



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN STATÜ KAYGILARI İLE İŞ  
MEMNUNİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Ayşe ÇALIŞKAN**

**DENİZLİ-2024**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN STATÜ KAYGILARI İLE İŞ MEMNUNİYETİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Ayşe ÇALIŞKAN**

**Danışman**

**Prof. Dr. Kazım ÇELİK**

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı öğrencisi Ayşe ÇALIŞKAN tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Statü Kaygıları İle İş Memnuniyeti Arasındaki İlişki” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ..../2024 tarih ve .... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

## **ETİK BEYANNAMESİ**

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Ayşe ÇALIŞKAN

## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan, her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen, bilgilendirici mailleri ile yolumu aydınlatan ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm kıymetli danışmanım Prof. Dr. Kazım ÇELİK'e

İki yıl boyunca değerli bilgilerini bizlerle paylaşan, hayatıma kattıkları önemini asla unutmayacağım saygıdeğer Yüksek Lisans hocalarıma,

Büyük bir özveri ile birlik ve beraberlik içinde birbirimizden desteklerimizi esirgemediğimiz sınıf arkadaşlarıma,

Çalışmama katılıp destek veren değerli Öğretmenlere,

Çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarıma,

Bu yola çıkmamı sağlayan ve hayatımın her anında bütün zorlukları benimle bir göğüsleyen canım kardeşim Saime KARASÜMEN'e

Yıllar süren benzersiz destek ve rehberlik ile inancımı ve kararlılığımı asla kaybetmememi sağlayan Annem Ümmügül YÜCEL ve babam İsmail YÜCEL'e tüm kalbimle teşekkür ederim.

Ayşe ÇALIŞKAN

## ÖZET

### ÖĞRETMENLERİN STATÜ KAYGILARI İLE İŞ MEMNUNİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÇALIŞKAN, Ayşe

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK Ocak 2024, 66 sayfa

Bu çalışma öğretmenlerin Statü Kaygıları ile İş Memnuniyeti arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ilinde resmi okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. İlişkisel tarama modelinde yapılan bu araştırmada rastgele örneklem ile 181'i kadın ve 91'si erkek olmak üzere toplam 272 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin meslekleriyle ilgili statü kaygıları “Orta” düzeyde ölçülürken iş memnuniyetine ilişkin algılarının ise “Yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin statü kaygıları algıları ile iş memnuniyeti algılarının çalıştığı kademe ve bransa göre farklılık göstermediği görülürken cinsiyet, yaş ve mesleki kıdeme göre ise anlamlı farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin statü kaygı algılarının yaşa göre 44 yaş ve üstündeki öğretmenlerin düzeylerinin daha alt yaş gruplarındaki öğretmenlere göre anlamlı bir fark ile daha düşük olduğu görülmüştür. İş memnuniyeti ile ilgili sonuçlara bakıldığında ise 44 yaş ve üstü gruptaki öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeylerinin 24-35 yaş grubundaki öğretmenlere göre anlamlı bir fark ile daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdeme göre 19 yıl ve üstü görev süresine sahip öğretmenlerin statü kaygılarının mesleki kıdemi daha düşük olan öğretmenlere göre anlamlı bir fark ile daha düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş memnuniyetine ilişkin görüşlerinde ise mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Elde edilen verilere göre öğretmenlerin statü kaygıları ile iş memnuniyeti düzeyleri arasında negatif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin statü kaygısı ile iş memnuniyetlerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilmiştir.

*Anahtar Sözcükler: Öğretmen, statü, kaygı, iş memnuniyeti, algı, iş doyumu*

## İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI .....	iii
ETİK BEYANNAMESİ .....	iv
TEŞEKKÜR .....	v
ÖZET .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar DİZİNİ .....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	2
1.1.1. Problem Cümlesi .....	4
1.1.2. Alt Problemler .....	4
1.2. Araştırmanın Amacı .....	5
1.3. Araştırmanın Önemi. ....	5
1.4. Varsayımlar .....	6
1.5. Sınırlılıklar .....	6
1.6. Tanımlar .....	7
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR ..	8
2.1. Öğretmenlik Mesleğinin Tanımı .....	8
2.2. Öğretmenlik Mesleğinin Önemi .....	9
2.3. Statü ve Mesleki Statü Kavramı .....	11
2.4. Statü Kaygısı Kavramı .....	19
2.5. İş Memnuniyeti Kavramı .....	20
2.6. İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörler .....	29
2.6.1. içsel Faktörler .....	29
2.6.2. Dışsal Faktörler .....	30
2.6.3. Bireysel Faktörler .....	31
2.7. İlgili Araştırmalar .....	32
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM .....	36
3.1. Araştırmanın Modeli .....	36
3.2. Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu .....	36

3.3. Veri Toplama Aracı .....	37
3.4. Veri Toplanması .....	38
3.5. Verilerin Analizi .....	38
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR</b> .....	<b>40</b>
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular .....	40
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	40
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	41
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	45
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER</b> .....	<b>47</b>
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	47
5.2. Öneriler .....	48
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>49</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>53</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	<b>57</b>



## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları	36
Tablo 3.2. Araştırma Ölçeklerinin İç Tutarlılık Değerleri	37
Tablo 3.3. Normal Dağılım Analizi Sonucunda Elde Edilen Çarpıklık ve Basıklık Analizi Sonuçları	38
Tablo 3.4. Verilerin Yorumlanmasında Kullanılan 5'li Likert Ölçek Aralıkları	39
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Statü Kaygısına İlişkin Ortalama Puanlar Sonuçları	40
Tablo 4.2. İş Memnuniyetine İlişkin Toplam Puanlar Sonuçları	40
Tablo 4.3. Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Düzeyini Cinsiyet Değişkenine Göre karşılaştıran Bağımsız gruplar T testi Analiz Sonuçları	41
Tablo 4.4. Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Düzeyini Yaş Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Analiz Sonuçları	42
Tablo 4.5. Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Düzeyini Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek yönlü Anova Testi Analiz Sonuçları	43
Tablo 4.6. Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Düzeyini Çalıştığı Kademe Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Analiz Sonuçları	44
Tablo 4.7. Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Düzeyini Branş Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Analiz Sonuçları	45
Tablo 4.8. Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları	45

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Statü, bir bireyin toplum içindeki yerini, sosyal konumunu ve başarısını yansıtan önemli bir kavramdır. Bu kritik faktör, çeşitli yollarla elde edilebilmektedir. Bu yolların bazıları, toplumsal normlara uygun ve bireysel vicdanı tatmin edici olabilirken, diğerleri toplumsal kabul görmeyen ve bireysel vicdanı rahatsız eden niteliklere sahip olabilir. Bu çok yönlü elde etme süreci, genellikle toplumsal normların ve kişisel değerlerin çatışmasına neden olabilir.

Özellikle kamusal alanda ve toplumun genelini etkileyen hizmet sektörlerinde, statü kazanımının çeşitli yolları gözlemlenebilir. Ancak, bu kazanımların bazıları, meritokratik prensiplerin gözetilmediği ve tamamen kayırmacılığın etkili olduğu durumları yansıtabilir. Bu durumda, bireyler elde ettikleri statülerin sürdürülebilirliği konusunda endişe yaşayabilirler, çünkü bu statülerin dayandığı temel değerler ve normlar, toplumun genel kabul görmüş prensipleriyle uyumsuz olabilir.

Statü kaygısı, bireylerin sosyal konumları, başarıları ve toplumsal kabul görmeleriyle ilgili sürekli bir endişe içinde olmalarını ifade eder. Bu kaygı, bireyin toplumdaki belirli başarı standartlarına ulaşamama korkusu, sosyal konumlarında sıkışıp kalma endişesi ve hatta elde ettikleri statüyü kaybetme korkusuyla bağlantılıdır. Bu durum, bireyin kendini sürekli bir rekabet içinde bulduğu, toplumsal beklentilere cevap vermeye çalıştığı bir ortamda ortaya çıkabilir.

Sonuç olarak, statü elde etme süreci karmaşık ve çok katmanlı bir deneyimdir. Bu sürecin bireyler üzerindeki etkisi, hem kişisel hem de toplumsal düzeyde önemli bir rol oynar ve bireylerin yaşadıkları statü kaygısının kaynağını anlamak, daha geniş toplumsal dinamikleri anlamak için önemlidir.(Paskov, Gërkhani ve Werfhorst, 2013).

İş memnuniyeti, bireyin sahip olduğu benlik algısı ile birlikte işin bireysel veya örgüt düzeyinde sunduğu avantajların kişide olumlu veya olumsuz duygulara yol açtığı bir bağlam içinde değerlendirilir. Bu noktada, yüksek benlik algısına sahip olan bireylerin iş memnuniyetinin yüksek olması, özellikle öğretmenler için sağlıklı, başarılı ve üretken nesillerin yetişmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.

Yüksek benlik algısına sahip bireyler, genellikle işlerinde daha olumlu bir tutum sergilerler. Bu olumlu tutum, işin bireysel veya örgüt düzeyinde sağladığı getirilere daha açık bir şekilde reaksiyon göstermelerine neden olabilir. Öğretmenlik mesleği açısından, yüksek benlik algısına sahip öğretmenlerin, öğrencilere daha etkili bir şekilde rehberlik edebileceği, öğrencilerle daha olumlu ilişkiler kurabileceği ve eğitim süreçlerine daha olumlu bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu bağlamda, öğretmenlerin statü kaygıları ile iş memnuniyetleri arasındaki ilişkinin araştırılması önem arz etmektedir. Çalışmanın amacı, öğretmenlerin sahip oldukları statü kaygılarının, iş memnuniyetleri arasında ilişkiyi anlamak ve bu ilişkinin genel öğretmen performansı ve öğrenci başarısı üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendirmektir.

Bu tür bir araştırma, öğretmenlerin iş yaşamlarındaki psikolojik etmenlerin anlaşılmasına katkıda bulunabilir ve eğitim sisteminin daha etkili hale getirilmesi için stratejiler geliştirmeye yardımcı olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin statü kaygılarına odaklanarak, eğitim kurumlarının bu konuda destekleyici politikalar ve programlar geliştirmesi de mümkün olabilir.

Çalışmanın bu bölümünde, problem durumunu tanımlanmış, problem cümlesi ve alt problemlere yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı, önemi, sınırlılık ve tanımlar bu bölümde yer almaktadır.

### **1.1. Problem Durumu**

Bir mesleğin toplumda ne kadar benimsendiği ve kabul gördüğü, o mesleğin statüsünü belirleyen önemli bir faktördür. Bu durum, öğretmenlerin toplum içindeki konumunu, çalışma koşullarını, ücretlerini ve diğer meslek üyeleri ile karşılaştırıldığında ne kadar saygın olduklarını ifade eder (Yurdakul, Gür, Çelik ve Kurt, 2016). Öğretmenlerin mesleki statüsü, iş memnuniyetleri, öz-yeterlik inançları ve genel mesleki profesyonellikleri üzerinde önemli bir etki yapabilir.

Bu bağlamda, öğretmenlerin toplumdaki konumları ve mesleki statüleri, iş memnuniyetleri üzerinde belirleyici bir faktör olabilir. Toplumun öğretmenlere verdiği değer, onların işlerine ve mesleklerine olan bağlılıklarını etkileyebilir. Ayrıca, öğretmenlerin kendilerine duydukları öz-yeterlik inancı da mesleki başarılarını etkileyebilir. Öz-yeterlik duygusu yüksek olan öğretmenler, daha etkili bir şekilde öğrencilere rehberlik edebilir ve sınıflarında olumlu bir öğrenme ortamı sağlayabilirler.

Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri, mesleki statülerinin bir yansımasıdır. Profesyonel gelişim, öğretmenlerin sürekli olarak mesleki becerilerini güçlendirmelerini ve güncel kalmalarını sağlar. Bu da öğretmenlerin toplum içindeki statülerini yükseltebilir ve mesleklerine olan bağlılıklarını artırabilir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki statüleri, iş memnuniyetleri, öz-yeterlik inançları ve mesleki profesyonellikleri arasında karmaşık bir etkileşim bulunmaktadır. Bu faktörlerin birbirleriyle ilişkisi, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini, toplum içindeki

konumlarını ve genel iş memnuniyetlerini etkileyen önemli dinamikleri ortaya koyar (OECD,2016).

Öğretmen profesyonelliğinin daha detaylı bir şekilde anlaşılabilmesi ve uygulamaya dönük çıkarımlarda bulunulabilmesi için, öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ve bu profesyonelliklerin sonuçlarının araştırılması kaçınılmaz bir ihtiyaçtır. Çünkü öğretmenlerin mesleki statü ve iş memnuniyeti algıları gibi unsurların, olumlu etkilerinin olduğu düşünülen öğretmen profesyonelliğine yönelik girişimlerin, geniş kapsamlı bir değişim hareketini tetikleyebileceği öngörülmektedir. Bu nedenle, öğretmen profesyonelliğine yönelik yapılacak katkıların, eğitim-öğretim süreçlerinin niteliğine yansıtacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin statüsü, saygınlığı ve konumu, öğretmen yetiştirme işlevinden bağımsız olarak düşünülemez (Göker ve Gündüz, 2017). Çünkü öğretmenlerin niteliği, öğretmenlik mesleğinin statüsünü artırmada kritik bir faktördür (Barber ve Mourshed, 2007). Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerine yönelik gerçekleştirilecek girişimlerin, mesleki statülerini güçlendirebileceği ve bu sayede öğretmenlik mesleğinin genel itibarını yükseltebileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerine katkıda bulunan unsurların anlaşılması, eğitim sistemlerinin iyileştirilmesine ve öğrencilerin daha etkili bir şekilde eğitilmesine olanak tanıyabilir. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerine yönelik yapılan araştırmaların, eğitim alanındaki politika ve uygulamalara rehberlik etmesi beklenmektedir.

Mesleki özerklik, öğretmenlerin profesyonelliklerinin önemli bir bileşeni olarak kabul edilmekte olup, mesleğin statüsünü olumlu yönde etkileyen bir faktördür (Göker ve Gündüz, 2017). Yüksek bir mesleki statü, genellikle mesleki bilgi ve mesleki gelişime dayanmakla birlikte, aynı zamanda iş memnuniyetini artırmaya yönelik olumlu bir etkiye de sahip olabilir. İş memnuniyeti genel olarak, bireyin işle ilgili özelliklerde kendi değerlerini ve beklentilerini ne kadar karşılandığı, bu karşılanmanın çalışan tarafından ne kadar algılandığı durumudur. İş memnuniyetinin belirlenmesinde, bireysel özelliklerin işle ilgili özelliklerin algılanış biçimini önemli ölçüde etkilediği görülmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2014). Öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeylerinin, bağımsız çalışabilme imkânlarının artırılması, yaptıkları işlerin daha fazla fark edilmesi ve takdir edilmesi, okulda alınan kararların daha etkili bir şekilde uygulanabilmesi gibi alanlarda yapılacak iyileştirmelerle daha da yükseltilebileceği vurgulanmaktadır (Yurdakul ve diğerleri, 2016). Bu çerçevede, mesleki profesyonellik ile iş memnuniyeti arasında kuvvetli bir bağlantı olabileceği düşünülebilir. Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri, aynı zamanda öz yeterlik algıları üzerinde de etkili olabilir. Öz yeterlik, bireyin yeteneklerinin bir sonucu değil, bunları

kullanarak elde ettiği başarı ve başarısızlık deneyimleriyle şekillenen bir değerlendirmedir. Bu değerlendirmeler, bireyin doğrudan kendi deneyimlerinden kaynaklanabileceği gibi, dolaylı deneyimlerle de oluşabilir (Senemoğlu, 2012).

Son yıllarda, öğretmenlik mesleğine yönelik toplumsal algı, öğretmenlerin teknolojik gelişmeleri öğrenciler kadar etkili takip edememeleri, ehliyet ve liyakat ilkelerinin göz ardı edilmesi gibi faktörler nedeniyle değişmiş ve bu durum öğretmenlerin statü kaygılarını artırmıştır. Mesleğin statüsünü ve saygınlığını artırmaya yönelik girişimler "profesyonelleşme" olarak adlandırılmakta ve bu profesyonelleşmenin, bir meslek mensubunun statüsü, saygınlığı ve elde ettiği ödüllerle ilgili algılamalarını diğer bireylerin gözünde nasıl değerlendirdiğiyle bağlantılı olabileceği ifade edilmektedir. (Koşar, 2015).

Öğretmenlik mesleğinin statüsünü yükseltme konusunda öğretmenlik niteliği kritik bir faktördür. (Barber ve Mourshed, 2007). Mesleki özerklik, öğretmenlerin profesyonelliklerinin önemli bir bileşeni olarak kabul edilir ve mesleğin statüsünü olumlu yönde etkileyen bir diğer faktördür (Göker ve Gündüz, 2017). Yüksek mesleki statü, genellikle mesleki bilgiye ve mesleki gelişime dayanmakla birlikte, aynı zamanda işten memnuniyeti artırma potansiyeline de sahiptir (Brunetti, 2001).

Genel olarak, iş memnuniyeti, bireyin işle ilgili özelliklerde kendi değerlerini ve beklentilerini ne ölçüde bulduğu ve bu karşılama durumunun çalışan tarafından ne derecede algılandığı durumu ifade eder. İş memnuniyetinde, işle ilgili özelliklerin algılanış biçiminin belirlenmesinde bireysel özelliklerin önemli bir etken olduğu kabul edilmektedir. (Altinkurt ve Yılmaz, 2014: 59-60).

Tüm bu düşünceler doğrultusunda öğretmenlerin statü kaygıları ile iş memnuniyeti arasında ilişki var mıdır? sorusu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

### **1.1.1 Problem Cümlesi**

Araştırmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin statü kaygıları ile iş memnuniyetleri arasındaki ilişki düzeyi nedir?” biçiminde ifade edilmiştir.

### **1.1.2 Alt Problemler**

Araştırmanın alt problemleri şöyledir.

1. Öğretmenlerin statü kaygıları ve iş memnuniyetleri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin statü kaygıları ve iş memnuniyetleri kişisel değişkenlerine a)Cinsiyet, b)Yaş, c)Kıdem, d)Çalıştıkları kademelere, e)Branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin statü kaygıları ile iş memnuniyetleri arasındaki ilişki düzeyi nedir?

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin statü kaygıları ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sorusunun cevaplarının tespit edilmesi ve incelenmesidir.

