



## **LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

# **REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN GENEL ÖZYETERLİLİK ALGILARI VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**Hakan ACAR**

**Prof. Dr. Tefik ERDEM**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**MAYIS 2019**

**REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİNDE ÇALIŞAN  
ÖĞRETMENLERİN GENEL ÖZYETERLİLİK ALGILARI VE İŐ DOYUMU  
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**Hakan ACAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**MAYIS 2019**

Hakan ACAR tarafından hazırlanan “Rehberlik ve Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Genel Özyeterlilik Algıları ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Amme İdaresi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Prof. Dr. Tevfik ERDEM

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

**Başkan :** Doç. Dr. Osman ŞİMŞEK

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

**Üye :** Dr. Öğr. Üyesi Başak BEYDOĞAN TANGÖR

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

Tez Savunma Tarihi: 13/05/2019

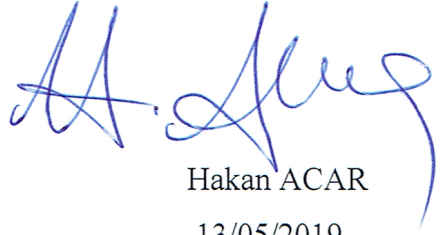
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Figen ZAİF

Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Hakan ACAR

13/05/2019

REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN GENEL  
ÖZYETERLİLİK ALGILARI VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ  
(Yüksek Lisans Tezi)

Hakan ACAR

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Mayıs 2019

ÖZET

Bu araştırmada, Ankara ilinde bulunan Rehberlik ve Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik düzeyleri ve iş doyumunu düzeyleri, genel özyeterlilik ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyle beraber genel özyeterliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma 2017-2018 döneminde Ankara iline bağlı 14 ilçede faaliyetlerini yürüten Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görevli 164 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırma verilerini toplamak için görüşme tekniği, Kişisel Bilgiler Formu, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA), t-testi, Kruskal Wallis H-testi, korelasyon ve çoklu regresyon analizi teknikleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre Rehberlik ve Araştırma Merkezinde çalışan rehberlik öğretmenlerinin genel özyeterlilik yılmama alt boyutu düzeylerinin özel eğitim öğretmenlerinden yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca Rehberlik ve Araştırma Merkezi Rehberlik Hizmetleri Bölümünde çalışan öğretmenlerin iş doyumunun içsel iş doyumunu alt boyutunun Özel Eğitim Hizmetleri Bölümünde çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında, cinsiyet, mesleki kıdem ve kurumda çalışma süresine göre öğretmenlerin genel özyeterlilik ve iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Genel özyeterlilik ile iş doyumunu arasında anlamlı, olumlu ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, genel özyeterliliğin toplam iş doyumunu üzerinde anlamlı hemde etkili olduğu saptanmıştır.

Bilim Kodu : 111622  
Anahtar Kelimeler : Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Özel Eğitim Öğretmeni, Rehberlik Öğretmeni, Özyeterlilik, Genel Özyeterlilik, İş Doyumu  
Sayfa Adedi : 107  
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Tefvik ERDEM

EXAMINATION OF JOB SATISFACTION LEVELS AND GENERAL SELF EFFICACY  
PERCEPTIONS OF TEACHERS WORKING IN GUIDANCE AND RESEARCH CENTERS  
(M.Sc. Thesis)

Hakan ACAR

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY  
GRADUATE SCHOOL FOR ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

May 2019

ABSTRACT

In this study, relationship between general self-efficacy and job satisfaction, effect of general self-efficacy on job satisfaction, general self-efficacy and job satisfaction levels of teachers working in Guidance and Research Centers in Ankara province, were investigated. Research included 164 teachers working in 14 Guidance and Research Centers in Ankara province during the academic period of 2017-2018. Interview, Minnesota Job Satisfaction Scale, General Self-Efficacy Scale and Demographic Information form were used to collect data. One-way analysis of variance (one way ANOVA), t-test, Kruskal Wallis H- test, correlation and multiple regression analysis were applied to analysis the data. According to the findings of the research, it was found that the resilience sub-dimension of general self-efficacy of guidance teachers were higher than those of special education teachers working in Guidance and Research Centers. Also, intrinsic job satisfaction sub-dimension of job satisfaction of teachers who are working in guidance and counseling department were higher than those of working in special education department. In addition to this, it was found that there were no significant difference between the general self-efficacy and job satisfaction levels of teachers according to gender, professional seniority and working time at the institution. To sum up, it was found that there were a significant, positive but weak relationship between general self efficiency and job satisfaction, however, general self efficacy was effective on total job satisfaction.

Science Code : 111622  
Key Words : Guidance and Research Center, Special Education Teacher, Guidance Teacher, Self Efficacy, General Self Efficacy, Job satisfaction  
Page Number : 107  
Supervisor : Prof. Dr. Tevfik ERDEM

## TEŞEKKÜR

Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsünde (TODAİE) başladığım yüksek lisans eğitimimde “Araştırma Yöntem ve Teknikleri” dersiyle herşeyden önce bizlere bilimsel araştırma etiğini ve bir araştırmaya başlayıp bitirebilme azmini aşıl原因an tez danışmanım Prof. Dr.Tevfik Erdem’e; TODAİE’den Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesine geçiş sürecimdeki desteği için şükranlarımı sunarım. TODAİE sürecinde, sosyal bilimlerde nicel veri analizini verdiği dersler ile zihnimizde temelini atıp, tutarlı bir şekilde şemalandırın Dr. Öğr. Üyesi Başak Beydoğan Tangör’e, tez çalışmamın temelinin oluşturulmasından bu yana desteği ve değerli katkıları için çok teşekkür ederim.

Araştırma verilerinin toplanması sürecindeki destekleri için Rehberlik ve Araştırma Merkezi yöneticilerine ve çalışanlarına ayrı ayrı teşekkür ederim.

Çalışma süresince desteğini esirgemeyen, bana vakit yaratan sevgili eşim Banu’ya; evde her bilgisayarı açtığımda “kapat baba onu, benle oyna” diyerek, hayatta birden fazla şey olduğumuzu hatırlatan sevgili oğlum Devin’e içtenlikle teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa</b>
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR .....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
2. ÖZYETERLİLİK.....	9
2.1. Özyeterlilik Kavramı.....	9
2.2. Genellenebilirlik Düzeylerine Göre Özyeterlilik Algıları.....	10
2.2.1. Göreve Özel Özyeterlilik.....	11
2.2.2. Alana Özel Özyeterlilik.....	11
2.2.3. Genel Özyeterlilik.....	11
2.3. Özyeterlilik Algısının Kaynakları .....	12
2.3.1. Doğrudan Deneyimler .....	13
2.3.2. Dolaylı Deneyimler .....	14
2.3.3. Sözel İkna .....	15
2.3.4. Fizyolojik ve Psikolojik Durumlar .....	16
2.4. Özyeterlilik Algısını Harekete Geçiren Süreçler .....	17
2.4.1. Bilişsel Süreç .....	17
2.4.2. Güdüleme Süreci .....	18
2.4.3. Duyuşsal Süreç .....	19
2.4.4. Seçim Süreci .....	19



3. İŞ DOYUMU .....	21
3.1. İş Doyumunu Kavramı .....	21
3.2. İş Doyumunu Kuramları.....	23
3.2.1. İçerik Kuramları .....	23
3.2.1.1. Gereksinimler hiyerarşisi kuramı .....	24
3.2.1.2. İki Etken Kuramı .....	25
3.2.1.3. X ve Y Kuramı.....	26
3.2.1.4. ERG Kuramı .....	27
3.2.2. Süreç Kuramları.....	28
3.2.2.1. Eşitlik kuramı.....	28
3.2.2.2. Beklenti kuramı .....	29
3.2.2.3. Amaç kuramı .....	30
3.3. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler .....	30
3.3.1. İşin Niteliği .....	31
3.3.2. Ücret ve Ödemeler.....	31
3.3.3. Bireyler Arası İlişkiler .....	32
3.3.4. Terfi Olanakları .....	32
3.3.5. İş Arkadaşları.....	33
3.4. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	34
3.4.1. Cinsiyet.....	34
3.4.2. Yaş .....	34
3.4.3. Mesleki Kıdem .....	35
3.4.4. Eğitim Düzeyi.....	35
3.5. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar .....	36
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ, BULGULAR VE YORUMLAR .....	41

4.1. Araştırma Hakkında .....	41
4.1.1. Araştırmanın Amacı .....	41
4.1.2. Araştırmanın Önemi .....	41
4.1.3. Araştırmanın Problemi .....	42
4.1.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	44
4.1.5. Araştırmanın Varsayımı .....	44
4.2. Araştırmanın Yöntemi.....	45
4.2.1 Araştırmanın Modeli.....	45
4.2.2 Evren ve Örneklem.....	45
4.2.3. Veri Toplama Araçları.....	46
4.2.3.1. Kişisel bilgiler formu.....	46
4.2.3.2. Genel özyeterlilik ölçeği.....	47
4.2.3.2.1. Genel özyeterlilik ölçeği güvenilirlik katsayısı.....	48
4.2.3.3. Minnesota doyum ölçeği.....	49
4.2.3.3.1. Minnesota doyum ölçeği güvenilirlik katsayısı .....	50
4.2.4. Verilerin Analizi .....	50
4.3. Araştırmada Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar .....	52
4.3.1. Normallik Testleri.....	52
4.3.1.2. GÖYÖ ve alt boyutları normallik testleri .....	53
4.3.1.3. MDÖ ve alt boyutları normallik testleri .....	56
4.3.2. Demografik Bulgular.....	59
4.3.3. Genel Özyeterlilik Algısının Demografik Değişkenlerle İlişkinine Ait Bulgular.....	60
4.3.3.1. Genel özyeterlilik algısı ve cinsiyet.....	60
4.3.3.2. Genel özyeterlilik algısı ve mesleki kıdem.....	62
4.3.3.3. Genel özyeterlilik algısı ve kurumda çalışma süresi .....	65

4.3.3.4. Genel özyeterlilik algısı ve çalışılan bölüm.....	66
4.3.3.5. Genel özyeterlilik algısı ve alan .....	67
4.3.4. İş Doyumunun Demografik Değişkenlerle İlişkisine Ait Bulgular .....	69
4.3.4.1. İş doyum ve cinsiyet .....	69
4.3.4.2. İş doyum ve mesleki kıdem .....	70
4.3.4.3. İş doyum ve kurumda çalışma süresi .....	73
4.3.4.4. İş doyum ve çalışılan bölüm .....	74
4.3.4.5. İş doyum ve alan .....	77
4.3.5. Genel Özyeterlilik ve İş Doyumu Arasındaki İlişki .....	78
4.3.6. Genel Özyeterliliğin İş Doyumuna Etkisi .....	80
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
KAYNAKLAR .....	95
EKLER.....	103
EK-1: Araştırma İzin Belgesi .....	104
EK-2: Araştırma Veri Toplama Aracı .....	105
ÖZGEÇMİŞ .....	107

## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.1. Genel özyeterlilik ölçeği güvenirlilik katsayısı .....	48
Çizelge 4.2. Minnesota doyum ölçeği güvenirlilik katsayısı .....	50
Çizelge 4.3. RAM’larda çalışan öğretmenlerin demografik nitelikleri açısından dağılımları .....	60
Çizelge 4.4. RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı puanlarının cinsiyete göre dağılımı ve t-testi sonuçları .....	61
Çizelge 4.5. RAM’larda çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre genel özyeterlilik algısı ve alt boyutlarına ilişkin Levene testi .....	62
Çizelge 4.6. RAM’larda çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre genel özyeterlilik algısı ve alt boyutlarının puan ortalamaları ve standart sapmaları.	63
Çizelge 4.7. RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı puanlarının mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçları.....	63
Çizelge 4.8. RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı puanlarının kurumda çalışma süresine göre dağılımı ve t-testi sonuçları .....	65
Çizelge 4.9. RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı puanlarının çalışılan bölüme göre göre dağılımı ve t-testi sonuçları .....	66
Çizelge 4.10. RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı puanlarının alanlarına göre göre dağılımı ve t-testi sonuçları.....	68
Çizelge 4.11. RAM’larda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının cinsiyetlerine göre dağılımı ve t-testi sonuçları.....	69
Çizelge 4.12. RAM’larda çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin levene testi .....	71
Çizelge 4.13. RAM’larda çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre iş doyumunu ve alt boyutlarının puan ortalamaları ve standart sapmaları. ....	71
Çizelge 4.14. RAM’larda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının mesleki kıdeme göre Kruskal Wallis H- testi sonuçları .....	72
Çizelge 4.15. RAM’larda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı ve t-testi sonuçları.....	73
Çizelge 4.16. RAM’larda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı ve t-testi sonuçları.....	74

**Çizelge****Sayfa**

Çizelge 4.17. RAM’larda çalışan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının alanlarına göre dağılımı ve t-testi sonuçları.....	77
Çizelge 4.18. RAM’larda çalışan öğretmenlerin özyeterlilik düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları .....	78
Çizelge 4.19. RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algılarının ile iş doyumu düzeylerini yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları ....	82



## ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 4.1. Genel özyeterlilik normal saçılma diyagramı.....	53
Şekil 4.2. Genel özyeterlilik kutu-çizgi grafiği.....	53
Şekil 4.3. Başlama normal saçılma diyagramı.....	54
Şekil 4.4. Başlama kutu-çizgi grafiği.....	54
Şekil 4.5. Yılmama saçılma diyagramı.....	55
Şekil 4.6. Yılmama kutu-çizgi grafiği.....	55
Şekil 4.7. Sürdürme çabası-ısrar saçılma diyagramı.....	56
Şekil 4.8. Sürdürme çabası-ısrar kutu-çizgi grafiği.....	56
Şekil 4.9. İş doyumu saçılma diyagramı.....	57
Şekil 4.10. İş doyumu kutu-çizgi grafiği.....	57
Şekil 4.11. İçsel iş doyumu saçılma diyagramı.....	58
Şekil 4.12. İçsel iş doyumu kutu-çizgi grafiği.....	58
Şekil 4.13. Dışsal iş doyumu saçılma diyagramı.....	59
Şekil 4.14. Dışsal iş doyumu kutu-çizgi grafiği.....	59
Şekil 4.15. İş doyumu ve başlama değişkeni için saçılma diyagramı ve regresyon doğrusu.....	81
Şekil 4.16. İş doyumu ve yılmama değişkeni için saçılma diyagramı ve regresyon doğrusu.....	81
Şekil 4.17. İş doyumu ve sürdürme çabası-ısrar değişkeni için saçılma diyagramı ve regresyon doğrusu.....	82

## SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

### Simgeler

### Açıklamalar

$\alpha$	Güvenirlilik Cronbach Alfa Katsayısı
$\beta$	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayısı (Beta)
$\bar{X}$	Aritmetik Ortalama
%	Yüzde
N	Kişi Sayısı
p	Anlamlılık değeri
r	Korelasyon katsayısı
S	Standart Sapma
Sd	Serbestlik Derecesi
t	Anlamlı Fark İstatistiği (t testi)

### Kısaltmalar

### Açıklamalar

Akt.	Aktaran
ANOVA	Tek-Yönlü Varyans Analizi
GÖYÖ	Genel Öz Yeterlilik Ölçeği
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MDÖ	Minnesota Doyum Ölçeği
RAM	Rehberlik ve Araştırma Merkezi
SPSS	Statistical Packages For Social Science

## 1. GİRİŞ

Özyeterlilik son zamanlarda birçok disiplin alanında yapılan çalışmalarda oldukça fazla kullanılan bir kavramdır. Özyeterlilik kavramına bu ilginin kaynağı insan davranışları ve uyumu üzerine etkisinden dolayıdır (Telef, 2011). Bireylerin çalışma ortamlarında etkili bir performans ve başarı sergilemesinde kişisel yeteneklerinin seviyesi kadar, bu yeteneklerinin yeterliliklerine olan inançları da oldukça önemlidir. Bu anlamda bireyin özyeterlilik algısı performansı üzerinde önemli bir değişkendir.

Sosyal bilişsel kuramın önemli bir kavramı olan özyeterlilik, Bandura'ya (1997: 3) göre, bireyin bir durumla başa çıkabilmek için gereken davranışları ve hareketleri sergilemesine olan inancıdır. Bu inanç bireyin performansını, güdülenmesini etkilemektedir. Bandura'dan sonra yapılan bireyin performansını ölçüt alan çalışmalar, özyeterlilik ile performans arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu, güdülenme kuramları için de merkezi bir kavram olduğunu ortaya çıkarmıştır (Işık, 2001).

Özyeterlilik algısının bireyin gelecek performansını yordamada eski performansından ve yeteneklerinden daha güçlü bir değişken olması, özyeterlilik algısının sabit, durağan değil dinamik ve değiştirilebilir olması, çaba üzerindeki yüksek etkisinden dolayı örgütlerin üzerinde durduğu bir kavramdır. Yüksek özyeterliliğe sahip bireylerin işlerindeki performansları artmakta, zorluklar karşısında daha dayanıklı olmakta ve güçlüklerin üstesinden gelebilmek için çaba konusunda ısrarcı olmaktadır. Düşük özyeterliliğe sahip bireyler ise, güçlükler karşısında daha az mukavete sahip olup, çabuk yılmaktadırlar ve işlerindeki performansları azalmaktadır (Telef, 2011).

Özyeterlilik algısı, bireyin amaçları üzerinde de belirleyici bir etkiye sahiptir. Özyeterlilik algısı, bilişsel süreçleri etkileyerek, bireyi amaç belirlemeye dönük olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Özyeterlilik algısı yüksek olan bireyler kendilerine çaba göstermeyi gerektiren yüksek amaçlar belirlerken, özyeterlilik algısı düşük bireyler düşük seviyede amaçlara yönelmektedirler. Özyeterlilik algısı böylelikle bireylerin amaçlarında nitelik ve nicelik olarak etkileyici bir değişkendir (Bandura, 1997: 35).

Özyeterlilik algısı, seçim sürecinde de bireyleri etkilemektedir. Bireylerin seçimlerini etkileyerek yaşadıkları çevreyi ve yaşamlarını etkilemektedir. Özyeterliliği düşük bireyler



daha çok yetkinlikleri üzerindeki faaliyetlerden kaçınıp, yetkinlikleriyle doğru orantılı faaliyetlere yönelmektedir. Özyeterliliği yüksek bireyler ise yaptığı seçimlerle yeni yetenekler, uğraşı alanları, sosyal ortamlar edinir. Bireyin seçimlerini etkileyen özyeterlilik algısı, bireyin kişisel gelişimini de etkileyecektir. Özyeterlilik algısı bireyin yeni yetenekler kazanması, kendini geliştirmesi üzerinde önemli bir değişken olacaktır (Bandura, 1997: 98).

Sosyal bilişsel kuram özyeterliliği daha çok belli bir alana, duruma yönelik olarak yordayıcı görmüştür. Ancak daha sonraki araştırmacılar ise özyeterlilik algısını belli bir alana, duruma özgü olabileceği gibi, farklı ortamlarda genellebilir bir algı olarak da ele alınabileceğini belirtmişlerdir (Işık, 2001). Bu durumda “genel özyeterlilik algısı” kavramı karşımıza çıkmaktadır. Genel özyeterlilik algısı, bireylerin belirli bir alan, durum ya da olay karşısında ortaya çıkabilecek sorunların çözümünde göstereceği çabaya ilişkin inanışlarıdır (Schwarzer ve Jerusalem, 2000: Akt. Erdoğan, 2007). Genel özyeterlilik sadece bireyin belli bir durumla, faaliyetle ve görevle ilgili kendi yetkinliklerine ilişkin algısı değildir. Kişilik özelliği gibi bireyin hayatın mücadele gerektiren farklı alanlarında, sergileyeceği performans açısından kendini ne denli yeterli algıladığıdır. Genel özyeterlilik algısı, çalışanların farklı görev ve alanlardaki özel özyeterlilik algılarını öngörebilme olanağı vermesi sebebiyle örgütler için önemli bir kavramdır (Işık, 2001).

Literatürde üzerinde oldukça fazla araştırma yapılan kavramlardan biri de iş doyumudur. İş günümüz toplumunda bireyin yaşamının önemli bir zamanını kapsamakta ve etkilemektedir. Bireyin büyük bir zamanını geçirdiği işinde duyduğu hoşnutsuzluğu ve memnuniyetsizliği, psikolojik sağlığını, fiziki sağlığını ve genel yaşamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Birey için çalışılan iş para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamanın dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doyumunu için de önem arz eder. Bu sebeple iş görenlerin iş doyumlarını saptamaya ve artırmaya yönelik çalışmalar hem bireysel hem kurumsal ve dolayısıyla toplumsal bir öneme sahiptir (Yeşilyaprak, 2000). Bireyin zamanının çoğunu geçirdiği işyerinde mutlu olması ve doyum alması psikolojik açıdan bir zorunluluktur (Telman ve Ünsal, 2004: 27).

İş örgütlerinin en önemli ögesi olan bireyin verimliliğinin ve performansının artırılması, bireyin işe karşı memnuniyetiyle doğru orantılıdır. Çalışılan iş ortamlarında doyum sağlayabilen insanların işlerine bağlı ve işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir. Bu

sebeple bireylerin işlerinde doyumunu olumlu ve olumsuz etkileyen faktörleri bulmak ve örgütlerin işgören üzerinde etkililiğini artırmak için iş doyumuyla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Kurumlar için olumlu bir durumu ifade eden iş doyumunu; “bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” olarak tanımlanır (Locke, 1976: 97).

Bireysel farklılıklar nedeniyle insan davranışları her zaman öngörülebilir değildir. Bu nedenle insanların davranışları üzerine genel ilkeler veya davranışlar saptamak güçtür. Belli bir örgüt için geçerli doyum sağlama faktörleri başka bir örgüt için beklenen doyum sağlayıcı olamamaktadır. Birçok araştırmacı, kendi araştırmasına uygun olarak iş doyumunun boyutlarını tespit etmiştir. Bu boyutlar temel beş boyuta indirgenerek; işin niteliği, ücret ve ödemeler, bireyler arası ilişkiler, terfi olanakları ve iş arkadaşları başlıkları olarak sıralanabilir. Bu anlamda iş doyumunu; çalışanın işin niteliği, ücret, bireyler arası ilişkiler, terfi olanakları ve iş arkadaşları gibi işin boyutlarına ilişkin değerler ile çalışanların bu değerlerinin işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olarak da tanımlanabilir (Balcı, 1983: Akt. Buluç ve Demir, 2015: 293).

İş doyumunu düzeyinin belirlenmesi örgütler için önemli faydalar sağlayacaktır. Bazı sonuçlardan yönetim, kurumun etkililiğini sağlamada yararlanırken bazı sonuçlardan da dolaylı faydalanıp kurumun verimliliğine katkı sağlayacaktır. Eğitim örgütlerinin en önemli bileşenlerinden olan öğretmenlerin hangi değişkenlerin iş doyumlarını etkilediğinin belirlenmesi ve iş doyumlarının yükseltilmesi, öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliği ve etkisi açısından da kritik bir öneme sahiptir.

Bu araştırmanın yapıldığı Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ilk olarak 1954 yılında “rehberlik servisi” adıyla Ankara ve İstanbul’da açılmıştır. 1955 yılında sayısı yurt genelinde altıya çıkmıştır. 1959 yılında ise bu kurumlar “Araştırma ve Rehberlik Klinikleri” olarak hizmet vermeye başlamıştır. Yine aynı yılda bu merkezle Talim ve Terbiye Kurulu tarafından “Rehberlik ve Araştırma Merkezi” (RAM) olarak adlandırılmıştır (Tan, 2000; Aslan, 2003). Kurulduğundan 1983 yılına kadar İlköğretim Genel Müdürlüğü bünyesinde yer alan merkezlerin iş tanım ve görevleriyle ilgili yönetmelik 1968 yılında “Rehberlik ve Araştırma Merkezleri Yönetmeliği” olarak yayınlanmıştır. 1983 yılında Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuş RAM’lar da bu genel müdürlüğe bağlanmıştır (Karaköse,

2012; Ekim, 2015). Günümüzde Türkiye çapında tüm il merkezleri ve belli ilçeler olmak üzere RAM'ların toplam sayısı 240'dır.

Güncel tanımıyla RAM'lar, Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğinde (2017) : *“İl veya ilçelerdeki rehberlik hizmetleri ile özel eğitim hizmetlerinin planlanması, koordineli bir şekilde yürütülmesi, sunulan hizmetlerin izlenmesi ve değerlendirilmesinin sağlanması amacıyla faaliyet yürüten kurum”* olarak tanımlanmıştır. Merkezler “Rehberlik Hizmetleri Bölümü” ve “Özel Eğitim Hizmetleri Bölümü” Başkanlığı olarak teşkilatlanmıştır. Rehberlik hizmetleri bölümünde rehberlik alanından öğretmenler görev alırken, özel eğitim bölümünde rehber ve özel eğitim alanından öğretmenler birlikte görev almaktadır.

İlgili yönetmelikte (2017) rehberlik hizmetleri bölümünün temel görevleri; yıllık çerçeve planı hazırlanmak, eğitim kurumlarından gönderilen yıllık çalışma programı ile çalışma raporlarını incelemek, değerlendirmek, merkeze başvuran ya da yönlendirilen bireylere psikolojik yardım hizmeti vermek, eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal alanlarda grup rehberlik etkinliklerine yönelik programlar hazırlamak, bilimsel gelişmeleri izlemek, gerektiğinde üniversiteler ve ilgili kuruluşlarla iş birliği yapmak ve bireye ihtiyacı doğrultusunda rehberlik hizmetleri vermektir.

Özel eğitim hizmetleri bölümünün temel görevleri ise; özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin tanınması, değerlendirilmesi ve yönlendirilmesi, eğitsel değerlendirme ve tanılama hizmetlerinden yararlanmak üzere RAM'a başvuran ya da yönlendirilen bireylere gerekli hizmetlerin sunulması, aile eğitim programlarının düzenlenmesi, eğitim kurumlarında veli, idareci ve öğretmenlere, özel eğitim hizmetleri konusunda gerekli destek sunulması ve özel eğitime ihtiyacı olan bireylere, ailelere, öğretmenlere ve eğitim kurumlarına yönelik özel eğitim hizmetlerine ilişkin yayınların oluşturulmasıdır (MEB, 2017).

Literatürde, RAM'ları kapsayan genel özyeterlilik ve iş doyumunun birlikte ele alındığı bir araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırma ile RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine kapsamlı bir araştırma yapılmak istenmiştir. Bu nedenle “RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik düzeyleri ve iş doyumunu düzeyleri nedir?” sorusu çalışmanın cevap aradığı ana soruyu oluşturmaktadır. Bu ana soru temelinde; RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algıları ve iş doyumunu

düzeylerinin, bu değişkenleri ölçmek için geliştirilen araçlarla, merkezlerde çalışan öğretmenlerden yararlanılarak belirlenmesi çalışmanın genel amacını oluşturmaktadır.

Eğitim kurumlarında görev alan öğretmenler üzerinde iş doyumunu ve özyeterlilikle ilgili birçok çalışmanın olduğu görülmüştür. Bu çalışmalarda daha çok özyeterliliği ölçmede duruma ve alana dayalı bir özyeterlilik ölçeği olan “öğretmen özyeterlilik” ölçekleri kullanılmıştır. Öğretmen özyeterlilik ölçeklerinin değişkenleri daha çok yüz yüze öğretim yapan öğretmenlerin beceri ve mesleki bilgilerine yönelik ölçütlerden oluşmaktadır. RAM’larda görev alan özel eğitim ve rehberlik öğretmenlerinin iş tanımları, görevleri ve çalışma şartlarından dolayı, öğretmen özyeterlilik düzeylerini genel özyeterlilik ölçeği ile ölçme yoluna gidilmiştir. Araştırma bu özelliği ile öğretmenlerin genel özyeterlilik ve iş doyumunu üzerine RAM’larda yapılan ilk çalışma olma özelliğine sahiptir.

Belirtildiği gibi, RAM’larda çalışan öğretmenler üzerinde yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. RAM’larda görev alan özel eğitim ve rehberlik öğretmenlerinin iş tanımları, görevleri ve çalışma şartları yüz yüze eğitim veren eğitim kurumlarındaki özel eğitim ve rehberlik öğretmenlerinden farklıdır. Bu farklılıktan yola çıkarak RAM’lar özelinde yapılacak bu çalışma; RAM öğretmenlerinin genel özyeterliliklerinin ve iş doyumlarının artırılmasına yönelik çalışmalara kaynaklık etmesi açısından önemlidir. Araştırma bulguları, RAM’ların insan kaynaklarını politikalarında karar verme aşamasında dikkate alınacak ölçütleri içermesi açısından da başka bir önem arz etmektedir. Araştırmanın, ilgili yeni araştırmalara kaynak teşkil etmesi, RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı ve iş doyumunu düzeyleriyle ilgili bir çalışmanın literatüre kazandırılması da araştırmanın önemi olarak sıralanabilir.

Türkiye’de özyeterlilik ve iş doyumunun birlikte incelendiği belli başlı çalışmalar şu şekilde sıralanabilir. Gençtürk’ün (2008) ilköğretim öğretmenleri üzerinde özyeterlilik ve iş doyumunu incelediği yüksek lisans tezi; Türk (2008) tarafından yapılan ilköğretim sınıf öğretmenlerinin özyeterlilik ve mesleki doyumunu incelediği yüksek lisans tezi; Teltik (2009) tarafından yapılan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin incelendiği yüksek lisans tezi; Baysal (2010) tarafından yapılan hemşirelerde özyeterlilik inancı ve iş doyumunu ilişkisinin incelendiği yüksek lisans tezi; Gamsız (2013) tarafından yapılan öğretmenlerde stres kaynakları, öz yeterlik, a tipi kişilik ve iş doyumunun incelendiği yüksek lisans tezi;

Kıvılcım (2014) tarafından yapılan öğretmenlerde iş doyumunu, özyeterlilik inancı ve yaşam doyumunu ilişkilendiren karşılaştırıldığı yüksek lisans tezi; Buluç ve Demir (2015) tarafından yapılan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin özyeterlilik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği makale; Burhan (2016) tarafından yapılan resmi ve özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin özyeterlilik inancı ve iş doyumunu düzeylerinin incelendiği yüksek lisans tezi örnek çalışmalardandır.

