



Lider Desteği ve Yaşam Kalite Algısı Arasındaki İlişki: Lise Öğretmenleri Üzerine

The Relationship Between Leader Support and Perception of Quality of Life: On High School Teachers

Yusuf Gezer  İmam Bakır Arabacı 
Dr., Malatya, Türkiye

Prof. Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Elazığ, Türkiye

ÖZET

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalite algıları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu amacın yanında lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalite algı düzeylerinin belirlenmesi, onların mesleki kıdemi, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri, görev yapılan okulun türü değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olup/olmadığının saptanması da araştırmada amaçlanmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda ilişkisel tarama modeli yöntem olarak tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini, Malatya ili ve ilçelerinde kamu ve özel liselerde görev yapan 3907 lise öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini "Oransız Küme Örnekleme" yöntemi ile belirlenen 1181 lise öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri veri toplama aracının birinci bölümünde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin demografik bilgilerinin yer aldığı "Kişisel Bilgi Formu"; ikinci bölümünde "Lider Desteği Ölçeği", üçüncü bölümünde ise "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" bulunmaktadır. İfade edilen veri toplama araçları ile toplanan araştırma verileri normal dağılım göstermeleri dolayısıyla betimsel istatistik yöntemlerin yanında Bağımsız Örneklemler t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analiz, Pearson Korelasyon ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunlara ek olarak lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının yaşam kalitesi algılarını anlamlı bir biçimde yordadığı belirlenmiştir. Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlara göre lider desteğinin öğretmenlerin yaşam kalitesi algılarını arttırmakta olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin yaşam kalite algılarının ileri seviyelere ulaşabilmesini sağlamak için okullarda eğitim yöneticilerinin lider desteği davranışlarının gerektirdiği eylemlerini arttırmaları gerektiği önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Lider Desteği, Yaşam Kalitesi, Öğretmen

ABSTRACT

The aim of the study was to determine whether there is a relationship between high school teachers' perceptions of leader support and quality of life. In addition to this purpose, it was also aimed to determine the leadership support and quality of life perception levels of high school teachers, to determine whether or not there is a significant difference in terms of their professional seniority, educational status, location of the school, and the type of school they work in. For the purposes of the research, the relational scanning model was preferred as a method. The universe of the research consists of 3907 high school teachers working in public and private high schools in Malatya province and its districts. The sample of the research consists of 1181 high school teachers determined by the "Disproportionate Cluster Sampling" method. In the first part of the data collection tool used in the research, the "Personal Information Form", which includes the demographic information of the high school teachers participating in the research; The second part includes the "Leader Support Scale" and the third part includes the "Work Life Quality Scale". Due to the normal distribution of the research data collected with the stated data collection tools, they were analyzed by using Independent Samples t-Test, One-Way Analysis of Variance, Pearson Correlation and Simple Linear Regression Analysis as well as descriptive statistical methods. As a result of the research, it was determined that high school teachers' perceptions of leader support and quality of life were high. In addition, in the study, it was determined that there was a positive and significant relationship between high school teachers' perceptions of leader support and quality of life. In addition, it was determined that high school teachers' perceptions of leader support significantly predicted their perceptions of quality of life. According to the results obtained in the research, it was determined that leader support increases teachers' quality of life perceptions. In this context, it can be suggested that education administrators should increase the actions required by leader support behaviors in schools in order to ensure that teachers' quality of life perceptions can be reached to advanced levels.

Keywords: Leader Support, Quality of Work Life, Teacher

1. GİRİŞ

İnsanlar, birlikte yaşamak ve etkileşim halinde olmak, sosyal ilişkiler kurarak, sosyal davranışlar gösterme eğilimindedirler. Aynı zamanda insanlar karar vermek, karara katılmak, yönetmek, yönetilmek, güvenmek, sorumluluk almak ve inanmak isterler. Bir anlamda kişisel amaçlarını toplumsal bir şekle sokarak, sosyal benliklerini oluştururlar. İnsanlar, daima yöneten, karar alan, sorumluluk alan, inanıp güvenebileceği liderlere gereksinim duymuşlardır (Miller, 2001). Liderlerin, çatışmayı yönetmek, kaynakların dağılımını ve bilginin paylaşılmasını sağlamak gibi rollerinin yanında çalışanlara yönelik destek olmak gibi rolleri de bulunmaktadır. Liderlerin rolleri gerçekleştirme durumu, çalışanların verimli performans sergileme düzeyleri gibi birçok davranışını etkilediği söylenebilir. Bu nedenle liderlerin, çalışanların iş sürecine yönelik etkin performans sergileme süreçlerinde anlayışlı olmaları gerekmektedir. Liderlerin çalışanlar üzerindeki etkilerinin bu doğrultuda olması, çalışanların ev ve işte, kaliteli bir yaşam sürmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda lider desteğinin, çalışanlar üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Bireyin iş yaptığı yerde kendisine verilen değer seviyesi ve iş yerinde yaptığı faaliyetleri destekleyici bir ortamın olması yapılan iş açısından ve işi yapan açısından önem taşımaktadır. Bireyler, çalıştıkları iş yerinde lider konumunda olan yöneticilerinin çalışanların sağlığı ve refahı ile ne kadar alakadar oldukları ve çalışanların çalışılan örgüt için yaptığı faaliyetlere ne kadar değer verdikleri ile ilgili belli düzeyde algılar geliştirmektedirler. Bu algıların gelişmesi, örgüt liderlerinin çalışanları değerlendirme ve yönlendirmeden, onlara işleri ile alakalı ihtiyaç duyulan desteği vermekten geçmektedir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002).

Dolayısıyla çalışanlara liderler tarafından verilen destek, çalışanları ve örgüte kattıkları değerleri değerlendirmek ve çalışanların rahat edebilmelerine yönelik liderlerin ilgilerini içermektedir (Eisenberger vd., 2002). Aynı şekilde çalışanlarla ilgilenmek, onları cesaretlendirmek ve onlara yaptıkları faaliyetlerle ilgili destek olmak lider desteğiyle ilgilidir (Babin ve Boles, 1996). Lider desteğinin çalışanların davranışlarına ve tutumlarına dikkate değer katkıları bulunduğu gibi çalışanların örgüte yönelik pozitif yönlü algılarının gelişmesini de desteklemektedir (DeConinck ve Johnson, 2009).

Lider desteği, çalışanların görev yaptıkları yerlere karşı tutumlarında da etkili olmaktadır. Bu etki işyerine karşı tutumla alakalı olduğu kadar farklı değişkenlerle de alakalıdır. Örneğin, liderler tarafından astlarına iş yükünün fazla verilmesi, onların toplumsal yaşam içerisine ve toplumsal gruplara katılımını negatif yönde etkilemektedir. İş yükünün fazla olması beraberinde çalışanların ailelerine zaman ayırma, onlarla ilgilenme durumlarına olumsuz yansıtacağından çalışma ortamında problemlerin yaşanmasında artışlara sebebiyet verebilmektedir. Çalışma ortamına dönük tanımlamaların geliştirilebilmesinde, liderlerin çalışanlara yönelik davranışlarını içeren yukarıda ifade edilen durumların dikkate alınması gerekmektedir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009). Çünkü ifade edilen durumlardan dolayı liderin tutumu çalışanların yaşam kalitesini de etkilemektedir.

Yaşam kalitesini Linnakylä (1996), bireylerin tecrübe edilen toplumsal yaşamın derecesi ve zenginliği olarak açıklarken, Erden ve Erdem (2013) genel ve bütüncül bir iyi olma hali ve keyif olarak açıklamaktadır. Yaşam kalitesi, yalnızca mutluluk, iyi olma hali ve keyif gibi pozitif duygular ile ilgilenirken, negatif olarak bilinen duygularla da ilgilenmektedir (Linnakylä, 1996). Bu bağlamda değerlendirildiğinde yaşam kalitesi çalışılan ortam içerisindeki iyi olma ve refah durumunu etkileyen etmenlerle de alakalı olarak bireylerin yaşam kalitesini arttırmayı amaçlamaktadır.

Yaşam kalitesini, Park (2005) öznel iyi olma hali olarak açıklarken, aynı zamanda yaşamdan elde edilen tatmin, olumlu ve olumsuz duygular gibi duyuşsal ve bilişsel faktörleri kapsamakta olduğunu belirtmiştir. İfade edilenler doğrultusunda yaşam kalitesinin sürekli ve genel bir iyi olma hali olarak özetlemek mümkündür. Yaşam kalitesi ile ilgili değerlendirmeler genellikle tatmin, mutluluk gibi olumlu yaşam duyguları ve bunun tersi biçiminde olan olumsuz hayat tecrübeleri ve olumsuz duygular üzerinde yoğunlaşmaktadır (Sarı, 2007). İfade edilen açılarda yaşam kalitesinin okul ortamında öğretmenler tarafından nasıl algılandığının belirlenmesi önem taşımaktadır.

Alanyazında okul ortamında öğrencilerin bilişsel özelliklerinin yanında duyuşsal özelliklerinin desteklemesine ihtiyaç duyulduğunu iddia eden çalışmalarda, yaşam kalitesinin okuldaki önemine vurgu yapılmaktadır (Bilgiç, 2009; Demir, Kaya ve Metin, 2012; İlmen, 2010). Epstein ve Mcpartland (1976), okul yaşam kalitesinin okulun resmi ve resmi olmayan açılardan, sosyal ve görev ile alakalı tecrübelerinden, otorite figürleri ve akranlarla ilişkilerden etkilenen bir kavram olarak ifade etmişlerdir. Sarı (2007) ise okul yaşam kalitesinin, kendilerine ve okula ne kadar değer verdiklerine, kendilerine ait kişisel bir kimlik duygusuna ne seviyede sahip olduklarına, öğretmenleri ve diğer öğrenciler ile olan iletişime, okulun kendilerine gelecekleriyle alakalı dikkate değer olanaklar sunduğuna dair inançlarına ve başarı algılarıyla ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

Okul dışında yaşam kalitesine iş-aile çatışması gibi faktörler etki etmektedir. İş ve aile çatışması, kişilerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarında sorunlar oluşturabilmekte, aile ilişkilerinde ve yaşam kalitesinde olumsuzluklar yaşanmasına neden olabilmektedir. Ayrıca bunun yanında iş süreçlerindeki iş yükü bireyin sosyal yaşantısına doğrudan zararlar verebilmektedir. Bu açıdan çalışanların iş ve aile çatışmalarına bağlı etkilerin belirlenmesi ve gerekli düzenlemelerin örgüt yönetimi tarafından yerine getirilmesi sağlanmalıdır. Bu etkileri azaltma eğilimli çalışmaların geliştirilmesi de önem arz etmektedir. Lider, çatışmaları azaltmada çok önemli bir konumdadır. Liderin çalışanlarını tam olarak tanıyabilmesi ve gerekli süreç içerisinde doğru adımları atabilmesi, önemli etkiler oluşturmaktadır (Zincirkıran, Mat Çelik, Ceylan ve Emhan, 2015). Bu etkilerin liderin çalışanlara vereceği destekle gerçekleşmesi muhtemeldir.