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin mesleki statü kaygıları üzerinde etkili olan pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında özellikle profesyonellik, öz yeterlik, iş memnuniyeti, ücret, bilgi, yeterlilik ve kabul görme gibi temel unsurlar önemli rol oynamaktadır. Profesyonellik, öğretmenin meslekî bilgi ve becerisiyle ilişkilidir, öz yeterlik bireyin kendi yeteneklerine olan güveni ifade eder, iş memnuniyeti ise öğretmenin işiyle ilgili yaşadığı tatmin düzeyini belirler. Ücret, bilgi, yeterlilik ve kabul görme ise öğretmenin statüsüne yönelik algılarını belirlemede kritik öneme sahiptir.

Bu unsurlar arasındaki ilişkiler, öğretmenlerin mesleki statü kaygılarını anlamak ve yönetmek adına önemli ipuçları sunmaktadır. Profesyonellik, öz yeterlik ve iş memnuniyeti gibi pozitif unsurların güçlendirilmesi, öğretmenlerin mesleki statü kaygılarını azaltabilir. Aynı şekilde, ücret, bilgi, yeterlilik ve kabul görme gibi unsurların olumlu yönde geliştirilmesi, öğretmenlerin mesleklerine duydukları güveni artırabilir ve statü kaygılarını azaltabilir. Bu faktörlerin dikkate alınarak yapılacak politika ve uygulamalar, öğretmenlerin mesleki statüsünü iyileştirmeye yönelik etkili adımların atılmasına katkı sağlayabilir. (TEDMEM, 2016; Yirci, 2017; Altınkurt ve Ekinci, 2016).

Öğretmenlik mesleğinde kariyer planlaması ve statü kaygılarıyla başa çıkma konuları önemlidir. Uzman ve başöğretmenlik eğitimlerinin devam ettiği bir dönemde, öğretmenlerin aldığı eğitimlerin niteliği ve bu eğitimlere yönelik sınav uygulamaları, statü kaygılarını etkileyebilecek önemli faktörler arasında yer almaktadır.

Öğretmenlerin mesleki gelişimine destek verilmesi, kariyer basamaklarında sağlıklı bir ilerleme sağlanması ve eğitimlerin adil bir değerlendirme sürecine tabi tutulması, genel olarak öğretmenlerin statü kaygılarına olumlu bir etki yapabilir. Bu süreçte, öğretmenlere destek ve rehberlik sunmak, mesleki gelişimlerini desteklemek, başarılarını öne çıkarmak önemli bir rol oynayabilir.

Ancak, bu süreçte titiz bir planlama ve yönetim gerekmektedir. Eğitimlerin adil ve etkili bir şekilde değerlendirilmesi, öğretmenler arasında eşit fırsatlar sunulması önemlidir. Ayrıca, sınav uygulamalarının öğretmenlerin mesleki gelişimine gerçekten katkı sağlayacak

şekilde düzenlenmesi, sadece bilgiyi değil aynı zamanda öğretim becerilerini de ölçmeye odaklanması önemlidir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin statü kaygılarını azaltmada, mesleki gelişimlerini destekleme ve kariyer planlaması konularına odaklanma, eğitim ve değerlendirme süreçlerini iyileştirme çabaları önemli bir rol oynar. Bu, hem öğretmenlerin bireysel memnuniyetini artırabilir hem de genel olarak eğitim sistemine olumlu katkılarda bulunabilir

Öğretmenlerin mesleki statüsü ve bu statü ile ilgili yaşadıkları kaygılar, mesleki performanslarını ve genel iş memnuniyetlerini etkileyen önemli faktörlerdir. Statü kaygısı, öğretmenlerin mesleklerindeki itibar, saygınlık, kazanç ve sosyal kabul düzeyi ile ilgili endişelerini içerir.

Bu konuda yapılan araştırmalar, statü kaygısının öğretmenlerin iş memnuniyetini düşürebileceğini göstermektedir. Özellikle maddi kazançların düşük olması, toplum tarafından öğretmenlik mesleğine düşük itibarın verilmesi gibi faktörler, öğretmenlerde statü kaygısını artırabilir. Statü kaygısı, öğretmenlerin motivasyonunu düşürebilir, yapay davranışları artırabilir ve genel olarak mesleki gelişimlerini olumsuz etkileyebilir.

Bu bağlamda, öğretmenlerin statü kaygılarına odaklanan araştırmaların önemi büyüktür. Bu tür çalışmalar, öğretmenlerin mesleki statülerini anlamak, bu konudaki algılarını belirlemek ve geliştirmek adına önemli ipuçları sunabilir. Ayrıca, öğretmenlerin iş memnuniyetini artırmak ve mesleki performanslarını desteklemek için statü kaygılarına yönelik politika ve uygulamalara katkıda bulunabilir.

Bu noktada, öğretmenlerin maddi kazançlarının artırılması, mesleki gelişimlerine destek verilmesi, toplum nezdinde öğretmenliğe verilen değer artırılması gibi çözümler üzerinde çalışmak, statü kaygılarına olumlu bir etki yapabilir. Ayrıca, öğretmenler arasındaki iletişimi güçlendirmek, öğretmenlerin birbirlerine destek olmalarını sağlamak da bu konuda etkili olabilir.

#### **1.4. Varsayımlar**

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçme araçlarını doğru cevaplamışlardır.
- Ölçme aracı çalışma için yeterlidir.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

- 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçesinde resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

- Araştırmaya Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenler dâhil edilmiştir.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

### **1.6. Tanımlar**

**Öğretmen:** Belli bir müfredat ve plan dahilinde bilgi ve beceriye sahip olan, edindiği bilgi ve beceriyi başkasına aktarabilen, başkasında davranış değişikliği olmasını saylayan alanında yeterliliğe sahip uzman bilirkışı.

**Statü:** Yaptığı meslek ve işte toplum tarafından kabul görülen mesleki konum ve güç.

**Kaygı:** Endişelilikve tedirgin olma hali.

**İş Memnuniyeti:** Yaptığı mesleği sevmesi, kabul etmesi ve yapmaya devam etme isteğinde olma hali.



## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuyla ilgili kuramsal çerçeve çizilerek bu konuda yapılmış ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

### 2.1. Öğretmenlik Mesleğinin Tanımı

Öğretmen, Türk Dil Kurumu tarafından yapılan bir tanıma göre, mesleğinin temel amacının bilgi öğretmek olduğu bir kişidir. Ancak, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre öğretmenlik, devletin eğitim-öğretim ve bu alandaki yönetim görevlerini üstlenen özel bir uzmanlık gerektiren meslek olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenler, bu görevlerini yerine getirirken Türk milli eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun bir şekilde hareket etme yükümlülüğündedirler (Milli Eğitim Temel Kanunu 43. Maddesi - Ek 2). Ek olarak, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, 2590 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayımlanarak tüm öğretmenlerin bilgisine sunulmuştur.

Öğretmenlerin beklentileri şu unsurları içermelidir:

- Kendi mesleki yeterliklerini değerlendirme yeteneğine sahip olmalı ve sürekli gelişmeye açık bir yetkinlik seti içinde kendi konumunu sorgulamalıdır.
- İş birliği ve birlikte öğrenme prensiplerine odaklanmalıdır, kendisi ve okulu için sorumluluk taşıdığıının farkında olmalıdır.
- Görüş ve tecrübelerini meslektaşlarıyla paylaşmalı ve başarılı uygulamalardan ilham almalıdır.
- Öğrencilere rehberlik etmek için öğretim programlarına uygun öğrenme ortamlarında farklı yöntemleri araştırmalıdır.
- Sürekli öğrenmeye açık olmalı ve yaşam boyu öğrenme prensibini benimsemelidir.

Bu özellikler, öğretmenlerin etkili bir şekilde öğrencilere rehberlik etmelerine, mesleki gelişimlerine katkı sağlamalarına ve eğitim ortamlarını iyileştirmelerine yardımcı olabilir.

Mobesniak'a (1998) göreyse. Öğretmenlik mesleğini başarıyla sürdürebilmek için bir dizi özel nitelik aranmaktadır. Bu nitelikler arasında gerçekçilik, güvenilirlik, neşe ve pozitif enerji, model olma kabiliyeti, açık fikirlilik ve hoşgörü, özgüven, dikkat toplama becerisi, sorumluluk duygusu, etkili iletişim yeteneği, başkalarıyla uyum içinde çalışabilme becerisi, görüşmelere açıklık ve yeniliklere olan istek önemli bir yer tutar. Ayrıca, öğretmenlerin enerjik, motive edici ve öğrencilere ilham kaynağı olmaları beklenir. Bu özelliklerin bir

araya gelmesi, nitelikli bir eğitimci olarak öğretmenin öğrencilere etkili bir öğrenme deneyimi sunabilmesini sağlar.

Öğretmenlik, bireylere belirli bir konuda bilgi ve beceri kazandırmak, öğrencilere rehberlik etmek ve onların bilişsel, duygusal, sosyal ve fiziksel gelişimine katkıda bulunmak amacıyla eğitim kurumlarında görev alan bir meslektir. Öğretmenler, genellikle belirli bir uzmanlık alanında eğitim almış profesyonellerdir ve eğitim süreçlerini yöneterek öğrencilere ders materyallerini aktarırlar. Aynı zamanda öğrencilere değerler, etik kurallar, sosyal beceriler ve yaşam becerileri gibi önemli unsurları öğretmeye çaba sarf ederler. Öğretmenler, öğrencilere ilham kaynağı olma, motivasyon sağlama, sınıf yönetimi, değerlendirme ve geri bildirim süreçlerini yönetme gibi çeşitli becerilere sahip olmalıdırlar. Bu meslek, toplumların eğitim ve öğretim sistemlerinde kilit bir rol oynar ve bireylerin kişisel ve toplumsal gelişimine önemli katkılarda bulunur.

## **2.2.Öğretmenlik Mesleğinin Önemi**

Eğitim sisteminin temel taşlarından biri olan öğretmenlik, bireyin ve toplumun gelişimiyle doğrudan ilişkilidir. Bu meslek, sadece bilgi aktarımı değil, aynı zamanda öğrencilerin karakter gelişimi, sosyal becerileri ve toplumsal değerleriyle de yakından ilgilidir. Öğretmenler, öğrencilere sadece akademik bilgiyi değil, aynı zamanda yaşam becerilerini de kazandırmakla sorumludur. Bu bağlamda, öğretmenlik sadece bir meslek değil, aynı zamanda bir toplumun geleceğini şekillendiren önemli bir misyondur. Bu nedenle, öğretmenlerin sadece bilgi veren değil, aynı zamanda rehberlik eden, ilham veren ve toplumsal değerlere katkı sağlayan bireyler olmaları beklenir.

Kavcar'a (1987) göre Eğitim sisteminde, öğretmenlerin rolü olağanüstü öneme sahiptir. Bir eğitim sisteminin başarısı, temelde sistemi yönlendirecek ve uygulayacak olan öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin nitelikleri üzerine kuruludur. Eğitim modelleri, bu modelleri hayata geçirecek personelin niteliği kadar etkin olabilir. Bu sebeple, bir okulun değeri, içinde görev yapan öğretmenlerin nitelik ve performansına dayanır. Güçlü bir eğitimci kadrosu olmayan bir okul, öğrencilere etkili bir öğrenme deneyimi sunmada zorlanabilir. Bu bağlamda, genel bir eğitim başarısı elde etmek için öğretmenlerin niteliklerini geliştirmek ve desteklemek stratejik bir öneme sahiptir.

Eğitim tarihi ve mukayeseli eğitim bilimleri, tüm toplumların kendi eğitim sistemine sahip olduğunu ve bu sistem aracılığıyla çocuk ve gençlerini yetiştirdiğini ortaya koymaktadır. Her toplum, kendi sosyal, kültürel, politik ve ekonomik yapısına göre belirlediği insan tipini yetiştirmek amacıyla çaba sarf etmekte, ardından bu hedefi

gerçekleştirmek için okullar kurmakta ve öğretmenleri yetiştirmektedir. Bu bağlamda, eğitim tarihi ve mukayeseli eğitim bilimleri, toplumların eğitim anlayışlarına ve bu anlayışları hayata geçirme yöntemlerine dair önemli bir perspektif sunmaktadır.(Duman, 1987). Onun içindir ki; öğretmenlik mesleği, insanlık tarihi boyunca var olmuştur. Toplu yaşamın gerçekleştiği her yerde, bireyler arasında sürekli bir etkileşim ve bilgi alışverişi mevcuttur. Bilgiler, daha deneyimli nesilden yeni nesle doğru bir plan ve program içinde aktarılıyorsa, bu faaliyet öğrenmeyi ve öğretmeyi içerir. Öğretme süreci, öğretmenin varlığıyla mümkündür. Öğretmenlik, sadece bilgi aktarımını değil, aynı zamanda öğrencilere rehberlik etmeyi, onları desteklemeyi ve geliştirmeyi içerir. Bu nedenle, öğretmenlik mesleği, insanların bilgi ve deneyimlerini aktararak toplumların gelişimine katkıda bulunduğu kadim bir meslek olarak öne çıkar. (Ceylan, 1998).

Öğretmenleri yücelten pek çok atasözü ve deyiş vardır. Atatürk de, “Öğretmenler yeni nesil sizlerin eseriniz olacaktır”, “Milletleri kurtaran yalnız ve ancak öğretmenlerdir. Öğretmeden, eğitimciden yoksun bir toplum, henüz millet adını alma kabiliyetini kazanamamıştır. Ona basit bir toplum denir, millet denemez. Bir toplum, millet olabilmek için mutlaka eğitimcilere, öğretmenlere muhtaçtır”, “Memleketimizi ve milletimizi gerçek hedefe, mutluluğa erdirmek için iki orduya ihtiyaç vardır. Biri vatanın hayatını kurtaran asker ordusu, diğeri milletin istikbalini yoğuran kültür ordusu” diyerek, hem öğretmene hem de eğitime verdiği değeri vurgulamıştır. “Vasat öğretmen konuları anlatır. İyi öğretmen konuları izah eder. Süper öğretmen anlattığı konuları gösterir. En iyi öğretmen ise anlattığı konularla ilham verir” William Arthur Ward; “Okul kapısını açan hapisane kapısını kapatır” Victor Hugo (Sargun, 2004, s. 104) gibi sözler de öğretmenliğe verilen değeri vurgulamak içindir.

Öğretmen, toplum tarafından saygı gördüğü ve değer verildiği ölçüde, kendisinden beklenen görev ve özellikler açısından artan bir sorumlulukla karşı karşıya kalır. Bu durum, öğretmenliği diğer meslekler arasında en önemli mesleklerden biri haline getirir ve öğretmene ek sorumluluklar yükler. Bu sorumluluklar, Akademik Sorumluluklar, Toplumsal Sorumluluklar ve Vicdani Sorumluluklar olarak öne çıkar. Öğretmen, sadece akademik bilgileri aktarmakla kalmaz, aynı zamanda toplum içinde etik değerlere uygun bir şekilde hareket etmeyi, öğrencilerini yönlendirmeyi ve vicdani sorumluluklarını yerine getirmeyi amaçlar. Bu sayede öğretmen, sadece bilgi veren değil, aynı zamanda toplumsal değerlere katkı sağlayan önemli bir figür olarak ortaya çıkar.

Öğretmenlik mesleğinin önemi çok çeşitli boyutlarda değerlendirilebilir. İşte bu önemin bazı ana noktaları:

1. *Toplumun Temel Taşı*: Öğretmenler, toplumların temel taşlarıdır. Çünkü onlar, genç nesilleri yetiştirerek toplumun geleceğini şekillendirirler.
  2. *Bilgi Aktarımı*: Öğretmenler, öğrencilere akademik bilgileri öğretme görevini üstlenirler. Bu sayede öğrenciler, bilgi birikimini artırarak kişisel ve mesleki gelişim sağlarlar.
  3. *Karakter Gelişimi*: Sadece bilgi değil, aynı zamanda öğrencilerin karakter gelişimine de katkıda bulunurlar. Etik değerleri, sosyal becerileri ve sorumluluk duygusunu aşılamak öğretmenlerin görevleri arasındadır.
  4. *Toplumsal Değerlerin Aktarımı*: Öğretmenler, öğrencilere toplumsal değerleri, kültürü ve ahlaki normları öğretmek toplum içinde uyumlu bireyler yetiştirmeye yardımcı olurlar.
  5. *İlham ve Rehberlik*: Öğretmenler, öğrencilere ilham kaynağı olabilirler. Onlara kariyer hedefleri belirleme, sorunları çözme ve yaşam becerileri konusunda rehberlik ederek hayatlarına olumlu etki sağlarlar.
  6. *Eğitim Sisteminin Temelidir*: Öğretmenlik mesleği, bir ülkenin eğitim sisteminin temelini oluşturur. Kaliteli bir eğitim sistemi için nitelikli ve motive öğretmenlere duyulan ihtiyaç büyüktür.
  7. *Sosyal Değişimi Destekler*: Öğretmenler, öğrencilere sadece mevcut bilgileri değil, aynı zamanda eleştirel düşünme, sorgulama ve yenilikçilik gibi becerileri kazandırarak toplumsal değişimi desteklerler.
  8. *Toplumsal Uyum ve Barış*: Öğretmenler, öğrencilere hoşgörü, anlayış ve işbirliği gibi değerleri aşılayarak toplumsal uyum ve barışa katkıda bulunurlar.
- Bu nedenlerle öğretmenlik mesleği, bir toplumun gelişiminde ve sürdürülebilir kalkınmasında kilit bir rol oynamaktadır.

### **2.3.Statü ve Mesleki Statü Kavramı**

Statü, bireyin veya bir grup insanın toplum içindeki sosyal konumunu ve prestijini ifade eden bir kavramdır. Bu terim, bir kişinin sahip olduğu sosyal, ekonomik, kültürel ve politik özelliklere dayanan bir yerleşim durumunu belirtir. Statü, genellikle toplumsal hiyerarşideki konumu ve bu konumun toplum içindeki algısını tanımlar.

Bireyin statüsü, eğitim düzeyi, meslek, gelir, yaşam tarzı, aile geçmişi, etnik köken, cinsiyet ve diğer sosyal faktörlere bağlı olarak belirlenir. Bu faktörler, kişinin toplum içindeki saygınlığını, kabul gördüğü sosyal çevreleri ve genel yaşam kalitesini etkiler.

Statü aynı zamanda "sosyal statü" olarak da adlandırılır. Sosyal statü, bireyin ve grupların toplum içindeki konumlarını ve bu konumların nasıl algılandığını anlamak için sosyal bilimlerde önemli bir kavramdır. Sosyal statü, toplumsal tabakalaşma ve ayrımcılık gibi sosyal olayları incelemek için kullanılan bir araçtır.

