlaşma ve dayanışma sandıklarının yerine sosyal sigorta sistemi kurulmasını teşvik etmiştir. 20. Yüzyılın başlarında tüm dünyada yaşanan ekonomik kriz sonrasında, ABD başkanı Roosevelt sosyal güvenlik kanunu yürürlüğe sokmuştur. Krizin etkisinin azaltılması ve

sosyo ekonomik sorunların çözümü amacıyla ortaya çıkan sosyal güvenlik kavramı böylelikle ilk defa hukuki literatürde de yer almıştır.

Sosyal politikaların dar anlamda amacı, kapitalist ekonomik düzenin ve endüstrileşmenin yarattığı zorluklarla mücadele ederek, yalnız ve korumasız durumdaki işçileri korumak ve sınıf çatışmalarını engellemektir. Ancak zamanla, sosyal güvenlik uygulamalarıyla birlikte sosyal politikaların kapsamı genişlemiş ve toplumun her kesimine refah ve güvence sağlamayı amaçlayan bir anlayış benimsenmiştir.

Türkiye’de sosyal politikaların gelişimi batı ülkelerine göre daha geç olmuştur. Bunun en önemli nedeni batıda sosyal politikanın doğumuna neden olana sanayi devriminin Osmanlı İmp.’nda yaşanmamasıdır. Sosyal güvenlik anlayışı, İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra daha çağdaş ve kurumsal bir nitelik kazanmıştır. Bu dönemde gündeme gelen “refah devleti” anlayışı, özellikle sosyal güvenlik alanında atılan adımlar ile yaşama geçirilmeye başlanmıştır (Güvercin, 2004: 89).

Türkiye’de sosyal politikaların gelişimi, Batı ülkelerine kıyasla daha geç bir dönemde gerçekleşmiştir. Bu durumun başlıca nedeni, sanayi devriminin Osmanlı İmparatorluğu’nda yaşanmamış olmasıdır. Sanayi devriminin getirdiği sosyal politikalar, Osmanlı döneminde oluşmamıştır çünkü tarımsal yöntemlerle hammadde üreten ve teknoloji karşısında zanaatkarları ve atölyelerde üretim yapanları korumakta geride kalmıştır (Talas 1997: 35).

Birleşmiş Milletler’in 1948 yılında kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin sosyal güvenlik hakkına ilişkin maddeleri², sosyal güvenlik sistemlerinin, devletin sağlamakla yükümlü olduğu, temel insan hakkı olarak görülmesinde etkili olmuştur.

Ülkelerin sosyal güvenlik politikalarını oluşturmada ILO’nun çizdiği çerçeve temel uluslararası gösterge olarak kabul edilmektedir. ILO (1952)’nin ‘Sosyal Güvenlik Asgari Standartlar Sözleşmesi’ndeki (102 No’lu Sözleşme) tanımlamaya göre sosyal güvenlik, halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm nedeniyle geçici veya sürekli olarak kazançtan mahrum kalması halinde düşeceği yoksulluğa karşı korunması ve doğum ve analık halinde desteklenmesi için gereken önlemler sistemidir. Bu kapsamda 102 Sayılı Sözleşmeyle sağlık, hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalıkları, aile/ çocuk yardımları, analık, malullük ve ölüm alanında dokuz adet risk tanımlamış ve bu risklerin bertaraf edilmesi açısından bazı asgari standartlar belirlenmiştir (ILO, 2015: 2).

² İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Md 22-23

Sosyal güvenlik, toplumda huzur ve refahı bozan sosyal risklerin neden olduğu zararlardan insanların gelir düzeyine bakılmaksızın korunmasını sağlayan bir "insan hakkı" ve temel olarak "devlet görevi"dir. Bu, primli veya primsiz sistemlerin kullanılmasıyla gerçekleştirilir ve kişilere sosyal risklerin zararlarından kurtulma güvencesi sağlar (Kurt, 2004; Sayım ve Odabaş, 2015: 95). Bu yönde sosyal güvenlik hakkı, Anayasanın 60'ıncı maddesindeki "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" hükmü ile açıkça ortaya konmuştur.

Türkiye'de 2006 yılında yapılan değişiklikle sosyal güvenlik sistemi yeniden düzenlenmiş ve katılımcı, eşit ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması amacıyla, daha önce farklı ilke ve standartlara göre hizmet sunan sigorta kurumları tek çatı altında birleştirilmiştir. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan düzenleme ile sistemin daha kapsayıcı olması sağlanmaya çalışılmıştır. Sosyal güvenlik sistemi iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarını kapsayan kısa vadeli sigorta kolları ile, malullük, ölüm ve yaşlılık sigorta kollarını kapsayan uzun vadeli sigorta kollarından oluşmaktadır.

Güvercin (2004)'e göre sosyal güvenlik hakkı, bireyi topluma karşı alacaklı kılan ve devlete çeşitli yükümlülükler yükleyen bir haktır. Sosyal koruma devlet tarafından, vatandaşların yoksulluk, yoksunluk ve sosyal dışlanmasının önlenmesini amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda kamu kaynakları ile bireylerin ihtiyaçları sosyal güvenlik, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler vasıtasıyla karşılanmaya çalışılmaktadır. Söz konusu hizmetlerin uygulanış biçimleri ve yapılanması ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber sürekli değişen ihtiyaçlar nedeniyle dinamik yapısına ülkelerin uyum sağlaması, iç dinamiklerine göre şekillendirmesi gerekliliğı tüm ülkeler için ortak payda olarak öne çıkmaktadır (SGK, 2021: 16).

ILO'nun pandemi şartlarında 15-35 yaş arasındaki gençlerin Türk sosyal güvenlik sistemine güven algılarını ölçtüğü araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların sosyal güvenlik sistemine veya Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan güvenleri düşük çıkmıştır. Çalışmanın en dikkat çekici bulgusu, gençlerin %66'sının kayıt dışı bir işi, işsiz kalmaya tercih ettiğidir. Pandemiyle birlikte artan genç işsizler, gelir güvencesi sağlamak için, niteliğinden bağımsız olarak istihdama ulaşmayı hedeflemektedirler. Bu durum,

gençlerin geçimlerini sağlayabilmek adına sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmayı ve ÇHK’nden ödün vermeyi tercih edebileceklerini göstermektedir (ILO, 2021b: 8).

Öğretmenlerin sosyal yaşamdaki ihtiyaçlarını karşılayan hak ve güvencelerine ilişkin sosyal hakları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 6.Kısım ‘Sosyal Haklar ve Yardımlar’ başlığı altında açıklanmıştır. Bu haklar; emeklilik hakkı, hastalık ve analık sigortası, aile yardımı ödeneği, yeniden işe alıştırma, sosyal tesis ihtiyaçları, konut kredisi ve konut, ölüm yardımı ödeneği, tedavi yardımı ve cenaze giderleri şeklinde başlıklarla açıklanmıştır (R.G, 1965).



3.BÖLÜM: ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın konusu öğretmenlerin ÇHK'sidir. ÇHK'nin göstergeleri birçok açıdan değerlendirilmektedir. Literatür taraması yapıldığında öğretmenlerin ÇHK'si ile ilgili çalışmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın amacı; Sakarya'nın Adapazarı ve Serdivan ilçelerinde çalışmakta olan öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesini etkileyen faktörleri çalışan odaklı ortaya koymaktır. Araştırmanın kapsamında zaman sınırlılığı ve ekonomik imkanlar göz önüne alınarak araştırma Sakarya ili Adapazarı ve Serdivan ilçelerindeki örneklem dahilindeki öğretmenler ile yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın ilk aşamasında ölçülmek istenen yapının tanımlanması ve literatür çalışması yapılmıştır. İkinci aşamasında literatürdeki ölçeklerin incelenmesi ve belirlenen ölçeğin öğretmenlere uyarlanması yapılmıştır. Sonraki aşamada ölçeğin taslak formu uzmanlarca incelenmiş ve düzenlemeler yapılarak içeriğe uygun olan ifadeler forma dahil edilmiştir. Pilot uygulamanın yapılması, gerekli ifadelerin elenerek taslağın gözden geçirilmesi sonrasında alınan öğretmen ve uzman görüşleri ile ölçeğe son şekli verilmiş ve uygulamaya geçilmiştir.

Araştırmada nicel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Araştırmada, Sakarya'daki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesini (ÇHK) belirlemek, geniş bir popülasyon üzerinde anlık bir değerlendirme yapmayı gerektirdiği için genel tarama deseni seçilmiştir. Genel tarama modelinde iki veya daha çok değişkene araştırmacı tarafından herhangi bir müdahale bulunulmadan değişkenler arasındaki ilişki veya durumun düzeyi belirlenmeye çalışılır. Bu çalışmada öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesini (ÇHK) ölçmek ve belirli bir konuda genellenebilir sonuçlar elde etmek için anket tekniği kullanılmıştır. Durmuşkaya (2020) tarafından geliştirilen ölçek uzman görüşü sonrası uyarlanmıştır. Anketle toplanan veriler frekans analizi yapılarak (Spss 27.00) tablolastırılmış ve yorumlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Sakarya ilinde MEB'e bağlı devlet okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmada kümelı örneklemı tekniği kullanılmıştır. Kümeli (cluster) örneklemı, örneklemı işlemi için ihtiyaç duyulan örneklem çerçeve listesine ulaşmasının zor olduğu veya araştırma evreninin oldukça geniş bir coğrafi alana yayılmış olduğundan dolayı örneklem birimlerine birer birer ulaşmanın maliyetli olduğu durumlarda tercih edilmektedir (Gürbüz ve şahin, 2015).

Araştırmanın örneklemi, Sakarya ilinde nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu iki ile olan Serdivan ve Adapazarı'nda görev yapan devlet okullarından rastgele seçilen öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu iki ile, Sakarya'nın genel öğretmen profilini yansıtacak şekilde seçilmiştir. Buna göre; Adapazarı ilçesinde devlet okullarında çalışmakta olan 3227, Serdivan İlçesinde çalışmakta olan 1315 öğretmen bulunmaktadır. Bu noktada; %5 anlamlılık düzeyine göre; 163 Adapazarı ilçesindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlere, 65 Serdivan ilçesinde devlet okullarında çalışan öğretmenlere ölçek uygulanması planlanmıştır. Araştırmacı tarafından okullarda dağıtılan ölçeklerden 343'ünden dönüş sağlanmıştır. Anketlerden hatalı olanlar elenerek hedeflenen verinin üzerinde ölçek elde edilmiş ve 336 tane ölçek değerlendirmeye uygun bulunarak analize tabi tutulmuştur.

3.4. Bulgular ve Verilerin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubundan elde edilen verilere ilişkin istatistiklere yer verilmiş; kişisel bilgi formunda yer alan aynı zamanda hipotezlerde belirtilen demografik verilerden hareketle alışan Odaklı HK Ölçeği Formu ölçeği puanların arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Aynı zamanda çalışmanın örneklem grubunun genel olarak çalışma hayatını nasıl değerlendirdiği algısı demografik değerşkenlere göre değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin kişisel bilgi formundan elde edilen bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

DEĞİşKEN		N	%	TOPLAM
Yaş	23-30	28	8,3	336
	31-38	102	30,4	
	39-46	130	38,7	

	47-54	63	18,8	
	55 ve üstü	13	3,9	
Cinsiyet	Kadın	228	67,9	336
	Erkek	108	32,1	
Medeni Durumu	Bekar	37	11,0	336
	Evli	299	89,0	
Eğitim Durumu	Lisans	267	79,5	336
	Yüksek Lisans	66	19,6	
	Doktora	3	,9	
Öğretmenlik Mesleğinde Geçirdiği Süresi	0-11 ay	5	1,5	336
	1-5 yıl	17	5,1	
	6-10 yıl	58	17,3	
	11-15 yıl	76	22,6	
	16-20 yıl	60	17,9	
	20 yıl ve üstü	120	35,7	
Şu anda çalıştığı kurumda geçirdiği süre	0-11 ay	36	10,7	336
	1-5 yıl	111	33,0	
	6-10 yıl	106	31,5	
	11-15 yıl	52	15,5	
	16-20 yıl	21	6,3	
	20 yıl ve üstü	10	3,0	
Branş	Beden Eğitimi	18	5,4	336
	Bilişim Teknolojileri	4	1,2	
	Din Kültürü	22	6,5	
	Felsefe Grubu	3	,9	
	Fen Bilgisi Fizik/Kimya/Biyoloji	40	11,9	
	Görsel Sanatlar	7	2,1	
	İlköğretim Matematik/Matematik	42	12,5	
	Meslek Dersi	12	3,6	
	Müzik	6	1,8	
	Özel Eğitim	10	3,0	
	Rehberlik	12	3,6	
	Sınıf Öğretmenliği	23	6,8	
	Sosyal Bilgiler/Tarih/Coğrafya	20	6,0	
	Teknoloji/Tasarım	4	1,2	
	Türkçe/ Türk Dili ve Edebiyatı	49	14,6	
	Yabancı Diller	44	13,1	
	Okul Öncesi Öğretmenliği	18	5,4	
	Diğer	2	0,6	
Çalıştığınız Okul Türü	Anaokulu	23	6,8	336
	İlkokul	20	6,0	
	Ortaokul	186	55,4	
	Lise	107	31,8	