Eğitimin öncelikli amacının bireyleri yetişkin yaşamına hazırlamak olduğu göz önünde bulundurulursa (Mok, 2002), öğrencilerin okul içerisinde yaşam kalitesiyle ilgili tecrübelerine alanyazında yeterli düzeyde yer verildiği söylenebilir (Tangen, 2009). Okulların kültür ve etnik köken gibi farklılıkları barındıran toplumsal yapı olduğu dikkate alındığında, böyle bir ortam içerisinde öğrencilerden yalnızca akademik açıdan iyi durumda olmalarını hedeflemek yetersiz kalabilir. Çünkü çocukların hayatlarında öncelikli ve stratejik bir öneme sahip olan okullarda (Herman, Reinke, Parkin, Traylor ve Agarwal, 2009) öğrencilerin zamanlarının büyük kısmını okulda geçirdiği göz önünde bulundurulursa, okuldaki sosyal ilişkilerin kalitesi değer taşımaktadır (Sarı, 2006). Bu bağlamda değerlendirildiğinde öğrenciler için önemli olan okul yaşam kalitesi, öğretmenler için de önem taşımaktadır. Çünkü eğitimin önemli sac ayaklarından biri öğretmendir. Öğretmenler, okul ortamındaki yaşam kaliteleri beraberinde öğrencilerin başarılarını etkileyebileceği (Mok ve Flynn, 1997) gibi okul yaşam kalitelerini de etkileyebileceği söylenebilir.

Recepoğlu (2014) örgüt kültürü ve liderlik arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin var olduğunu, okul kültürünün oluşturulması, geliştirilmesi, sürdürülmesinde okul yöneticisinin liderlik özelliklerini ve rollerinin ön plana çıktığı vurgulanmaktadır. Okullardaki çalışanların örgütsel bağlılık, moral, motivasyon, iş doyum düzeyleri ve okulların

başarıya ulaşabilmeleri açısından güçlü ve olumlu bir okul kültürü gerekmektedir. Bu noktada okul yöneticilerinin liderlik özellikleri gösterebilmeleri güçlü ve olumlu bir okul kültürü için önem taşımaktadır.

Liderler, örgütlerin iç ve dış çevresinde bulunan birçok etkenle olan ilişkilerde belirleyici bir rol üstlenmektedirler. Liderler verdikleri kararlar ve davranışlarıyla örgütlerindeki bütün faaliyetler ve bireyler üzerinde etkili olabilmektedir. Bu etki, liderlerin örgütün çıktılarında temel belirleyici rolde buldukları şeklinde ifade edilmektedir. Liderler birçok faktör üzerinde dolaylı ve doğrudan etkileriyle işletmenin başarısında etkili bir rol almaktadırlar (Çelik ve Turunç, 2010). Bu bağlamda değerlendirildiğinde çalışanlarda olumlu yönde bir iş tutumu yaratabilmek çalışanların gereksinimlerine önem veren ve iş ortamında çalışanlara destek sağlayan yöneticiler ve liderlere ihtiyacı doğmaktadır (Ackfeldt ve Coote, 2005). İfade edilen bilgiler doğrultusunda çalışanların pozitif iş tutumları ve yaşam kalitesi olarak değerlendirilmiş ve bu değerlendirme sonucunda çalışanların tutumları ile lider desteği arasında bir ilişkinin varlığı düşünülmüştür.

Örgütlerin mevcudiyetlerini aktif bir biçimde devam ettirebilmeleri için teknoloji ile birlikte yaşam kaliteleri belli bir seviyede olan çalışanları yönetebilme zorunluluğu beklenmektedir (Yücel ve Erkut, 2003). Örgütün başarısının sağlanması ve çalışanlar için uygun çalışma şartlarının oluşturulması yaşam kalitesinin temel amaçları arasında olduğu gibi çalışan örgütün etkililiğinin de temel belirleyicisidir (Davis ve John, 1997; Demir, 2011).

Çalışanların yaşam kalitesinin üzerinde olumlu bir etkiye sahip olan değişkenler arasında çalışma yaşamlarında bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek yer almaktadır (Rethinam ve Ismail, 2008). Bu etkinin çalışanların verimliliğinin ve motivasyonlarının artmasını sağlayan örgütsel kültür (Lok, Westwood ve Crawford, 2005; Scott, Mannion, Marshall ve Davies, 2003) ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Liderlerin bunu sağlayabilmek için çalışanlara iş yaşamında çalışanlara destek olmaları gerekmektedir. Çünkü iş yaşamları, kişilerin hayatlarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011) ve bu sebeple çalışanların hayatlarının bu çok önemli bölümüne ait algılarının, görev yaptıkları örgütlerin yanında kendileri için de sonuçlarının olması beklenmektedir.

Bu araştırmanın genel amacı; lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalite algıları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesidir. Bu amaçla lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalite algı düzeylerinin belirlenmesi, mesleki kıdemi, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri ve görev yapılan okulun türü değişkenleri açısından lider desteği ve yaşam kalite algıları arasında anlamlı bir farklılık olup/olmadığının saptanması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1. Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları yüksek düzeydedir.

H2. Lise öğretmenlerinin yaşam kalite algıları yüksek düzeydedir.

H3. Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları

- mesleki kıdem,
- öğrenim durumu,
- okulun bulunduğu yerleşim yeri,
- görev yapılan okulun türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermektedir.

H4. Lise öğretmenlerinin yaşam kalite algıları

- mesleki kıdem,
- öğrenim durumu,
- okulun bulunduğu yerleşim yeri,
- görev yapılan okulun türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermektedir.

H5. Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları ile yaşam kalite algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6. Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları yaşam kalite algılarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada Malatya ili ve ilçelerinde devlet liselerinde ve özel liselerde görevli çeşitli branşlara sahip öğretmenlerin lider desteği ve yaşam kalite algıları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında yapılan çalışma, ilişkisel tarama modelinde planlanmış ve yürütülmüştür. İlişkisel tarama modelinde, değişken sayısı iki veya daha fazla olan araştırmalarda değişkenler arası ilişkiyi belirlemek ve değişkenlerin birbiri

üzerinde etkilerinin olup olmadığını saptamak amaçlanmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020; Creswell, 2012; Fraenkel, Wallen & Hyun, 2011; Tekbıyık, 2014).

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Malatya ili ve ilçelerinde kamu ve özel liselerde görev yapan lise öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini belirlemek için ilk olarak Malatya ili ve ilçelerinde bulunan kamu ve özel liseler bir küme olarak kabul edilmiştir (Karasar, 2022). Oransız Küme Örnekleme ile belirlenen 1181 lise öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırma, örneklemini oluşturan lise öğretmenlerinin % 21.9'u 1-5 yıl (n= 259), %32.5'i 6-10 yıl (n= 384), %23.7'si 11-15 yıl (n= 280), % 13.2'si 16-20 yıl (n= 156) ve %8.6's 21 yıl ve üzeri (n= 102) mesleki kıdeme; % 82'si lisans (n= 969), %18'i lisansüstü eğitim mezunu (n= 212); %60.3'ü il merkezinde (n= 712), %25.5'i ilçe merkezinde (n= 301), % 14.2'si ise il/ilçe merkezi dışındaki yerleşim yerlerindeki liselerde (n= 168) görev yaptığı; %80.5'i devlet (n= 951), %19.5'i ise özel liselerde (n= 230) görev yapmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri lider desteği ve iş yaşam kalitesi ölçeği ile toplanmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

2.3.1. Lider Desteği Ölçeği

Ölçek, Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş olup, bir boyut ve 5 maddeden oluşmaktadır (Ek-2). Ölçek beşli likert tipindedir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada Ackfeldt ve Coote (2005)'in çalışmasında kullanılan ölçeğin Demircan (2016) tarafından Türkçeye geçerliliği yapılan şekli kullanılmıştır. Demircan (2016) lider desteği ölçeğinin geçerleme prosedürlerine uygun olarak İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri alanında yetkin araştırmacılarla yapmış pilot ve asıl örneklem üzerinde uygulayarak faktör analizlerini yapmıştır. Demircan'ın (2016) çalışmasında ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığını belirlemiştir. Ölçeğe ilişkin olarak Ackfeldt ve Coote (2005) Cronbach alfa güvenirlik katsayısını “.89”, Demircan (2016) ise “.92” olduğunu belirlemiştir.

Lider desteği ölçeğinin yapılan çalışma için elde edilen Cronbach Alfa güvenirlik katsayısının “ $\alpha=.842$ ” olduğu belirlenmiştir. 0-1 arasında değer alan Cronbach's Alfa değerinin “.80-1.00” aralığında çıkması, lider desteği ölçeğine ait verilerin yüksek derecede güvenilir (Kalaycı, 2017) olduğunu göstermektedir.

2.3.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen ölçek, Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, 23 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Van Laar, Edwards ve Easton (2007) 23 madde ve 6 faktörden oluşan ölçeğin geneli için Cronbach Alfa güvenirlik katsayısının “.91” olduğu, alt boyutların Cronbach Alfa güvenirlik katsayısının “.75 ile .88” arasında değiştiğini belirlemiştir. Ölçekte yer alan 7, 9 ve 19. maddeler ters puanlanan maddelerdir. Ölçek 5'li likert tipi (1=Katılmıyorum, 2 = Az, 3 = Orta düzeyde, 4 = Çoğunlukla, 5 = Tamamen katılıyorum) puanlamaya sahiptir.

İş yaşam kalitesi ölçeğinin yapılan çalışma için elde edilen Cronbach Alfa güvenirlik katsayısının “ $\alpha=.939$ ” olduğu belirlenmiştir. 0-1 arasında değer alan Cronbach's Alfa değerinin “.80-1.00” aralığında çıkması, iş yaşam kalitesi ölçeğine ait verilerin yüksek derecede güvenilir (Kalaycı, 2017) olduğunu göstermektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada lider desteği ve iş yaşam kalitesi ölçeği ile toplanan datalar, SPSS 22 programı aracılığıyla analiz işlemine dahil edilmiştir. Analize başlamadan önce verilerin analizinde parametrik veya non-parametrik testlerden hangisinin kullanılacağına karar vermek için verilerin normalliğine bakılmıştır. Verilerin normalliği için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Ölçeklere ait toplam puanlarının basıklık ve çarpıklık katsayısı değerlerinin “-1.5 ile +1.5” arasında olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin puanların normal dağılım sergilediği söylenebilir (DeCarlo, 1997; Hopkins ve Weeks, 1990; Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırma verilerinin normal dağılım şartı yerine getirmesinden dolayı, verilerin analizinde parametrik testlerden “Bağımsız Örneklemler t-Testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” , “Pearson Korelasyon Analizi” ve “Basit Doğrusal Regresyon Analizi” kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Birinci Hipoteze Ait Bulgular

Araştırmanın “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları yüksek düzeydedir.” hipotezi ile ilgili olarak lise öğretmenlerinden “Lider Desteği Algıları” na ilişkin betimsel istatistiksel yöntemlerden ortalama ve standart sapma hesaplamaları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algı düzeyleri

Maddeler	\bar{X}	SS
1. Çalıştığım okulda bizlere yöneticimiz tarafından destek verilmektedir.	3.71	1.265
2. Yöneticim işler zorlaştığı durumlarda bile güvenilirdir.	3.92	1.212
3. Yöneticim samimi ve ulaşılabilirdir.	3.97	1.209
4. Yöneticim durumuma anlayış gösterir.	4.04	1.205
5. Çalıştığım okulda çalışanlar ile yöneticimiz arasında iyi bir iletişim vardır.	4.00	1.264
GENEL	3.92	.963

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerin lider desteğine ilişkin algılarının “Katılıyorum ($\bar{X}=3.92$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bunun yanında araştırmada kullanılan lider desteği ölçeğinin “Çalıştığım okulda bizlere yöneticimiz tarafından destek verilmektedir.” olarak ifade edilen birinci maddesinde lise öğretmenlerinin algılarının “Katılıyorum ($\bar{X}=3.71$)”, “Yöneticim işler zorlaştığı durumlarda bile güvenilirdir.” olarak ifade edilen ikinci maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X}=3.92$)”, “Yöneticim samimi ve ulaşılabilirdir.” olarak ifade edilen üçüncü maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X}=3.97$)”, “Yöneticim durumuma anlayış gösterir.” olarak ifade edilen dördüncü maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X}=4.04$)” ve “Çalıştığım okulda çalışanlar ile yöneticimiz arasında iyi bir iletişim vardır.” olarak ifade edilen beşinci maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X}=4.00$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu verilere göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının “Katılıyorum” düzeyinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır.