RAM'larda yapılan belli başlı çalışmalar şu şekilde sıralanabilir. Koç (1998) tarafından yapılan RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelendiği yüksek lisans tezi; Özgüler (2003) tarafından yapılan RAM müdürlerinin karşılaştığı yönetsel stres kaynaklarının incelendiği yüksek lisans tezi; Kağan (2005) tarafından yapılan devlet ve özel ilköğretim okulları ile RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelendiği yüksek lisans tezi; Topal (2010) tarafından yapılan RAM'larda görev yapan rehber öğretmenlerin RAM müdürlerinin yöneticilik becerilerine ilişkin görüşlerinin incelendiği yüksek lisans tezi; Akkuş (2010) tarafından yapılan RAM'larda görevli rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirildiği yüksek lisans tezi; Karaköse (2012) tarafından yapılan RAM'larda çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri arasındaki ilişkinin incelendiği yüksek lisans tezi; Gürbüz ve Bozgeyikli (2012) tarafından yazılan RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin özel eğitimde rehberlik ve psikolojik danışmaya yönelik öz yeterlilik algılarının incelendiği makale; Ekim (2015) tarafından yapılan RAM'larda yürütülen hizmetlerin incelendiği yüksek lisans tezi örnek çalışmalardır.

Bu tez, giriş ve sonuç bölümü dışında üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde özyeterlilik kavramı, genellenebilirlik düzeylerine göre özyeterlilik algıları, özyeterlilik algısının kaynakları ve özyeterliliği harekete geçiren süreçler kavramsal ve kuramsal çerçevede açıklanmıştır.

Tezin ikinci bölümünde iş doyumunu kavramı, iş doyumunu kuramları ve iş doyumunu etkileyen örgütsel ve bireysel faktörler kavramsal ve kuramsal çerçevede açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, Ankara'da bulunan RAM'larda yapılan genel özyeterlilik ve iş doyumunu araştırmasına yer verilmiştir. Araştırmanın, amacı, önemi, problemi, kapsamı, sınırlılıkları ve varsayımları ortaya konulmuştur. Daha sonra araştırmanın

yöntemi, modeli, veri toplama araçları, evren ve örneklem ile verilerin nasıl analiz edildiği açıklanmıştır. Bölüm, Ankara ilindeki RAM'larda çalışan öğretmenlere yapılan ölçek, görüşme, gözlem ve bilgi formlarından elde edilen bulguların yorumlanmasıyla sonlandırılmıştır.





## 2. ÖZYETERLİLİK

### 2.1. Özyeterlilik Kavramı

İnsan davranışının önemli bir belirleyicisi olan özyeterlilik kavramı, Sosyal-bilişsel kuramın değişkenlerinden biri olarak Bandura (1997) tarafından tanımlanmış ve bu kavramla ilgili pek çok kuramsal ve deneysel çalışma yapılmıştır (Yıldırım ve İlhan, 2010). Özyeterliliğe teknik olarak “algılanan özyeterlilik” denmektedir (Senemoğlu, 1997: 235). Bandura (1997: 3) özyeterliliği “çeşitli durumlarla başa çıkabilmek için gereken davranışların ne kadar iyi ortaya konulabileceği ile ilgili kişisel yargılar” olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda özyeterlilik kişilerin üstlendikleri görevleri yerine getirme konusunda gerekli becerilere ne derecede sahip olduklarına ilişkin inancı yansıtır (Bolat, 2011: 3). Bandura’ya (1986: 389) göre, davranışlar, bireylerin herhangi bir alanda sahip oldukları gerçek yetenek düzeylerinden çok, o alandaki kapasiteleri ve yeterlilikleri konusundaki inançlarından etkilenecektir. Bu anlamda, bireyler ne kadar güçlü yeterlilik beklentilerine sahiplerse o kadar çok aktif olacak ve o kadar çok çaba harcayacaklardır (Aypay, 2010: 117). Özyeterlilik yetenekli olmaya değil, ama kişinin kendi kaynaklarına güvenmesine karşılık gelmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010: 301). Bireyin özyeterlilik algısı, kendi yetkinliklerinin kapsamlı bir değerlendirme ve yargısı sonucunda meydana gelir. Birey, bulunduğu ortamın gereklerine cevap verebilmek için sahip olduğu yetileri, kişilik özelliklerini, bilgi ve tecrübe seviyesini, güdülenmesini, kısacası yetkinliklerini irdeler. Yetkinliklerinin içinde bulunduğu görev, durum veya etkinlik için yeterli seviyede olduğuna inanırsa harekete geçer. Bireyin bu yetkinlikleriyle ilgili inancı onun özyeterlilik algısıdır ve oldukça önemli bir güdüleyicidir (Işık, 2001).

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkılarak özyeterliliğin üç temel özelliğinden söz edilebilir. Birincisi; özyeterlilik bireylerin belli bir görevi ifa edebilmeleri için gereken kapasiteleri ile ilgili algılarını kapsar. İkincisi; özyeterlilikle ilgili algı değişebilir, dinamiktir. Üçüncüsü; özyeterlilik algısı harekete geçirme ögesini içerir. Bu özellikler kapsamında bireyler aynı yetilere sahip olsalarda özyeterlilik algılarına bağlı olarak farklı seviyelerde performans gösterirler (Gist ve Mitchell, 1992: Akt. Bolat, 2011). Bireyler, davranışlarının istedikleri sonuçları üreteceğine inanmazlarsa, güçlüklerle karşılaştıklarında edimde bulunmak ya da devam etmek için daha az güdüye sahip olurlar. Özyeterlilik algısı, bireylerin kendi düşüncelerini ve davranışlarını nasıl düzenleyecekleri üzerinde önemli bir



belirleyicidir. Özellikle psikoloji ve eğitimde, özyeterliliğin, diğer güdüsel değişkenlere göre davranışa yönelik sonuçların daha kararlı bir kestiricisi olduğu ispatlanmıştır (Schunk ve Pajares, 2010).

Bir eylem başarısızlıkla sonuçlandığında, özyeterliliği yüksek olan bir kişi, bu başarısızlığı kendi eksikliğine değil, kullanılan yöntem ve stratejilerin yanlışlığına bağlar (Yıldırım ve İlhan, 2010). Özyeterlilik algısının yüksek olmasının bireylerin zorlayıcı ortamlar seçmesine, çevrelerini araştırmasına ya da yeni çevreler yaratmasına imkân verdiği söylenmektedir (Yücel ve diğerleri 2009). Bu özellikleriyle yüksek özyeterlilik algısı örgütlerin çalışanlarında aradıkları bir değişkendir (Işık, 2001). Bandura'ya göre (1997) bireyin sahip olduğu becerilerden çok bu becerilerle neler yapabileceğine inancı daha önemlidir. Belli bir beceriye sahip birey özyeterlilik algısının düşüklüğü nedeniyle bir faaliyette bulunmayacak ya da başarısız olacaktır. Diğer taraftan tersi bir durumda söz konusu olabilir. Özyeterlilik algısı yüksek ancak belli bir beceriye sahip olmayan birey harekete geçebilir, başarılı olma ihtimalini güçlendirebilir (Özerkan, 2007). Ancak bu durum başarıyı garantilemez. Aynı becerilere sahip farklı bireyler özyeterlilik algılarına bağlı olarak farklı seviyelerde performans gösterebilirler. Özyeterlilik algısı bireyin becerileriyle ilgili bir ölçüt değil, bireyin farklı şartlarda mevcut becerileriyle neler gerçekleştirebileceğine olan inancıdır (Bandura, 1997: 3).

## **2.2. Genellenebilirlik Düzeylerine Göre Özyeterlilik Algıları**

Özyeterlilik algısının durumluk veya sürekli bir değişken olduğuna ilişkin görüş farklılıkları bulunmaktadır (Yıldırım ve İlhan, 2010). Sosyal-bilişsel kuramda özyeterlilik algısı yapılacak faaliyete ve duruma göre oluşan bir algıdır. Belirli bir zamanda, belirli bir ortamda ve yapılacak iş veya faaliyete özeldir (Işık, 2001). Bandura (1997) özyeterliliği bireyin belli bir alandaki becerilerine yönelik algılarının değerlendirmesi olarak yordayıcı değerinin olduğunu ileri sürmüştür. Bandura'dan sonraki araştırmacılar özyeterlilik algısının belli bir duruma, işe veya alana özgü olabileceği gibi, kişilik özelliği gibi farklı ortamlarda genellenebilir bir algı olarak da değerlendirilebileceğini ifade etmişlerdir (Işık, 2001). Bu anlamda genel özyeterlilik kavramı çeşitli çalışma bulgularıyla destek bulmuştur (Eden ve Kinnar 1991, Harrison ve ark. 1996, Chen ve ark. 2000, Scherbaum ve ark. 2006'dan Akt. Yıldırım ve İlhan, 2010). Bu bağlamda, özyeterlilik algısı, göreve özel

özyeterlilik, alana özel özyeterlilik ve genel özyeterlilik olarak üç farklı türde tanımlanabilir (Işık, 2001).

### **2.2.1. Göreve Özel Özyeterlilik**

Bandura (1997), ortamsal veya göreve yönelik özyeterlilik algılarının daha çok davranışsal sonuçlarla ilişkili olduğunu ve davranışları doğrudan etkilediğini ileri sürer. Buna göre, özyeterlilik algıları belirli bir bağlama ne kadar özelleştirilirse, o bağlamdaki davranışsal sonuçlar o kadar başarılı bir biçimde yordanabilir. Bandura kendi çalışmalarında bu düşüncelerini doğrulayan bulgular elde etmiştir (Aypay, 2010: 117). Bu açıdan bakıldığında özyeterlilik algısından sadece, belli bir ortam, durum veya görevle ilişkilendirilerek bahsedilebilir. Örnek olarak, şarkı söylecek kişinin, müzik ve ses becerisini; yemek yapacak bireyin, mutfak becerilerini değerlendirmesi söz konusudur. Bu tür özyeterlilik algıları göreve özel özyeterlilik algısı olarak adlandırılmakta olup, bu algıların yapılacak görevler özelinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

### **2.2.2. Alana Özel Özyeterlilik**

Bandura'ya göre özyeterlilik algısı sadece benzer görev, faaileyet ve durumlarla genellenebilir. Bu şekilde de alana özel özyeterlilik kavramından söz edilebilir. Alana özel özyeterlilik kavramı ile bireylerin farklı faaliyet alanlarıyla ilgili özyeterlilik algıları genellenebilir. Bunlar bireyin gündelik, akademik veya meslek hayatındaki farklı görev alanlarıyla ilişkili özyeterlilik algıları olabilir (Işık, 2001). Örnek olarak, akademik başarıya ilişkin özyeterlilik algısına karşılık gelen akademik özyeterlilik algısı, mesleki seçimlerde karar vermeye yönelik özyeterliliğe karşılık gelen kariyere karar verme özyeterlilik algısı, annenin çocuk bakımıyla ilişkili özyeterlilik algısına karşılık gelen annelik özyeterlilik algısı verilebilir (Sahraç, 2007).

### **2.2.3. Genel Özyeterlilik**

Bandura (1977), özyeterlilik kuramını ele aldığı makalesinde, özyeterliliği bireyin belli bir alandaki kendi becerilerine yönelik algılarının bir değerlendirmesi olarak açıklıyorsa da, aynı makalesinde, bu algıların genellenebilirliğine de işaret etmektedir. Bandura'ya göre, birey herhangi bir alandaki beceri algısına ilişkin değerlendirmesini benzer alanlardaki

beceri değerlendirmelerine genelleyebilmektedir. Özyeterliliğin genellenebilirliğine yönelik düşünceler, daha sonra özyeterlilikten türetilen ve genel özyeterlilik adı verilen yeni bir kavramın gelişimine sebep olmuştur (Aypay, 2010). Banduradan sonra gelen araştırmacılar özyeterlilik kavramını geliştirici çalışmalar yapmışlar ve özyeterlilik kavramının farklı durumlarda genellenebileceğini iddia etmişlerdir. Bu bağlamda genel ve özel olmak üzere özyeterlilik ayrımı yapmışlardır. Genel özyeterlilik algısı yaşamın farklı alanlarında bireyin ortaya koyacağı performans açısından kendini ne kadar yeterli hissettiği ile ilgilidir. Genel özyeterlilik,” bireyin farklı ortamlardaki performansı için belirleyici etkisi olan anahtar yetkinliklerine olan inancı” olarak tanımlanabilir (Işık, 2001: 11).

Shelton (1990) genel özyeterliliği kişilik özelliği olarak ele almıştır. Genel özyeterlilik algısının bireyin başarı ve başarısızlıklarının birikimiyle değişebildiğini fakat daha çok durağan bir özellikte olduğunu belirtmiştir. Sherer ve diğerleri (1982) genel özyeterliliği bireyin hayatındaki olumu, olumsuz tüm deneyimlerin bir bileşkesi olarak tanımlamıştır (Akt. Bolat, 2011: 5). Bu anlamda genel özyeterliliğin, özyeterliliğin genel bir değerlendirmesi olduğunu söylemek doğru olacaktır (Uysal, 2013). Aypay’a (2010) göre genel özyeterlilik bir kişinin birden fazla alanda yapacağı davranışlarını yordamaya yarayan, ölçülebilir bir özelliktir.

Tanımlarda görüldüğü üzere genel özyeterlilik sadece bireyin belli bir durumla, faaliyetle ve görevle ilgili kendi yetkinliklerine ilişkin algısı değildir. Bireyin hayatın mücadele gerektiren farklı alanlarında, sergileyeceği performans açısından kendini ne denli yeterli algıladığıdır. Genel özyeterlilik algısı, çalışanların farklı görev ve alanlardaki özel özyeterlilik algılarını kestirebilme imkânı vermesi sebebiyle örgütler için üzerinde durulan bir değişkendir (Işık, 2001).

### **2.3. Özyeterlilik Algısının Kaynakları**

Özyeterlilik algısı, yaşamın ilk yıllarından başlayarak çeşitli faktörlerin etkisiyle gelişir. Bireylerin kendi yeterlilikleri hakkındaki algılarının kaynağı kendilerine ilişkin sahip oldukları bilgilerdir (Akgündüz, 2012). Bireyler bir faaliyete geçmeden önce çeşitli kaynaklardan gelen bilgileri belli süreçlerden geçirip değerlendirerek, bunları bir araya getirerek duruma özel veya genel bir algı geliştirirler. Bu bilgiler bireyin özyeterlilik algısının seviyesi hakkında varılacak hükmü belirler (Gist ve Mitchell, 1992’den Akt. Işık,

2001). Bandura'ya (1997) göre bilgi kapasiteye dönüşürken deneyimlerle bir bütün oluşturur. Bu bütün, yalnızca bireyin kendi iç denetiminden geçen seçilmiş bilgilerden meydana gelmektedir. Burada dikkat çeken nokta, bireyin bir bilgiyi kendi yeterlilik kapasitesine eklemesi için, o bilgiyi belirli kaynaklardan ve belirli bilişsel süreçlerden geçirmesi gerektiğidir (Sarı, 2014: 31). Bandura (1986), güçlü özyeterlilik algısının zamanla ve daha çok olumlu deneyimlerle geliştiğini, geliştikten sonra dirençli olduğunu ve daha sonra yaşanan başarısızlıklardan çok fazla etkilenmediğini belirtmektedir (Atasoy, 2010).

Bandura (1995) özyeterlilik algısını oluşturan dört temel kaynak olduğunu belirtir. Bu kaynaklardan en etkili olanının bireylerin doğrudan kendi deneyimlerinden kazandığı bilgiler olduğunu; diğer kaynakların ise bireylerin başarılı veya başarısız uygulamalarına ilişkin dolaylı gözlemleri, toplum etkisinin başarabilmeye ilişkin tesiri olarak sözel ikna ve başarıda fizyolojik ve psikolojik durum olduğunu vurgular (Akt. Balta, 2009). Bireylerin özyeterlilik algıları, bazen bu kaynaklardan sadece birinden oluşur, bazen ise birden fazla kaynağın birleşiminden meydana gelir (Akgündüz, 2012). Bu bölümde özyeterlilik algısını belirleyen dört temel kaynak ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

### **2.3.1. Doğrudan Deneyimler**

Doğrudan deneyim, bireyin belli bir eyleme ilişkin kişisel yeteneklerinin düzeyi hakkında bilgi edinmek üzere o eylemin birey tarafından deneyimlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1986'dan Akt. Aydın, 2016). Bandura'ya (1997) göre özyeterlilik algısının oluşmasında en fazla etkiye doğrudan deneyimler sahiptir. Bireyin bir eylemi yapabileceğine olan inancı ve yaptığı davranışın sonucunda başarılı olması ile ilgili beklentisi bireyin eylemi yapmasında önemli bir etkidir. Yapılacak eylemin sonucu önemlidir ancak bireyin bu eylemi yapabilme hakkında kendisine inanması daha da önemlidir (Korkmaz, 2002). Bireylerde doğrudan deneyimler başarıyla ya da başarısızlıkla sonuçlanır. Bandura (1997) bireysel eylemlerin başarı veya başarısızlıkla sonuçlanmasının bir eylemin bireysel kapasitenin oluşmasında önemli bir etkisinin olmasından söz etmektedir. Başarılı sonuçlar bireyin özyeterlilik algısını geliştirip bireyin davranışı yapabilme beklentisini artırır. Başarılı deneyimler özyeterliliği artırırken başarısız deneyimler özyeterliliği düşürmektedir. Kendi deneyimleri ve başarılarıyla güçlü ve olumlu bir özyeterlilik algısı oluşmuş olan bireylerin, yeni bir durumda karşılaştıkları

başarısızlık bireyi fazla etkilemeyecektir. Ancak kolay başarılar elde eden bireyin sonuca kolay ulaşma beklentisi oluşacak, yeni başarısızlıklarla karşılaştığında ise bireyin cesaretini ve kendi yeterliliklerine inancını kaybetmesine neden olacaktır. Bu bağlamda bireyin yaşamında güçlüklerle karşılaşması bireyin özyeterliliğini artırmada olumlu bir durumdur. Bu sayede bireyler güçlükleri nasıl aşabilecekleri konusunda deneyim kazanırlar ve değişkenler üzerinde kontrol sağlamayı öğrenirler (Bandura, 1997: 15).

Bandura'ya (1995) göre, özyeterlilik algısını geliştirme; değişken hayat şartlarıyla başa çıkabilmek üzere uygun davranış biçimleri sergilemek için kişinin bilişsel, davranışsal ve özdüzenleyici araçlarla donanması anlamına gelir (Atasoy, 2010). Bu anlamda Bandura (1997) deneyimlerin güçlü özyeterlilik algısı oluşturması için; bireyin deneyimlerinden kazandığı bilgi, deneyimlerin içeriği ve zorluğu, aynı deneyimi gerçekleştirmek için gösterilen çabanın seviyesi, benzer deneyimleri gerçekleştirmek için harcanan zaman gibi unsurların da etkili olduğunu söylemiştir (Türkmen, 2009). Özetle, bireyin yaşadığı deneyimlerden çok, bu deneyimlerin birey üzerinde yarattığı etki önem taşımaktadır.

### **2.3.2. Dolaylı Deneyimler**

Özyeterlilik algısına kaynaklık eden diğer değişken, sosyal-bilişsel kuramın önemli bir bileşeni olan gözlem yoluyla öğrenme, bir modelin gözlemesine dayanan dolaylı deneyimlerdir. Bireyler bir faaliyet veya görevle ilgili başarılarını ya da başa çıkma performanslarını kendilerine benzer bireyleri gözlemleyerek de geliştirebilirler. Model alınan bireyle model alan birey arasındaki benzerliğin fazla olması, öz yeterlilik algısının gücünü artırmaktadır (Uyankier, 2014). Model alınanla benzerlik artması, model alan bireyin başarı ve başarısızlığını daha fazla etkilemektedir. Bu benzerlikler yaş, cinsiyet, eğitim, sosyo ekonomik durum, ırk ve etnik köken gibi değişkenler olabilir. Bu değişkenler arasında yaş ve cinsiyet diğer değişkenlere göre daha etkilidir (Atasoy, 2010).

Dolaylı deneyimlerde başkalarının yetileri model alınır, ulaştıkları başarı ya da başarısızlıklarını gözlemlemek kendi özyeterlilik düzeylerini etkiler. Bireylerin model aldıkları kişilerin devamlı ve tutarlı gayretleriyle başarılı olma durumlarını gözlemesi kendi özyeterlilik algılarını olumlu şekilde artıracaktır. Diğer taraftan birey, model alınan kişilerin devamlı ve tutarlı gayretleri neticesinde başarısız olduğuna tanık olduğunda özyeterlilik düzeyleri olumsuz etkilenecek ve düşük olacaktır (Sahranç, 2007).

Bireyin özyeterlilik algısının gelişiminde, dolaylı deneyimler bireyin kendi deneyimleri kadar etkili bir kaynak değildir. Ancak bireyin kendi yetkinlikleriyle ilgili algısı düşükse veya ön bilgisi kısıtlıysa, dolaylı deneyimler önem kazanmaktadır (Pajares, 2002: Akt. Atasoy, 2010).

Bandura'ya (1986) göre, dolaylı deneyimler özyeterlilik üzerinde hızlı bir şekilde etki göstermez. Bireyin izlenimlerini zihinsel süreçlerden geçirip işlemesi de gerekmektedir. Bireyin doğrudan yaşadığı deneyimle gözlem yoluyla edindiği deneyim birbiriyle örtüşüyorsa olumlu veya olumsuz özyeterlilik algısına daha fazla etki etmektedir (Atasoy, 2010).

### **2.3.3. Sözel İkna**

Özyeterlilik algısının bir diğer kaynağında sözel iknadır. Bireylerin özyeterlilik inançlarına diğer bireylerden gelen sözle ikna davranışı da etki eder. Özellikle güçlülerle karşılaştığında diğer bireylerin, bireyin yeteneklerine olan inançlarını ve güvenlerini ifade etmesi, bireyin özyeterliliğine olumlu şekilde etki edecektir (Akgündüz, 2012). Sözel ikna, bireyin kelimelerle cesaretlendirilmesi prensibine dayanır (Sarı, 2014). Bandura'ya (1997) göre sözel ikna, bireye hedefinde başarılı olabilmesi için sahip olduğu inancı güçlendirmek üzere söylenen sözlerdir. Olumlu sözel ikna bireyin özyeterlilik algısını etkileyip yeteneklerine güvenmesini, cesaretlenmesini sağlamaktadır. Bu durumun tam tersi ise olumsuz sözel iknada görülmektedir. Olumsuz sözel ikna bireyin özyeterlilik algısını düşürmekte, bazen tamamen söndürmektedir. Pajares'e (2002) göre, genellikle olumsuz ikna yoluyla özyeterlilik algısının düşürülmesi, olumlu ikna ile bu algıların kuvvetlendirilmesinden daha kolaydır (Kurbanoğlu, 2004).

Sözel iknada, ikna eden kişi de önem taşımaktadır. Sözel iknada bulunan bireyin güvenilirliği ve ikna ettiği konu ile ilgili yeterliliği, bilgiside ikna sürecini etkilemektedir. Belirli bir konuda özyeterlilik algısı yüksek bireyler, aynı veya benzer bir konuda çevrelerindeki bireylerin özyeterlilik algılarını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Atasoy, 2010).

Sözel iknanın gerçekleri yansıtması da önemli bir konudur. Gerçeğin ya da mevcut şartların üzerinde yapılan sözel ikna çabaları, özyeterlilik üzerinde gereken etkiyi

yaratmayacaktır. Gerçekçi olmayan yönlendirmeler sonucunda oluşan başarısızlık özyeterlilik algısını olumsuz etkileyecektir. Bireyin güçlü olduğu yönleri vurgulayarak yetkinliğine ilişkin gerçekçi sözel ikna edilmesi, daha zor faaliyetlere girişimini kolaylaştırmaktadır (Sahranç, 2007).

#### **2.3.4. Fizyolojik ve Psikolojik Durumlar**

Bireyin fizyolojik ve duygusal durumu da özyeterlilik algısını olumlu veya olumsuz etkiler. Bireyler belli bir alandaki yeterliklerini değerlendirirken, o faaliyeti daha önce gerçekleştirirken deneyimledikleri fizyolojik etkileri dikkate alırlar. Örnek olarak, birey mukavemet gerektiren faaliyetlerde, bedensel olarak hissettiği yorgunluğu, ağrı ve acıları fiziksel kapasite zayıflığının bir işareti olarak değerlendirir (Kurbanoglu, 2004). Özyeterliliğin bedensel işaretleri, stresli ve zorlayıcı durumlarla başa çıkılabilme ve mücadeleye devam etme gibi durumlarda gözlemlenir (Bandura, 1997). Bireyler bu gibi durumlarda kendi davranışlarını izleyerek kendi kapasitelerini değerlendirirler. Bireylerde stres, genelde bireyin tetikte olmasını ve güçlülere karşı hızlı çözüm üretmesine olanak veren farkındalığı sağlar. Bu farkındalığın etkilendiği faktör fizyolojik ve psikolojik değişimlerdir (Sarı, 2014).

Bireyin duygusal durumu da özyeterlilik algısı üzerinde etkilidir. Bir faaliyete karşı duyulan yoğun duygular, o faaliyetin başarılı veya başarısız sonuçlanacağını etkiler. Bireylerin gerçekleştirdikleri bir faaliyet üzerine becerileri konusundaki olumsuz düşünceler ve korkuları, özyeterlilik algılarının düşmesine ve korktukları gibi faaliyet sonunda başarısız olmalarına yol açmaktadır (Pajares, 2002: Akt. Atasoy, 2010). Bu anlamda olumlu duygular, özyeterlilik algısını yükseltirken, olumsuz duygular özyeterlilik algısını düşürür. Özyeterlilik algısı yüksek insanlar için duygusal uyarılmalar performansları destekleyen bir kaynaktır. Ters durumda, özyeterlilik algısı düşük bireyler duygusal uyarılmaları performansları için zayıflatıcı bir kaynak olarak görürler. Böylelikle önemli olan uyarıcının nasıl algılandığıdır. Uyarıcının yoğunluğu ve doğası çok önemli değildir (Bandura, 1997: 106-111).

Sonuç olarak, fiziksel durumu geliştirmek, stres ve olumsuz duyguları azaltmak, bedensel durumla ilgili yanlış yorumlamaları düzeltmek özyeterlilik algısını yükseltecektir (Bandura, 1997: 111).

## 2.4. Özyeterlilik Algısını Harekete Geçiren Süreçler

Araştırmalara göre özyeterlilik, kişilerin davranışlarını dört ana süreç ile harekete geçirir. Bu süreçler; bilişsel süreç, güdüleme süreci, duyuşsal süreç ve seçim sürecidir. Bu süreçler kendi kendilerine değil genellikle birlikte işlerler (Bandura, 1997: 115).

### 2.4.1. Bilişsel Süreç

Davranışların çoğu öncelikle düşünsel boyutta şekillenmektedir. Özyeterlilik algısının bilişsel süreçler üzerindeki etkisi değişik şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bireyler kendi amaçlarına uygun olarak davranışlarını düzenlerler. Bireyin amaçları da kendi özyeterlilik algısından etkilenir. Özyeterlilik algısı, düşünsel süreçleri etkileyerek, amaç belirlemeye dönük performans olumlu veya olumsuz etkileyen şekillere dönüşür (Bandura, 1997: 116-118). Özyeterlilik algısı ne kadar yüksekse bireylerde kendilerine mücadele edebilecekleri yüksek amaçlar belirlerler. Bu bağlamda özyeterlilik, bilişsel süreç içinde işlenir ve bireylerin amaçlarını nitelik ve nicelik olarak şekillendirir.

Özyeterlilik algısının bilişsel süreçler üzerindeki etkisi, bireyin kendi yeteneğini ne şekilde algıladığı, çevresiyle karşılaştığı, çevreden gelen geribildirimleri nasıl değerlendirdiği, davranışlarda ne düzeyde kontrol sağlayabildiğine olan algısı ve geçmiş tecrübelerine bağlı olarak değişebilmektedir (Martocchio, 1994; Wood ve Bandura, 1989a: Akt. Aydın, 2016). Bazı bireyler yeteneklerini bilgi ve beceriyle artırabileceğini düşünür. Bazı bireyler ise yeteneklerin doğuştan geldiğini değişmeyeceğini düşünürler. Bu anlamda, özyeterliliği yüksek bireyler başarısızlığı yeterince çaba göstermediklerine bağlarken, özyeterliliği düşük bireyler yeteneksizliklerine bağlarlar. Özyeterlilik inancının bilişsel süreçler üzerindeki etkisi olan çevre ile karşılaştırma bireye yanlı bir bilgi verebilme ihtimaline rağmen bireyin performansını etkileyebilmektedir. Çevreden gelen geribildirimlerin niteliği de bilişsel süreçler üzerinde etkilidir. Çevreden gelen bireye yönelik yetersizlik bildirimleri bireyin özyeterliliğini negatif etkileyip davranışla ilgili performansını düşürmektedir. Özyeterliliğin etkilediği bilişsel süreçlerden biri ise algılanan kontrol edilebilirliktir. Kendi yeteneklerine güvenen bireyler sınırlılıklar içinde davranışları üzerinde kontrol kurabilirken, yeteneklerine güvenmeyen bireyler hayatlarıyla ilgili değişiklik yapmanın fayda sağlamayacağını düşünüp sorunları genelde yaşadıkları çevreye bağlarlar. Kişilerin özyeterlilik algıları da geçmiş yaşantıları aracılığıyla bilişsel süreçler



üzerinde etkilidir. Bireyin olumsuz geçmiş yaşantıları gelecek performanslarını ve kendi yetkinliklerini nasıl değerlendirdikleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Bandura, 1989: Akt. Aydın, 2016).

#### **2.4.2. GÜDÜLEME SÜRECİ**

Bireyin güdülenmesi üzerinde özyeterlilik algısı önemli bir rol oynamaktadır. Bir davranışı gerçekleştirmek için sadece bilişsel süreçlerin doğru bir şekilde işlemesi yeterli değildir. Özyeterlilik algısının etkilendiği güdülenme, bireyin bir faaliyete başlaması ve sürdürmesinde önemli bir etkiye sahiptir (Bandura, 1997: 137).

Bandura (1994) üç bilişsel güdüleme unsurundan bahsetmiştir. Bu unsular, nedenselleştirme, sonuç beklentileri ve bilişsel hedefler olarak sıralanır. Adı geçen unsurlar yine aynı adlı kuramlardan ortaya çıkmışlardır; bu kuramlar nedensellik kuramı, sonuç beklentisi kuramı ve hedef kuramıdır. Bireyin özyeterlilik algısı yukarıda bahsedilen bilişsel güdülenmelerin tümünde etkindir (Atasoy, 2010).