Mesleki statü, bireyin bir meslek içindeki konumu ve toplum nezdindeki değeriyle ilgili bir kavramdır. Bu, bir mesleğin sosyal ve ekonomik prestijini, meslek mensuplarının saygınlığını, toplumdaki algısını ve genel olarak mesleki itibarını içerir. Mesleki statü, belirli bir mesleğin diğer mesleklerle kıyaslandığında ne kadar değerli ve itibarlı olduğunu ifade eder.

Mesleki statü, genellikle bir meslek mensubunun eğitim düzeyi, uzmanlık alanı, mesleki deneyim, toplumda ne kadar güvenilir olduğu gibi faktörlere bağlı olarak belirlenir. Aynı zamanda bir mesleğin toplum içindeki algısı da mesleki statüyü etkiler. Örneğin, doktorluk genellikle yüksek mesleki statüye sahip kabul edilirken, bazı hizmet sektörlerindeki mesleklerin statüsü daha düşük olabilir.

Mesleki statü, bireyin kariyer fırsatları, gelir düzeyi, sosyal saygınlığı ve genel yaşam kalitesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. İnsanların belirli bir mesleki statüyü elde etmek için çaba göstermeleri, ilgili alanda başarı ve uzmanlık kazanmaya çalışmaları genellikle yaygındır.

Toplumsal tabakalaşmanın ele alındığı bir diğer önemli kavram, statüdür. Sınıf ve statü terimleri arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır; her ikisi de toplumsal konumları ifade eder. Weber'e (2019) göre, sınıf pozisyonu genellikle ekonomik faktörlere dayanırken, bireylerin sahip oldukları maddi varlıklar ve yaşam koşulları gibi gelirle ilişkilidir. Ayrıca, bireylerin statüsü, toplum içinde ne kadar sosyal itibar gördükleriyle yakından ilgilidir (Weber, 2019, ss: 205-210). Eşit durumlar uzun bir süre boyunca devam etmese de, mülk sahipleri ile mülk sahibi olmayanlar arasında, yani mülksüzler arasında, aynı statü düzeyine sahip olma durumu söz konusu olabilir. "Sınıf" kavramı, genellikle üretim ve mülkiyet bağlamında ortaya çıkarken, statü tabakalaşması özel "yaşam tarzları" ve tüketim modellerini temsil eder. Bunun yanı sıra, "meslek grubu" da bir tür statü grubunu ifade eder, çünkü genellikle belirli bir yaşam tarzına dayanarak sosyal prestij iddialarını taşıyabilir.

Sınıf ve statü kavramları, Karl Marx ve Max Weber'in bu konudaki düşünceleri açısından büyük bir öneme sahiptir. Giddens (2012), toplumsal tabakalaşma, Marx ve Weber'in sınıf ve statü konularına dair görüşlerini şu şekilde karşılaştırmaktadır: Marx'ın perspektifine göre, sanayi öncesi toplumlar, toprak sahipleri ve topraklarda üretim yapan bireyler olmak üzere iki ana sınıfa ayrılır. Sanayinin yükselmesiyle birlikte, insanlar, üretim

araçlarına sahip sermaye sahipleri sınıfı ve emekleriyle geçimlerini sağlayan işçi sınıfı şeklinde ayrılmıştır. Marx, sınıf oluşumunun temelini ekonomiyle ilişkilendirir.

Weber ise toplumsal sınıf oluşumunu, ekonominin yanı sıra daha karmaşık ve çok boyutlu bir sistemle ifade eder. Weber'in perspektifinde, toplumsal tabakalaşma basit bir sınıf sorunu değildir. O, tabakalaşmanın sınıf, statü ve parti gibi üç unsurdan kaynaklandığını ve bu unsurların insanlar arasında çeşitli konumları ortaya çıkardığını düşünür. Weber'e göre, sınıfın yanı sıra kişilerin sosyal statüleri ve siyasi partilere olan bağlılıkları da toplumsal tabakalaşmayı etkileyen önemli faktörlerdir. Bu nedenle, Marx ve Weber'in düşünce sistemleri arasında sınıf ve statü kavramlarına yaklaşımları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır.

Tabakalaşma ve sınıflandırma sosyolojisinin temel kavramlarından biri olan "statü" ile "sınıf" arasındaki ayrım, Öngen'in (1994) açıklamalarına göre önemli bir konseptsel farklılık içermektedir. Statü, belirli durumlarda sınıf kavramıyla iç içe geçebilir; ancak statü, toplumdaki hiyerarşik düzeni otorite, itibar gibi unsurlar üzerinden anlatan bir terim olarak daha sınırlı bir perspektif sunar. Statü, sınıf kavramıyla benzerlik gösterse de, bireylerin kendi konumları veya başkalarının bu konumu nasıl algıladığıyla yakından ilişkilidir. Statü, genellikle kişilerin yaşam tarzları ve tüketim alışkanlıklarıyla ilgili bir görüntü sunar, bu da sosyal çalışmalarda anlam karmaşıklığına yol açabilir.

Sınıf ve statü arasındaki bu farklılık, sınıfın daha çok ekonomik koşullar ve üretim ilişkileriyle bağlantılı olmasına karşın, statünün daha çok sosyal prestij, itibar ve yaşam tarzı gibi unsurlarla ilişkilendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Yani, sınıf genellikle ekonomik açıdan belirlenirken, statü daha çok sosyal ve kültürel faktörlere dayanmaktadır. Bu nedenle, her ne kadar bu iki kavram arasında benzerlikler bulunsa da, birbirlerinin yerine kullanılmaları pek olası değildir ve her biri toplumsal yapıyı farklı yönleriyle anlamamıza katkı sağlar.

Giddens (2000)'in statü kavramına ilişkin açıklamalarını daha detaylı bir şekilde ele alabiliriz, buna göre;

Statü, bireyleri toplum içinde belirli bir konuma yerleştiren ve onlara yüklenen anlam ve değeri tanımlayan bir kavramdır. Giddens'e göre, statü, bireyin kendi algısı üzerinden değil, yaşadığı toplumun tarafından belirlenen bir değerlendirme ve toplumsal varlık biçimini ifade eder. Bu nedenle, bir kişinin statüsü, toplumun diğer bireyleri tarafından verilen onur ve saygınlığı yansıtır.

Statü, öznel bir kavram değil, nesnel bir algıdır. Yani, bir bireyin statüsü, kişisel düşünce veya duygularla değil, genel toplumsal normlar ve değerler çerçevesinde belirlenen

bir ölçüt üzerinden tanımlanır. Bu durum, statünün bireyin kendi değerlendirmesinden ziyade, toplumsal bir perspektiften ele alındığını gösterir.

Bazı statüler doğuştan gelir ve genellikle değiştirilemez niteliktedir. Örneğin, bir bireyin ailesi, etnik kökeni veya cinsiyeti gibi faktörlere bağlı olarak kazandığı statüler, genellikle değişmez ve kişinin kontrolü dışındadır. Diğer taraftan, bireyin çabaları, yetenekleri ve başarılarına bağlı olarak elde ettiği statüler de vardır ve bu statüler zaman içinde değişebilir.

Sonuç olarak, statü kavramı, bireyin toplum içindeki yerini ve toplumun ona yüklediği değeri ifade eden önemli bir sosyolojik kavramdır. Bu, bireyin statüsünün sadece kişisel özelliklere değil, aynı zamanda toplumsal normlara ve değerlere dayandığını gösterir

Linton'un (1936) açıklamalarına göre, gelişmiş toplumlarda statüler, genellikle bireylerin çabaları ve gayretleri sonucunda ortaya çıkar. Linton, bu farklılığı "verilmiş" (bahşedilmiş) ve "kazanılmış" (elde edilmiş) statüler olarak iki kategoriye ayırarak açıklar. Verilmiş statü, bireyin iradesine bağlı olmayan ve doğuştan elde edilen, herhangi bir yetki veya etkisi olmayan konumu ifade eder. Bu statü, genellikle kişinin doğumla sahip olduğu pozisyonu temsil eder.

Diğer yandan, kazanılmış statü, bireyin sonradan emek ve çaba harcayarak, sahip olduğu becerilere göre elde ettiği ve iradesine bağlı olarak oluşturduğu statüdür. Bu statü, bireyin yaşamı boyunca geliştirdiği yeteneklere, eğitimine, deneyimine ve çabalarına dayanır. Yani, kazanılmış statü, bireyin kendi çabaları ve isteği doğrultusunda şekillenen konumu ifade eder.

Linton ayrıca, statüyü onu işgal eden, ona sahip olan bireyden farklı olarak sadece hak ve ödevlerin bir toplamı olarak tanımlar. Bu, statünün sadece bireyin sahip olduğu pozisyonu değil, aynı zamanda o pozisyonun getirdiği sorumluluklar ve haklar bütünü de içerdiğini vurgular. Böylece, statü, sadece bireyin konumunu değil, aynı zamanda toplumsal ilişkiler içindeki rol ve sorumluluklarını da kapsayan bir kavram olarak ortaya çıkar.

Toplumsal statünün oluşumunda temel unsurlardan biri meslektir. Bireyin mesleği, toplum içindeki yerini belirler ve insanın değerlendirmesinde önemli bir rol oynar. Bu bağlamda, Doğan (2016) tarafından yapılan açıklamalarda statünün mesleğe dayalı bir kavram olarak ifade edildiği gözlemlenir. Meslek, bireyin toplum içindeki kategorisini belirlemede önemli bir faktördür ve insanın mesleğine göre değerlendirilmesine olanak tanır.

Doğan'ın perspektifine göre, statü, bireylerin meslekleri aracılığıyla hangi kategoride yer aldıklarını belirler. Bir bireyin statüsü, sadece kişisel özelliklerine değil, aynı zamanda

sahip olduğu meslek ve bu mesleğin genel statüsüne katkı sağlamasıyla da şekillenir. Böylece, bireyin kişilik yapısı ve performansı, mesleğinin genel statüsüne etki edebilir.

Statüler, genellikle iyi, önemli, işlevsel, kötü, düşük, yüksek, değerli, değersiz gibi niteliklerle tanımlanır. Bu tanımlamalar, bir bireyin mesleki konumunu ve toplumdaki yerini belirtmede kullanılır. Ayrıca, statü sadece bireyleri değil, aynı zamanda meslek gruplarını da niteler. Ortaya konulan tüm bu nitelikler, bir statünün saygınlığını belirlemede önemli göstergelerdir.

Bu bağlamda, meslek ve statü arasındaki ilişki, bireylerin toplum içindeki konumunu belirlemede ve değerlendirmede kritik bir rol oynar. Meslek, sadece bireyin kişisel gelişimine değil, aynı zamanda toplumsal statüsüne de önemli katkılarda bulunur.

Turner (2001), bir kişinin, grubun veya mesleğin toplumdaki statüsünü belirleyen ve derecesini saptayan çeşitli etkenleri şu şekilde ifade eder: Statü, sosyolojik açıdan önemli bir kavram olup temelde bir bireyin toplumdaki konumunu ortaya koymaktadır. Bu konum, toplum tarafından farklı kriterlere göre değerlendirilir, özellikle ayrıcalık ve saygınlık üzerinden hiyerarşik bir sıralamaya tabi tutulur.

Turner'a göre, bireyin sosyal statüsünün belirlenmesinde etkili olan faktörler arasında eğitim, gelir durumu, etnik köken ve cinsiyet gibi temel unsurların yanı sıra yaşam tarzı, giyim tarzı, konuşma dili ve görünüş gibi kültürel pratikler de bulunmaktadır. Bu unsurlar, bireyin toplum içindeki konumunu etkileyen önemli kriterlerdir.

Ekonomik sınıf konumu, gelir, servet ve diğer ekonomik kazanımları içerirken, statü konumu daha çok kültürel yaşam tarzının etkisi altındadır. Bu bağlamda, bireyin sosyal statüsünü belirlemede ekonomik durumu ve kültürel pratikleri birbirinden ayrı düşünmek mümkün değildir. İki faktör arasında bir ilişki bulunmakta, bu da bireyin toplumsal konumunun karmaşıklığını ortaya koymaktadır. Giddens (2012), statünün oluşumunda insanların hayat tarzlarının belirleyici bir faktör olduğunu savunur. Hayat tarzlarının, statünün meydana çıkmasında önemli bir rol oynadığını vurgular. Barınma, giyinme, konuşma tarzı, meslek gibi semboller ve işaretlerin, bireyin toplum içindeki statüsünün belirlenmesinde kolaylık sağladığını ifade eder. Ancak Giddens, statünün oluşmasında sadece sınıfsal farklılığın yeterli olmadığını da belirtir. Zenginlik, genellikle yüksek bir statünün oluşumunu kolaylaştırır da istisnaların bulunduğunu açıklar.

Giddens'a göre, aristokrat bir aileden gelen bir kişinin, servetini kaybetmiş olsa bile toplumda hala önemli bir saygınlık görmeye devam edebileceği bir örnek sunar. Bu durum, statünün sadece ekonomik duruma bağlı olmadığını, aynı zamanda aile geçmişi, kültürel köken ve toplumsal ilişkiler gibi faktörlere de dayandığını gösterir. Yani, statü oluşumunda



sadece maddi zenginlik değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel faktörlerin de etkili olduğunu vurgular.

Ceylan (2011), toplumsal statünün belirlenmesinde etkili unsurları şu şekilde açıklar: Ailenin soyunu ve şöhretini, sahip olunan serveti ve bu serveti kazanma biçimini (yasal veya yasal olmayan yollarla veya miras yoluyla), kişinin toplumda diğer insanlara faydasının dokunmasını, eğitim düzeyinin yüksekliğini, dininin toplumdaki genel inanç ve değerlere uyumlu olmasını, biyolojik durumuna bağlı olarak fiziksel özelliklerini, cinsiyetini ve yaşını ifade eder.

Ceylan'a göre, bir kişinin toplumsal statüsünün oluşumunda nadiren yalnızca bir etken yeterli olabilir. Örneğin, kraliyet ailesinde doğan bir birey ömrü boyunca kraliyetle ilişkili bir statü taşıyabilir. Ancak genellikle toplumlarda statünün belirlenmesinde tek bir etken değil, birden çok etkenin rol oynadığını söylemek mümkündür. Ceylan'ın ifade ettiği gibi, soy, servet, eğitim, sosyal etkileşim, din, biyolojik faktörler ve diğer birçok unsur bir araya gelerek bir bireyin toplumsal statüsünü oluşturur.

Güven (2010) tarafından tanımlanan mesleki statü, bir mesleğin profesyonellik düzeyini belirleyen önemli göstergelerden biridir. Statü, genel olarak bir şeyin durumu veya konumu şeklinde ifade edilir. Ancak daha spesifik bir bakış açısıyla, bireyin rütbe ve meslek açısından kurum veya toplum içindeki konumu ve durumunu belirtir. Sosyolog Weber, statü kavramını sosyal tabakalaşma süreçlerini anlama aracı olarak kullanmış, bu bağlamda "statü gruplarını, toplumsal saygı gören ve yaşam tarzlarıyla ilgilenen farklı derecelerdeki insan toplulukları olarak tanımlamıştır (Gerth ve Wright Mills, 1991).

Son zamanlarda postyapısalcı kültürel teorisyenler, statü ayrımlarının nasıl oluştuğuna odaklanarak, insanların bilgi türüne ve kalitesine veya "kültürel sermayeye göre nasıl değerlendirildiği konusunda görüşlerini ortaya koymuşlardır (Bourdieu, 1986; Lawler, 2005). Bu çerçevede, bireylerin toplum içindeki konumlarını anlamak ve değerlendirmek için statü kavramı, iş seçimleri, tüketim tercihleri gibi faktörlere odaklanarak önem kazanmıştır (Hockey ve James, 2004). Yani, mesleki statü, bir bireyin sahip olduğu meslekle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda toplum içindeki genel konumunu da etkileyen karmaşık bir kavramdır

Eric Hoyle'un (2001) statü tanımı ve öğretmenlerin statüsünü etkileyen faktörleri betimlemesi, genel sosyolojik gözlemlerle birleştirildiğinde faydalı bir kavramsal çerçeve sunmaktadır. Hoyle (2001), statünün üç ilişkili unsurdan oluştuğunu belirterek mesleki prestij, saygı ve statüyü tanımlar.

Mesleki prestij, bir mesleğin hiyerarşideki göreceli pozisyonuna dair halkın genel algısı olarak açıklanır. Hoyle'un vurguladığı gibi, 20. yüzyıl boyunca mesleki prestijin ekonomik gelişmenin farklı aşamalarında ve farklı kültür ve siyasal sistemlere sahip ülkelerde oldukça tutarlı bir şekilde meslek sıralamasında yüksek bir tutarlılık gösterdiğine dikkat çekilmiştir.

Bu çerçeve, öğretmenlerin statüsünü anlamak ve değerlendirmek için kullanılabilir önemli bir araç sağlar. Mesleki prestij yanı sıra, saygı ve genel statü gibi unsurlar da öğretmenlerin toplumdaki konumlarını belirlemede etkili faktörlerdir. Bu şekilde, Hoyle'un statü tanımı, öğretmenlik mesleğini sosyal ve kültürel bağlamda anlamak için önemli bir anahtardır.

Hoyle'a (2001:) göre, Öğretmenlerin prestiji, hukuk veya tıp gibi tam anlamıyla profesyonel mesleklerle karşılaştırıldığında, daha çok sosyal hizmet gibi yarı profesyonel mesleklerle benzerlik gösterir. Öğretmenlerin statüsü, temelde yaptıkları işin doğasından kaynaklanan bir sınırlamaya sahiptir; bu, insanların mesleğin prestiji hakkındaki algılarıyla ilgilidir. Mesleki statü, memurlar, politikacılar ve sosyal bilimciler gibi bilgili grupların belirli bir mesleği profesyonel bir kategori olarak tanımladığı bir konsepttir. Bu grupların, öğretmenliği profesyonel bir meslek olarak değerlendirip değerlendirmemeleri, öğretmenlerin mesleki statülerini etkileyen bir konudur. Hoyle (2001: 147), "öğretmenliğin siyasi ve ilgili referans grupları tarafından profesyonel bir meslek olarak tanınmasının" hala belirsiz olduğunu iddia etmektedir.