3.2. İkinci Hipoteze Ait Bulgular

Araştırmanın “Lise öğretmenlerinin yaşam kalite algıları yüksek düzeydedir.” olan üçüncü hipotezi için lise öğretmenlerinden “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” aracılığıyla toplanan verilerin betimsel istatistiki yöntemlerden ortalama ve standart sapma hesaplamaları yapılarak elde edilen bulgular boyutlar temel alınarak aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 2. Lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının boyutlar temelinde düzeyleri

Maddeler	\bar{X}	SS
İş ve Kariyer Memnuniyeti	4.18	.825
Genel İyi Olma Hali	3.69	.635
İş Kontrol Edebilme	4.15	.846
Çalışma Koşulları	4.11	.867
İş Yaşamında Stres	1.87	.903
Aile-İş Yaşam Dengesi	4.07	.909
GENEL	3.82	.580

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerin yaşam kalitesine ilişkin algılarının “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda “Çoğunlukla Katılıyorum ($\bar{X}=4.18$)”, “Genel İyi Olma Hali” boyutunda “Çoğunlukla Katılıyorum ($\bar{X}=3.69$)”, “İş Kontrol Edebilme” boyutunda “Çoğunlukla Katılıyorum ($\bar{X}=4.15$)”, “Çalışma Koşulları” boyutunda “Çoğunlukla Katılıyorum ($\bar{X}=4.11$)”, “İş Yaşamında Stres” boyutunda “Az Katılıyorum ($\bar{X}=1.87$)” ve “Aile-Yaşam Dengesi” boyutunda “Çoğunlukla Katılıyorum ($\bar{X}=4.07$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ait algılarının genel ortalamasının “Çoğunlukla Katılıyorum ($\bar{X}=3.82$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu verilere göre lise öğretmenlerin yaşam kalitesine ilişkin algılarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

3.3. Üçüncü Hipoteze Ait Bulgular

Araştırmanın “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları mesleki kıdem, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri ve okulun türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermektedir.” olan dördüncü hipotezi için lise öğretmenlerinden “Lider Desteği Ölçeği” aracılığıyla toplanan verilerin çıkarımsal istatistiki yöntemler kullanılarak yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının mesleki kıdem değişkenine göre analizi

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	ss	F	p
Lider Desteği Ölçeği	1. 1-5	259	3.91	.976	7.004	.00*
	2. 6-10	384	3.84	.973		
	3. 11-15	280	3.98	.967		
	4. 16-20	156	3.77	.985		
	5. 21 yıl üzeri	102	4.34	.697		
	Toplam	1181	3.92	.963		

* p < .05

Tablo 3’te araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir hipotezinin ispatı için yapılan analizlere ait bulgular bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının anlamlı farklılık

gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)}\text{lider desteği} = .574$; $p_{\text{lider desteği}} = .00$; $p < .05$). Belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde mesleki kıdmei 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerle kendilerinden kıdemce az olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının öğrenim durumu değişkenine göre analizi

Ölçek	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	ss	t	p
Lider Desteği Ölçeği	Lisans	969	3.98	.937	4.383	.00*
	Lisansüstü	212	3.65	1.031		

* $p < .05$

Tablo 4'te "Lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir." hipotezinin ispatı için yapılan analizlere ait bulgular bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde öğrenim durumuna göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}\text{lider desteği} = 4.383$; $p_{\text{lider desteği}} = .00$; $p < .05$). Lider desteğine ilişkin olarak belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin lider desteği algısının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine şeklinde değerlendirmiştir ($\bar{X}_{\text{lisans}} = 3.98 > \bar{X}_{\text{lisansüstü}} = 3.65$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$). Öğrenim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin lider desteği algısının lisans mezunu öğretmenlere göre yüksek olmasına ilişkin ulaşılan bulgu, öğretmenlerin aldıkları eğitimin düzeyi yükseldikçe okul liderlerinden beklentilerinin değişmekte olduğu veya okul liderlerinin sergilemiş olduğu davranışları çok yönlü değerlendirdikleri şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla araştırma kapsamında katılımcı lise öğretmenlerin yaptığı değerlendirmeler lider desteğine ilişkin olarak eğitim düzeyi yükseldikçe lider desteği algısının düşmekte olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 5. Lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre analizi

Ölçek	Yerleşim Yeri	n	\bar{X}	ss	F	p
Lider Desteği Ölçeği	1. İl Merkezi	712	4.12	.946	112.636	.00*
	2. İlçe Merkezi	301	3.27	.810		
	3. Diğer	168	4.26	.717		
	Toplam	1181	3.92	.963		

* $p < .05$

Tablo 5'te "Lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı farklılık göstermektedir." hipotezinin ispatı için yapılan analizlere ait bulgular bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde okulun bulunduğu yerleşim yerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(3-1181)}\text{lider desteği} = 112.636$; $p_{\text{lider desteği}} = .00$; $p < .05$). Belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde ilçe merkezindeki liselerde görev yapan öğretmenler ile ilçe merkezi dışında bulunan liselerde görev yapan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6. Lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının görev yapılan okulun türü değişkenine göre analizi

Ölçek	Okul Türü	n	\bar{X}	ss	t	p
Lider Desteği Ölçeği	Devlet	951	4.07	.947	12.563	.00*
	Özel	230	3.32	.776		

* $p < .05$

Tablo 6'da araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının görev yapılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir hipotezinin ispatı için yapılan analizlere ait bulgular bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde okul türüne göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}\text{lider desteği} = 12.563$; $p_{\text{lider desteği}} = .00$; $p < .05$). Lider desteğine ilişkin olarak belirlenen anlamlı farklılığın devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin lider desteği algısının özel liselerde çalışan öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile devlet liselerinde görev yapan öğretmenler lehine olduğu şeklinde değerlendirilmiştir ($\bar{X}_{\text{devlet}}=4.07 > \bar{X}_{\text{özel}}=3.32$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının okul türü değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$). Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin lider desteği algısının özel okullarda çalışan öğretmenlere göre yüksek olmasına ilişkin ulaşılan bulgu, öğretmenlerin devlet okullarında okul liderlerinin lider desteği davranışlarının özel okullardaki okul liderlerinden farklı olduğunu ve bu farklılığın pozitif manada devlet okullarındaki liderler lehine olduğu şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla araştırma kapsamında katılımcı lise öğretmenlerin yaptığı değerlendirmeler lider desteğine ilişkin olarak özel okullarda lider desteği algısının öğretmenler tarafından düşük düzeyde algılandığı şeklinde ifade edilebilir.

3.4. Dördüncü Hipoteze Ait Bulgular

"Lise öğretmenlerinin yaşam kalite algıları mesleki kıdem, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri ve görev yapılan okulun türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermektedir." altıncı hipotezi için lise öğretmenlerinden "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" aracılığıyla toplanan verilerin çıkarımsal istatistikî yöntemler kullanılarak yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular aşağıda tablolarla gösterilmiştir.

Tablo 7. Lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının mesleki kıdem değişkenine göre analizi

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	ss	F	p
İş ve Kariyer Memnuniyeti	1. 1-5	259	4.10	.814	8.434	.00*
	2. 6-10	384	4.11	.861		5>1
	3.11-15	280	4.30	.779		5>2
	4.16-20	156	4.06	.900		5>4
	5.21 yıl üzeri	102	4.53	.557		
	Toplam	1181	4.18	.825		
Genel İyi Olma Hali	1. 1-5	259	3.64	.628	8.125	.00*
	2. 6-10	384	3.66	.647		5>1
	3.11-15	280	3.73	.618		5>2
	4.16-20	156	3.57	.694		5>3
	5.21 yıl üzeri	102	3.99	.435		5>4
	Toplam	1181	3.69	.635		
İşi Kontrol Edebilme	1. 1-5	259	4.11	.809	4.652	.00*
	2. 6-10	384	4.07	.900		5>2
	3.11-15	280	4.24	.805		5>4
	4.16-20	156	4.05	.924		
	5.21 yıl üzeri	102	4.40	.622		
	Toplam	1181	4.15	.846		
Çalışma Koşulları	1. 1-5	259	4.03	.853	5.260	.00*
	2. 6-10	384	4.07	.889		5>1
	3.11-15	280	4.16	.869		5>2
	4.16-20	156	4.06	.907		5>4
	5.21 yıl üzeri	102	4.46	.651		
	Toplam	1181	4.11	.867		
İş Yaşamında Stres	1. 1-5	259	1.98	.863	6.514	.00*
	2. 6-10	384	1.94	.953		1>5
	3.11-15	280	1.77	.852		2>5
	4.16-20	156	1.93	.908		4>5
	5.21 yıl üzeri	102	1.52	.832		
	Toplam	1181	1.87	.903		
Aile-İş Yaşam Dengesi	1. 1-5	259	3.99	.888	11.231	.00*
	2. 6-10	384	3.97	.991		3>1
	3.11-15	280	4.26	.801		5>1
	4.16-20	156	3.84	.965		2>3
	5.21 yıl üzeri	102	4.41	.598		5>2
	Toplam	1181	4.07	.909		3>4
Genel	1. 1-5	259	3.77	.565	9.128	.00*
	2. 6-10	384	3.77	.607		5>1
	3.11-15	280	3.90	.549		5>2
	4.16-20	156	3.72	.636		3>4
	5.21 yıl üzeri	102	4.09	.379		5>4
	Toplam	1181	3.82	.580		

* p < .05

Tablo 7’de araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir hipotezinin ispatı için yapılan analizlere ait bulgular bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)}^{\text{yaşam kalitesi}} = 8.434$; $p_{\text{yaşam kalitesi}} = .00$; $p < .05$). “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan lise öğretmenleri ile 1-5/6-10/16-20 yıl arasında lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir.

Mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Genel İyi Olma Hali” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)}^{\text{genel iyi olma hali}} = 8.125$; $p_{\text{genel iyi olma hali}} = .00$; $p < .05$). “Genel İyi Olma Hali” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan lise öğretmenleri ile 1-5/6-10/11-15/16-20 yıl arasında lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir.

Mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İşi Kontrol Edebilme” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)}^{\text{işi kontrol edebilme}} = 4.652$; $p_{\text{işi kontrol edebilme}} = .00$; $p < .05$). “İşi Kontrol Edebilme” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan lise öğretmenleri ile 6-10/16-20 yıl arasında lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir.

Mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Çalışma Koşulları” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)}^{\text{çalışma koşulları}} = 5.260$; $p_{\text{çalışma koşulları}} = .00$; $p < .05$). “Çalışma Koşulları” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan lise öğretmenleri ile 1-5/6-10/16-20 yıl arasında lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir.

Mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İş Yaşamında Stres” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)}_{iş\ yaşamında\ stres} = 6.514$; $p_{iş\ yaşamında\ stres} = .00$; $p < .05$). “İş Yaşamında Stres” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan lise öğretmenleri ile 1-5/6-10/16-20 yıl arasında olan lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir.

Mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)}_{aile-iş\ yaşam\ dengesi} = 11.231$; $p_{aile-iş\ yaşam\ dengesi} = .00$; $p < .05$). “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan lise öğretmenleri ile 1-5/6-10/16-20 yıl arasında olan lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca aynı boyutta mesleki kıdemi 11-15 yıl arasında olan lise öğretmenleri ile 1-5/6-10/16-20 yıl olan lise öğretmenleri arasında da anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.

Mesleki kıdeme göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının ölçek genelinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)}_{yaşam\ kalitesi\ genel} = 9.128$; $p_{yaşam\ kalitesi\ genel} = .00$; $p < .05$). Belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde mesleki kıdemi 11-15 yıl arasında olan lise öğretmenleri ile 16-20 yıl olan lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan lise öğretmenleri ile 1-5/6-10/16-20 yıl arasında olan lise öğretmenleri arasında da anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8. Lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının öğrenim durumu değişkenine göre analizi

Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	ss	t	p
İş ve Kariyer Memnuniyeti	Lisans	969	4.21	.827	2.970	.00*
	Lisansüstü	212	4.03	.799		
Genel İyi Olma Hali	Lisans	969	3.67	.623	-1.680	.09
	Lisansüstü	212	2.76	.682		
İşi Kontrol Edebilme	Lisans	969	4.20	.830	5.025	.00*
	Lisansüstü	212	3.88	.871		
Çalışma Koşulları	Lisans	969	4.14	.830	2.282	.02*
	Lisansüstü	212	3.97	1.009		
İş Yaşamında Stres	Lisans	969	1.76	.868	-9.545	.00*
	Lisansüstü	212	2.39	.876		
Aile-İş Yaşam Dengesi	Lisans	969	4.10	.886	2.646	.00*
	Lisansüstü	212	3.91	.994		
Genel	Lisans	969	4.17	.733	4.880	.00*
	Lisansüstü	212	3.89	.756		

* p < .05

Tablo 8’de araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir hipotezinin ispatı için yapılan analizlere ait bulgular bulunmaktadır. Veriler analiz edildiğinde öğrenim durumu açısından araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}_{iş\ ve\ kariyer\ memnuniyeti} = 2.970$; $p_{iş\ ve\ kariyer\ memnuniyeti} = .00$; $p < .05$). “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine şeklinde değerlendirmiştir ($\bar{X}_{lisans} = 4.21 > \bar{X}_{lisansüstü} = 4.03$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda yaşam kalitesi algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$).

Öğrenim durumuna göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Genel İyi Olma Hali” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t_{(1181)}_{genel\ iyi\ olma\ hali} = -1.680$; $p_{genel\ iyi\ olma\ hali} = .09$; $p > .05$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “Genel İyi Olma Hali” boyutunda yaşam kalitesi algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzediği söylenebilir ($p < .05$). Ayrıca elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “Genel İyi Olma Hali” boyutunda yaşam kalitesi algıları üzerinde öğrenim durumunun etkili olmadığı söylenebilir.

Öğrenim durumuna göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İşi Kontrol Edebilme” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}_{iş\ kontrol\ edebilme} = 5.025$; $p_{iş\ kontrol\ edebilme} = .00$; $p < .05$). “İşi Kontrol Edebilme” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine şeklinde değerlendirmiştir ($\bar{X}_{lisans} = 4.20 > \bar{X}_{lisansüstü} = 3.88$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “İşi Kontrol Edebilme” boyutunda yaşam kalitesi algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$).

Öğrenim durumuna göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Çalışma Koşulları” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}_{çalışma\ koşulları} = 2.282$; $p_{çalışma\ koşulları} = .02$; $p < .05$). “Çalışma Koşulları” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine şeklinde değerlendirmiştir

($\bar{X}_{\text{lisans}} = 4.14 > \bar{X}_{\text{lisansüstü}} = 3.97$). Bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “Çalışma Koşulları” boyutunda yaşam kalitesi algılarının öğrenim durumu açısından birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$).

Öğrenim durumuna göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İş Yaşamında Stres” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)\text{iş yaşamında stres}} = -9.545$; $p_{\text{iş yaşamında stres}} = .00$; $p < .05$). “İş Yaşamında Stres” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere göre düşük olması (Bu boyutta bütün maddeler ters puanlandığı için değerlendirme diğer boyutların tersi şeklindedir.) nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine şeklinde değerlendirmiştir ($\bar{X}_{\text{lisans}} = 1.76 < \bar{X}_{\text{lisansüstü}} = 2.39$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “İş Yaşamında Stres” boyutunda yaşam kalitesi algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$).

Öğrenim durumuna göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)\text{aile-iş yaşam dengesi}} = 2.646$; $p_{\text{aile-iş yaşam dengesi}} = .00$; $p < .05$). “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine değerlendirilmiştir ($\bar{X}_{\text{lisans}} = 4.10 > \bar{X}_{\text{lisansüstü}} = 3.91$). Bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda yaşam kalitesi algılarının öğrenim durumu açısından birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$).

Öğrenim durumuna göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının ölçek genelinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)\text{yaşam kalitesi genel}} = 4.880$; $p_{\text{yaşam kalitesi genel}} = .00$; $p < .05$). Belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile lisans mezunu öğretmenler lehine şeklinde değerlendirilmiştir ($\bar{X}_{\text{lisans}} = 4.17 > \bar{X}_{\text{lisansüstü}} = 3.89$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algılarının öğrenim durumu değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$).

Tablo 9. Lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre analizi

Ölçek	Yerleşim Yeri	n	\bar{X}	ss	F	p
İş ve Kariyer Memnuniyeti	1. İl Merkezi	712	4.51	.578	410.541	.00*
	2. İlçe Merkezi	301	3.28	.696		1>2
	3. Diğer	168	4.42	.733		3>2
	Toplam	1181	4.18	.825		
Genel İyi Olma Hali	1. İl Merkezi	712	3.91	.528	246.210	.00*
	2. İlçe Merkezi	301	3.10	.513		1>2
	3. Diğer	168	3.81	.587		3>2
	Toplam	1181	3.69	.635		
İş Kontrol Edebilme	1. İl Merkezi	712	4.39	.720	164.132	.00*
	2. İlçe Merkezi	301	3.47	.788		1>2
	3. Diğer	168	4.33	.795		3>2
	Toplam	1181	4.15	.846		
Çalışma Koşulları	1. İl Merkezi	712	4.33	.795	109.158	.00*
	2. İlçe Merkezi	301	3.53	.772		1>2
	3. Diğer	168	4.24	.851		3>2
	Toplam	1181	4.11	.867		
İş Yaşamında Stres	1. İl Merkezi	712	1.64	.826	128.498	.00*
	2. İlçe Merkezi	301	2.52	.723		2>1
	3. Diğer	168	1.67	.937		2>3
	Toplam	1181	1.87	.903		
Aile-İş Yaşam Dengesi	1. İl Merkezi	712	4.37	.644	331.468	.00*
	2. İlçe Merkezi	301	3.13	.869		1>2
	3. Diğer	168	4.44	.782		3>2
	Toplam	1181	4.07	.909		
Genel	1. İl Merkezi	712	4.05	.431	374.335	.00*
	2. İlçe Merkezi	301	3.21	.460		1>2
	3. Diğer	168	3.99	.531		3>2
	Toplam	1181	3.82	.580		

* $p < .05$

Tablo 9’da araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı farklılık göstermektedir hipotezinin ispatı için yapılan analizlere ait bulgular bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde okulun bulunduğu yerleşim yerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)\text{iş ve kariyer memnuniyeti}} = 410.541$; $p_{\text{iş ve kariyer memnuniyeti}} = .00$; $p < .05$). “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde ilçe merkezindeki liselerde çalışan öğretmenleri ile ilçe merkezi dışında bulunan liselerde çalışan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Okulun bulunduğu yerleşim yerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Genel İyi Olma Hali” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)genel\ iyi\ olma\ hali} = 246.210$; $p_{genel\ iyi\ olma\ hali} = .00$; $p < .05$). “Genel İyi Olma Hali” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde ilçe merkezindeki liselerde çalışan öğretmenleri ile ilçe merkezi dışında bulunan liselerde çalışan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Okulun bulunduğu yerleşim yerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İşi Kontrol Edebilme” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)işi\ kontrol\ edebilme} = 164.132$; $p_{işi\ kontrol\ edebilme} = .00$; $p < .05$). “İşi Kontrol Edebilme” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde ilçe merkezindeki liselerde çalışan öğretmenleri ile ilçe merkezi dışında bulunan liselerde çalışan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Okulun bulunduğu yerleşim yerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Çalışma Koşulları” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)çalışma\ koşulları} = 109.158$; $p_{çalışma\ koşulları} = .00$; $p < .05$). “Çalışma Koşulları” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde ilçe merkezindeki liselerde çalışan öğretmenleri ile ilçe merkezi dışında bulunan liselerde çalışan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Okulun bulunduğu yerleşim yerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İş Yaşamında Stres” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)iş\ yaşamında\ stres} = 128.498$; $p_{iş\ yaşamında\ stres} = .00$; $p < .05$). “İş Yaşamında Stres” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde ilçe merkezindeki liselerde çalışan öğretmenleri ile ilçe merkezi dışında bulunan liselerde çalışan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Okulun bulunduğu yerleşim yerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)aile-iş\ yaşam\ dengesi} = 331.468$; $p_{aile-iş\ yaşam\ dengesi} = .00$; $p < .05$). “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde ilçe merkezindeki liselerde çalışan öğretmenleri ile ilçe merkezi dışında bulunan liselerde çalışan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9’deki bulgulara göre yaşam kalitesine ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$). Bunun yanında erişilen bulgulara göre lise öğretmenlerinin “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda yaşam kalitesi algıları üzerinde okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeninin etkili olduğu söylenebilir.