Tablo 3: Örneklem Grubunun Kişisel Bilgi Formu Verileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışmanın örneklem grubuna yönelik olarak yapılan frekans analizi sonucunda katılımcıların %8,3'ü 23-30 yaş, %30,4'ü 31-38 yaş, %38,7'si 39-46 yaş, %18,8'i 47-54 yaş, %3,9'u 55 ve üstü yaş aralığındadır. %67,9'u kadın; %32,1'i erkektir. %11'i bekar, %89'u evlidir. %79,5'i lisans, %19,6'sı yüksek lisans, %,9'u doktora

mezunudur.Öğretmenlik mesleğinde geçirdiği süre değişkeni açısından %1,5'i 0-11 ay, %5,1'i 1-5 yıl, %17,3'ü 6-10 yıl, %22,6'sı 11-15 yıl, %17,9'u 16-20 yıl, %35,7'si 20 yıl ve üstüdür. Çalıştığı kurumda geçirdiği süre değişkeni açısından %10,7'si 0-11 ay, %33'ü 1-5 yıl, %31,5'i 6-10 yıl, %15,5 11-15 yıl %6,3 16-20 yıl, %3'ü 20 yıl ve üstüdür. Öğretmenlerin branş değişkeni açısından %5,4'ü beden eğitim öğretmeni %1,2'si bilişim teknolojileri öğretmeni %6,5'i din kültürü öğretmeni olanların oranı %0,9'u felsefe grubu öğretmeni, %11,9'u fen bilgisi fizik/kimya/biyoloji, %2,1'i görsel sanatlar, %12,5'i ilköğretim matematik / matematik öğretmeni, %3,6'sı meslek lisesi öğretmeni, %1,8'i müzik öğretmeni, %3'ü özel eğitim öğretmeni , %3,6'sı rehberlik öğretmeni ,%6,8'i sınıf öğretmeni, %6'sı sosyal bilgiler/tarih/coğrafya öğretmeni, %1,2'si teknoloji tasarım öğretmeni %14,6'sı Türkçe/Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni %13,1'i yabancı diller öğretmeni %5,4'ü okul öncesi öğretmeni olanların oranı %0,6'sı diğer branşların öğretmenidir. Çalıştığı okul türü değişkeni açısından 56,8'i anaokulunda %6'sı ilkokulda %55,4'ü ortaokulda %31,8'i lisede çalışmaktadır.

Gruplar	n	$\bar{x}$	Sd	F	p	Anlamlı fark
23-30	28	110,75	4 331		.674	-
31-38	102	110,54				
39-46	130	110,36		,584		
47-54	63	112,49				
55 ve üstü	13	110,61				

Tablo 4: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4'te örneklem grubunun Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği toplam Puanının yaş değişkenine göre varyans analizi sonuçları bulunmaktadır. Grupların Çalışan Odaklı ÇHK toplam puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. ($f_{(0,05;4-331)}; .584$; $p=.674$; $p>0,05$). Elde edilen bu değerlere göre bireylerin yaş düzeyine göre ÇHK düzeyleri değişmemektedir. En yüksek aritmetik değer 47-54 yaş arası olanlarda görülmüştür.

Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	T	p
Kadın	228	110,60	9,09	-,738	.461
Erkek	108	111,41	10,20		

Tablo 5: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5'te katılımcıların cinsiyete göre N sayıları, Çalışan Odaklı ÇHK ölçme aracından aldıkları puanların aritmetik ortalaması, standart sapmaları verilmiş ve bu katılımcıların Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği toplam puanları arasındaki farklılık cinsiyet değişkenine

bağılı olarak bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kadın katılımcıların Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği puanları ortalaması 110,60; Erkek katılımcıların ise Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği puanları ortalaması 111,41'dir. İki grubun aldıkları puanlar karşılaştırıldığında istatistiki olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t_{(334)} = - ,738$; $p = .461$ $p > .05$). Aritmetik değerler dikkate alındığında erkek örneklem grubunun ÇHK puanları kadınlara nazaran daha yüksek düzeydedir.

Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	T	p
Bekar	37	113,13	9,86	1,552	.122
Evli	299	110,58	9,38		

Tablo 6: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan katılımcıların medeni durum değişkenine göre N sayıları, Çalışan Odaklı ÇHK ölçeği aracından aldıkları puanların aritmetik ortalaması, standart sapmaları verilmiş ve bu katılımcıların Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği toplam puanları arasındaki farklılık medeni durum değişkenine bağılı olarak bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre bekar katılımcıların Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği puanları ortalaması 113,13; evli katılımcıların ise Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği puanları ortalaması 110,58'dir. Bu iki grubun puanları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{(334)} = 1,552$; $p = .122$ $p > .05$). Aritmetik değerler dikkate alındığında bekar örneklem grubunun ÇHK puanları evlilere nazaran daha yüksek düzeydedir.

Gruplar	n	$\bar{x}$	Sd	F	p	Anlamlı fark
Lisans	267	111,20	2 333	2,252	.107	-
Yüksek Lisans	66	109,12				
Doktora	3	118,33				

Tablo 7: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 7'de görüldüğü üzere örneklem grubunun Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği toplam Puanının eğitim durumu değişkenine göre varyans analizi sonuçları bulunmaktadır. Grupların Çalışan Odaklı ÇHK toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($f_{(0,05;2-333)} = 2,252$; $p = .107$; $p > 0,05$). Elde edilen bu değerlere göre bireylerin eğitim durumu düzeyine göre ÇHK düzeyleri değişmemektedir. En yüksek aritmetik değer doktora mezunu olan öğretmenlerde görülmüştür.

Gruplar	n	$\bar{x}$	Sd	F	p	Anlamlı fark
0-11 ay	5	103,40	5 330	,911	.474	-
1-5 yıl	17	108,41				
6-10 yıl	58	110,94				
11-15 yıl	76	110,97				
16-20 yıl	60	111,08				
20 yıl ve üstü	120	111,30				

Tablo 8: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmenlik Mesleğinde Geçen Süre Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 8’de görüldüğü üzere örneklem grubunun Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği toplam Puanının ile Öğretmenlik Mesleğinde Geçen Süre değişkenine göre varyans analizi sonuçları bulunmaktadır. Grupların Çalışan Odaklı ÇHK toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($f_{(0,05;5-330)}; ,911$; $p=.474$; $p>0,05$). Elde edilen bu değerlere göre bireylerin Öğretmenlik Mesleğinde Geçen Süre değişkenine göre ÇHK düzeyleri değişmemektedir. En yüksek aritmetik değer 20 yıl ve üzeri olanlarda görülmüştür aynı zamanda yıllar geçtikçe öğretmenlerin ÇHK artmaktadır.

Gruplar	n	$\bar{x}$	Sd	F	p	Anlamlı fark
0-11 ay	36	107,13	5 330	3,144	.009	0-11 ay-1-5yıl 0-11 ay-6-10yıl 1-5 yıl-16-20yıl 6-10yıl-16-20yıl 11-15yıl-16-20yıl
1-5 yıl	111	111,61				
6-10 yıl	106	112,38				
11-15 yıl	52	110,96				
16-20 yıl	21	105,76				
20 yıl ve üstü	10	110,00				

Tablo 9: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Çalışılan Kurumda Geçen Süre Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 9’da görüldüğü üzere örneklem grubunun Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği toplam Puanının Çalışılan Kurumda Geçen Süre değişkenine göre varyans analizi sonuçları bulunmaktadır. Grupların Çalışan Odaklı ÇHK toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. ($f_{(0,05;5-330)}; 3,144$; $p=.009$; $p<0,05$). Ortaya çıkan farklılığın nelerden kaynaklandığını belirlemek için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre farklılıklar;

- 0-11 ay ile 1-5 yıl ($p=.013$)
- 0-11 ay ile 6-10 yıl ($p=.004$)
- 1-5 yıl ile 16-20 yıl ($p=.009$)
- 6-10yıl ile 16-20 yıl ($p=.003$)

- 11-15 yıl ile 16-20 yıl ($p=.031$) arasında görülmüştür. En yüksek aritmetik değer 6-10 yıl, en düşük aritmetik değer 16-20 yıl çalışanlarda görülmüştür. Çalışılan kurumda geçen süre değişkenine göre öğretmenlerin 0-10 yıl ÇHK ortalamaları artış gösterirken, 11-15 yılda düşme eğilimindedir.

Gruplar	n	$\bar{x}$	Sd	F	p	Anlamli fark
Anaokulu	23	112,56	332	3,972	.008	İlkokul-Lise Ortaokul-Lise
İlkokul	20	114,70				
Ortaokul	186	111,58				
Lise	107	108,53				

Tablo 10: ÇHK Ölçeği Toplam Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 10'da görüldüğü üzere örneklem grubunun Çalışan Odaklı ÇHK Ölçeği toplam Puanının çalışılan okul türü değişkenine göre varyans analizi sonuçları bulunmaktadır. Grupların Çalışan Odaklı ÇHK toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. ($f_{(0,05;3-332)}:3,972$; $p=.008$; $p<0,05$). Ortaya çıkan farklılığın nelerden kaynaklandığını belirlemek için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre farklılıklar;

- İlkokul-Lise ($p=.007$)
- Ortaokul-Lise ($p=.007$) arasında görülmüştür. En yüksek aritmetik değer ilkokul öğretmenlerinde, en düşük aritmetik değer lise öğretmenlerindedir. Anaokulu, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin ÇHK ortalamaları lise öğretmenlerinden yüksektir.

Örneklem Grubunun Faktörlere Göre ÇHK Analizi

Örneklem grubuna uygulanan ankette yer alan 32 ifade, 11 alt boyuta ayrılmış olup, araştırmanın bu bölümünde anket cevaplarının ortalamalarına göre faktörler ve ifadelerle 'nin analizi yapılmıştır. Cevaplar 1'den 5'e (kalitesizden kaliteliye) numaralandırılmıştır. (Cevaplarda 1-ÇHK en düşük, 5-ÇHK en yüksek). Cevapların tema ortalamaları ve bu ortalamalardan yola çıkarak genel ÇHK ile ilgili analizler yapılmıştır. Bu yöntemle, ÇHK her bir faktör bazında, bütünden ayrıntılara kadar detaylı bir şekilde analiz edilmesi amaçlanmıştır. Sonuçlar açısından değerlendirildiğine, öğretmenlerin ÇHK'si faktörlere göre aşağıdaki gibidir:

İfadeler	İfade Ortalaması	Tema Ortalaması
Çalıştığım okulda cinsiyetimden dolayı ayrımcılığa maruz kalırım	4,43(Ters) ³	4,18
Çalıştığım okulda etnik kökenimden dolayı ayrımcılığa maruz kalırım	4,51(Ters)	
Çalıştığım okulda yaşımdan dolayı ayrımcılığa maruz kalırım	4,47(Ters)	
Çalıştığım okulda genel olarak ayrımcılığa maruz kalırım	4,42(Ters)	
Yönetici pozisyonuna (müdür, müdür yardımcısı) yükselmem/yükselmek kolaydır	3,08	

Tablo 11: Eşit Muamele

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

ÇHK'ye olumlu anlamda etki eden faktörlerden biri iş yerindeki eşit muameledir. Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin eşit muamele faktörüne verdikleri cevapların ortalaması 4.18 (iyi) olarak tespit edilmiştir. Bu faktör altında en yüksek ortalamaya sahip 4.51 (çok iyi) “Çalıştığım okulda etnik kökenimden dolayı ayrımcılığa maruz kalırım “ ifadesidir. Esasında ayrımcılık genel çalışma hayatı kalitesini olumsuz etkileyen bir durumdur. Burada ortalamanın oranın yüksek çıkmasının nedeni ifadenin ters kodlanmasından kaynaklanmaktadır. Bu durumda etnik kökenden dolayı ayrımcılık ifadesinin ortalamasının 4.51 (çok iyi) olması katılımcıların ayrımcılığa daha az uğradıklarının bir göstergesidir ve genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülmektedir. Bunun yanında “Çalıştığım okulda yaşımdan dolayı ayrımcılığa maruz kalırım” ifadesi 4.47 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Bu sonuca göre katılımcıların yaşlarından dolayı ayrımcılığa daha az maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durum genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülmektedir. Bir diğer ifade olan “Çalıştığım okulda cinsiyetimden dolayı ayrımcılığa maruz kalırım” ifadesinin ortalaması 4.43 (iyi) olarak sonuçlanmıştır. Bu sonuç öğretmenlere cinsiyetlerinden dolayı daha az ayrımcılık yapıldığını düşündürmektedir ve genel ÇHK bakımından olumlu olarak değerlendirilmektedir. Eşit muamele faktörü ile ilgili bir diğer ifade olan “Çalıştığım okulda genel olarak ayrımcılığa maruz kalırım” ifadesi katılımcılar tarafından 4.42 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Bu ortalama genel çalışma hayatı kalitesi açısından

³ ‘(Ters)’ şeklinde belirtilen ifadeler çalışma hayatı kalitesi açısından olumsuz görülen ifadeler olduğundan ve bulguların değerlendirilmesinde yanlışlıklara neden olmamak amacıyla ters kodlanan ifadeleri temsil etmektedir. Örneğin, katılımcıların ‘işyerimde etnik kökene göre ayrımcılık yapılır’ ifadesine verdiği kesinlikle hayır (1) yanıtı, çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir durum olduğundan dolayı 5 olarak kodlanarak ifadeye yönelik ortalamalar bu şekilde hesaplanmıştır.

olumlu bir sonuç olarak görülmektedir. Son olarak “Yönetici pozisyonuna (müdür, müdür yardımcısı) yükselmem/yükselmek kolaydır” ifadesi 3.08 (normal) ortalama ile temanın en düşük ortalaması olmuştur. Eşit muamele faktörünün ilkelerinden olan iş yerinde yükselme imkanları ile ilgili ortalamanın nispeten düşük olması genel ÇHK bakımından olumsuz bir durum olarak görülmektedir.