Nedensellik kuramı bireyin başarı ve başarısızlıklarının nedenlerine olan inancı üzerine temellendirilmiştir. Bireyin başarısına veya başarısızlığına bulunduğu nedenler güdülenmesini etkiler. Nedensel bağlamalar güdülenmeyi, performansı ve duygusal tepkileri özyeterlilik algısı aracılığıyla etkiler. Özyeterliliği yüksek bireyler başarısızlığı çaba azlığına bağlarken, düşük özyeterliliğe sahip bireyler başarısızlığı yeteneksizliğe bağlarlar ( Atas, 2009).

Sonuç beklentisi kuramında güdülenme, davranışın sonucu ve bu sonuçların birey için değerine olan beklentilere bağlı şekilde organize edilir. İnsanlar neyi yapabileceklerine olan algısı doğrultusunda da davranışta bulunur. Bu bağlamda sonuç beklentisinin güdülenmeye etkisi kısmen özyeterlilik algısı tarafından yönetilir. Bireyler kendilerini bir faaliyeti yapacak seviye görmedikleri zaman farklı seçeneklere yönelmektedir. Sonuç olarak, bireyler özyeterlilik seviyeleri ve sonuç beklentilerine bağlı olarak, kendilerine verilen görevlere farklı güdülenme seviyeleriyle yaklaşır (Bandura, 1997: 110-140).

Hedef belirleme sürecinde de özyeterlilik algıları etkilidir. Başedilebilir hedeflere yönelik davranışlar güdülenme gerektirmektedir. Hedeflerin belirlenmesinde işin niteliğinden daha

çok bireyin kendini değerlendirmesi daha etkilidir. Özyeterliliği yüksek bireyler hedeflerine ulaşmada başarısız olduklarında faaliyete yönelik çabalarını artıracak ve hedefine ulaşmak isteyecektir. Bu durum güdülenmenin hedef belirleme unsurunda özyeterlilik algısının etkisini göstermektedir (Bandura, 1997: 81).

Sonuç olarak, özyeterlilik algıları güdülenme süreçleri olan nedenselleştirme, sonuç beklentileri ve bilişsel hedefleri farklı şekillerde etkilemektedir.

### **2.4.3. Duyuşsal Süreç**

Özyeterlilik algısı duyuşsal durumların düzenlenmesinde de etkilidir. Aynı şekilde duyuşsal durumlarda özyeterlilik algısını etkilemektedir. Olumsuz duygular bireyin kendisini yetersiz hissetmesine neden olmaktadır. Yeterlilik duygusunun yüksekliği bireyin güdülenmesini artırıp endişelerini azaltmaktadır (Bandura, 1997: 137).

Özyeterlilik algısı bireyin zorlandığı durumlarda stres ve depresyon düzeylerini etkiler. Geçmiş deneyimlerinden yararlanarak güçlüklerin üzerinde kontrol sağlayacağına inanan bireyler olumsuz durumları hatırlamaz. Karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelemeyeceğini düşünen insanda endişe düzeyini düşürecek deneyimler eksiktir. Bu bireyler daha çok yetersizlikleri ve çevreleri üzerinde dururlar. Stres ve endişe düzeylerini artırır. Bireyde özyeterlilik algısının yüksek olması endişeyi azaltır, olumsuz davranışların düzenlenmesine yardımcı olur. Yüksek özyeterlilik düzeyine sahip bireyler yaşamlarında tehdit olarak gördüğü olumsuzlukların üstesinden gelebilecek güce sahiptirler (Bandura, 1994'den Akt. Akgündüz, 2012). Bu bakımdan özyeterlilik algısı duyuşsal süreçler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

### **2.4.4. Seçim Süreci**

Bandura (1997) insanların çevrelerinin hem üyesi, hem de geliştiricisi olduğunu belirtmiştir. Bireyler ait olmak istedikleri çevreyi kendileri seçerek kendi gelişimlerine fayda sağlamaktadırlar. Özyeterlilik algısı seçim sürecinde bireylerin tercihleri konusunda yol göstericidir. Özyeterlilik algısı bu yönüyle de bireyin seçim yapma davranışını etkileyerek bulunacakları çevreyi ve yaşamlarını etkilemektedir. Bireyler yeterliliklerinin

üzerindeki durum ve faaliyetlerden kaçınırlar, kapasiteleriyle uyumlu durum ve faaliyetleri seçme eğilimindedirler (Bandura, 1997: 81).

Yaptığı seçimler bireye yeni yetenekler, uğraşı alanları, sosyal ortamlar edindirir. Bireylerin seçimlerini etkileyen unsurlar dolayısıyla bireyin kişisel gelişimini de oldukça etkilemektedir. Bireyin yaşamının dönüm noktalarında yapacağı seçimler önemlidir. Bu seçimlerle bireyler istedikleri gelecek için önkoşul becerilerin, deneyimlerin ve yapıların oluşmasını sağlar (Bandura, 1997: 87). Özyeterlilik algısının erken yaşlarda geliştirilmesi bu anlamda önemlidir. Böylece birey, önemli dönemlerde kariyer seçeneğini dikkate alarak, önkoşul becerilerin, deneyimlerin ve yapıların oluşmasını sağlamak üzere daha çok çaba harcayacaktır (Ataş, 2009). Bu anlamda özyeterlilik algısının seçim sürecinde de önemli bir etkisi bulunmaktadır.

### 3. İŞ DOYUMU

#### 3.1. İş Doyumu Kavramı

Literatürde üzerinde oldukça fazla çalışılan kavramlardan biri iş doyumudur. 20. Yüzyıl başlarında araştırmacıların iş doyumuna ilgileri artmıştır. Mayo ve arkadaşları Hawthorne araştırmalarında çevresel şartların verimliliğe etkisi üzerine çalışmışlardır. Araştırma sonucu çalışma gruplarının çalışan davranışları üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Ardından yapılan güdülenme ve davranış çalışmaları ile iş doyumunun iş performansı ve verimlilikle ilişkili bir faktör olduğu sonucu bulunmuştur. Sonraki araştırmalarda güdülenme kuramı iş doyumunu kuramının yerine kullanılmıştır. Süreç içinde iş doyumunun kolay bir açıklamasının bulunmadığı birçok değişkenden etkilendiği kabul edilmiştir (Gülner, 2007: 161-165).

Günümüzde iş yaşamı, bireyleri fizyolojik, psikolojik ve sosyal yönden olumsuz etkileyebilmektedir. Bireyler çalıştıkları iş ortamının, psiko-sosyal zorluklarından etkilenebilmekte, farklı düzeylerde fizyolojik ve psikolojik çaba ile görevlerini devam ettirmektedirler. Günümüz ortamında çalışanların verimli bir şekilde çalışabilmelerinde iş doyumunun büyük rolü vardır (Serinkan ve Bardakçı, 2009). Bu anlamda yaşamımızın önemli bir kısmını geçirdiğimiz çalışma ortamlarında sağladığımız iş doyumunu hem çalışan hem de çalışılan kurum için önemlidir. Çalışanların başarılı, mutlu ve üretken olmalarını sağlayan önemli şartlardan biri mesleki anlamda yaşayacağı iş doyumudur (Günbayı ve Tokel, 2012). Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri amaçlarını gerçekleştirebildikleri sürece söz konusu olmaktadır (Altınışık, 1997: 136). Bu nedenle iş doyumunu araştırmacılar için işin özelliklerinden işin yönetimine kadar örgütsel olayların merkezinde bir değişken olmuştur. Genellikle iş doyumunu tutumsal bir değişken olarak bilinir. Bireyin işinden hoşlanması “doyumu”; ya da hoşlanmaması “doyumsuzluğu” bir derece ifade etmektedir (Ültanır, 2002: 163).

Kurumlar için olumlu bir durumu ifade eden iş doyumunu Locke (1976); “bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlamıştır (Çetinkanat, 2000: 1).

Spector'a (1997) göre iş doyumu, çalışanların işlerini sevmeleri ya da sevmemelerine, hissettiklerine ilişkin davranışsal tepkilerdir. Çalışan birey işini değerlendirdiğinde, çalıştığı iş kendinde olumlu bir duygusal bir durum oluşturmuyorsa iş doyumsuzluğu oluşur. İş doyumsuzluğuna sahip birey, hem sosyal yaşamında hem de iş yerinde mutlu değildir (Savaş, 2012: 63).

Güney (2000) ise iş doyumunu; bir kurumda sağlam bir örgütsel ortamın oluşturulmasının ölçüsü olarak değerlendirir ve kavramı, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlar (Gülnar, 2007: 163).

Kurumların amaçlarından biri ürün üretmek, diğeryse çalışanların işlerinden doyumunu sağlamaktır. Kurum, ürünün niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, bunun yanında çalışanların işten doyumlarını yükseltmeye çalışmakla sorumludur. İş doyumu, bir çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ve ulaştığı olumlu duygusal durumdur. Çalışanın işinden duyduğu doyumun derecesi, duyduğu bu hazzın ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun düzeyidir (Başaran, 1991: 263).

İş doyumu düzeyinin belirlenmesi örgüt açısından önemli faydalar sağlayacaktır. Bazı sonuçlardan yönetim, örgütsel etkililiği sağlamada doğrudan faydalanabileceği gibi, bazı sonuçlar da dolaylı olarak örgütsel etkililiğe katkıda bulunurlar (Altınışık, 1997: 140). Çalışanlarda iş doyumu yeterli seviyede olmadığında, doyumsumsuzluğu ile doğru orantılı olarak hayal kırıklığı ve mutsuzluk yaşamaktadır. Olumsuz duygulara sahip çalışanda işe karşı isteksizlik, işi yavaşlatma, çalıştığı kuruma karşı uzaklık, işe devamsızlık, memnuniyetsizlik, işini tamamlamama gibi verimi etkileyen psikolojik tepkiler oluşacaktır (Erdoğan, 2010).

Çetinkanat' a (2000: 1,2) göre iş doyumunda üç önemli etkenden söz edilebilir. Birincisi; iş doyumu işe karşı duygusal bir tepkidir. Bu nedenle doğrudan görülemez ancak etkileri anlaşılabilir. İkincisi; iş doyumu genellikle çalışanın beklentilerinin karşılanma düzeylerine göre belirlenir. Üçüncüsü; iş doyumunun kendisi ile ilişkili bazı özellikleri vardır.

Smith, Kendall ve Hulin iş doyumunun beş boyutundan bahsetmişlerdir (Luthans 1992:114): İşin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşları (Akt; Çetinkanat, 2000: 2). Diğer yandan Locke (1976) bu beş boyutla birlikte; takdir edilme,

yararlılıklar, çalışma şartları, şirket ve yönetim olmak üzere iş doyumunun dokuz boyutundan bahsetmektedir (Akt: Gülnar, 2007: 164).

### **3.2. İş Doyumu Kuramları**

İş doyumunun incelenmesinde güdülenme kuramlarından yararlanılmaktadır. Güdülenme “bireyi davranışa sevk eden içsel güç” olarak tanımlanmaktadır. Güdülenme bireyin davranışlarında hem davranışı ortaya çıkarıcı hem de engelleyici bir güçtür (Keser, 2006: 2,3). Yapılan işe güdülenme, bireylerin çalışılan örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için çaba harcaması olarak tanımlanır. Bu nedenle bireylerin işlerinde başarılı olmaları için yüksek düzeyde güdülenmeleri gerekir (Çetinkanat, 2000: 9).

İş doyumunu kuramları genel olarak “içerik” ve “süreç” kuramları olmak üzere ikiye ayrılırlar. İçerik kuramlarında teorilerde bireyi harekete geçiren içsel faktörler ağırlıklı olarak kabul edilirken, süreç kuramlarında ise dışsal faktörler ağırlıklı olarak kabul edilmektedir (Oral ve Kuşluyan, 1997: 97).

#### **3.2.1. İçerik Kuramları**

İçerik kuramları güdülenmenin içsel faktörlerden kaynaklandığı düşüncesine dayanır. İçerik kuramları temel olarak bireyleri doyuma ulaştıracak ihtiyaçların neler olduğunu ortaya koymaya çabalar. Bu kuramaların beş temel sayılısından bahsedilebilir. Birincisi; ihtiyaçlar ve dürtüler davranışı yönlendirir. İkincisi; ihtiyaçlar ve dürtüler, dengesizlik durumunda aktifleşir. Üçüncüsü; ihtiyaçlar ve dürtüler öncelik hakkını belirler. Dördüncüsü; bir ihtiyaç doyuma ulaştığında sürekli güdülenmeyi sağlamaz. Beşincisi; bireyler aynı ihtiyaç önceliklerini ve dürtüleri paylaşır (Chappell, 1995: Akt. Gülnar, 2007: 169).

Bu bölümde içerik kuramları altında dört farklı kuramdan bahsedilecektir. Bunlar, gereksinimler hiyerarşisi kuramı, iki etken kuramı, X ve Y kuramı ve ERG kuramı.

### 3.2.1.1. Gereksinimler hiyerarşisi kuramı

Gereksinimler hiyerarşisi kuramı Abraham Maslow'un geliştirdiği, bireysel gereksinimlerin ayrıntılı biçimde değerlendirildiği, gereksinimlerin bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süren kuramdır. Maslow'a göre bireyler her zaman daha iyi durumda olmayı ve sahip olmadıkları şeyleri isterler. Tatmin edilen giderilen bir gereksinim davranışı güdülemez. Aynı zamanda gereksinimler hiyerarşisine göre alt düzeyde bir gereksinim karşılanmadan bir üst seviyedeki ihtiyaç karşılanmaz (Çetinkanat, 2000: 11-14). Maslow tüm insanlar için ortak beş temel ihtiyaç alanı tanımlamıştır (Eren, 2001: 496). Bu beş temel ihtiyaç alanı aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

*Fizyolojik Gereksinimler:* Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli ihtiyaçlarıdır. En temel gereksinimlerdir. Fizyolojik dürtüler olan yeme, içme, uyku, barınma ve cinsel dürtülerden oluşur. Birey bu gereksinimlerini karşıladıktan sonra diğer gereksinimleri karşılamaya çalışacaktır. Bu ihtiyaçlar birbirinden bağımsızdırlar. Bu ihtiyaçlar karşılanmadan bir üst grup ihtiyaçlarının doyurulmasına geçilememektedir (Günbayı, 2000: 27).

*Güvenlik Gereksinimleri:* Güvenlik, tehlikeden korunma, emniyette olma, fiziki tehditte korunma gibi gereksinimlerdir. Bu gereksinimler için belli kuralların, kanunların var olması ve işlenmesi gerekir (Eren, 2001: 31).

*Ait Olma ve Sevgi Gereksinimleri:* Bu gereksinim sevme, sevilme, arkadaşlık, ait olma, kabul görme gibi sosyal ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Bu gereksinimler doyurulmadığında bireyler reddedilmiş ve yalnız hissederler. İnsanlar toplu halde yaşadıklarından ötürü, bireyler kendileri için önemli olan gruplara dahil olarak kendilerini bu grubun bir üyesi olarak görmek isterler (Cüceloğlu, 1993: 235).

*Saygınlık Gereksinimleri:* Başarı, saygı, kendine güven gibi benlik ihtiyaçlarından oluşur. İçsel ve dışsal gereksinimler olarak sıralanabilir. İçsel olarak saygınlık, başarılı olma, özgürlük gibi gereksinimlerden oluşur. Dışsal olarak statü, ün, tanınma, takdir edilme gibi ihtiyaçlardan oluşur. Daha üst düzeydeki kendini gerçekleştirme ihtiyacının duyulması ancak saygı görme ihtiyacının giderilmesi ile mümkündür (Onaran, 1981: 15).

*Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi:* Gereksinimler hiyerarşisinin en tepesindeki gereksinimdir. Bu gereksinim bireyin potansiyelini kullanıp kendini geliştirmesiyle ilgilidir. Tam olarak doyumu imkânsızdır. Çünkü insan kapasitesini geliştirmeye çalıştıkça, kendini gerçekleştirmesi bir üst düzeyde gerçekleşecektir (Keser, 2006: 15,16; Çetinkanat, 2000: 11-14).

Maslow'un kuramına göre bireylerin ihtiyaçlar hiyerarşisindeki yerleri farklı olduğu için bireyleri aynı değişkenle güdülemek imkânsızdır. Bu anlamda örgütler çalışanlarına farklı güdüleyiciler sunmak durumundadır (Gülner, 2007: 171,172)

### **3.2.1.2. İki Etken Kuramı**

Kuramın geliştiricisi Herzberg yaptığı araştırmalar sonucunda iş doyumu üzerinde etkili olan işin kendisiyle ilgili "güdüleyiciler" ve işin çevresel koşullarıyla ilgili "koruyucu etkenler" olarak iki etkenden bahsetmektedir. Güdüleyiciler işin kendisi, başarı, terfi olanakları, örgüt içi ilişkiler ve denetim gibi işin kendisiyle ilgili değişkenlerden oluşmaktadır. Koruyucu etkenler ise ücret, çalışma koşulları, örgüt politikaları, örgüt olanakları gibi işin çevresiyle ilgili değişkenlerden oluşmaktadır (Gülner 2007: 173).

Herzberg'e göre iş doyumuna sebep olan faktörlerle, iş doyumsuzluğuna yol açan faktörler birbirinden farklıdır. Koruyucu etkenlerin yokluğu iş doyumsuzluğu yaratır. Ancak sadece koruyucu etkenlerin varlığı iş doyumunu sağlamayabilir. Aynı şekilde güdüleyici etkenlerin varlığında iş doyumuna tek başına neden olmaz. Ancak varlığı iş doyumunda artış sağlar. Kuramda iş doyumuyla ilgi nötr noktasının solunda koruyucu etkenler yer almaktadır. Sağında ise güdüleyici etkenler yer almaktadır. Koruyucu etkenler bireyi iş doyumsuzluğundan uzaklaştırır, güdüleyici etkenler ise iş doyumunu artırır. Bu anlamda iş doyumunun tersi iş doyumsuzluğu değildir (Herzberg, 1993: Akt. Çetinkanat, 2000: 19).

Herzberin kuramı ile Maslow'un kuramı birbirine benzemektedir. Maslow'un fizyolojik gereksinimleri ile Herzberg'in koruyucu faktörleri benzerlik göstermektedir. Aynı şekilde, Maslow'un saygınlık gereksinimleri ile Herzberg'in güdüleyici etkenleri birbiriyle örtüşmektedir (Eren, 2001: 506).



### 3.2.1.3. X ve Y Kuramı

McGroger tarafından geliştirilen X ve Y kuramında birbirine zıt iki insan tipi vardır ve iki kuramda farklı sayıltılara sahiptir. X teorisini benimseyen yöneticilere göre, işgörenler çalışmayı sevmedikleri için sürekli yönlendirilmeli, denetlenmeli ya da amaçlara ulaşabilmek için ceza ile korkutulmalıdır. Yöneticiler işgörenlerin iş güvenliğini bütün diğer etmenlerin üzerinde tutar ve çok az hırs gösterirler (Beck, 2000: 402; Akt. Savaş 2012).

X kuramında insanlar çalışmak ve gelişmek istemez. Ancak zorlanarak üretime yönlendirilebilir. X kuramının sayıltıları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- İş ve çalışmak insanın doğasına terstir.
- İnsanlar hırslı değildir, yönlendirilmeyi severler, sorumluluk almak istemezler.
- İnsanların çoğu örgütlerin sorunlarını çözmede yaratıcı değildir.
- Çoğu insan kontrolle ve baskıyla örgütsel hedeflere ulaşabilir (Bailey, 2002: 17; Akt. Gülnar, 2007: 176).

Y kuramında ise X kuramına zıt bir şekilde insanların çalışmak başarmak ve gelişmek gibi psikolojik ihtiyaçları vardır. McGroger' e göre Y kuramı daha doğru ve güdüleyici bir yaklaşımdır. Örgütler buradan hareketle insanların potansiyellerini harekete geçirmelidir. Y teorisi benimseyen yöneticiler, işgörenleri kararlara katılma yönünde teşvik etmeli, onlara esnek iş saatleri uygulamalı, tekdüze ve mekanikleşmiş işler yerine işlerinden doyum elde edecekleri ortamı oluşturmalıdır (Savaş, 2012). Y kuramının sayıltıları da aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Şartlar uygunsa iş yapmak doğal ve kolaydır.
- Çalışanlar kendi kendilerini kontrol edebilirler ve sorumluluk alabilirler.
- İnsanların çoğu örgütsel sorunları çözmede yaratıcıdır.
- Güdülenme saygı görme, kendini gerçekleştirme seviyesinde ortaya çıkar.
- İnsanlar uygun şekilde güdülenirse kendilerini yönlendirip iş yerinde yaratıcı olabilirler (Bailey, 2002; Akt. Gülnar, 2007: 175-178).

### 3.2.1.4. ERG Kuramı

Maslow'un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına benzer bir kuramda Clayton Alderfer tarafından geliştirilen ERG kuramıdır. Maslow'un kuramı ile Alderfer'in kuramı arasındaki temel fark, Maslow'un kuramında beş temel ihtiyaca değinilirken, Alderfer'in kuramında üç temel ihtiyaçtan bahsedilmektedir. ERG Bu gereksinimler "varlık gereksinimleri", "ilişki gereksinimleri" ve "gelişme gereksinimleridir (Telman ve Ünsal, 2004: 48).

*Varlık Gereksinimleri:* En tabandaki gereksinimlerdir. Yeme, içme, korunma, güvenlik gibi temel gereksinimlerdir. İş ortamında genellediğimizde, çalışanın aldığı ücret, çalışma ortamı, iş güvenliği bu gereksinimlerdenidir (Çetinkanat, 2000: 16).

*İlişki Gereksinimleri:* Bunlar insan ilişkileri, saygı, tanınma, ait olma hissi olarak sıralanır. Bu gereksinim iş yerinde ise, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, arkadaşlıklar ve aile ile doyurulabilir. Bu gereksinimin doyuma ulaşmasında sağlıklı iletişim, net ve düzgün etkileşim ve paylaşım süresi etkilidir (Luthans, 1995, Akt. Akbulut, 2015).

*Gelişme Gereksinimleri:* Bu ihtiyaç-gnjbu da Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en st düzeyde yer alan "kendini gerçekleştirme" kategorisine karşılık gelmektedir. Bu gereksinimler bireysel gelişme ve olgunlaşmayı içerir. Bu gereksinim tam olarak doyurulamaz. Çünkü birey geliştikçe yeni yetenekler oluşacaktır. Bu gereksinimin doyuma ulaşmasıyla birey bütünlük hissi duyar fakat geliştirilen her yetenek yeni bir yeteneği ortaya çıkaracağından tam olarak doyuma ulaşmak söz konusu değildir (Akbulut, 2015, Gülnar, 2007: 178).

ERG kuramı Maslow'un kuramından farklı olarak ihtiyaçları üç grupta toplamıştır. Diğer bir fark ERG kuramında daha az somut olan amaçlara ulaşamayanlar daha somut amaçlara yönelirler. Bir st düzey gereksinim karşılanmadıkça bir alttaki gereksinime yönelinir. Başka bir fark ERG kuramında birden fazla gereksinimin aynı anda etkin olabilmesidir. Maslow gereksinimlerin her insanda bulunduğunu kabul etmiştir. Ancak Alderfer ortama göre insanlarda ihtiyaçların değişebileceğini belirtmiştir (Çetinkanat, 2000: 16,17).

### 3.2.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları güdüleyicilerin içsel faktörlerden değil dışsal faktörlerden kaynaklandığını savunur. Süreç kuramları güdüleme üzerinde durmaktansa daha çok bireylerin amaçlarına ulaşmada izleyecekleri süreçler üzerinde durur. Süreç kuramlarının dört temel sayılısından bahsedilebilir. Birincisi; çalışanlarda başarı beklentisi çabayı artırır. İkincisi; çalışanlar bağımsızdır ve sorunlara en kısa yoldan çözüm bulurlar. Üçüncüsü; çalışanlar davranışlarını başarılı olarak algılayorsa çabalarına devam ederler. Dördüncüsü; çalışanların çabası hedefe ulaştıklarında veya hedefe ulaşamayacaklarını anladıklarında sona erer (Chappell, 1995: Akt Gülnar, 2007: 179).

Bu bölümde süreç kuramları altında üç farklı kuramdan bahsedilecektir. Bunlar, eşitlik kuramı, beklenti kuramı ve amaç kuramıdır.

#### 3.2.2.1. Eşitlik kuramı

Eşitlik kuramı çalışanın işlerinde harcadığı performans ile elde ettiği sonuçlar arasındaki uyumu elde etmeye çalıştığını savunan bir kuramdır. Adams tarafından geliştirilen kuram bireylerin işleri sonucunda eşit ödül ve ödemeler gibi çıktılar istemeleri fikrine dayanır. bireyler kendileri ile aynı işi yapan insanların sağladığı ödül ve katkılarla kendilerinin elinde bulunanları kıyaslayarak durumu ölçmekte, kendileri aleyhine gerçekleşen bir mukayese sonucu güdülenme seviyesinin düşmesine sebep olmaktadır (Keser, 2006: 41).

Adams'a göre çalışanlar iş için harcadıkları performansla elde ettiği çıktıları, diğer çalışanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırır. Bu girdiler çalışanın becerileri, eğitim, deneyim, iş için harcanan zaman olarak sıralanabilir. Çıktılar ise, ücret, yan ödemeler, terfi fırsatları, çalışanların kurumdan aldıkları olarak sıralanır. Birey yaptığı karşılaştırmada bir eşitlik görürse, birey işi için çaba sarfetmeye devam edecektir. Bu karşılaştırmada bir adaletsizlik varsa bireyin iş için harcadığı çaba olumsuz etkilenecektir (Çetinkanat, 2000: 27; Gülnar, 2007: 180).

Eşitlik kuramında çalışanın girdiler ve çıktılar arasında algıladığı uyumsuzluk, çıktıların doyurucu olmamasını sağlar. Algılanan dengesizlik arttıkça çalışanın gerginliği artacak ve

güdülemede bu durumu azaltma yolunda olacaktır (Bartol ve Martin 1991: Akt. Çetinkanat, 2000: 27).

Yöneticiler astları ile iletişim halinde olmalı ve astların girdiler ve çıktılar arasındaki ilişkiyi anlayabilmesi için kuralları açık olarak belirtmelidir. Bu anlamda eşitlik kuramında örgüt içi iletişim oldukça önemlidir.

### **3.2.2.2. Beklenti kuramı**

Beklenti kuramı Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarından kökenini alıp iş çevresine Victor Vroom tarafından uygulanmıştır. Beklenti kuramı iş doyumunu işin niteliğine değil bireyin ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığına bağlar. Böylece bireylerin ihtiyaçları iş doyumunun sağlanmasında merkezdedir (Çetinkanat, 2000: 25).

Beklenti kuramının örgütsel davranışlarla ilgili bazı sayıtları vardır. Birincisi; “davranışın ortaya çıkmasını sağlayan koşullar bireysel özellikler ve çevre şartlarının birlikte etkisiyle belirlenir”. İkinci sayıtlı; bireysel “farklılıklar nedeniyle bireylerin beklediği ödüller birbirinden farklıdır”. Üçüncü sayıtlı ise; “bireyler istedikleri ödüllere ulaşmak için kendi algılarına göre davranışlarını seçerler” dir. Kuramı temellendiren üç ana faktör bulunmaktadır (Eren, 2001: 528).

*Başarı-Ödül-Beklenti İlişkileri:* Birey işle ilgili davranışlarında ödül ve ceza alacağı beklentisiyle işe başlar. Örnek olarak fazla mesai yaptığında alacağı ücreti bilir. Ya da işe geç gittiğinde kesilecek ücretin farkındadır (Gülner, 2007: 181).

*İstek ya da İhtiyaç Şiddeti:* Bireylerin ödül veya ceza için algıladığı şiddet derecesi farklıdır. Bireysel ihtiyaçlara ve değerlendirmelere göre her birey için ödülün çekiciliği farklıdır. Örnek olarak çok sosyalliği sevmeyen birey için iş arkadaşlarıyla tatil çok anlamlı bir ödül olmayacaktır (Gülner, 2007: 181).

*Çaba-Başarı-Beklenti İlişkileri:* Bireyin iş yerindeki performansı iki faktöre göre değişmektedir. Birincisi, performansı sonucundaki beklentisi, ikincisi ise performansı sonucu kendinden beklenen başarıyı elde etme olasılığıdır (Eren, 2001: 528).

Beklenti kuramı iş doyumunu ihtiyaçların giderilmesinin bir beklentisi olarak tanımlar. Bu kurama göre iş doyumunu işgörenlerin sonuçta elde edecekleri toplam değere göre ölçülür (Gülner, 2007: 180,182).

### **3.2.2.3. Amaç kuramı**

Edvin A. Locke ve Gray P. Latham tarafından geliştirilen amaç kuramında iş doyumunu üzerinde amaçların güdüleyici etkisi olduğu savunulmaktadır. Locke kendisine yüksek hedefler saptayan ya da başkalarının yüksek hedefler saptanan bireylerin daha fazla performans gösterdiğini öne sürmektedir (Jewell ve Siegall, 1990: Akt. Çetinkanat, 2000: 28). Bireyler kendilerine ulaşılabilir ama ulaşılması zor, yüksek amaçlar belirlediklerinde, ulaşılması daha kolay amaçlar belirleyen bireylere göre daha fazla güdülenecekler ve daha fazla performans sergileyeceklerdir (Koçel, 2010: 525).

Birçok araştırma zor amaçların kolay amaçlara göre yüksek performansla ilişki olduğunu desteklemiştir. Amaç kuramında amaçlara ulaşabilmek için amaçların açık, anlaşılır, ölçülebilir veya gözlenebilir olması ve amaca ulaşmak için yeterli süre olması gerekir. Çalışanların amaca karşı bir bağlılık oluşturması için amaçla ödül arasında ve ödülün kendi için anlamı arasında güçlü bir ilişki olmalıdır. Amaç kuramı bu anlamda eşitlik kuramından da etkilenmiştir. Sonuç olarak amaç kuramı iş doyumunu artırmada amacın güçlü bir değişken olduğunu savunmaktadır (Çetinkanat, 2000: 28)

### **3.3. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler**

Örgütlerde yöneticilerinin önemli bir amacı çalışanların iş doyumunu sağlayacak şekilde güdüleyici davranışlar geliştirmektir. Bu davranışlar sayesinde hem işgörenlerin memnuniyeti artacak hemde örgütler hedeflerini gerçekleştirecektir. Bireysel farklılıklar ve insan davranışlarının her zaman kestirilebilir olmaması nedeniyle genel geçer güdüleyici ilkeler veya davranışlar geliştirmek zordur. Bir örgüt için geçerli doyum sağlayıcı etkenler diğer bir örgütte doyum sağlayıcı olmayabilir. Birçok araştırmacı, yaptığı araştırmanın içeriğine uygun olarak bir dizi birbirinden farklı iş doyumunu boyutu tespit etmiştir. Örgütsel davranış ve iş doyumunu üzerine yapılan araştırmalar sonucunda iş doyumunu artıran belli araçlar bulunmuştur (Eren, 2001; Ertürk, 2011).