Okulun bulunduğu yerleşim yerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının ölçek genelinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(5-1181)yaşam\ kalitesi\ genel} = 374.335$; $p_{yaşam\ kalitesi\ genel} = .00$; $p < .05$). Belirlenen anlamlı farklılık Scheffe testi neticesinde ilçe merkezindeki liselerde çalışan öğretmenleri ile ilçe merkezi dışında bulunan liselerde çalışan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10. Lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının görev yapılan okulun türü değişkenine göre analizi

Ölçek	Okul Türü	n	\bar{X}	ss	t	p
İş ve Kariyer Memnuniyeti	Devlet	951	4.39	.712	20.513	.00*
	Özel	230	3.32	.692		
Genel İyi Olma Hali	Devlet	951	3.83	.585	18.430	.00*
	Özel	230	3.12	.503		
İşi Kontrol Edebilme	Devlet	951	4.30	.791	13.489	.00*
	Özel	230	3.52	.773		
Çalışma Koşulları	Devlet	951	4.25	.834	12.015	.00*
	Özel	230	3.53	.753		
İş Yaşamında Stres	Devlet	951	1.72	.880	-14.683	.00*
	Özel	230	2.51	.691		
Aile-İş Yaşam Dengesi	Devlet	951	4.29	.761	18.509	.00*
	Özel	230	3.13	.874		
Genel	Devlet	951	3.97	.509	20.165	.00*
	Özel	230	3.23	.460		

* $p < .05$

Tablo 10’da araştırmaya katılan “Lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezinin ispatı için yapılan analizlere ait bulgular bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde okul türüne göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)iş\ ve\ kariyer\ memnuniyeti} = 20.513$; $p_{iş\ ve\ kariyer\ memnuniyeti} = .00$; $p < .05$). “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine şeklinde değerlendirmiştir ($\bar{X}_{devlet} = 4.39 > \bar{X}_{özel} = 3.32$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutunda yaşam kalitesi algılarının çalışılan okul türü açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir.

Görev yapılan okul türüne göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Genel İyi Olma Hali” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}^{\text{genel iyi olma hali}}=18.430$; $p_{\text{genel iyi olma hali}} = .00$; $p < .05$). “Genel İyi Olma Hali” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{\text{devlet}} = 3.83 > \bar{X}_{\text{özel}} = 3.12$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “Genel İyi Olma Hali” boyutunda yaşam kalitesi algılarının görev yapılan okul türü açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir.

Görev yapılan okul türüne göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İş Kontrol Edebilme” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}^{\text{iş kontrol edebilme}} = 13.489$; $p_{\text{iş kontrol edebilme}} = .00$; $p < .05$). “İş Kontrol Edebilme” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{\text{devlet}} = 4.30 > \bar{X}_{\text{özel}} = 3.52$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “İş Kontrol Edebilme” boyutunda yaşam kalitesi algılarının görev yapılan okul türü açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir.

Görev yapılan okul türüne göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Çalışma Koşulları” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}^{\text{çalışma koşulları}} = 12.015$; $p_{\text{çalışma koşulları}} = .02$; $p < .05$). “Çalışma Koşulları” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine olarak değerlendirmiştir ($\bar{X}_{\text{devlet}} = 4.25 > \bar{X}_{\text{özel}} = 3.53$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “Çalışma Koşulları” boyutunda yaşam kalitesi algılarının görev yapılan okul türü açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir.

Görev yapılan okul türüne göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “İş Yaşamında Stres” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}^{\text{iş yaşamında stres}} = -14.683$; $p_{\text{iş yaşamında stres}} = .00$; $p < .05$). “İş Yaşamında Stres” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre düşük olması (Bu boyutta bütün maddeler ters puanlandığı için değerlendirme diğer boyutların tersi şeklindedir.) nedeni ile devlet okullarında görev yapan lehine şeklinde değerlendirmiştir ($\bar{X}_{\text{devlet}} = 1.72 < \bar{X}_{\text{özel}} = 2.52$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “İş Yaşamında Stres” boyutunda yaşam kalitesi algılarının görev yapılan okul türü değişkeni açısından birbirine benzerlik göstermediği söylenebilir.

Görev yapılan okul türüne göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}^{\text{aile-iş yaşam dengesi}} = 18.509$; $p_{\text{aile-iş yaşam dengesi}} = .00$; $p < .05$). “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine şeklinde değerlendirmiştir ($\bar{X}_{\text{devlet}} = 4.29 > \bar{X}_{\text{özel}} = 3.13$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutunda yaşam kalitesi algılarının görev yapılan okul türü değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$).

Görev yapılan okul türüne göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının ölçek genelinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(1181)}^{\text{yaşam kalitesi genel}}=20.165$; $p_{\text{yaşam kalitesi genel}} = .00$; $p < .05$). Belirlenen anlamlı farklılığın devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam kalitesi algısının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olması nedeni ile devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine şeklinde değerlendirmiştir ($\bar{X}_{\text{devlet}} = 3.97 > \bar{X}_{\text{özel}} = 3.23$). Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algılarının görev yapılan okul türü değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebilir ($p < .05$).

3.5. Beşinci Hipoteze Ait Bulgular

“Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları ile yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi için lise öğretmenlerinden veri toplama araçlarına verdikleri yanıtların analizleri sonucunda erişilen bulgular aşağıda Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Lider desteği ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi

Yaşam Kalitesi	Lider Desteği	
İş ve Kariyer Memnuniyeti	r	.487**
	p	.000
Genel İyi Olma Hali	r	.402**
	p	.000
İşi Kontrol Edebilme	r	.460**
	p	.000
Çalışma Koşulları	r	.417**
	p	.000
İş Yaşamında Stres	r	-.379**
	p	.000
Aile-İş Yaşam Dengesi	r	.492**
	p	.000
Yaşam Kalitesi Genel	r	.514**
	p	.000

* < .05; ** < .01

Tablo 11’de lise öğretmenlerinin lider desteği ile yaşam kalitesi algıları arasındaki korelasyona ilişkin veriler incelendiğinde, lise öğretmenlerinin lider desteği ile yaşam kalitesi algıları arasında yönü pozitif, düzeyi orta anlamlı bir ilişki ($r = .514$; $p = .00^{**}$; $p < .01$) bulunmaktadır. Boyutlar temelinde korelasyon verileri incelendiğinde;

- ✓ Lider desteği ile yaşam kalitesi ölçeğinin “İş ve Kariyer Memnuniyeti” boyutu arasında yönü pozitif, düzeyi orta ($r = .487$; $p = .00^{**}$; $p < .01$),
- ✓ Lider desteği ile yaşam kalitesi ölçeğinin “Genel İyi Olma Hali” boyutu arasında yönü pozitif, düzeyi orta ($r = .402$; $p = .00^{**}$; $p < .01$),
- ✓ Lider desteği ile yaşam kalitesi ölçeğinin “İşi Kontrol Edebilme” boyutu arasında yönü pozitif, düzeyi orta ($r = .460$; $p = .00^{**}$; $p < .01$),
- ✓ Lider desteği ile yaşam kalitesi ölçeğinin “Çalışma Koşulları” boyutu arasında yönü pozitif, düzeyi orta ($r = .417$; $p = .00^{**}$; $p < .01$),
- ✓ Lider desteği ile yaşam kalitesi ölçeğinin “İş Yaşamında Stres” boyutu arasında yönü negatif, düzeyi orta ($r = -.379$; $p = .00^{**}$; $p < .01$),
- ✓ Lider desteği ile yaşam kalitesi ölçeğinin “Aile-İş Yaşam Dengesi” boyutu arasında yönü pozitif, düzeyi orta anlamlı bir ilişki ($r = .492$; $p = .00^{**}$; $p < .01$) vardır.

3.6. Altıncı Hipoteze Ait Bulgular

“Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları yaşam kalitesi algılarının anlamlı bir yordayıcısıdır.” hipotezi için lise öğretmenlerinden veri toplama araçlarına verdikleri yanıtların analizleri sonucunda erişilen bulgular aşağıda Tablo 44’te gösterilmiştir.

Tablo 12. Lider desteği algısının yaşam kalitesi algısını yordamasına ait regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	F	Model (p)	R ²
Yaşam Kalitesi	Sabit	2.613	42.938	.00	422.590	.00*	.264
	Lider Desteği	.309	20.557	.00			

* $p < .05$

Tablo 12’deki regresyon analizi verileri incelendiğinde lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının, yaşam kalitesi algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($F=422.590$; $p = .00$; $p < .05$). Regresyon analizine göre lider desteğinin yaşam kalitesi algısını pozitif yönde düşük düzeyde etkilediği ve algılanan lider desteği düzeyinin yaşam kalitesi algısı üzerindeki varyansı %26 oranında açıkladığı ($R^2=.264$) bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında lise öğretmenlerinin algıladıkları lider desteği düzeyinin yaşam kalitesi algı düzeyini arttırmakta olduğu da belirlenmiştir ($\beta = .309$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar

Araştırmada; “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları yüksek düzeydedir.” hipotezi için lise öğretmenlerinin lider desteği ölçeğine verdikleri yanıtların analiz edilmesi sonucu öğretmenlerin lider desteği algılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının yöneticilerinin durumlarını göz önünde bulundurarak anlayış gösterme hususunda yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç okul yöneticilerinin karar alırken öğretmenlerin

durumlarını dikkate aldıklarının bir kanıtı olarak gösterilebilir. Ayrıca elde edilen sonuç ile lise öğretmenlerinin lider desteği aldıkları da anlaşılmaktadır.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin yaşam kalite algıları yüksek düzeydedir.” hipotezi için lise öğretmenlerinin verdikleri yanıtların analiz edilmesi sonucu öğretmenlerin yaşam kalite algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının bir boyutu olan iş ve kariyer memnuniyeti açısından algılarının diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumun oluşmasında öğretmenlerin mesleğini etkin biçimde yapabilmeleri için bir dizi belirlenmiş olan amaç ve hedeflerinin olmasının, okul yöneticilerinin mesleki açıdan öğretmenleri teşvik edici davranışlarda bulunmalarının ve görevlerinden dolayı okul yöneticilerinin öğretmenleri takdir etmelerinin etkisi olduğu söylenebilir. Çünkü araştırmada yaşam kalite algısının ifade edilen konularda çok yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada elde edilen sonuçlar ile lise öğretmenlerinin yaşam kalitelerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezinin mesleki kıdem açısından kabul edildiği şekilde yorumlanabilir. Lider desteği algılarının hangi mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğuna ilişkin yapılan analizler sonucunda 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip lise öğretmenlerinin mesleki kıdemi kendilerinden düşük olan öğretmenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar bağlamında mesleki kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının kendilerinden mesleki kıdem açısından daha az öğretmenlere göre yüksek olduğu da araştırmada elde edilen sonuçlar arasındadır. Araştırmada mesleki kıdem açısından lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının birbirine benzemediği belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde mesleki kıdemin etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir.” olan hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezinin öğrenim durumu açısından kabul edildiği şekilde yorumlanabilir. Lider desteğine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu, lisans mezunu öğretmenlerin lider desteği algı puanlarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı söylenebilir. Lider desteğine ilişkin olarak öğrenim durumu değişkeni açısından elde edilen sonuçlar, lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının birbirine benzemediği şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde öğrenim durumunun etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezinin okulun bulunduğu yerleşim yeri açısından kabul edildiği şekilde yorumlanabilir. Lider desteğine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının hangi yerleşim yerinde görev yapan öğretmenler arasında olduğuna ilişkin yapılan analizler sonucunda ilçe merkezlerinde görev yapan lise öğretmenlerinin diğer yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlere göre lider desteği algılarının anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma sonuçları ortalamalar bağlamında değerlendirildiğinde ilçe merkezlerinde görev yapan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının diğer yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlere göre düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada okulun bulunduğu yerleşim yeri açısından lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının birbirine benzemediği belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde okulun bulunduğu yerleşim yerinin etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada lider desteğine ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından birbirine benzemediği ve lise öğretmenlerinin lider desteği, algıları üzerinde okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca il ve ilçe merkezi dışındaki yerleşim birimlerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve yaşam kalitesi algılarının diğer yerleşim birimlerindeki liselerde görev yapan öğretmenlere göre yüksek çıktığı da belirlenmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında kırsal bölgelerdeki okullarda öğretmen sayısının il ve ilçe merkezindeki okullardaki öğretmen sayılarına göre düşük olmasından dolayı ilişkilerin daha samimi olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Örneğin yüz öğretmenin görev yaptığı bir okulda okul müdürünün öğretmenlerine vereceği lider desteği ile on öğretmenin görev yaptığı bir okuldaki okul müdürünün vereceği lider desteğinin benzer olmayacağını söyleyebiliriz. Bu yüzden yerleşim yeri farklılığı beraberinde lider desteğinin de farklılaşmasına neden olduğu açık bir şekilde söylenebilir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları görev yapılan okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının görev yapılan okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezinin görev yapılan okul türü açısından kabul edildiği şekilde yorumlanabilir. Lider desteğine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine olduğu, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin lider desteği algılarının özel okullarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olmasından