İfadeler	İfade	İfadeler
İşim nedeniyle fiziksel sağlık risklerine (bel, boyun ağrısı, ses kısıklığı vb.) maruz kalırım	2,33 (ters)	3,30
İşim nedeniyle psikolojik sağlık risklerine (stres, kaygı bozukluğu vb.) maruz kalırım	2,54 (ters)	
Çalıştığım okulun fiziki şartları (ışık, ses, temizlik, teknolojik şartlar) iş verimimi olumlu etkiler	3,94	
Çalıştığım okulda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır	3,81	
Çalıştığım okulda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım okul idaresi tarafından denetlenir	3,64	
Çalıştığım okulda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymazsam okul idaresi tarafından uyarılırım	3,54	

Tablo 12: İş Sağlığı ve Güvenliği

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili cevaplarının ortalaması 3.30 (normal-iyi) olarak görülmektedir. Faktörde en yüksek ortalamaya sahip olan “Çalıştığım okulun fiziki şartları (ışık, ses, temizlik, teknolojik şartlar) iş verimimi olumlu etkiler” ifadesinin ortalaması 3.94 (iyi) olarak sonuçlanmıştır. Bu sonuç öğretmenlerin çalıştıkları ortama ilişkin fiziksel koşulları ÇHK’yi etkileyen bir faktör olarak gördüklerini düşündürmektedir. İSG faktörü ile ilgili ortalamanın ‘normal’ seviyede çıkması eğitim sektöründe uygulamanın iyi bir şekilde yapıldığını göstermekte ve genel ÇHK açısından olumlu bir sonuç olarak görülmektedir. Ayrıca MEB’in İSG uygulamalarına yönelik son yıllarda düzenlediği eğitimlerin İSG kültürünün gelişmesinde olumlu etkisi olduğu düşünülebilir. Faktörde ikinci en yüksek değer alan ifade 3.81 (iyi) ortalama ile “Çalıştığım okulda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır” olarak görülmektedir. Bu ortalama genel ÇHK bakımından olumlu olarak değerlendirilebilir. Bir diğer madde olan ‘Çalıştığım okulda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım okul idaresi tarafından denetlenir’ ifadesinin ortalaması 3.64 (iyi) olarak sonuçlanmıştır ve okul yöneticilerinin denetimler konusuna gereken önemi verdikleri şeklinde değerlendirilebilir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir diğer madde olan “Çalıştığım okulda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymazsam okul idaresi tarafından uyarılırım” maddesi 3.54 (iyi) ortalama ile kurum yöneticilerinin denetimi

mekanizmasının işlediği görüşünü desteklemektedir. Bunun yanında 2.54 (kötü-normal) ortalama ile “İşim nedeniyle psikolojik sağlık risklerine (stres, kaygı bozukluğu vb.) maruz kalırım” ifadesi en düşük ortalamalardan biridir. Olumsuz olan bu ifadenin ters kodlanmasından dolayı düşük çıkan bu oran, yorumlanırken iş yerinde psikolojik sağlık risklerine maruz kalındığını göstermektedir ve bu durum öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesini olumsuz olarak etkilemektedir. Bir diğer ifade olan 2.33 (kötü-normal) ortalama ile “İşim nedeniyle fiziksel sağlık risklerine (bel, boyun ağrısı, ses kısıklığı vb.) maruz kalırım” ifadesi de benzer şekilde düşük olarak sonuçlanmıştır. Ters kodlanan bu ifade öğretmenlerin çalışma hayatında fiziksel sağlık risklerine maruz kaldığını göstermektedir. Bu durumda “İşyerimde psikolojik sağlık risklerine maruz kalırım” ortalamasının düşük (2.54) ve “İşyerimde fiziksel sağlık risklerine maruz kalırım” ifadesinin ortalamasının düşük (2,33) olması katılımcıların psikolojik ve fiziksel sağlık risklerine daha çok maruz kaldıklarını düşündüklerinin göstergesidir. Bu sonuç genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilir. İş sağlığı ve güvenliği faktörü genel olarak değerlendirildiğinde; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin verilmesi, kurallara uyulması, tedbirlerin alınması ve denetlenmesi genel ÇHK açısından olumlu bir sonuçtur. Ancak öğretmenlerin işleri nedeniyle psikolojik ve fiziksel sağlık risklerine maruz kalması genel ÇHK’yi olumsuz olarak etkilemektedir.

İfadeler	İfade Ortalaması	Tema Ortalaması
Haftalık ders programım okul idaresi tarafından günlere göre dengeli dağıtılır	3,98	3,71
İş dışında kalan zamanım kendime zaman ayırmam için yeterlidir	3,58	
İş dışında kalan zamanım ailemle ve sosyal çevremle (arkadaşlar, akrabalar vb.) ilgilenmek için yeterlidir	3,58	

Tablo 13: İş Yaşam Dengesi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışanın iş ve iş dışındaki yaşamının dengede olması, iş verimliliğini, motivasyonunu ve genel olarak ÇHK’yi etkileyen önemli bir olgudur. Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam dengesi faktörüne verdikleri yanıtların ortalamasının 3.71 (iyi) olduğu görülmektedir. “Haftalık ders programım okul idaresi tarafından günlere göre dengeli dağıtılır” ifadesi 3.98 (iyi) ortalama ile sonuçlanmıştır. Bu durum genel olarak ÇHK’yi olumlu etkilemektedir. Bir diğer ifade olan “İş dışında kalan zamanım kendime zaman ayırmam için yeterlidir” 3.58 (normal-iyi) ortalama ile iyi olarak

değerlendirilebilir. Son olarak “İş dışında kalan zamanım ailemle ve sosyal çevremle (arkadaşlar, akrabalar vb.) ilgilenmek için yeterlidir” ifadesi 3.58 (iyi) ortalama ile sonuçlanmıştır ve bu durum genel ÇHK açısından olumlu olarak görülebilir.

İfadeler	İfade Ortalaması	Tema Ortalaması
İşyerimde sendikalara serbestçe üye olabilirim/ayrılabilirim	4,26	4,26

Tablo 14: Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalog

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 14’te öğretmenlerin endüstri ilişkileri faktörü ile ilgili yanıtlarının ortalamasının 4.26 (iyi) olduğu görülmektedir. “İşyerimde sendikalara serbestçe üye olabilirim/ayrılabilirim” ifadesinin ortalamasının 4.26 (iyi) olarak sonuçlanmıştır. İfadenin ortalamasının iyi olarak sonuçlanması ÇHK’nin önemli bileşenlerinden olan sendika üyeliği ve üyelikten ayrılma ile ilgili öğretmenlerin iyi bir durumda olduğunu göstermektedir ve bu durum genel olarak ÇHK’yi olumlu etkilemektedir.

İfadeler	İfade Ortalaması	Tema Ortalaması
Çalıştığım okulda branşım/mesleğimle ilgili yeteneklerimi geliştirebiliyorum	3,54	3,55
Aldığım eğitimler iş yerimde yükselmemde etkilidir	3,43	
Yeniliklere uyum sağlamam için iş yerim bana eğitimler önerir	3,60	
İşyerimde işle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim	3,65	

Tablo 15: Yetenek Geliştirme ve Eğitim

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin yetenek geliştirme ve eğitim faktörüne ilişkin yanıtlarının genel ortalamasının 3.55 (normal-iyi) olarak sonuçlandığı görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin yeteneklerini geliştirmede iyi bir noktada olduklarını göstermektedir. Bu faktör altında en yüksek ortalama 3.65 (normal-iyi) ile “İşyerimde işle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim” maddesinde görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin çalışma hayatında potansiyellerini ortaya koymada kendilerini iyi bir seviyede gördüklerini düşündürmektedir. Yetenek geliştirme faktörüyle ilgili ikinci en yüksek ifade 3.60 (normal-iyi) “Yeniliklere uyum sağlamam için iş yerim bana eğitimler önerir” ifadesinde görülmektedir. Buna göre katılımcıların çalıştıkları kurumlarda yeteneklerini geliştirme ile ilgili okul yöneticileri ve MEB’in eğitimler planlandığı ve öğretmenlere bu konuda imkan sunulduğu anlaşılmaktadır. Bu durum

genel ÇHK açısından da olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. 3.54 (normal-iyi) ortalama ile “Çalıştığım okulda branşım/ma/mesleğimle ilgili yeteneklerimi geliştirebiliyorum” ifadesi öğretmenlerin sürekli değişen ve gelişen eğitim-öğretim süreçlerinde uyum yeteneklerinin artması ve genel olarak ÇHK’ye katkısı bakımından olumlu olarak değerlendirilebilir. Yetenek geliştirme ve eğitim faktöründeki ifadeler arasında en düşük ortalama 3.43 (normal) ortalama ile “Aldığım eğitimler iş yerimde yükselmemde etkilidir” ifadesinde olmuştur. Bu sonuç yetenek geliştirme ve eğitim alanının öğretmenlerin kariyerlerinde ilerlemelerine etkisinin nispeten düşük olduğunu göstermektedir.

İfadeler	İfade Ortalaması	Tema Ortalaması
Dersin işlenişini kendi yöntemlerimle yapabilir ve programlanmasına etkide bulunabilirim	4.10	3,42
Okul idaresinden düzenli bir biçimde okuldaki çalışmalarım ile ilgili geribildirim alabilirim	3,60	
İşyerimde yaptığım işin faydalı olduğunu düşünüyorum	4,18	
İşim için harcadığım çaba normalden fazladır	2,03(Ters)	
Bu mesleği yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum	3,19	
Yaptığım işin monoton olduğunu düşünüyorum	3,41(Ters)	

Tablo 16: İş Motivasyonu

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

ÇHK’nin önemli bileşenlerinden olan iş motivasyonu yapılan işten duyulan memnuniyeti ifade etmektedir. Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlere göre iş motivasyonu faktörünün genel ortalaması 3.42 (normal) olarak değerlendirilmiştir. Bu faktör altında en yüksek ortalama 4.18 (iyi) ile “İşyerimde yaptığım işin faydalı olduğunu düşünüyorum” ifadesine verilmiştir. Çalışan motivasyonu için oldukça önemli olan bu ifadenin yüksek çıkması genel ÇHK’ye olumlu etki sağlamıştır. Katılımcılar, “Dersin işlenişini kendi yöntemlerimle yapabilir ve programlanmasına etkide bulunabilirim” ifadesinin ortalamasını 4,10 (iyi) olarak değerlendirmiştir. Bu faktör altındaki bir diğer ifade olan “Okul idaresinden düzenli bir biçimde okuldaki çalışmalarım ile ilgili geribildirim alabilirim” ifadesinin ortalaması 3,60 (normal-iyi) olarak sonuçlanmıştır. Bu durum çalışanın işiyle ilgili motive olması ve genel ÇHK’ye etkisi bakımından olumlu olarak değerlendirilebilir. “Yaptığım işin monoton olduğunu düşünüyorum” ifadesinin ortalamasının 3.41 (normal – iyi) iyi olarak değerlendirilmesi genel ÇHK açısından iyileştirilmesi gereken bir olgu olduğu söylenebilir. Çalışanın işini yeniliğe ve gelişmelere açık bulması, çalışan motivasyonunu da arttırmaktadır. Bir diğer ifade olan

“Bu mesleği yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum” ifadesinin ortalaması 3.19 (normal) olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında “İşim için harcadığım çaba normalden fazladır” ifadesinin ortalaması 2,03 (kötü) olarak bulunmuştur. Bu ifadenin düşük çıkmasının nedeni ifadenin ters olarak kodlanmasıdır ve katılımcıların iş için harcadıkları çabanın normal düzeyden fazla olduğunu düşündükleri anlamına gelmektedir. Bu durum genel ÇHK bakımından olumsuz olarak değerlendirilebilir.

