



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

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN STATÜ KAYGILARI İLE İŞ
YAŞAM KALİTELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ DÜZEYİ**

Nuri ALTAŞ

DENİZLİ 2024

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

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN STATÜ KAYGILARI İLE İŞ YAŞAM
KALİTELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ DÜZEYİ**

Nuri ALTAŞ

Danışman

Dr. Suna ÇÖĞMEN

TEŞEKKÜR

Kıymetli hocam danıőmanım Sayın Dr. Suna ögmen Hanımefendi' ye,
Sevgili eőim Gülsemin Altaş Hanımefendiye
Sevgili ikiz oğullarım Ataberk ve Yiğit'e
Beni dünyaya getiren sevgili annem Emine Altaş ve değerli babam Abdullah
Altaş'a
sonsuz teőekkürlerimi sunarım

Nuri ALTAş

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Proje 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.

Nuri ALTAŞ

ÖZET

Sınıf Öğretmenlerinin Statü Kaygıları ile İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki Düzeyi

ALTAŞ, Nuri

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Dr. Suna ÇÖĞMEN

Ocak 2024, 54 sayfa

Bu çalışma sınıf öğretmenlerinin statü kaygıları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki düzeyinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Araştırma ilişki tarama modelinde ve nicel bir çalışmadır. Araştırmada seçkisiz örneklem yöntemiyle 312 sınıf öğretmenine ulaşılmıştır. Veriler parametrik testlerle analiz edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin genel olarak statü kaygı düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının iş stresi, işyerinde kontrol, iş-kariyer memnuniyeti, genel iyilik hali ve çalışma koşulları boyutlarında yüksek düzeyde iken iş-yaşam uyumu boyutunda orta düzeydedir. Genel iş yaşam kalitesi yüksek düzeyde bulunmuştur.

Öğretmenlerin statü kaygıları kariyer basamağı, medeni durum ve eğitim düzeylerine göre farklılık göstermez iken cinsiyet, yaş ve okuldaki öğretmen sayılarına göre farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin statü kaygılarının cinsiyetlerine göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek statü kaygıları taşıdıkları görülürken yaşlarına göre yaşları genç olan 25-35 yaşlardaki öğretmenlerin statü kaygılarının 41-45 yaş öğretmenlerinden yüksek olduğu bulunmuştur. Okuldaki öğretmen sayısına göre 15 ve daha az öğretmenli okullarda çalışan öğretmenlerin statü kaygılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin cinsiyet, medeni durum ve okuldaki öğretmen sayılarına göre farklılık göstermediği görülürken kariyer basamakları, yaş ve eğitim düzeylerine göre farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, kariyer basamaklarına göre işyerinde kontrol boyutuyla genel iyilik boyutunda öğretmenler aleyhine düşüktür. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin bulgular, 41-45 yaş grubundaki öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin diğer yaş gruplarından daha yüksek

olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyine göre iş yaşam uyumunda ve genel iş yaşam kalitesinde lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalamaları lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksektir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesiyle statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyli bir ilişki saptanmıştır. Bu durum öğretmenlilerin iş yaşam kalitesi arttıkça statü kaygılarının azaldığını ya da statü kaygıları yükseldikçe iş yaşam kalitelerinin düştüğünü göstermektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri alt boyutları ve geneli ile öğretmenlerin statü kaygıları arasında ters yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Statü kaygısı, iş, yaşam kalite, ğretmen, sınıf ğretmeni

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. İş yaşam Kalitesi Kavramı	6
2.2. İş Yaşam Kalitesini Geliştirmeye Yönelik Programlar	8
2.2.1. İşin Zenginleştirilmesi	8
2.2.2. Kalite Çemberleri	9
2.2.3. Bağımsız Çalışma Grupları	9
2.2.4. Esnek Çalışma Saatleri	10
2.2.5. Fiziksel Koşulların İyileştirilmesi	11
2.2.6. Çalışma Hayatı Kalitesi Programları	11
2.3. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi	12
2.4. Mesleki Statü ve Öğretmenlik Mesleki Statüsü	13
2.5. Mesleki Statü ile İş Yaşam Kalitesi İlişkisi	15
2.6. İlgili Araştırmalar	16

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	20
3.1. Araştırmanın Modeli	20
3.2. Evren ve Örneklem	20
3.3. Veri Toplama Aracı	21
3.4. Verilerin Toplanması	22
3.5. Verilerin Analizi	22
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR	24
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	24
4.1. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	25
4.1. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	25
4.1. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	27
4.1. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	33
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	35
5.1. Tartışma ve Sonuç	35
5.2. Öneriler	38
KAYNAKÇA	39
EKLER	44
ÖZGEÇMİŞ	47

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Analiz Sonuçları	21
Tablo 3.2. Verilerin Normal Dağılım Analizi Sonuçları	22
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Statü Kaygı Düzeyleri	24
Tablo 4.2. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Algı Düzeyleri	24
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Kariyer Basamağına Göre Analiz Sonuçları	25
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları	25
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları	26
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Yaşa Göre Analiz Sonuçları	26
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları	26
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analiz Sonuçları	27
Tablo 4.9. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Kariyer Basamaklarına Göre Analiz Sonuçları	27
Tablo 4.10. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları	28
Tablo 4.11. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları	29
Tablo 4.12. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları	30
Tablo 4.13. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları	31
Tablo 4.14. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Okuldaki öğretmen Sayısına Göre Analiz Sonuçları	32
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Statü Kaygıları ile İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki Analizi	33

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin statü kaygıları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki düzeyi araştırılmıştır. Öğretmenler gerek maaş ve özlük hakları bakımından olumsuz deneyimlere sahip olsalar da toplumda hala itibarlı bir meslek olarak kabul görmektedirler. Ancak bu olumsuz deneyimler, öğretmenlerin statülerinin düşmesine bir neden olabilir. Bu durum hem iş hem de yaşam kalitelerini de yakından etkilemiştir. Çalışma öğretmenlerin mesleki statülerine ilişkin kaygı düzeyleri ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiye odaklanmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, problem ve alt problemler, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Statü; bir mesleğin toplum nezdinde tanınması, değer görmesi ve kabul görmesidir. Öğretmenlik mesleği açısından statü ise öğretmenlerin toplumda konumu, durumu, çalışma şartları, aldıkları ücretler ve diğer meslekleri icra edenlerle kıyaslanması sonucundaki durumları demektir (Yurdakul, Gür, Çelik ve Kurt, 2016). Eğitim çalışanı olarak öğretmenlik mesleğinin mesleki statüsünün iş doyum ve tatmininden, öz-yeterlik inançlarıyla mesleki profesyonellik algılarından etkilenmektedir (OECD, 2016). Bu açıdan bakıldığında öğretmenlik mesleğinin Türkiye ölçeğinde statüsünün çok yüksek olmadığı söylenebilir. Bundan dolayı öğretmenlerin profesyonelliklerinin ve uygulamaya yönelik görüşler öne sürülebilmesi için bu alanın araştırılarak sonuçlarının ortaya konulması gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki statülerinin iş tatminlerinden öz yeterliklerinden, mesleki profesyonelliklerinden etkilendiği bilinmektedir. Ancak öğretmenlerin mesleki statülerini pek çok etken daha etkilemektedir. Bundan dolayı öğretmenlik mesleğinin mesleki statüsünün belli başlı kıstaslarla ortaya konulmaya çalışılması çok kolay olmamaktadır. Bu kapsamda ele alındığında öğretmenlik mesleğinin statü, saygınlık ve konumunun öğretmen yetiştirme sürecindeki çalışmalardan bağımsız değildir (Göker ve Gündüz, 2017). Öğretmenlerin beceri, yeterlik ve niteliğinin doğrudan doğruya öğretmenlik mesleğinin statüsünü düşürme ya da artırmada en önemli faktörlerden biridir (Barber ve Mourshed, 2007). Öğretmenlik mesleğinin en önemli özelliğinden biri olan özerklik mesleki statüyü olumlu etkilemektedir (Göker ve Gündüz, 2017). Mesleki anlamda yüksek statünün mesleki bilgi ve gelişime bağlı etkenlerle iş

tatminini arttırmaya de katkı sağlamaktadır. Çalışanın işinden memnun olması işle ilgili aidiyet duyması, daha fazla çalışması, katma değer yaratması gibi bireysel çaba ve çalışmalarına yansımaktadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2014). Öğretmenlerin mesleki statülerinin okulda gördüğü değer, kararlara dahil olma, bu kararların hakim kılınması, aldığı ücret eve çalışma şartları bakımından etkilendiği ve bu ekinin olumlu ya da olumsuz olabileceği düşünülmektedir (Yurdakul ve diğerleri, 2016).

İş yaşam kalitesi; üretimin verimliliği çalışanların huzur ve memnuniyet içinde olması çalışma şartlarının iyileşmesinin yanında sosyal yaşam dengesini de kapsayan bir tanımdır (Demir, 2019). İş yaşam kalitesinde bireylerin çalışma ortamının düzenlenmesi ile memnuniyeti ve iş ortamında performans artar. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini düşüren sebepler arasında gereksiz angarya iş yükü gibi olumsuzluklar belirtilebilir. Öğretmenlerin çalışma koşulları daha uygun hale gelir ve iyileştirilme sağlanırsa iş yaşam kaliteleri de artacaktır. Böylece yapılan işteki verimin artması sağlanır (Demir, 2019). Öğretmen bireysel olarak yeterli donanıma sahipse görev yaptığı okulun da başarılı olması mümkün olabilir. Okulların başarılı olmasının göstergelerinden biri de etkin ve başarılı çalışmalardır. Yaşam kalitesinin yetersiz olduğu okullarda ilişkiler seviyesizdir, iş doyumunu yetersizdir, motivasyon yoktur ve çalıştığı kuruma bağlılık söz konusu değildir; böyle olunca iş-yaşam dengesinin olumsuz etkilendiği görülür. Okul ortamının işleyişinde öğretmenlerin rolleri çok önemlidir. Öğretmenin okulun amaçlarına ulaşmasında etkili bir rol oynar. Öğretmenin okuluna bağlı olması ve işini sevmesi, işine olan saygısı, öğrenci-veli ve paydaşlarıyla güçlü bir iletişim kurması, stresle, kaygıyla ve tükenmişlikle baş etmesi, işinde tatmin olması kısacası insandaki yaşam kalitesinin yüksek seviyede olması başarıya ulaşırken temel faktörlerdir. Öğretmenlerin akademik gereksinimlerinin karşılanması psiko-sosyal çalışma koşullarının iyileştirilmesi önemli bir gelişmedir.

Öğretmenleri iş yaşam kalitesi arttığında iş ile ilgili problemler karşısında mücadele edebilme sorunlarla başa çıkma ve kendilerini işe daha iyi odaklama konusunda başarılı oldukları görülmüştür. Bu sebeple iş yaşam kalitesi yüksek olursa eğitimin amaçlarının gerçekleşmesinde de başarı sağlanabilmektedir. Çünkü öğretmen verimli olursa öğretmenin niteliği artar. Öğretmenlerin okulda gösterdikleri başarı performansları kurumlarında başarılı olmalarının yolunu açacaktır. Çalışma ortamlarının uygun olmadığı okullarda öğretmenlerin motivasyonları, örgüte olan bağlılıkları, iş doyumları yani öğretmenlerin çalışmalarını etkileyeceği gibi yaşam dengelerini de etkisi altına alabilir.

Başarının en önemli faktörü öğretmenlerin yöneticilerin güçlü bağlar kurmaları işlerine bağlılık göstermeleri ve yüksek görev bilincine sahip olmaları önemli görülmektedir.

İş yaşam kalitesi, daha iyi çalışma şartlarıyla çalışma ortamı yaratılmasına yardımcı olur. Yaşam kalitesinin geliştirilebilmesine yardımcı olur. Çalışılan ortamda verimliliği artırır. Çalışanların nitelikleri daha da yüksektir. Tatmin edici ücretlerle desteklenir. Eğitim sisteminde sadece öğretmenlerin iş yaşam kalitesini yükseltmek yetmez. Öğretmenlerle birlikte veliler öğrenciler yani kısacası toplumu olarak iş yaşam kalitesi bir ülkenin geleceği ile ilgilenmek demektir. Okulları ile bütünleşmiş okulların hedeflerini gerçekleştirmek için motive olmuş kişilerin varlığına ihtiyaç vardır. Okul çalışanlarında çalıştıkları kurumla bir gönül bağları olmalıdır. Bu bağla çalışanlar yaptıkları işi ve kurumu benimser sahiplenir ve içselleştirerek katkı sağlar. Çalışanların örgütsel bağlılığı bütünleşmeyi sağlar ve o kurum yaşanabilecek bir yer haline gelir (Yalçın ve Akan, 2016).

Eğitim örgütleri açısından böylesine önemli olan öğretmenlerin statüleri ve iş yaşam kalitelerinin iyi düzeyde olması gerektiği söylenebilir. Bu kavramlarla ilgili yapılan çalışmalarda her iki kavramın bir arada ele alındığı çalışmalara rastlanmamıştır. Bu çalışmada iki değişken birlikte ele alınmıştır.

1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi; “Sınıf öğretmenlerinin statü kaygıları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki düzeyi nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şöyledir.