dolayı söylenebilir. Bu sonuçlar, okul türü değişkeni açısından lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının birbirine benzemediği şeklinde yorumlanabilir.

Lider desteğine ilişkin olarak görev yapılan okul türü değişkeni açısından elde edilen sonuçlar, lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının birbirine benzemediği şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde görev yapılan okul türünün etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin lider desteği algılarının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu da belirlenmiştir. Bu sonuca göre özel okullarda görev yapan öğretmenlerin lider desteği algılarının devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre düşük olmasının okulların yapısından kaynaklanabileceği söylenebilir. Ayrıca özel okullarda öğretmen ve kurum yönetici değişim sıklığının devlet okullarındaki yöneticilere göre daha fazla olması nedeni ile özel okullarda görev yapan öğretmenlerin lider desteği algısı devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre düşük çıkmış olabileceği söylenebilir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algıları mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezinin mesleki kıdem açısından kabul edildiği şeklinde yorumlanabilir. Yaşam kalitesi ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının hangi mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğuna ilişkin yapılan analizler sonucunda anlamlı farklılığın bütün boyutlarda 6-10 yıl ve 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan lise öğretmenleri ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir. Lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algı ortalamaları bağlamında mesleki kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algılarının kendilerinden mesleki kıdem açısından daha az öğretmenlere göre yüksek olduğu da belirlenmiştir.

Araştırmanın 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdemi olan başka bir ifade ile tecrübeli lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algılarının kendilerinden mesleki kıdem açısından daha az öğretmenlere göre yüksek olduğu sonucu, mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin yıllar içerisinde çeşitli isteklerini genel olarak gerçekleştirmiş olduklarını düşünmelerinden kaynaklı olabilir. Mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin mesleki kariyerlerinin başında olmalarından dolayı gerçekleştirmek istedikleri birçok planlarını gerçekleştirme zamanı gelmemesinden veya buldukları ortamdan kaynaklanabileceği düşünülen çeşitli faktörlerden dolayı yaşam kalite algılarının mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlere göre düşük çıkmış olabilir. Araştırmada mesleki kıdem açısından lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının birbirine benzemediği belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algıları üzerinde mesleki kıdemin etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algıları öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezinin öğrenim durumu açısından kabul edildiği şeklinde yorumlanabilir. Yaşam kalitesine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu, lisans mezunu öğretmenlerinin yaşam kalitesi algı puanlarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı söylenebilir. Yaşam kalitesine ilişkin olarak öğrenim durumu değişkeni açısından elde edilen sonuçlar lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algılarının birbirine benzemediği şeklinde yorumlanabilir. Yaşam kalitesine ilişkin olarak öğrenim durumu değişkeni açısından elde edilen sonuçlar, lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının birbirine benzemediği şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde lise öğretmenlerinin yaşam kalite algıları üzerinde öğrenim durumunun etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algıları okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezinin okulun bulunduğu yerleşim yeri açısından kabul edildiği şeklinde yorumlanabilir. Yaşam kalitesine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının hangi yerleşim yerinde görev yapan öğretmenler arasında olduğuna ilişkin yapılan analizler sonucunda ilçe merkezlerinde görev yapan lise öğretmenlerinin diğer yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlere göre yaşam kalitesi algılarının anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma sonuçları ortalamalar bağlamında değerlendirildiğinde ilçe merkezlerinde görev yapan lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algılarının diğer yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlere göre düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada okulun bulunduğu yerleşim yeri açısından lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının birbirine benzemediği belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algıları üzerinde okulun bulunduğu yerleşim yerinin etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada yaşam kalitesine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından birbirine benzemediği ve lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algıları üzerinde okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ilçe merkezinde okullarda görev yapan öğretmenlerin yaşam kalitesi algılarının diğer yerleşim birimlerindeki liselerde görev yapan öğretmenlere göre düşük çıktığı da belirlenmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında okulun bulunduğu yerleşim yerinin olanaklarının etkili olduğu

söylenbilir. Yapılan araştırmanın Malatya il sınırları içerisinde yapılması dolayısı ile sosyo-ekonomik durum ve ilçelerin olanaklarının farklılık gösterdiği söylenbilir. Örneğin Malatya İli Darende İlçesi'nin olanakları ile Doğanyol ve Kuluncak ilçelerinin olanaklarının aynı olduğunu söyleyemeyiz. Ayrıca ilçelerdeki liselere LGS ile yerleşen öğrencilerin puan durumu da il merkezindeki okullara göre düşük olmasından dolayı da ilçe merkezindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin yaşam kalite algılarının düşük çıktığı söylenbilir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algıları görev yapılan okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin yaşam kalitesine ilişkin algılarının görev yapılan okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezinin görev yapılan okul türü açısından kabul edildiği şekilde yorumlanabilir. Yaşam kalitesine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine olduğu, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerinin yaşam kalitesi algı puanlarının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı söylenbilir. Yaşam kalitesine ilişkin olarak okul türü değişkeni açısından elde edilen sonuçlar lise öğretmenlerinin yaşam kalitesi algılarının birbirine benzemediği şekilde yorumlanabilir.

Araştırmada devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam kalite algılarının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu da belirlenmiştir. Bu sonucun çıkmasında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre sosyal ve ekonomik yönden çeşitli şartlarda dezavantajlı durumda olmalarından kaynaklandığı söylenbilir. Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin aldıkları ücret, çalışma saatleri, iş kaygısı (Öğrenci-veli-özel okul yönetimi tarafından önümüzdeki yıl tercih edilecek mi?) gibi etkenlerden dolayı yaşam kalite algılarının düşük çıkmış olabileceği söylenbilir. Ayrıca özel okullarda görev yapan öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumlarının ekonomik gücü çalışma şartlarının iyileşmesi veya kötüleşmesinde etkili olduğu söylenbilir. Bu etki öğretmenlerin okul ortamında yaşam kalite algılarına etkisi olabilir.

Yaşam kalitesine ilişkin olarak görev yapılan okul türü değişkeni açısından elde edilen sonuçlar, lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının birbirine benzemediği şekilde yorumlanabilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde lise öğretmenlerinin yaşam kalite algıları üzerinde görev yapılan okul türünün etkili olduğu söylenbilir.

Araştırmada devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin yaşam kalite algıları özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca gerekçe olarak kamu liselerinde görev yapan öğretmenlere sunulan imkânların özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre fazla olması gösterilebilir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları ile yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteği ile yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezinin lider desteği ile yaşam kalitesi algısı arasındaki ilişki açısından kabul edildiği şekilde yorumlanabilir. Ayrıca bu sonuç lise öğretmenlerinin lider desteği algısı arttıkça yaşam kalitesi algılarının da artacağı şeklinde de ifade edilebilir.

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ile yaşam kalitesi algıları arasında orta düzeyde anlamlı ilişki olma durumu, “İş Yaşamında Stres” alt boyutunda negatif yönlü olarak belirlenmiştir. Bu durum lider desteği arttıkça öğretmenlerin iş yaşamında başka bir ifade ile okul yaşamlarındaki stres düzeylerinde azalma olacağı şeklinde de ifade edilebilir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları yaşam kalitesi algılarının anlamlı bir yordayıcısıdır.” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının yaşam kalitesi algılarını anlamlı bir biçimde yordadığı belirlenmiştir. Yaşam kalitesi algı düzeyinin belirleyicisi olan lider desteği algısı arasındaki ilişkisinin düşük düzeyde olduğu ve lise öğretmenlerinin algıladıkları lider desteği algı düzeyinin yaşam kalitesi algı düzeyini arttırdığı araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezinin lider desteğinin yaşam kalitesi algısını yordaması açısından kabul edildiği şekilde yorumlanabilir.

4.2. Tartışma

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuç liselerde görevli okul müdürlerinin öğretmenlerin okula yaptığı katkılara değer verdikleri ve öğretmenlerin yaptıkları faaliyetlerden dolayı okul liderleri tarafından önemsendiği olan inançlarının yüksekliği (Pohl ve Galletta, 2016) olarak değerlendirilebilir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin okul müdürlerinin öğretmenlere destek verdiği, onlarla alakadar olduğunu gösterir davranışlarda bulunduğu, onları hedeflerine ulaşma konusunda cesaret ve motive edici davrandığını (Babin ve Boles, 1996) yüksek derecede algıladıkları şeklinde de değerlendirilebilir.

Lider desteğinin yönetici ile çalışan arasındaki olumlu iş ilişkisi (Bhanthumnavin, 2003) olarak açıklanan tanımlı doğrultusunda yapılan çalışma incelendiğinde liselerde öğretmenlerle ve okul müdürleri arasında pozitif manada bir

ilişkinin olduğu söylenebilir. Nitekim bu durum araştırmanın lider desteğinin diğer değişkenlerle olan ilişkisinden de çıkarılabilir.