Mesleki saygı, mesleğin teknik nitelikleri yerine, uygulayıcıların işlerindeki özen, yeterlilik, dürüstlük gibi kişisel nitelikleri doğrultusunda halkın takdirini kazanma sürecini ifade eder. Hoyle, öğretmenlerin mesleki saygısının, halkın öğretmenlerin uygulamalarına göre şekillendiğini belirtmektedir. Bu boyut, öğretmenlerin kişisel ilişkilerinden ve aynı zamanda politikacılar ve haber medyası tarafından gösterilme biçimlerinden etkilenir. Ayrıca, mesleki saygının, öğretmenlerin kendi uygulamalarının statülerini etkileyebilmesi açısından statünün tek bir bileşeni olarak düşünülmektedir.

Sosyolojik düşünceler, öğretmenlerin statülerinin tam anlamıyla anlaşılabilmesi için birden çok bakış açısıyla ele alınması gerektiğini vurgular. Bu açıklamalar, öğretmenlerin toplum içindeki konumunu belirli bir "statü grubu" olarak anlamada yardımcı olmaktadır. Halk, medya ve devlet gibi etkili gruplar; öğretmenleri "statü grubu" olarak nitelendirirken, prestijlerini, statülerini ve saygınlıklarını farklı şekillerde değerlendirebilirler. Bu çeşitli bakış açıları, öğretmenlerin statülerinin karmaşıklığını ve çeşitliliğini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin statüsünü belirlemede etkili bir faktör olan halk, Hargreaves ve diğerleri (2007) tarafından öne çıkarılmıştır. Bu bağlamda, statüyü halkın güven ve saygısına dayalı bir kavram olarak ele alan bu görüş, öğretmenlerin profesyonel uygulamalarını başarıyla gerçekleştirmesi ve buna karşılık uygun ödülleri almasıyla birlikte halkın öğretmenlere olan saygı ve güveninin statü kavramının içinde önemli bir yer tuttuğunu vurgular. Ancak, bu durumda "Statü öğretmenler için ne kadar önemlidir?" sorusu da önemli bir tartışma noktasıdır. Bazı araştırmalar, öğretmenlerin mesleği seçme ve devam etme motivasyonlarında statünün düşük bir öncelik olduğunu göstermiştir. Ayrıca, öğretmenliğin statüsü, imajı ve maddi ödülleri daha fazla önemseyen öğretmenlerin mesleği bırakma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin statüsüyle ilgili algılarının, mesleklerine olan bağlılıkları üzerinde önemli bir etkisi olduğu ifade edilebilir. (Hargreaves ve diğerleri, 2007; Warin, Maddock, Pell ve Hargreaves, 2006). Bu sebeple, politikaların öğretmenlerin statülerine yönelik algılarını geliştirmeye ve öğretmenlik mesleğinin statüsünü artırmaya yönelik çabalarının haklı ve yerinde olduğu belirtilebilir. Öğretmen profesyonelliği konusundaki bazı politika girişimlerinin, öğretmenlerin toplumdaki yerleri üzerindeki etkileri ise önemli bir konudur. Bu çerçevede, Hoyle (2001) tarafından yapılan tanıma göre, eğitim hizmet sunumunu dönüştürmeye yönelik politikalar, öğretmen işgücü reformunu amaçlayan politikalar ve öğrenme-öğretme sürecini etkileyen politikalar gibi alanlarda yapılan girişimler, öğretmenlerin genel statülerini nasıl şekillendirecekleri ve mesleklerine olan katkılarını ne ölçüde artıracabilecekleri üzerinde merak uyandırmaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin yüksek statüye sahip olması, mesleğin profesyonel bir karaktere sahip olduğunu gösterir. Bu profesyonellik özellikleri arasında yaşam boyu kariyer fırsatlarının sunulması, medyada olumlu bir imajın oluşturulması, maddi ödüllerin sağlanması, toplum tarafından değer görme ve dış düzenlemelere tabi olma gibi faktörler bulunmaktadır (Hargreaves ve diğerleri, 2007). Öğretmenlerin statüsü, her kültürde eğitime verilen önemin bir yansıması olarak kabul edilmektedir. Bu unsurlar, öğretmenlik mesleğini değerli kılarak toplumun genelinde saygın bir konum elde etmesine katkı sağlamaktadır. (Fwu ve Wang, 2002). Toplumun öğretmenlere bakış açısı, birçok faktöre bağlı olarak şekillenir. Öğretmenlerin işe alınması, haklarının korunması, benlik saygılarının artırılması, moralinin yüksek tutulması ve eğitim alanlarının nitelikli hale getirilmesi gibi unsurlar, öğretmenlik mesleğinin genel statüsünü etkiler. Symeonidis (2015), öğretmenliğin statüsünün, öğretmenin sosyo-kültürel ve ekonomik koşulları, iş güvenliği, maaş ve çalışma

koşulları, mesleki gelişim olanakları, mesleki özerklik ve kaliteli eğitimle bağlantılı olduğunu vurgular.

Baskan (2001) öğretmenlik mesleğinin statüsünü belirleyen faktörleri öğretmenin yetiştirilmesi, ekonomik ve atanma koşulları açısından değerlendirirken, Cameraon (2003) öğretmenin kabiliyeti, performansı, profesyonel öğrenme çevresi, öğretmenliğe giriş şartları, öğretmen eğitimi ve mesleğe yönelik araştırmaların yaygınlığı gibi kriterlere odaklanır. Breen (2001) mesleğin statüsünün uygulayıcıların bilgi, beceri ve kişisel tutumlarına dayandığını ifade ederken, Ozankaya (2002) öğretmenlik mesleğinin statüsünü yeterli niteliklere sahip öğretmenlerin sayısına bağlı olarak değerlendirir. Özoğlu (2009) ise öğretmenliğin statüsünü devletin eğitim harcamaları, öğretmen istihdam politikaları ve eğitim fakültesi mezunlarının durumuyla ilişkilendirir.

#### 2.4. Statü Kaygısı Kavramı

Statü kaygısı, bireyin ya da grupların toplum içindeki sosyal konumları, prestijleri ve saygınlıklarıyla ilgili duyduğu endişe ve kaygıyı ifade eder. Bireyler genellikle toplum içindeki sosyal hiyerarşide yüksek bir konumda olma, başkaları tarafından takdir edilme, saygı gösterilme ve kabul görmeye yönelik bir arzuya sahiptirler. Diğer tanımlara göre statü kaygısı;

Statü kaygısı, kişinin sosyal çevresindeki diğer bireylerle karşılaştırıldığında kendisini nasıl gördüğü ve başkalarının kendisi hakkındaki algısıyla ilgili endişeleri içerir. Bu kaygı, genellikle toplumun belirli normları, beklentileri ve değerleri çerçevesinde şekillenir. Bireyler, meslek, eğitim, gelir, aile geçmişi gibi faktörlere dayalı olarak statüsünü değerlendirir ve bu durumu iyileştirme çabası içinde olabilir.

Statü kaygısı, bireylerin toplum içindeki yerlerini sorgulamalarına, rekabet içinde olmalarına ve başkaları tarafından tanınma arzusuyla motive olmalarına neden olabilir. Bu kaygı, kişisel memnuniyeti etkileyebilir ve stres, rekabetçilik ve olumsuz duygusal tepkilere yol açabilir.

Statü kaygısı, psikolojik literatürde tanımlanan diğer kaygı durumlarından önemli ölçüde farklı bir yapıya sahiptir ve bu nedenle dikkate değer bir konsept olarak öne çıkar. Tipik bir kaygı durumu, bireyin çevresindeki olayları tehdit olarak algılaması ve bu algı ile birlikte sürekli bir kaygı durumunu içerir. Ancak, statü kaygısı, bu genel tanımdan spesifik olarak ayrılır; çünkü bu durum, bireyin mevcut sosyal statüsüne yönelik belirgin bir endişe içerir (Balsamo, Romanelli, Innamorati, Ciccamese, Carlucci ve Saggino, 2013). Bu

bağlamda, statü kaygısı, bireyin sosyal statüsü ile ilgili belirli endişeleri kapsar ve genel bir kaygı durumundan ayrışır.

Öte yandan, statü kaygısı, sadece ekonomik başarıya dair endişelerle sınırlı değildir; aynı zamanda bireyin yaşadığı toplum içindeki sosyal konumuna dair karşılaştırmalarla ilgilidir. Yani, bireyin statüsü, sadece kişisel başarı ile değil, aynı zamanda toplum içindeki diğer bireylerle karşılaştırıldığında nasıl algılandığıyla da ilişkilidir. Bu durum, statü kaygısının, bireyin içsel değer sistemlerinden ziyade toplumsal normlara uyum ve sosyal konum ile ilgili bir endişe içerdiğini gösterir (Melita vd. 2020).

Sonuç olarak, statü kaygısı temelde bir bireyin iş koşullarındaki olumsuzlukları, düşük yaşam kalitesini veya gelecekteki iş kaybını düşünerek kaynaklanan endişeleri ifade eder. Bu durum, bireyin sosyal konumunda bir düşüş yaşama endişesiyle ilgilidir ve genel bir kaygı durumundan farklı bir yapıya sahiptir.

## **2.5.İş Memnuniyeti Kavramı**

İş memnuniyeti, bir bireyin işiyle, çalışma koşullarıyla ve iş ortamıyla duyduğu genel memnuniyet ve tatmin duygusunu ifade eden bir kavramdır. Bu terim, çalışanın işine, iş ortamına ve iş süreçlerine yönelik duygusal tepkilerini, tutumlarını ve değerlendirmelerini içerir.

İş memnuniyeti, bireyin işine karşı duyduğu olumlu veya olumsuz duyguları içeren bir ölçüdür. Olumlu bir iş memnuniyeti genellikle işiyle ilgili olarak duyulan keyif, tatmin ve mutluluk duygularını ifade ederken, olumsuz bir iş memnuniyeti ise işle ilgili huzursuzluk, hoşnutsuzluk ve memnuniyetsizlik duygularını içerir.

İş memnuniyeti, çalışanların iş performansını, bağlılığını ve işyerindeki uzun vadeli tutumlarını etkileyebilir. Pozitif bir iş memnuniyeti genellikle iş yerinde daha yüksek motivasyon, bağlılık ve üretkenlikle ilişkilidir. Tersine, düşük iş memnuniyeti, iş yerinde motivasyon eksikliği, düşük performans ve çalışan devir hızının artması gibi sorunlara neden olabilir.

İş memnuniyeti, bireyin beklentileriyle işte yaşadığı gerçeklik arasındaki uyumu değerlendirmesiyle şekillenir. Bu beklentiler, işin maaş, iş güvenliği, çalışma saatleri, iş arkadaşları ile ilişkiler, terfi fırsatları ve genel iş ortamı gibi çeşitli yönleri içerebilir. İş memnuniyetini etkileyen faktörler karmaşık ve kişiseldir, bu nedenle her bireyin iş memnuniyeti deneyimi farklı olabilir.

Öğretmenlerin iş memnuniyeti, bir dizi faktörden etkilenen kompleks bir konsepttir. Bu faktörler, genellikle öğretmenin çalıştığı okulun, iş koşullarının, öğrenci ilişkilerinin, yönetimle etkileşiminin ve genel eğitim sistemine dair deneyimlerinin bir kombinasyonunu içerir. İşte öğretmenlerin iş memnuniyetini etkileyen ana faktörler: Dinham ve Scott (1998),

1. *İş Yükü ve Baskı*: Öğretmenler genellikle yoğun iş yükleri altında çalışırlar. Öğrenci sayısı, ders saati, sınavlar, ders planlaması ve diğer idari görevler öğretmenin iş yükünü etkileyen unsurlardır. Yüksek iş yükü, zaman yönetimi sorunlarına ve stres seviyelerinde artışa neden olabilir.
2. *İş Güvencesi ve Kariyer Olanakları*: İş güvencesi, öğretmenlerin iş memnuniyetini etkileyen önemli bir faktördür. Ayrıca, öğretmenlerin kariyerlerinde ilerleme fırsatlarına sahip olmaları, yeni beceriler kazanmaları ve liderlik rollerine yükselmeleri de memnuniyetlerini olumlu etkileyebilir.
3. *İş Arkadaşları ve Yöneticilerle İlişkiler*: İyi bir iş memnuniyeti genellikle iş arkadaşları ve yöneticilerle olumlu ilişkilere dayanır. İyi bir çalışma ekibi ve destekleyici bir yönetim, öğretmenin iş memnuniyetini artırabilir.
4. *Eğitim Ortamı*: Fiziksel ve sosyal çalışma ortamı, öğretmenlerin memnuniyetini etkileyebilir. Güvenli, destekleyici ve uygun kaynaklara sahip bir eğitim ortamı, öğretim sürecini olumlu yönde etkileyebilir.
5. *Öğrenci İlişkileri*: Öğretmenlerin iş memnuniyeti, öğrencilerle olumlu etkileşimlerden de kaynaklanabilir. Öğretmenler genellikle öğrencileriyle kurdukları bağlantılardan büyük bir tatmin duyarlar.
6. *Maaş ve Özlük Hakları*: Maaş ve özlük hakları, öğretmenlerin genel iş memnuniyetini etkileyen önemli unsurlardır. Adil bir maaşlandırma ve avantajlar, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir.

Öğretmenlerin iş memnuniyetini anlamak, eğitim sistemini iyileştirmek ve öğretmenlerin daha etkili bir şekilde çalışmalarını sağlamak için önemlidir. İş memnuniyetini artırmak, eğitim kalitesini ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebilir.

Günümüzde teknolojinin hızla geliştiği bir dönemde, özellikle büyük şehirlerde yaşayan bireyler için zamanın daha hızlı akıp gittiği bir ortamda iş memnuniyetinin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi büyük önem taşır. Herkes için, özellikle iş hayatında geçirilen zamanın hem fiziksel hem de psikolojik açıdan sağlıklı olması, bu süreçte işlevselliği artırmak ve yaşam kalitesini iyileştirmek adına kritik bir faktördür. Günlük hayatımızın neredeyse üçte birini işte geçirdiğimiz göz önüne alındığında, iş memnuniyetine

odaklanmak, bireylerin genel yaşam kalitesini etkileyen kilit bir konudur (Telman ve Ünsal, 2004).

Teknolojik gelişmelerin iş dünyasına getirdiği yeniliklerle birlikte, iş süreçleri, iletişim ve çalışma biçimleri de büyük ölçüde değişmiştir. Bu değişimler, işyerindeki dinamikleri etkileyerek bireylerin iş memnuniyetini şekillendirmektedir. Büyük şehirlerde yaşayan bireyler, genellikle hızlı tempolu bir yaşam tarzına ayak uydurmak zorunda kalırken, işlerindeki memnuniyetlerini sürdürebilmek için dengeli bir yaşam sürdürmeye özel bir önem vermeye eğilimlidirler.

Çalışma hayatındaki memnuniyet, hem fiziksel hem de psikolojik sağlık üzerinde doğrudan etkili olabilir. İyi bir iş memnuniyeti, motivasyonu artırabilir, stresi azaltabilir ve genel yaşam kalitesini olumlu bir şekilde etkileyebilir. Bu nedenle, iş dünyasındaki liderler ve organizasyonlar, çalışanların memnuniyetini artırmak ve sürdürmek adına etkili politikalar ve destekleyici çalışma ortamları oluşturmalarıdır.

Telman ve Ünsal'ın vurguladığı gibi, iş memnuniyeti üzerinde durmak, sadece bireylerin kişisel mutluluğunu değil, aynı zamanda iş dünyasının verimliliğini ve toplumun genel refahını artırmak için de kritik bir adımdır. Bu bağlamda, iş dünyasında iş memnuniyetine odaklanmak, günümüzün hızla değişen ve gelişen koşullarında sürdürülebilir bir başarı için önemli bir strateji olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş memnuniyeti kavramı, bireylerin mevcut işleriyle ilgili duydukları şikayetleri ve memnuniyet durumlarını ifade eden bir terim olarak literatürde ele alınmıştır (Şengül, 2008: 40). Bu kavram, Türkçeye İngilizce'den aktarılmış ve İngilizcede "satisfaction" (tatmin, doyum vb.) olarak adlandırılan bir terimden türetilmiştir. Türkçe'de ise işle ilgili "memnuniyet" olarak çevrilmiş ve aynı zamanda "iş tatmini" ya da "iş doyumunu" olarak tanımlanmıştır.

Farklı literatür kaynaklarında iş memnuniyeti kavramına dair çeşitli tanımlamalar yapılmış olmakla birlikte, genel olarak bu tanımlamalarda odak noktası, çalışanın işine dair duyduğu mutluluk ve memnuniyet hali üzerinedir. Bu bağlamda, iş memnuniyeti, çalışanın duygusal durumunu ve işe karşı hissettiği memnuniyeti yansıtan bir kavram olarak açıklanmıştır (Ünal vd. , 2006).

Bu tanıma göre, iş memnuniyeti sadece işin somut yönleriyle değil, aynı zamanda çalışanın işine dair duygusal tepkileriyle de ilgili bir kavramdır. Çalışanın işine karşı duyduğu tatmin düzeyi, genel olarak iş memnuniyetini belirler. Bu memnuniyet, çalışanın işiyle ilgili beklentileri, motivasyonu, iş ortamıyla ilişkisi ve genel olarak iş yaşamındaki deneyimleriyle şekillenir.

Bu çerçevede, iş memnuniyeti kavramı, bireyin çalışma hayatındaki duygusal deneyimlerini ve işine yönelik tutumlarını ifade eden bir terim olarak anlaşılabilir. İşteki memnuniyet düzeyi, çalışanın genel yaşam kalitesini etkileyebilir ve iş performansını olumlu bir şekilde etkileyebilir.

Nitelikli eğitim, öğretmenlerin kendi çalışmalarına yönelik duydukları hisler ve bu bağlamda hissettikleri memnuniyetle doğrudan ilişkilidir. Dinham'ın (1995) belirttiği gibi, öğretmenin yetkinlik düzeyi, etkinliği ve genel memnuniyeti, öğrenci başarısının elde edilmesinde kritik bir rol oynar. Ostroff (1992) ise öğretmen memnuniyeti ile öğrenci kalitesi arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenlerin işlerinden memnun olmaları, sadece kendi bireysel memnuniyetleri açısından değil, aynı zamanda öğrencilerle olan ilişkileri ve öğrenci başarısı açısından da önemlidir. Bogler'in (2001) belirttiği gibi, memnun öğretmenler, öğrencilerinin gelişimine yönelik daha fazla zaman ve enerji harcamaya daha istekli olacaktır.