1. Öğretmenlerin statü kaygılarına ilişkin görüşleri nedir?
2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşleri nedir?
3. Öğretmenlerin statü kaygılarına ilişkin görüşleri; a. Kariyer basamağı, b. Cinsiyet, c. Medeni durum, d) Yaş, e. Eğitim düzeyi, f. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşleri; a. Kariyer basamağı, b. Cinsiyet, c. Medeni durum, d) Yaş, e. Eğitim düzeyi, f. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
5. Sınıf öğretmenlerinin statü kaygıları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile 2023-2024 Eğitim Öğretim yılında Afyon ili merkez ilçelerinde resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin statü kaygıları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki düzeyi görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Statü kaygısı mesleki olarak toplumda mesleğin kabul ve değer görmesi konusunda kaygı taşıma olarak görülebilir. Öğretmenlik mesleğinin toplumumuzda statüsü için tartışmalar sürmektedir. Öğretmenlik profesyonellik, özyeterlik, iş memnuniyeti, ücret, bilgi, kabul ve kabul görme gibi faktörlerden etkilemektedir (Altinkurt ve Ekinci, 2016; TEDMEM, 2016). Öğretmenlik mesleğinin kendi içinde kariyer planlamaları kapsamında kategorize edilmesi de bu konuda mesleki statünün tekrar değerlendirilmesine neden olmuştur. Uzman ve başöğretmenlik payelerinin yıl şartı temelinde eğitimi tamamlama ve sınavda başarılı olma şartına bağlı olması okullarda çalışma barışını etkilemektedir. Bununla birlikte yılı tamamlayan öğretmenlerin sınav kaygıları ve eğitimi tamamlama şartları mesleki statü kaygılarını arttırmaktadır.

Eğitim çalışanlarının mesleki statüleri ve buna ilişkin algıları önemlidir. Ancak öğretmenlik mesleğinin statüsü ve statü kaygılarının olmaması mesleklerine bağlılık ve aidiyet hissi açısından önem arz etmektedir. Statü kaygısının performansı düşürdüğü, verimi azalttığı, endişe ve gösterişi arttırdığı görülürken gelişmeyi de yeterince desteklemediği görülmektedir. Eğitim öğretimin en temel yapı taşları olan öğretmenlerin çalışma konusu olması çalışmanın önemini göstermektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin ortaya çıkarılması, kıyaslanabilmesi, tespitinin yapılabilmesi ve bunun alandaki ilgililerle paylaşılması önemini ayrıca katlamaktadır. Öğretmenlerin farklı özelliklerinden kaynaklı olan iş ve yaşam dengesi, iş ve yaşama yaklaşımları, tutum ve davranış farklılıkları gibi durumlar bu alanın çalışılmasının gerekliliğini ortaya koyma bakımından da çalışma önemlidir. İçinde bulunduğumuz dönemin çalışanlarda istediği niteliklere sahip olma ve bunu iş ve sosyal yaşamda kullanabilme iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Mesleki statü o işle ilgili iş yaşam kalitesini de doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. İş yaşam kalitesini etkileyen öğelerden bazıları işin statüsü, getirdiği kazanç ve toplumdaki saygınlığı gibi unsurlardır. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlik mesleğinin maddi kazanç olarak ortalama gelir sağladığı söylenebilir. Ancak toplumdaki saygınlığı, güven duyulması ve öğrencilere yaptığı etki

gibi durumlar göz önüne alındığında öğretmenlik mesleğinin mesleki statü olarak oldukça iyi durumda olduğu söylenebilir. İş yaşam kalitesini etkileyen pek çok etmen olmakla birlikte mesleki statü de bunlardan en önemli öğelerden biridir. Eğitim çalışmaları ve eğitimciler açısından olduğu gibi eğitimin diğer paydaşları açısından da öğretmenlerin mesleki statüleri ile iş yaşam kaliteleri ilişkisi son derece önemlidir. Çalışmada bu iki değişkenin ilişkisinin ele alınacak olması çok önemli görülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçme araçlarına doğru cevap vermişlerdir.
- Araştırmada kullanılacak ölçme araçları araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2023-2024 Eğitim Öğretim yılında Afyon ili merkez ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.
- “Statü Kaygısı Ölçeği” ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeği’ ile toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İş Yaşam Kalitesi: Dünya Sağlık Örgütü (WHO) “bireylerin yaşamlarındaki konumlarını; *Mesleki statü:* Öğretmenin mesleği açısından kurum veya toplum içindeki durumu ya da konumudur (Hoyle, 2001).

İş Yaşam Kalitesi: Dünya Sağlık Örgütü (WHO) “bireylerin yaşamlarındaki konumlarını; içinde yaşadıkları kültür ve değerler sistemi bağlamında; amaçları, beklentileri, standartları ve kaygılarıyla ilişkilendirerek algılamaları” olarak ifade etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde konuyla ilgili alan yazında ulaşılabilen bilgilere ve bu konuda yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı

Yaşam kalitesi, bireyin fiziksel sağlığını, zihinsel durumunu, sosyal bağlarını ve çevre ile uyum duygusunu kapsamaktadır (Yüzügüllü vd., 2018). Çalışma yerinde yaşam kalitesi 1950'li senelerde araştırma konusu olmuş ve günümüze gelinceye kadar değişik süreçlerden geçmiştir. Erics Trist ve Tavistok Enstitüsü'nden beraber aynı iş yerinde çalışma arkadaşları, çalışma hayatı kalitesi araştırmalarının ve bu alandaki çalışmalarının öncü kişileri olduğu herkes tarafından kabul edilmiştir. Yaptıkları araştırmalarının ilk 10 senesinde, iş organizasyonuna sosyal mühendislik yaklaşımının başlangıcını belirleyen işler yapılmaktadır. Bu süre zarfında çalışan memnuniyeti ve mutluluğu ile ilgili bazı sorunlar araştırılmış ancak 1960'larda iyileştirmeler yapılmıştır. Çalışanların içinde buldukları olumsuz durumları en aza indirmek için farkındalık yaratmanın ve çalışma koşullarını iyileştirmenin yolları aranmıştır. Bu konudaki gelişmeler ilk hareket olarak kabul gören tarih 1974'e kadar (ABD'de ekonomik sorunlar, enerji krizi, enflasyon gibi süreçleri atlatmasına kadar) olmamıştır. Bunun en önemli nedenlerinden biri işletmelerin ayakta kalma mücadelesi vermesi ve bunun sonucunda çalışan koşullarını ve menfaatlerini göz ardı etmesi olarak kabul edilmiştir. 21. Yüzyılla birlikte girilen küreselleşme ve bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte iş gücü, örgütün gelişimini destekleyen önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Sağlıklı bir örgütte, çalışanların fiziksel ve ruhsal çalışma yaşamının kalitesi, iş yaşamının kalitesini korumanın ve geliştirmenin bir yoludur. İnsan kaynakları, operasyonların etkinliğini ve verimliliğini önemli ölçüde etkiledikleri için kuruluşlarda çok önemli bir rol oynamaktadır. Örgütlerin ana sorun kaynağı, örgütün ve elde edilen çıktılarının sürekli olarak klasik metotlarla tekrar etmesi ve geliştirilememesidir. Yeni iş ortamı, çalışanların örgüt yönetimine katılması, örgüte içten bağlı olmak, iş gören kişilerde mesleki gurur yaratma, çalışanları geliştirme ve kişisel iş geliştirme hedefleri için potansiyellerini en iyi şekilde kullanma örgütsel gelişimin aşamalarıdır (James, 1992). Bunun yanında örgütlerin kalite düşüklüğü, esnek olma ve yenilik gibi bazı zorluklarla karşılaştıkları görülür. Bu zorlukları ortadan kaldırmak için çeşitli metotlar uygulanabilir. Bu planlardan en önemli olanı iş gören odaklı olan planlardır. İşyerinde yaşam kalitesi aynı zamanda örgütsel zorluklar

karşısında iş gören odaklı bir stratejidir (Pruijt, 2000). Çalışanların güvenilirliğini, karar verme süreçlerine katılımlarını, saygı duymalarını, sorumluluklarını yerine getirmelerini, bireysel iş tatminlerini ve stres gibi olumsuz uygulamalardan arınmış olmalarını vurgulayan insan merkezli bir çerçevedir (Rose vd., 2006). İş yaşamının kalitesi, örgütsel amaçlardan sapmaları en aza indirmeyi amaçlar ve çalışanların amaçlarına ulaşmasını destekler (Martel ve Dupuis, 2006). Bireylerin genel refahı, örgütsel uygulamaları ve şirketin genel işleyişi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Martel & Dupuis, 2006). İş yaşamının kalitesi, çalışanların işleriyle ilgili esenliği ve iş deneyimlerinin ne kadar tatmin edici ve ödüllendirici olduğu ve ayrıca işle ilgili stresi ve olumsuz sonuçları ne kadar etkili bir şekilde ele aldığı ve azalttığı ile ilgilidir. Hizmet, üretim, eğitim, turizm, imalat ve bankacılık gibi çeşitli sektörlerdeki kuruluşların amaçlarına ulaşabilmeleri için iş yaşam kalitesi kavramı çok önemlidir. Çalışma ortamı, ödüller, yönetime katılım, iş-yaşam dengesi, iş tatmini, tanınma ve kariyer gelişimi gibi çeşitli yönleri kapsar. İş yaşamının kalitesi arttığında, çalışanlar arasında iş performansının, üretkenliğin ve genel uyumun artmasına yol açmaktadır. Çünkü bireysel motivasyonu ve özgüveni artırır (Ishak ve ark., 2018). İş yaşam kalitesi, çalışanların refahına, mesleki gelişimine ve bireylere saygı ve nezaketle davranmaya öncelik veren uygun çalışma koşulları yaratmaya odaklanır. Kuruluşlar, yüksek kaliteli bir çalışma yaşamını teşvik ederek, örgütsel sorunları etkili bir şekilde ele alabilir ve çalışanlarının zihinsel ve fiziksel sağlığını olumlu yönde etkileyebilir. Amaç hem kurumsal hem de bireysel verimliliği artırmak, çalışanların stres seviyelerini yönetmek ve daha sağlıklı bir iş-yaşam dengesi sağlamaktır (Camargo vd., 2021). İş yaşamı kalitesi kavramı hem bireylerin hem de örgütsel çıktıların önemini vurgulamaktadır. Amacı hem çalışanların hem de işletmenin performansını arttırmaktır. Ek olarak, iş yaşam kalitesi, ekonomik ve teknik boyutların yanı sıra çalışanların, çalışma ortamlarının ve kuruluş içindeki iletişimin kalitesini ifade eder (Khajehnasiri vd., 2021). Bu tanım, iş yaşam kalitesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık, karar verme sürecine katılım ve iş baskısı arasındaki bağlantıyı göstermektedir. Yüksek iş yaşamı kalitesi, artan katılım, iş tatmini, iyileştirilmiş performans, azalan devamsızlık ve işten ayrılma ve gelişmiş üretim ve hizmet kalitesi gibi avantajlar sunar. İş yaşam kalitesinin ana hedefleri, çalışanların refahını ve genel organizasyonel verimliliği artırmaktır.

2.2. İş Yaşam Kalitesini Geliştirmeye Yönelik Programlar

2.2.1. İşin zenginleştirilmesi

İlk olarak Herzberg ve diğerleri tarafından geliştirilen iş zenginleştirme kavramı, çalışanların işlerinin anlamlılığını artırma çabalarını vurgulamakta ve insan kaynakları politikalarındaki önemini vurgulamaktadır (Marangoz ve Biber, 2007). İş zenginleştirmenin temel amacı, çalışanlara potansiyellerini en üst düzeye çıkarma ve karar alma süreçlerine aktif olarak katılma fırsatları sunmaktır. Sonuç olarak, iş zenginleştirme, çalışanların işlerine daha bağlı hissetmelerini ve işlerinden memnuniyet elde etmelerini sağlamayı amaçlar.

İş zenginleştirme yoluyla, çalışanlar işlerini daha iyi planlama, kontrol etme ve yönetme yetkisine sahip olurlar. Bu, artan motivasyona ve işlerinde daha büyük bir amaç duygusuna yol açar. İş zenginleştirme çok sayıda fayda sağlasa da bazı taraflar arasında bunu uygulamak konusunda bazı tereddütler olabilir. Bu isteksizlik, çalışanların yeni sorumluluklara, işbirlikli çalışma ortamlarına ve ekip çalışmasına alışkın olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Bununla birlikte, daha durağan bir iş rutini tercih edenler, güvenlik ve istikrara öncelik verenler ve açık yetki altında çalışmayı tercih edenler, iş zenginleştirme uygulamalarından kaçınmayı tercih edebilirler (Küçükusta, 2007).

İşini vasat olarak algılayan bireyler, sorumluluklarının kapsamını genişleterek hesap verebilirlik duygularını geliştirebilir ve sonuçta görevlerine karşı daha fazla motivasyon besleyebilirler (Fındıkcı, 2001). Ayrıca, çalışanlar görevin yerine getirilmesiyle ilgili karar alma süreçlerine aktif olarak dahil edilebilirler ve böylece onlara işlerini daha derinden anlama fırsatı sağlanır. Zamanla bu bireylerin sorumluluk alma kapasiteleri artacak ve bu da işlerinden aldıkları zevkin artmasına neden olacaktır (Eren, 2011).