Çalışma ortamlarında destek verici bir tarzda liderlik gösterildiğinde ve çalışanların gereksinimleri karşılandığında, çalışanların görevlerini daha iyi yapmalarının teşvik edildiği söylenebilir (Yoon ve Lim, 1999). Bu bağlamda yapılan araştırma ile elde edilen lider desteği düzeyi öğretmenlerin okul müdürleri tarafından yönetsel ve öğretmen arkadaşları tarafından örgütsel olarak desteklendiklerinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin lider desteğine ilişkin olarak okul içerisinde işler zorlaştığı durumlarda bile yöneticilerin güvenilir olduğuna ilişkin algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum tam tersi şekilde gerçekleşmiş olsaydı yani yöneticiler güvenilir olmasaydı, okul paydaşları için çeşitli sıkıntılar ortaya çıkabilirdi. Bu konuda Erdem (2008), okul içerisinde güven temelli sorunların yöneticilerin “adil bir yönetim sergilememeleri, olumsuz tavır ve davranışlar göstermeleri, öğretmenleri öğrenciler karşısında yalnız bırakması ve tutarsız davranması, disiplin eksikliği, idari boşlukların olması, başarıyı ödüllendirmemesi, öğretmenler ile olumsuz ilişkiler içerisinde olmasından kaynaklanabileceğini belirtmiştir.

Ertürk, Keskinlikç Kara, Zafer Güneş (2016), Özdemir (2010) ve Özdemir Demirel (2012) yaptıkları çalışmalarda yapılan araştırmaya benzer şekilde öğretmenlerin lider (yönetici) desteği algılarının yüksek düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch (1997) yüksek örgütsel destek algısının, çalışanları etkili ve verimli olmaya yönelttiğini belirtmişlerdir. İfade edilen çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre okul müdürlerinin çalışanları destekleyici bir tutum içerisinde olmasının; öğretmenlerin yöneticilere bu davranışının karşılığını verme yükümlülüğünü hissettirebilir. Bu durumda gerek okul ortamında araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi lider desteği algısının yükselmesi öğretmenlerin yaşam kalite algısını yükseltmekte olduğu sonucu ile desteklenmektedir.

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalitesi algıları arasındaki pozitif yönlü anlamlı bir ilişki sonucunun, liderlerin astlarına destekleyici yönde davranış sergilemesinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca bu durum liderin sergilediği pozitif davranışların astları üzerinde etki oluşturduğu şeklinde de ifade edilebilir (Cogliser, Schriesheim, Scandura ve Gardner, 2009; George, 1995; Lewis, 2009; Sy, Côté ve Saavedra, 2005). Liderlerin astları üzerindeki etkisi yapılan araştırmada elde edilen öğretmenlerin lider desteği algılarının yaşam kalitesi algılarını etkilemekte (yordamakta) olduğu sonucu ile örtüşmektedir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin lider desteği algılarının yüksek çıktığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin yüksek çıkan lider desteğinin öğretmenlerin birçok faaliyetlerinin desteklediği şeklinde yorumlanabilir. Nitekim algılanan lider (yönetici) desteği, yeni yetenekler geliştirmeleri için çalışanlara fırsat sunma, çalışanların kariyer hedeflerine zaman ayırma ve kariyerlerine yönelik eğitimleri destekleme gibi faaliyetlerini desteklemektedir (Çakmak-Otluoğlu, 2012). Bunun yanı sıra iş ile alakalı problemlerin çözüme kavuşturulması ve özel hayat ile iş hayatının dengede tutulmasına ilişkin destekleri de içermektedir (Turgut, 2011). Belirtilen bu destekleri liderlerin sağlaması, çalışanların istek ve gereksinimlerini karşılayacak, daha uygun bir iş ortamı oluşturacak ve neticede çalışanların örgüte yönelik olumlu tutum geliştirip, örgütsel performansı yükseltecek davranışlar sergilemesine neden olacaktır. Bu durum çalışanlar ile üyesi oldukları örgüt arasındaki ilişkiyi de güçlendirecektir (Lambert ve Hogan, 2009).

Çalışanlar açısından lider desteği, örgütsel değişkenlerle ilişkisinden dolayı önem kazanmış, örgütsel desteğin öncüllerindedir. Çünkü çalışanlar üyesi oldukları örgütlerden destek aldığını anladıklarında veya örgütten gelen desteği algıladıklarında, paralel olarak örgütün yöneticilerinden de destek aldığını düşünürler (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Her ne kadar alanyazında örgütsel destek üzerinde daha fazla yoğunlaşıldığı görülse de çalışanların bu destek türlerinden birini algılayıp algılamaması gerek örgütler ve gerekse de çalışanlar için pozitif sonuçlar oluşturmaktadır. Çalışanların algıladıkları destek türleri arasında yönetici desteğini daha fazla algıladıkları veya kendilerine daha fazla etki ettiği söylenebilir (Özkuk, 2017). Bu bağlamda araştırmada öğretmenlerin lider desteği algısının yüksek olması sonucu, alanyazındaki bilgilerle örtüşmekte olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmada lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde İnal (2009) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin okul yaşam kalitesinin ortalamasının üzerinde çıktığı belirlenmiştir. İş yaşamı kalitesi, iş yerinde demokratik yapıyla işgörenin karar sürecine daha çok katılımını sağlamayı iş yerinde daha insanca ve sağlıklı çalışma şartlarına yönelten ve gelir kaynaklarından adaletli paylaşımı hedeflemektedir (Travis, 1995). Özetle yaşam kalitesi genel manada işin insancillaştırılmasıdır (Balci, 2014). Bu bağlamda yapılan araştırmada ve İnal (2009) tarafından yapılan çalışmada elde ettiği sonuçların öğretmenlerin okul ortamında insancıl muamele gördükleri, yaşam kalite algılarının yüksek olmasından anlaşılabilir. Yani okullarda yaşam kalitesi, bireyin yaptığı işteki konumunu, kendi yapısına, kabiliyet ve beklentilerine daha uygun şekilde getirmek ve onu işi ile bütünleştirmek için yapılan bütün etkinlikleri içeren, devamlılık gösteren bir düşünce ve eylem bütünlüğü olarak değerlendirilir (Paşa, 2002). İfade edilen durum çalışma yaşamındaki koşulların, çalışma sürecinin ve çevrenin öğretmenlerin gereksinimlerine uygun olarak yeniden örgütlenmesi görüşünü kapsadığı söylenebilir. Yapılacak örgütlenmenin araştırma sonuçları doğrultusunda istenilen düzeye yakın bir seviyede olduğu söylenebilir.

Etkili ve başarılı bir çalışan olarak görevlerini yapan bir öğretmen, görev yaptığı okulu başarıya ulaştırmada en önemli aktörlerden biri haline gelir. Okul ortamında yaşam kalite algısının istenilen seviyede olmadığı durumlarda, öğretmenlerin görevlerini etkileyebileceği gibi ikili ilişkilerini, motivasyonlarını, örgüte bağlılıklarını, iş doyumunu ve iş yaşam dengeleri gibi birçok faktörü etkileyebilmektedir (Barker, 1986; Bolduc, 2001). Yapılan araştırma sonuçları ifade edilen bağlamda değerlendirildiğinde çalışma yapılan okullarda görev yapan öğretmenlerin yaşam kalitesinin yüksek olması, beraberinde öğretmenlerin motivasyonlarını, iş doyumlarını, okula olan bağlılıklarını ve iş yaşam dengelerini pozitif manada etkilediği söylenebilir.

Eğitim örgütlerinin en etkin bileşeni olan okulların işleyişinde eğitim çalışanları, önemli rol ve görevler üstlenmektedir. Okulu amaçlarına ulaştırmada ve etkili okulu oluşturmada okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yüklendiği rol son derece önemlidir. Okul yöneticileri ve öğretmenler olmadan eğitim hizmeti üretilemeyeceğinden, okul yöneticileri ve öğretmenler okulun vazgeçilmez parçaları olduğu söylenebilir. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin okula ve işine bağlı olması, işinden tatmin olması, stres ve tükenmişliğin üstesinden gelebilmesi, öğrenci, veli ve öğretmenlerle güçlü ilişkiler kurması, özetle yaşam kalitesinin yüksek olması başarıya ulaşmasında temel etken olarak değerlendirilebilir (Erdem, 2008; Taşdan ve Erdem, 2010). Erdem (2008), Taşdan ve Erdem'in (2010) değerlendirmeleri bağlamında yapılan çalışmada lise öğretmenlerinin yaşam kalite algılarının yüksekliği, öğretmenlerin okula bağlı olması, yaptığı öğretmenlik mesleğinden memnun olması, stres ve tükenmişlik duygularını yüksek düzeyde yaşamaması, öğrenci, veli ve meslektaşlarıyla iyi, güçlü ve pozitif ilişkiler kurmasına bağlanabilir.

Yaşam kalitesinin yüksek olmadığı eğitim kurumlarında, öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerine olumsuz olarak etki edebileceği gibi; ilişkilerini, motivasyonlarını, iş tatminlerini, okula olan bağlılıklarını ve iş-yaşam dengeleri üzerinde de etkili olabilir (Barker, 1986; Bolduc, 2001). İfade edilen durumlara olumsuz etki etmesi beklenen yaşam kalite algısının düşüklüğünün yapılan çalışmada belirlenmemiş olmaması, liselerde görev yapan öğretmenler için olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin yaşam kalitesi algılarının mesleki kıdem ve öğrenim durumları bakımından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mesleki kıdeme göre yaşam kalite algısının mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerde daha fazla olduğu belirlenmiştir. Çelik ve Tabancalı (2012) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalite düzeylerinin mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiğini saptarken, öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediğini saptamıştır. Çelik ve Tabancalı (2012) mesleki kıdeme göre elde ettiği yaşam kalite algı düzeyinin yapılan çalışmada olduğu mesleki kıdemi yüksek öğretmenler arasında daha fazla olduğunu belirlemişlerdir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde mesleki kıdem değişkeni açısından çalışmada elde edilen sonucun alanyazındaki çalışmalarla desteklendiği söylenebileceği gibi yaşam kalitesi algısının öğretmenlerin mesleki kıdemi ile paralel bir şekilde arttığı şeklinde de söylenebilir.

4.3. Öneriler

Yapılan araştırmanın ulaşılan sonuçları doğrultusunda aşağıda uygulayıcılar ve araştırmacılar için çeşitli öneriler sunulmuştur.

- ✓ Yapılan çalışmada lider desteği ve yaşam kalitesine ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının görev yapılan okulun türü değişkeni açısından birbirine benzemediği ve lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalitesi algıları üzerinde görev yapılan okulun türü değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve yaşam kalitesi algılarının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu da belirlenmiştir. Bu konuda özel okullarda görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri ile özel okullardaki ortamlar hakkında görüşmeler yapılarak kapsamlı tespitlerde bulunulabilir. Yapılacak tespitler ile özel okullardaki lider desteği algısına ve nihayetinde yaşam kalite algısında artışlar yaşanması sağlanabilir.
- ✓ Yapılan çalışmada lider desteğinin ve yaşam kalite algısı ile ilişkisinin tespiti eğitim yöneticilerinin çalışma ortamlarını gözden geçirmelerine katkı sağlayabilir. Bu bağlamda yapılan çalışmada olduğu gibi eğitim yöneticilerinin belli aralıklarla öğretmenlerinin yaşam kalitesi algılarını belirlemeye yönelik çalışmalar yaparak, sergilemiş oldukları lider desteği temelinde tespitler ve çıkarımlarda bulunabilirler.
- ✓ Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalite algıları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda her üç değişken arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Belirlenen sonuçların lider desteği ve yaşam kalite algısı konularında yapılacak olan çalışmalara kaynaklık etmesi önerilmektedir.
- ✓ Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlara göre lider desteğinin öğretmenlerin yaşam kalitesi algılarını arttırmakta olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin yaşam kalite algılarının ileri seviyelere ulaşabilmesini sağlamak için okullarda eğitim yöneticilerinin lider desteği davranışlarının gerektirdiği eylemlerini arttırmaları önerilebilir.
- ✓ Yapılan çalışmada lider desteği ve yaşam kalitesine ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından birbirine benzemediği ve lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalitesi algıları üzerinde

mesleki kıdem değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin lider desteği ve yaşam kalitesi algılarının da yüksek çıktığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin lider desteği ve yaşam kalitesi algılarının mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlere göre düşük olmasının nedenleri kapsamlı bir şekilde derinlemesine araştırılabilir.