Heller, Clay ve Perkins'in (1993: 75) vurguladığı gibi, araştırmacılar öğretmenlerin iş memnuniyetini artırmayı önemli bir hedef olarak görmektedirler. Çünkü iş memnuniyeti, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir, işlerine duydukları bağlılığı güçlendirebilir ve dolayısıyla öğrencilere daha etkili bir eğitim sunma kapasitelerini artırabilir. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş memnuniyetinin desteklenmesi, kaliteli eğitimin temel bir unsurudur. İş memnuniyeti, bireylerin işleriyle ilgili olumlu ya da olumsuz değerlendirmelerine dayanan bir kavramdır (Weiss, 2002). Bu bağlamda, öğretmenlerin iş memnuniyeti, öğretmenlerin mesleki faaliyetlere ve öğretim görevlerine yönelik duygusal tepkilerini içermektedir (Skaalvik ve Skaalvik, 2010; Zembylas ve Papanastasiou, 2004). İş memnuniyeti, bir bireyin iş rolüyle duygusal ilişkilerini ifade eder ve kişinin işinden beklentileri ile bu beklentilere ne kadar uygunluk olduğu algısı arasındaki ilişkinin bir sonucudur (Locke, 1969).

Bu kapsamda, iş memnuniyeti, bireyin çalıştığı ortamın, beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığına bağlı olarak şekillenir. Eğer iş ortamı, bireyin ihtiyaçlarını karşılama konusunda etkili ise, o kişi işinden memnuniyet duyma eğilimindedir. Bu memnuniyet, işin sunduğu olanaklar, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve kariyer gelişimi gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir.

Dolayısıyla, iş memnuniyeti sadece işin fiziksel yönleriyle değil, aynı zamanda bireyin duygusal ve psikolojik deneyimleriyle de yakından ilişkilidir. İş ortamının bireyin beklentilerini karşılaması, genel çalışma tatmini üzerinde belirleyici bir faktör olabilir.



Öğretmenlerin iş memnuniyeti konusundaki araştırmaların büyük bir kısmı, Herzberg, Mausner ve Snyderman'ın (1959) öncü çalışmalarına dayanmaktadır ve bu çalışmalar, memnun edici ve memnun edici olmayan faktörleri belirlemiştir (Akt. Dinham ve Scott, 1998). Herzberg tarafından geliştirilen iki faktörlü teori, iş memnuniyetini anlamada önemli bir etki yaratmıştır.

Bu teori, memnun edici faktörleri ve memnun edici olmayan faktörleri ayırmaktadır. Memnun edici faktörler, daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlarla ilişkilendirilirken, memnun edici olmayan faktörler daha düşük düzeydeki ihtiyaçlarla ilişkilendirilir. Daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlar, örneğin başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve fırsatların artırılması gibi işin içsel yönlerini temsil eder. Bu faktörler, bireylerin işlerinden elde ettikleri tatmin duygusunu artırabilir.

Memnun edici olmayan faktörler ise çalışma koşulları, denetim, çalışma politikası, maaş ve kişilerarası ilişkiler gibi dışsal durumları içerir. Bu faktörler, genellikle işin dışsal yönleriyle ilgili olan ve bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamada bir eksiklik hissetmesine neden olan unsurlardır.

Herzberg'in iki faktörlü teorisi, iş memnuniyetini anlamak ve iyileştirmek için temel bir çerçeve sağlamış ve bu teori, öğretmenlerin iş memnuniyetini etkileyen faktörleri anlamak için de yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda, memnun edici ve memnun edici olmayan faktörlerin dengeli bir şekilde ele alınması, öğretmenlerin iş memnuniyetini artırmak için önemli bir strateji olabilir.

Araştırmacılar, öğretmenlerin iş memnuniyetini etkileyen faktörleri incelediklerinde, öğretimin içsel yönleriyle ilişkilendirilen itici güçlerin, öğretmenlerin memnuniyetini arttırmaya daha yatkın olduğunu belirtmişlerdir. Bu içsel yönler, öğretmenlerin kendi gelişimleri, kişisel gelişimleri ve tanınma gibi unsurları içermektedir (Graham ve Messner, 1998; Sergiovanni, 1967). Öte yandan, işin dışsal yönleriyle ilişkilendirilen faktörler, özellikle kötü çalışma koşulları gibi etkenler, genellikle öğretmenlerin memnuniyetsizlik hissiyle sonuçlanma eğilimindedir.

Araştırmalar ayrıca, bireylerin yaşamlarını kontrol etme yeteneklerine yönelik inançlarını ifade eden kontrol odağının, iş memnuniyeti ile ilişkili olduğunu göstermektedir (O'Brien, 1984; Spector, 1982). Kontrol odağı, bireylerin yaşamlarını kontrol etme konusundaki inançlarını yansıtarak, "dışsallar" ve "içsellar" olarak iki ana kategoriye ayrılır. Dışsallar, yaşamlarının dış faktörler tarafından kontrol edildiğini algılar, içsellar ise yaşamlarının kendi eylemleri tarafından kontrol edildiğini öngörür (Mc.Kenna, 2000).

Bu bağlamda yapılan araştırmalar, içsellik dışsallara göre daha yüksek düzeyde iş memnuniyeti yaşadığını göstermektedir (O'Brien, 1983; Spector ve O'Connell, 1994). İçsellerin daha iyi performans gösterdiği ve bu nedenle daha büyük ödüller ve iş memnuniyeti elde ettiği ileri sürülmüştür (Spector, 1982). Bu da iş memnuniyetini arttırmak için içsel güçlendirme faktörlerine odaklanmanın daha etkili olabileceğini göstermektedir (Davis ve Wilson, 2000).

Bu bağlamda, öğretmenlerin iş memnuniyetini arttırmak için, öğretmenlik mesleğinin tüm yönlerine odaklanmak, özellikle de öğretmenlerin öğretme özelliklerini ifade eden içsel güçlendirme faktörlerine dikkat etmek önemlidir. Bu, öğretmenlerin işteki memnuniyet düzeyini olumlu yönde etkileyebilir ve dolayısıyla eğitim ortamlarının geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

İş memnuniyetini etkileyen faktörler genellikle çevresel (işin doğası veya çalışma ortamı), psikolojik (kişilik, davranış tutumu) ve demografik (yaş, cinsiyet) olarak sınıflandırılabilir. Bu faktörler, birçok araştırmanın odak noktasını oluşturmuştur (Halpin, 2001; Ma ve MacMillan, 1999; Oshagbemi, 1998; Rhodes, 1983; Scott ve Dinham, 2003). Çevresel kısıtlamaların iş memnuniyeti üzerindeki etkisi büyük bir ilgi çekmiştir. Bu kısıtlamalar, öğretmenlerle doğrudan ilgili olmayıp fiziksel sınırlamalardır. Ancak, sistemik kısıtlamalar genellikle meslektaşlardan veya üstlerden, karmaşık veya uyumsuz şirket politikalarından, eksik veya anlaşılmasız iş tanımlarından ve farklı yöneticilerden gelen iş talepleri ile bilgi veya öneri almayı içerir (Spector, 1982). En önemli olumlu çevresel faktörler arasında çalışma ortamı ve işin doğası yer almaktadır (Scott ve Dinham, 2003). Örneğin, öğretmenlerin meslektaşlarından ve üstlerinden destek ve saygı görmeleri (Evans, 1997; Dinham ve Scott, 1998), öğrencilerle etkileşimleri (Shann, 1998) ve onların başarılarına katkıda bulunma yetenekleri (Schonfeld, 1990), iş memnuniyeti duygularını artırabilir. Öğretmenlerin derslerin hazırlanması ve sunulması konusunda önemli bir özerkliğe sahip olmaları da, memnuniyetlerini olumlu bir şekilde etkileyebilir (Perie ve Baker, 1997).

İş memnuniyeti üzerine yapılan bazı çalışmalar, öğretmenlerin diğer meslek gruplarından daha az memnun olduklarını göstermiştir (Gardner ve Oswald, 1999). Bu bağlamda, öğretmenlerin iş memnuniyetsizliklerinin nedenlerini belirlemek önemlidir. Araştırmalar, öğretmenlerin iş memnuniyetlerinin düşük olmasının çeşitli çevresel faktörlere bağlı olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin iş memnuniyetini etkileyen çevresel faktörler arasında örgütsel değişimin doğası ve hızı (Dinham ve Scott, 2000), iş yükü, bürokrasinin ve kötü disiplinin

artmasıyla ilgili endişeler (Moriarty, Edmonds, Blatchford ve Martin, 2001), liderlik ve yönetim tarzı (Schultz ve Teddlie, 1999), işle ilgili stres (Evans, 1997), öğretmenlik mesleğine verilen düşük değer (Halpin, 2001), artan sınıf mevcutları ve bazı öğrencilerin gösterdiği davranışsal zorluklar (Maclean, 1992) bulunmaktadır. Bu faktörler, öğretmenlerin iş memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilir ve genel iş tatminlerini azaltabilir.

Bu nedenle, öğretmenlerin iş memnuniyetini artırmak için bu çevresel faktörlere odaklanarak iyileştirilmiş çalışma ortamları yaratılması önemlidir. Öğretmenlerin iş koşullarının düzeltilmesi, liderlik ve yönetim tarzlarının iyileştirilmesi, işle ilgili stresle başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi ve öğretmenlik mesleğine duyulan saygının artırılması, genel olarak öğretmenlerin iş memnuniyetini yükseltebilir. Bu şekilde, daha pozitif bir çalışma ortamı oluşturularak öğretmenlerin iş memnuniyeti artırılabilir.

Öğretmenlerin iş memnuniyeti, işlerini etkili bir şekilde yerine getirme eylemleri ile sıkı bir şekilde ilişkilidir. Bu eylemler, öğretmenlerin işleriyle ilgili algılarını belirlemede önemli bir rol oynar. Öğretmenler, öğretmenlik mesleğini bir profesyonel olarak benimseme ve yaşamlarının merkezine yerleştirme sürecinde, işlerinden o kadar memnun olma eğilimindedirler. Bu nedenle, öğretmenlerin bu olumlu duygularını geliştirmek ve sürdürmek için, mesleki profesyonelleştirmenin önemi büyük bir rol oynamaktadır.

Mesleki profesyonellik, öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmalarına yardımcı olabilir. Aynı zamanda, öğretmenler arasında işbirliğini teşvik edebilir, sürekli öğrenmeyi destekleyebilir ve mesleki gelişim fırsatları sağlayabilir. Mesleki profesyonellik, öğretmenlerin meslekleriyle ilgili olumlu duyguları ve tutumları geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bu da iş memnuniyetini artırabilir.

Mesleki gelişim, öğretmenlerin sürekli olarak güncel kalmalarını, yeni öğretim yöntemlerini benimsemelerini ve öğrencilerine daha etkili bir şekilde rehberlik etmelerini sağlayabilir. Bu, öğretmenlerin işlerine karşı daha güvende hissetmelerine ve mesleklerine duydukları bağlılığı artırmalarına yardımcı olabilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin iş memnuniyetini yükseltmek için mesleki profesyonellik önemli bir araç olabilir.

İş memnuniyeti ile ilgili literatürdeki tanımlamalardan birincisi, Hoppock tarafından yapılan tanımlamadır. Hoppock'a göre, iş memnuniyeti kavramı, bir çalışanın yaptığı işten elde ettiği tatminin açık bir ifadesidir (McNichols vd., 2017). Bu tanım, iş memnuniyetini bireyin işle ilgili deneyimlerine dayandıran ve bu deneyimlerin tatmin düzeyini yansıtan bir perspektife odaklanmaktadır.

Diğer bir tanımlama ise iş memnuniyetini, çalışanın iş yerindeki faaliyetleri ile ilgili duygusal durumları ele alan bir yaklaşıma sahiptir. Bu tanıma göre, iş memnuniyeti kavramı,

bireyin işle ilgili faaliyetlere yönelik duygusal durumlarını içermektedir. Bu bağlamda, çalışanın işle ilgili duygusal deneyimleri, iş memnuniyetini şekillendiren önemli unsurlardan biridir.

Her iki tanımlama da iş memnuniyetini bireyin duygusal deneyimleri, tatmin düzeyi ve işle ilgili algıları çerçevesinde ele alır. İlk tanım, genel olarak işten elde edilen tatminin açık bir ifadesi olarak vurgulanırken, ikinci tanım daha spesifik olarak işle ilgili faaliyetlere yönelik duygusal durumları vurgulamaktadır. Bu tanımlamalar, iş memnuniyetinin karmaşık bir kavram olduğunu ve birçok faktörün etkileşimini içerdiğini göstermektedir.

İş memnuniyeti konusundaki öncü isimlerden biri olarak kabul edilen Vroom, iş memnuniyetini, çalışanın iş yerinde yaptıklarının duygusal yansıması olarak tanımlamaktadır (Brayfield vd., 1957). Bu tanımlama, işin gerçekleştirilmesi sürecinin bireyin duygusal durumu üzerindeki etkisini vurgulamaktadır.

Lawyer, iş memnuniyetini daha çok emek ve karşılık ilişkisi çerçevesinde değerlendirir. Ona göre, çalışanın işten elde ettiği kazanımlarla hak ettiğini düşündüğü kazanımlar arasındaki karşılaştırma, iş memnuniyetini belirleyen temel husustur. Lawyer'a göre, iş memnuniyeti, çalışanın beklentilerine bağlı olarak şekillenir. Bireyin beklentilerinin altında kazanç elde etmesi durumunda memnuniyetsizlik, beklediği oranda veya üzerinde kazanç elde etmesi durumunda ise memnuniyet ortaya çıkar (Moblely, 1997).

Ancak, literatürde en fazla kabul gören tanımlamalardan biri, Locke tarafından yapılmıştır. Locke'un tanımına göre iş memnuniyeti, çalışanın işletmeden beklediği tüm unsurları değerlendirmesiyle şekillenen bir olgudur. Bu bağlamda, iş memnuniyeti maaş, terfi imkanları, işin ve işyerinin şartları, işin genel yapısı, işten sağlanan yararlar, yöneticilerle ilişkiler gibi çeşitli boyutlarda gelişen bir oluşumdur (Locke, 1969).

İş memnuniyeti, Luthans'a (1989) göre üç önemli boyuta sahiptir:

1. Duygusal Yanıt: İş memnuniyeti, bir iş durumuna duygusal bir yanıtıdır ve genellikle gözlemlenemez, sadece ifade edilebilir. Bu, bireyin işle ilgili deneyimleri ve duygusal tepkileri üzerinde odaklanan bir perspektifi vurgular. Çalışanın iş deneyimine bağlı olarak ortaya çıkan duygusal durumlar, iş memnuniyetini şekillendirebilir.
2. Kazançların ve Beklentilerin Karşılanması: İş memnuniyeti genellikle, çalışanın işte elde ettiği kazançların ne ölçüde karşılandığını veya beklentilerinin ne kadar karşılandığını belirleme sürecidir. Bireyin işten elde ettiği kazançlar, maaş, terfi imkanları, işin genel yapısı, çalışma şartları ve benzeri unsurları içerir. Bu boyut,

bireyin işle ilgili beklentileri ile elde ettiği kazançlar arasındaki dengeyi değerlendirir.

3. Çeşitli Tutumları Temsil Etme: İş memnuniyeti, birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bu tutumlar, ücret, terfi imkanları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi iş ortamıyla ilgili çeşitli unsurları içerir. Yani, iş memnuniyeti bireyin işle ilgili çeşitli yönlerine duyduğu olumlu veya olumsuz tutumları içerir.

Bu üç boyut, iş memnuniyetini daha kapsamlı bir perspektiften değerlendirme ve anlama çabasını yansıtmaktadır.

Barutçugil'in iş memnuniyetinin özellikleri konusundaki vurguları şu şekildedir:

1. Değerlere Dayalı Bir Fonksiyon: İş memnuniyeti, bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme arzusu ve bu arzusunu gerçekleştirme düzeyi ile ilişkilidir. Yani, iş memnuniyeti, bireyin değerlerine ne kadar uygunluk gösterdiğiyle yakından bağlantılıdır.
2. Farklı Değerler, Farklı Memnuniyetler: Farklı çalışanların önem ve öncelik verdikleri değerler farklılık gösterir. Bu nedenle, farklı konulardaki çalışanlar belirli bir durumdan farklı memnuniyetler elde edebilirler. Her bireyin değerleri kendine özgüdür ve iş memnuniyeti bu bireysel değerlere göre şekillenir.
3. Bireysel Algılama: İş tatmini, bireysel algılama biçimi ile bağlantılıdır. Bir çalışanın arzularının, değerlerinin ve elde ettiklerinin farkında olmaması, bunları tam ve doğru biçimde algılamaması her zaman mümkündür. Bu nedenle, bireyin kendi içsel dünyasını doğru bir şekilde anlaması iş memnuniyetini etkileyen önemli bir faktördür.
4. Duygusal ve Kişisel Tepkiler: İş memnuniyeti, işe ve ilişkilere karşı duygusal ve kişisel bir tepki olması nedeniyle gözlemlenmesi, genelleştirilmesi ve ölçülmesi her zaman için kolay değildir. İş memnuniyeti, bireyin duygusal deneyimleri ve kişisel tepkileri üzerinden şekillenen bir olgudur.
5. Bireysel ve Sosyal Özelliklerin Etkisi: Çalışanların kişisel özellikleri, yaş, cinsiyet, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyal özellikleri ve işe ilişkin beklentileri farklılaştıkça, iş memnuniyetini sağlayan iş özellikleri de farklılaşmaktadır. Bu, bireyin öznel deneyimlerinin ve beklentilerinin iş memnuniyetini etkileyen karmaşık bir etken olduğunu gösterir.

## 2.6.İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörler

İş memnuniyetini etkileyen faktörler içsel, dışsal ve bireysel olmak üzere üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar:

**2.6.1. İçsel Faktörler:** İçsel faktörler, bireyin kendi iç dünyasıyla ilgili olan etmenlerdir. Bu faktörler genellikle bireyin kişisel özellikleri, değerleri, tutumları ve motivasyonu gibi içsel durumları içerir. Örneğin, bir bireyin işe karşı tutumu, içsel motivasyonu ve işteki kişisel başarı hissi içsel faktörler arasında yer alır.