İfadeler	İfade Ortalaması	Tema Ortalaması
Görev yaptığım okulda benimle ve yaptığım işle ilgili kararlarda görüşüm alınır	3,93	4,10
Okul idaresi ile ilişkilerim iyidir	4,13	
Çalıştığım okuldaki iş arkadaşlarım veya meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir	4,25	

Tablo 17: İşyeri İlişkileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşyeri ilişkileri ÇHK’nin önemli bileşenlerinden biridir. Katılımcıların iş yeri ilişkileri faktörüne verdikleri yanıtların ortalamasının 4.10 (iyi) olduğu görülmektedir. İşyeri ilişkileri faktörü altındaki ifadelerden en yüksek ortalama 4.25 (iyi) ortalama ile “Çalıştığım okuldaki iş arkadaşlarım veya meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir” ifadesidir. Bir diğer ifade olan “Okul idaresi ile ilişkilerim iyidir” ifadesi 4.13 (iyi) olarak sonuçlanmıştır. Son olarak “Görev yaptığım okulda benimle ve yaptığım işle ilgili kararlarda görüşüm alınır” ifadesinin ortalaması 3.93 (iyi) olarak sonuçlanmıştır. Çalışanların kurum içindeki iletişimlerinin kalitesine işaret eden bu faktörün ortalamasının iyi olarak sonuçlanması genel olarak ÇHK’yi olumlu şekilde etkilemektedir.

İfadeler	İfade Ortalaması	Tema Ortalaması
İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim	4,14	4,10
Çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik (annelik, babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim	4,15	
Ani gelişen durumlarda okul idaresinden kolaylıkla izin alabilirim	4,02	

Tablo 18: İzin Hakları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

ÇHK’nin önemli bileşenlerinden olan izin hakları faktörünü katılımcılar ortalama 4.10 (iyi) olarak değerlendirmiştir. İzin hakları faktörü altında en yüksek ortalama 4.15 (iyi) ile “Çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik (annelik, babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim” ifadesinde yer almaktadır. Bu durum genel ÇHK bakımından olumlu

olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca “İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim” ifadesi katılımcılar tarafından 4.14 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Hastalık izninin kullanımı, genel ÇHK’yi de olumlu etkileyen bir sonuç olarak görülmektedir. Bunun yanında “Ani gelişen durumlarda okul idaresinden kolaylıkla izin alabilirim” ifadesinin ortalaması 4,02 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Hastalık, yaşlı ve çocuk bakımı, ebeveynlik gibi izin haklarının kullanımı, çalışma hayatı kalitesinin önemli bileşenlerinden biridir. İzin hakları faktörünün ortalamasının iyi olması genel ÇHK’yi de olumlu etkilemektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okullarında çalışan öğretmenler ile yapılan araştırmada kamu personeli olan öğretmenlerin çalışma sürelerinin, iş güvencesi ve sosyal güvenlik haklarının yasal güvence ile sınırlarının belirlenmiş olması nedeniyle anket formunda bu sorulara yer verilmemiştir. Ayrıca İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izin alınmaması nedeniyle ücret faktörü ile ilgili maddeler anketten çıkarılmıştır. Tüm bu değerlendirmelere ek olarak katılımcılardan çalışma hayatı kalitesini 1’den (çok kötü) 5’e (çok iyi) değerlendirmeleri istenmiştir. Böylelikle öğretmenlerin önceki bölümde ifadelere tek tek verdikleri cevapların ortalamalarıyla, genel olarak ÇHK’ye verdikleri cevabın ortalaması karşılaştırılmıştır. Bu durumda 3.82 olan ifadelere verilen yanıtların ortalamasının kümülatif olarak genel çalışma hayatı kalitesine verdikleri yanıtların ortalamasına (3,53) oldukça yakındır.

İfadeler	İfade Ortalaması
Genel olarak çalışma hayatınızın kalitesini nasıl değerlendiriyorsunuz?	3,53

Tablo 19: Genel ÇHK

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların demografik yapılarına göre genel ÇHK ile ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

Yaşa göre genel ÇHK Tablo 20’de gösterilmiştir:

		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	Toplam
22-30	Sayı	0	0	1	3	7	5	10	2	0	28
	Yüzde	0,0%	0,0%	3,6%	10,7%	25,0%	17,9%	35,7%	7,1%	0,0%	100,0%
31-38	Sayı	0	1	2	7	31	13	38	6	4	102
	Yüzde	0,0%	1,0%	2,0%	6,9%	30,4%	12,7%	37,3%	5,9%	3,9%	100,0%
39-46	Sayı	0	1	6	10	37	19	44	10	3	130
	Yüzde	0,0%	0,8%	4,6%	7,7%	28,5%	14,6%	33,8%	7,7%	2,3%	100,0%
47-54	Sayı	0	0	3	3	17	7	24	5	4	63
	Yüzde	0,0%	0,0%	4,8%	4,8%	27,0%	11,1%	38,1%	7,9%	6,3%	100,0%

55 ve üstü	Sayı	0	0	0	1	2	1	6	2	1	13
	Yüzde	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	15,4%	7,7%	46,2%	15,4%	7,7%	100,0%
Toplam	Sayı	0	2	12	24	94	45	122	25	12	336
	Yüzde	0,0%	0,6%	3,6%	7,1%	28,0%	13,4%	36,3%	7,4%	3,6%	100,0%

Tablo 20: Yaş Aralıklarına Göre Genel ÇHK

Tablo 20’de görüldüğü üzere; genel ÇHK en yüksek olan kesim 55 yaş ve üstü öğretmenlerden oluşmaktadır. Aritmetik ölçümler sonucunda yaklaşık değer olarak 3,84 tespit edilmiş olup normal-iyi seviyede yaşam kalitesi algısı olduğu söylenebilir. Tüm katılımcıların verdikleri yanıtlardan hareketle %0,6 (n=2) çok kötü-kötü olduğunu; %3,6 (n=12) kötü olduğunu; %7,1 (n=24) kötü-normal olduğunu; %28 (n=94) normal olduğunu; %13,4 (n=45) normal-iyi olduğunu; %36,3 (n=122) iyi olduğunu; %7,4 (n=25) iyi-çok iyi olduğunu; %3,6 (n=12) çok iyi olduğunu değerlendirmiştir. Tablodaki genel çerçeveye bakıldığında her yaş grubunun aritmetik puan dağılımı;

- 22-30 yaş arası = 3,46
- 31-38 yaş arası = 3,53
- 39-46 yaş arası = 3,47
- 47-54 yaş arası = 3,61
- 55 yaş ve üstü = 3,84 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla elde edilen verilere göre tüm katılımcıların yaş düzeyi dikkate alındığında hepsi normal-iyi düzeyde ÇHK algısına sahiptir. En düşük ortalama 22-30 yaş öğretmenlerdedir. Genel eğilim olarak yaşla beraber ÇHK’nin artış gösterdiği söylenebilir.

Cinsiyete göre genel ÇHK Tablo 21’de gösterilmiştir:

		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	Toplam
Erkek	Sayı	0	1	7	17	71	29	77	16	10	228
	Yüzde	%0	0,4%	3,1%	7,5%	31,1%	12,7%	33,8%	7,0%	4,4%	100,0%
Kadın	Sayı	0	1	5	7	23	16	45	9	2	108
	Yüzde	%0	0,9%	4,6%	6,5%	21,3%	14,8%	41,7%	8,3%	1,9%	100,0%
Toplam	Sayı	0	2	12	24	94	45	122	25	12	336
	Yüzde	%0	0,6%	3,6%	7,1%	28,0%	13,4%	36,3%	7,4%	3,6%	100,0%

Tablo 21: Cinsiyete Göre Genel ÇHK

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 21’de görüldüğü üzere; genel ÇHK cinsiyet değişkenine göre en yüksek olan kesim kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Aritmetik ölçümler sonucunda yaklaşık değer olarak 3,56 tespit edilmiş olup normal-iyi seviyede yaşam kalitesi algısı olduğu söylenebilir. Tüm katılımcıların verdikleri yanıtlardan hareketle %0,6 (n=2) çok kötü-kötü olduğunu; %3,6 (n=12) kötü olduğunu; %7,1 (n=24) kötü-normal olduğunu; %28 (n=94) normal

olduğunu; %13,4 (n=45) normal-iyi olduğunu; %36,3 (n=122) iyi olduğunu; %7,4 (n=25) iyi-çok iyi olduğunu; %3,6 (n=12) çok iyi olduğunu değerlendirmiştir. Tablodaki genel çerçeveye bakıldığında cinsiyet grubunun aritmetik puan dağılımı;

- Erkek öğretmenler = 3,51
- Kadın öğretmenler = 3,56 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla elde edilen verilere göre tüm katılımcıların cinsiyet dikkate alındığında hepsi normal-iyi düzeyde ÇHK algısına sahiptir. Kadın öğretmenlerin ÇHK'si erkek öğretmenlerden yüksektir.

Medeni duruma göre genel ÇHK Tablo 22'de gösterilmiştir:

		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	Toplam
Bekar	Sayı	0	0	0	4	12	6	11	1	3	37
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	10,8%	32,4%	16,2%	29,7%	2,7%	8,1%	100,0%
Evli	Sayı	0	2	12	20	82	39	111	24	9	299
	Yüzde	%0	0,7%	4,0%	6,7%	27,4%	13,0%	37,1%	8,0%	3,0%	100,0%
Toplam	Sayı	0	2	12	24	94	45	122	25	12	336
	Yüzde	%0	0,6%	3,6%	7,1%	28,0%	13,4%	36,3%	7,4%	3,6%	100,0%

Tablo 22: Medeni Duruma Göre Genel ÇHK

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 22'e bakıldığında; genel ÇHK medeni durum bağlamında en yüksek olan kesim evli öğretmenlerden oluşmaktadır. Aritmetik ölçümler sonucunda yaklaşık değer olarak 3,53 tespit edilmiş olup normal-iyi seviyede yaşam kalitesi algısı olduğu söylenebilir. Tüm katılımcıların verdikleri yanıtlardan hareketle %0,6 (n=2) çok kötü-kötü olduğunu; %3,6 (n=12) kötü olduğunu; %7,1 (n=24) kötü-normal olduğunu; %28 (n=94) normal olduğunu; %13,4 (n=45) normal-iyi olduğunu; %36,3 (n=122) iyi olduğunu; %7,4 (n=25) iyi-çok iyi olduğunu; %3,6 (n=12) çok iyi olduğunu değerlendirmiştir. Tablodaki genel çerçeveye bakıldığında medeni durum grubunun aritmetik puan dağılımı;

- Bekar öğretmenler = 3,52
- Evli öğretmenler = 3,53 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla elde edilen verilere göre tüm katılımcıların medeni durum dikkate alındığında hepsi normal-iyi düzeyde ÇHK algısına sahiptir. Evli ve bekar öğretmenlerin ÇHK'si benzerdir.

Eğitim durumuna göre genel ÇHK Tablo 23'te gösterilmiştir:

		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	Toplam
Lisans	Sayı	0	2	9	19	77	36	94	19	11	267
	Yüzde	%0	0,7%	3,4%	7,1%	28,8%	13,5%	35,2%	7,1%	4,1%	100,0%
Yüksek Lisans	Sayı	0	0	2	5	17	9	26	6	1	66
	Yüzde	%0	0,0%	3,0%	7,6%	25,8%	13,6%	39,4%	9,1%	1,5%	100,0%
Doktora	Sayı	0	0	1	0	0	0	2	0	0	3
	Yüzde	%0	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Toplam	Sayı	0	2	12	24	94	45	122	25	12	336
	Yüzde	%0	0,6%	3,6%	7,1%	28,0%	13,4%	36,3%	7,4%	3,6%	100,0%

Tablo 23: Eğitim Durumuna Göre Genel ÇHK

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 23'e bakıldığında; genel ÇHK eğitim durumu bağlamında en yüksek olan kesim yüksek lisans mezunu öğretmenlerden oluşmaktadır. Aritmetik ölçümler sonucunda yaklaşık değer olarak 3,56 tespit edilmiş olup normal-iyi seviyede yaşam kalitesi algısı olduğu söylenebilir. Tüm katılımcıların verdikleri yanıtlardan hareketle %0,6 (n=2) çok kötü-kötü olduğunu; %3,6 (n=12) kötü olduğunu; %7,1 (n=24) kötü-normal olduğunu; %28 (n=94) normal olduğunu; %13,4 (n=45) normal-iyi olduğunu; %36,3 (n=122) iyi olduğunu; %7,4 (n=25) iyi-çok iyi olduğunu; %3,6 (n=12) çok iyi olduğunu değerlendirmiştir. Tablodaki genel çerçeveye bakıldığında her eğitim durumu grubunun aritmetik puan dağılımı;

- Lisans mezunu = 3,52
- Yüksek Lisans mezunu = 3,56
- Doktora mezunu = 3,33 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla elde edilen verilere göre tüm katılımcıların eğitim düzeyi dikkate alındığında hepsi normal-iyi düzeyde ÇHK algısına sahiptir. En düşük ÇHK doktora mezunu öğretmenlerdedir.