- ✓ Yapılan araştırmada lider desteği ve yaşam kalitesine ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının öğrenim durumuna değişkeni açısından birbirine benzemediği ve lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalitesi algıları üzerinde öğrenim durumu değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca lisans mezunu öğretmenlerin lider desteği ve yaşam kalitesi algılarının da yüksek çıktığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre lisansüstü mezunu öğretmenlerin lider desteği ve yaşam kalitesi algılarının lisans mezunu öğretmenlere göre düşük olmasının öğretmenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe lider desteği ve yaşam kalitesi algılarının düşmesinin gerekçelerinin neler olduğu lisansüstü eğitim alan öğretmenlerle yapılacak görüşmelerle belirlenebilir.
- ✓ Yapılan araştırmada lider desteği ve yaşam kalitesine ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından birbirine benzemediği ve lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalitesi algıları üzerinde okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca il ve ilçe merkezi dışındaki yerleşim birimlerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve yaşam kalitesi algılarının diğer yerleşim birimlerindeki liselerde görev yapan öğretmenlere göre yüksek çıktığı da belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre il ve ilçe merkezi dışındaki yerleşim yerlerinde başka bir ifade ile kırsal bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve yaşam kalitesi algılarının yüksek olmasının kırsal bölgelerdeki ilişkilerin informal olmasından mı, kırsal bölgelerdeki öğretmenlerin beklentilerinin yüksek olmamasından mı veya okul liderlerinin daha destekleyici bir tutum içerisinde olmalarından dolayı mı olduğu kırsal bölgelerde görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri ile yapılacak olan görüşmeler sonucunda saptanabilir.
- ✓ Araştırma Malatya ili ve ilçelerinde bulunan kamu ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda başka iller ve ilçelerde görev yapan lise öğretmenleri araştırma sürecine dâhil edilerek daha geniş örneklem grupları ile araştırma yapılmasını sağlanacağı gibi, araştırmacılar açısından çok daha farklı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.
- ✓ Araştırma Malatya ili ve ilçelerinde bulunan kamu ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda okul öncesi, ilkökul, ortaokul gibi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler araştırmalara dâhil edilerek liselerde görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve yaşam kalite algılarının ifade edilen eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algıları ile karşılaştırılması sağlanabilir.
- ✓ Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ve yaşam kalite algıları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmada ifade edilen üç değişken arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunun belirlenmesinin yanında her üç değişkeninin ikili gruplar halinde birbirlerini yordadığı da belirlenmiştir. Araştırmanın ulaşılan bu sonuçları göz önünde bulundurularak ileride yapılacak araştırmalarda farklı değişkenlerin işe koşularak lider desteği ve yaşam kalitesi algısındaki değişiklikler ortaya çıkarılabilir.
- ✓ Yapılan araştırmanın amaçları doğrultusunda ilişkisel tarama modeli yöntem olarak belirlenmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda nitel araştırma süreci de işe koşularak karma yöntem temelinde çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

1. Ackfeldt, A. L., & Coote, L. V. (2005). A Study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of Business Research*, 58, 151-159.
2. Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176.
3. Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
4. Balcı, A. (2014). *Örgütsel gelişme* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
5. Barker, J. D. (1986). *Influence of quality of work life variables on the retention and career satisfaction of science and mathematics teachers*. Ph.D. Thesis. The University of Tennessee. Knoxville
6. Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.
7. Bilgiç, S. (2009). *İlköğretim öğrencilerinde okul yaşam kalitesi algısının arkadaşlara bağlılık ve empatik sınıf atmosferi değişkenleriyle ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

8. Bolduc, R. R. (2001). *An analysis of the relationship between quality of work life and motivation for correctional services officers in the Montreal area*. Ph.D. Thesis. McGill University (Canada).
9. Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (29. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
10. Cogliser, C. C., Schriesheim, C. A., Scandura, T. A., & Gardner, W. L. (2009). Balance in leader and follower perceptions of leader-member exchange: Relationships with performance and work attitudes. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 452-465.
11. Creswell, J. W. (2012). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (fourth ed.). Sage.
12. Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 638-646.
13. Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
14. Çelik, K. ve Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 31-38.
15. Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2010). Lider desteğinin çalışanların iş-aile yaşam çatışması ve iş performansına etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 19-41.
16. Davis, K., & John, W. N. (1997). *Organizational behavior-human behavior at work*. McGraw-Hill.
17. Decarlo, L.T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292-307.
18. DeConinck, J. B., & Johnson, J. T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29(4), 333-350.
19. Demir, M. (2011). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(3), 453-464.
20. Demir, Ö., Kaya, H. İ. ve Metin, M. (2012). Lise öğrencilerinde okul kültürünün bir ögesi olarak okul yaşam kalitesi algısının incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(4), 9-28.
21. Demircan, P. (2016). *İş-aile çatışması-duygusal emek ilişkisinde lider desteğinin rolü: Eğitim üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
22. Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
23. Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
24. Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565-573.
25. Epstein, J. L., & McPartland, J. M. (1976). The concept and measurement of the quality of school life. *American Educational Research Journal*, 13(1), 15-30.
26. Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
27. Erden, A. ve Erdem, M. (2013). İlköğretim okullarında okul yaşamı kalitesi: Van ili örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 1-15.
28. Ertürk, A., Keskinlikç Kara, S. B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
29. Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2011). *How to design and evaluate research in education*. McGraw.
30. George, J. M. (1995). Leader positive mood and group performance: The case of customer service. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(9), 778-794.

31. Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
32. Herman, K. C., Reinke, W. M., Parkin, J., Traylor, K. B., & Agarwal, G. (2009). Childhood depression: Rethinking the role of the school. *Psychology in the Schools*, 46(5), 433-446.
33. Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50(4), 717-729.
34. İlmen, E. (2010). *Okul grubunun okul yaşam kalitesi ve akademik başarı üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
35. İnal, U. (2009). *Adana il sınırları içerisindeki yatılı ilköğretim bölge okullarında bulunan öğretmen ve öğrencilerin okul yaşam kalitesi algılarının incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
36. Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Dinamik Akademi.
37. Karasar, N. (2022). *Bilimsel araştırma yöntemi* (36. Baskı). Ankara: Nobel Akademik.
38. Lambert, E., & Hogan, N. (2009). Creating a positive workplace experience: The issue of support from supervisors and management in shaping the job stress, job satisfaction, and organizational commitment of private correctional staff. *Journal of Applied Security Research*, 4(4), 462-482.
39. Lewis, J. (2009). *Work-family balance, gender and policy*. Edward Elgar.
40. Linnakylä, P. (1996). Quality of school life in the finnish comprehensive school: A comparative view. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 40(1), 69-85.
41. Lok, P., Westwood, R., & Crawford, J. (2005). Perceptions of organisational subculture and their significance for organisational commitment. *Applied Psychology*, 54(4), 490-514.
42. Miller, B. P. (2001). *Leadership, organizational culture, and managing change: a case study of north carolina's johnston community college*. Unpublished doctoral dissertation, The North Carolina State University, Raleigh.
43. Mok, M. C. M. (2002). Determinants of students' quality of school life: A path model. *Learning Environments Research*, 5(3), 275-300.
44. Mok, M., & Flynn, M. (1997). Quality of school life and students' achievement in the HSC: A Multilevel Analysis. *Australian Journal of Education*, 41(2), 169-188.
45. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of marketing*, 61(3), 85-98.
46. Özdemir Demirel, G. (2012). *Okul müdürlerinin güç kaynaklarını kullanma stilleri ve müdür desteğinin kurumsal vatandaşlık davranışıyla ilişkisi (Ankara İli Örneği)* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
47. Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(1), 93-112.
48. Özkuk, Z. (2017). *Algılanan yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlığa yönelik öğretmen görüşleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
49. Park, N. (2005). Life satisfaction among Korean children and youth: A developmental perspective. *School Psychology International*, 26(2), 209-223.
50. Paşa, M. (2002). Yaşam kalitesini yükselten temel unsur olarak işin insancillaştırılması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1), <http://www.isguc.org/?p=article&id=280&cilt=4&sayi=1&yil=2002>, 10.11.2020.
51. Pohl, S., & Galletta, M. (2016). The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis. *Applied Nursing Research*, 33, 61-66.
52. Reçepoğlu, E. (2014). Okul kültüründe liderlik. (Ed. N. Güçlü), *Okul kültürü içinde* (205-240). Ankara: Pegem Akademi.
53. Rethinam, G. S., & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: a perspective of information technology professionals. *European Journal of Social Science*, 7(1), 58-70.
54. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.

55. Sarı, M. (2006). Okul yaşam kalitesi: Tanımı, değişkenleri ve ölçülmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(32), 139-151.
56. Sarı, M. (2007). *Demokratik değerlerin kazanımı sürecinde örtük program, düşük ve yüksek okul yaşam kalitesine sahip iki ilköğretim nitel bir çalışma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
57. Scott, T., Mannion, R., Marshall, M., & Davies, H. (2003). Does organizational culture influence healthcare performance? A review of the evidence. *Journal of Health Services Research and Policy*, 8(2), 105-117.
58. Şimşek, S. ve Taşçı, A. (2006). Örgütlerde “güven” konsepti ve emniyet örgütünde güven modellerinin değerlendirilmesi. *Polis Dergisi*, 312-316.
59. Sy, T., Côté, S., & Saavedra, R. (2005). The contagious leader: impact of the leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group processes. *Journal of applied psychology*, 90(2), 295-305.
60. Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6. edition). Pearson Education.
61. Tangen, R. (2009). Conceptualising quality of school life from pupils' perspectives: A four-dimensional model. *International Journal of Inclusive Education*, 13(8), 829-844.
62. Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
63. Tekbıyık, A. (2014). İlişkisel araştırma yöntemi. M. Metin (Edt.) *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 99-114.
64. Travis, P. H. (1995). *Registered nurses' perceptions of leadership systems of nurse managers and quality of work life conditions and feelings in community-based health settings*. Ed.D. Thesis. Spalding University.
65. Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
66. Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
67. Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of advanced nursing*, 60(3), 325-333.
68. Wei, L. Q., Liu, J., & Herndon, N. C. (2011). SHRM and product innovation: Testing the moderating effects of organizational culture and structure in Chinese firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(01), 19-33.
69. Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
70. Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human relations*, 52(7), 923-945.
71. Yücel, D. ve Erkut, H. (2010). Bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerine etkisi. *İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi*, 2(2), 49-59.
72. Zincirkıran, M., Mat Çelik, G., Ceylan, A. K. ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.