Herzberg'in motivasyon çalışması sonucunda, iş genişletmenin dikey bir şekli olan iş zenginleştirmenin, çalışan motivasyonunu artırmak için çalışanlar üzerinde daha iyi bir etkiye sahip olduğu varsayılmaktadır ve Ceylan (2014) şu ilkeleri belirtmektedir:

- Çok fazla sorumluluk ve az kontrol
- Sorumluluğa çok fazla vurgu
- Uzmanlaşma yoluyla artan zenginlik
- artan yetki ve sorumluluk

Ek olarak, iş zenginleştirme programları, bireylere bağımsız görevler atamayı ve onlara yeni sorumluluklar ve yetkiler vermeyi içerir. Bu yaklaşımın potansiyel olarak

çalışanların işlerine katılımını artırabileceğine inanılmaktadır. Bununla birlikte, iş personel için monoton, karmaşık olmayan, tekrarlayıcı ve sıkıcı hale geldiğinde, hoşnutsuzluk, fiziksel ve psikolojik tükenme ve işten kopukluk hissi gibi çeşitli zorluklara yol açabilir. Ayrıca devamsızlık, iş kalitesinde ve niceliğinde düşüş, ekip çalışmasından kopukluk, kişilerarası iletişimde bozulma gibi sorunlar da ortaya çıkabilir.

2.2.2.Kalite çemberleri

İlk olarak 1962'de Japonya'da kullanılmaya başlanan kalite çemberleri, katılımcı yönetim için değerli bir araçtır. Bu çevreler, isteyerek bir araya gelen, genellikle 4 ile 10 arasında az sayıda üyeden oluşur. Aynı birimde çalışan ve problem çözme grupları olarak da bilinen bireylerdir. Ancak, ana odak noktaları sorunları çözmenin ötesine geçer ve iş kalitesi, çalışma koşulları ve üretkenliği artırma konularını içerir (Solmuş, 2000). Yönetime katılma fırsatı bulan çalışanların da ihtiyaç ve beklentilerini ifade etmeleri teşvik edilmektedir. Yönetim, bunları göz önünde bulundurarak ve ele alarak, çalışanların üretkenliği ve performansındaki gelişmeleri gözlemleyebilir. Kalite çemberlerinin birincil amacı, çalışanların işleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlamaktır. Temelde bu program, çalışanların maddi çıkar peşinde koşmaktan çok, kendilerini değerli hissetmelerini ve yaptıkları işten manevi doyum almalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Kösterelioğlu, 2011).

Kalite çemberleri, yeterliliklerini ve problem çözme becerilerini geliştirmek için eğitim almış on kişilik bir grubu içerir. Bu kişiler üretkenlik ve kalite ile ilgili konuları tartışmak ve analiz etmek için düzenli olarak toplanmaktadır (Ceylan, 2014). Kalite yönetimi içinde kalite çemberlerinin kullanımının teşvik edilmesi iş yaşam kalitesinin iyileştirilmesine de katkı sağlayabilir (Genç, 2005). Gülen (2009), şirketi güçlendirme, çalışanlarına değer veren bir organizasyon yaratma, ideal bir çalışma ortamı oluşturma bireysel yeteneklerden tam olarak yararlanma arzusu dahil olmak üzere kalite çemberlerinin uygulanması için birkaç ana neden belirlemiştir.

2.2.3.Bağımsız çalışma grupları

15-20 çalışanın bir araya gelmesiyle oluşan bu gruplar, kendi kendilerini yönetme yeteneğine sahip oldukları için genellikle özerk çalışma grupları olarak bilinirler. Bu grupların sorumluluklarından bazıları, çalışma saatlerinin belirlenmesi, yeni personel alımı, çalışan performansının değerlendirilmesi ve ücretlendirmeye karar verilmesidir (Solmuş, 2000).

Bağımsız çalışma gruplarında çalışanların daha üretken, yüksek performanslı, teknolojiye uyum sağlayabilen ve kaliteli iş üretme eğiliminde oldukları söylenebilir. Bağımsız çalışma grupları üzerinde yapılan bir araştırma, bu gruplarda çalışanların işlerini daha çok sevdiklerini ve iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca başka bir çalışmada (Kreitner ve Kinicki, 2004), bağımsız çalışma gruplarının çalışan verimliliği üzerinde olumlu bir etkisi olurken, işten kaçınma veya işten ayrılma gibi davranışları etkilemediği bulunmuştur (Solmuş, 2000).

Kalite çemberlerinin yanı sıra teknolojik süreç, üretim yöntemleri ve iş yaklaşımları ile işin yeniden tasarlanmasında ve zenginleştirilmesinde sosyo-teknik olarak yaklaşan özerk çalışma grupları bulunmaktadır (Ceylan, 2014). Kendi kendini yöneten çalışma gruplarının iş ve tatil günlerini organize etme, ekip üyeleri arasında görevlere karar verme, üretim için ekipmanı belirleme, ekip bütçesini yönetme ve yeni personel seçme gibi sorumlulukları vardır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2013). Geleneksel otorite figürlerinden bağımsız hareket eden bu gruplar, yapısal grupların daha yavaş olabileceğini kabul ederek, informal ilişkiler yoluyla daha iyi bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlar (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009). Örgütlerde samimi ilişkiler kuran bu tarz gruplar oluşabilmektedir (Eren, 2011). Bu bireylerin amacı, öz yönetime sahip olmak ve işle ilgili tüm kararların grup içinde alınmasını sağlamaktır (Kösterelioğlu, 2011). Kendi kendini yöneten çalışma gruplarındaki çalışanların farklı özellikleri ve sorumlulukları olacağından, kalite çemberleri de farklılık gösterebilir.

2.2.4. Esnek Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri konusu, sanayi devriminden günümüze uzanan yıllar boyunca birçok kişinin ilgisini çekmiştir. İşverenler, çalışanların uzun süre çalışmasının bir sakıncası olmadığını savunurken, sendikalar bu görüşe karşı çıkarak çalışma saatlerinin azaltılmasında önemli rol oynamışlardır (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009). İş Kanunu, ideal olarak yılın günlerine eşit olarak dağıtılması gereken, haftada en fazla 45 çalışma saatine izin vermektedir. Çalışanların çeşitli nedenlerle işe zamanında gelmekte zorlanabilecekleri, üstlerinden tepkilerle karşılaşabilecekleri veya işyeri yaptırımlarına maruz kalabilecekleri durumların yaşanmaması için esnek çalışma saatleri kavramı getirilmiştir. Bu, çalışanların tercih ettikleri başlangıç ve bitiş zamanlarını seçmelerine olanak tanır. Çalışanlara bu seçme özgürlüğünün tanınması, onların motivasyonunu, üretkenliğini ve genel iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkiler (Çiçek, 2005).

Bu uygulama, mesai saatlerinde verimliliği büyük ölçüde artırarak kayıp çalışma süresini en aza indirerek, personel seçimi ve ihtiyaçlarına zaman ayırma sürecini ve sonuçta verimliliği artırma sürecini olumlu yönde etkilemektedir. Ancak, uzayan çalışma saatleri, denetim ve idari konularla ilgili masraflar ve zamana bağlı çalışanların işyerine kaydolmada zorluklarla karşılaşma olasılığı gibi potansiyel zorlukların dikkate alınması önemlidir. Esnek çalışma saatlerinin sınırsız özgürlük anlamına gelmediğini not etmek önemlidir.

2.2.5. Fiziksel Koşulların İyileştirilmesi

İnsan doğası gereği, onlara fiziksel mutluluk getiren ortamlarda bulunmayı arzulamaktadır. Aynı şekilde çalışanlar da işyerlerinde fiziksel huzur ve mutluluğu deneyimleme arayışındadırlar. Çalışma ortamındaki sıcaklık, nem, havalandırma, gürültü düzeyi, temizlik ve uygun ekipmanların bulunması, çalışanların iş tutumlarını ve iş performanslarını etkilemektedir (Ceylan, 2014). Ayrıca uygun olmayan sıcaklık, havasız ortam ve gürültülü ortam, çalışanların performansı, sağlığı ve çalışma yaşam kalitesi algısı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Güney, 2009). Fiziksel koşulların yetersiz olduğu bir ortamda çalışırken çalışanlar işlerine olan ilgilerini kaybedebilir ve daha çok hata yapabilirler. Uygun olmayan, havasız ve gürültülü çalışma ortamı sıcaklıkları, çalışan performansını ve iyilik halini olumsuz etkileyeceği gibi, işyerindeki yaşam kalitesi algısını da azaltacaktır (Güney, 2009).

2.2.6. Çalışma Hayatı Kalitesi Programları

Kaliteli iş yaşamı programlarının amacı, yüksek kaliteli ürünleri düşük maliyetle hızlı bir şekilde elde geçirmek iş sağlığı ve güvenliği ile çalışan motivasyonunu dikkate alan uygun bir ortam oluşturmaktır. Aba (2009), bu programların temelde dört amacı olduğunu belirtir:

- Çalışanların işyerinde demokrasiyi takdir ederek karar verme sürecine katkıda bulunmalarını sağlamak.
- Şirketin çalışan performansı karşılığında kazandığı ödülleri çalışanlara çaba ve emekleri ile orantılı olacak şekilde dağıtmak.
- Çalışan motivasyonunu doğrudan etkileyen iş sağlığı ve güvenliği konularında düzenlemeler yapmak.
- Çalışanları işyerindeki kariyer fırsatlarına dahil ederek, onların potansiyelini ortaya çıkarmak.

İşletmelerin başarısına katkıda bulunan birincil faktör insan gücüdür. Sonuç olarak, çalışan tutumları ve psikolojisi üzerine araştırmalar yapmaya artan bir odaklanma olmuştur (Karaköse ve Bozgeyikli, 2012). Çalışan memnuniyetini artırmak, işletmelerde verimliliği artırmak için en etkili stratejidir. Bu nedenle işletmeler çağdaş bir yönetim anlayışını benimseyerek çalışanlarının refahını dikkate almalıdır.

İş yaşamı kalitesi programları, şirket içinde büyük değişikliklere yol açabileceği gibi sınırlı bir şekilde uygulanabilmektedir (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009). İş yerindeki yaşam kalitesini artıran, şirketlerin daha demokratik ve istikrarlı olmasına katkı sağlayan programlarla, çalışanların ve ekip arkadaşlarının kendilerine olan güvenlerinin arttığını görülmektedir.

2.3. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi

Eğitim örgütleri en yoğun insan kaynağının olduğu yerler ve hizmet üretilen alanlardır. Bu bakımdan pek çok hizmet sektöründen daha fazla insanla muhatap olunmakta ve bu durum iş doyumunu olumlu ya da olumsuz daha çok etkileyebilmektedir. Kaplan (2015) tarafından yapılan araştırmanın örneklemini Kayseri ili merkez ilçelerinde görev yapan 568 öğretmen ve 100 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Bu çalışmanın bulguları, devlet okullarındaki öğretmen ve yöneticilerin iş yaşam kalitesinin özel okullara göre daha yüksek olma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre daha yüksek bir örgütsel değer algısına sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel değer algısı ile iş yaşam kalitesi arasında zayıf bir ilişki olmasına rağmen, yöneticilerin örgütsel değer algısı ile iş yaşam kalitesi arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Secapramana (2017) tarafından yapılan benzer bir çalışmada örneklem grubu 99 öğretim üyesi ve 68 idari personelden oluşmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları hem öğretim üyeleri hem de yöneticiler için iş yaşam kalitesi düzeyinin ortalamanın üzerinde olduğunu göstermiştir. Manju (2014) tarafından yürütülen araştırma, Hindistan'ın Mysore kentindeki 100 ortaokul öğretmeninden oluşan bir örneklem grubuna odaklanılmıştır. Bu çalışmanın bulguları, öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin orta düzeyde olduğunu, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek bir iş yaşam kalitesi yaşadığını ortaya koymuştur.

Yapılan çalışmalarda da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri üzerinde birçok etken etkili olmaktadır. Bu etkenlerin öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini arttırıcı

şekilde kurgulanması öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini arttırdığı gibi performans üretkenlik ve daha nitelikli hizmet üretmelerini de sağlayabilecektir.