Kıdeme göre genel ÇHK Tablo 24'te gösterilmiştir:

		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	Toplam
0-11 Ay	Sayı	0	0	0	1	2	0	2	0	0	5
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	20,0%	40,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	100,0%
1-5 Yıl	Sayı	0	0	0	2	3	4	8	0	0	17
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	11,8%	17,6%	23,5%	47,1%	0,0%	0,0%	100,0%
6-10 Yıl	Sayı	0	0	1	5	21	9	16	4	2	58
	Yüzde	%0	0,0%	1,7%	8,6%	36,2%	15,5%	27,6%	6,9%	3,4%	100,0%
11-15 Yıl	Sayı	0	1	3	2	23	6	31	7	3	76
	Yüzde	%0	1,3%	3,9%	2,6%	30,3%	7,9%	40,8%	9,2%	3,9%	100,0%
16-20 Yıl	Sayı	0	1	2	5	14	10	23	2	3	60
	Yüzde	%0	1,7%	3,3%	8,3%	23,3%	16,7%	38,3%	3,3%	5,0%	100,0%

20 Yıl ve üstü	Sayı	0	0	6	9	31	16	42	12	4	120
	Yüzde	%0	0,0%	5,0%	7,5%	25,8%	13,3%	35,0%	10,0%	3,3%	100,0%
Toplam	Sayı	0	2	12	24	94	45	122	25	12	336
	Yüzde	%0	0,6%	3,6%	7,1%	28,0%	13,4%	36,3%	7,4%	3,6%	100,0%

Tablo 24: Kıdeme Göre Genel ÇHK

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 24'e bakıldığında; genel ÇHK öğretmenlik mesleğinde geçirilen süre değişkenine göre en yüksek olan kesim 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Aritmetik ölçümler sonucunda yaklaşık değer olarak 3,59 tespit edilmiş olup normal-iyi seviyede yaşam kalitesi algısı olduğu söylenebilir. Tüm katılımcıların verdikleri yanıtlardan hareketle %0,6 (n=2) çok kötü-kötü olduğunu; %3,6 (n=12) kötü olduğunu; %7,1 (n=24) kötü-normal olduğunu; %28 (n=94) normal olduğunu; %13,4 (n=45) normal-iyi olduğunu; %36,3 (n=122) iyi olduğunu; %7,4 (n=25) iyi-çok iyi olduğunu; %3,6 (n=12) çok iyi olduğunu değerlendirmiştir. Tablodaki genel çerçeveye bakıldığında öğretmenlikte geçen süre değişkenine göre aritmetik puan dağılımı;

- 0-11 ay = 3,33
- 1-5 yıl arası = 3,52
- 6-10 yıl arası = 3,46
- 11-15 yıl arası = 3,59
- 16-20 yıl arası = 3,51
- 20 yıl ve üzeri = 3,54 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla elde edilen verilere göre tüm katılımcıların öğretmenlikte geçen süre değişkeni dikkate alındığında hepsi normal-iyi düzeyde ÇHK algısına sahiptir. En düşük ÇHK 0-11 ay arası görev yapan öğretmenlerdedir.

Kurum kıdem süresine göre genel ÇHK Tablo 25'de gösterilmiştir:

		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	Toplam
0-11 Ay	Sayı	0	0	1	5	10	6	12	0	2	36
	Yüzde	%0	0,0%	2,8%	13,9%	27,8%	16,7%	33,3%	0,0%	5,6%	100,0%
1-5 Yıl	Sayı	0	0	2	5	34	11	43	10	6	111
	Yüzde	%0	0,0%	1,8%	4,5%	30,6%	9,9%	38,7%	9,0%	5,4%	100,0%
6-10 Yıl	Sayı	0	1	4	8	28	16	38	7	4	106
	Yüzde	%0	0,9%	3,8%	7,5%	26,4%	15,1%	35,8%	6,6%	3,8%	100,0%
11-15 Yıl	Sayı	0	1	3	4	9	8	22	5	0	52
	Yüzde	%0	1,9%	5,8%	7,7%	17,3%	15,4%	42,3%	9,6%	0,0%	100,0%
16-20 Yıl	Sayı	0	0	2	1	9	4	4	1	0	21
	Yüzde	%0	0,0%	9,5%	4,8%	42,9%	19,0%	19,0%	4,8%	0,0%	100,0%

20 Yıl ve üstü	Sayı	0	0	0	1	4	0	3	2	0	10
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	10,0%	40,0%	0,0%	30,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Toplam	Sayı	0	2	12	24	94	45	122	25	12	336
	Yüzde	%0	0,6%	3,6%	7,1%	28,0%	13,4%	36,3%	7,4%	3,6%	100,0%

Tablo 25: Kurum Kıdem Süresine Göre Genel ÇHK

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 25’ya bakıldığında; genel ÇHK çalışılan kurumda geçirilen süre değişkenine göre en yüksek olan kesim 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Aritmetik ölçümler sonucunda yaklaşık değer olarak 3,63 tespit edilmiş olup normal-iyi seviyede yaşam kalitesi algısı olduğu söylenebilir. Tüm katılımcıların verdikleri yanıtlardan hareketle %0,6 (n=2) çok kötü-kötü olduğunu; %3,6 (n=12) kötü olduğunu; %7,1 (n=24) kötü-normal olduğunu; %28 (n=94) normal olduğunu; %13,4 (n=45) normal-iyi olduğunu; %36,3 (n=122) iyi olduğunu; %7,4 (n=25) iyi-çok iyi olduğunu; %3,6 (n=12) çok iyi olduğunu değerlendirmiştir. Tablodaki genel çerçeveye bakıldığında öğretmenlikte geçen süre değişkenine göre aritmetik puan dağılımı;

- 0-11 ay = 3,43
- 1-5 yıl arası = 3,63
- 6-10 yıl arası = 3,51
- 11-15 yıl arası = 3,51
- 16-20 yıl arası = 3,23
- 20 yıl ve üzeri = 3,55 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla elde edilen verilere göre tüm katılımcıların çalışılan kurumda geçirilen süre değişkeni dikkate alındığında hepsi normal-iyi düzeyde ÇHK algısına sahiptir. En düşük ÇHK 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerdedir.

Branşlara göre genel ÇHK Tablo 26’da gösterilmiştir:

		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	Toplam
Beden Eğitimi	Sayı	0	0	0	0	5	5	8	0	0	18
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	0,0%	27,8%	27,8%	44,4%	0,0%	0,0%	100,0%
Bilişim Teknolojileri	Sayı	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Din Kültürü	Sayı	0	0	1	2	3	1	13	1	1	22
	Yüzde	%0	0,0%	4,5%	9,1%	13,6%	4,5%	59,1%	4,5%	4,5%	100,0%
Felsefe Grubu	Sayı	0	0	0	0	2	0	1	0	0	3
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%

Fen Bilgisi/Fizik Kimya Biyoloji	Sayı	0	0	2	6	9	3	17	3	0	40
	Yüzde	%0	0,0%	5,0%	15,0%	22,5%	7,5%	42,5%	7,5%	0,0%	100,0%
Görsel Sanatlar	Sayı	0	0	1	0	4	2	0	0	0	7
	Yüzde	%0	0,0%	14,3%	0,0%	57,1%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
İlköğretim Matematik/ Matematik	Sayı	0	0	3	0	14	4	15	5	1	42
	Yüzde	%0	0,0%	7,1%	0,0%	33,3%	9,5%	35,7%	11,9%	2,4%	100,0%
Meslek Dersi Öğretmeni	Sayı	0	0	1	1	2	1	3	3	1	12
	Yüzde	%0	0,0%	8,3%	8,3%	16,7%	8,3%	25,0%	25,0%	8,3%	100,0%
Müzik	Sayı	0	0	0	1	3	0	1	0	1	6
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	16,7%	50,0%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	100,0%
Özel Eğitim	Sayı	0	0	0	1	5	2	0	2	0	10
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	10,0%	50,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Rehberlik	Sayı	0	0	0	0	3	5	4	0	0	12
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	41,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Sınıf Öğretmenliği	Sayı	0	0	0	2	12	2	5	1	1	23
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	8,7%	52,2%	8,7%	21,7%	4,3%	4,3%	100,0%
Sosyal Bilgiler/Tarih Coğrafya	Sayı	0	0	0	3	2	4	7	4	0	20
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	15,0%	10,0%	20,0%	35,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Teknoloji ve Tasarım	Sayı	0	0	0	0	1	0	2	0	1	4
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%	0,0%	25,0%	100,0%
Türkçe/Türk Dili ve Edebiyatı	Sayı	0	0	2	3	14	8	18	3	1	49
	Yüzde	%0	0,0%	4,1%	6,1%	28,6%	16,3%	36,7%	6,1%	2,0%	100,0%
Yabancı Diller	Sayı	0	2	2	5	12	5	12	3	3	44
	Yüzde	%0	4,5%	4,5%	11,4%	27,3%	11,4%	27,3%	6,8%	6,8%	100,0%
Okul Öncesi Öğretmenliği	Sayı	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Diğer	Sayı	0	0	0	0	2	3	11	0	2	18
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	16,7%	61,1%	0,0%	11,1%	100,0%
TOPLAM	Sayı	0	2	12	24	94	45	122	25	12	336
	Yüzde	%0	0,6%	3,6%	7,1%	28,0%	13,4%	36,3%	7,4%	3,6%	100,0%

Tablo 26: Branşlara Göre Genel ÇHK

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 26'ya bakıldığında; genel ÇHK branş değişkenine göre en yüksek olan kesim bilişim teknolojileri ile teknoloji ve tasarım öğretmenlerinden oluşmaktadır. Aritmetik

ölçümler sonucunda yaklaşık değer olarak 4,00 tespit edilmiş olup iyi seviyede yaşam kalitesi algısı olduğu söylenebilir. Tüm katılımcıların verdikleri yanıtlardan hareketle %0,6 (n=2) çok kötü-kötü olduğunu; %3,6 (n=12) kötü olduğunu; %7,1 (n=24) kötü-normal olduğunu; %28 (n=94) normal olduğunu; %13,4 (n=45) normal-iyi olduğunu; %36,3 (n=122) iyi olduğunu; %7,4 (n=25) iyi-çok iyi olduğunu; %3,6 (n=12) çok iyi olduğunu değerlendirmiştir. Tablodaki genel çerçeveye bakıldığında branş değişkenine göre aritmetik puan dağılımı;

- Beden eğitimi; 3,58
- Bilişim teknolojileri; 4
- Din kültürü; 3,68
- Felsefe grubu; 3,33
- Fen bilgisi; 3,45
- Görsel sanatlar; 3
- İlköğretim Matematik / Matematik; 3,55
- Meslek dersleri; 3,70
- Müzik; 3,41
- Özel Eğitim; 3,35
- Rehberlik; 3,54
- Sınıf Öğretmenliği; 3,36
- Sosyal bilgiler/Coğrafya/Tarih; 3,67
- Teknoloji ve Tasarım; 4,00
- Türkçe Öğretmeni; 3,51
- Yabancı Diller; 3,39
- Okul Öncesi; 3,5
- Diğer Branşlar; 3,91 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla elde edilen verilere göre tüm katılımcıların çalışılan branş değişkeni dikkate alındığında teknoloji tasarım ve bilişim teknolojileri dışında geri kalanlar normal-iyi düzeyde ÇHK algısına sahiptir.

Okul türüne göre genel ÇHK Tablo 27’de gösterilmiştir:

		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	Toplam
Anaokulu	Sayı	0	0	0	0	4	6	10	2	1	23
	Yüzde	%0	0,0%	0,0%	0,0%	17,4%	26,1%	43,5%	8,7%	4,3%	100,0%
İlkokul	Sayı	0	1	0	0	9	0	7	2	1	20
	Yüzde	%0	5,0%	0,0%	0,0%	45,0%	0,0%	35,0%	10,0%	5,0%	100,0%
Ortaokul	Sayı	0	1	8	18	50	25	64	15	5	186
	Yüzde	%0	0,5%	4,3%	9,7%	26,9%	13,4%	34,4%	8,1%	2,7%	100,0%
Lise	Sayı	0	0	4	6	31	14	41	6	5	107
	Yüzde	%0	0,0%	3,7%	5,6%	29,0%	13,1%	38,3%	5,6%	4,7%	100,0%
Toplam	Sayı	0	2	12	24	94	45	122	25	12	336
	Yüzde	%0	0,6%	3,6%	7,1%	28,0%	13,4%	36,3%	7,4%	3,6%	100,0%

Tablo 27: Okul Türüne Göre Genel ÇHK

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 27’ye bakıldığında; genel ÇHK çalışılan okul türü değişkenine göre en yüksek olan kesim anaokulunda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Aritmetik ölçümler sonucunda yaklaşık değer olarak 3,79 tespit edilmiş olup normal-iyi seviyede yaşam kalitesi algısı olduğu söylenebilir. Tüm katılımcıların verdikleri yanıtlardan hareketle %0,6 (n=2) çok kötü-kötü olduğunu; %3,6 (n=12) kötü olduğunu; %7,1 (n=24) kötü-normal olduğunu; %28 (n=94) normal olduğunu; %13,4 (n=45) normal-iyi olduğunu; %36,3 (n=122) iyi olduğunu; %7,4 (n=25) iyi-çok iyi olduğunu; %3,6 (n=12) çok iyi olduğunu değerlendirmiştir. Tablodaki genel çerçeveye bakıldığında çalışılan okul türü değişkenine göre aritmetik puan dağılımı;

- anaokulu = 3,78
- ilkokul = 3,57
- ortaokul = 3,48
- lise = 3,56 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla elde edilen verilere göre tüm katılımcıların çalışılan okul türü değişkeni dikkate alındığında hepsi normal-iyi düzeyde ÇHK algısına sahiptir.