Spector (1985)'a göre iş doyumunu etkileyen önemli örgütsel faktörler işin niteliği, ücret ve ödemeler, bireyler arası ilişkiler, terfi olanakları ve çalışma arkadaşları başlıklarında toplanabilir (Güllü, 2009).

### **3.3.1. İşin Niteliği**

Çalışılan işin niteliği iş doyumunda baskın faktörlerden biridir. İş ve yapılan işin niteliği Ergenç' e (1982) göre bireyin yaptığı işten, yaptığı işin türünden duyduğu doyum durumudur. İşin birey için niteliği olumlu düzeyde arttıkça iş doyumunda artacaktır. Herzberg (1959; Akt. Gülnar, 2007: 166) yapılan işin niteliğine rutin veya değişken olması, eğlenceli veya yaratıcılık gerektirmesi, basit veya zor olması gibi faktörlerin etki ettiğini söylemiştir. Bu faktörlerle birlikte işin niteliği iş doyumuna etki etmektedir.

Bireyin yaptığı işten doyum alması işini anlamlı bulmasıyla da ilintilidir. Bireyin işinden zevk alması, yaşamında anlamlı bir yere oturtması işiyle özdeşleşmesini sağlayacaktır. İşle özdeşleşen bireylerde iş doyumunun yüksek olduğu söylenebilir. İşin niteliği olarak çalışana insiyatif tanımak da iş doyumunu artıran bir unsurdur. İş üzerinde karar verme yetkisi olan birey kendisinin önemsendiğini, kendisine değer verildiğini hissedecek, üretim sürecine dâhil olduğunu hissedecektir. Böylelikle işinden doyum da artacaktır (Keser, 2006: 2-4).

Başaran' a (1991) göre işle ilgili dört nitelik bireyin işini sevmesine dolayısıyla işinden doyum almasına yardımcı olacaktır. Birincisi; işin çalışanların yeteneklerini, potansiyellerini kullanmaya elverişli olması. İkincisi; işin yeniliğe ve gelişime açık olması. Üçüncüsü; çalışanı farklılığa, sorumluluk almaya yönlendirmesi. Dördüncüsü; işin niteliğinin sorun çözmeye dayanması olarak sıralanır (Başaran, 1991: 203).

### **3.3.2. Ücret ve Ödemeler**

Çalışanın istediği yaşam standartlarına ulaşabilmesi için, işinden istediği düzeyde ücret alabilmesi işine karşı tutumunu olumlu etkileyecek ve çalışanın iş doyumunu artıracaktır (Akgündüz, 2006).

Herzberg ücret ve ödemeleri kuramında koruyucu faktörler grubunda, yokluğunda iş doyumuzluğuna sebep olan faktör olarak ifade etmiştir. Ancak kurama göre ücret; başarı, saygınlık gibi işsel ödüllerle karşılaştırıldığında zayıf bir güdüleme aracıdır. Ancak Locke (1976) bu konuda Herzberg'den ayrılır. Onun için ücret yapılan işle ilgili başarının sembolü, örgütle ilgili bireysel bir değerdir (Gülınar, 2007: 166-167).

Birçok araştırma ücretin iş doyumuz üzerindeki etkisinin fazla büyütüldüğünü ifade etmiştir. Ancak bu durum ücret ve ödemelerin önemsiz sayılmasına işaret etmez. Sonuç olarak ücret ve ödemeler de iş doyumuz üzerinde etkili bir faktördür (Eren, 2001: 508).

### **3.3.3. Bireyler Arası İlişkiler**

Bireyler arası ilişkiler iş doyumuz üzerinde oldukça etkili faktörlerdendir. Herzberg'e göre güdülenmede insan ilişkileri oldukça önemlidir. Herzberg ilişkileri üç ayrı katagoriye ayırmıştır. Bunlar astlarla ilişkiler, üstlerle ilişkiler ve eşit düzeyde çalışanlarla ilişkilerdir. Locke ise yöneticiler, denk çalışanlar ve astlardan oluşan üç temsilcinin "işlevsel" ilişkiler ve "varlık" ilişkileri olarak iki tip ilişki biçimi ortaya koymuştur. İşlevsel ilişkiler yapılan iş ve hizmetin üzerinde yoğunlaşan görevden kaynaklanan ilişkilerdir. Varlık ilişkileri ise daha çok arkadaşlık, samimiyet üzerine kuruludur (Gülınar, 2007: 167).

Çalışanların astlarına, yöneticilerine ve denk çalışanlara rahat bir şekilde kendilerini ifade edebilmeleri iş doyumuzlarını artırmaktadır. Örgüt içindeki güçlü iletişim örgüt içinde etkin kararlar alınmasını da sağlayacaktır. Birey işinden çok hoşnut olmasada iş arkadaşlarına duyduğu yakınlık nedeniyle işinden doyumuz alabilir. Olumlu bir çalışma ortamında çalışanlar birbirlerine zor zamanlarında destek olacaklardır (Özkalp ve Kirel, 2005: 119).

### **3.3.4. Terfi Olanakları**

İşgörenlerin çalıştıkları yerde terfi etme olanaklarına sahip olması da iş doyumuzunu etkileyen bir değişkendir. Bireyler çalıştıkları örgütlerde deneyim kazanıp ustalaştıkça işlerinin monotonlaşması çalışanların görevleriyle ilgili yetkilerini, sorumluluklarını zamanla yetersiz bulmasına yol açar. İşyerinde terfi etme olanaklarının bulunduğu ve bu olanakların sık uygulandığı örgütlerde iş doyumuz güçlü bir şekilde gelişmektedir (Tetik, Uçar, Yalçın, 2008: 84). Ancak çalışılan örgütün başarı değerlendirme, terfi ve ödül sistemi adil değilse

bu durum çalışma barışını bozacak, başarılı olmayanlarında ödüllendirileceğinden dolayı başarılı çalışanların iş doyumunu düşürebilecektir (Erdoğan, 1999).

Terfi sürecinde üst kademe ve alt kademedeki terfi imkânları farklı güçte bireylere tesir etmektedir. Alt kademelerden üst kademelere terfi ihtiyacı genellikle ücret güdüleyicisine, üst kademelerden yapılacak bir terfi ise daha çok saygı, statü, kendini kabul ettirme gibi benlik güdüleyicilerine dayanmaktadır (Demiröz, 2001).

Terfi olanağının yüksekliği, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin çalışanca duyulması, bu faktörün doyum sağlama özelliğini artırır. Yükselme çalışan bireyin algısına göre değişebilmektedir. Çalışanların terfiye bakışı farklı olduğundan terfinin çalışanlarda yapacağı doyum düzeyleri de farklı olacaktır (Başaran, 1992: 69).

### **3.3.5. İş Arkadaşları**

İş arkadaşlarıyla ilişkiler, işgörenin eşit koşulda çalışanlarla, astlarıyla ve üstleriyle sürdürdüğü ilişkiler olarak adlandırılır. Bireyin genelde sosyal ihtiyaçlarının ön planda olduğu, bu ihtiyacını da sadece diğer çalışanlarla kuracağı sağlıklı, güven verici sosyal ilişkilerle doyum sağlayabileceği söylenebilir. Bireyler için iş ortamı diğer çalışanlarla bağlı olma, yakın olma gereksinimlerini karşılayabileceği bir ortamdır. Bireyin kendisine güven veren sosyal ortamlar sağlamasında iş ortamları önemlidir. Bu bağlamda bazı çalışanların kendilerini destekleyen ve yakınlık kuran arkadaşlara sahip olması iş doyumlarını artırıcı bir faktör olacaktır (Solmuş, 2004).

Çalışanlar arasında iyi bir dostluk ve arkadaşlık bulunması yapılan işin kalitesini ve çalışanların iş doyumunu olumlu olarak artırmaktadır (Demiröz, 2001). Çalışanların örgütlerde yönetici, ast ve çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurmaları iş doyumunu düzeylerini ve örgüte bağlılıklarını artıracaktır. Diğer durumda çalışanlar iş değiştirme niyetiyle başka kurumlarda doyumlarını sağlamaya çalışacaklardır (Yalçın, 2002). Sonuç olarak, iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler iş doyumunu artırmaktadır. Ancak iş doyumunu üzerindeki üstlerle olan olumlu ilişkinin iş doyumunu üzerindeki etkisi daha yüksektir (Sousa-Poza, 2000: Akt. Gülnar, 2007: 168).



### **3.4. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler**

Çalışmalar bir takım çalışan nitelikleri değişkenlerinin iş tatmini üzerinde olumlu veya olumsuz etkisi olabileceğine dikkat çekmektedir (Gülner, 2007: 196). İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler sırasıyla cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi başlıkları altında incelenmiştir.

#### **3.4.1. Cinsiyet**

Yapılan çalışmaların bir kısmında cinsiyet anlamlı olarak iş doyumunu ile ilişkili bulunurken, devamlı kadınların veya erkeklerin daha kolay iş doyumunu sağladığını söylemek zordur. Örnek olarak erkeklerin yöneticilik, kadınların ise büro işlerinde daha fazla doyum sağladığını bildiren çalışmalar mevcuttur (Keser, 2006: 110).

Diğer taraftan cinsiyet ve memnuniyet arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırmada Smith, kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu açısından anlamlı bir fark bulunduğunu fakat kadınların iş doyumunu düzeylerinin daha düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur (Tetik, Uçar, Yalçın, 2008: 83).

İş yerinde cinsel ayrımla farklılıkla ilgili yaygın bir kanaat olmasına rağmen, çoğu çalışma erkek ve kadınların iş doyumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadıkları bulgusuna ulaşmışlardır (Brush vd., 1987: 139; Witt ve Nye, 1992: 910-917: Akt. Gülner, 20017: 199).

#### **3.4.2. Yaş**

Çalışanların iş doyumunun, genç yaşlarda artarak devam ettiğini belli bir yaşa geldikten sonra da azalmaya başladığını, yaş ve iş doyumunun ters U şeklinde ilişkili olduğunu söyleyen çalışmalar bulunmaktadır (Keser, 2006: 101). Bu durumun, yaşlı çalışanların beklentilerinin daha gerçekçi olmasından, işe daha iyi uyum sağlamalarından, yaş arttıkça işe bağlı gerginliğin azalmasından, deneyim kazanarak zorluklarla başa çıkma yollarını öğrenmekten, genç olanların ise iş ortamında çok rutin işler yapması ve yerleşik sisteme ayak uydurmakta zorluk yaşamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir (Solmuş, 2004; Keser, 2006: 107-114).

### 3.4.3. Mesleki Kıdem

MacMillan (1999:45:Akt Gülnar, 2007: 203) öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri üzerine yaptığı araştırmasında çalışma süresinin öğretmen iş doyumunu üzerinde negatif anlamlı etkisinin olduğunu bulmuştur.

Yapılan birçok araştırmada işgörenlerin tecrübeleri ve iş doyumları arasında doğrusal yönde bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların kıdemleri arttıkça işlerine olan uyumları da artmakta, bu sebeple işlerinden aldıkları doyum da yükselmektedir (Savaş, 2012). Bireylerin işlerinde geçirdikleri süre arttıkça, özelliklerine uygun şekilde aldığı terfiler, ödüller, edindiği saygı ve ilişkiler de olumlu olmakta, bunlar birleşerek iş doyumunu artırmaktadır (Canbulat, 2007: 31).

Yukarıda da görüldüğü gibi mesleki kıdemin iş tatmini üzerindeki etkisi üzerinde tutarlı, sabit sonuçlar yoktur.

### 3.4.4. Eğitim Düzeyi

Yapılan araştırmaların bir kısmında (Özdayı, 1990; Sarpkaya, 2000; Aydınay, 1996) eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında herhangi bir farklılık görülmezken, bazı araştırmalarda ise; (Akınoğlu, 1997; Ok,1995; Kılıç, 2002) öğrenim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun arttığı bulunmuştur (Akt. Kağan, 2005).

Daha düşük eğitim seviyene sahip işgörenin yüksek eğitim seviyeli işgörenden daha fazla iş doyumunu yaşayabildiğini gösteren çalışmalar da mevcuttur. Bunun sebebi, işgörenin eğitim seviyesinden kaynaklanan sınırlı beklentiyi kabullenmesi olarak değerlendirilebilir. Düşük eğitim seviyesi, düşük beklentiler, iş doyumunu olumlu etkilemektedir (Keser, 2006: 113).

Eğitim düzeyinin çalışanların aldıkları ücretleriyle dolaylı ve olumlu bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Bu bağlamda ücretler sabit tutulduğunda bu doğrudan olumsuz bir etkiye dönüşmektedir (Savaş, 2012:81). Yüksek eğitim düzeyindeki çalışanların ancak yüksek ücretle desteklenmesi durumunda iş doyumlarının, alt düzeydekilere oranla daha fazla olacağı söylenebilir (Canbulat, 2007: 32).

### 3.5. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, öncelikle RAM’larda iş doyumu konusunda yapılan araştırmalar, daha sonra eğitim örgütlerinde özyeterlilik ile iş doyumunun birlikte incelendiği araştırmalar ve diğer örgütlerde yapılan özyeterlilik ve iş doyumunun birlikte ele alındığı belli başlı araştırmalar belirtilen sıra ile verilmiştir.

Koç (1998), RAM’larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini işlerinde karşılaştıkları mesleki sorunlar ve bazı demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmada cinsiyet, mezun olunan alan, öğrenim düzeyi ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığı gibi değişkenlerle iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır. Ancak mesleki kıdem ve çalışılan bölümler değişkenine göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Kağan (2005), devlet ilköğretim okulları ile özel ilköğretim okulları ve RAM’larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini çeşitli bazı demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, RAM’larda çalışan rehber öğretmenlerden ve devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca mezun oldukları alana göre, psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının iş doyum düzeyleri, eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Gelir seviyesini yeterli bulup bulmama değişkenlerine göre ise, gelir seviyesini yeterli bulanların iş doyum düzeyleri, yeterli bulmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında, cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri dikkate alındığında rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Akkuş (2010) RAM’larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini çalışma yılı ve çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği ve bazı demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun oldukları alan, çalışma yılı ve çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği değişkenleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunun yanında rehber öğretmenlerin

kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturması değişkenine göre aldıkları puanlara göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunmuştur.

Gençtürk (2008) ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik özyeterlik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin öz-yeterlik algılarında cinsiyet, mezun oldukları okul, lisansüstü eğitim alma durumlarına göre herhangi bir farklılık bulunmazken; kıdem, branş ve okul türü bakımından anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyet, mezun oldukları okul ve lisansüstü eğitim alma durumlarına göre herhangi bir farklılık bulunmazken; kıdem, branş ve okul türü bakımından anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin öz-yeterlik algıları arttığı sürece işlerinden aldıkları doyumun da arttığı bulunmuştur.

Türk (2008) ilköğretim sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik ve mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete, kıdeme, yaşa, okutulan sınıfa, mezun olunan okula, bulunduğu okuldaki çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin okulda çalışılan yıla göre farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Cinsiyet, yas, medeni durum, okutulan sınıf, kıdem ve mezun olunan okula göre bir farklılık göstermediği görülmüştür. Mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda ise sınıf öğretmenlerinin cinsiyete, kıdeme, yaşa, okulda çalışılan yıla, mezun olunan okula ve okutulan sınıfa göre farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

Teltik (2009) okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesini araştırmıştır. Araştırmada iş doyumunu düzeyinde, genel iş doyumunu puanlarında, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve okul türü değişkeninin anlamlı bir farklılığa yol açtığını; yaş, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, sınıftaki öğrenci sayısı, eğitim verilen yaş grubu ve branş dersi sayısı değişkeninin anlamlı bir farklılığa yol açmadığını ortaya koymuştur. İçsel doyum düzeyinde; eğitim düzeyi, okul türü ve öğrenci sayısı değişkenleri, dışsal doyum düzeyinde ise; eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve okul türü değişkenleri istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa yol açmıştır. Araştırma bulguları mesleki yeterlilik algısı düzeyinde eğitim düzeyi değişkeninde anlamlı bir farklılığa yol açtığını, yaş, gelir düzeyi, mesleki kıdem, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı, sınıftaki öğrenci sayısı, eğitim verilen yaş grubu ve branş dersi sayısı değişkenlerinin anlamlı bir farklılığa yol açmadığını ortaya koymuştur.

Gamsız (2013) öğretmenlerde stres kaynakları, öz yeterlik, a tipi kişilik ve iş doyumunu üzerine araştırmasında, stres kaynakları, öz yeterlik ve A tipi kişiliğin öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik gelir düzeyine göre iş doyumunu puanlarında işletme politikaları, bireysel faktörler ve kişiler arası ilişkiler açısından anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir.

Kıvılcım (2014) öğretmenlerde iş doyumunu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkisinin karşılaştırılması araştırmasında, özyeterlik ve iş doyumunu ortalama puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı ve branşa göre ise anlamlı farklılık olduğu, yaşam doyumunu ortalama puanlarında ise cinsiyet ve branşta anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaş değerleriyle deneyim süreleriyle iş doyumunu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Buluç ve Demir (2015) ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlı yaptığı araştırmada, öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğunu ve regresyon analiz sonuçlarına göre ise öğretmenlerin öz-yeterlik algıları, iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır.

Burhan (2016) devlete bağlı anaokulu ile özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı ve iş doyumunu düzeylerinin incelendiği araştırmasında, devlete bağlı anaokulunda çalışan öğretmenlerin özel anaokulunda çalışan öğretmenlere göre iş doyumunu düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Ayrıca özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı ve iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş, özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı arttıkça öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin de arttığı görülmüştür.

Akçamete, Sucuoğlu ve Kaner (2001), yaptığı araştırmada engelli ve engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, iş doyumlarının ve kişilik özelliklerinin karşılaştırılması ve her iki grup için iş doyumunu ve kişilik özelliklerinin tükenmişliği yordayıp yordamadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Engelli olmayan öğretmenlerle çalışan öğretmenler daha fazla tükenmişlik ve çalıştıkları çocuklara karşı

daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. İki grubun kişisel başarı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Baysal (2010) hemşirelerde üzerinde yaptığı öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu araştırmasının sonucuna göre; hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki olduğu, yüksek öz-yeterlilik inancına sahip hemşirelerin daha çok iş doyumu gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ile yaş, çocuk sahibi olmak, işyerindeki görev, mesleki deneyim, işyeri deneyimi, çalışılan birim, ekip ilişkilerinden ve çalışılan birimden memnun olmak, kendine duyduğu güven, çalışma düzeni ve nöbet sayısı gibi bağımsız değişkenler ile ilişkili bulunmuştur.





## **4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ, BULGULAR VE YORUMLAR**

### **4.1. Araştırma Hakkında**

Bu bölümünde araştırmanın amacı, önemi, problemi, kapsamı ve sınırlılıkları ile araştırmanın varsayımları açıklanmıştır.

#### **4.1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın temel amacı; Ankara ilinde bulunan RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik ve iş doyumunu düzeylerini ölçmek, genel özyeterlilik ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi saptamak, genel özyeterliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisini ortaya koymak ve özyeterlilik ile iş doyumunu etkileyen faktörleri RAM'larda çalışan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda araştırmaktır.

#### **4.1.2. Araştırmanın Önemi**

RAM'larda çalışan öğretmenler üzerinde yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Yapılan literatür taraması sonucunda, RAM'larda çalışan öğretmenler üzerinde yapılan genel özyeterlilik ve iş doyumunun birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma ile RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine kapsamlı bir inceleme yapılmak istenmiştir.

RAM'larda özel eğitim ve rehberlik alanından öğretmenler görev almaktadır. Bu merkezlerde görevli özel eğitim ve rehberlik öğretmenlerinin iş tanımları, görevleri ve çalışma şartları yüz yüze eğitim veren eğitim kurumlarındaki özel eğitim ve rehberlik öğretmenlerinden ayrılmaktadır. Bu ayrışma nedeniyle RAM'larda yapılan bu çalışma, merkezlerde çalışan öğretmenlerin genel özyeterliliklerinin ve iş doyumlarının artırılmasına yönelik çalışmalara ışık tutması açısından önemlidir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular, özellikle RAM'ların insan kaynaklarını yönetme politikalarında dikkat edilmesi gereken noktaların belirlenmesi açısından önemlidir. Araştırmanın diğer bir önemi ise bu konuyla ilgili yapılacak olan yeni araştırmalara kaynak teşkil etmesidir. Yapılan çalışma ile RAM'larda çalışan



öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı ve iş doyumunu düzeyleriyle ilgili bir çalışma literatüre kazandırılacaktır.

Eğitim kurumları ve en önemli bileşeni öğretmenler üzerinde iş doyumunu ve özyeterlilikle ilgili çalışmalara bakıldığında birçok tez ve makalenin bulunduğu görülmüştür. Ancak öğretmen özyeterliliği ölçmede araç olarak genel özyeterlilik değil duruma veya alana dayalı bir özyeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklerin değişkenleri daha çok yüz yüze öğretim yapan öğretmenlerin beceri ve mesleki bilgilerine yönelik maddelerden oluşmaktadır. Ancak RAM'larda çalışan öğretmenler yüz yüze eğitim ve öğretim faaliyetinde bulunmamaktadır. İlgili mevzuatta (MEB, 2017) iş tanımlarına bakıldığında danışmanlık, rehberlik, testörlük, tanılama, değerlendirme ve yönlendirme gibi faaliyetleri içermektedir. Bu anlamda RAM öğretmenlerinin özyeterlilik düzeylerini genel özyeterlilik ölçeği ile ölçmenin daha anlamlı olacağı değerlendirilmiştir. RAM'ların çalışma koşulları ve görevleri göz önüne alındığında kuruma özgü çalışma sayısı çok azdır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde öğretmenlerin genel özyeterlilik ve iş doyumunu üzerine RAM'larda yapılan ilk çalışmadır.

Yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı araştırma literatüre katkı sağlayacak bir öneme sahiptir.

#### **4.1.3. Araştırmanın Problemi**

Bu çalışma ile RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine kapsamlı bir araştırma yapılmak istenmiştir. Bu nedenle "RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik düzeyleri ve iş doyumunu düzeyleri nedir?" sorusu çalışmanın cevap aradığı ana soruyu oluşturmaktadır.

Bu ana soru temelinde; RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algıları ve iş doyumunu düzeylerinin, anket, görüşme ve gözlemlerle merkezlerde çalışan öğretmenlerden yararlanılarak saptanması çalışmanın genel amacını oluşturmaktadır.

Belirlenen genel amaca bağlı olarak RAM'larda çalışan öğretmenlere uygulanan anket, görüşme ve gözlemlere bağlı olarak aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır:

- RAM'larda çalışan öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, kurumdaki hizmet süresi, çalıştığı bölüm ve alanlarına göre demografik özellikleri nedir?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin alt boyutlarıyla birlikte (başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar) genel özyeterlilik algılarının düzeyi nedir?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin alt boyutlarıyla birlikte (içsel ve dışsal iş doyumunu) iş doyumunu düzeyleri nedir?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin cinsiyete göre alt boyutlarıyla birlikte (başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar) genel özyeterlilik algı düzeyleri arasında fark var mıdır?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin kıdeme göre alt boyutlarıyla birlikte (başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar) genel özyeterlilik algı düzeyleri arasında fark var mıdır?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin kurumdaki hizmet süresine göre alt boyutlarıyla birlikte (başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar) genel özyeterlilik algı düzeyleri arasında fark var mıdır?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin çalıştığı bölüme göre (özel eğitim hizmetleri bölümü, rehberlik hizmetleri bölümü) alt boyutlarıyla birlikte (başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar) genel özyeterlilik algı düzeyleri arasında fark var mıdır?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin alanlarına (rehberlik, özel eğitim) göre alt boyutlarıyla birlikte (başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar) genel özyeterlilik algı düzeyleri arasında fark var mıdır?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin cinsiyete göre alt boyutlarıyla birlikte (içsel ve dışsal iş doyumunu) iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin kıdeme göre alt boyutlarıyla birlikte (içsel ve dışsal iş doyumunu) iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin kurumdaki hizmet süresine göre alt boyutlarıyla birlikte (içsel ve dışsal iş doyumunu) iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?
- RAM'larda çalışan öğretmenlerin çalıştığı bölüme göre alt boyutlarıyla birlikte (içsel ve dışsal iş doyumunu) iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

- RAM’larda çalışan öğretmenlerin alanlarına göre alt boyutlarıyla birlikte (içsel ve dışsal iş doyumunu) iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?
- RAM’larda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir?
- RAM’larda çalışan öğretmenlerin alt boyutlarıyla birlikte (başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar) genel özyeterlilik algı düzeyleri ve iş doyumunu düzeyleri (içsel, dışsal, toplam iş doyumunu) arasındaki ilişki nedir?
- RAM’larda çalışan öğretmenlerin alt boyutlarıyla birlikte (başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar) iş doyumunu düzeyleri üzerinde genel özyeterlilik algısının etkisi nedir?

#### **4.1.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Çalışmanın üç sınırlılığı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; araştırma, 2017-2018 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı, Ankara ilinde bulunan Altındağ RAM, Beypazarı RAM, Çankaya RAM, Çubuk RAM, Etimesgut RAM, Gölbaşı RAM, Keçiören RAM, Kızılcahamam RAM, Mamak RAM, Nallıhan RAM, Polatlı RAM, Sincan RAM, Şereflikoçhisar RAM ve Yenimahalle RAM’da çalışan öğretmenler ile sınırlıdır.

İkincisi; genel özyeterlilik; “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği” nin, iş doyumunu; “Minnesota Doyum Ölçeği” nin kapsadığı boyutlarla ve görüşme ile gözlemlerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Üçüncüsü; araştırma için geliştirilen veri toplama aracının ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlerin yeterlilikleri, yanıtlayıcıların verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

#### **4.1.5. Araştırmanın Varsayımı**

Araştırmanın varsayımı katılımcıların veri toplama aracı ve görüşmedeki sorulara verdikleri yanıtların gerçek durumlarını yansıtacak nitelikte olduğudur.

## 4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizi yer almaktadır.

### 4.2.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, nitel ve nicel araştırma yöntemi birlikte kullanılmıştır. Nitel araştırma, katımlı gözlem, görüşme ve bulunan belgelerin gözlemi ve nesnel/fiziksel düzenlemeler gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı araştırmalardır (Geray, 2011: 165). Nicel araştırma ise, belirlenen bir problemin teorilerle test edilmesi, sayılarla ölçülmesi ve istatistiksel tekniklerle analiz edilmesidir. Genelde sayısal araştırmalar olarak isimlendirilen nicel araştırmalarda metot olarak anket, deney, tarama ve yapılandırılmış görüşme teknikleri kullanılabilir (Padem ve diğerleri, 2012: 58). Araştırmada betimsel ve ilişkisel bir istatistiksel yöntem kullanılmış olup, verileri elde etmede anket, gözlem ve görüşme tekniği birlikte kullanılmıştır. Bu çalışmada Ankara ilindeki RAM'larda çalışan öğretmenlerin "Genel Özyeterlilik ve İş Doyumu Düzeyleri" alt boyutlarıyla birlikte, cinsiyet, kıdem, kurumdaki hizmet süresi, çalıştığı bölüm, alan değişkenleri açısından anket tekniği kullanılarak incelenmiştir. Genel özyeterlilik ve iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik ise görüşme ve gözlem tekniği kullanılmıştır.

### 4.2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı, Ankara ilinde bulunan Altındağ RAM, Beypazarı RAM, Çankaya RAM, Çubuk RAM, Etimesgut RAM, Gölbaşı RAM, Keçiören RAM, Kızılcıhamam RAM, Mamak RAM, Nallıhan RAM, Polatlı RAM, Sincan RAM, Şereflikoçhisar RAM ve Yenimahalle RAM'da çalışan 186 rehber ve özel eğitim öğretmeni oluşturmaktadır RAM'larda çalışan öğretmenlerin sayısı sınırlı olduğundan, bir örneklem seçilmemiştir. Araştırmada tam sayım yapıp evrendeki tüm aktörlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Başka bir kurumda görevlendirilme, ulaşılamama gibi sebeplerden dolayı 22 öğretmene ulaşılamamıştır. Evrendeki toplam 164 gönüllü öğretmene yüz yüze anket uygulanmıştır. 4 özel eğitim öğretmeni ve 4 rehberlik öğretmeni ile görüşme yapılmıştır.

### 4.2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, özyeterlilik ve iş doyumunu etkileyen faktörler konusunda veri elde edebilmek amacıyla RAM'ların özel eğitim hizmetleri bölümünde çalışan 4 özel eğitim öğretmeni ve 2 rehberlik öğretmeniyle, rehberlik hizmetleri bölümünde çalışan 2 rehberlik öğretmeniyle olmak üzere toplam 8 öğretmenle yapılandırılmamış görüşme yapılmıştır. Araştırmacının gözlem amacıyla doğrudan ortama kattığı alan araştırmalarında kullanılan yapılandırılmamış görüşmede; sorular, etkileşimin doğal akışı içinde sorulur ve görüşülen birey kendisiyle görüşme yapıldığını bile fark etmeyebilir. Sorular konuşmanın anlık akışı içinde kendiliğinden gelişir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 120,121).

Araştırmada kullanılan veri toplama tekniklerinden biri de gözlemdir. Gözlem, herhangi bir ortamda veya kurumda oluşan davranışı ayrıntılı olarak tanımamak amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Araştırmacı herhangi bir ortamda oluşan bir davranışa ilişkin ayrıntılı, kapsamlı bilgi etmek istiyorsa gözlem yöntemini kullanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 169). Araştırma süresince RAM'larda, zaman geçirilmiştir. Anket ve görüşmenin gerçekleştirilmesi sırasında gözlemci olarak bulunarak RAM çalışanlarının yapmış oldukları etkinliklerinden, merkezin işleyişinden, merkezdeki gelişmelerden doğal akışı içerisinde veri elde edilmek istenmiştir.

Araştırmanın kullanılan anket tekniğinde "Kişisel Bilgiler Formu", "Genel Öz Yeterlilik Ölçeği" ve "Minnesota Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Aşağıda bu veri toplama araçları ayrıntılı olarak tanıtılmıştır.

#### 4.2.3.1. Kişisel bilgiler formu

Araştırmada kullanılan kişisel bilgiler formu, Ankara ilindeki RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algıları ve iş doyumlarını etkileyebileceği düşünülen ve araştırmada incelenen bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak amacı ile hazırlanan sorulardan oluşmaktadır.

Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, kurumdaki hizmet süreleri, çalıştığı bölüm ve alanlara ilişkin kapalı uçlu sorular yer almaktadır.

#### 4.2.3.2. Genel özyeterlilik ölçeği

Araştırmada Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçe'leştirilip, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasının yapıldığı 17 maddeden oluşan GÖYÖ kullanılmıştır. Ölçeğin 23 maddeden oluşan orjinal hali Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orjinal formunun güvenilirlik katsayısı 0,86'dır. Bazı çalışmalarda bu değer 0,68 ile 0,91 arasında bulunmuştur. Ölçek "genel özyeterlilik" ve "sosyal özyeterlilik olmak üzere iki faktörlü bir yapıdan oluşmaktadır. Özgün hali 14 dereceli olan ölçek daha sonra beşli likert ölçeğe dönüştürülmüştür (Yıldırım ve İlhan, 2010).

Yıldırım ve İlhan (2010) yaygın olarak kullanılan 17 maddelik Genel Özyeterlilik Ölçeği üzerinde çalışma yapılmasını tercih etmiştir. 17 maddelik ölçek önce Türkçe'ye çevrilmiş, daha sonra geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Yapılan çalışmada özdeğeri 1'in üzerinde bulunan üç faktör belirlenmiştir. Bu faktörler sırasıyla "Başlama", "Yılmama" ve "Sürdürme Çabası-Israr" olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,80 olarak hesaplanmıştır. Yine ölçeğin her bir maddesi iç tutarlılık katsayısı 0,79 ile 0,81 arasında değişmektedir. Yıldırım ve İlhan'ın (2010) yaptığı geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında testin Türkçe formu geçerli ve güvenilir ve önceki çalışmalarla tutarlı bulunmuştur.

Bu çalışmada kullanılan GÖYÖ'ü "hiç" ve "çok iyi" arasında cevapların verilebildiği beşli likert hali kullanılmıştır. Hiç: 1 puan, Çok az: 2 puan, Yeterince: 3 puan, İyi: 4 puan ve Çok iyi: 5 puan olarak hesaplanırken, ters puanlamada ise; Hiç: 5 puan, Çok az: 4 puan, Yeterince: 3 puan, İyi: 2 puan ve Çok iyi: 1 puan olarak hesaplanmaktadır. Ölçekte bulunan 1, 3, 8, 9, 13. ve 15. sorular doğrudan puanlanmaktadır. 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. maddeler ters olarak puanlanmaktadır. Her sorunun puanı 1 ile 5 puan arasında değişmekte olup toplam puan 17 ile 85 puan arasında değişmektedir. Puanın artması özyeterlilik algısının arttığını ifade etmektedir. Ölçeğin üç alt boyutu aşağıda belirtilmiştir.

*Başlama Boyutu:* Güç ve çaba gerektiren işlere, beklenmeyen zorluklara karşı bir işe başlama veya başlayamama durumunu, derecesini ölçer. Bu boyut 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12. ve 17. maddelerden oluşmaktadır. Bu boyuttaki maddeler ters puanlanmaktadır. Boyuttan

alınan yüksek puan zorluk ve çaba gerektiren sorunlara karşı işe başlamada özyeterlilik düzeyinin yüksek olmasını ifade eder.

*Yılmama Boyutu:* Bireyin kendine güvenini, başarısızlık karşısındaki tutumunu, mücadele gücünü ve kendi yeteneklerine olan inancını ölçer. Bu boyut 3, 13, 14, 15. ve 16. maddelerden oluşmaktadır. Bu boyutta; 3, 13. ve 15. Maddeler doğrudan 14. ve 16. maddeler ters hesaplanmaktadır. Bu boyuttaki puanın yüksekliği bireyin kendi yeteneklerine güvenini ve başarısızlıkla mücadelede güçlü olduğunu göstermektedir.

*Sürdürme Çabası-Israr Boyutu:* Bireyin başladığı işi sürdürmede kararlılığı, plan yaparken özyeterliliğinin farkında olup olmadığı ve istemediği durumlar karşısında işi sürdürme çabasını ölçer. Bu boyut 1, 8. ve 9. Maddeden oluşmaktadır. Bu üç madde de doğrudan puanlanmaktadır. Bu boyuttan alınan puanın yüksekliği bireyin başladığı işi sürdürme konusunda ısrarcı olduğunu göstermektedir (Uyaniker, 2014).

#### 4.2.3.2.1. Genel özyeterlilik ölçeği güvenilirlik katsayısı

Bu araştırmada 164 kişiye uygulanan GÖYÖ ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha testi sonuçları aşağıdaki Çizelge 4.1’de verilmiştir.

Ölçek	Boyutlar	Madde sayısı	Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ )
Genel Özyeterlilik Ölçeği	Başlama	9	0,84
	Yılmama	5	0,59
	Sürdürme Çabası-Israr	3	0,51
	<b>Genel Özyeterlilik</b>	<b>17</b>	<b>0,85</b>

Çizelge 4.1. Genel özyeterlilik ölçeği güvenilirlik katsayısı

Çizelge 4.1.’de görüldüğü gibi ölçeğin başlama boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,84, yılmama alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,59, sürdürme çabası-ısrar boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,51 ve genel özyeterlilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,85 olarak bulunmuştur. Büyüköztürk’e (2011) göre psikolojik bir test için güvenilirlik katsayısının 0,70 den büyük olması test puanlarının güvenilirliği için yeterli görülmektedir.

#### 4.2.3.3. Minnesota doyum ölçeği

Bu araştırmada Weiss, David, England ve Lofquist tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen Minnesota Doyum Ölçeğinin 20 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Ölçek Deniz ve Güliz Akçora (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir (Baycan, 1985: 34). Ölçek içsel iş doyum ve dışsal iş doyum faktörlerini ortaya çıkarmak üzere iki alt boyuta sahiptir. İçsel iş doyum boyutu 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmaktadır. Dışsal iş doyum boyutu 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerden oluşmaktadır. Ölçek 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçek puanlamasında “hiç memnun değilim” 1 puan, “memnun değilim” 2 puan, “kararsızım” 3 puan, “memnunum” 4 puan, “çok memnunum” 5 puan olarak değerlendirilmektedir. 1 puan tam doyumсуuzluğu, 5 puan ise tam doyumı temsil etmektedir (Gülнар, 2007: 223). Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerin 12'ye, dışsal doyum puanı ise dışsal faktörleri oluşturan maddelerin 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumı küçük, 3'ten büyük ise iş doyumı yüksek olarak değerlendirilmektedir (Akt: Çam, O. ve ark; 2005: 215).

Ölçeğin alt boyutlarından olan içsel doyum faktörleri; *Faaliyet*: Her zaman meşgul olma, *Serbestlik*: Yalnız başına çalışabilme, *Değişiklik*: Zaman zaman değişik faaliyetler yapabilme *Sosyal statü*: Toplum içinde saygın bir kişi olabilme, *Ahlaki değer*: Vicdani sorumluluk taşıma, *Tanınma*: Çalışanların iyi bir iş yapmaları sonucu takdir edilmesi, *Kendi kendine bir şeyler yapabilme*: Başka kişilere yardım edebilme, *Otorite*: Diğer kişilere ne yapacaklarını söyleme olanağı, *Yeteneklerini kullanma*: Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapma olanağı, *Sorumluluk*: Alınan kararları pratiğe aktarma olanağı, *Yaratıcılık*: Kendi yöntemlerini kullanabilme olanağı, *Başarı*: Yaptığı işe karşın duyulan başarı duygusu olarak sıralanmaktadır (Kağan, 2005).

Ölçeğin alt boyutlarından olan dışsal doyum faktörleri; *İlerleme*: Mesleğinde ilerleyebilme olanağı, *Şirket politikası ve pratiği*: Şirket politikasının pratiğe aktarılması ve uygulanışı, *Çalışma arkadaşları*: Bir kurumda çalışanların aynı yolu izlemesi, *Çalışma şartları*: Çalışma şartlarının elverişli olması, *Güvence*: Çalıştığı mesleğin güvenli bir gelecek sağlama olanağı, *Ücret*: Yapılan iş karşılığı ödemeler, *Yönetici – İnsan ilişkileri*:



Yöneticilerin ve çalışanların uyum içinde olmaları, *Yönetici ve teknik*: Yöneticilerin karar verme yeteneği olarak sıralanmaktadır (Kağan, 2005).

İçsel faktörler daha çok işin kendisi, bireyin yeteneklerine uygunluğu, kişisel gelişime ve ilerlemeye olanak vermesi gibi güdüleyici öğelerdir. Dış faktörler ise işin ortamı, çalışma arkadaşları, ücret ve ödemeler, iş yeri şartlarıyla ilgilidir.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Gillet ve Schwab (1975) tarafından saptanmıştır (Akt; Özdayı, 1990: 24). Ölçeğin içsel iş doyumunu güvenilirlik ortalaması 0,86, dışsal iş doyumunu güvenilirlik ortalaması 0,80 ve genel iş doyumunu güvenilirlik ortalaması 0,90 dır (Gülner, 2007).

#### 4.2.3.3.1. Minnesota doyum ölçeği güvenilirlik katsayısı

Bu araştırmada 164 kişiye uygulanan MDÖ ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha testi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.2’de verilmiştir.

Ölçek	Boyutlar	Madde sayısı	Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ )
Minnesota Doyum Ölçeği	İçsel İş Doyumu	12	0,88
	Dışsal İş Doyumu	8	0,82
	<b>Genel İş Doyumu</b>	<b>20</b>	<b>0,91</b>

Çizelge 4.2. Minnesota doyum ölçeği güvenilirlik katsayısı

Çizelge 4.2’de görüldüğü üzere ölçeğin içsel iş doyumunu alt boyutu güvenilirlik katsayısı 0,88, dışsal iş doyumunu alt boyutu güvenilirlik katsayısı 0,82 ve genel iş doyumunu güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur. Büyüköztürk’e (2011) göre psikolojik bir test için güvenilirlik katsayısının 0,70 den büyük olması test puanlarının güvenilirliği için yeterli görülmektedir.

#### 4.2.4. Verilerin Analizi

Araştırmaya ait veriler Ankara ilinde bulunan RAM’larda çalışan öğretmenlere uygulanan görüşme, gözlem, kişisel bilgi formu, GÖYÖ ve MDÖ’den elde edilmiştir. Araştırma

kapsamında, görüşmeye katılan öğretmenlerden elde edilen sonuçlar betimsel olarak bulgular kısmında sunulmuştur.

Anketlerden elde edilen veriler Statistical Package for Social Science for Windows 21.0 (SPSS) veri tabanına aktarılmıştır. Öncelikle GÖYÖ ve MDÖ ölçeklerinin alt boyutlarıyla birlikte güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. GÖYÖ ve alt boyutlarına ilişkin puanlar her bir katılımcı için ayrı ayrı toplanmıştır. MDÖ ve alt boyutlarına ait puanların ise her bir katılımcı için toplamları madde sayısına bölünerek ortalamaları alınmıştır. Katılımcıların kişisel bilgiler formunda elde edilen demografik özellikleri ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı gibi betimleyici istatistiklerle incelenmiştir.

Puanların dağılımı normalden aşırı sapması göstermesi durumunda “normallik” varsayımını gerektiren istatistiklerin kullanılmaması gerekir (Büyüköztürk, 2011: 42). Bu bağlamda analiz için hazırlanan verilere uygun istatistiksel analizlerin belirlenebilmesi için normallik testleri yapılmıştır. Ölçek sonuçlarının normal dağılıp dağılmadığı değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda parametrik veya parametrik olmayan istatistiklerden hangilerinin kullanılacağına karar verilmiştir.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre genel özyeterlilik ve iş doyumunu düzeyleri karşılaştırılırken verilerin çözümlenmesinde grupların ikiden fazla olması durumunda tek yönlü varyans analizi, ikili gruplarda bağımsız örneklem t-testi tekniği kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2011: 39,48). Uygulanacak testin varsayımlarına göre ikiden fazla olan grupların karşılaştırılmasında varyansların homojenliği test edilmiştir. Varyansların homojenliği durumunda tek yönlü varyans analizi olan (ANOVA) testi uygulanmış, varyansların homojenliğinin sağlanamadığı durumda Kruskal Wallis H- testi uygulanmıştır (Büyüköztürk, 2011: 48,158).

Araştırma devamında genel özyeterlilik ve iş doyumunun alt boyutlarıyla birlikte birbiriyle ilişkileri istatistiksel olarak hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır. Pearson korelasyon katsayısı, iki değişkenin de sürekli olmasını ve değişkenlerin birlikte normal dağılım göstermesini gerektirmektedir (Büyüköztürk, 2011: 31). Bu hesaplamada gereken varsayımlar sağlandığı için Pearson Korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır.

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkinden birinin bağımlı değişken, diğerinin bağımsız değişken olarak aralarındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanmasıdır. Bağımlı değişkenin bir, bağımsız değişken iki ya da daha fazla ise çoklu regresyon analizi denir (Büyüköztürk, 2011: 91). Araştırmada genel özyeterliliğin üç alt boyutuyla (başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar) iş doyumuna etkisini incelemek üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Genel özyeterliliğin alt boyutlarıyla (başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar) birlikte iş doyumunu üzerindeki etkisi hesaplanmıştır.

Analizlerin tamamı SPSS 21.0 paket programı ile yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

### **4.3. Araştırmada Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar**

Bu bölümde araştırmaya ait bulgular ve bu bulgulara yönelik yorumlar aşağıdaki başlıklar altında sunulmuştur.

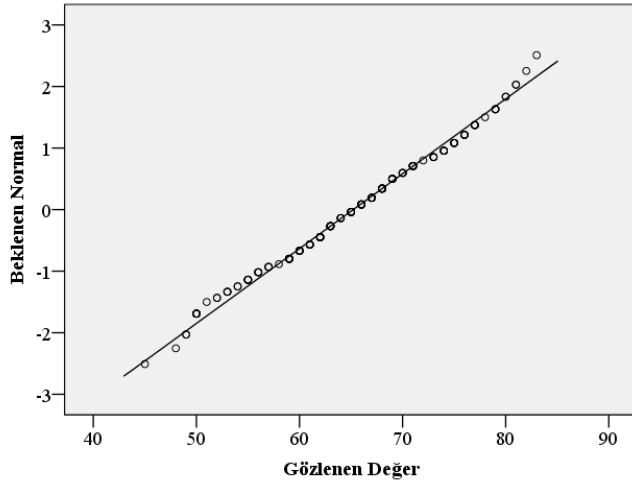
- Normallik testleri
- Genel özyeterlilik algısının demografik değişkenlerle ilişkisine ait bulgular
- İş doyumunu düzeyinin demografik değişkenlerle ilişkisine ait bulgular
- Genel özyeterlilik düzeyleri ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiye ait bulgular
- Genel özyeterlilik algısının iş doyumuna etkisine ait bulgular
- Bulguların yorumu

#### **4.3.1. Normallik Testleri**

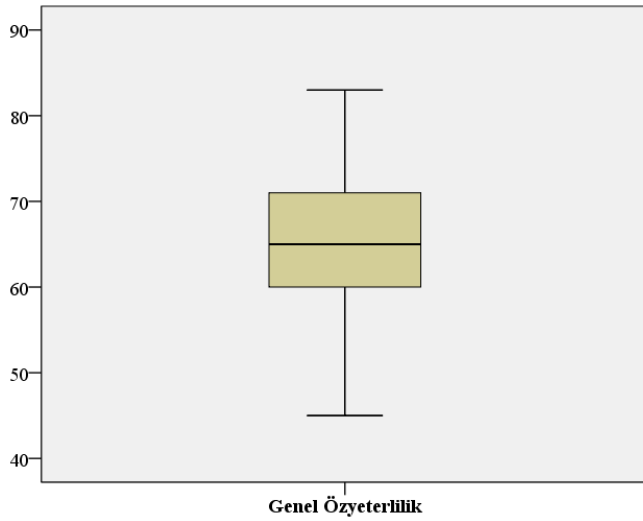
Verilerin dağılımında çarpıklık katsayısının -1 ile +1 arasında olması, ortalama, ortanca ve modun birbirine yakın olması, saçılma diyagramında değerlerin 45 derecelik doğru üzerinde ve yakın olarak gözlenmesi, kutu-çizgi grafiğinde ortanca çizgisinin kutu ortasında veya yakınında gözlenmesi dağılımın normal ve normale yakın olduğunu gösterir (Büyüköztürk,2011:40). Araştırmada uygulanacak istatistiksel yöntemleri belirlemek için GÖYÖ ve MDÖ'den alınan puanların normal dağılıp dağılmadığı belirlenmiş ve aşağıda verilmiştir.

#### 4.3.1.2. GÖYÖ ve alt boyutları normallik testleri

Yapılan çalışmada genel özyeterlilik puanlarının dağılımına yönelik olarak; ortalama, mod, medyan değerlerinin (Ortalama=65,21, Mod=63,00 Medyan=65,00) birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-0,10 ve -0,47) -1 ile +1 arasında olduğu, standart sapmanın ortalamanın 1/5'ine yakın olduğu (8,22) görülmüştür. Ayrıca, Şekil 4.1.'deki genel özyeterlilik normal saçılma diyagramı ve Şekil 4.2.'deki genel özyeterlilik kutu-çizgi grafiği üzerinden incelemeler yapılmıştır. Tüm bu incelemeler sonucunda öğretmenlerin genel özyeterlilik puanlarının normal dağılım gösterdiği kararına varılmıştır.

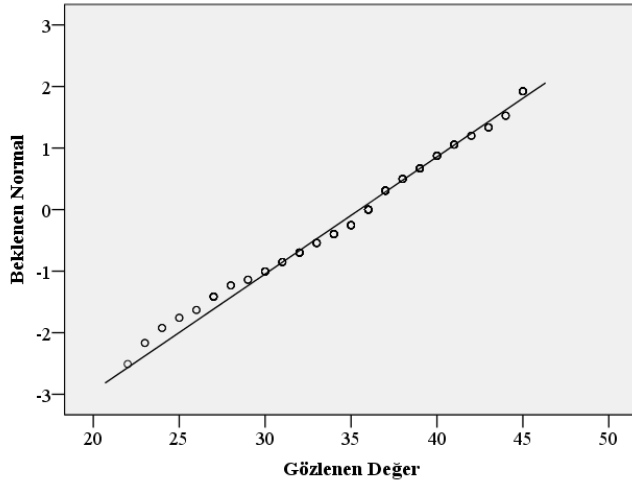


Şekil 4.1. Genel özyeterlilik normal saçılma diyagramı

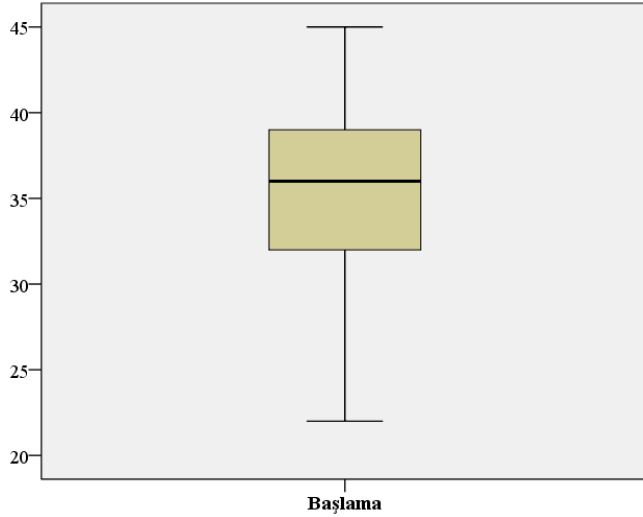


Şekil 4.2. Genel özyeterlilik kutu-çizgi grafiği

GÖYÖ alt boyutu olan başlama puanlarının dağılımına yönelik olarak; ortalama, mod, medyan değerlerinin (Ortalama=35,49, Mod=36,00 Medyan=36,00) birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-0,31 ve -0,23) -1 ile +1 arasında olduğu, standart sapmanın ortalamanın 1/5'ine yakın olduğu (5,26) görülmüştür. Ayrıca, Şekil 4.3.'deki başlama normal saçılma diyagramı ve Şekil 4.4.'deki başlama kutu-çizgi grafiği üzerinden incelemeler yapılmıştır. Tüm bu incelemeler sonucunda öğretmenlerin başlama puanlarının normal dağılım gösterdiği kararına varılmıştır.



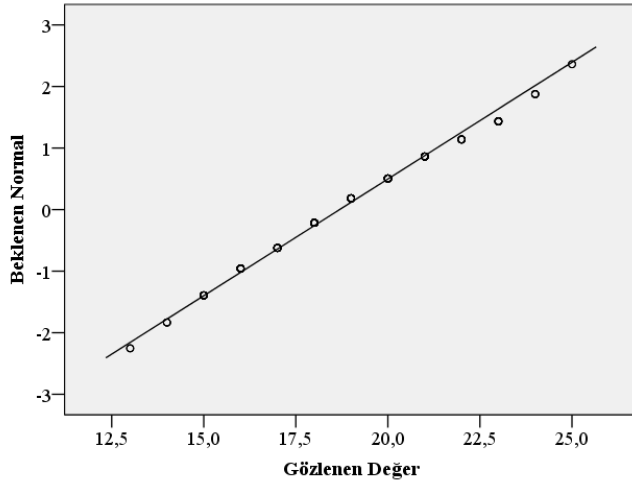
Şekil 4.3. Başlama normal saçılma diyagramı



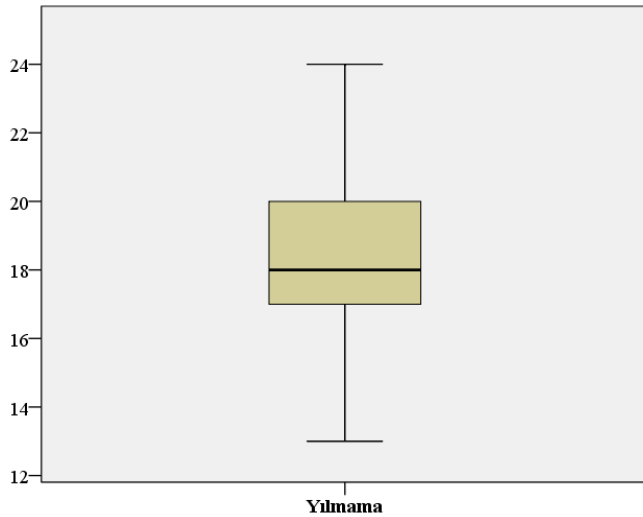
Şekil 4.4. Başlama kutu-çizgi grafiği

GÖYÖ alt boyutu olan yılmama puanlarının dağılımına yönelik olarak; ortalama, mod, medyan değerlerinin (Ortalama=18,69, Mod=18,00 Medyan=18,00) birbirine yakın

olduğu, arpıklık ve basıklık katsayılarının (0,19 ve -0,39) -1 ile +1 arasında olduğu, standart sapmanın ortalamanın 1/5'ine yakın olduğu (2,64) görülmüştür. Ayrıca, Şekil 4.5.'deki yılmama normal saçılma diyagramı ve Şekil 4.6.'deki yılmama kutu-çizgi grafiği üzerinden incelemeler yapılmıştır. Tüm bu incelemeler sonucunda öğretmenlerin yılmama puanlarının normal dağılım gösterdiği kararına varılmıştır.



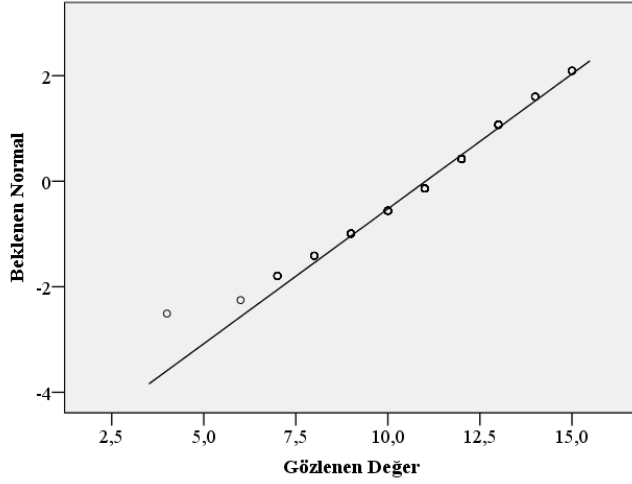
Şekil 4.5. Yılmama saçılma diyagramı



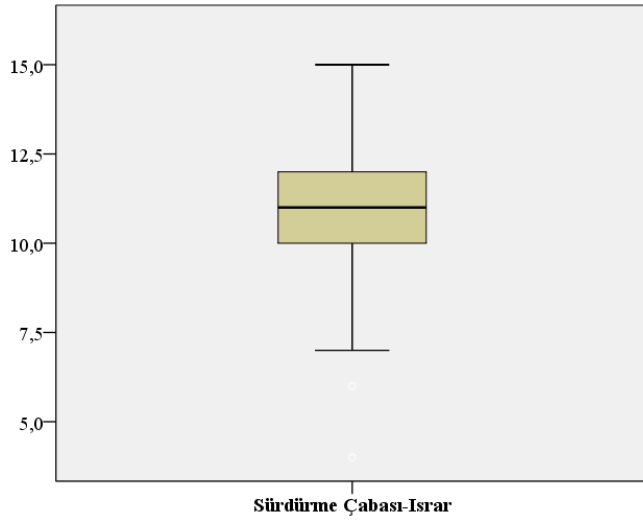
Şekil 4.6. Yılmama kutu-çizgi grafiği

GÖYÖ alt boyutu olan sürdürme çabası-ısrar puanlarının dağılımına yönelik olarak; ortalama, mod, medyan değerlerinin (Ortalama=11,02, Mod=12,00 Medyan=11,00) birbirine yakın olduğu, arpıklık ve basıklık katsayılarının (-0,50 ve -0,43) -1 ile +1 arasında olduğu, standart sapmanın ortalamanın 1/5'ine yakın olduğu (1,96) görülmüştür.

Ayrıca, Şekil 4.7.'deki sürdürme çabası-ısrar normal saçılma diyagramı ve Şekil 4.8.'deki sürdürme çabası-ısrar kutu-çizgi grafiği üzerinden incelemeler yapılmıştır. Tüm bu incelemeler sonucunda öğretmenlerin sürdürme çabası-ısrar puanlarının normal dağılım gösterdiği kararına varılmıştır.



Şekil 4.7. Sürdürme çabası-ısrar saçılma diyagramı

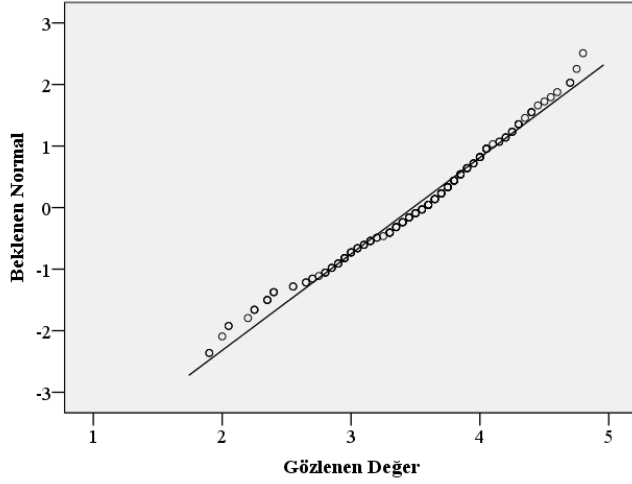


Şekil 4.8. Sürdürme çabası-ısrar kutu-çizgi grafiği

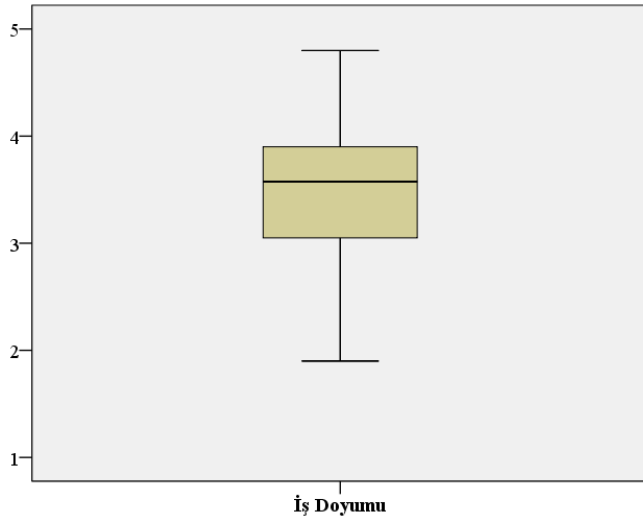
#### 4.3.1.3. MDÖ ve alt boyutları normallik testleri

MDÖ ortalama puanlarının dağılımına yönelik olarak; ortalama, mod, medyan değerlerinin (Ortalama=3,48, Mod=3,75 Medyan=3,57) birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-0.396 ve -0.241) -1 ile +1 arasında olduğu, standart sapmanın ortalamanın

1/5'ine yakın olduğu (0,64) görülmüştür. Ayrıca, Şekil 4.9.'daki iş doyumu saçılma diyagramı ve Şekil 4.10.'daki iş doyumu kutu-çizgi grafiği üzerinden incelemeler yapılmıştır. Tüm bu incelemeler sonucunda öğretmenlerin iş doyumu puanlarının normal dağılım gösterdiği kararına varılmıştır.