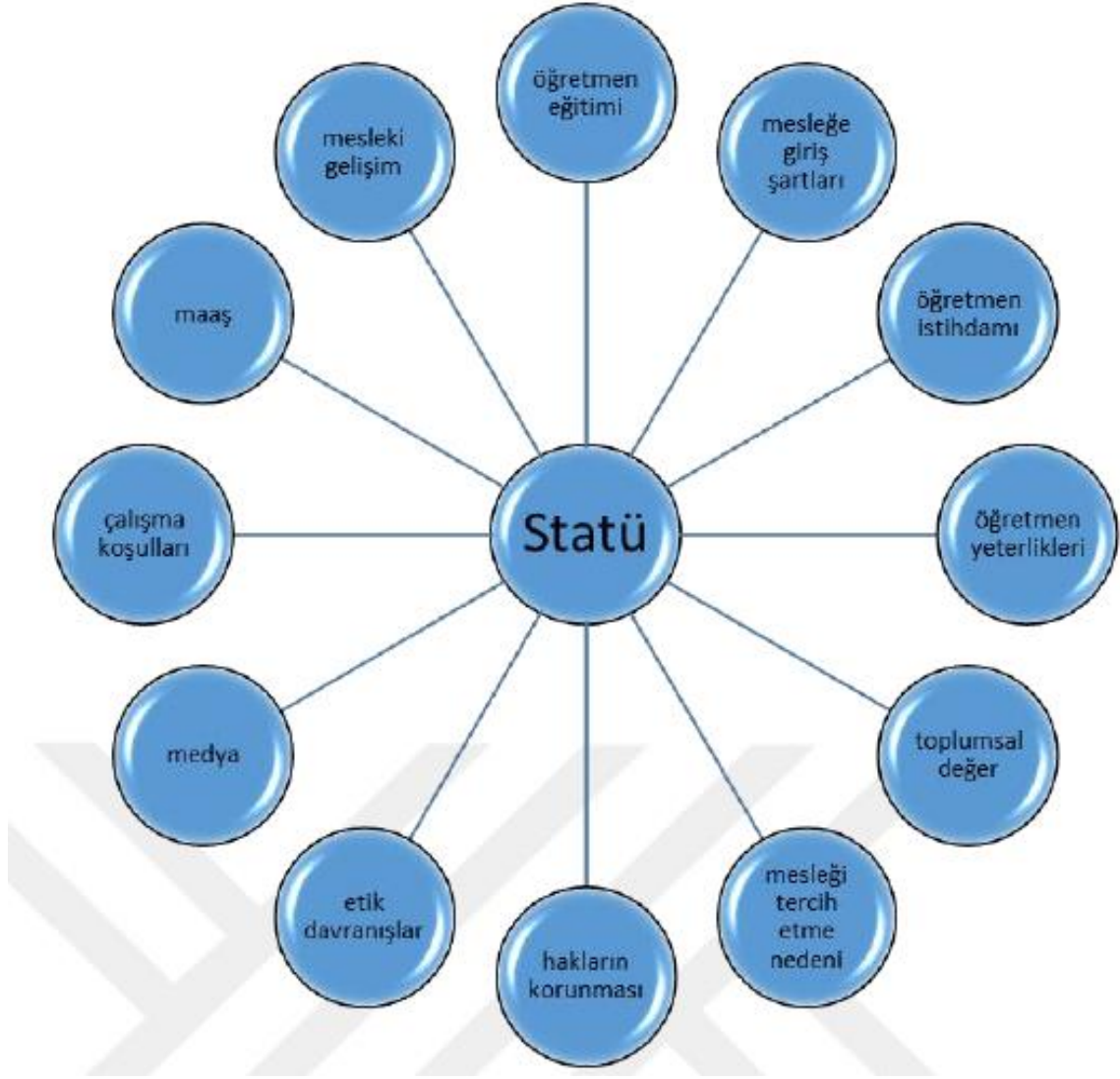
2.4. Mesleki Statü ve Öğretmenliğin Mesleki Statüsü

Mesleki statü; mesleğin toplum içindeki yeri ve o mesleğe verilen değer olarak ifade edilmektedir. Güven'e (2010) göre mesleki statü, belirli bir mesleğin profesyonelliğinin temel belirleyicisi olarak tanımlanmaktadır. Statü kavramı çok yönlüdür ve genellikle bir şeyin önemine ilişkin duruşu veya konumu olarak tanımlanır. Daha açık bir ifadeyle statü, bir bireyin bir grup ya da toplum içindeki rütbesi ve mesleği ile ilgili duruşunu ya da konumunu temsil eder. Sosyolog Weber (2012) statü kavramını toplumsal tabakalaşma süreçlerini anlamak için bir mekanizma olarak kullanmıştır. Weber, "statü gruplarını" farklı derecelerde sosyal saygıya ve yaşam tarzına eğilime sahip bireylerden oluşan kolektifler olarak tanımlamıştır. Daha yakın zamanlarda, sosyolojik söylem içerisinde, postyapısalcı kültür teorisyenleri dikkatlerini statü ayrımlarının inşasına yöneltmiş ve bu ayrımların bireylerin sahip olduğu bilgi ya da "kültürel sermaye"nin türü ve niteliğine göre değerlendirildiği perspektifini ortaya koymuşlardır (Lawler, 2005). Söz konusu konu, bireylerin meslek seçimlerinin, tüketime yönelik kişisel eğilimlerinin ve diğer benzer faktörlerin toplum içindeki konumları açısından taşıdığı önemle ilgilidir (Hockey ve James, 2003).

Kamuoyu, eğitimcilerin konumlarının değerlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Hargreaves ve diğerlerine (2007) göre statü, kamuoyu tarafından öğretmenlere duyulan güven ve saygıya bağlıdır. Öğretmenlerin statüsü, hem kamuoyunun hayranlığını ve uzmanlıklarına olan güvenini hem de hesap verebilirlik çerçevesinde mesleki standartlara bağlılıklarını ve çabaları için uygun takdiri adil bir şekilde almalarını kapsar. Mevcut çerçevede, "statünün önemi öğretmenler için geçerli midir?" sorusu da önemli olarak ortaya çıkmaktadır. Çeşitli araştırmalar, statünün, öğretmenleri seçtikleri mesleği seçmeye ve sürdürmeye iten güdüler hiyerarşisinde ikincil bir konuma sahip olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak, araştırmalar meslekleriyle ilişkili itibar, saygınlık ve somut faydalara daha fazla önem atfeden eğitimcilerin alandan ayrılmaya meyilli olduğunu keşfetmiştir (Hargreaves vd., 2007). Sonuç olarak, öğretmenlerin kendi konumlarına ve öğretim mesleğinin konumuna ilişkin yorumlarını geliştirmeye yönelik politikaların çabaları geçerli ve uygundur. Bazı politika girişimlerinin eğitimcilerin mesleki konumları üzerindeki etkileri henüz belirlenmemiştir. Hoyle'a (2001) göre bu girişimler, eğitim hizmetlerinin sunumunda devrim yaratmaya

çalışan çeşitli politikaları, öğretim işgücünün yapısında reform yapmaya çalışan politikaları ve öğretme ve öğrenme sürecini etkileyen politikaları kapsamaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin yüksek prestiji, profesyonel bir mesleğin niteliklerine sahip olduğunu göstermektedir. Bu özellikler, kalıcı kariyer beklentileri sunması, medyada olumlu bir tasvire sahip olması, önemli miktarda parasal tazminat sunması, toplum tarafından saygı görmesi ve dış düzenlemelere tabi olması olarak belirtilmektedir (Hargreaves vd., 2007). Eğitimcilerin tanınırlığı, tüm toplumlarda eğitime verilen değer bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Fwu & Wang, 2002). Öğretmenlere ilişkin toplumsal bakış açısı, işe alım prosedürlerine, öğretmenlerin haklarının korunmasına, özsayılarının artırılmasına, motivasyonlarının korunmasına ve eğitim alanlarının kalitesinin artırılmasına bağlı olarak dalgalanabilir. Symeonidis (2015) öğretmenlik mesleğinin konumunun, öğretmenlerin sosyo-kültürel ve ekonomik koşullarının yanı sıra iş güvenceleri, ücretleri ve çalışma koşulları ile yakından ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca, mesleki gelişim fırsatları, mesleki özerklik düzeyi ve en önemlisi kaliteli eğitim sağlanması ile iç içedir. Benzer şekilde, Baskan (2001) öğretmenlik mesleğinin statüsünün belirleyicilerini öğretmen eğitimi, ekonomik ve atama koşulları, öğretmen yeterliliği ve performansı, mesleki öğrenme ortamının elverişli doğası, öğretmenlik mesleğine giriş için ön koşullar, öğretmen eğitimi ve öğretmenlik mesleğine adanmış araştırmaların yaygınlığı açısından değerlendirmektedir. Breen (2001), mesleğin konumunun, uygulayıcılarının bilgi, yetenek ve kişisel eğilimlerine dayandığını ileri sürmektedir. Ozankaya'ya (2002) göre, öğretmenlik mesleğinin konumu, uygun niteliklere sahip çok sayıda eğitimcinin varlığına doğrudan bağlıdır. Bu durum, istekli bireyleri kendilerini güvence altına aldığı ölçüde öğretmenlik alanında kariyer yapmaya teşvik etmelidir. Buna karşılık, Özoğlu (2009) öğretmenliğin konumunun devletin eğitime yaptığı harcamalar, öğretmen istihdamına ilişkin politikalar ve eğitim fakültelerinden mezun olanların statüsü ile iç içe olduğunu savunmaktadır.



Şekil 1. Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünün Belirleyici (Özoğlu, 2009)

Bu perspektifler doğrultusunda, öğretmenlik mesleğinin konumunu bütünüyle etkileyen faktörlerin, çok yönlü bir öğretmen eğitiminin kazanılmasını, bu mesleğin seçilmesinin ardındaki nedenleri, mesleğe giriş için ön koşulları, öğretmenlerin istihdam beklentilerini, yeterliliklerini, mesleki gelişim için fırsatların mevcudiyetini, ücretlendirmeyi, çalışma koşullarını, mesleki etik standartlara bağlılığı, hakların korunmasını, medya etkisini ve toplumsal takdiri kapsadığı söylenebilir.

2.5. Mesleki Statü ile İş Yaşam Kalitesi İlişkisi

Statü mesleğin kabulü ve değer görmesi iken iş yaşam kalitesi ise iş ve yaşamda kalitenin sağlanmasıdır. Bu iki kavramın birbiri ile yakın ilişkisi olduğu bilinmektedir. İş

yaşam kalitesini etkileyen unsurlar aşağıda verilmiş olup bu ögeler aynı zamanda mesleki statüyü de yakından etkileyen ögeler olarak görülmektedir

1. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmayı,
2. Kurumsal kaynakların, ücretlerin ve ödüllerin dağıtımında adalet;
3. Kurum çalışanlarının birbirleriyle ve kurum yöneticileri ile etkin iletişim kurmalarını sağlamak,
4. Kurum içi uygulamaların organizasyonel ve etik kurallara uygun olmasını sağlamak,
5. Çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlayacak etkinlikler düzenlemek,
6. Çalışanların becerilerini geliştirmelerini ve yeteneklerini sonuna kadar geliştirmelerini sağlamak,
7. Çalışanın iş ve sosyal yaşam dengesini sağlaması gibi bazı faktörler çalışan performansını ve verimlilik düzeyini doğrudan etkileyen faktörlerdir (Srivastava ve Kanpur, 2014). Bu unsurların örgütlerde iş yaşam kalitesinde ve statü kaygılarında önemli etkenler olduğu ve hem iş yaşam kalitesini hem de statü kaygılarını etkilediği araştırmalarda görülmektedir (Çevik, 2018; Ünsal, 2018; Gerçek vd., 2015).

2.6. İlgili Araştırmalar

Çiçek (2005), deniz eğitim birimlerinde görev yapan yöneticilerin çalışma yaşam kalitelerini ve motivasyonlarını belirlemek amacıyla 730 katılımcı ile bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonuçları, katılanların moralini ve güdülemesini etki eden en önemli faktörün maaş olduğunu göstermiştir. Çalışanın moral ve motivasyonunu en az etkileyen faktör kendini geliştirme fırsatıdır. Katılımcıların çalışma yaşamlarının kalitesini artırmaya yönelik en önemli araçlar sırasıyla maaş, çalışma ortamının maddi koşulları, yetki ve sorumluluk, yönetimle iletişim ve çalışma saatlerinin azaltılması şeklindedir

Erdem (2010), öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmak için 801 katılımcıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın denekleri Türkiye'de resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerdir. Bu çalışmanın örneklemini 17 ilden 801 öğretmen oluşturmuştur. Çalışma, Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin üç boyuttan oluştuğunu bulmuştur. Bunlar uyum, çalışanın örgütün yüzeyine olan bağlılığının ifadeleridir. Kimlik, çalışanların çalışma arkadaşları ile yakın ilişkiler kurarak doyum sağladığı kendini ifade etmesi, çalışanların kendi değerleri ile örgütsel değerlerin bütünlüğünü ifade eden içselleştirilmiş bir boyuttur. Çalışma yaşam kalitesi ölçeğinin boyutları arasında sosyal sorumluluk, demokratik ortam, genel yaşam alanı, sosyal bütünleşme, uygun ve adil tepkiler, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ve çalışan

yetkinliklerini geliştirme yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre örgüt bağlılık uyumu boyutu ile iş yaşam kalitesi alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışma yaşam kalitesinin alt boyutları ile örgütsel kimliğin özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Aydın, Canavar ve Akkın (2018), Burdur'da görev yapan eğitimcilerin öğretmenlik mesleğine ve bu mesleği etkileyen profesyonel ve profesyonel olmayan çeşitli faktörlere ilişkin bakış açılarını tespit etmek amacıyla "Eğitimcilerin Öğretmenlik Mesleğine ve Öğretmenliğin Toplumsal Konumuna İlişkin Bakış Açılarının Belirlenmesi" başlıklı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar, öğretmenlik mesleğinin mevcut koşullarının iyileştirilmesi için öneriler sunmayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 334'ü kadın, 323'ü erkek olmak üzere toplam 657 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenler Burdur'da görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri arasından rastgele seçilmiştir. Eğitimcilerin seçtikleri mesleğe ilişkin bakış açılarını sorgulamayı ve öğretmenlik mesleğinin toplumsal konumunu bizzat öğretmenlerin bakış açısından irdelemeyi amaçlayan bu çalışmada, eğitimcilerin aldıkları ücretin iş yüklerinin gerektirdiklerini yeterince karşılamadığını ileri sürdükleri tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğiyle ilişkilendirilen ekonomik ücret, öğretmenlerin temel geçim masraflarını karşılamamaktadır.