SONUÇ

Çalışma hayatı kalitesi kavramı özellikle son yıllarda çalışanların işe ilişkin beklentilerinin değişmesi ile önem kazanmıştır. Çalışma ilişkilerinde zaman içinde görülen değişimin etkisiyle örgütlerin verimlilik artışında çalışan performansının etkisini odağına alan araştırmalar benzer doğrultuda artış göstermiştir. Türkiye’de ÇHK’ye dair ilk kez çok yönlü ve geniş katılımlı çalışma 1991’ yılında Milli Prodüktivite Merkezi tarafından düzenlenen “Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin İyileştirilmesi Sempozyumu” olduğu görülmektedir. İşçi, işveren temsilcilerinin ve akademisyenlerin katılımıyla gerçekleştirilen sempozyumda ÇHK’ye ilişkin görüşler ve gelişmeler ortaya konmuştur.

Bu çalışma öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesini çalışan odaklı olarak ölçmeyi amaçlamaktadır. ILO tarafından uluslararası düzeyde ÇHK’nin göstergelerinden kabul edilen iş yerinde eşit muamele, çalışanların; iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, ücretleri, iş-yaşam dengesi, çalışma süreleri, endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog, yetenek geliştirme ve eğitim, iş motivasyonu ve iş yeri ilişkileri, izin hakları, sosyal güvenlik alt boyutlarıyla ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu çerçevede katılımcıların demografik özelliklerine göre, çalışma hayatının unsurlarına göre ve son olarak genel ÇHK’ye göre analizler yapılmıştır. Durmuşkaya (2020) tarafından geliştirilen ölçek uzman görüşü sonrası uyarlanmıştır. Araştırmada kümeli örnekleme tekniği benimsenmiştir. Araştırmanın örneklemi, Sakarya ilindeki nüfus yoğunluğu ve öğretmen yoğunluğuna göre Adapazarı ve Serdivan ilçelerindeki devlet okullarında faaliyet gösteren öğretmenlerden (336 katılımcı) oluşmaktadır.

Faktörlere göre frekans analizi sonuçlarında; eşit muamele (4,18, iyi), iş sağlığı ve güvenliği (3,30, normal-iyi), iş yaşam dengesi (3,71, iyi), endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog (4,26, iyi), yetenek geliştirme ve eğitim (3,55, normal-iyi), iş motivasyonu (3,42, normal), iş yeri ilişkileri (4,10, iyi), izin hakları (4,10, iyi), genel ÇHK (3,53, normal-iyi) şeklinde gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar açısından değerlendirildiğinde Sakarya’da devlet okullarında çalışan öğretmenlerin, eşit muamele, iş-yaşam dengesi, endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog, iş yeri ilişkileri, izin hakları konularında ÇHK açısından iyi durumda oldukları sonucu çıkmıştır. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği, yetenek geliştirme ve eğitim, genel ÇHK’si normal-iyi olarak değerlendirmiştir.

Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre genel ÇHK değerlendirildiğinde yaş değişkenine göre en yüksek olan grup 55 ve üstü yaş grubu öğretmenlerden oluşmaktadır. (23-30 yaş = 3,46; 31-38 yaş = 3,53; 39-46 yaş = 3,47; 47 ;54 yaş = 3,61; 55 yaş ve üstü = 3,84). Cinsiyet değişkenine göre en yüksek olan kesim kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. (erkek öğretmenler = 3,51; kadın öğretmenler = 3,56) Medeni durum değişkenine göre değerler yakındır (bekar öğretmenler = 3,52; evli öğretmenler = 3,53). Eğitim durumu bağlamında en yüksek olan kesim yüksek lisans mezunu öğretmenlerden oluşmaktadır. (lisans = 3,52, yüksek lisans = 3,56, doktora = 3,33) Genel çalışma hayatı kalitesi öğretmenlik mesleğinde geçirilen süre (kıdem) değişkenine göre en yüksek olan kesim 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. (0-11 ay = 3,33, 1-5 yıl = 3,52, 6-10 yıl = 3,46, 11-15 yıl = 3,59, 16-20 yıl = 3,51, 20 yıl ve üzeri = 3,54) Genel çalışma hayatı kalitesi çalışılan kurumda geçirilen süre (kurum kıdem) değişkenine göre en yüksek olan kesim 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. (0-11 ay = 3,43, 1-5 yıl arası = 3,63, 6-10 yıl arası = 3,51, 11-15 yıl arası = 3,51, 16-20 yıl arası = 3,23, 20 yıl ve üzeri = 3,55)

Genel ÇHK branş değişkenine göre en fazla bilişim teknolojileri ile teknoloji ve tasarım öğretmenlerindedir. (Beden eğitimi; 3,58, Bilişim teknolojileri; 4, Din kültürü;3,68, Felsefe grubu;3,33, Fen bilgisi;3,45, Görsel sanatlar; 3, İlköğretim Matematik / Matematik; 3,55, Meslek dersleri; 3,70, Müzik; 3,41, Özel Eğitim; 3,35, Rehberlik; 3,54, Sınıf Öğretmenliği; 3,36, Sosyal bilgiler/Coğrafya/Tarih; 3,67, Teknoloji ve Tasarım; 4,00, Türkçe Öğretmeni; 3,51, Yabancı Diller; 3,39, Okul Öncesi; 3,5 Diğer Branşlar; 3,91) olarak bulunmuştur. Dolayısıyla elde edilen verilere göre tüm katılımcıların çalışılan branş değişkeni dikkate alındığında teknoloji tasarım ve bilişim teknolojileri dışında geri kalanlar normal-iyi düzeyde ÇHK algısına sahiptir.

Genel ÇHK çalışılan okul türü değişkenine göre en yüksek olan kesim anaokulunda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. (Anaokulu = 3,78, ilkokul = 3,57, ortaokul = 3,48, lise = 3,56).

ÇHK farklı boyutlarıyla değerlendirildiğinde tanımı ve kapsamı değişebilen aynı zamanda dinamik bir kavramdır. Üzerinde fikir birliği sağlanan bir tanımı olmamakla birlikte araştırmacıların bakış açılarına ve konuyu ele alış biçimlerine göre şekillenebilmektedir. Literatür taraması yapıldığında öğretmenlerin ÇHK'sini ölçen çalışmaların kapsam bakımından kısıtlı olduğu görülmektedir. Araştırmada Durmuşkaya

tarafından geliştirilen ve ILO'nun tematik yapılanmasıyla örtüşen ÇHK ölçeği bu bağlamda araştırmayı özgün hale getirmektedir..

Araştırma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin genel ÇHK ortalamasının iyi düzeyde olması olumlu bir durum olarak görülebilir. Ancak temalar altında düşük çıkan ifadeler doğrultusunda;

- Öğretmenlerin motivasyonunu artırma amacıyla takdir ve ödüllendirme mekanizmaları daha işlevsel hale getirilebilir.
- Öğretmenlerin yükselme olanaklarında yeterlilik ve işe uygunluk ölçütlerinin belirleyici faktör olması sağlanabilir.
- Öğretmenlerin fiziksel sağlık risklerinin azaltılması için okullarda daha fazla sportif faaliyet düzenlenebilir. Ayrıca sınıf içi öğretmen materyallerinin ergonomik olması sağlanabilir.
- Öğretmenlerin psikolojik sağlık risklerinin azaltılması için okullarda psikolojik sağlamlık ile ilgili uzman desteği alınması sağlanabilir. Okullarda öğretmenlere yönelik kültürel, sosyal ve sanatsal faaliyetlere daha fazla yer verilebilir.
- İleride yapılacak çalışmalarda bölgesel olarak seçilecek illerden farklı tür ve düzeyde okullarda uygulamalar yapılabilir.
- Ulusal düzeyde öğretmenlerin ÇHK ölçümü yapılarak, düşük çıkan temalar ile ilgili sendikalar ile işbirliği içinde politika geliştirilebilir.
- Ulusal düzeyde yapılan araştırma sonuçları diğer ülkeler ile karşılaştırılabilir.
- Yapılacak çalışmaların belirli bir zaman periyodu içinde tekrarlanması, çalışma hayatının değişen şartlarına ilişkin verilerin elde edilmesini sağlayacak ve ihtiyaç duyulan alanlarda güncellemeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965). *T.C Resmî Gazete* (12056, 23 Temmuz 1965).
- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. (2001). *T.C Resmî Gazete* (24460, 25 Haziran 2001).
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). *T.C Resmî Gazete* (25134, 10 Haziran 2003).
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). *T.C Resmî Gazete* (28339, 30 Haziran 2012).
- 7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu. (2022). *T.C Resmî Gazete* (31750, 3 Şubat 2022).
- Adams, R. J. (1993). Understanding, Constructing, and Teaching Industrial Relations Theory. Eds. MELTZ, Noah, ADAMS, Roy, *Industrial Relations Theory, Its Nature, Scope and Pedagogy*, London.
- Ağer, İ. (2006). Türk çalışma yaşamında iş güvencesi, Adalet Yayınevi.
- Akar, H., & Ersü, A. (2020). Eğitimcilerin Sendikal Örgütlenme Nedenlerinin İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 50-67. <https://doi.org/10.19160/ijer.730221>
- Alli, B. O. (2008). Fundamental principles of occupational health and safety, Baskı: 2, Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Anayasa. (1982). *T.C. Resmî Gazete* (17863, 18 Ekim 1986).
- Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Andritter A.J. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142 (2), 147-178.
- Aydın, İ., Karaman-Kepenekçi, Y. (2008). Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. *Journal of Educational Administration*, 46(4), 497-513.
- Aydın, R., Soydan M. (2021). Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 11(1), 331-364.
- Aytaç S., Keser A. (2017) Çalışma yaşamında kariyer. Umuttepe Yayınları.

- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 35-59.
- Bannai, A., Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scand J Work Environ Health*, 40 (1), 5-18.
- Başaran, İ. E. (1989). *Yönetim*. Ankara, Gül Yayınevi.
- Baznabaz, M. Ş., Akın, M., Elgörmüş, Y., Özmen, Ş., vd. (2023). Okul ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan lisansüstü çalışmaların doküman analizi ile incelenmesi. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 10(1), 208-223.
- Beritan, S. C. (2014), Küresel Kentler Bağlamında Yaşam Kalitesi Göstergelerine Kalitatif Bir Bakış: İstanbul – New York Karşılaştırması. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Birken, İ. (2018). Anaokulu Öğretmenlerinin Mesleklerine Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi).
- Blomeyer, W. (1985) Alman Hukukunda Feshe Karşı Korunmanın Sosyal ve Ekonomik Önemi, Almanya’da ve Türkiye’de Fesih ve İşçinin Feshe Karşı Korunması, BSS.
- Bowlby, G. (2008). *Income and Non-Wage Benefits From Employment*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Budd J. W. (2011). Çalışma Düşüncesi, (Fuat Man, Çev.), Ayrıntı Yayınları.
- Bustillo, R. M., Fernandez-Macias, E., Anton, J. I., Esteve, F., (2009). Indicators of Job Quality in the European Union, European Parliament Policy Department of Employment and Social Affairs.
- Bustillo R. M., Fernandez-Macias, E., Esteve, F., Anton, J. I. (2011). “E Pluribus Unum? A Critical Survey of Job Quality Indicators”, *Socio-Economic Review*, 9(3), pp. 447-475, doi:10.1093/ser/mwr005.
- Campos, L. C. A. ve Souza, A. M. (2006). “Study of the Walton’s Criteria of Quality of Working Life Using Multivariate Analysis in a Military Organization”, Third International Conference on Production Research, 30 July–2 August 2006, Curitiba/PR-Brazil.
- Can, A. (1991). Verimliliğe Yeni Bir Yaklaşım: Çalışma Yaşamının Kalitesi, *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları .
- Carre F., Findlay P., Tilly C., Warhurst C. (2012). “Job Quality: Scenarios, Analysis and Interventions” In: Warhurst C., Carre F., Findlay P., Tilly C. (eds.), *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty First Century*, Houndmills: Palgrave Macmillan.