Hackman ve Oldham (1975) tarafından öne sürülen beş temel iş özelliği, çalışanların işlerindeki motivasyon ve memnuniyet düzeylerini etkileyen faktörleri temsil eder. Bu beş temel iş özelliği şunlardır:

- a) Çeşitlilik (Skill Variety): İşte çeşitlilik, çalışanın farklı beceri ve yeteneklerini kullanma derecesini ifade eder. Bir işte çeşitlilik olduğunda, çalışan farklı türde görevleri yerine getirme fırsatına sahiptir, bu da işin monotonluğunu azaltabilir ve çalışanın yeteneklerini çeşitli şekillerde kullanmasına olanak tanır.
- b) Görev Tanımlılığı (Task Identity): Görev tanımlılığı, bir çalışanın yaptığı işin başlangıcı ve sonunu anlamını ifade eder. Bir işin tamamlanabilir ve belirli bir sonuca ulaşılabilir olması, çalışanın işine duygusal olarak bağlanmasını ve işin anlamını daha iyi kavramasını sağlayabilir.
- c) Görev Özerkliği (Task Autonomy): Görev özerkliği, bir çalışanın kendi işini yönlendirme ve kontrol etme derecesini belirtir. İşte görev özerkliği, çalışana daha fazla sorumluluk ve karar verme yetkisi verir, bu da çalışanın işine daha fazla sahiplenmesine ve kontrol hissi kazanmasına katkı sağlar.
- d) Görev Tamamlanabilirliği (Task Significance): Görev tamamlanabilirliği, bir işin toplamında ne kadar önemli olduğunu ifade eder. Bir işin toplumsal veya organizasyonel anlamda etkisi ne kadar büyükse, çalışanın bu işi yaparken hissettiği anlam o kadar artar.
- e) Geribildirim (Feedback): Geribildirim, bir çalışanın yaptığı işle ilgili olarak alınan geri dönüşü ifade eder. İşte geribildirim, çalışanın performansını değerlendirmesine ve geliştirmesine yardımcı olabilir. Etkili geribildirim, çalışanın motivasyonunu ve memnuniyetini artırabilir.

Bu beş temel iş özelliği, "iş bereketi" olarak adlandırılan bir plato durumunu oluşturur. İş bereketi, işin temel yapısının bu özelliklerinin bir dengeye ulaştığı ve çalışanın

işten aldığı tatminin maksimum seviyede olduğu bir durumu temsil eder. Bu özellikler, işin motivasyon artırıcı ve tatmin edici yönlerini vurgular.

**2.6.2. Dışsal Faktörler:** Dışsal faktörler, iş ortamıyla, çalışma koşullarıyla ve işle ilgili dışsal etmenlerle ilişkilidir. İş yerindeki sosyal ilişkiler, yönetim tarzı, maaş ve özlük hakları, iş güvenliği gibi faktörler dışsal faktörlere örnektir. İşin genel yapısı, çalışma ortamının kalitesi ve işle ilgili dışsal koşullar, çalışanın iş memnuniyetini etkileyen dışsal faktörler arasında sayılabilir.

Dışsal faktörler, iş memnuniyetini etkileyen önemli etmenler arasında yer alır ve genellikle iş ortamı ve dışsal koşullarla ilişkilidir. Aşağıda, bu dışsal faktörlerin bazılarını daha detaylı bir bakış sunulmuştur:

- a) Sosyal İlişkiler: İş yerindeki sosyal ilişkiler, çalışanların iş memnuniyetini büyük ölçüde etkileyebilir. İyi bir işyeri kültürü, iş arkadaşları arasında olumlu ilişkiler, işbirliği ve destek, çalışanların memnuniyetini artırabilir. Aksine, kötü sosyal ilişkiler, iletişim sorunları veya çatışmalar iş memnuniyetsizliğine neden olabilir.
- b) Yönetim Tarzı: İşyerindeki liderlik tarzı, çalışanların memnuniyetini büyük ölçüde etkiler. Adil, destekleyici ve etkili bir liderlik, çalışanların motivasyonunu ve iş memnuniyetini artırabilir. Tersine, otoriter veya kötü yönetilen bir iş ortamı, memnuniyetsizlik ve motivasyon kaybına neden olabilir.
- c) Maaş ve Özlük Hakları: Çalışanların maaşları, özlük hakları ve avantajları gibi maddi kazançlar, iş memnuniyetini etkileyen önemli dışsal faktörlerdir. Adil ve rekabetçi bir maaş düzenlemesi ile diğer özlük hakları, çalışanların işlerine olan bağlılığını ve memnuniyetini olumlu yönde etkileyebilir.
- d) İş Güvenliği: Çalışanlar için iş güvenliği, iş memnuniyetini etkileyen kritik bir dışsal faktördür. Güvenli çalışma koşulları sağlamak, iş kazalarını önlemek ve çalışanların sağlığını korumak, iş memnuniyetini artırabilir.
- e) İşin Genel Yapısı: İşin genel yapısı, görevlerin düzeni, iş süreçleri ve organizasyonun işleyişi gibi unsurları içerir. İyi bir iş organizasyonu, görev tanımlılığı ve işin düzenli yapısı, çalışanların işlerini daha iyi anlamalarına ve başarmalarına yardımcı olarak memnuniyetlerini artırabilir.
- f) Çalışma Ortamının Kalitesi: Fiziksel ve psikososyal açıdan sağlıklı bir çalışma ortamı, çalışanların iş memnuniyetini etkiler. Rahat, güvenli ve destekleyici bir işyeri, çalışanların kendilerini daha iyi hissetmelerine ve işlerini daha verimli bir şekilde yapmalarına katkı sağlar.

Bu dışsal faktörlerin etkileşimi, çalışanların iş memnuniyetini belirleyen karmaşık bir süreci yansıtarak işyerindeki genel çalışma deneyimini şekillendirir.

**2.6.3. Bireysel Faktörler:** Bireysel faktörler, her bireyin kendine özgü özellikleri ve yaşam koşullarıyla ilgili etkenleri içerir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim, kişisel hedefler, değerler ve yaşam tarzı gibi bireysel özellikler iş memnuniyetini etkileyen faktörler arasında yer alır. Her bireyin bu faktörlerdeki farklılıkları, iş memnuniyetini bireysel olarak etkiler. İşteki memnuniyeti anlamak ve iyileştirmek için, bu üç ana faktör grubu dikkate alınmalı ve çalışanların bireysel, içsel ve dışsal etkenleri arasındaki dengeyi sağlamak önemlidir.

Bireysel özellikler, bir bireyin iş memnuniyetini etkileyebilen önemli faktörlerdir. Bu özellikler arasında şu başlıklar öne çıkar:

- a) *Demografik Özellikler:* Farklı yaş grupları farklı beklentilere sahip olabilir. Genç çalışanlar genellikle kariyerlerine odaklanırken, yaşlı çalışanlar emeklilik ve işten ayrılma planlarına odaklanabilir. İş memnuniyeti, cinsiyete bağlı olarak farklılık gösterebilir. Örneğin, bazı sektörlerde cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılık iş memnuniyetini etkileyebilir.
- b) *Eğitim Durumu:* Daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler genellikle daha fazla sorumluluk ve özerklik isteyen işlere yönlendirilebilirler. Bu durum, iş memnuniyetini etkileyebilir.
- c) *Kişilik ve Kişilik Özellikleri:* İnsanların kişilik özellikleri, iş memnuniyetini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Örneğin, açık, uyumlu ve duygusal olarak dengeli bireyler genellikle daha yüksek iş memnuniyetine sahip olabilirler.
- d) *Statü ve İş Deneyimi:* Bireyin sahip olduğu iş statüsü ve deneyimi, iş memnuniyetini etkileyebilir. Daha yüksek statüdeki pozisyonlarda çalışanlar genellikle daha fazla özerklik ve sorumlulukla karşılaşabilirler.
- e) *Çalıştığı Örgütteki Hizmet Süresi:* Bir bireyin bir örgütte geçirdiği süre, kurumsal kültürü ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri şekillendirebilir. Uzun süreli çalışanlar genellikle kurumsal bağlılık ve iş memnuniyeti açısından avantajlı olabilirler.

Bireysel özellikler, iş memnuniyetini anlamak ve iyileştirmek için dikkate alınması gereken önemli değişkenlerdir. Çalışanların farklı özelliklere sahip olmaları, iş yerinde çeşitliliğin ve özelleşmiş destek sistemlerinin önemini vurgular. Öğretmenlerin iş memnuniyetini etkileyen faktörler, genellikle geniş bir yelpazede değişiklik gösterir ve kişisel, mesleki ve örgütsel düzeyde çeşitli etkenleri içerir. İşte öğretmenlerin iş memnuniyetini etkileyen temel faktörler:



1. Öğrenci İlişkileri: Öğretmenler genellikle öğrencilerle olan ilişkilerini önemser. Pozitif ve etkili öğrenci etkileşimleri, öğretmenlerin memnuniyetini artırabilir.
2. Yönetim ve Liderlik: Okul yönetimi ve liderlik tarzı, öğretmenlerin iş memnuniyetini etkileyebilir. İyi bir liderlik, destekleyici bir çalışma ortamının oluşmasına katkıda bulunabilir.
3. İş Yükü ve Zaman Yönetimi: Aşırı iş yükü, öğretmenlerin stres düzeyini artırabilir. İyi bir zaman yönetimi ve iş yükünün adil bir şekilde dağıtılması, iş memnuniyetini artırabilir.
4. Mesleki Gelişim ve İlerleme Olanakları: Öğretmenlerin kariyerlerinde gelişim fırsatlarına ve profesyonel gelişim imkanlarına sahip olmaları, iş memnuniyetini artırabilir.
5. Maaş ve Özlük Hakları: Adil bir ücretlendirme ve özlük hakları, öğretmenlerin maddi memnuniyetini etkileyebilir.
6. Öğrenci Başarısı: Öğrencilerin başarısı, öğretmenlerin iş memnuniyetini olumlu yönde etkileyebilir. Öğrenci gelişimini görmek öğretmenler için önemli bir motivasyon kaynağı olabilir.
7. Çalışma Ortamı ve İşin Doğası: Fiziksel çalışma ortamı, sınıf koşulları ve işin genel yapısı, öğretmenlerin iş memnuniyetini etkileyen önemli faktörlerdir.
8. İşyeri İlişkileri: İyi iş arkadaşlıkları ve işyerindeki olumlu ilişkiler, öğretmenlerin çalışma ortamına olan bağlılığını artırabilir.
9. Öğretim Kaynakları ve Materyalleri: Etkili öğretim için yeterli kaynak ve materyallere erişim, öğretmenlerin iş memnuniyetini artırabilir.
10. Öğretmen Katılımı ve Karar Alma Süreçleri: Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımı ve görüşlerinin değerlendirilmesi, iş memnuniyetini etkileyebilir.
11. Psikolojik Destek ve Stres Yönetimi: Psikolojik destek mekanizmaları ve stres yönetimi, öğretmenlerin iş memnuniyetini olumlu yönde etkileyebilir.

Bu faktörler, öğretmenlerin genel memnuniyetini etkileyen önemli unsurları temsil eder. Her bir öğretmenin deneyimi farklı olduğu için, bu faktörlerin etkisi bireysel ve özeldir.

## **2.7. İlgili Araştırmalar**

Bozbayındır (2019) yaptığı bir çalışmada, öğretmenlerin görüşlerini dikkate alarak öğretmenlik mesleğinin statüsünü olumlu veya olumsuz olarak etkileyen olay ve durumları ele almıştır. Nitel araştırma desenlerinden durum çalışmasının kullanıldığı bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği metoduyla ulaşılan veriler betimsel, içerik ve frekans

analizi metotları ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında; eğitimin kaliteli olması, öğretmenin mesleki ilke ve değerlere uygun tutum geliştirmesi, ailelerin ve öğrencilerin olumlu görüşleri öğretmenlik mesleğinin statüsünü olumlu yönde gelişmesine sebep olmaktadır. Araştırmada, öğretmenlik mesleğinin maddi getirisinin az olması, özlük haklarının yeterli olmayışı ve olumsuz medya yayınları ise statüyü olumsuz etkileyen unsurları şeklinde yer almıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde öğretmenlik mesleğinin statüsünü artırmak için; mesleğin sosyo-ekonomik durumunu geliştirme, eğitim politikalarında iyi yönde düzelmeye, nitelikli öğretmen yetiştirme, mesleğin toplum nezdinde değerini yükseltecek çalışmalar ortaya koyma ve özlük haklarında düzelmelerin yapılması gibi tavsiyeler sunulmuştur.

Ünsal (2018) çalışmasında, uzman ve öğretmen görüşlerini merkeze alarak öğretmenlik mesleğinin statüsünün az olmasının sebeplerini ve statüyü yükseltmeye dönük çözüm önerilerinin neleri kapsayabileceğini ele almıştır. Nitel araştırma desenlerinden olgu bilim desenine yer verilen çalışmada, öğretmenlik mesleğinin statüsünün az olmasının sebepleri, balık kılçığı diyagramı kullanılarak ve pareto analizi yapılarak ifade edilmiştir. Katılımcıların düşüncelerinden elde edilen veriler, içerik analizine tabi tutulmuştur. Mesleğin statüsünü artırmak için çözüm yollarının meydana çıkarılması sağlanmıştır. Çalışmada “öğretmen yetiştiren kurumlar, çalışma şartları, ekonomik durumlar, medya, toplum, öğretmen niteliği, alt üst yöneticiler ve eğitim politikalarının” öğretmenlik mesleğinin statüsünün daha az olmasının sebepleri olduğu sonucuna varılmıştır.

İş memnuniyeti konusundaki sosyal bilim araştırmalarının, 1970'li yıllardan 2000'li yılların başlarına kadar geniş bir ilgi çektiği ve bu alanda 4000'den fazla makalenin yayımlandığı belirtilmektedir (Ardıç ve Baş, 2001). Bu durum, iş memnuniyetinin bireylerin iş yaşamlarındaki önemli bir konu olarak kabul edildiğini ve bu konuda yapılan araştırmaların hem akademik hem de pratik açıdan büyük bir ilgi gördüğünü göstermektedir. Bu süre zarfında elde edilen bilgiler, iş memnuniyetinin nasıl şekillendiği, ne tür faktörlerden etkilendiği ve çalışanların genel yaşam kalitesine olan etkileri gibi konularda önemli içgörüler sunmuştur. Bu alandaki yoğun araştırmalar, iş dünyasında ve insan kaynakları yönetiminde stratejiler geliştirme ve çalışan memnuniyetini artırma çabalarına da katkı sağlamıştır.

Hoppock (1935), yaptığı çalışmada 500 kişilik öğretmen grubuyla öğretmenlerin %90'ından fazlasının görevlerini sevdiğini tespit etmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin geniş bir çoğunluğunun meslekleriyle ilgili olumlu duygulara sahip olduklarını ve iş memnuniyeti yaşadıklarını göstermektedir. Bu tür araştırmalar, belirli meslek gruplarının iş memnuniyeti

düzelelerini anlamak ve mesleklerini sevdikleri yönlerini belirlemek için kullanılan önemli veri kaynaklarından biridir.

Thomas J. Sergiovanni (1967), Herzberg'in Çift Faktör Kuramının öğretmenler üzerinde geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu sınamak için, Amerika'da Monreo şehrinde, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde 71 öğretmen üzerinde araştırma yapmıştır. Herzberg'in ortaya koyduğu, işin kendisi ile ilgili faktörlerle (başarı, sorumluluk, ilerleme, tanınma gibi) hijyenik faktörlerin (çevre şartları, kişiler arası ilişkiler, yönetim ve denetim anlayışı, maaş, iş güvenliği, statü gibi) hangisinin daha etkili olduğunu belirlemiştir. Buna göre yüksek iş memnuniyetini oluşturan olayların %69'u birinci dereceden faktörleri (başarı, tanınma) içermektedir. Sorumluluk yüksek memnuniyet değişkenlerinin %7 sinde görülmüştür. Kişiler arası ilişkiler, yönetici kadro ve okulun izlediği politika ve yönetim düşük iş memnuniyetinin %58'ini oluşturmaktadır.

Yalnız (2022) tarafından yürütölen çalışmada, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin meslektaş ilişkisi ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyum algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma, 'Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi ve Okul Yöneticisi Desteği Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki' başlıklı yüksek lisans tezi üzerinden yürütölmüştür. Tezin örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli merkez ilçede görev yapan 120 eğitimci oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin meslektaşlık ilişkilerine dair olumlu bir algıya sahip olduklarını ve yöneticilerinden önemli ölçüde destek aldıklarını göstermektedir. Ayrıca, cinsiyet değişkeni göz önünde bulundurulduğunda, kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla meslektaşlık ilişkisi sergiledikleri görölmüştür. Mesleki kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri ile bunların meslektaşlık ilişkisi üzerindeki etkileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Çiçek (2018), çeşitli lise türlerinde çalışan 230 öğretmenle yaptığı çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Elde ettiği sonuçlara göre; cinsiyete göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Hizmet süresi ve çalışılan okul türüne göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Hizmet süresine göre; 1-5 yıl görev öğretmenlik tecrübesi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri en yüksek iken en düşük iş doyum düzeyine sahip öğretmenlerin 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler olduğunu belirlemiştir. Çalışılan okul türüne göre; en yüksek iş doyum düzeyinin fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan

öğretmenlerde olduğu belirlenmişken en düşük iş doyumu düzeylerinin düz liseler ile meslek liselerinde çalışan öğretmenlerde olduğunu ifade etmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi” bulunmaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Nicel araştırma temeline dayanan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır. Tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde mevcut durumu olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha fazla değişken arasında, birlikte değişimin varlığını ortaya çıkarmayı amaçlayan tarama modelidir. İlişkisel çözümleme korelasyon ve karşılaştırma olarak iki türlü yapılmaktadır (Karasar,2005). Bu çalışmada öğretmenlerin statü kaygısı, iş memnuniyeti inceleneceğinden ilişkisel tarama modelinin kullanılması uygun bulunmuştur.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 6000 civarında öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen en az 272 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları

		f	%
Cinsiyet	Kadın	181	66,5
	Erkek	91	33,5
Yaş	24-35 arası	90	33,1
	36-43 arası	89	32,7
	44 yaş ve üstü	93	34,2
Mesleki kıdem	1-11 yıl	96	35,3
	12-18 yıl	90	33,1
	19 yıl ve üstü	86	31,6
Çalıştığı kademe	Okulöncesi-İlkokul	46	16,9
	Ortaokul	36	13,2
	Lise	190	69,9
Branş	Mesleki Eğitim Öğretmeni	79	29,0
	Ortaöğretim Öğretmeni	107	39,3
	Temel Eğitim Öğretmeni	86	31,6

Örneklem grubuna ait demografik bilgiler Tablo 3.1.'de verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %66,5'i kadın ve %33,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında %33,1'inin 24-35 yaş, %32,7'sinin 36-43 yaş ve %34,2'sinin 44 yaş ve üstü oldukları görülmektedir. Mesleki kıdem olarak öğretmenlerin %35,3'ü 11 yıla kadar, %33,1'i 12-18 yıl arası ve %31,6'sı 19 yıl ve üstü görev süresine sahiptir. Örneklem grubunun %16,9'u okulöncesi veya ilkokul düzeyinde, %13,2'si ortaokul düzeyinde ve %69,9'luk çoğunluğu ise lise düzeyinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %29,0'u mesleki eğitim, %39,3'ü ortaöğretim, %31,6'sı temel eğitim branşlarında öğretmenlik yapmaktadır.