Bozbayındır (2019) analizinde, eğitimciler tarafından algılandığı şekliyle öğretmenlik mesleğinin konumunu etkileyen olayları ve koşulları incelemiştir. Araştırma, nitel araştırma modelleri kapsamında bir durum çalışması yaklaşımı kullanılarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle elde edilen verilerin incelenmesini gerektirmiştir. Bulgular kapsamlı bir şekilde incelendiğinde, istenen eğitim düzeyinin, eğitimcilerin mesleki değerlere bağlılığının ve velilerin, öğrencilerin ve toplumun olumlu bakış açılarının öğretmenlik mesleğinin statüsüne olumlu katkıda bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin mesleklerinin maddi karşılığını tatmin edici bulmadıklarını ortaya koymuştur. Buna ek olarak, özlük haklarının güvence altına alınmaması ve öğretmenlik mesleğinin medyada olumsuz bir şekilde tasvir edilmesi, mesleğin saygınlığını azaltan ve olumsuz bir etki yaratan durumlardır. Yine istenen eğitim düzeyinin, eğitimcilerin mesleki değerlere bağlılığının ve velilerin, öğrencilerin ve toplumun olumlu bakış açılarının öğretmenlik mesleğinin statüsüne olumlu katkıda bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin mesleklerinin maddi karşılığını tatmin edici bulmadıklarını ortaya koymuştur. Buna ek olarak, özlük haklarının güvence altına alınmaması ve öğretmenlik mesleğinin medyada olumsuz bir

şekilde tasvir edilmesi, mesleğin saygınlığını azaltan ve olumsuz bir etki yaratan durumlardır. Araştırmanın bulguları ışığında, mesleğin konumunu güçlendirmek için öneriler sunulmuştur. Bu öneriler, mesleğe ilişkin mali ücretlerin artırılması, eğitim politikalarının değiştirilmesi, öğretmen yetiştirme kalitesinin yükseltilmesi, mesleğe ilişkin toplumsal algının güçlendirilmesi ve bireysel haklara ilişkin dönüştürücü önlemlerin alınmasını kapsamaktadır.

Kösterelioğlu (2011), Bolu merkez ve ilçelerinde "İlkokul öğretmenlerinde çalışma yaşam kalitesi ve işe yabancılaşma ilişkisi" başlıklı doktora tezini tamamlamıştır. Katılımcılar toplam 450 devlet ilköğretim okulundandır. Bulgular, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesine ilişkin genel algılarının 'kararsızım' düzeyinde olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesinin yani yönetim desteği, cesaretlendirme derecesi, iş doyumu, meslektaşlarla ilişkiler, iş baskısı, beceri uygulama vb. alt boyutları "katılıyorum" düzeyindedir. Öte yandan sorumlulukları belirleme ve sorumluluk alma, ek gelir ve maaş gibi diğer boyutlar "katılmıyorum" düzeyindedir. Öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesinin cinsiyet değişkenine göre işyeri sorumluluğu, ek ödüller ve ücret boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi açısından, yaş değişkeni sorumluluk ve stres düzeylerinde dikkate değer eşitsizlikler göstermiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile branşları, mesleki kıdemleri veya görev yaptıkları okuldaki hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Manju (2014), Mysore şehrinde öğretmenlerin çalışma hayat kalitesini ölçmeyi amaçlamaktadır. Toplam 100 katılımcı ile yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin büyük çoğunluğu iş yerinde ortalama bir yaşam kalitesine sahip görülmektedir. Kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesi erkeklere göre daha yüksektir ve kıdem ile iş yerindeki yaşam kalitesi arasında bir ilişki yoktur.

Yalçın (2014) tarafından yapılan "Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Çalışma Yaşam Kaliteleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" başlıklı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Ek olarak, kadın öğretmenler erkek meslektaşlarına kıyasla kendilerini daha az güvende ve sağlıklı hissettiklerini bildirdiler. Maaşlarından da memnun olmadıklarını dile getirdiler. Ancak çalışma, on yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin okullarından mesleki gelişimleri için yeterli desteği aldıklarını ortaya koymuştur.

Yalçın ve Akan (2016) tarafından "Öğretmen Algılarına Göre Çalışma Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin" incelendiği araştırmada, öğretmenlerin

Çalışma yaşam kaliteleri arttıa görev yaptıkları okula bağlılıklarının arttığı ortaya çıkmıştır. Araştırmadan elde edilen bir başka bulgu, okullarını sağlıklı ve güvenli olarak algılayan öğretmenlerin örgütsel uyumluluk ve bağlılıkta artış yaşadıklarını göstermiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi” başlıklarına ve açıklamalarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel, ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılında Afyon merkez ilçelerinde çalışan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. Evrende 1013 sınıf öğretmeni olduğu Afyon İl Milli Eğitim Müdürlüğünden öğrenilmiştir. Araştırmada seçkisiz örnekleme yöntemiyle evreni yansıtacak özelliklerde öğretmenlere ulaşmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) çalışmasında belirttikleri örneklem hesaplama tablosuna göre örneklem olarak en az ± 0.05 örnekleme hatası ile 278 kişiye ulaşılması gerekmektedir. Veriler toplam 312 öğretmenle görüşülerek toplanmıştır.

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	$P=0.5$ $q=0.5$	$P=0.8$ $q=0.2$	$P=0.3$ $q=0.7$	$P=0.5$ $q=0.5$	$P=0.8$ $q=0.2$	$P=0.3$ $q=0.7$	$P=0.5$ $q=0.5$	$P=0.8$ $q=0.2$	$P=0.3$ $q=0.7$
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	258	409	254	185	226	85	57	73
1.000	516	406	472	278	198	244	88	58	75
2.500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5.000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10.000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25.000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50.000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100.000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1 Milyon	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Araştırmaya gönüllü katılım sağlayan sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Analiz Sonuçları

Değişken	Kategori	n	%
Kariyer basamağı	Öğretmen	82	26,3
	Uzman öğretmen	193	61,9
	Başöğretmen	37	11,9
Cinsiyet	Kadın	139	44,5
	Erkek	173	55,4
Medeni durum	Evli	276	88,5
	Bekar	36	11,5
Yaş	25,35	74	23,7
	36-40	83	26,6
	41-45	74	23,7
	46 ve üstü	81	26,0
	Eğitim Düzeyi	Lisans	204
Okuldaki öğretmen sayısı	Lisansüstü	108	34,6
	15 ve az	96	30,8
	16-25	111	35,6
	26-50	70	22,4
	51 ve fazla	35	11,2

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin % 61,9’u uzman öğretmen, % 26,3’ü öğretmen ve % 11,9’u başöğretmen kariyer basamağındadır. Öğretmenlerin % 55,4’ü erkeklerden % 44,5’i kadınlardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin % 88,5’i evli iken % 11,5’i bekarıdır. Öğretmenlerin % 26,6’sı 36-40 yaş, % 26,0’sı 46 yaş ve üstündedir. Öğretmenlerin % 65,4’ü lisans mezunu iken % 34,6’sı lisansüstü mezunudur. Öğretmenlerin % 35,6’sı 16-25 öğretmenli, % 30,8’i 15 ve daha az öğretmenli ve % 22,4’ü 26-50 öğretmenli okullarda çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerini içeren “a. Kariyer basamağı, b. Cinsiyet, c. Medeni durum, d) Yaş, e. Eğitim düzeyi, f. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenleri hakkında bilgi toplanacaktır.

İkinci bölümde öğretmenlerin statü kaygılarını ölçmeye yönelik “Statü Kaygısı Ölçeği” yer almaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Sürücü, Maşlakcı ve Ertan (2022) tarafından yapılmıştır. Statü Kaygısı Ölçeği (SKÖ) 5 madde ve tek boyutludur. Ölçeğin güvenirlik katsayısı ölçeği uyarlayan araştırmacılar tarafından .953 olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini tespit etmek için Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen ve Akar ve Üstüner (2017) tarafından “İş

Yaşam Kalitesi Ölçeği” (İYK) adıyla Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. İYK Ölçeği 24 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipindedir ve “kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), ne katılıyorum –ne katılmıyorum (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5)” şeklinde puanlanmıştır. İşyerinde kontrol boyutu; (2, 12, 23), genel iyilik hali; (4, 9, 10, 15, 17, 21), iş-yaşam uyumu; (5, 6, 14), iş-kariyer memnuniyeti; (1, 3, 8, 11, 18, 20) iş stresi; (7, 19) çalışma koşulları; (13, 16, 22) maddeleriyle temsil edilmiştir. Genel iş yaşam kalitesi 23 maddenin tümüyle ölçülmektedir. Olumsuz ifadeler olduğu için 7, 9 ve 19 maddeler ters kodlanmaktadır.

Ölçek ve alt boyutlarının Alpha güvenirlik değerleri işyerinde kontrol boyutu ,74; genel iyilik hali ,76; iş-yaşam uyumu ,68; iş-kariyer memnuniyeti ,77; iş stresi ,67; çalışma koşulları ,70 ve ölçek toplamı ,90 olarak ölçülmüştür.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplamada kullanılacak ölçekleri kullanmak için ölçek sahiplerinden izin alınmıştır. Verilerin toplanması izni için MEB web sayfasından başvuru yapılarak başvuru formu ile birlikte istenen evraklar enstitüye verilmiştir. İzin alındıktan sonra ölçekler çoğaltılarak verilerin toplanacağı okullara gidilmiş ve ölçekler istekli öğretmenlere dağıtılmış ve yeterli süre verilmiştir. Ölçekleri doldurma süresi 10-15 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin verdikleri cevaplar SPSS istatistik programına kodlanarak yüklenmiştir. Verilerin güvenirlik değerlerine bakılmış ve güvenirliğinin ,76 ile ,83 arasında ve yüksek olduğu görülmüştür. Normal dağılım analizi basıklık ve çarpıklık testi ile analiz edilerek bulgular Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Verilerin Normal Dağılım Analizi Sonuçları*

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Genel statü kaygısı	-,155	,688
İşyerinde kontrol boyutu	-,007	-,766
Genel iyilik hali	,121	-,686
İş-yaşam uyumu	-,471	-,247
İş-kariyer memnuniyeti	,847	-,754
İş stresi	,487	-1,047
Çalışma koşulları	,340	-,689
Genel iş yaşam kalitesi	,053	-,606

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi verilerin normal dağılım analizi Basıklık ve Çarpıklık testi sonuçlarına bakıldığında $-+1,50$ aralığında olduğu görülmüştür. Tabachnik ve Fidell (2013) çalışmalarında $-+1.50$ arasında olan değerlerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı parametrik testlerle analizlerin yapılmasına karar verilmiştir. Analizlerde t testi, varyans analizi, Tukey testi, frekans, ortalama ve yüzde analizleri kullanılmıştır. Anlamlılık için ,05 kıstası alınmıştır. Ortalamalar yorumlanırken eşik değerler;

1.00 - 1.80	Çok düşük
1.81 - 2.60	Düşük
2.61 - 3.40	Orta
3.41 - 4.20	Yüksek
4.21 – 5.00	Çok yüksek şeklinde kabul edilip yorumlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin statü kaygılarına ilişkin görüşleri nedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin statü kaygılarına ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Statü Kaygı Düzeyleri*

	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Genel statü kaygısı	312	2,37	,98	Düşük

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin genel statü kaygı düzeylerinin ($\bar{X}=2,37$) ortalamayla düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin statü kaygılarının düşük olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki olarak statülerini yeterli gördükleri ve bu konuda kaygılarının yüksek olmadığı söylenebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşleri nedir?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin algıları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Algı Düzeyleri*

	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
İşyerinde kontrol boyutu	312	3,59	,95	Yüksek
Genel iyilik hali boyutu	312	3,52	,84	Yüksek
İş-yaşam uyumu boyutu	312	3,32	,97	Orta
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	312	3,57	,79	Yüksek
İş stresi boyutu	312	4,01	,93	Yüksek
Çalışma koşulları boyutu	312	3,47	,97	Yüksek
Genel iş yaşam kalitesi düzeyi	312	3,55	,76	Yüksek

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri en yüksek düzeyde ($\bar{X}=4,01$) ortalamayla iş stresi boyutundadır. Bunu sırasıyla ($\bar{X}=3,59$) ortalamayla işyerinde kontrol, ($\bar{X}=3,57$) ortalamayla iş-kariyer memnuniyeti, ($\bar{X}=3,52$) ortalamayla genel iyilik hali ve ($\bar{X}=3,47$) ortalamayla çalışma koşulları boyutları izlemiştir. En düşük ortalama ($\bar{X}=3,32$) ortalamayla iş-yaşam uyumu boyutunda ve orta

düzyededir. Genel iş yaşam kalitesi ise ($\bar{X}=3,55$) ortalamayla yüksek düzeyde bulunmuştur. Bulgular öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin iş-yaşam uyumu boyutunda orta düzeyde iken diğer boyutlarda ve genel olarak yüksek olduğunu göstermektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin statü kaygılarına ilişkin görüşleri; a. Kariyer basamağı, b. Cinsiyet, c. Medeni durum, d) Yaş, e. Eğitim düzeyi, f. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin statü kaygılarının kariyer basamaklarına göre analiz sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Kariyer Basamağına Göre Analiz Sonuçları*