Şekil 4.9. İş doyumu saçılma diyagramı

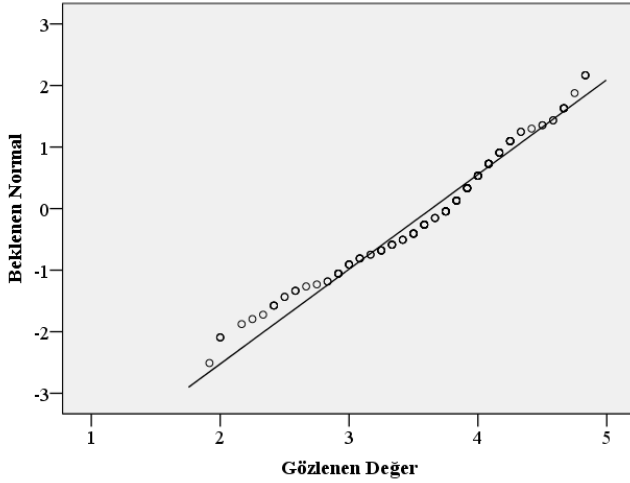


Şekil 4.10. İş doyumu kutu-çizgi grafiği

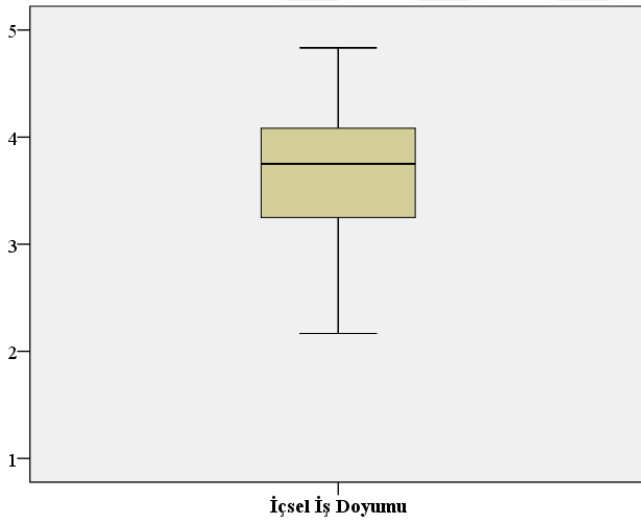
MDÖ alt boyutu içsel iş doyumu puanlarının dağılımına yönelik olarak; ortalama, mod, medyan değerlerinin (Ortalama=3,64, Mod=3,83 Medyan=3,75) birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-0.56 ve 0.01) -1 ile +1 arasında olduğu, standart sapmanın ortalamasının 1/5'ine yakın olduğu (0,65) görülmüştür. Ayrıca, Şekil 4.11.'deki içsel iş doyumu saçılma diyagramı ve Şekil 4.12.'daki içsel iş doyumu kutu-çizgi grafiği



üzerinden incelemeler yapılmıştır. Tüm bu incelemeler sonucunda öğretmenlerin içsel iş doyumunu puanlarının normal dağılım gösterdiği kararla varılmıştır.

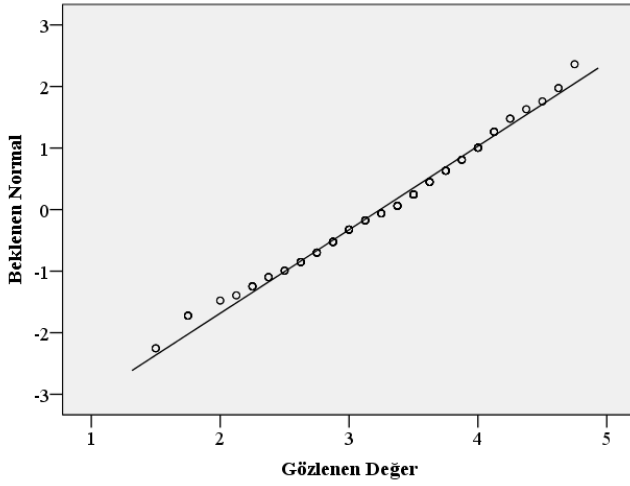


Şekil 4.11. İçsel iş doyumunu saçılma diyagramı

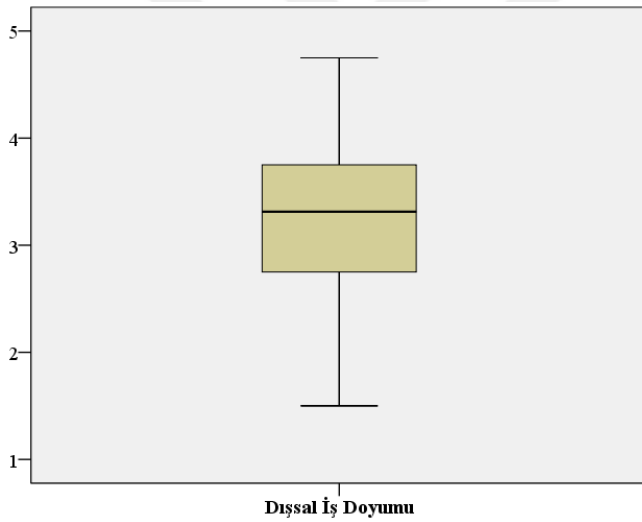


Şekil 4.12. İçsel iş doyumunu kutu-çizgi grafiği

MDÖ alt boyutu dışsal iş doyumunu puanlarının dağılımına yönelik olarak; ortalama, mod, medyan değerlerinin (Ortalama=3,24, Mod=3,50 Medyan=3,31) birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-0,31 ve 0,36) -1 ile +1 arasında olduğu, standart sapmanın ortalamanın 1/5'ine yakın olduğu (0,74) görülmüştür. Ayrıca, Şekil 4.13.'deki dışsal iş doyumunu saçılma diyagramı ve Şekil 4.14.'deki dışsal iş doyumunu kutu-çizgi grafiği üzerinden incelemeler yapılmıştır. Tüm bu incelemeler sonucunda öğretmenlerin dışsal iş doyumunu puanlarının normal dağılım gösterdiği kararla varılmıştır.



Şekil 4.13. Dışsal iş doyumu saçılma diyagramı



Şekil 4.14. Dışsal iş doyumu kutu-çizgi grafiği

### 4.3.2. Demografik Bulgular

Araştırmadaki katılımcıların % 53,7'si kadın, yüzde 46,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcılardan % 22,8'inin mesleki kıdemi 1-7 yıl; % 38,4'ünün 8-15 yıl; % 39,6'sının 16 yıl ve üzeridir. Katılımcılardan Rehberlik Hizmetleri Bölümünde çalışanların oranı yüzde 32,9, Özel Eğitim Hizmetleri Bölümünde çalışanların oranı % 67,1'dir. Katılımcılardan bulunduğu kurumda çalışma süresi 1-4 yıl arası olanların oranı % 73,2, 5 yıl ve üstü olanların oranı % 26,8'dir. Katılımcılardan % 39,6'sı özel eğitim öğretmeni; % 60,4'ü o rehberlik öğretmenidir.

RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel nitelikleri bakımından nasıl bir dağılım gösterdikleri Çizelge 4.3’de verilmiştir.

<b>Demografik Nitelikler</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
Cinsiyet	Kadın	88	53,7
	Erkek	76	46,3
Mesleki Kıdem	1-7 yıl	36	22
	8-15 yıl	63	38,4
	16 yıl ve üstü	65	39,6
Çalışılan Bölüm	Rehberlik Hizmetleri	54	32,9
	Özel Eğitim Hizmetleri	110	67,1
Kurumda Çalışma Süresi	1-4 yıl	120	73,2
	5 yıl ve üstü	44	26,8
Alan	Özel Eğitim Öğrt.	65	39,6
	Rehberlik Öğrt.	99	60,4

Çizelge 4.3. RAM’larda çalışan öğretmenlerin demografik nitelikleri açısından dağılımları

### **4.3.3. Genel Özyeterlilik Algısının Demografik Değişkenlerle İlişkisine Ait Bulgular**

Bu bölümde RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, çalıştığı bölüm ve alanları açısından incelenmiştir. Aşağıda bu beş değişkene göre elde edilen bulgular sırayla sunulmuştur.

#### **4.3.3.1. Genel özyeterlilik algısı ve cinsiyet**

RAM’larda çalışan kadın ve erkek öğretmenlerin genel özyeterlilik ve başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarına ilişkin puanları ve fark testleri Çizelge 4.4’de verilmiştir.

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Başlama	Kadın	88	35,48	5,35	0,043	162	0,965
	Erkek	76	35,51	5,18			
Yılmama	Kadın	88	18,52	2,47	0,868	162	0,386
	Erkek	76	18,88	2,82			
Sürdürme Çabası-Israr	Kadın	88	10,99	2,15	0,251	162	0,802
	Erkek	76	11,07	1,72			
Genel Özyeterlilik	Kadın	88	64,99	8,30	0,366	162	0,715
	Erkek	76	65,46	8,18			

*p<0,05 ise seçilen iki örneklem grubu ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. (t: seçilen iki grup ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınavan t-testi istatistiği, p: t-testi istatistiğine ilişkin olasılık değeri)*

Çizelge 4.4. RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı puanlarının cinsiyete göre dağılımı ve t-testi sonuçları

GÖYÖ’den alınan puanların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [t (162) = 0,715, p>05]. Ölçeğin başlama [t (162) = 0,965, p>05], yılmama [t (162)= 0,386, p>05] ve sürdürme çabası-ısrar [t (162)= 0,802, p>05] alt ölçekleri için de aynı sonuç geçerlidir. Cinsiyet değişkeni üç alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı düzeyleri ve başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç yapılan diğer bazı araştırmalarla tutarlıdır. Gençtürk (2008) ve Türk (2008) ilkokul öğretmenleriyle yaptığı bir araştırmada cinsiyetin öğretmen özyeterliliği üzerinde önemli bir yordayıcı olmadığı sonucuna varmıştır. Aynı şekilde Kıvılcım ‘ın (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada cinsiyet öğretmen özyeterliliği üzerinde yordayıcı bir değişken değildir. Burhan’ın (2016) anaokulu öğretmenleri üzerinde yaptığı bir çalışmada da aynı sonuç elde edilmiştir.

Ancak, Ercan’ın (2014) konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada erkek çalışanların genel özyeterlilik düzeyleri kadınlardan anlamlı şekilde düşük bulunmuştur. Yalnız’ın (2014) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmada kadınların genel özyeterlilik düzeyleri erkeklerden anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Sonuç olarak cinsiyetin genel özyeterlilik düzeyine etkisi üzerinde tutarlı, sabit sonuçlar bulunmamaktadır.

#### 4.3.3.2. Genel özyeterlilik algısı ve mesleki kıdem

Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin genel özyeterlilik ve alt boyutları üzerine etkisini araştırmak üzere varyans analizi uygulanmıştır. Ancak varyans analizi yapılabilmesi için “bağımlı değişkene ilişkin varyanslar her bir örneklem için eşittir” varsayımının sınanması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011: 48). Çünkü varyansların homojen olma ya da olmama durumuna göre uygulanacak varyans analizi tekniği değişmektedir. Bu amaçla yapılan Levene testi sonuçları aşağıdaki Çizelge 4.5’de verilmiştir.

Boyutlar	Levene İstatistiği	S.d.1	S.d.s	p
Başlama	0,378	2	161	0,707*
Yılmama	0,724	2	161	0,486*
Sürdürme Çabası-Israr	0,839	2	161	0,434*
Genel Özyeterlilik	1,189	2	161	0,307*

\* $p > 0,05$  ise grup varyansları homojendir S.d.1: Serbestlik Derecesi 1, S.d.2: Serbestlik Derecesi 2

Çizelge 4.5. RAM’larda çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre genel özyeterlilik algısı ve alt boyutlarına ilişkin Levene testi

Çizelge 4.5’de grup varyansların homojenliğinin mesleki kıdeme göre genel özyeterlilik ( $0,307 > p(0,05)$ ), başlama alt boyutu ( $0,707 > p(0,05)$ ), yılmama alt boyutu ( $0,486 > p(0,05)$ ) ve sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda sağlandığı görülmektedir. Temel test varsayımlarının incelenmesi sonucunda, mesleki kıdemin genel özyeterlilik algısına etkisine parametrik bir test ile bakılmasının uygun olacağı görülmektedir. Buna göre mesleki kıdem kategorileri arasındaki farkın parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin genel özyeterlilik ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve standart sapmaları Çizelge 4.6’ da verilmiştir.

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	S
Başlama	1-7 yıl	36	34,17	5,19
	8-15 yıl	63	35,79	5,47
	16 yıl ve üstü	65	35,94	5,03
	<b>Toplam</b>	164	35,49	5,26
Yılmama	1-7 yıl	36	18,03	2,46
	8-15 yıl	63	18,79	2,69
	16 yıl ve üstü	65	18,95	2,66
	<b>Toplam</b>	164	18,69	2,64
Sürdürme Çabası-Israr	1-7 yıl	36	11,11	1,69
	8-15 yıl	63	11,02	2,16
	16 yıl ve üstü	65	10,98	1,92
	<b>Toplam</b>	164	11,02	1,96
Genel Özyeterlilik	1-7 yıl	36	63,31	7,78
	8-15 yıl	63	65,60	8,90
	16 yıl ve üstü	65	65,88	7,72
	<b>Toplam</b>	164	65,21	8,22

Çizelge 4.6. RAM’larda çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre genel özyeterlilik algısı ve alt boyutlarının puan ortalamaları ve standart sapmaları.

Ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere, her bir alt ölçekten ve ölçeğin tümünden alınan puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Mesleki kıdeme göre genel özyeterlilik ve alt boyutları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçları Çizelge 4.7’de verilmiştir.

Boyutlar	Mesleki Kıdem	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Başlama	Gruplar arası	81,92	2	40,96	1,492	0,228
	Gruplar içi	4421,07	161	27,46		
	<b>Toplam</b>	4502,99	163			
Yılmama	Gruplar arası	20,99	2	10,50	1,519	0,222
	Gruplar içi	1112,15	161	6,91		
	<b>Toplam</b>	1133,14	163			
Sürdürme Çabası-Israr	Gruplar arası	0,38	2	0,19	0,049	0,952
	Gruplar içi	623,52	161	3,87		
	<b>Toplam</b>	623,90	163			
Genel Özyeterlilik	Gruplar arası	169,22	2	84,61	1,255	0,288
	Gruplar içi	10851,73	161	67,40		
	<b>Toplam</b>	11020,95	163			

$p < 0,05$  ise seçilen üç örneklem grubu ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. (F: seçilen iki grup ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınavan ANOVA testi istatistiği, p: ANOVA testi istatistiğine ilişkin olasılık değeri)

Çizelge 4.7. RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı puanlarının mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçları

GÖYÖ'den alınan puanların mesleki kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (  $0,288$ ,  $p>0,05$ ). Ölçeğin başlama boyutu ( $0,288$ ,  $p>0,05$ ), yılmama boyutu ( $0,222$ ,  $p>0,05$ ) ve sürdürme çabası-ısrar alt boyutu ( $0,952$ ,  $p>0,05$ ) için de aynı sonuç geçerlidir. Mesleki kıdem değişkeni üç alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Yapılan görüşmelerde mesleki kıdemlerinin özyeterlilik düzeylerini ne şekilde etkilediği ile ilgili sorulan sorulara farklı şekillerde ifade eden RAM öğretmenleri bu konuyu şu sözlerle ifade etmektedirler:

Ben meslekte yirminci yılımı dolduruyorum. Mesleğe başladığım ilk yıllarda bir işe başlama ve bitirme konusunda daha sabırsızdım. Bu durumda bazen başarısız olmama sebep olurdu. Zamanla yeteneklerimi kullanmada daha fazla ustalaştığımı düşünüyorum (Rehberlik Öğretmeni 1, 05.03.2018).

On yedi yıllık öğretmenim. Öğretmenliğe ilk başladığımda yeteneklerime daha fazla güvendiğimi düşünüyorum. Meslekte geçen zamanla birlikte birçok yeniliğe adapte olamadığımı, yeteneklerim konusunda daha güvensiz olduğumu düşünüyorum (Özel Eğitim Öğretmeni 1, 09.03.2018).

Araştırmada anket ve görüşme sonuçları değerlendirildiğinde mesleki kıdem değişkenine göre RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı düzeyleri ve başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Türk (2008), Teltik (2009), Kıvılcım (2014) ve Burhan (2016) da öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada mesleki kıdem öğretmen özyeterliliği üzerinde etkili olmadığı sonucunu bulmuşlardır. Uyanıker (2014) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada da diğer çalışmalara paralel olarak mesleki kıdem genel özyeterlilik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır.

Ancak, Gençtürk (2008) ilkokul öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin özyeterlilik düzeyi üzerinde anlamlı fark oluşturduğunu bulmuştur. Kıdemi yüksek öğretmenlerin özyeterlilik düzeylerinde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde, Baysal'ın (2010) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada mesleki kıdem arttıkça genel özyeterlilik düzeyinde arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki kıdem değişkeninde cinsiyet değişkeninde olduğu gibi sabit ve tutarlı sonuçlar bulunmamaktadır. Bu anlamda mesleki kıdem genel özyeterliliği yordadığı söylenemez.

#### 4.3.3.3. Genel özyeterlilik algısı ve kurumda çalışma süresi

RAM'larda çalışan öğretmenlerin kurumda çalışma süresine göre genel özyeterlilik ve başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarına ilişkin puanları ve fark testleri Çizelge 4.8'de verilmiştir.

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Başlama	1-4 yıl	120	35,51	5,05	0,58	162	0,954
	5 yıl üstü	44	35,45	5,84			
Yılmama	1-4 yıl	120	18,52	2,62	-1,386	162	0,168
	5 yıl üstü	44	19,16	2,64			
Sürdürme Çabası-ısrar	1-4 yıl	120	11,00	1,83	-0,263	162	0,793
	5 yıl üstü	44	11,09	2,28			
Genel Özyeterlilik	1-4 yıl	120	65,03	7,93	-0,468	162	0,641
	5 yıl üstü	44	65,70	9,06			

*p<0,05 ise seçilen iki örneklem grubu ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.(t: seçilen iki grup ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınavan t-testi istatistiği, p: t-testi istatistiğine ilişkin olasılık değeri)*

Çizelge 4.8. RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı puanlarının kurumda çalışma süresine göre dağılımı ve t-testi sonuçları

GÖYÖ'den alınan puanların kurumda çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [t (162) = 0,641, p>05]. Ölçeğin başlama [t (162) = 0,954, p>05], yılmama [t (162)= 0,168, p>05] ve sürdürme çabası-ısrar [t (162)= 0,793, p>05] alt ölçekleri için de aynı sonuç geçerlidir. Kurumda çalışma süresi değişkeni üç alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Yapılan görüşmelerde kurumda çalışma sürelerinin özyeterlilik düzeylerini ne şekilde etkilediği ile ilgili sorulan sorulara RAM öğretmenleri bu konuyu şu şekilde ifade etmişlerdir:

Bu yıl kurumda altıncı yılımı dolduracağım. Mesleki olarak kurumda yapılan işlerin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle yeteneklerime güvenmem konusunda kurumda çalışma sürem çok etkili olmadığını düşünüyorum (Rehberlik Öğretmeni 4, 08.03.2018).

Kurumda birinci yılımı doldurdum. Genellikle her kurum değiştirdiğimde yeteneklerime güvenme konusunda endişe duyarım. Ama bu geçici bir durumdur. Genellikle kısa bir süre sonra bu endişelerim geçer. (Özel Eğitim Öğretmeni 1, 09.03.2019).

Araştırmada anket ve görüşme sonuçları değerlendirildiğinde kurumda çalışma süresi değişkenine göre RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı düzeyleri ve



başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde, Uyaniker 'in (2014) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada kurumda çalışma süresi genel özyeterlilik düzeyi üzerinde yordayıcı bulunmamıştır.

Ancak, Baysal (2010) hemşireler üzerinde yaptığı bir araştırmada mesleki kıdemde olduğu gibi, kurumda çalışma süresinin de genel özyeterlilik üzerinde etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Bu sonuca göre, kurumda çalışma süresi arttıkça genel özyeterlilik düzeyi de artmaktadır.

Kurumda çalışma süresi için de sabit ve tutarlı sonuçlar bulunmamaktadır. Bu anlamda kurumda çalışma süresinin genel özyeterliliği yordadığı söylenmez.

#### 4.3.3.4. Genel özyeterlilik algısı ve çalışılan bölüm

RAM'larda çalışan öğretmenlerin çalışılan bölüme göre genel özyeterlilik ve başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarına ilişkin puanları ve fark testleri Çizelge 4.9'da verilmiştir.

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Başlama	Özel Eğitim	110	35,52	5,15	0,084	162	0,933
	Rehberlik	54	35,44	5,51			
Yılmama	Özel Eğitim	110	18,57	2,45	-0,805	162	0,422
	Rehberlik	54	18,93	2,98			
Sürdürme Çabası-ısrar	Özel Eğitim	110	11,04	1,85	0,112	162	0,911
	Rehberlik	54	11,00	2,17			
Genel Özyeterlilik	Özel Eğitim	110	65,13	7,89	-0,177	162	0,859
	Rehberlik	54	65,37	8,93			

*p<0,05 ise seçilen iki örneklem grubu ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. (t: seçilen iki grup ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınavan t-testi istatistiği, p: t-testi istatistiğine ilişkin olasılık değeri)*

Çizelge 4.9. RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı puanlarının çalışılan bölüme göre göre dağılımı ve t-testi sonuçları

GÖYÖ'den alınan puanların çalışılan bölüme göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [t (162) = 0,6859, p>05]. Ölçeğin başlama [t (162) = ,933, p>05], yılmama [t (162)= 0,422, p>05] ve sürdürme çabası-ısrar [t (162)= 0,911, p>05] alt ölçekleri için de

aynı sonuç geçerlidir. Kurumda çalışan bölüm değişkeni üç alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Yapılan görüşmelerde kurumda çalışılan bölümün özyeterlilik düzeylerini ne şekilde etkilediği ile ilgili sorulan sorulara RAM öğretmenleri bu konuyu şu şekilde cevap vermişlerdir:

Uzun yıllardır rehberlik hizmetleri bölümünde çalışıyorum. Bölümümüz çalışma alanları sebebiyle yeni yetenekler edinme ve kendini geliştirme konusunda geniş olanaklara sahip. Benim kişisel düşüncem rehberlik bölümü olumlu yönde çalışanın özyeterliliğini artırır (Rehberlik Öğretmen 1, 05.03.2018).

Rehberlik hizmetleri bölümünde ikinci yılımı dolduracağım. Bölümümüzde sadece rehberlik öğretmenleri çalışıyor. Mesleki eğitimleri nedeniyle bölümümüzde çalışanların özyeterlilik düzeylerinin özel eğitim bölümüne göre daha yüksek olduğunu düşünüyorum (Rehberlik Öğretmen 2, 06.03.2018).

Özel eğitim bölümünde beşinci yılımı çalışıyorum. Bölümümüzdeki işleyiş yoğun ve rutin. Bu anlamda işle ilgili çaba gösterme ve yeteneklerimize güvenme düzeyinde bölümümüzün olumsuz etkileri olduğunu düşünüyorum (Özel Eğitim Öğretmeni 3, 07.03.2018).

Araştırmada görüşme sonuçları değerlendirildiğinde rehberlik bölümü çalışanlarının özyeterlilik düzeyi özel eğitim bölümünde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olabileceği görülmektedir. Ancak istatistiksel olarak bakıldığında çalışılan bölüm değişkenine göre RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı düzeyleri ve başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışma RAM'lar özelinde bir çalışma olduğundan bu değişkenle ilgili farklı araştırmalarla karşılaştırma yapılamamaktadır. Bu bağlamda, RAM'lardaki özel eğitim bölümünde çalışanlar ile rehberlik hizmetleri bölümünde çalışanlar arasında genel özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir. Çalışılan bölüm genel özyeterliliği yordamamaktadır.

#### **4.3.3.5. Genel özyeterlilik algısı ve alan**

RAM'larda çalışan öğretmenlerin alanlarına göre genel özyeterlilik ve başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarına ilişkin puanları ve fark testleri Çizelge 4.10'da verilmiştir.

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Başlama	Özel Eğitim	65	34,85	5,09	-1,281	162	0,202
	Rehberlik	99	35,92	5,35			
Yılmama	Özel Eğitim	65	18,03	2,21	-2,638	162	0,009*
	Rehberlik	99	19,12	2,81			
Sürdürme Çabası-Israr	Özel Eğitim	65	10,94	1,79	-0,455	162	0,650
	Rehberlik	99	11,08	2,06			
Genel Özyeterlilik	Özel Eğitim	65	63,82	7,32	-1,768	162	0,079
	Rehberlik	99	66,12	8,68			

\* $p < 0,05$  ise seçilen iki örneklem grubu ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. (t: seçilen iki grup ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınavan t-testi istatistiği, p: t-testi istatistiğine ilişkin olasılık değeri)

Çizelge 4.10. RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı puanlarının alanlarına göre dağılımı ve t-testi sonuçları

GÖYÖ'den alınan puanların öğretmenlerin alanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, genel özyeterlilik puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [t (162) = 0,079,  $p > 0,05$ ]. Ölçeğin başlama [t (162) = 0,202,  $p > 0,05$ ] alt boyutunda ve sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda da [t (162) = 0,650,  $p > 0,05$ ] öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak, ölçeğin yılmama alt boyutunda öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Rehberlik öğretmenlerinin yılmama alt boyutu ( $\bar{X}=19,12$ ) Özel Eğitim öğretmenlerinden ( $\bar{X}=18,03$ ) yüksektir.

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin alanının özyeterlilik düzeylerini ne şekilde etkilediği ile ilgili sorulara RAM öğretmenleri bu konuyu şu şekilde ifade etmişlerdir:

Eğitimimiz ve mesleki gelişimimizin yeteneklerimize güvenme konusunda bir avantaj olduğunu düşünüyorum. Tabiki bireysel farklılıklarda burada etkili. Ancak alan olarak diğer alanlara göre daha avantajlıyız (Rehberlik Öğretmen 3, 07.03.2018).

Rehberlik hizmetleri dışında bireye psikolojik yardım sunma yeterliliklerimizin ben özyeterliliğimizi olumlu şekilde etkilediğini düşünüyorum. Bu anlamda başka alanlara göre avantajlarımız var (Rehberlik Öğretmen 2, 06.03.2018).

Özel eğitim bölümünde birinci yılım. Daha önce hiç RAM'da çalışmadım. Buradaki işleyiş okullardan farklı. Buradaki işleyişe adapte olmak bizim için zor. Ama rehber öğretmenler için durum farklı, onlar okullarda da benzer görevler yürütüyorlar. Doğal olarak özel eğitim öğretmenleri RAM'larda zorlanıyor. Okulda çalışırken kullandığımızdan farklı yeterlilikler istiyor RAM' da çalışmak. Bu nedenle RAM'larda yeteneklerimize güvenmemiz zor (Özel Eğitim Öğretmeni 2, 06.03.2018).

İki yıldır RAM'da çalışıyorum. RAM'larda özel eğitimcilerin görevleri okullardaki görevlerinden farklı. Bu durumda iş yaşantımızdaki çabamıza da olumsuz yansıyor. RAM'larda görev alacak özel eğitim öğretmenlerine verilecek hizmetiçi eğitim bu olumsuz durumu tersine çevirebilir (Özel Eğitim Öğretmeni 4, 08.03.2018).

Araştırmada anket ve görüşme sonuçları değerlendirildiğinde çalışılan alan değişkenine göre RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algısı düzeyleri ve başlama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak, genel özyeterliliğin yılmama alt boyutunda özel eğitim öğretmenleri ile rehberlik öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre rehberlik öğretmenlerinin genel özyeterliliğin alt boyutu olan yılmama düzeyleri özel eğitim öğretmenlerinden yüksektir.

Bulunan sonuca göre yılmama alt boyutuyla ilişkili olarak rehberlik öğretmenlerinin kendi yeteneklerine güveninin ve başarısızlıkla mücadele gücünün özel eğitim öğretmenlerinden güçlü olduğu söylenebilir.

#### 4.3.4. İş Doyumunun Demografik Değişkenlerle İlişisine Ait Bulgular

Bu bölümde RAM'larda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, çalıştığı bölüm ve alanları açısından incelenmiştir. Aşağıda bu beş değişkene göre elde edilen bulgular sırayla sunulmuştur.

##### 4.3.4.1. İş doyumunu ve cinsiyet

RAM'larda çalışan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu ve alt boyutlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını sınavan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Çizelge 4.11'de verilmiştir.

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
İçsel	Kadın	88	3,62	0,67	0,372	162	0,711
	Erkek	76	3,66	0,62			
Dışsal	Kadın	88	3,25	0,72	0,171	162	0,865
	Erkek	76	3,23	0,75			
Genel	Kadın	88	3,47	0,64	0,148	162	0,882
	Erkek	76	3,48	0,63			

*p < 0,05 ise seçilen iki örneklem grubu ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. (t: seçilen iki grup ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınavan t-testi istatistiği, p: t-testi istatistiğine ilişkin olasılık değeri)*

Çizelge 4.11. RAM'larda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının cinsiyetlerine göre dağılımı ve t-testi sonuçları

MDÖ'den alınan puanların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [ $t(162) = 0,148, p>05$ ]. Ölçeğin içsel doyum [ $t(162) = 0,372, p>05$ ] ve dışsal doyum [ $t(162) = 0,171, p>05$ ] alt ölçekleri için de aynı sonuç geçerlidir. Cinsiyet değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre RAM'larda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve içsel, dışsal alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Koç (1998), Kağan (2008), ve Akkuş (2010) RAM'larda çalışan rehberlik öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada da cinsiyete göre iş doyumunun farklılaşmadığını bulmuşlardır. Kıvılcım'ın (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada da aynı şekilde cinsiyetin iş doyumunu yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

Ancak, sayılan bulgulardan farklı olarak Türk (2008) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyetin iş doyum düzeyleri arasında erkekler lehine anlamlı bir fark oluşturduğunu bulmuştur. Gamsız (2013) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada aynı şekilde cinsiyetle iş doyum düzeyleri arasında erkekler lehine anlamlı bir fark bulmuştur.

Gençtürk'ün (2008) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada ise cinsiyetin iş doyumunun alt boyutu içsel doyum düzeyinde anlamlı bir fark oluşturduğu bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre kadınların içsel iş doyum boyutu düzeyi erkeklerden yüksektir. Bazı araştırmalarda kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Özdayı, 1991; MacMillan, 1999). Cinsiyetler arası iş doyum farklılaştığında bu farkın hangi faktörden kaynaklandığı net değildir (Gülнар, 2007: 202-203). Bu durumda cinsiyetin iş doyum üzerindeki etkisi için tutarlı, sabit sonuçlar yoktur.

#### **4.3.4.2. İş doyum ve mesleki kıdem**

RAM'larda çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iş doyum ve alt boyutları üzerine etkisi araştırmak üzere varyans analizi uygulanmıştır. Ancak varyans analizi yapılabilmesi için "bağımlı değişkene ilişkin varyanslar her bir örneklem için eşittir" varsayımının sınanması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011: 48). Çünkü varyansların homojen olma ya da olmama durumuna göre uygulanacak varyans analizi tekniği değişmektedir. Bu amaçla yapılan Levene testi sonuçları Çizelge 4.12'de verilmiştir.