### 3.3. Verilerin Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı, üç ana bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümünde, öğretmenlere ait genel bilgileri içeren beş soru bulunmaktadır, bunlar (a) Cinsiyet, (b) Yaş, (c) Kıdem, (d) Çalıştıkları kademeler, ve (e) Branşları üzerinedir.

İkinci bölümde, öğretmenlerin statü kaygılarını değerlendirmek amacıyla kullanılan "Statü Kaygısı Ölçeği" yer almaktadır. Bu ölçek, Sürücü, Maşlakcı ve Ertan (2022) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olup, beş maddeden oluşan tek boyutlu bir yapıya sahiptir.

Üçüncü bölümde ise "İş Memnuniyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, Hoppock (1935) tarafından geliştirilmiş ve geçerliliği McNichols, Stahl ve Manley (1978) tarafından onaylanmış olan dört değişkenli bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe adaptasyonu ise Özer ve Günlük (2010) tarafından yapılmıştır. İş Memnuniyeti Ölçeği'nde toplam dört madde bulunmaktadır ve her bir madde, belirli bir düşünceye ilişkin katılma veya katılmama, sevme veya sevmeme durumunu değerlendirmek için kullanılmıştır.

Tablo 3.2. *Araştırma Ölçeklerinin İç Tutarlılık Değerleri*

	Cronbach's Alpha	N of Items
Statü kaygısı ölçeği	0,904	5
İş memnuniyeti ölçeği	0,809	4

Bu araştırmada kullanılan 5 maddeden oluşan statü kaygısı ölçeği için Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık değeri 0,904 olarak, 4 maddeden oluşan iş memnuniyeti ölçeği için Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık değeri 0,809 olarak belirlenmiştir. Elde edilen iç tutarlılık değerinin oldukça yeterli düzeyde olduğunu söyleyebiliriz

### 3.4. Veri Toplanması

Veriler toplanmadan önce ölçek sahiplerinden ölçek kullanım izni alınmıştır. Veri toplama izni için MEB platformu kullanılarak başvuru yapılmış ve evraklar enstitüye verilerek süreç başlatılmıştır. Araştırma izni verilmesiyle birlikte ölçekler çoğaltılarak verilerin toplanacağı okullara gidilmiştir. Okul yöneticilerine alınan izin gösterilerek öğretmenlere çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Öğretmenlerden gönüllük esasına dayalı olarak çalışmaya katkı sağlamaları istenmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak destek vermek isteyen öğretmenlere ölçekler dağıtılarak doldurmaları istenmiştir. Ölçek doldurma için gerekli olan 10-15 dakikalık süre verilmiştir. Ölçekleri dolduran öğretmenlerin ölçekleri araştırmacıya iade etmesiyle veri toplama süreci sürdürülmüştür.

### 3.5. Verilerin Analizi

2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin statü kaygısı ölçeği ve iş memnuniyeti ölçeğine verdikleri yanıtlar SPSS istatistik paket programına kodlanarak gerekli analizler yapılmıştır.

Araştırmada toplanan verilerin analizi için SPSS programından yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde betimsel istatistikler olan aritmetik ortalama, frekans, standart sapma ve yüzde değerlerine bakılmıştır. Araştırmada kullanılan statü kaygıları ölçeği ve iş memnuniyeti ölçeğinden elde edilen verilerin normal dağılım analizi yapılmış olup, analizi sonucunda verilerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri hesaplanmış sonuçlar verilmiştir.

*Tablo 3.3. Normal Dağılım Analizi Sonucunda Elde Edilen Çarpıklık ve Basıklık Analizi Sonuçları*

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Statü kaygısı ölçeği	0,432	-0,041
İş memnuniyeti ölçeği	-0,871	0,738

Normal dağılım analizi sonucunda Tablo 3.3.'te görüldüğü gibi araştırma ölçeğinden elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olduğu görülmüştür. Buna göre elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş olup, bağımsız gruplar arası karşılaştırmalarda parametrik testler kullanılmıştır. İkili karşılaştırmalar için bağımsız gruplar *T* testi, çoklu karşılaştırmalar için ise Tek Yönlü Anova testi yapılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan statü kaygısı ölçeği ve iř memnuniyeti ölçeği için beşli likert tipi ölçek aralıkları kullanılmış olup ölçeklerden elde edilen ortalama puanlar aşağıdaki aralıklara göre yorumlanmıştır:

Tablo 3.4. *Verilerin Yorumlanmasında Kullanılan 5'li Likert Ölçek Aralıkları*

<b>Ağrılık</b>		<b>Sınırlar</b>	<b>Düzy</b>
1	Kesinlikle katılmıyorum	1,00 – 1,80	Çok düşük
2	Katılmıyorum	1,81 – 2,60	Düşük
3	Orta Derecede Katılıyorum	2,61 – 3,40	Orta
4	Katılıyorum	3,41 – 4,20	Yüksek
5	Kesinlikle katılıyorum	4,20 – 5,00	Çok yüksek



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

### 4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin statü kaygıları ve iş memnuniyetleri ne düzeydedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin statü kaygıları ve işe memnuniyeti düzeyi ile ilgili analizlerde elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

#### 4.1.1.1 Araştırmaya katılan öğretmenlerin statü kaygısı düzeylerine ilişkin ortalama puanlar

Örneklem grubundaki öğretmenlerin statü kaygılarına ilişkin cevapların puanları Tablo 4.1.’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Statü Kaygısına İlişkin Toplam Puan Sonuçları*

	n	$\bar{X}$	ss
<b>Statü Kaygısı Ortalama</b>	<b>272</b>	<b>2,70</b>	<b>0,96</b>

Tablo 4.1.’de öğretmenlerin statü kaygılarına ilişkin cevapların puanları verilmiştir. Ölçekten elde edilen ölçek toplam puan  $\bar{X}=2,70\pm 0,96$  olarak belirlenmiş olup Orta düzeyinde bir sonuç ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifade ile örneklem grubundaki öğretmenlerin meslekleriyle ilgili statü kaygıları orta düzeydedir diyebiliriz.

#### 4.1.1.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeylerine ilişkin ortalama puanlar

Öğretmenlerin iş memnuniyetine ilişkin toplam ortalama puanı Tablo 4.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *İş Memnuniyetine İlişkin Toplam Puanlar Sonuçları*

	n	$\bar{X}$	ss
<b>İş memnuniyeti ortalama</b>	<b>272</b>	<b>3,69</b>	<b>0,66</b>

Örneklem grubundaki öğretmenlerin iş memnuniyetine ilişkin toplam puan Tablo 4.2.’de verilmiştir. İş memnuniyeti ölçeğinden elde edilen toplam puan  $\bar{X}=3,69\pm 0,66$  olarak belirlenmiş olup öğretmenlerin iş memnuniyetine ilişkin düzeylerinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Bu sonuçlar, öğretmenlerin genel olarak mesleklerinden memnun olduklarını ve iş memnuniyeti düzeylerinin olumlu olduğunu göstermektedir. İş memnuniyeti, öğretmenlerin mesleklerine ve çalıştıkları kurumlara yönelik duygusal tutumlarını etkileyebilir. Yüksek iş memnuniyeti, öğretmenlerin daha motive olmalarına, işlerine daha fazla bağlanmalarına ve daha etkili bir şekilde çalışmalarına katkı sağlayabilir. Bu durum, eğitim ortamlarında olumlu bir atmosfer oluşturabilir ve öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunabilir.

#### 4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin statü kaygıları ve iş memnuniyetleri kişisel değişkenlerine a)Cinsiyet, b)Yaş, c)Kıdem, d)Çalıştıkları kademelere, e)Branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir.

Öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.3.’de verilmiştir.

Tablo 4.3. *Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Düzeyini Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştıran Bağımsız Gruplar T testi Analiz Sonuçları*

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Statü kaygısı ortalama	Kadın	181	2,66	0,94	-1,027	0,305
	Erkek	91	2,78	0,99		
İş memnuniyeti ortalama	Kadın	181	3,79	0,58	3,709	0,000*
	Erkek	91	3,49	0,76		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeylerini cinsiyetlerine göre karşılaştırdığımız bağımsız gruplar T Testi sonuçları Tablo 4.3.’de verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin statü kaygısı ile ilgili görüşlerinde cinsiyet göre anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Öğretmenlerin iş memnuniyetlerine ilişkin görüşleri arasında ise anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre kadın öğretmenlerin iş memnuniyetleri erkeklere göre yüksektir. Bu sonuç, cinsiyetin öğretmenlerin iş memnuniyeti üzerinde etkili bir faktör olabileceğini göstermektedir. Kadın öğretmenlerin, genel olarak işlerinden daha fazla memnun oldukları ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak, statü kaygısı ile ilgili olarak cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu, öğretmenlerin statü kaygısının cinsiyete bağlı olarak farklılık

göstermediği anlamına gelir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği olduğuna ilişkin söylemden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye dönük Tek Yönlü Anova Testi analiz sonuçları Tablo 4.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.4. *Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Düzeyini Yaş Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Analiz Sonuçları*

	Yaş	n	$\bar{X}$	ss	F	p	FARK
Statü kaygısı ortalama	24-35 arası	90	3,02	0,99	12,730	0,000*	1 > 3 2 > 3
	36-43 arası	89	2,75	0,98			
	44 ve üstü	93	2,34	0,78			
İş memnuniyeti ortalama	24-35 arası	90	3,52	0,64	7,370	0,001*	3 > 1
	36-43 arası	89	3,66	0,64			
	44 ve üstü	93	3,88	0,66			

\*P<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeylerini yaş gruplarına göre karşılaştırdığımız Tek Yönlü Anova Testi sonuçları Tablo 4.4.'de verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyetine ilişkin görüşleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir. Öğretmenlerin statü kaygısına ilişkin görüşlerinde 24-35 arası yaş ile 44 ve üstü yaş arasında, 36-43 arası yaş ile 44 ve üstü yaş arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu durum, yaşın öğretmenlerin mesleki statü kaygısı üzerinde etkili bir faktör olabileceğini göstermektedir.

44 ve üstündeki öğretmenlerin statü kaygı düzeylerinin 24-35 arası yaş ile 36-43 arası yaş arası öğretmenlere göre anlamlı bir fark ile daha düşük olduğu görülmüştür. Bu değerlendirme sonucunda, 44 yaş ve üstündeki öğretmenler ile diğer yaş grupları arasında önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Özellikle, 44 yaş ve üstündeki öğretmenlerin statü kaygısı düzeylerinin, 24-35 yaş arasındaki ve 36-43 yaş arasındaki öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, deneyimli öğretmenlerin statü kaygısı konusunda daha az endişe taşıdığını veya bu konuda daha olgun bir bakış açısına sahip olduklarını düşündürülebilir.

İş memnuniyeti ile ilgili sonuçlara bakıldığında ise 44 yaş ve üstü gruptaki öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeylerinin, 24-35 yaş grubundaki öğretmenlere göre anlamlı bir fark ile daha yüksek olduğu belirlenmiştir. aynı zamanda, 44 yaş ve üstündeki

öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yaşın öğretmenlerin mesleki memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini veya deneyim kazandıkça iş memnuniyetinin artabileceğini düşündürülebilir. Diğer grupların iş memnuniyetine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye dönük Tek Yönlü Anova Testi analiz sonuçları Tablo 4.5.'da verilmiştir.

Tablo 4.5. *Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Düzeyini Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek yönlü Anova Testi Analiz Sonuçları*

	Mesleki kıdem	n	$\bar{X}$	ss	F	p	FARK
Statü kaygısı ortalama	1-11 yıl	96	2,85	0,96	4,780	0,009*	1 > 3 2 > 3
	12-18 yıl	90	2,78	1,00			
	19 yıl ve üstü	86	2,44	0,86			
İş memnuniyeti ortalama	1-11 yıl	96	3,63	0,66	2,278	0,104	
	12-18 yıl	90	3,64	0,65			
	19 yıl ve üstü	86	3,82	0,67			

\*P<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeylerini mesleki kıdemlerine göre karşılaştırdığımız Tek Yönlü Anova Testi sonuçları Tablo 4.5.'da verilmiştir. Öğretmenlerin Statü kaygısına ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark varken iş memnuniyetine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin statü kaygısı ile ilgili görüşlerinde 19 yıl ve üstü görev süresine sahip öğretmenlerin statü kaygılarının ( $\bar{X}$  :2,44±0,86) mesleki kıdemi daha düşük olan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha düşük olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuç, öğretmenlerin mesleki kıdeminin (görev süresinin) artmasıyla birlikte statü kaygısının azaldığını göstermektedir. Yani, daha uzun süre görev yapmış olan öğretmenlerin genel olarak mesleklerine ve statülerine daha sağlam bir özgüvenle baktıkları ve bu nedenle daha düşük bir statü kaygısı yaşadıkları söylenebilir. Burada elde edilen sonuç yaş gruplarından elde edilen sonuçlar ile uyumludur.

Öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeylerinin çalıştığı kademe değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.6.'de verilmiştir.

Tablo 4.6. *Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Düzeyini Çalıştığı Kademe Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Analiz Sonuçları*

	<b>Çalıştığı kademe</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>FARK</b>
Statü kaygısı ortalama	Okulöncesi-İlkokul	46	2,53	1,27	1,327	0,267	Yok
	Ortaokul	36	2,87	0,96			
	Lise	190	2,71	0,86			
İş memnuniyeti ortalama	Okulöncesi-İlkokul	46	3,68	0,69	0,448	0,640	Yok
	Ortaokul	36	3,60	0,68			
	Lise	190	3,71	0,65			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeylerini çalıştıkları öğretim kademesine göre karşılaştırdığımız Tek Yönlü Anova Testi sonuçları Tablo 4.6.'de verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyetine ilişkin görüşlerinde çalıştıkları kademeye göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Çalıştıkları kademeye göre öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir fark belirlenmemesi, çalıştıkları kademenin bu iki faktör üzerinde etkili bir değişken olmadığını gösterebilir. Yani, öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeyleri, çalıştıkları kademe ile ilişkilendirilecek kadar farklılık göstermemektedir. Bu durumda, öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti üzerindeki etkilerini belirleyen faktörler arasında çalıştıkları kademelerin belirleyici bir rol oynamadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeylerinin branş değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.7.'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Düzeyini Branş Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Analiz Sonuçları

	Branş	n	$\bar{X}$	ss	F	p	FARK
Statü kaygısı ortalama	Mesleki eğitim öğretmeni	79	2,74	0,81	2,571	0,078	Yok
	Ortaöğretim öğretmeni	107	2,82	0,92			
	Temel eğitim öğretmeni	86	2,51	1,09			
İş memnuniyeti ortalama	Mesleki eğitim öğretmeni	79	3,76	0,67	0,717	0,489	Yok
	Ortaöğretim öğretmeni	107	3,69	0,65			
	Temel eğitim öğretmeni	86	3,63	0,67			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeylerini branşlarına göre karşılaştırdığımız Tek Yönlü Anova Testi sonuçları Tablo 4.7.'de verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyetine ilişkin görüşlerinde branşlarına göre anlamlı bir fark görülmemiştir.

#### 4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin statü kaygıları ile iş memnuniyetleri arasındaki ilişki düzeyi nedir?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeyleri arasındaki ilişkiye bakmak için Pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.8.'de verilmiştir. Korelasyon katsayısı yorumu aşağıdaki aralıklara göre yapılmaktadır.

##### Korelasyon katsayısı (r) nın yorumu;

$r < 0.2$  ise çok zayıf ilişki ya da korelasyon yok

0.2-0.4 arasında ise zayıf korelasyon

0.4-0.6 arasında ise orta şiddette korelasyon

0.6-0.8 arasında ise yüksek korelasyon

0.8> ise çok yüksek korelasyon olduğu yorumu yapılır.

Tablo 4.8. Statü Kaygısı ve İş Memnuniyeti Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları (n=272)

		İş memnuniyeti
Statü kaygısı	r	-,389*
	p	,000

$p < 0.01$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeyleri arasındaki ilişkiye bakmak için yapılan korelasyon analizinde Pearson korelasyon katsayısına bakılmış ve sonuçlar Tablo 4.8.'de verilmiştir. Elde edilen verilere göre

öğretmenlerin statü kaygıları ile iş memnuniyeti düzeyleri arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki ( $r = -0,389$ ) bulunmaktadır. Pearson korelasyon katsayısının  $-0,389$  olarak bulunması, öğretmenlerin statü kaygısı ile iş memnuniyeti düzeyi arasında negatif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu durumda,  $-0,389$  değeri, iki değişken arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki olduğunu gösterir. Bu negatif korelasyon, iki değişken arasında birbirine ters orantılı bir ilişki olduğunu ifade eder. Yani, bir değişken artarken diğeri azalmaktadır.

Öğretmenlerin statü kaygısı düzeyi arttıkça, iş memnuniyeti düzeyinin genellikle azaldığı görülmektedir. Ancak, elde edilen korelasyon katsayısı  $-0,389$  olarak zayıf düzeyde bir ilişki göstermektedir. Bu da demek oluyor ki, iki değişken arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı, ancak ilişki düzeyi pek kuvvetli değil.

Bu tür bir negatif ilişki, öğretmenlerin mesleki statüleri ile memnuniyetleri arasında çeşitli faktörlerin etkileşimini gösteriyor olabilir. Örneğin, maddi kazançların yetersiz olması, çalışma koşulları, özlük hakları gibi unsurların etkisiyle statü kaygısı artabilir ve bu da iş memnuniyetini olumsuz etkileyebilir. Yani, öğretmenlerin statü kaygısı arttıkça, iş memnuniyeti düzeylerinin genellikle azaldığı söylenebilir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin statü kaygıları yükseldikçe iş memnuniyetine ilişkin durumları zayıf bir düzeyde azalma göstermektedir, diyebiliriz.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına ilişkin olarak yapılan tartışmalara, araştırmanın sonuçlarına ve sonuçlara yönelik olarak geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

### 5.1. Sonuç ve Tartışma

İş memnuniyeti ve statü kaygısı konularında yapılan araştırmalar, bu iki faktör arasında güçlü bir bağlantı olduğunu gösterebilir. Öğretmenler üzerinde yapılan bazı çalışmalar, öğretmenlerin mesleklerinin toplumda nasıl algılandığı ve mesleki statülerinin iş memnuniyetlerini etkileyebileceğini göstermektedir.