	Kariyer Ünvanı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Genel statü kaygısı	Öğretmen	82	2,43	,63	1,36	,25	-
	Uzman öğretmen	193	2,40	,52			
	Başöğretmen	37	2,11	,79			

Tablo 4.3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin statü kaygılarının kariyer basamaklarına göre farklılık göstermemektedir ($F=1,36$; $p>0,05$). Buna göre öğretmenlerin statü kaygılarının kariyer basamaklarında unvanları ne olursa olsun benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin statü kaygılarının cinsiyete göre analiz sonuçları Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları*

	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Genel statü kaygısı	Kadın	139	2,51	,79	2,03	04*
	Erkek	173	2,26	,59		

* $p<0,05$

Tablo 4.4’te görüldüğü gibi öğretmenlerin statü kaygılarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir ($t=2,03$; $p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek statü kaygıları taşıdıkları görülmektedir. Öğretmenlerden kadınların statü kaygılarının erkek öğretmenlerden yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin statü kaygılarının medeni duruma göre analiz sonuçları Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları

	Medeni durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Genel statü kaygısı	Evli	276	2,39	,49	,60	,54
	Bekar	36	2,27	,53		

* $p < 0,05$

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin statü kaygılarının medeni duruma göre farklılık göstermemektedir ($t=,60$; $p > 0,05$). Bulgular evli ve bekar öğretmenlerin statü kaygılarının benzer olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin statü kaygılarının yaşlarına göre analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Yaşa Göre Analiz Sonuçları

	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Genel statü kaygısı	25,35	74	2,62	,98	2,88	,03*	1-3
	36-40	83	2,43	,96			
	41-45	74	2,15	,88			
	46 ve üstü	81	2,29	,81			

* $p < 0,05$

Tablo 4.6'da görüldüğü gibi öğretmenlerin statü kaygılarının yaşlarına göre farklılık göstermektedir ($F=2,88$; $p < 0,05$). Post Hoc Tukey analizi sonucunda farkın yaşları 25-35 aralığındaki öğretmenlerle 41-45 yaş grubundaki öğretmenler arasında ve 25-35 yaş grubu öğretmenleri lehine yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre yaşları genç olan 25-35 yaşlardaki öğretmenlerin statü kaygılarının 41-45 yaş öğretmenlerinden yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin statü kaygılarının eğitim düzeyine göre analiz sonuçları Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Genel statü kaygısı	Lisans	204	2,43	,56	1,41	,15
	Lisansüstü	108	2,26	,47		

* $p < 0,05$

Tablo 4.7'de görüldüğü gibi öğretmenlerin statü kaygılarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir ($t=1,41$; $p > 0,05$). Bulgular lisans ve lisansüstü öğretmenlerinin statü kaygılarının benzer olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin statü kaygılarının okuldaki öğretmen sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Öğretmenlerin Statü Kaygılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analiz Sonuçları*

	Öğretmen sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Genel statü kaygısı	15 ve az	96	2,69	,96	4,27	,00*	1-2; 1-3
	16-25	111	2,24	,93			
	26-50	70	2,25	,98			
	51 ve fazla	35	2,19	,92			

* $p < 0,05$

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin statü kaygılarının okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermektedir ($F=4,27$; $p < 0,05$). Post Hoc Tukey analizi sonucunda farkın öğretmen sayısı 15 ve daha az olan okullarda çalışanlarla 16-25 öğretmenli okullarda çalışanlar ve 26-50 öğretmenli okullarda çalışanlar arasında ve öğretmen sayısı 15 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Bulgular 15 ve daha az öğretmenli okullarda çalışan öğretmenlerin statü kaygılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşleri; a. Kariyer basamağı, b. Cinsiyet, c. Medeni durum, d) Yaş, e. Eğitim düzeyi, f. Okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşlerinin kariyer basamaklarına göre analiz sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Kariyer Basamaklarına Göre Analiz Sonuçları*

	Kariyer basamağı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İşyerinde kontrol boyutu	Öğretmen	82	3,28	,91	5,31	,00*	1-2; 1-3
	Uzman öğretmen	193	3,68	,97			
	Başöğretmen	37	3,81	,87			
Genel iyilik hali boyutu	Öğretmen	82	3,30	,85	3,96	,02*	1-2
	Uzman öğretmen	193	3,61	,84			
	Başöğretmen	37	3,56	,73			
İş-yaşam uyumu boyutu	Öğretmen	82	3,17	,94	1,86	,15	-
	Uzman öğretmen	193	3,41	,95			
	Başöğretmen	37	3,20	,89			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Öğretmen	82	3,47	,82	1,32	,26	-
	Uzman öğretmen	193	3,59	,78			
	Başöğretmen	37	3,71	,76			

(Devanı arkadadır)

Tablo 4.9. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Kariyer Basamaklarına Göre Analiz Sonuçları (Devamı)

	Kariyer basamağı	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
İş stresi boyutu	Öğretmen	82	3,88	,96	1,02	,36	-
	Uzman öğretmen	193	4,04	,91			
	Başöğretmen	37	4,14	,78			
Çalışma koşulları boyutu	Öğretmen	82	3,30	,95	1,63	,19	-
	Uzman öğretmen	193	3,53	,92			
	Başöğretmen	37	3,50	,84			
Genel iş yaşam kalitesi düzeyi	Öğretmen	82	3,38	,83	3,01	,05	-
	Uzman öğretmen	193	3,62	,73			
	Başöğretmen	37	3,63	,72			

*p<0,05 1. Öğretmen 2. Uzman öğretmen 3. Başöğretmen

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin kariyer basamaklarına göre iş-yaşam uyumu boyutu ($F=1,86$; $p>0,05$), iş-kariyer memnuniyeti boyutu ($F=1,32$; $p>0,05$), iş stresi boyutu ($F=1,02$; $p>0,05$), çalışma koşulları boyutu ($F=1,63$; $p>0,05$) ve genel iş yaşam kalitesi düzeyi ($F=3,01$; $p>0,05$) farklılık göstermez iken işyerinde kontrol boyutu ($F=5,31$; $p<0,05$) ve genel iyilik hali boyutunda ($F=3,96$; $p>0,05$) farklılık göstermiştir. İşyerinde kontrol ve genel iyilik hali boyutlarında farkın olduğu grupları bulmak için Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. İşyerinde kontrol boyutunda öğretmenlerle uzman ve başöğretmenler arasında ve öğretmenler aleyhine düşüktür. Genel iyilik boyutunda öğretmenlerle uzman öğretmenler arasında ve öğretmenler aleyhine düşüktür.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre analiz sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
İşyerinde kontrol boyutu	Kadın	139	3,63	,97	,58	,56
	Erkek	173	3,56	,91		
Genel iyilik hali boyutu	Kadın	139	3,61	,77	1,60	,11
	Erkek	173	3,46	,89		
İş-yaşam uyumu boyutu	Kadın	139	3,23	,94	-1,51	,13
	Erkek	173	3,40	,99		
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Kadın	139	3,65	,70	1,60	,10
	Erkek	173	3,51	,85		
İş stresi boyutu	Kadın	139	3,92	,94	-1,43	,15
	Erkek	173	4,09	,93		

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.10. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
Çalışma koşulları boyutu	Kadın	139	3,48	,91	,23	,81
	Erkek	173	3,46	,97		
Genel iş yaşam kalitesi düzeyi	Kadın	139	3,58	,70	,61	,54
	Erkek	173	3,53	,81		

*p<0,05

Tablo 4.10'da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin cinsiyetlerine göre işyerinde kontrol boyutunda ($t=,58$; $p>0,05$), genel iyilik hali boyutunda ($t=1,60$; $p>0,05$), iş-yaşam uyumunda ($t=-1,51$; $p>0,05$), iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ($t=1,60$; $p>0,05$), iş stresi boyutunda ($t=-1,43$; $p>0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($t=,23$; $p>0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinde ($t=,61$; $p>0,05$) farklılık göstermediği görülmüştür. Bulgular öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini ve benzer olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre analiz sonuçları Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları

	Medeni durum	n	\bar{X}	s	t	p
İşyerinde kontrol boyutu	Evli	276	3,57	,97	-,69	,49
	Bekar	36	3,70	,95		
Genel iyilik hali boyutu	Evli	276	3,53	,83	,28	,77
	Bekar	36	3,49	,88		
İş-yaşam uyumu boyutu	Evli	276	3,32	,99	-,25	,80
	Bekar	36	3,36	,88		
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Evli	276	3,57	,76	,05	,95
	Bekar	36	3,56	,99		
İş stresi boyutu	Evli	276	4,01	,94	-,18	,83
	Bekar	36	4,04	,84		
Çalışma koşulları boyutu	Evli	276	3,44	,96	-1,35	,17
	Bekar	36	3,68	,91		
Genel iş yaşam kalitesi düzeyi	Evli	276	3,55	,75	-,31	,75
	Bekar	36	3,59	,84		

*p<0,05

Tablo 4.11'de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin medeni duruma göre işyerinde kontrol boyutunda ($t=-,69$; $p>0,05$), genel iyilik hali boyutunda ($t=,28$;

$p>0,05$), iş-yaşam uyumunda ($t=-,25$; $p>0,05$), iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ($t=,05$; $p>0,05$), iş stresi boyutunda ($t=-,18$; $p>0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($t=-1,35$; $p>0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinde ($t=-,31$; $p>0,05$) farklılık göstermemiştir. Bulgular öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin bütün boyutlar ve genel olarak medeni durumlarına göre farklılık göstermediğini ve benzer olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşlerinin yaşa göre analiz sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
İşyerinde kontrol boyutu	25,35	74	3,33	,98	4,26	,00*	1-3
	36-40	83	3,49	,86			
	41-45	74	3,92	,95			
	46 ve üstü	81	3,62	,98			
Genel iyilik hali boyutu	25,35	74	3,24	,81	4,94	,00*	1-3
	36-40	83	3,53	,95			
	41-45	74	3,76	,81			
	46 ve üstü	81	3,56	,69			
İş-yaşam uyumu boyutu	25,35	74	3,14	,97	1,93	,12	-
	36-40	83	3,45	,97			
	41-45	74	3,46	,95			
	46 ve üstü	81	3,23	,88			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	25,35	74	3,43	,74	2,91	,03*	1-3
	36-40	83	3,49	,96			
	41-45	74	3,78	,66			
	46 ve üstü	1	3,60	,73			
İş stresi boyutu	25,35	74	3,75	,89	4,11	,00*	1-3; 1-4
	36-40	83	3,89	,98			
	41-45	74	4,19	,92			
	46 ve üstü	81	4,22	,78			
Çalışma koşulları boyutu	25,35	74	3,21	,91	4,85	,00	1-3; 2-3
	36-40	83	3,37	,95			
	41-45	74	3,78	,87			
	46 ve üstü	81	3,53	,84			
Genel iş yaşam kalitesi düzeyi	25,35	74	3,33	,76	4,68		1-3
	36-40	83	3,51	,87			
	41-45	74	3,79	,68			
	46 ve üstü	81	3,59	,66			
* $p<0,05$	1. 25-35	2. 36-40	3. 41-45	4.46 yaş ve üzeri			

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yaşa göre iş-yaşam uyumu boyutu ($F=1,93$; $p>0,05$) farklılık göstermez iken işyerinde kontrol boyutu ($F=4,26$; $p<0,05$), genel iyilik hali boyutu ($F=4,94$; $p<0,05$), iş-kariyer memnuniyeti

boyutu ($F=2,91$; $p<0,05$), iş stresi boyutu ($F=4,11$; $p<0,05$), çalışma koşulları boyutu ($F=4,85$; $p<0,05$) ve genel iş yaşam kalitesi düzeyi ($F=4,68$; $p<0,05$) anlamlı farklılık göstermiştir. Farkın olduğu grupları bulmak için Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. İşyerinde kontrol boyutunda 25-35 yaş öğretmenleri ile 41-45 yaş öğretmenleri arasında ve 41-45 yaş öğretmenleri lehine yüksek, genel iyilik hali boyutunda 25-35 yaş öğretmenleri ile 41-45 yaş öğretmenleri arasında ve 41-45 yaş öğretmenleri lehine yüksek, iş-kariyer memnuniyeti boyutunda 25-35 yaş öğretmenleri ile 41-45 yaş öğretmenleri arasında ve 41-45 yaş öğretmenleri lehine yüksek, iş stresi boyutunda 25-35 yaş öğretmenleri ile 41-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri öğretmenler arasında ve 41-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri öğretmenler lehine yüksek, çalışma koşulları boyutunda 25-35 yaş öğretmenleri ile 41-45 yaş öğretmenleri arasında ve 41-45 yaş öğretmenleri lehine yüksek ve 36-40 yaş öğretmenleri ile 41-45 yaş öğretmenleri arasında ve 41-45 yaş öğretmenleri lehine yüksek, genel iş yaşam kalitesi düzeyinde 25-35 yaş öğretmenleri ile 41-45 yaş öğretmenleri arasında ve 41-45 yaş öğretmenleri lehine yüksek olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşlerinin eğitim düzeyine göre analiz sonuçları Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları*