- Caruso, C. (2006). Possible broad impacts of long work hours. *Industrial health*, 44 (4), 531-6 . <https://doi.org/10.2486/INDHEALTH.44.531>.
- Cazes, S., Hijzen, A., Saint-Martin A. (2015). *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174, Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kjlmr-en>
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen performansının artırılmasında okul yöneticisinin rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 15(2).
- Centel, T. (1994). *İş Hukuku*. Cilt 1. İstanbul, Beta Yayınları.
- Clark, S.C. (2000). Work / Family Border Theory: A New Theory of . Work / Family Balance. *Human Relations* 53(6): 747-770.
- Competitiveness, Stockholm: National Institute for Working Life.
- Coning, J., Rothmann, S., & Stander, M. (2019). Do wage and wage satisfaction compensate for the effects of a dissatisfying job on life satisfaction?. *SA Journal of Industrial Psychology*. <https://doi.org/10.4102/SAJIP.V45I0.1552>.
- Çakır, Ö. (2007): “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum*, 2007/1, s. 117–140, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf> (Erişim Tarihi: 15.11.2023).
- Çobanoğlu, F., Şarkaya, S.S & Sertel, G. (2019). İş- yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma[Work-life balance: a study on teachers and school administrators]. *The Journal of International Social Research*, 12 (66), 784-795. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3627>
- ÇSGB. (2014). Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri. (Albayrak N., Aydın, F. , Ed.) Yayın no: 08. Ankara. (<https://www.csgb.gov.tr/media/1332/tuerkiye-taraf%C4%B1ndan-onaylanan-ilo-soezle%C5%9Fmeleri.pdf> Erişim Tarihi: 11.02.2024)
- ÇSGB. (2014). Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri. Yayın no: 11. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı. (<https://www.csgb.gov.tr/media/1324/%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-mevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf> Erişim Tarihi: 08.02.2024)
- ÇSGB. (2022). 30 soruda işçinin dinlenme hakkı. (<https://www.csgb.gov.tr/medias/7973/06-30-soruda-%C4%B0%C5%9F%C3%A7inin-dinlenme-hakk%C4%B1.pdf> Erişim Tarihi: 12.01.2024)

- ÇSGB. (2023). *Hakkında tebliğler.* (https://www.csgeb.gov.tr/media/91572/temmuz_2023-kamu.pdf Erişim Tarihi: 02.03.2024).
- ÇSGB. (2024). *Ülkelerin çalışma süreleri.* (https://www.csgeb.gov.tr/digm/contents/calismahayatiulkekunyeleri Erişim Tarihi: 10.12.2023)
- Dal, S. (2018). İşyeri Rekreasyonunun Çalışanların İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme ve İyi Hali (Wellness) Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.
- Davis, S. J., Haltiwanger J. (1992). Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(3), pp. 819–863, https://doi.org/10.2307/2118365
- Dede E. (2017). İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dembe, A. (2009). Ethical Issues Relating to the Health Effects of Long Working Hours. *Journal of Business Ethics*, 84, 195-208. https://doi.org/10.1007/S10551-008-9700-9.
- Demir, F. (1999). İş Güvencesi, 2.baskı, İzmir
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi, *Ege Akademik Bakış (Ege Academic Review)*. 11(3), 453, doi:10.21121/eab.2011319560.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayırmacılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44, (511), 12-27.
- Demirbilek S., Türkan, Ö. U. (2008). Çalışma Hayatı Kalitesinin Arttırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(1), 47-67.
- Demirel Yazıcı, S., & Cemaloğlu, N. (2022). Türkiye'nin Öğretmen Profiline OECD Ülkeleri İle Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3).
- Dereli, T. (1991). “Verimli Bir Çalışma Ortamı Yaratan Faktörler ve Özellikleri”, *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Deshwal, P. (2016). Effects of Wages on The Performance of Employees. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 5, 185-195.
- De Witte H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SAJIP*; 31: 1–6.

- Dıgın, Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma / iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (2): 169-182.
- Dongrey, R., & Rokade, V. (2022). A framework to assess the impact of employee perceived equality on contextual performance and mediating role of affective commitment to enhance and sustain positive work behavior. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2022(1), 5407947. <https://doi.org/10.1155/2022/5407947>
- Drobnic S., Beham B., Prag P. (2010). Good job, good life? working conditions and quality of life in Europe. *Social indicators research*, 99(2), 205-225.
- Dunlop, J.T. (1958). *Industrial Relations Systems*, Harvard University.
- Dupuis G., Martel J. P. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument, *Social indicators research*, 77(2), 333-368. doi:10.1007/s11205-004-5368-4.
- Durmuşkaya, C. (2020). *Çalışma hayatı kalitesi ölçek önerisi: Sakarya ili uygulaması* (Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Duxbury L., Higgins C., (2001). Work-Life Balance in Canada: Making The Case For Change http://www.asiapacific.ca/data/caprn/cjsp_project/duxbury_final.PDF (Erişim Tarihi: 12.02.2024)
- Elma, C., Demir, K. (2003). Yönetimde çağdaş yaklaşımlar: uygulamalar ve sorunlar. Anı Yayınları.
- Engür A., Kayıkçı K. (2020). Türk eğitim sistemindeki mesleki güvence uygulamalarının okula ve öğretmenlerin performansına etkisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11 (2), 16-34. <https://doi.org/10.19160/ijer.735585>
- Erdoğan E., Durmuşkaya C. (2017). Çalışma hayatı kalitesinin tanımlanmasına ilişkin sorunlar: Türkiye için bir tanım önerisi. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 503-523.
- Erdoğan, E., Genç, K. G. (2023). İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin temel sorunları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 57-93. <https://doi.org/10.54838/bilgisosyal.1289671>
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.

- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Fernet, C., Trépanier, S., Austin, S., Levesque-Côté, J. (2016). Committed, inspiring, and healthy teachers: How do school environment and motivational factors facilitate optimal functioning at career start. *Teaching and Teacher Education*, 59, 481-491. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2016.07.019>
- Gardner, D., Dyne, L., & Pierce, J. (2004). Effects of wage level on organization-based self-esteem and performance: A field research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307-322. <https://doi.org/10.1348/0963179041752646>.
- George, J. M., Brief A., P. (1990). The economic instrumentality of work: An examination of the moderating effects of financial requirements and sex on the pay-life satisfaction relationship. *Journal of Vocational Behaviour*, 37(3), 357-368.
- Goode, D. A. (1989). Quality of life, quality of work life, In: Kiernan, W. E., Schalock, R. L. (eds.), *Economics, Industry and Disability: A Look Ahead* (Paul H. Brookes, Baltimore), 337-349.
- Greenhaus, J., Collins, K., Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grinth, K. (1998). *Çalışma sosyolojisi*. (V. Bozkurt, Çev. Ed.). Alfa Yayınları.
- Guest, D. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*. 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Gülşen, C., Yörük, G. (2021). okul öncesi eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin hizmetiçi eğitimleri. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(40):1056-1070. <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.620>
- Günay İ.C. (2010). Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 20, 28-50. <https://sicil.mess.org.tr/tr/icerik/yillik-ucretli-zin-hakki-ve-ucretli-zin-alacagi> Erişim Tarihi: 12.01.2024
- Gündoğan N., (2010). İstihdam Politikalarının Bir Hedefi Olarak “İş Kalitesi” ve Uluslararası Kuruluşların Bu Konudaki Yaklaşımları. *Çimento İşveren*, 1 (24), 4-15.
- Gündüz H. B., (2013). Öğretmenlerin Sözleşmeli İstihdamı ve Durumlarına İlişkin Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 40-60.
- Gürbüz, S. (2007). Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (21), 240-260.

- Gürbüz S., Şahin F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe Yöntem Analiz*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(2). 89-95. https://doi.org/10.1501/Tipfak_0000000105
- Hasbay, D. (2015). *Orta öğretim düzeyinde çalışan öğretmenlerin performansını etkileyen faktörler* (Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).
- Huzzard, T. (2003). *The Convergence of the Quality of Working Life and Competitiveness*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- ILO (1981). *155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme* (3 Haziran 1981). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 02.04.2024.
- ILO (1998). Technical And Ethical Guidelines For Workers’ Health Surveillance. *Occupational Safety and Health Series*, No. 72, Geneva.
- ILO (1999). Report of the Director General: Decent Work, International Labour Conference, 87th session, Geneva. <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>.
- ILO (2007). Decent Working Time Balancing Workers’ Needs with Business Requirements. Geneva. (<https://www.ilo.org/publications/decent-working-time-balancing-workers-needs-business-requirements> Erişim Tarihi: 01.12.2023)
- ILO (2013). Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog Daha iyi bir yönetim için ILO Rehberi. (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_615605.pdf Erişim Tarihi: 22.03.2024)
- ILO (2015). 102 No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi. (<https://www.ilo.org/tr/resource/102-nolu-sosyal-guvenlik-asgari-standartlar-sozlesmesi> Erişim Tarihi 08.03.2024)
- ILO (2021a). Asgari Ücretler Hakkında Bilgi Notu. (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_831985.pdf Erişim Tarihi: 26.11.2023)
- ILO (2021b). Pandemi Döneminde Gençlerin Sosyal Güvenlik Algısı. ILO Türkiye ofisi.
- ILO (2023a). The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030. ILO Publications.
- ILO (2023b). A call for safer and healthier working environments. ILO Publications.

- İmamoğlu, S., Keskin, H. ve Erat, Serhat. (2004); Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11(1), 167–176.
- Ince, M., Karataş, S., Çiftçi, A. (2019). Branş Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Görüşleri. OPUS International Journal of Society Researches, 11(18), 2140-2164. <https://doi.org/10.26466/opus.563913>
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Antalya, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Işığışok, Ö. (2018). Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında “İnsana Yakışır İş”. *Journal of Engineering Sciences and Design*, 6(ÖS: Ergonomi2017), 302 – 311.
- İzki, Ö. (2019). Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinin performanslarına etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jones, K. and Wilcher, B. (2023). Reducing maternal disengagement from the labor market: The role of paid family leave. *Working economy* . <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102478> .
- Kara, Y. (2009). Sosyal Devletten Küresel Devlete: Türkiye’de Kamu Çalışanları ve Temel Haklar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 369-386.
- Kaufman, Bruce (2007). *The Core Principle and Fundamental Theorem of Industrial Relation*, Spring.
- Kaufman, Bruce (2008). EDS. WHALEN, J. Charles, *New Directions In The Study Of Work And Employment, Revitalizing Industrial Relations As An Academic Enterprise*.
- Kavanagh, M. J., Halpern M. (1977). The Impact of Job Level and Sex Differences on the Relationship Between Life and Job Satisfactio., *Academy of Management Journal* 20(1), 66-73. <https://doi.org/10.2307/255462>
- Kaya, P. A. (2001). İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme- 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1).
- Kaymaz, K. (2003). Çalışma Yaşamında Kalite. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 5(1).
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.

- Keser, A. (2010). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler. *Journal of Social Policy Conferences*, (49).
- Keskin, Ö. (2008). *Türk hukukunda işçinin dinlenme ve tatil hakkı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Koerner, T., Schönfeld, E. (2008). *Report on the Indicators on Quality of Employment in the Field of Skills Development and Life-Long Learning*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, Yay. No: 1382, 9. Baskı, İstanbul.
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*, İmge Yayınları.
- Korkut, L. (2009). *Ayrımcılık Karşısı Hukuk*. Adres Yayınları.
- Köseoğlu, A. C., Kabül, S. (2011). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, 1, 969-1025.
- Köybaşı, F., Ugurlu, C. T., & Arslan, C. (2016). Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(27/3), 101-123.
- Kutal, M. (1969). *Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret*. İÜ İktisat Fakültesi Yayınları.
- Li, Y., Jia, Q.F., Zhou, J. (2017). Teachers' Mental Health: Perceived Social Justice and Life Satisfaction. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Medical and Health Sciences*, 4(8).
- Lordoğlu, K. (2012). Bir Kamu İşletmesindeki İş Kazaları ve Nedenleri Üzerine Bazı Notlar. *Journal of Social Policy Conferences*, (35-36).
- Loscocco, K. A., Roschelle, A. R. (1991). Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2), 182-225.
- Lu, J. L. (2022). Occupational Safety and Health amid the Global Pandemic. *Acta Medica Philippina*, 56(1). doi: 10.47895/amp.v56i1.5023
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri: 1850-1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Matsushita, M., Yamamura, S. (2022). The relationship between long working hours and stress responses in junior high school teachers: A nationwide survey in japan. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.775522>
- Masakure, O., Gerhardt, K. (2015). Employee Commitment and Wages in the Private Sector. *Labor: Personnel Economics eJournal*. <https://doi.org/10.1111/labr.12069>.

- MEB. (2017). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. (https://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/StPrg/Ogretmenlik_Meslegi_Genel_Yeterlikleri.pdf Erişim Tarihi: 05.03.2024)
- MEB. (2018). *Türkiye'deki Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Görüşleri, Öğretim Koşulları. TALIS 2018 Öğretmen ve Okul Yöneticileri Yanıtları Analizi*. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. (https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/10142823_TALIS_RAPO RU-.pdf Erişim Tarihi: 21.03.2024)
- MEB. (2022). *Hizmet İçi Eğitim Kılavuzu*. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. (https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_08/24144420_HYZMET_YC Y_EYYTYM_FAALYYETLERY_KILAVUZU_Guncellendi.pdf Erişim Tarihi: 03.04.2024)
- MEB. (2023). *2024-2028 Stratejik Planı*. Strateji Geliştirme (<https://sgb.meb.gov.tr/yayinlarimiz/yayin/112> Erişim Tarihi: 12.02.2024)
- Nadler, D. A., Lawler III, E. E. (1983). Quality of Work Life: Perceptions and Direction. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., Swamy, D. R. (2013). Review of Literature on Quality of Worklife. *International Journal for Quality Research*, 7(2), 201-214.
- O'Connor, P. ve Clarke, V. (1990). Determinants of Teacher Stress. *Australian Journal of Education*, 34(1), 41 – 51. <https://doi.org/10.1177/000494419003400103>
- OECD. (2020a). Education at a Glance 2020: OECD Indicators. *OECD Publishing*. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- OECD. (2020b). Work-Life Balance. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance>
- OECD. (2023). Education at a Glance 2023: OECD Indicators. *OECD Publishing*. <https://doi.org/10.1787/19991487>
- Onur, B. (1997). *Gelişim Psikolojisi*, İmge Kitabevi.
- Özen, C. (2012). *Yıllık ücretli izin hakkı*. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara).
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Palmer, M., Winters, K., T. (1993). *İnsan Kaynakları*. (D. Şahiner, Çev.). Rota Yayınları.