Yaptığımız bu araştırmada öğretmenlerin meslekleriyle ilgili statü kaygılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Örneklemdaki öğretmenlerin genel olarak meslekleriyle ilgili statü kaygıları yaşadığını, ancak bu kaygıların ne çok düşük ne de çok yüksek olduğunu gösterir.

Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin statü kaygısı ile ilgili görüşlerinde cinsiyet bakımından anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Ancak, iş memnuniyetine ilişkin görüşler arasında cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durumda, kadın öğretmenlerin iş memnuniyeti düzeyinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyetine ilişkin görüşleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir. Öğretmenlerin statü kaygısına ilişkin görüşlerinde 24-35 arası yaş ile 44 ve üstü yaş arasında, 36-43 arası yaş ile 44 ve üstü yaş arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu durum, yaşın öğretmenlerin mesleki statü kaygısı üzerinde etkili bir faktör olabileceğini göstermektedir.

44 ve üstündeki öğretmenlerin statü kaygı düzeylerinin 24-35 arası yaş ile 36-43 arası yaş arası öğretmenlere göre anlamlı bir fark ile daha düşük olduğu görülmüştür. Bu değerlendirme sonucunda, 44 yaş ve üstündeki öğretmenler ile diğer yaş grupları arasında önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Özellikle, 44 yaş ve üstündeki öğretmenlerin statü kaygısı düzeylerinin, 24-35 yaş arasındaki ve 36-43 yaş arasındaki öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin Statü kaygısına ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark varken iş memnuniyetine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Elde edilen bu sonuç, öğretmenlerin mesleki kıdeminin (görev süresinin) artmasıyla birlikte statü kaygısının azaldığını göstermektedir. Yani, daha uzun süre görev yapmış olan öğretmenlerin genel olarak mesleklerine ve statülerine daha sağlam bir özgüvenle baktıkları ve bu nedenle daha düşük bir statü kaygısı yaşadıkları söylenebilir.



Burada elde edilen sonuç yaş gruplarından elde edilen sonuçlar ile uyumludur

Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyetine ilişkin görüşlerinde çalıştıkları kademeye ve branşlara göre anlamlı bir fark görülmemiştir.

Elde edilen verilere göre öğretmenlerin statü kaygıları ile iş memnuniyeti düzeyleri arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin statü kaygıları yükseldikçe iş memnuniyetleri ilişkin durumları zayıf bir düşük düzeyde azalma göstermektedir sonucuna ulaşabiliriz denilebilir.

## 5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin sosyal statülerindeki düşüş kaygılarını gidermek için hukuki düzenlemeler ve sosyal projeler hayata geçirilebilir.
- Öğretmenlerin statü kaygılarının kökenleri derinlemesine incelenebilir.
- Erkek öğretmenlerde iş memnuniyeti algısının düşük olmasının sebepleri araştırılabilir.
- 44 yaş üstü öğretmenlerin, daha genç yaştaki meslektaşlarına kıyasla daha düşük düzeyde statü kaygısına sahip olmalarının nedenleri üzerine araştırmalar yapılabilir.
- 44 yaş ve üstü öğretmenlerin iş memnuniyet düzeyinin, 24-35 yaş aralığındaki öğretmenlere kıyasla neden daha yüksek olduğunu araştırmak amacıyla çalışmalar yapılabilir.
- Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin, daha düşük kıdeme sahip meslektaşlarına göre daha düşük statü kaygısına sahip olmalarının nedenleri araştırılabilir.
- Statü kaygısı ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi farklı ölçekler, evrenler ve örneklem gruplarıyla yeniden değerlendirmek amacıyla yeni bir araştırma gerçekleştirilebilir.
- Özel okullarda görev yapan öğretmenler ile devlet okullarında çalışan öğretmenlerin statü kaygısı ve iş memnuniyeti düzeyleri karşılaştırmalı bir şekilde incelenebilir.
- Denizli'deki özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde, statü kaygısı ve iş memnuniyeti ile ilgili aynı konuda bir çalışma yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Altinkurt, Y., & Ekinci, C. E. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), 236-253.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Ardıç, K., & Baş, T. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul.
- Balsamo, M., Romanelli, R., Innamorati, M., Ciccarese, G., Carlucci, L., & Saggino, A. (2013). The State-Trait Anxiety Inventory: Shadows And Lights On Its Construct Validity. *Journal Of Psychopathology And Behavioral Assessment*, 35(4), 475-486.
- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). How the world's best-performing school systems come out on top. *McKinsey & Company*.
- Brayfield, A., Wells, R., & Strate, M. (1957). Interrelationships among measures of job satisfaction and general satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 41(4), 267-280.
- Baskan, G. A. (2001). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştirmede yeniden yapılanma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(20), 16-25.
- Bourdieu, P. (1986). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurları öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2059-2087.
- Breen, H. (2001). Cooperative education partnerships: An examination of reciprocal relationships between universities and tourism and hospitality industry organizations in providing professional development education for their employees. Unpublished master's thesis, *Lismore Southern Cross University, Australia*.
- Brunetti, G. J. (2001). Why do they teach? A study of job satisfaction among long-term high school teachers. *Teacher Education Quarterly*, 28(3), 49-74.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel davranışın bireysel boyutu: Teori ve uygulama*. Gebze: GYTE Yayın.
- Ceylan, T. (2011). Toplumsal Sistem Analizinde Toplumsal Statü ve Rol. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 89-104. Erişim adresi: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/2827/38286>
- Davis, J., & Wilson, S. M. (2000). Principals' efforts to empower teachers: Effects on teacher

- motivation and job satisfaction and stress. *The Clearing House*, 73(6), 349-353. Doi:10.1080/00098650009599442
- Dinham, S. (1995). Time to focus on teacher satisfaction. *Unicorn*, 21(3), 64-75.
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three-domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-78.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396. Doi:10.1108/09578230010373633
- Duman, T. (1987). Özel dershaneler ve fonksiyonları. *Milli Eğitim Yayınları, Ekim-Aralık (74)*.
- Fwu, B. J., & Wang, H. H. (2002). The social status of teachers in Taiwan. *Comparative Education*, 38(2), 211-224.
- Gerth, H. H., & Wright Mills, C. (Eds). (1991). *From Max Weber: Essays in sociology*. London: Routledge.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye’de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13-21.
- Göker, S. D., & Gündüz, Y. (2017). Dünya ölçeğinde öğretmenlerin saygınlık statüsü ve özlük hakları. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 177-196.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 16, 159-170.
- Hargreaves, L., Cunningham, M., Hansen, A., McIntyre, D., Oliver, C., & Pell, T. (2007). The status of teachers and the teaching profession in England: Views from inside and outside the profession. Final Report of the Teacher Status Project. The Chancellor, Masters and Scholars of the University of Cambridge. Research Report RR831A London: DfES.
- Halpin, D. (2001). Hope, utopianism and educational management. *Cambridge Journal of Education*, 31(1), 103-118. Doi:10.1080/03057640125603
- Heller, H. W., Clay, R., & Perkins, C. (1993). The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style. *Journal of School Leadership*, 3(1), 74-86.
- Hockey, J. L., & James, A. (2003). *Social identities across the life course*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Hoyle, E. (2001). Teaching prestige, status and esteem. *Educational Management Administration & Leadership*, 29(2), 139-152. Doi:10.1177/0263211X010292001
- Kavcar, C. (1987). Yüksek öğretmen okulunun öğretmen yetiştirmedeki yeri, öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarının dünü-bugünü-geleceği sempozyumu. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim, Gazi Mesleki Eğitim, Teknik Eğitim Fakültesi, Ankara*.

- Koşar, S. (2015). Öğretmen profesyonelizmin yordayıcıları olarak okul müdürüne güven ve öz yeterlik. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 255-270. Doi: 10.15390/EB.2015.4562
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1979). A note on teachers stress and locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 52(3), 227-228. Doi:10.1111/j.2044-8325.1979.tb00456.
- McNichols, C. W., Stahl, M. J., & Manley, T. R. (2017). A Validation of Hoppock's Job Satisfaction Measure. *Academy of Management Journal*, 21(4), 464-482.
- McKenna, E. (2000). *Business psychology and organisational behaviour (Third edition)*. Hove: Psychology Press.
- MEB. (1973). *Milli Eğitim Temel Kanunu*. Tertip: 5, Cilt: 12, Sayfa: 2342.
- Melita, D., Velandia-Morales, A., Iruela-Toros, D., Willis, G., & Rodríguez-Bailón, R. (2020). Spanish Version Of The Status Anxiety Scale (Versión Española De La Escala De Ansiedad Por El Estatus). *International Journal Of Social Psychology*, 35(2), 342-369.
- Mobley, G. M., Jaret, C., Marsh, K., & Lim, Y. Y. (1994). Mentoring, job satisfaction, gender, and the legal profession. *Sex Roles Journal of Research*, 31(1-2), 79-98.
- Lawler, S. (2005). Introduction: Class, culture and identity. *Sociology*, 39(5), 797-806.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior. Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill. Inc.
- Symeonidis, V. (2015). *The status of teachers and the teaching profession: A study of education unions' perspectives*. Belgium: Education International Research Institute.
- Paskov, M., Gerxhani, K., & Van De Werfhorst, H. (2013). *Income Inequality And Status Anxiety*, Amsterdam.
- Perie, M., & Baker, D. P. (1997). Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teacher compensation. *US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement*. Washington: NCES.
- TEDMEM. (2016). Öğretmenlerin profesyonelleşmesinin desteklenmesi. Web: <https://tedmem.org/memnotlari/degerlendirme/ogretmenlerinprofesyonellesmesinin-desteklenmesi>.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Turner, S. B. (2001). *Statü (K. İnal, Çev.)*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- O'Brien, G. E. (1984). Locus of Control and Retirement. In H. M. Lefcourt (Ed.), *Research in Locus of Control (Volume 3)* (pp. 7-72). New York: Academic Press.
- OECD. (2016). *Supporting teacher professionalism: Insights from TALIS 2013*. TALIS, OECD Publishing, Paris. Web: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264248601-en> adresinden 10 Temmuz 2022'de alınmıştır.

- Ozankaya, O. (2002). Teacher's role and position in contemporary society. *Inonu University Journal of Faculty of Education*, 3(3), 63–80.
- Özoğlu, M. (2009). *Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları*. Ankara: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.
- Sarason, S. B. (1971). *The Culture Of School and The Problem Of Change*. Boston: Allyn and Bacon.
- Senemoğlu, N. (2012). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya (21. Baskı)*. Ankara: Pegem A.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Şengül, A. (2008). İş Doyumu ve Tüketici Tatmini İlişkisi Kamu ve Özel Kesim Sağlık Hizmetlerinde Hekimlerin İş Doyumunun Hasta Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Doktora Tezi), *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa*.
- Ünalın, D. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(1), 1–18.
- Ünsal, S. (2018). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsüne ilişkin bir pareto analizi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(2), 111-130.
- Weber, M. (2019). *Sosyoloji Yazıları (T. Parla, Çev.)*. İstanbul: Metis Yayınları(2017).
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194.
- Yurdakul, S., Gür, B. S., Çelik, Z., & Kurt, T. (2016). Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü. *Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi*.

## EKLER

## Ek 1: Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-85063265  
Konu : Anket Uygulama İzni

25/09/2023

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 14.09.2023 tarihli ve 418356 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşe ÇALIŞKAN, "Öğretmenlerin Statü Kaygıları ile İş Memnuniyeti Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2023/2024 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Emre ÇALIŞKAN  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
25/09/2023  
Hamit GENÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

Ek:

1-Anket Formları

Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1  
Merkezefendi/DENİZLİ  
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>  
E-Posta: [ah20@meb.gov.tr](mailto:ah20@meb.gov.tr)  
Kam Adresi : [meb@hsd11.km.tr](http://meb@hsd11.km.tr)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>  
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.I. / Sefa GELMİŞ-Sef  
Telefon No : 0 (258) 234 20 95  
Faks : 0 (258) 234 20 99



E-Kitap Tanıtım ve Satış Formu: 13.09.2023-14.09.2023

Statü Kayısı Ölçeği

## EKLER

## Ek 1. Ölçek

## Öğretmen Arkadaşlarım;

Yüksek lisans çalışmamda yararlanmak için sizlerin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen (X) şeklinde işaretleyiniz.

Yapmış olduğunuz katkı ve desteklerden dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

10.2011.83  
3236  
14.09.2023

Ayşe ÇALIŞKAN

Yüksek Lisans Öğrencisi

## I. BÖLÜM: Demografik Özellikler

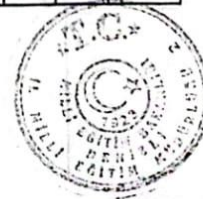
- A) Cinsiyetiniz: Kadın ( ) Erkek ( )  
 B) Yaş: .....  
 C) Kıdem: .....  
 D) Çalıştığı kademe: Okulöncesi ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( )  
 E) Branş:.....

## II. BÖLÜM: Statü Kayısı Ölçeği

	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Ömür boyu bulunduğum konumda sıkışıp kalacağım konusunda endişeli hissediyorum					
Kariyer hedeflerime ulaşamayacağım konusunda çok endişeliyim					
Daha düşük sosyal konumda olma konusunda bazen endişeleniyorum					
Hayattaki mevcut konumumun çok düşük olmasından endişeleniyorum					
Sosyal Statümün değişmeyeceğimden endişe ediyorum					

R11 belges güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

CamScanner ile tarandı



E-Form Tarih ve Sayısı: 13.09.2023-16999

## İş Memnuniyeti Ölçeği

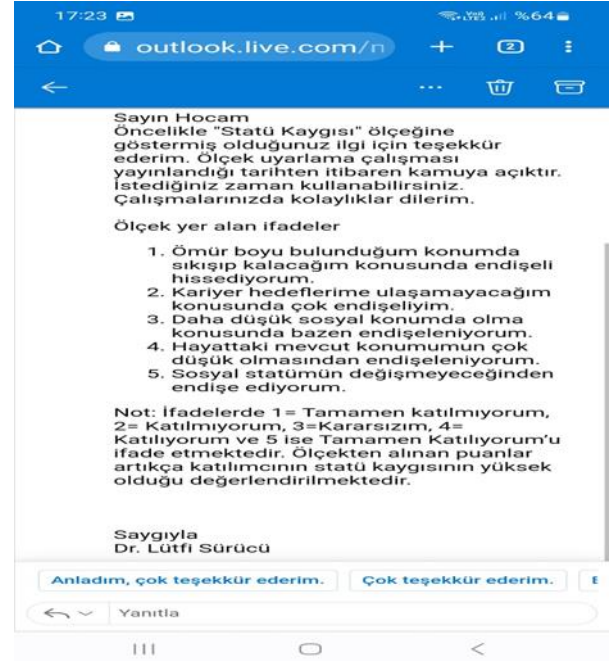
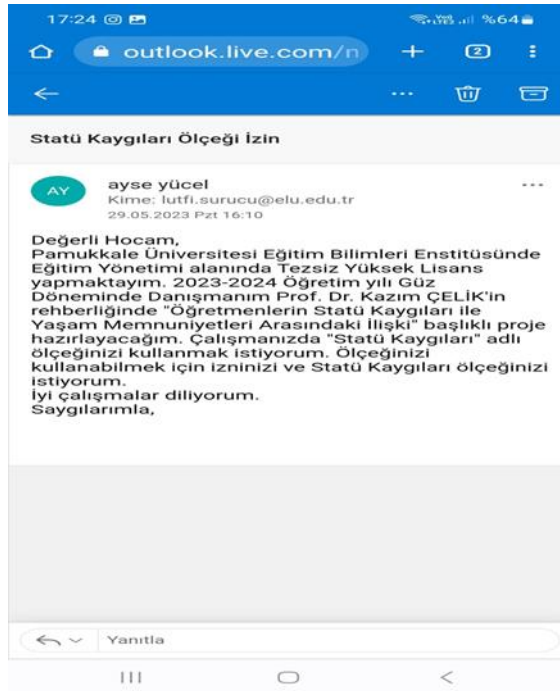
<p><b>A. Aşağıdakilerden hangisi işinizi değiştirmeniz hakkında duygularınızı en iyi ifade etmektedir?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Elimde olsa bu işi hemen bırakırdım.  <input type="checkbox"/> İşimi değiştirmek isterdim.  <input type="checkbox"/> İşimi değiştirmek için pek istekli değilim ama yine de daha iyi bir iş bulursam değiştirirdim.  <input type="checkbox"/> İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiğinden daha fazla severim.  <input type="checkbox"/> İşimin yerini alabilecek başka hiçbir iş düşünmüyorum.</p>
<p><b>B. Aşağıdaki ifadelerden hangisi işinizi ne kadar sevdiğinizizi en iyi biçimde anlatmaktadır?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Nefret ederim <input type="checkbox"/> Sevmem <input type="checkbox"/> İlgisizim <input checked="" type="checkbox"/> Severim <input type="checkbox"/> Heyecanlanırım</p> <p style="text-align: center;">3236</p>
<p><b>C. Aşağıdakilerden hangisi, başkalarıyla kıyaslandığında, sizin düşüncelerinizi ifade etmektedir?</b></p> <p><input type="checkbox"/> İşimden benim kadar memnuniyetsiz olan başka hiç kimse yoktur.  <input type="checkbox"/> Ben çoğu insana göre işimden daha fazla memnuniyetsizim.  <input type="checkbox"/> İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiği kadar severim.  <input type="checkbox"/> İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiğinden daha fazla severim.  <input type="checkbox"/> Hiç kimse benim işimi sevdiğim kadar kendi işini sevemez.</p>
<p><b>D. (JOBSAT10) Aşağıdakilerden hangisi işinizden memnun olduğunuz zaman dilimini göstermektedir?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Asla <input type="checkbox"/> Ara sıra / Bazen <input type="checkbox"/> Zamanımın yaklaşık yarısı <input type="checkbox"/> Zamanımın önemli bir bölümü  <input type="checkbox"/> Her zaman</p>

Özer G, Günlük M. Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve isten ayrılma eğilimine etkisi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2010;9(2):459-485.





## Ek 2: Ölçek Kullanım İzinleri



## ÖZGEÇMİŞ