	Eğitim düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İşyerinde kontrol boyutu	Lisans	204	3,51	,95	-1,77	,07
	Lisansüstü	108	3,73	,96		
Genel iyilik hali boyutu	Lisans	204	3,46	,81	-1,87	,06
	Lisansüstü	108	3,65	,88		
İş-yaşam uyumu boyutu	Lisans	204	3,24	,91	-2,09	,03*
	Lisansüstü	108	3,48	,93		
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	Lisans	204	3,51	,77	-1,83	,06
	Lisansüstü	108	3,69	,83		
İş stresi boyutu	Lisans	204	3,97	,97	-1,07	,28
	Lisansüstü	108	4,10	,89		
Çalışma koşulları boyutu	Lisans	204	3,40	,93	-1,75	,08
	Lisansüstü	108	3,60	,97		
Genel iş yaşam kalitesi düzeyi	Lisans	204	3,49	,77	-2,12	,03*
	Lisansüstü	108	3,68	,77		

* $p<0,05$

Tablo 4.13'te görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin eğitim düzeyine göre işyerinde kontrol boyutunda ($t=-1,77$; $p>0,05$), genel iyilik hali boyutunda ($t=-1,87$; $p>0,05$), iş-kariyer memnuniyeti boyutunda ($t=-1,83$; $p>0,05$), iş stresi boyutunda ($t=-1,07$; $p>0,05$) ve çalışma koşulları boyutunda ($t=-1,75$; $p>0,05$) farklılık göstermez iken

iş-yaşam uyumunda ($t=-2,09$; $p<0,05$) ve genel iş yaşam kalitesinde ($t=-2,12$; $p<0,05$) farklılık göstermiştir. İş yaşam uyumunda ve genel iş yaşam kalitesinde lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalamaları lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksektir. Buna göre lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş yaşam uyumları ve genel iş yaşam kalitelerinin lisans mezunu öğretmenlerden yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin görüşlerinin okuldaki öğretmen sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analiz Sonuçları*

	Okuldaki öğretmen sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İşyerinde kontrol boyutu	15 ve az	96	3,75	,94	2,38	,06	-
	16-25	111	3,59	,96			
	26-50	70	3,57	,97			
	51 ve fazla	35	3,20	,95			
Genel iyilik hali boyutu	15 ve az	96	3,54	,88	,21	,88	-
	16-25	111	3,47	,86			
	26-50	70	3,56	,80			
	51 ve fazla	35	3,56	,74			
İş-yaşam uyumu boyutu	15 ve az	96	3,28	,97	,28	,83	-
	16-25	111	3,29	,94			
	26-50	70	3,42	,97			
	51 ve fazla	35	3,31	,87			
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	15 ve az	96	3,55	,70	,41	,74	-
	16-25	111	3,57	,85			
	26-50	70	3,65	,85			
	51 ve fazla	35	3,47	,75			
İş stresi boyutu	15 ve az	96	3,99	,96	,88	,45	-
	16-25	111	3,93	,81			
	26-50	70	4,07	,95			
	51 ve fazla	35	4,23	,78			
Çalışma koşulları boyutu	15 ve az	96	3,53	,92	1,24	,29	-
	16-25	111	3,40	,97			
	26-50	70	3,60	,96			
	51 ve fazla	35	3,27	,87			
Genel iş yaşam kalitesi düzeyi	15 ve az	96	3,58	,77	,36	,77	-
	16-25	111	3,52	,77			
	26-50	70	3,62	,79			
	51 ve fazla	35	3,48	,66			

* $p<0,05$ 1. 15 ve daha az 2. 16-25 3. 26-50 4. 51 ve daha fazla

Tablo 4.14'de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin okuldaki öğretmen sayısına göre işyerinde kontrol boyutunda ($F=2,38$; $p>0,05$), genel iyilik hali boyutunda ($F=,21$; $p>0,05$), iş-yaşam uyumu boyutunda ($F=,28$; $p>0,05$), iş-kariyer

memnuniyeti boyutunda ($F=,41$; $p>0,05$), iş stresi boyutunda ($F= ,88$; $p>0,05$), çalışma koşulları boyutunda ($F=1,24$; $p>0,05$) ve genel iş yaşam kalitesi düzeyinde ($F=,36$; $p>0,05$) farklılık görülmemiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin okuldaki öğretmen sayısına göre alt boyutlar ve genel olarak farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin statü kaygıları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin statü kaygıları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki pearson korelasyon testi ile analiz edilerek bulgular 4.15’te verilmiştir.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin Statü Kaygıları ile İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki Analizi

		Genel statü kaygısı
İşyerinde kontrol boyutu	r	-,226**
	p	,000
	n	312
Genel iyilik hali boyutu	r	-,449**
	p	,000
	n	312
İş-yaşam uyumu boyutu	r	-,258**
	p	,000
	n	312
İş-kariyer memnuniyeti boyutu	r	-,273**
	p	,000
	n	312
İş stresi boyutu	r	-,442**
	p	,000
	n	312
Çalışma koşulları boyutu	r	-,294**
	p	,000
	n	312
Genel iş yaşam kalitesi düzeyi	r	-,387**
	p	,000
	n	312

* $p<0,05$

** $p<0,01$

Tablo 4.15’te görüldüğü gibi öğretmenlerin iş yaşam kalitesiyle statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyli bir ilişki saptanmıştır ($r=-,387$; $p= ,01$). Bu durum öğretmenlilerin iş yaşam kalitesi arttıkça statü kaygılarının azaldığını ya da statü kaygıları yükseldikçe iş yaşam kalitelerinin düştüğü şeklinde yorumlanabilir.

İşyerinde kontrol boyutuyla statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki saptanmıştır ($r=-,226$; $p= ,01$). Genel iyilik hali boyutuyla statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyli bir ilişki saptanmıştır ($r=-,449$; $p= ,01$). İş-yaşam uyumu boyutuyla statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki saptanmıştır ($r=-,258$; $p= ,01$). İş-kariyer memnuniyeti boyutuyla statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki saptanmıştır ($r=-,273$; $p= ,01$). İş stresi boyutuyla statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyli bir ilişki saptanmıştır ($r=-,442$; $p= ,01$). Çalışma koşulları boyutuyla statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki saptanmıştır ($r=-,294$; $p= ,01$).

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarıyla statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve düşük veya orta düzeyli bir ilişki saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri alt boyutları ve geneli ile öğretmenlerin statü kaygıları arasında ters yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arttıkça statü kaygılarının düşmektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin statü kaygıları arttıkça iş yaşam kaliteleri düşmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

OECD (2016) öğretmenlik mesleğinin mesleki statüsünün iş doyum ve tatmininden, öz-yeterlik inançlarıyla mesleki profesyonellik algılarından etkilendiğini belirtmektedir. Araştırmada öğretmenlerin genel olarak statü kaygı düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu durum son derece olumlu ve eğitim ve çalışanlar adına iyi bir durum olarak görülmelidir. Öğretmenlerin kaygılarının düşük olması iş ve yaşam kalitelerini olumlu yönde etkileyecek ve bu durum eğitimin kalitesinin artmasına katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerin statü kaygılarının düşük olması iş doyum ve tatminlerini, öz-yeterlik inançlarının ve mesleki profesyonellik algılarının yüksek olduğuna işaret etmektedir. TEDMEM (2016) mesleki statünün profesyonellik, özyeterlik, iş memnuniyeti, ücret, bilgi, kabul ve kabul görme gibi faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir. Öğretmenlerin mesleki statülerinin düşük çıkması bu faktörlerin etkilerinin düşük olduğunu göstermiştir.

İş yaşamının kalitesi artması, çalışanlar arasında iş performansının, üretkenliğin ve genel uyumun artmasına yol açmaktadır çünkü bireysel motivasyonu ve özgüveni artırıcı bir etkiye sahiptir (Ishak ve ark., 2018). İş yaşam kalitesi, çalışanların refahına, mesleki gelişimine ve bireylere saygı ve nezaketle davranmaya öncelik veren uygun çalışma koşulları yaratmaya odaklanır. Çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının iş stresi, işyerinde kontrol, iş-kariyer memnuniyeti, genel iyilik hali ve çalışma koşulları boyutlarında yüksek düzeyde iken iş-yaşam uyumu boyutunda orta düzeydedir. Genel iş yaşam kalitesi yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin genel olarak iş yaşam kalitelerinin yüksek olması olumlu bir durum olmakla birlikte en yüksek düzeyin iş stresinde olması düşündürücüdür. Bununla birlikte iş yaşam uyumunun orta düzeyde çıkması da öğretmenlerin iş yaşam uyumlarının diğer iş yaşam kaliteleri boyutlarına göre bu konuda daha düşük düzeyde olduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin çalışma koşulları daha uygun hale gelmesi ve iyileştirme sağlanması iş yaşam kalitelerinin ve işteki verimin artmasının sağlanacağı ileri sürülmektedir (Demir, 2019). Yine Göker ve Gündüz (2017) çalışmasında iş yaşam kalitesinin öğretmen yetiştirmeden bağımsız ele alınamayacağını ileri sürmektedir. Buna göre öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin temellerinin üniversite eğitimine dayandırıldığı görülmektedir. Araştırmada sonuçlarına

göre iş yaşam kalitesinin yüksek çıkması öğretmenlerin yetiştirilmesinin istenen niteliklerde olduğunu gösterirken aynı zamanda öğretmenlerin iş verimlerinin yüksek olması ve performanslarının artmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Yurdakul ve diğerleri (2016) çalışmalarında iş yaşam kalitelerini etkileyen birçok neden olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin statü kaygılarının kariyer basamağı, medeni durum ve eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediği ancak cinsiyet, yaş ve okuldaki öğretmen sayılarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin statü kaygılarının cinsiyetlerine göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek statü kaygıları taşıdıkları görülürken yaşlarına göre yaşları genç olan 25-35 yaşlardaki öğretmenlerin statü kaygılarının 41-45 yaş öğretmenlerinden yüksek olduğu görülmüştür. Okuldaki öğretmen sayısına göre öğretmen sayısı 15 ve daha az olan okullarda çalışanlarla 16-25 öğretmenli okullarda çalışanlar ve 26-50 öğretmenli okullarda çalışanlar arasında ve öğretmen sayısı 15 ve daha az olan okullarda çalışanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür. Bulgular 15 ve daha az öğretmenli okullarda çalışan öğretmenlerin statü kaygılarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Altınkurt ve Ekinci (2016) çalışmasında sosyal kabul görme, ücret, bilgi gibi faktörlerden etkilendiğini belirtmektedir. Bu kapsamda meslekte yeni olan ve yaş olarak küçük öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre hem aldıkları ücretin düşük olması hem deneyim olarak yeni olmaları hem de sosyal kabul olarak netliklerinin olmamasından kaynaklı olarak statü kaygılarının yüksek olabileceği düşünülebilir. Symeonidis (2015) öğretmenlik mesleğinin konumunun, öğretmenlerin sosyo-kültürel ve ekonomik koşullarının yanı sıra iş güvenceleri, ücretleri ve çalışma koşulları ile yakından ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Bununla birlikte mesleki gelişim fırsatları, mesleki özerklik düzeyi ve en önemlisi kaliteli eğitim sağlanması ile iç içe olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda öğretmenlerin statü kaygılarının düşük olması olumlu bir durum olmakla birlikte kadın öğretmenlerin, küçük yaştakilerin ve öğretmen sayısı 15 ve daha az öğretmenli okullarda çalışanların diğerlerine göre yüksek kaygı taşımaları söz konusu değişkenlere yaklaşımın farklılığından kaynaklanabilir.