- Pe'rotin, V. ve Robinson, A. (2000). Employee Participation and Equal Opportunities Practices: Productivity Effect and Potential Complementarities. *British Journal of Industrial Relations*, 38(4), 557-583. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00180> .
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work-Life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research*. 92(3): 449-469.
- Probst, T. M. (2002). Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 211-220.
- Rantanen J., Lehtinen S., Valenti A., Iavicoli S. (2017). A global survey on occupational health services in selected international commission on occupational health (ICOH) member countries. *BMC Public Health*, 17, 1-15. doi: 10.1186/S12889-017-4800-Z
- Reddy., V. V. (2019). The Relation between the Work Motivation and Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Journal of Advanced Research in English and Education*. 4(2), 17-21. <https://doi.org/10.24321/2456.4370.201903>
- Rose, E. (2004). *Employment Relations*, Second Edition.
- Sayım, F., Odabaş, T. (2015). 5510 Sayılı yasa ile değiştirilen emekli aylığı bağlama oranlarının olası finansal etkisinin sosyal politika hedefleri açısından değerlendirmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 92-119.
- Sayın, A. K. (2019). ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*, 3(62), 1877-1916.
- Schmitt, N., Bedian, A. G. (1982). A Comparison of LISREL and Two-Stage Least Squares Analysis of a Hypothesized Life-Job Satisfaction Reciprocal Relationship. *Journal of Applied Psychology*, v.67, 806-817.
- Schulze, N. (1998). Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancıllaştırılması. 6. *Ergonomi Kongresi*, Ankara, M. P. M. Yayınları, 519-532.
- Seubert, C., Hopfgartner, L. and Glaser, J. (2021). Living wages, decent work and need satisfaction: an integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808 – 823. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1966094>.
- Sharma, H.K., Singh, S. P. (2016). The Effect of Work Motivation on Teachers' Job Satisfaction in Vocational Education. *TIJ's Journal of Social Sciences and Management Research- RJSSM*, 6(5), 90-96.
- Sirgy, M. J., Samli AC., Meadow H.L. (1982). The Interface Between Quality of Life and Marketing: A Theoretical Framework. *Journal of Marketing and Public Policy*, 1(1), 69-84. <https://doi.org/10.1177/074391568200100106>

- Sirgy, M. J., Nora P. R., Jiyun W., Efraty, D. (2011). Review of Research Related to Quality of Work Life (QWL) Programs. Land, K.C., Michalos A.C., and Sirgy M.J. (Eds.) *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research*, Springer, USA.
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111- 129.
- Standing, G. (2017). *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf*, (Çeviren, Ergin Bulut), İstanbul: İletişim Yayınları. i;
- Steffgen, G., Kohl, D., Happ, C., Sischka, P. (2015). Quality of Work: Validation of a New Instrument in Three Languages. *International Journal of Enviromental Research and Public Health*, 12(12), 14988-15006, doi:10.3390/ijerph121214958
- Sturman, M., & Walsh, K. (2014). Strengthening the employment relationship: The effects of work-hours fit on key employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 762-784. <https://doi.org/10.1002/job.1925>
- Sutela, H. (2008). *Report on the National Labour Market on the Field of Fair Treatment in Employment*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Süzek, S. (1989). *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*. Savaş Kitap ve Yayınevi.
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (2021). *Türkiye’de ve Seçilmiş Oecd Ülkelerinde Sosyal Koruma*. Yayın no 174.
- Talan M.M.Ç., Demir M.K. (2024). Milli Eğitim Bakanlığının Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi. *Social Sciences Studies Journal* (SSSJJournal). 10 (1), 77-103.
- Talas, C. (1991). Çalışma Hakkı ve Türkiye’deki Durum. Prof. Dr. Muammer Aksoy’a Armağan, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 46(1), 407-422.
- Talas, C. (1997), *Toplumsal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Tansky, J.W. (1993). Justice and Organizational Citizenship Behavior: What is the Relationship? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 195-207.
- TEDMEM, (2023). *Bir Bakışta Eğitim 2023: Türkiye Üzerine Değerlendirme ve Öneriler*. (<https://tedmem.org/storage/writes/November2023/kCGG0xg8T0MwPf7kdFbK.pdf> Erişim Tarihi 09.03.2024)
- Tekin Y.F., Akyol B. (2017). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin değerlendirme sürecinde örgütsel adalete ilişkin görüşleri üzerine nitel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23 (1), 165-193.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. Necdet Bükey Yayıncılık.

- Tokol, A. (2012). *Sosyal Dışlanma-Ayrımcılık*. A.İ. Oral& Y. Şişman (Eds.), *Sosyal Politika*, (s.150-172) , Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tulukçu, N. B. (2012). *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*. 1. Basım, Adalet Yayınevi.
- Tunçomağ, K., Centel, T. (2008). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Türkay, O. (2015). Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), 239-256. <https://doi.org/10.18657/yecbu.15884>
- Ulutaşdemir, N., Kılıç, M., Zeki, Ö. ve Beğendi, F. (2015). The Effect of Occupational Health and Safety on Healthy Lifestyle Behaviors of Workers Working in a Private Company in Turkey. *Annals of global health*, 81(4), 503-511. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.08.018>
- UNDP (2016). Human Development Report 2016: Human Development for Everyone. (<https://hdr.undp.org/system/files/documents/2016humandevlopmentreport1.pdf> f Erişim Tarihi: 08.02.2024).
- UNECE (2010). *Measuring Quality of Employment Country Pilot Reports*, Geneva
- UNECE (2013). *Draft Statistical Framework for Measuring Quality of Employment*, Geneva.
- UNECE (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment A Statistical Framework*, Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment, Geneva.
- Ünsal, E. (1992). İş Güvencesi. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 1(7), İstanbul.
- Van Dijk, F., Varekamp, I., Radon, K. ve Parra, M. (2011). Glossary For Basic Occupational Safety and Health, Toronto, Canada: *Industrial Accident Prevention Association*.
- Westman, M., Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism, *Psychology & Health*, 16(5), pp.595–606. <https://doi.org/10.1080/08870440108405529>
- WHO (2017). *Protecting worker's health*, (<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health> Erişim Tarihi: 14.03.2024).
- WHOQOL (1995). *The World Health Organisation Quality of Life Assessment*, Geneva.
- Wong, K., Chan, A.H.S., Ngan, S.C. (2019). The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12):2102. <https://doi.org/10.3390/ijerph16122102>.

Yüksel, İ. (2004). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 47-58.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği. (2004). *T.C Resmî Gazete* (25391, 03 Mart 2004).



EK

Ek 1: Çalışan Odaklı Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeği

Sayın Katılımcı; Bu soru formu, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim dalında yürütmekte olduğum “Sakarya İlinde Devlet Okullarına Yönelik Bir Alan Araştırması” adlı Yüksek lisans tez çalışmam kapsamında veri toplama amacıyla hazırlanmıştır. Çalışma Sakarya’daki devlet okullarında yürütülmektedir. Cevaplama süresi tahminen 5-7 dakikadır. Bu konuda gerekli izinler alınmıştır. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup, elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve yanıtlarınız gizli tutulacaktır. SORULARI ÖZENLE CEVAPLAMANIZ SONUÇLARIN DOĞRULUĞU İÇİN ÇOK ÖNEMLİDİR. Katılarınız için teşekkürler.

Hanzade TUFAN

() Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

Yaşınız	() 23-30 () 31-38 () 39-46 () 47-54 () 55 ve üstü
Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
Medeni Durumunuz	() Bekar () Evli
Eğitim Durumunuz	() Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
Öğretmenlik Mesleğinde Kaçınıc Yılıınız	() 0-11 ay () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 20 yıl v üstü
Şu anda çalıştığınız kurumda kaçınıc yılıınız	() 0-11 ay () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 20 yıl v üstü

Branşınız

() Beden Eğiti mi	() Bilişim Teknolojil eri	() Din Kültürü	() Felsefe Grubu	() Fen Bilgisi/Fizi k Kimya Biyoloji	() Görsel Sanatlar	() İlköğreti m Matematik / Matematik	() Meslek Dersi Öğretme ni	() Okul Öncesi Öğretmenli ği
() Müzi k	() Özel Eğitim	() Rehberli k	() Sınıf Öğretmenli ği	() Sosyal Bilgiler/Tarih Coğrafya	() Teknolo ji ve Tasarım	() Türkçe/Türk Dili ve Edebiyatı	() Yabancı Diller	() Diğer....

Çalıştığınız Okul Türü

() Anaokulu	() İlkokul	() Ortaokul	() Lise	() Diğer....
--------------	-------------	--------------	----------	---------------

		Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsızım	Evet	Kesinlikle Evet
1	Çalıştığım okula ulaşım sürem genellikle kısadır					
2	İşim nedeniyle fiziksel sağlık risklerine (bel, boyun ağrısı, ses kısıklığı vb) maruz kalırım					
3	İşim nedeniyle psikolojik sağlık risklerine (stres, kaygı bozukluğu vb.) maruz kalırım					
4	Çalıştığım okulun fiziki şartları (ışık, ses, temizlik, teknolojik şartlar) iş verimimi olumlu etkiler					
5	Çalıştığım okulda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır					
6	Çalıştığım okulda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım okul idaresi tarafından denetlenir					
		Kesinlikle Hayır	Hayır	Kararsızım	Evet	Kesinlikle Evet
7	Çalıştığım okulda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymazsam okul idaresi tarafından uyarılırım					
8	İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim					
9	Çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik (annelik, babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim					
10	Ani gelişen durumlarda okul idaresinden kolaylıkla izin alabilirim					
11	İşyerimde sendikalara serbestçe üye olabilirim/ayrılabilirim					
12	Görev yaptığım okulda benimle ve yaptığım işle ilgili kararlarda görüşüm alınır					
13	Okul idaresi ile ilişkilerim iyidir					
14	Çalıştığım okuldaki iş arkadaşlarım veya meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir					
15	Çalıştığım okulda cinsiyetimden dolayı ayrımcılığa maruz kalırım					
16	Çalıştığım okulda etnik kökenimden dolayı ayrımcılığa maruz kalırım					
17	Çalıştığım okulda yaşımdan dolayı ayrımcılığa maruz kalırım					
18	Çalıştığım okulda genel olarak ayrımcılığa maruz kalırım					
19	Yönetici pozisyonuna (müdür, müdür yardımcısı) yükselmem/yükselmek kolaydır					
20	Çalıştığım okulda branşım/maşleğimle ilgili yeteneklerimi geliştirebiliyorum					
21	Aldığım eğitimler işimde yükselmemde etkilidir					
22	Yeniliklere uyum sağlamam için iş yerim bana eğitimler/seminerler önerir					
23	İşyerimde işle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim					
24	Haftalık ders programım okul idaresi tarafından günlere göre dengeli dağıtılır					
25	İş dışında kalan zamanım kendime zaman ayırmam için yeterlidir					
26	İş dışında kalan zamanım ailemle ve sosyal çevremle (arkadaşlar, akrabalar vb.) ilgilenmek için yeterlidir					
27	Dersin işlenişini kendi yöntemlerimle yapabilirim ve programlanmasına etkide bulunabilirim					
28	Okul idaresinden düzenli bir biçimde okuldaki çalışmalarımı ilgili geribildirim alabilirim					
29	İşyerimde yaptığım işin faydalı olduğunu düşünüyorum					
30	İşim için harcadığım çaba normalden fazladır					
31	Yaptığım işin monoton olduğunu düşünüyorum					
32	Bu mesleği yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum					

Genel olarak çalışma hayatınızın kalitesini nasıl değerlendiriyorsunuz?

1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
(Çok Kötü)		(Kötü)		(Normal)		(İyi)		(Çok İyi)

Ek 2: Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeği Uygulama Yapılan Okul Listesi

Adapazarı İlçesi Uygulama Yapılan Okullar	Serdivan İlçesi Uygulama Yapılan Okullar
21 Haziran İlkokulu	Aydın Gürdamar Ortaokulu
Ahmet Akkoç Ortaokulu	Hakkı Demir Ortaokulu
Atatürk İlkokulu	Mehmet Demir İlkokulu
Cumhuriyet Anadolu Lisesi	Mehmet Zümra Kuş Ortaokulu
Mithatpaşa Anadolu Lisesi	Mina Özdoğanlı Anaokulu
Sabihahanım Ortaokulu	Sakarya Anadolu Lisesi
Sait Faik Abasıyanık Ortaokulu	Serdivan Anadolu Lisesi
Sezginler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Serdivan Özel Eğitim Anaokulu
Şirinevler Ortaokulu	TOBB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Vali Mustafa Büyük Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi	Zübeyde Hanım Ortaokulu

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Hanzade TUFAN	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	İstanbul Üniversitesi
Fakülte	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi
Bölümü	Rehberlik ve Psikolojik Danışma
Makale ve Bildiriler	
1. TUFAN H. (2024). “Öğretmenlerin Çalışma Hayatı Kalitesi: Sakarya İli Örneği”, 2. Bilsel Uluslararası Harput Bilimsel Araştırmalar Kongresi, Astana Yayınları, Elazığ, s. 228-238.	