Boyutlar	Levene İstatistiği	S.d.1	S.d.s	p
İçsel	5,24	2	161	0,006
Dışsal	2,04	2	161	0,133*
Genel	4,93	2	161	0,008

\* $p > 0,05$  ise grup varyansları homojendir S.d.1: Serbestlik Derecesi 1, S.d.2: Serbestlik Derecesi 2

Çizelge 4.12. RAM’larda çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin levene testi

Çizelge 4.12’de Grup varyansları homojenliğinin mesleki kıdeme göre iş doyumunun içsel boyutunda ( $0,006 < p(0,05)$ ) ve genel iş doyumunda ( $0,008 < p(0,05)$ ) sağlanmadığı görülmektedir. Temel test varsayımlarının incelenmesi sonucunda, mesleki kıdemin iş doyumuna etkisine parametrik bir test ile bakılmasının yanlışlık oluşturabileceği ve hatalı kestirimler üretebileceği görülmektedir. Buna göre mesleki kıdem kategorileri arasındaki farkın testinde parametrik olmayan testlerden ‘Kruskal Wallis H-’ testinin kullanılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin genel özyeterlilik ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve standart sapmaları Çizelge 4.13 ‘de gösterilmiştir.

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	S
İçsel	1-7 yıl	36	3,64	0,61
	8-15 yıl	63	3,56	0,77
	16 yıl ve üstü	65	3,72	0,53
	<b>Toplam</b>	164	3,64	0,65
Dışsal	1-7 yıl	36	3,33	0,64
	8-15 yıl	63	3,15	0,81
	16 yıl ve üstü	65	3,28	0,71
	<b>Toplam</b>	164	3,24	0,74
Genel	1-7 yıl	36	3,52	0,57
	8-15 yıl	63	3,40	0,75
	16 yıl ve üstü	65	3,54	0,55
	<b>Toplam</b>	164	3,48	0,64

Çizelge 4.13. RAM’larda çalışan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre iş doyumunu ve alt boyutlarının puan ortalamaları ve standart sapmaları.

Ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere, her bir alt ölçekten ve ölçeğin tümünden alınan puanlara Kruskal Wallis H- testi uygulanmıştır. Mesleki kıdeme göre iş doyumunu ve alt boyutları için yapılan Kruskal Wallis H- testi sonuçları Çizelge 4.14’de verilmiştir.

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	Ortalama Sıra Farkı	sd	Ki-Kare	p
İçsel	1-7 yıl	36	80,13	2	1,206	0,547
	8-15 yıl	63	78,72			
	16 yıl ve üstü	65	87,48			
Dışsal	1-7 yıl	36	87,36	2	2,082	0,353
	8-15 yıl	63	75,75			
	16 yıl ve üstü	65	86,35			
Genel	1-7 yıl	36	84,51	2	1,661	0,436
	8-15 yıl	63	76,58			
	16 yıl ve üstü	65	87,12			

$p < 0,05$  ise seçilen üç örneklem grubu ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p$ : Kruskal Wallis H- testi istatistiğine ilişkin olasılık değeri)

Çizelge 4.14. RAM’larda çalışan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının mesleki kıdeme göre Kruskal Wallis H- testi sonuçları

MDÖ’den alınan puanların mesleki kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan Kruskal Wallis H- testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ( 0,436,  $p > 05$ ). Ölçeğin içsel doyum (0,547,  $p > 05$ ) ve dışsal doyum (0,353,  $p > 05$ ) alt ölçekleri için de aynı sonuç geçerlidir. Mesleki kıdem değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Yapılan görüşmelerde mesleki kıdemlerinin iş doyumu düzeylerini ne şekilde etkilediği ile ilgili sorulara farklı şekillerde ifade eden RAM öğretmenleri bu konuyu şu sözlerle ifade etmektedirler:

Meslekte dokuzuncu yılım bitmek üzere. Ben kıdemimin arttıkça iş doyumumun arttığını düşünüyorum. Çünkü mesleğe başladığım ilk yıllarda işle ilgili olumsuz durumlar beni daha çok etkilerdi. Çalışma isteğimi düşürürdü. Yıllar geçtikçe bu tür olumsuzluklara daha sabırlı ve toleranslı yaklaşabiliyorum (Rehberlik Öğretmeni 3, 07.03.2018).

Öğretmenlikte dokuzuncu yılımı tamamladım. Özel eğitim öğretmenliğini diğer alanlara göre daha zor. Meslekte geçen süre arttıkça iş doyumumun ben düştüğünü hissediyorum. Mesleğe ilk başladığımda işimden daha hoşnuttum (Özel Eğitim Öğretmeni 3, 07.03.2018).

Dört yıldır özel eğitim öğretmenliği yapıyorum. İş doyumumla ilgili olarak mesleğe başladığım yıllar ile şimdi arasında çok fark göremiyorum (Özel Eğitim Öğretmeni 2, 06.03.2018).

Araştırmada anket ve görüşme sonuçları değerlendirildiğinde mesleki kıdem değişkenine göre RAM’larda çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ve içsel, dışsal alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan sonuç Kağan (2005), (Akkuş, 2010) ‘un rehber öğretmenlerle yaptığı çalışmalarla tutarlıdır. Teltik (2009) okul öncesi öğretmenlerle yaptığı çalışmada da aynı sonuca ulaşmıştır. Koç (1998), MacMillan (1999) ve Türk (2008) öğretmenlerin iş doyumu üzerine yaptığı araştırmalarda çalışma

süresinin iş doyumu üzerinde negatif anlamlı etkisinin olduğunu bulmuşlardır. (Akt: Gülnar, 2007: 203). Gençtürk (2008) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada mesleki kıdeme göre genel iş doyumu ve içsel işdoyumu düzeylerinin 11 yıl ve üzeri olan çalışanların, 1-5 yıl arası çalışanlara göre yüksek olduğu sonucunu bulmuştur.

Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde cinsiyetle iş doyumu ilişkisine benzer bir durum mesleki kıdemle iş doyumu içinde görülmektedir.

#### 4.3.4.3. İş doyumu ve kurumda çalışma süresi

RAM'larda çalışan öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerine göre iş doyumu ve alt boyutlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını sınavan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Çizelge 4.15.'de verilmiştir.

Boyutlar	Kurumda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
İçsel	1-4 yıl	120	3,64	0,62	0,130	162	0,897
	5 yıl ve üstü	44	3,62	0,73			
Dışsal	1-4 yıl	120	3,26	0,70	0,590	162	0,556
	5 yıl ve üstü	44	3,18	0,81			
Genel	1-4 yıl	120	3,49	0,61	0,352	162	0,725
	5 yıl ve üstü	44	3,45	0,71			

*p<0,05 ise seçilen iki örneklem grubu ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. (t: seçilen iki grup ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınavan t-testi istatistiği, p: t-testi istatistiğine ilişkin olasılık değeri)*

Çizelge 4.15. RAM'larda çalışan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı ve t-testi sonuçları

MDÖ'den alınan puanların kurumda çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, genel iş doyumunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [t (162) = 0,352, p>05]. Ölçeğin içsel doyum [t (162) = 0,130, p>05] ve dışsal doyum [t (162)= 0.590, p>05] alt ölçekleri için de aynı sonuç geçerlidir. Kurumda çalışma süresi değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Yapılan görüşmelerde kurumda çalışma sürelerinin iş doyumu düzeylerini ne şekilde etkilediği ile ilgili sorulan sorulara RAM öğretmenleri bu konuyu şu sözlerle ifade etmektedirler:



Kurumda çalışma sürem iki yılı geçti. Bugün ilk kuruma başladığım günle bugün arasında çok fark göremiyorum. Kurumda geçirilen zamanının iş doyumum üzerinde etkisi olduğunu düşünmüyorum (Rehberlik Öğretmeni 2,06.03.2018).

Kurumda beşinci yılımı doldurdum. Okullarda çalışma süresinin iş doyumumu olumsuz etkilediğini düşünüyorum. Ancak RAM'larda bu durumun geçerli olmadığını kendimden yola çıkarak söyleyebilirim. Bunun sebebinin okullarda öğretim faaliyetlerinin daha yorucu olmasının olduğunu söyleyebilirim (Özel Eğitim Öğretmeni 3, 07.03.2018).

Kurumda sekizinci yılımı çalışıyorum. Kuruma ilk başladığım zamanla şimdi arasında iş doyumumda önemli bir fark olduğunu düşünmüyorum (Özel Eğitim Öğretmeni 1, 08.03.2018).

Araştırmada anket ve görüşme sonuçları değerlendirildiğinde kurumda çalışma süresi değişkenine göre RAM'larda çalışan öğretmenlerin iş doyumları ve içsel, dışsal alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Altınışik' da (1997) çalışmasında çalışma süresi ve iş doyumları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Ancak, Türk (2008) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada kurumda 6-10 yıl çalışanların iş doyumları düzeylerinin 11-15 yıl çalışanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Bu çalışmalar kaynak alındığında mesleki kıdem ve iş doyumları ilişkisinde olduğu gibi işyerlerinde geçirilen sürelerin iş doyumları üzerinde çok yordayıcı olmadığı, sabit sonuçların var olmadığı görülmektedir.

#### 4.3.4.4. İş doyumları ve çalışılan bölüm

RAM'larda çalışan öğretmenlerin kurumda çalışılan bölüme göre iş doyumları ve alt boyutlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını sınavan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Çizelge 4.16'da verilmiştir.

Boyutlar	Bölüm	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
İçsel	Rehberlik Hiz. B.	54	3,82	0,68	2,56	162	0,011*
	Özel Eğitim B.	110	3,55	0,61			
Dışsal	Rehberlik Hiz. B.	54	3,29	0,78	0,70	162	0,483
	Özel Eğitim B.	110	3,21	0,71			
Genel	Rehberlik Hiz. B.	54	3,61	0,66	1,88	162	0,062
	Özel Eğitim B.	110	3,41	0,61			

\* $p < 0,05$  ise seçilen iki örneklem grubu ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. (t: seçilen iki grup ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınavan t-testi istatistiği, p: t-testi istatistiğine ilişkin olasılık değeri)

Çizelge 4.16. RAM'larda çalışan öğretmenlerin iş doyumları puanlarının kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı ve t-testi sonuçları

MDÖ'den alınan puanların çalışılan bölüme göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, genel iş doyumunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [t (162) = 1,88, p>05]. Ölçeğin iç doyum [t (162) = 2,56, p<05] alt boyutunda çalışılan bölüme göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Rehberlik Hizmetleri bölümünde çalışanların içsel iş doyumunu (  $\bar{X}$ =3,82) Özel Eğitim Hizmetleri Bölümünde çalışanlardan (  $\bar{X}$ =3,55) yüksektir. Dışsal iş doyumunu boyutunda [t (162)= 0,70, p>05] ise çalışılan bölüme göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Yapılan görüşmelerde çalışılan bölümün iş doyumunu düzeylerini ne şekilde etkilediği ile ilgili sorulara RAM öğretmenleri bu konuyu şu sözlerle ifade etmektedirler:

Kurumda on yıldır rehberlik hizmetleri bölümünde çalışıyorum. Kendi alanımla ilgili olduğu için ve bireysel çalışma imkânı vermesinden dolayı işimden memnunuz. Ayrıca işim gereği insiyatif kullanma olanağımın olması da önemli bir nokta. Ayrıca işimin başkalarına yardım etme imkânı vermesi de beni mutlu ediyor (Rehberlik Öğretmen 1, 05.03.2018).

İki yıldan bu yana rehberlik hizmetleri bölümünde çalışıyorum. Daha önce başka bir RAM'da özel eğitim hizmetleri bölümünde üç yıl çalıştım. Özel eğitim bölümü ile rehberlik bölümünde çalıştığım süreleri iş doyumunu açısından karşılaştırırsam; kuşkusuz rehberlik bölümünde işimden daha fazla hoşnutum. Bunun en önemli sebebi kendi alanımla ilgili bir bölümde çalışmam. Özel eğitim bölümünde değerlendirdiğimiz öğrencilerle ilgili kararlar oluşturulan bir kurul tarafından veirliyor. Bu anlamda kararlarda söz sahibi olamıyorum. Bu durumda önemli ölçüde iş doyumunu düşürücü bir etki yarattığını düşünüyorum. Rehberlik hizmetleri bölümünde esnek çalışabilme, karar alabilme gibi işle ilgili süreçlerin iş doyumumu artırdığını düşünüyorum (Rehberlik Öğretmen 2, 06.03.2018).

Bir yıldan bu yana özel eğitim hizmetleri bölümünde çalışıyorum. Bölümümüzde rehberlik hizmetleri bölümüne göre daha fazla iş yükü var. Zaten öğretmenler kurumda ağırlık olarak özel eğitim bölümünde görevli. Yılda yaklaşık yedibin öğrenci değerlendiriyoruz. İş yükünün fazla olması iş doyumumu düşürüyor. Yaptığımız görevlerin rutin olması, esneklik sağlamaması, alınan kararlarda söz sahibi olmamak da iş doyumumu düşürdüğü kanaatindeyim (Rehberlik Öğretmeni 3, 07.03.2018).

Özel eğitim hizmetleri bölümünde çalışmaya başlayalı yaklaşık üç yıl oldu. Ben özel eğitim bölümünde testör olarak çalışıyorum. İş yoğunluğundan dolayı bölüm seçme şansımız yok. Özel eğitim bölümünde işlerin rutin olması, aşırı iş yoğunluğu, kendi alanımdan farklı bir alanda çalışmamış doyumumu düşürüyor. Seçme şansım olsaydı rehberlik hizmetleri bölümünde çalışırdım (Rehberlik Öğretmeni 4, 08.03.2018).

Yaklaşık sekiz yıldır özel eğitim hizmetleri bölümünde hizmet veriyorum. Rehberlik hizmetleri bölümüne göre iş yükümüz fazla, yoğun bir çalışma temposu var. İşlerin rutin olması iş doyumunu düşürücü bir faktör. Müracaatların yoğunluğundan dolayı engelli bireylere yeterince vakit ayırıp eğitsel değerlendirme yapamadığımızı düşünüyorum (Özel Eğitim Öğretmeni 1, 09.03.2018).

Özel eğitim hizmetleri bölümü ile rehberlik hizmetleri bölümünü karşılaştıracak olursak: Özel eğitim hizmetleri bölümü iş olarak çok yoğun. Özel gereksinimi olan öğrencilerin her yıl destek eğitim raporlarını yeniliyoruz. Buna ek olarak her yıl yeni öğrencilerde ekleniyor. Bu durum randevu sayılarının artmasına sebep oluyor. Bölüm işleyiş olarak insiyatif kullanmaya ve başka işlerle meşgul olmaya uygun değil (Özel Eğitim Öğretmeni 2, 06.03.2018).

Özel eğitim hizmetleri bölümünde beş yıldır görev yapıyorum. Rehber öğretmenle birlikte çalışıyoruz. Bizim özel eğitim öğretmeni olarak rehberlik hizmetleri bölümünde çalışma şansımız yok. Rehberlik öğretmenleri bazen bölümler arası geçiş yapabiliyor. Bölümümüzde başvuru yapan öğrencilerin sayısının çokluğundan dolayı gereken şekilde değerlendirme yapamayabiliyoruz. Bu

nedenle engelli bireylere ve ailelerine gereken desteği yeterince veremediğimizi düşünüyorum. Bu durum bende daha çok iş doyumunun düşmesine neden oluyor (Özel Eğitim Öğretmeni 3, 07.03.2018).

Özel eğitim hizmetleri bölümü ile rehberlik hizmetleri bölümünde çalışanların iş doyumları düzeylerinin farklı olduğunu düşünüyorum. Bence bunun temel nedeni ise özel eğitim hizmetleri bölümünde yapılan iş sonucunda başarı hissi duyulamamak yatmaktadır. Çünkü yapılan işler fazla standart ve inisiyatif kullanmaya açık değil. (Özel Eğitim Öğretmeni 4, 08.03.2018).

Araştırmada görüşme sonuçlarına göre rehberlik hizmetleri bölümünde çalışan öğretmenlerinin içsel iş doyumları düzeylerinin özel eğitim bölümündeki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İçsel iş doyumunun içerdiği ara sıra değişik işler yapabilme, tek başına çalışma olanağı, başkalarına bir şeyler yapabilme olanağı, kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabilme, kendi kararlarını uygulama serbestliği yaptığı işten başarı duyma gibi faktörlerin özel eğitim öğretmenlerinde daha düşük olduğu ifadelerinden anlaşılmaktadır.

Araştırmada uygulanan ölçek istatistiksel olarak değerlendirildiğinde; çalışılan bölüm değişkenine göre RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel iş doyumları ve dışsal iş doyumları boyutu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak çalışılan bölüm ile içsel iş doyumları boyutu arasında anlamlı bir fark vardır. Rehberlik hizmetleri bölümünde çalışan öğretmenlerin içsel iş doyumları düzeyleri özel eğitim hizmetleri bölümünde çalışan öğretmenlerden yüksektir. Koç (1998) RAM'larda çalışan rehberlik öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada da paralel bir sonuç bulmuştur. Rehberlik Hizmetleri Bölümünde çalışan rehberlik öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin Özel Eğitim Hizmetleri bölümünde çalışan rehber öğretmenlerden yüksek olduğunu bulmuştur.

İçsel iş doyumları; başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili öğelerden oluşmaktadır (Çam, O. ve ark; 2005: 215). İş doyumunda dışsal faktörler, iş yerlerinin şartlarına göre farklılık gösterebilirken, içsel faktörler, çok fazla değişkenlik göstermemektedir. Araştırma sonucuna göre Özel Eğitim Hizmetleri Bölümünde çalışan öğretmenlerin yaptığı işin niteliğinin, sorumluluğunun geniş anlamda 'işin kendisinin' içsel güdüleyicileri olumsuz etkileyip iş doyumunu düşürdüğünden bahsedilebilir.

#### 4.3.4.5. İş doyumu ve alan

RAM'larda çalışan öğretmenlerin kurumda alanlarına göre iş doyumu ve alt boyutlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını sınavan bağımsız örneklem t-testi sonuçları Çizelge 4.17.'de verilmiştir.

Boyutlar	Brans	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
İçsel	Rehberlik Öğrt.	99	3,66	0,69	0,511	162	0,610
	Özel Eğitim Öğrt.	65	3,60	0,56			
Dışsal	Rehberlik Öğrt.	99	3,21	0,74	0,453	162	0,651
	Özel Eğitim Öğrt.	65	3,27	0,72			
Genel	Rehberlik Öğrt.	99	3,48	0,66	0,103	162	0,918
	Özel Eğitim Öğrt.	65	3,47	0,59			

*p<0,05 ise seçilen iki örneklem grubu ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.(t: seçilen iki grup ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınavan t-testi istatistiği, p: t-testi istatistiğine ilişkin olasılık değeri)*

Çizelge 4.17. RAM'larda çalışan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının alanlarına göre dağılımı ve t-testi sonuçları

MDÖ'den alınan puanların alana göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, genel iş doyumunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [t (162) = 0,103, p>05]. Ölçeğin içsel doyum [t (162) = 0,511, p>05] ve dışsal doyum [t (162)= 0,453, p>05] alt ölçekleri için de aynı sonuç geçerlidir. Alan değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin alanlarının iş doyumu düzeylerini ne şekilde etkilediği ile ilgili düşünceleri sorulduğunda, öğretmenler genel olarak iş doyum düzeylerinin alanlarıyla ilgili değil, işin kendisi ve iş ortamıyla ilgili olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmada görüşme ve anket sonuçları birlikte değerlendirildiğinde alan değişkenine göre RAM'larda çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Sonuca paralel olarak Akçamete, Sucuoğlu ve Kaner'de (2001) özel eğitim öğretmenleriyle diğer öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı farklılık olmadığını bulmuşlardır. Bu durumda öğretmenlerin alanlarının iş doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığından bahsedilebilir.

### 4.3.5. Genel Özyeterlilik ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Araştırmada RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla verilerin ikili olarak sürekli ve normal dağılmasını gerektiren Pearson çift yönlü korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan korelasyon analizine ait sonuçlar Çizelge 3.18'da sunulmuştur.

Çizelge 4.18.'da yer alan GÖYÖ'nin kendi içerisinde alt boyutlarına göre ilişki incelendiğinde, tüm boyutlar arasında pozitif yönde, orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.18.'da yer alan MDÖ'nin 'nin kendi içerisinde alt boyutlarına göre ilişki incelendiğinde, tüm boyutlar arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir.

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
<b>1. Genel Özyeterlilik</b>	1						
<b>2. Başlama</b>	0,927**	1					
<b>3. Yılmama</b>	0,799**	0,594**	1				
<b>4. Sürdürme Çabası-İsrar</b>	0,634**	0,411**	0,417**	1			
<b>5. Genel İş doyumu</b>	0,239**	0,174*	0,210**	0,254**	1		
<b>6. İçsel İş Doyumu</b>	0,263**	0,169*	0,272**	0,284**	0,949**	1	
<b>7. Dışsal İş Doyumu</b>	0,170*	0,153	0,094	0,175*	0,910**	0,733**	1

\*korelasyon çift yönlü 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

\*\*korelasyon çift yönlü 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Çizelge 4.18. RAM'larda çalışan öğretmenlerin özyeterlilik düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları

Çizelge 4.18 incelendiğinde GÖYÖ ile alt boyutları arasındaki en yüksek ilişkinin, genel özyeterlilik ile başlama alt boyutu arasında ( $p=0,01$  düzeyinde  $r=0,927$ ), en düşük ilişkinin ise genel özyeterlilik ile sürdürme çabası-ısrar arasında ( $p=0,01$  düzeyinde  $r=0,634$ ) olduğu görülmektedir. Genel özyeterlilikle yılmama arasında ise ( $p=0,01$  düzeyinde  $r=0,799$ ) pozitif ve yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır.

MDÖ'nin kendi içinde alt boyutlarıyla ilişkisi incelendiğinde en yüksek ilişki içsel iş doyumunu boyutu arasında ( $p=0,01$  düzeyinde  $r=0,949$ ) olduğu görülmektedir. En düşük ilişkinin ise dışsal iş doyumunu boyutu arasında ( $p=0,01$  düzeyinde  $r=0,910$ ) olduğu görülmektedir.

Genel özyeterlilik ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise iki değişken arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p=0,01$  düzeyinde  $r=0,239$ ) görülmektedir. Bu durumda genel özyeterlilik algısı yükseldiğinde iş doyumunda artacağı söylenebilir. Ölçeklerin alt boyutlarına göre ilişkiler incelendiğinde ise en yüksek ilişkinin, sürdürme çabası-ısrar boyutu ile içsel iş doyumunu arasında ( $p=0,01$  düzeyinde  $r=0,284$ ) olduğu görülmektedir. En düşük ilişkinin ise yılmama alt boyutu ile dışsal iş doyumunu arasında ( $r=0,094$ ) görülmektedir. Sürdürme çabası-ısrar ile dışsal iş doyumunu arasında ( $p=0,05$  düzeyinde  $r=0,175$ ) yine pozitif yönde düşük bir ilişki vardır. Yılmama alt boyutu ile içsel iş doyumunu arasında ( $p=0,01$  düzeyinde  $r=0,272$ ) pozitif yönde düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Başlama alt boyutu ile içsel iş doyumunu arasında olduğu ( $p=0,05$  düzeyinde  $r=0,169$ ) pozitif yönde düşük bir ilişki bulunmuştur. Başlama alt boyutu ile dışsal iş doyumunu arasındaki ( $p=0,05$  düzeyinde  $r=0,153$ ) ilişki ise yine pozitif yönlü ve düşüktür. Bu sonuçlar; bireyin başladığı işi sürdürmede kararlılığının, işin kendisi, bireyin yeteneklerine uygunluğu, kişisel gelişime ve ilerlemeye olanak vermesi gibi güdüleyicileri harekete geçireceği şeklinde yorumlanabilir.

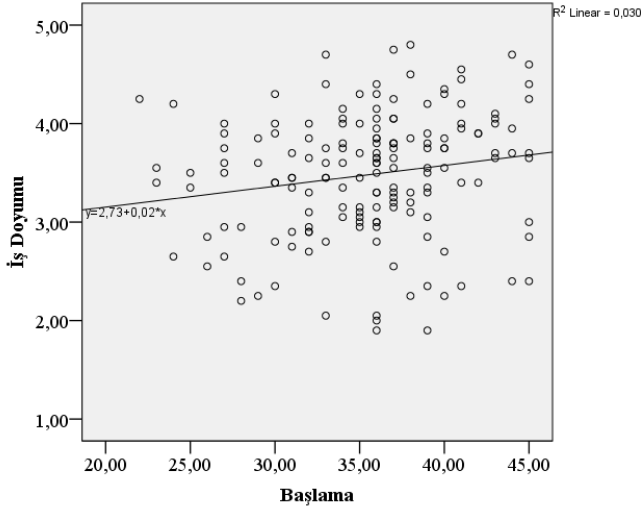
Gençtürk (2008) ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada öğretmen özyeterliliği ve iş doyumunu arasında pozitif ve orta düzeyde ( $r=0,34$ ) ilişki olduğunu bulmuştur. Öğretmen özyeterliliği ve içsel iş doyumunu arasında ise pozitif ve orta düzeyde ( $r=0,33$ ) ilişki, dışsal iş doyumunu ile pozitif ve düşük düzeyde ( $r=0,28$ ) bir ilişki saptamıştır. Teltik (2009) öğretmenlerle yaptığı bir araştırmada öğretmen özyeterliliği ve iş doyumunu arasında pozitif ve orta düzeyde ( $r=0,468$ ) bir ilişki, içsel iş doyumunu ile pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ( $r=0,473$ ), dışsal iş doyumunu ile pozitif ve orta düzeyde bir ilişki

( $r=0,394$ ) bulmuştur. Baysal (2010) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada genel özyeterlilik ve iş doyumunu arasında pozitif ve orta düzeyde ( $r=0,432$ ) bir ilişki saptamıştır. Genel özyeterlilik ile içsel iş doyumunu arasında pozitif ve orta düzeyde ( $r=0,471$ ) bir ilişki, dışsal iş doyumuyla ise yine pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ( $r=0,320$ ) saptamıştır. Gamsız (2013) öğretmenlerle yaptığı çalışmada genel özyeterlilik ile iş doyumunu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ( $r=0,17$ ) saptamıştır. Buluç ve Demir (2015) ilk ve ortaöğretim öğretmenleri üzerine yaptıkları araştırmada öğretmen özyeterliliği ve iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde ( $r=0,457$ ) ilişki saptamıştır. Burhan (2016) ise öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada öğretmen özyeterliliği ve iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif ve düşük düzeyde ( $r=0,204$ ) ilişki saptamıştır.

Sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde bulunan sonuçlar daha önce yapılan araştırmalarla tutarlıdır. Genel özyeterlilik ve iş doyumunu arasında pozitif ve düşük bir ilişki vardır. Bu bağlamda bireyin başladığı işi sürdürmedeki kararlılığı, işin kendisini, bireyin yeteneklerine uygunluğunu, kişisel gelişime ve ilerlemeye olanak vermesi gibi güdüleyicileri harekete geçireceği şeklinde yorumlanabilir.

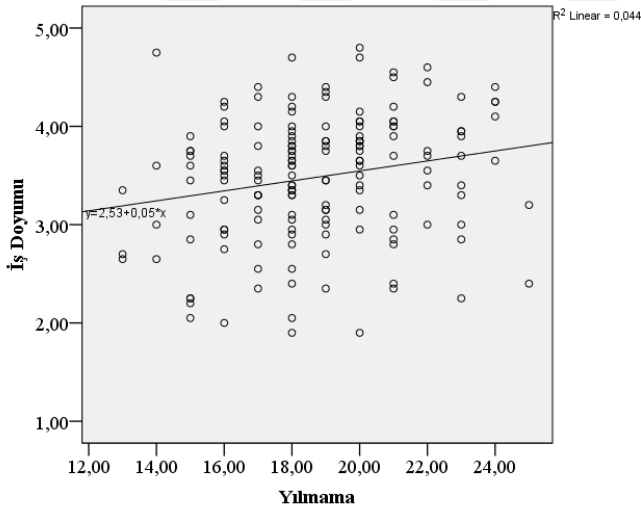
#### **4.3.6. Genel Özyeterliliğin İş Doyumuna Etkisi**

Bu bölümde genel özyeterlilik düzeyinin iş doyumunu yordamasını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin en az eşit aralık ölçeğinde ölçülen sürekli değişken olmaları ve çok değişkenli normal dağılım göstermeleri gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011: 92). Şekil 4.15, Şekil 4.16 ve Şekil 4.17'de iş doyumunu ile GÖYÖ alt boyutları başlama, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar değişkenlerinin saçılma diyagramı ve regresyon doğrusu verilmiştir.



Şekil 4.15. İş doyumu ve başlama değişkeni için saçılma diyagramı ve regresyon doğrusu

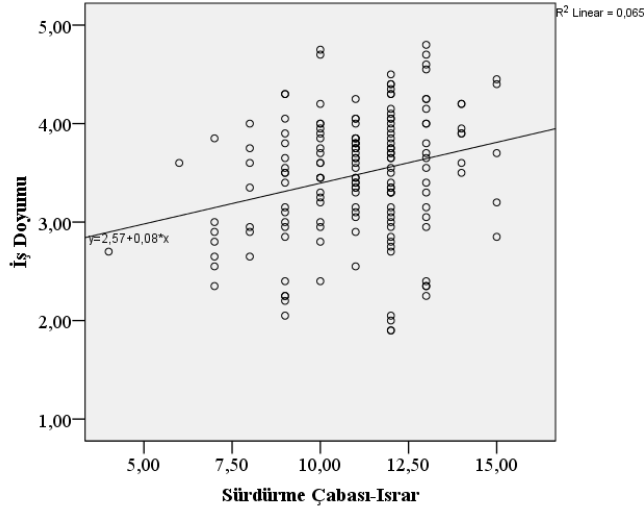
Şekil 4.15’ de görüldüğü üzere iki değişkene ilişkin değerleri gösteren noktalar bir doğru etrafında toplanma eğilimindedir. Bu durumda iş doyumu ve genel özyeterlilik alt boyutu başlamadan alınan puanların doğrusal bir ilişkiye sahip oldukları söylenebilir.



Şekil 4.16. İş doyumu ve yılmama değişkeni için saçılma diyagramı ve regresyon doğrusu

Şekil 4.16’da görüldüğü üzere iki değişkene ilişkin değerleri gösteren noktalar bir doğru etrafında toplanma eğilimindedir. Bu durumda iş doyumu ve genel özyeterlilik alt boyutu yılmamadan alınan puanların doğrusal bir ilişkiye sahip oldukları söylenebilir.





Şekil 4.17. İş doyumunu ve sürdürme çabası-ısrar değişkeni için saçılma diyagramı ve regresyon doğrusu

Şekil 4.17’de görüldüğü üzere iki değişkene ilişkin değerleri gösteren noktalar bir doğru etrafında toplanma eğilimindedir. Bu durumda iş doyumunu ve genel özyeterlilik alt boyutu sürdürme çabası-ısrardan alınan puanların doğrusal bir ilişkiye sahip oldukları söylenebilir

Genel özyeterliliğe ait üç alt boyut için iş doyumunuyla birlikte normal dağılımın sağlanmış olduğu görülmektedir. RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterliliklerinin iş doyumuna etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 4.19’da verilmiştir.