Kaplan (2015) çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinde en büyük etkinin insan faktörü olduğunu belirtmektedir. Bunun nedeni ise insan odaklı hizmet, çalışan, yöneten ve denetleyen unsurlarının yoğun olmasıdır. Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin cinsiyet, medeni durum ve okuldaki öğretmen sayılarına göre farklılık göstermediği görülürken kariyer basamakları, yaş ve eğitim düzeylerine göre farklılık göstermiştir. Araştırma bulgularıyla farklı biçimde Secapramana (2017) çalışmasında

kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek bir iş yaşam kalitesi yaşadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin kariyer basamaklarına göre işyerinde kontrol boyutunda öğretmenlerle uzman ve başöğretmenler arasında ve öğretmenler aleyhine düşüktür. Genel iyilik boyutunda öğretmenlerle uzman öğretmenler arasında ve öğretmenler aleyhine düşüktür. Bulgular öğretmen kariyer basamağındakilerin iş yaşam kalitelerinin uzman ve başöğretmen kariyer basamağındakilerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yaşa göre genel olarak 41-45 yaş lehine yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum 41-45 yaş grubundaki öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyine göre iş yaşam uyumunda ve genel iş yaşam kalitesinde lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalamaları lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksektir. Bulgular lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş yaşam uyumları ve genel iş yaşam kalitelerinin lisans mezunu öğretmenlerden yüksek olduğunu göstermektedir. Öğretmen kariyer basamağındaki öğretmenlerin uzman ve başöğretmenlerden daha düşük iş yaşam kalitesine sahip olmalarının bir nedeni kariyer tazminatı ödeneğini alamamaları ve aylık maddi kazanç kaybı yaşamaları olabilir. Bu durum yaş faktöründe küçük yaştakilerin daha düşük iş yaşam kalitesine sahip olmalarının nedenlerinden biri olarak görülebilir. Benzer şekilde Çiçek (2005) çalışmasında iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik en önemli araçları sırasıyla maaş, çalışma ortamının maddi koşulları olarak sıralamaktadır. Aydın, Canavar ve Akkın (2018) araştırmalarında eğitimcilerin aldıkları ücretin temel geçim masraflarını karşılamadığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesiyle statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyli bir ilişki saptanmıştır. Bu durum öğretmenlilerin iş yaşam kalitesi arttıkça statü kaygılarının azaldığını ya da statü kaygıları yükseldikçe iş yaşam kalitelerinin düştüğü şeklinde yorumlanmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarıyla statü kaygıları arasında anlamlı, ters yönlü ve düşük veya orta düzeyli bir ilişki saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri alt boyutları ve geneli ile öğretmenlerin statü kaygıları arasında ters yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arttıkça statü kaygılarının düşmektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin statü kaygıları arttıkça iş yaşam kaliteleri düşmektedir. Bu durumun okul ve eğitim yöneticileri başta olmak üzere karar vericilerin dikkat etmesi gereken bir olgu olduğu düşünülebilir. Araştırmalarda kaygının iş yaşam kalitesini ve iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmüştür (Keleş, 2011; Çevik, 2018; Ünsal, 2018;

Gerçek vd., 2015). Araştırma bulgularının literatürdeki bu çalışmaları destekler nitelikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin statü kaygılarının çok düşük düzeye indirilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin iş yaşam uyumlarının artırılması ve iş yaşam kalitelerinin yükseltilmesine yönelik çalışma ve uygulamalar arttırılabilir.
- Öğretmenlerin iş stresleri yüksek düzeyde ölçülmüştür. Bunun düşürülmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerden kadınların, 41-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin ve 15 ve daha az öğretmenli okullarda çalışanların daha yüksek statü kaygılarının olma sebepleri araştırılabilir.
- Kariyer basamağı öğretmen olanların uzman ve başöğretmen olanlardan daha düşük iş yaşam kalitesine sahip olmalarının nedenleri araştırılabilir.
- 41-45 yaş grubu ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin daha yüksek olmasının sebepleri araştırılabilir.
- Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini arttırmaya yönelik beklentileri ve görüşleri araştırılabilir.
- Öğretmenlerin statü kaygılarının düşürülmesine yönelik beklenti ve görüşleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aba, G., (2009). *İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176. DOI: 10.17679/inuefd
- Altınkurt, Y., ve Ekinci, C. E. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), 236-253.
- Altınkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Aydın, R., Canavar, O., & Akkın, A. (2018). Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenliğin Toplumsal Statüsüne İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 7(21), 965-990.
- Barber, M., and Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing schools systems come out on top*. McKinsey & Company.
- Baskan, G. A. (2001). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştirmede yeniden yapılanma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(20), 16-25.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104.
- 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.
- Camargo, S. F., Almino, R. H. S. C., Diógenes, M. P., Oliveira Neto, J. P. D., Silva, I. D. S. D., Medeiros, L. C. D., ... & Camargo, J. D. D. A. S. (2021). Quality Of Working Life From The Perspective Of Different Groups Of Professionals Working In A Maternity Hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, 1467-1476. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>
- Ceylan, A. (2014). *Yönetimde insan ve davranış*. İstanbul : Marka ve Ötesi Yayınları.
- Çevik, Ö.A. (2018). *Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği kapsamında karşılaştıkları risk ve tehlikelerin iş doyumuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı.
- Erdem, M. (2010). "Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi". *Kurum ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4): 511-536.
- Eren, E. (2011) *Yönetim ve Organizasyon* (Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar), 10.baskı. Beta Yayın, İstanbul.
- Fındıkçı İ., (2001), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, 3. Baskı, Bursa.
- Fwu, B. J., & Wang, H. H. (2002). The social status of teachers in Taiwan. *Comparative Education*, 38(2), 211-224.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*, 2.b., Seçkin Yayıncılık., Ankara
- Gerçek, M., Elmas Atay, ve DüNDAR, G. (2015). Çalışanların iş - yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6 (11), 67-86.
- Göker, S. D., ve Gündüz, Y. (2017). Dünya ölçeğinde öğretmenlerin saygınlık statüsü ve özlük hakları. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 177-196.
- Gülen, G. (2009). *Toplam kalite yönetiminin içinde kalite çemberlerinin yeri ve perakende sektöründe bir uygulama örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Güney, S. (2009). *Davranış Bilimleri*, 5. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım A.Ş.
- Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye’de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13-21.
- Hargreaves, L., Cunningham, M., Hansen, A., McIntyre, D., Oliver, C., and 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.
- Hockey, J. L., and 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

- Ishak, S. I. D., Abd Razak, N., Hussin, H., Fhiri, N. S., & Ishak, A. S. (2018). A literature Review on Quality Teacher's Working life. In *MATEC Web of Conferences* (Vol. 150, p. 05094). EDPSciences. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005094>
- James, G. (1992). Quality Of Working Life And Total Quality Management. *International Journal of Manpower*, 13(1), 41-58.
- Karasar, N. (2012), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara
- Karaköse, B , Bozgeyikli, H . (2012). Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki: Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Çalışma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1 (2), 164-180.
- Kaplan, V. (2015). *Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Keleş, N. H. (2011). Y Kuşağı Çalışanların Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, Yıl: ISSN: 1309-8039 (Online), s: 129-139
- Khajehnasiri, F., Foroushani, A. R., Kashani, B. F., & Kassiri, N. (2021). Evaluation Of The Quality Of Working Life And Its Effective Factors İn Employed Nurses Of Tehran University Of Medical Sciences Hospitals. *Journal Of Education And Health Promotion*, 10:112. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_790_20
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ., ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Kösterelioğlu, M. A. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kreitner, R. Ve A. Kinicki (2004); *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Mcgraw Hill Companies, USA.
- Küçükusta, D. (2007). "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3): 243-268.
- Lawler, S. (2005). Introduction: Class, culture and identity. *Sociology*, 39(5), 797-806.
- Manju, N. (2014). Quality of work life: perception of school teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3 (2), 77-80.

- Marangoz, M ve Biber, L. (2007). Kurumsal İmajın ve Kurumsal Ünün Müşteri Bağlılığına Etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007 (2), 173-193.
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality Of Work Life, Theoretical And Methodological Problems, And Presentation Of A New Model And Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4>
- OECD. (2016). *Supporting teacher professionalism: Insights from TALIS 2013*. TALIS, OECD Publishing, Paris. Web: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264248601-en>
- 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*. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, Ankara.
- Pruijt, H. (2000). Performance and quality of working life. *Journal of Organizational Change Management*, 13(4), 389-400. <https://doi.org/10.1108/09534810010339077>
- Rose, R. C., Beh, L. S., Uli, J. ve Idris, K. (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career- Related Variables, *American Journal of Applied Sciences*, Vol. 12, No. 3, 2151–2159.
- Sabuncuoğlu, Z., Vergiliel Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
- Secapramana, L. V. H. (2017). *Quality of Work –life Dosen dan Tenaga Administrasi*. In: Temu Ilmiah Nasinal Psikologi Industri dan Organisasi (TINA), 18-19 May 2017, Yogyakarta. (In Press)
- Solmuş, T. (2000). İş Yaşamında Kalite ve Kaliteyi Arttırmaya Yönelik Program", *Türk Psikoloji Bülteni*, 18.
- Srivastava, , Kanpur, A. (2014). A study on quality of work life: key elements & it's implications, *IOSR-JBM*, 16(3), 54-59.
- Sürücü, L., Maşlakçı, A. ve Ertan, S. Ş. (2022). Statü Kaygısı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25 (1), 226-235.
- Symeonidis, V. (2015). *The status of teachers and the teaching profession: A study of education unions' perspectives*. Belgium: Education International Research Institute.
- Tabachnik, B. G., Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6e éd.). Boston, É.-U. U.: Pearson

- TEDMEM. (2016). *Öğretmenlerin profesyonelleşmesinin desteklenmesi*. Web: <https://tedmem.org/mem-notlari/degerlendirme/ogretmenlerin-profesyonellesmesinin-desteklenmesi>
- Ünsal, (2018). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsüne ilişkin bir pareto analizi. *Özgün Araştırma*, 8(2), 111-130.
- Van Laar, D., Edwards, J. A. and Easton ,S.(2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*. 3(60), 325-33.
- Weber, M. (2012). *Ekonomi ve toplum*. (Cilt I) (L. Boyacı, Çev.). İstanbul: Yarı Yayınları.
- Yalçın, S. & Akan, D., (2016). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1138-1156.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yurdakul, S., Gür, B. S., Çelik, Z. ve Kurt, T. (2016). *Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi, Ankara.
- Yüzügüllü, D. A., Aytaç, N., & Akbaba, M. (2018). Bir Üniversite Hastanesinin Yoğun Bakım Ünitesi Hemşirelerinde Yaşam Kalitesi, İş Kazaları ve Vardiyalı Çalışmanın Etkileri. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8(1), 99-107

EKLER

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

Dosya

T.C.
AFYONKARAHİSAR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-49809702-605.01-92015508
Konu : Nuri ALTAŞ'ın Araştırma İzni

13.12.2023

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: a) Valilik Makamı'nın 12/12/2023 tarihli ve E-49809702-605.01-91903342 sayılı Oluru.
b) 10/10/2023 tarihli ve E-93282220-302.08.01-430817 sayılı yazımız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İÖ) mezun ve Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nuri ALTAŞ'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Statü Kaygıları ile İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki Düzeyi" konulu proje çalışmasında kullanılmak üzere 2023-2024 Eğitim Yılı içinde Müdürlüğümüze bağlı ilgilere (b) yazı ekinde belirtilen okullarda görevli öğretmenlere veri toplama çalışması yapabilmelerine dair ilgilere (b) talebinde bulunulmuştur.

Müdürlüğümüz AR-GE Birimi tarafından "Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü" 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı ile yapılan 2020/2 No'lu Genelge doğrultusunda incelemiş olup ilgilere (a) "Valilik Oluru" ve onaylanmış veri toplama aracı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Miraç SÜNNETCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

İşlemler tamamlandıktan sonra sonuçlarının birer örneğinin İl Millî Eğitim Müdürlüğüne teslim edilmesi gerekmektedir.

Onayı ve yazı ekleri

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Habibe KÜÇUKASLAN
Unvan: Öğretmen
Faks: _____

İnternet Adresi: egitim.meb.gov.tr
Elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden C4b9-03e7-35db-a691-fdca kodu ile teyit edilebilir.

76 03 / 1045
mail.com
ep.tr

QR KODU

Ek 2: Ölçek Kullanım İzni

←

📄
🗑️
✉️
⋮

N

Nuri ALTAŞ 10 Ağu

Hocam merhabalar; Ben Nuri ALTAŞ. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Yüksek

L

Lütfi Sürücü Dün

Alicılar: ben ▾

←
⋮

Gönderen Lütfi Sürücü •

Alıcı Nuri ALTAŞ •

Tarih 10 Ağu 2023 23:10

🔒 Standart şifreleme (TLS).
[Güvenlik ayrıntılarını göster](#)

Sayın Hocam

Öncelikle "Statü Kaygısı" ölçeğine göstermiş olduğunuz ilgi için teşekkür ederim. Ölçek uyarılama çalışması yayınlandığı tarihten itibaren kamuya açıktır. İstedığınız zaman kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Saygıyla
 Dr. Lütfi Sürücü

Gönderen: Nuri ALTAŞ
Gönderildi: 10 Ağustos 2023 Perşembe 22:31
Kime: Lütfi Sürücü <
Konu: İzin talebi

←

📁 🗑️ 📧 ⋮

N **Nuri ALTAŞ** 10 Ağu
Hocam merhabalar; Ben Nuri ALTAŞ. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Yüksek

H **Hüseyin Akar** 08:31
Alıcılar: ben ^

← ⋮

Gönderen Hüseyin Akar ·
Alıcı Nuri ALTAŞ ·
Tarih 11 Ağu 2023 08:31
🔒 Standart şifreleme (TLS).
[Güvenlik ayrıntılarını göster](#)

Hocam merhabar, tabiki kullanabilirsiniz. Ölçeğin uygulama formu ve ölçeğe ait bilgiler ilgili makalemde mevcuttur. Kolaylıklar dilerim

Kimden: "Nuri ALTAŞ" < >
Kime: "Hüseyin Akar" < >
Gönderilenler: 10 Ağustos Perşembe 2023
22:33:21
Konu: İzin talebi

[Alıntılanan metni göster](#)

⤵️ ⤵️ ⤵️