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2,152	0,395	-	5,445	,000	-	-
Başlama	0,003	0,012	0,027	0,279	,781	0,174	0,022
Yılmama	0,027	0,023	0,112	1,151	,252	0,210	0,091
Sürdürme Çabası-İsrar	0,064	0,028	0,197	2,294	,023*	0,254	0,178
<b>R= 0,279</b>		<b>R<sup>2</sup>= 0,078</b>					
<b>F(3,160)=4,516</b>		<b>p= 0,005</b>					

Çizelge 4.19. RAM’larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik algılarının ile iş doyumunu düzeylerini yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Genel özyeterliliğin alt boyutları başlama, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar değişkenleri

birlikte, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki vermektedir. ( $R=0,279$ ,  $R^2=0,078$ ,  $p<0,01$ ). Üç değişken birlikte, iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık % 8'ini açıklamaktadır.

Standartlaştırılmış regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumu üzerindeki önem sırası, sürdürme çabası-ısrar, yılmama ve başlamadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, sadece sürdürme çabası-ısrar değişkeninin iş doyumu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Başlama ve yılmama alt boyutları önemli bir etkiye sahip değildir.

Baysal (2010) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada genel özyeterliliğin iş doyumuna etkisini %18 olarak bulmuştur. Buluç ve Demir (2015) ilk ve ortaöğretim öğretmenleri üzerine yaptıkları araştırmada öğretmen özyeterliliğinin iş doyumuna etki düzeyini %22 olarak bulmuşlardır.

Diğer çalışmalara bakıldığında genel özyeterliliğin iş doyumu üzerinde bulunan etkisi düşük görülmektedir. Ancak Buluç ve Demir'in genel özyeterlilik yerine duruma veya alana dayalı olan öğretmen özyeterliliklerini ölçmesi aradaki farkı açıklayabilir. Ayrıca çalışılan kurumun özellikleri ile yapılan iş ve görevlerin farklılığı düşünüldüğünde aradaki farkın kabul edilebilir bir düzeyde olduğu düşünülmektedir.



## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ankara ilinde bulunan RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik ve iş doyumunu düzeylerinin incelendiği bu çalışmada; öğretmenlerin genel özyeterlilik ve başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar alt boyutlarının düzeyleri, cinsiyet, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, çalışılan bölüm ve alan gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı, aynı şekilde iş doyumunu ve içsel, dışsal doyum alt boyutlarının düzeyleri, cinsiyet, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, çalışılan bölüm ve alan gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı, genel özyeterlilik ve iş doyumunu arasındaki ilişki ve genel özyeterliliğin iş doyumuna etkisi görüşme ve veri toplama araçlarıyla derlenip istatistiksel olarak ortaya konulmuştur.

Nitel, nicel ve betimleyici bir araştırma yönteminin kullanıldığı araştırmanın kapsamı 2017-2018 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı, Ankara ilinde bulunan Altındağ RAM, Beypazarı RAM, Çankaya RAM, Çubuk RAM, Etimesgut RAM, Gölbaşı RAM, Keçiören RAM, Kızılcacahamam RAM, Mamak RAM, Nallıhan RAM, Polatlı RAM, Sincan RAM, Şereflikoçhisar RAM ve Yenimahalle RAM'da çalışan öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırmada adı geçen RAM'lardaki öğretmenlerin kişisel bilgileri, kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Genel özyeterlilik düzeyleri GÖYÖ ile iş doyumunu düzeyleri ise MDÖ ile belirlenmiştir. Özyeterlilik ve iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörler öğretmenlerle görüşme yapılarak belirlenmiştir.

Çalışmada toplanan veriler 30.01.2018 - 30.03.2018 tarihleri arasında belirtilen RAM'larda görüşme, form ve ölçekleri uygulayarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada toplam ulaşılan öğretmen sayısı 164'tür. Öğretmenlerin GÖYÖ'den ve alt boyutları başlama, yılmama, sürdürme çabası-ısrar'dan aldıkları puanların normal dağılım oluşturduğu, beklenen normalle gözlenen normal eğrilerinin çakıştığı gözlenmiştir. Aynı şekilde öğretmenlerin MDÖ'den ve alt boyutları içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumundan aldıkları puanların normal dağılım oluşturduğu beklenen normalle gözlenen normal eğrilerinin çakıştığı gözlenmiştir. Katılımcıların 88'i (%53) kadın, 76'sı (%46,3) erkeklerden oluşmaktadır. Mesleki kıdemi 1-7 yıl olanların sayısı 36 (%22), 8-15 yıl olanların sayısı 63 (%38,4), 16 yıl ve üstü olanların sayısı 65'dir (%39,6). Rehberlik Hizmetleri Bölümünde çalışanların sayısı 54 (%32,9), Özel Eğitim Hizmetleri Bölümünde çalışanların sayısı 110'dur (%67,1). Katılımcılardan bulunduğu kurumda çalışma süresi 1-4 yıl arası olanların sayısı 120

(%73,2), 5 yıl ve üstü olanların sayısı 44'dür (%26,8). Alanı Özel Eğitim Öğretmeni olanların sayısı 65 (%39,6), alanı Rehberlik Öğretmeni olanların sayısı 120'dir (%60,4).

Demografik veriler değerlendirildiğinde, kadın ve erkek dağılımına baktığımızda kadın ya da erkek yoğun bir katılımcı gözükmemektedir. Cinsiyet açısından dengeli bir dağılımla çalışma yapılmıştır. Mesleki kıdem değişkeni değerlendirildiğinde ise çalışma grubunda 1-7 yıl kıdemi olanların oranının 8-15 ve 16 yıl üzeri kıdemi olanlara göre düşük olması nedeniyle RAM'larda genellikle kıdemli öğretmenlerin çalıştığı sonucuna ulaşılabılır. Çalışılan bölüm değişkenine göre değerlendirildiğinde Özel Eğitim Hizmetleri bölümünde çalışan öğretmenlerin oranının Rehberlik Hizmetleri Bölümünde çalışan öğretmenlere göre oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu duruma sebep olarak Özel Eğitim Hizmetleri Bölümünün iş yoğunluğu ve yıllık eğitsel tanısı ve değerlendirmesi yapılan bireylerin çokluğu gösterilebilir. RAM'larda yöneticilerin iki bölüm arasında insan kaynakları dağıtımına bakıldığında Özel Eğitim Hizmetleri Bölümü lehine bir üstünlük olduğu görülmektedir. Kurumda çalışma süresi değişkenine ait sonuç değerlendirildiğinde 1-4 yıl arası olanların 5 yıl üstü olanlara göre oranının bir hayli yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan yola çıkarak RAM'larda çalışan öğretmenlerde dolaşımın yüksek olduğu öğretmenlerin RAM'larda çalışma sürelerinin kısa olduğu söylenebilir. Bu duruma sebep ise yüz yüze eğitim veren kurumlarda çalışan öğretmenlerin çalışma saatleri konusunda esneklik ve tatil sürelerinin fazlalığı olabilmektedir. RAM'larda çalışan öğretmenlerde günlük mesai saatleri (08:00-17:00) arasında olması, yarıyıl ve yaz tatillerinin olmaması, sadece yıllık izinlerini kullanabilmeleri, buna rağmen özlük haklarının nöbet ücreti, yetiştirme kurs ücreti vb. okullardaki öğretmenlerden düşük olması da kurumda çalışma süresinin düşüklüğüne etken olabilir. RAM'larda çalışan öğretmenlerin alanları değişkenine baktığımızda kurumlarda rehberlik öğretmenlerinin oranının özel eğitim öğretmenlerinden yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin genel özyeterlilik puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Genel özyeterliliğin, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar alt ölçekleri için de aynı sonuç geçerlidir. Cinsiyet değişkeni üç alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Öğretmenlerin genel özyeterlilik puanlarının mesleki kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Genel özyeterliliğin başlama boyutu, yılmama boyutu ve sürdürme çabası-ısrar alt boyutu için de aynı sonuç geçerlidir. Mesleki kıdem değişkeni üç alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır. Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde mesleki kıdemin özyeterliliği etkisi ile ilgili farklı ifadeler bulunmaktadır. Görüşme sonuçlarında sabit tutarlı bir sonuç gözlenmemektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerden bir kısmı mesleki kıdemlerinin arttıkça yeteneklerini kullanmada ve yeteneklerine güvenmede daha başarılı olacaklarını düşünmekte, bir kısmı ise mesleğe yeni başladıklarında yeteneklerine daha fazla güvendiklerini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin genel özyeterlilik puanlarının kurumda çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Genel özyeterliliğin başlama, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar alt ölçekleri için de aynı sonuç geçerlidir. Kurumda çalışma süresi değişkeni üç alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır. Öğretmenlerle yapılan görüşme sonuçları da bu sonuçla örtüşmektedir. Görüşme yapılan öğretmenler ifadelerinde genel olarak kurumda çalışma sürelerinin yeteneklerine güvenme, bir işe başlama ve çaba sarfetme açısından etkili olmadığını dile getirmişlerdir.

Öğretmenlerin genel özyeterlilik puanlarının çalışılan bölüme göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerle yapılan görüşme sonuçları da bu sonuçla örtüşmektedir. Genel özyeterliliğin başlama, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar alt ölçekleri için de aynı sonuç geçerlidir. Kurumda çalışan bölüm değişkeni üç alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır. Öğretmenlerle yapılan görüşmede rehberlik hizmetleri bölümünde çalışan öğretmenlerin alanlarıyla ilgili işleri yapması nedeniyle daha çok mesleklerinden kaynaklanan avantajları olduğunu ifade etmişlerdir. Bu nedenle çalışılan bölümün özyeterlilik açısından rehberlik hizmetleri bölümü lehine fark yaratabileceği değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin genel özyeterlilik puanlarının alanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, genel özyeterlilik puanlarında gruplar arasında

anamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Genel özyeterliliğin başlama alt boyutunda ve sürdürme çabası-ısrar alt boyutunda da öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak genel özyeterliliğin yılmama alt boyutunda öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Rehberlik öğretmenlerinin genel özyeterlilik yılmama alt boyutu düzeylerinin özel eğitim öğretmenlerinden yüksek olduğu gözlenmiştir. Genel özyeterliliğin yılmama boyutu bireyin kendine ve kendi yeteneklerine güvenini, başarısızlık karşısındaki tutumunu, mücadele gücünü ölçmektedir. Bu boyuttaki puanın yüksekliği bireyin kendi yeteneklerine güvenini ve başarısızlıkla mücadelede güçlü olduğunu göstermektedir. Işık'a (2001) göre genel özyeterlilik algısı, çalışanların farklı görev ve alanlardaki özel özyeterlilik algılarını kestirebilme imkânı vermektedir. Bu açıdan bakıldığında RAM'larda çalışan özel eğitim öğretmenlerinin kurumdaki görevleriyle ilgili işe vuruk özyeterlilik düzeylerinin de rehberlik öğretmenlerine göre düşük olduğu söylenebilir. Ancak bu anlamlı fark özel eğitim öğretmenlerinin yeteneklerine güvenme ve zorluklar karşısında çaba göstermedeki kendilerine dönük algılarının rehberlik öğretmenlerine göre düşük olması olarak açıklanmaktadır. Özel eğitim öğretmenlerinin RAM'larda öğretmenlik dışında farklı bir görev tanımıyla işlerini yürütmeleri bu farkı açıklayabilir. Asıl görevleri özel gereksinimli çocuklara eğitim vermek olan özel eğitim öğretmenleri RAM'larda farklı bir iş tanımıyla temel olarak özel gereksinimli bireylerin tanılama, değerlendirme ve yönlendirme faaliyetlerinde bulunmaktadır. Özel eğitim öğretmenleri RAM'lardaki görevleriyle ilgili hizmet içi bir programdan geçirilmeden ve görevle ilgili belli bir hazırbulunuşluk ölçütü aranmadan RAM'larda görev alabilmektedirler. Ancak rehberlik öğretmenlerinin yüzyüze eğitim veren okullardaki görevleriyle RAM'lardaki görevleri arasında çok farklılık bulunmamakta ve birbirini kapsayıcı niteliktedir. Kurumda standart ölçme araçlarını kullanmakla görevli testör rehber öğretmenler, uyguladıkları testlerle ilgili sertifikaya sahip olmak şartıyla görev alabilmektedir. Rehberlik öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin sayılan farklılıklarından dolayı alana göre genel özyeterlilik yılmama boyutu düzeyindeki farkın olduğu söylenebilir. Öğretmenlerle yapılan görüşmede bu durumu desteklemektedir. Rehberlik öğretmenler RAM'larda alanlarınının yeteneklerine güvenme konusunda kendilerini avantajlı kıldığını ifade etmişlerdir. Okullarda da benzer RAM'lardaki görevlerine benzer görev aldıklarını, alan bilgisi becerilerinin özyeterliliklerini olumlu olarak etkilediğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Özel eğitim öğretmenleri ise RAM'larda okullardaki görevlerinden farklı bir görev yürüttüklerini, bu anlamda zorlandıklarını, yeteneklerine güvenmede zorluk çektiklerini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları için de aynı sonuç geçerlidir. Cinsiyet değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının mesleki kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan Kruskal Wallis H- testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları için de aynı sonuç geçerlidir. Mesleki kıdem değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır. Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde mesleki kıdemin iş doyumuna etkisi ile ilgili özyeterlilikte olduğu gibi farklı ifadeler bulunmaktadır. Görüşme sonuçlarında sabit tutarlı bir sonuç gözlenmemiştir. Görüşme yapılan öğretmenlerden bir kısmı mesleki kıdemlerinin arttıkça iş doyumlarının arttığını düşünmekte, bir kısmı ise mesleğe yeni başladıklarında iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının kurumda çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, genel iş doyumunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. İş doyumunun içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları için de aynı sonuç geçerlidir. Kurumda çalışma süresi değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır. Öğretmenlerle yapılan görüşme sonuçları da bu sonuçla paraleldir. Görüşme yapılan öğretmenler ifadelerinde genel olarak kurumda çalışma sürelerinin iş doyumları üzerinde önemli bir faktör olmadığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının çalışılan bölüme göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, genel iş doyumunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. İş doyumunun içsel doyum alt boyutunda çalışılan bölüme göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Rehberlik Hizmetleri bölümünde çalışanların içsel iş doyumunu Özel Eğitim Hizmetleri bölümünde çalışanlardan yüksektir. Dışsal iş doyumunu boyutunda ise çalışılan bölüme göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. İçsel iş doyumunu bireyde, her zaman meşgul olma, yalnız başına çalışabilme, zaman zaman değişik faaliyetler yapabilme, toplum içinde saygın bir kişi olabilme, vicdani sorumluluk taşıma, çalışanların takdir edilmesi, kendi kendine bir şeyler yapabilme, başka kişilere yardım



edebilme, diğerk kişilere ne yapacaklarını söyleme olanağı, yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapma olanağı, alınan kararları pratiğe aktarma olanağı, kendi yöntemlerini kullanabilme olanağı, yaptığı işe karşın duyulan başarı duygusu faktörlerinden oluşmaktadır (Kağan, 2008). İçsel faktörler birlikte değerlendirildiğinde daha çok işin niteliğı ve işin kendisinden kaynaklanan faktörlerden oluşmaktadır. Bu bağlamda özel eğitim hizmetleri bölümünde çalışan öğretmenlerin rehberlik hizmetleri bölümünde çalışan öğretmenlere göre daha az inisiyatif kullanabildiklerini ve kendi yeteneğine uygun iş ve göreve sahip olmadıklarını, işlerinin yoğun, meşgul edici olduğunu düşündükleri söylenebilir. Bulunan sonuç, özel eğitim bölümünde çalışan öğretmenlerin büyük çoğunluğunu oluşturan özel eğitim öğretmenlerinin genel özyeterliliğın yılmama boyutundaki rehber öğretmenler lehine olan farkla birlikte düşünüldüğünde, iki sonuçta birbiriyle örtüşmektedir. Genel özyeterlilik yılmama boyutu algılarına bakıldığında özel eğitim öğretmenlerinin kendi yeteneklerine güvenme düzeyleri rehber öğretmenlere göre daha düşüktür. Bulunan bu sonuçta özel eğitim hizmetleri bölümünde çalışanların içsel iş doyumunu düzeylerinin rehberlik hizmetleri bölümünde çalışanlara göre düşük olmasını bir ölçüde açıklamaktadır. Özel eğitim hizmetleri bölümündeki iş yoğunluğunun fazla olması, yeterli sayıda insan kaynağının bulunmayışı da içsel doyumunun rehberlik hizmetleri bölümüne göre düşük olmasının sebeplerinden sayılabilir. Özel eğitim hizmetlerinin özel gereksinimli bireylerle ilgili verdiği kararların belli standart ölçütlerle belirlenmesi, tüm kararların bir üst kurul tarafından alınması da çalışanların kararlar üzerinde inisiyatif kullanmada zayıf kalması aynı şekilde özel eğitim bölümü çalışanlarının içsel iş doyumunu düzeylerinin rehberlik hizmetleri bölümü çalışanlarına göre düşük olması nedenlerinden sayılabilir. Öğretmenlerle yapılan görüşmede yukarıda açıklanan nedenleri desteklemektedir. Görüşmelerden elde edilen verilere göre rehberlik hizmetleri bölümünde çalışan öğretmenlerinin içsel iş doyumunu düzeylerinin özel eğitim bölümündeki öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir. Özel eğitim bölümündeki öğretmenlerin rutin işler yapma, serbest çalışmama, kararlarda söz sahibi olma, yeteneklerine uygun iş yapabilme, yaptığı işten başarı hazzı duyma gibi içsel iş doyumunu işaret eden faktörler açısından iş doyumlarının düşük olduğu ifadelerinden anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının alana göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, genel iş doyumunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. İş doyumunun içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları için de aynı sonuç geçerlidir. Alan değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol

açmamaktadır. Yapılan görüşmelerde bu sonucu destekler şekilde öğretmenlerin alanlarının iş doyumunu düzeylerinin alanlarıyla ilgili değil işin kendisi ve iş ortamıyla ilgili olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmada RAM'larda çalışan öğretmenlerin genel özyeterlilik düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson çift yönlü korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Öğretmenlerin genel özyeterlilik algı düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r=0,239$ ) görülmektedir. Özyeterliliğin alt boyutlarından sürdürme çabası-ısrar boyutu ile içsel iş doyumunu arasında en yüksek ilişkinin bulunduğu ( $r=0,284$ ) görülmektedir. En düşük ilişkinin ise yılmama alt boyutu ile dışsal iş doyumunu arasında ( $r=0,094$ ) olduğu, sürdürme çabası-ısrar ile dışsal iş doyumunu arasında ( $r=0,175$ ) pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu, yılmama alt boyutu ile içsel iş doyumunu arasında ( $r=0,272$ ) pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu, başlama alt boyutu ile içsel iş doyumunu arasında ( $r=0,169$ ) pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu ve başlama alt boyutu ile dışsal iş doyumunu arasında ( $r=0,153$ ) pozitif yönlü düşük bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bulunan sonuçlar doğrultusunda genel özyeterlilik algısı yükseldiğinde iş doyumunun da artacağı söylenebilir.

Genel özyeterliliğin alt boyutları başlama, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar değişkenleriyle birlikte, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki vermektedir. ( $R= 0,279$ ,  $R^2= 0,078$ ,  $p<.01$ ). Üç değişken birlikte, iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık % 8'ini açıklamaktadır. Bu durumda iş doyumunun %8'lik kısmının genel özyeterlilikten kaynaklandığı söylenebilir. Yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki önem sırası, sürdürme çabası-ısrar, yılmama ve başlamadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, sadece sürdürme çabası-ısrar değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Başlama ve yılmama alt boyutları önemli bir etkiye sahip değildir.

Araştırma sonuçlarıyla ilgili öneriler aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

Schunk ve Pajares'e (2010) göre psikoloji ve eğitimde, özyeterlilik, diğer güdüsel değişkenlere göre davranışa yönelik sonuçların daha kararlı bir kestiricisidir. Özyeterlilik algısının gelecek performansı, geçmiş performanstan ve bilişsel yetenek düzeyinden daha iyi tahmin edebilmesi, geliştirilebilir ve değiştirilebilir olması, çaba üzerindeki etkisinden

dolayı örgütsel davranış içinde önemli bir kavramdır. Araştırmanın genel özyeterlilikle ilgili bölümünde rehberlik öğretmenlerinin genel özyeterlilik yılmama alt boyutu düzeylerinin özel eğitim öğretmenlerinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu boyuttaki puanın yüksekliği bireyin kendi yeteneklerine güvenini ve başarısızlıkla mücadelede güçlü olduğunu, düşüklüğü ise bireyin yeteneklerine güvensizliğini ve zorluklar karşısında kolay pes edeceğini ifade etmektedir. Genel özyeterliliğin değiştirilebilir ve geliştirilebilir bir özellik olduğu birlikte değerlendirildiğinde RAM'larda çalışan özel eğitim öğretmenlerine verilecek hizmet içi kurslar, eğitim faaliyetleri gibi yeteneklerine olan güveni artıran destekleyici çalışmaların yapılmasının olumlu sonuçları olacağı düşünülmektedir. RAM çalışanlarının görev tanımları kapsamında göreve başlamadan önce işe vuruk becerilerin eğitim faaliyetleriyle kazandırılması çalışanların yeteneklerine güvenmesini sağlayacak ve özyeterliliklerini artıracaktır. Özyeterliliği artan birey çalıştığı kurumda daha verimli olacaktır. Bu durum aynı zamanda kurumun amaçlarına ulaşma ve verimlilik kapasitesini artıracaktır.

Başaran'a (1991) göre çalışılan kurum, ürünün niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, bunun yanında çalışanların işten doyumlarını yükseltmeye çalışmakla sorumludur. Çalışanların başarılı, mutlu ve üretken olmalarını sağlayan önemli şartlardan biri işinde yaşadığı doyumdur. Bu anlamda yaşamımızın önemli bir kısmını geçirdiğimiz çalışma ortamlarında sağladığımız iş doyumunu hem çalışan hem de çalışılan kurum için önemlidir. Araştırmada iş doyumunun içsel doyum alt boyutunda çalışılan bölüme göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Rehberlik hizmetleri bölümünde çalışanların içsel iş doyumunu özel eğitim hizmetleri bölümünde çalışanlardan yüksektir. Bu bağlamda iş doyumunu düşüren faktörlerle ilgili özel eğitim hizmetleri bölümü çalışanlarına yönelik bir çalışma yapılabilir. Saptanan iş doyumunu düşürücü faktörlerle ilgili yapılacak düzenlemelerle kurumdaki çalışılan bölümler arası iş doyumundaki ayrışma giderilip; özel eğitim hizmetleri bölümünde çalışanların iş doyumunu düzeyleri artırılabilir. Böylece RAM'larda çalışan öğretmenlerin güdüleyici faktörlerini artıracak, yeni yetenekler kazandıracak düzenlemelerin yapılması ile çalışanların mutlu, başarılı olmaları sağlanırken, kurumunda bu duruma paralel olarak verimliliği artacaktır. Araştırma sonuçlarında genel özyeterliliğin iş doyumunun bir kısmını etkilediği göz önüne alındığında iki değişken üzerinde yapılacak çalışmalar kurumdaki verimliliği artıracaktır.

RAM'larda çalışan öğretmenlerin duruma veya alana dayalı özyeterliliğini ölçen geliştirilmiş bir özyeterlilik ölçeği bulunmamaktadır. Literatürde üzerinde uygulamalar yapılan öğretmen özyeterlilik ölçeği ve öğretmenlik alanına ait özyeterlilik ölçekleri bulunmaktadır. Ancak RAM'larda çalışan öğretmenlerin görev tanımları ve çalışma şartları, yüz yüze eğitim veren kurumlardan farklı olması nedeniyle duruma, alana dayalı özyeterlilik ölçeğininde bu kapsamda geliştirilmesi gerekmektedir. Eğitim örgütleri içerisinde önemli bir görevi üstlenen RAM'lara yönelik bir özyeterlilik ölçeğinin geliştirmesi için bir çalışma yapılması RAM'ların insan kaynakları yönetimine katkı sağlayacaktır.

Yapılan araştırmanın sonuçları bütüncül olarak değerlendirildiğinde, üzerinde sınırlı sayıda araştırma olan RAM'lar için yapılacak yeni çalışmalara kaynaklık edebilir. Yapılan araştırmalar neticesinde RAM'larda çalışan öğretmenlerin özyeterliliği ve iş doyumlarının yükseltilmesi için alınacak önlemler, düzenlemeler merkezlerin verdiği hizmetin niteliğini ve kalitesini artıracaktır.

Araştırmanın Ankara ilinde bulunan RAM'larla sınırlı olması nedeniyle, diğer RAM'ları da kapsayan çalışmaların yapılması bulguların genellebilirliğine katkı sağlayacaktır.



## KAYNAKLAR

- Akbulut, B. (20015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İşdoyumunu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akgündüz, Y. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Otantik Liderlik ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altınışik, S. (1997). “Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi”. *Eğitim Yönetimi*, 2, 135–153.
- Aslan, S. (2003). *Ankara İli Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alandan ve Alan Dışından Rehber Öğretmenlerin Mesleki Etkinliklerine İlişkin Görüşleri ve Sorunları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atasoy, M. U. (2010). *Lisans ve Tezsiz Yüksek Lisans Öğrenimi Görmekte Olan Müzik Öğretmeni Adaylarının Genel Öğretmenlik Öz-Yeterlik Algılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ataş, İ. (2009). *Öz Düzenleyici Öğrenme Stratejilerinin Kullanımının İlköğretim Okulu Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Matematik Dersindeki Öz Yeterlik Algısına ve Başarısına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, F. (2016). *Psikolojik Danışman Adaylarında Psikolojik Danışma Öz Yeterliği, Umut ve Kaygının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Aypay, A. (2010). “Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması”. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 113-131.
- Balta, Y (2009). *Afyon Kocatepe Üniversite'sine Yeni Başlayan Öğrencilerin Bilgisayar Öz-Yeterlik Algıları ve Bilgisayar Ders Performansları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Afyon.

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: Freeman.
- Başaran, İ. (1991). *Örgütsel Davranış İnsan Üretimine Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Baycan, F. A. (1985). *An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, E. (2010). “*Hemşirelerde Öz-Yeterlilik İnancı ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Saha Çalışması*”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Buluç, B. ve DEMİR, S. (2015). “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16 (1), 289-308.
- Burhan, T. (2016). “*Devlete Bağlı Anaokulu İle Özel Anaokulunda Çalışan Öğretmenlerin Öz Yeterlilik İnancı ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*” . Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bolat, O. İ.(2011). *Öz yeterlilik ve üye etkileşim ilişkisi: Göze girme davranışları ve güç mesafesinin etkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Canbulat, S. (2007). *Duygusal Zekânın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, , Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Yayınevi.
- Çam, O., Akgün E., Babacan A. G., Bilge A., Keskin Ü. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6 (2), 213-220
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İşdoyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demiröz, S. (2001). “*Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Subay ve Astsubayların ii Doyumu, Yaşam Doyumu ve iş Streslerinin Analizi*”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Ekim, H. Ö. (2015). “*Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Yürütülen Hizmetlerin İncelenmesi: (İzmir İli Örneği)*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ercan, A. (2014). “*Sessizleşen Örgütlerde Öz Yeterlilik Algısının Rolü: Alanya'daki Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya
- Eren, E.(2001). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergenç, A. (1982). **İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algulama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri: Yönetim Psikolojisi II**. Ankara: TODAİE yayınları.
- Ertürk, S. (2011). “*Kuruma Aidiyet Bağlamında Adanmışlık Algısı İle Kişilik, İş Doyumu ve Stres İlişkisi*”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1999). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erdoğan, E. (2007). “*Öğretmenlerin Demografik Özellikleri, Özyeterlilik Alguları ve Deneyimleri İle Çevrimiçi Yetistirme Etkinliklerini Tamamlama Oranları Arasındaki İlişki: Samsun İli Örneği*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Erdoğan, E. (2010). “*Polis-Halk İlişkileri Bağlamında, Polisin İş Doyumu ve Halkın Polis Hizmetlerinden Memnuniyet Düzeyinin İncelenmesi*”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gamsız, Ş. (2013). “*Öğretmenlerde Stres Kaynakları, Öz Yeterlilik, A Tipi Kişilik ve İş Doyumu*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Gençtürk, A. (2008). “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Alguları ve İş Doyumlarının çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Geray, H. (2011). **Toplumsal Araştırmalarda Nicel ve Nitel Yöntemlere Giriş**. (3. baskı), Ankara: Genesis Kitap/Ezel Basım Yayın.
- Güllü, E. (2009). “*Sınıf Öğretmenlerinin Algularına Göre İlköğretimokulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gülner, B. (2007). **Örgütlerde İletişim ve İşdoyumu**. İstanbul: Literatürk.
- Günbayı, İ. (2000). **Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme**. Ankara: Özen Yayıncılık.



- Günbayı, İ, Tokel, A. (2012). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi”. *ODTÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (5), 77-95.
- Günbayı, İ, Toprak, D. (2014). “İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması”. *İlköğretim Online*, 9 (1), 150-169.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve Kurum El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, S, Bozgeyikli, H . (2016). “Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin Özel Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışmaya Yönelik Öz Yeterlik Algıları”. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4 (6), 79-99.
- Gürbüz S. F. Şahin (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe - Yöntem - Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Işık, İ. (2001). “Öz-Yeterlilik İnancı: Yönetici Rollerini Açısından Bir İnceleme”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kağan, M. (2005). “Devlet ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi (Ankara İli Örneği)”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karaköse, B. (2012). “Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kaliteleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Akademi Basın Yayın Dağıtım
- Kıvılcım, P. (2014). “Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlilik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Koç, Z. (1998). “Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klâsik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Korkmaz, İ. (2002). *Sosyal Öğrenme Kuramı. Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Yeşilyaprak, B. (Editör), (3. baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

- Kurbanoglu, S. (2004). "Öz-Yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi". *Bilgi Dünyası*, 5 (2), 137-152.
- MEB (2017). Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Oral, S. ve Kuşlivan, Z. (1997). "Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Arttırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar". *Verimlilik Dergisi*, 3(3):93-116.
- Özdayı, N. (1990). "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini, İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi". Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Özerkan, E. (2007), "Öğretmenlerin Öz-Yeterlilik Alguları İle Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özgüler, E. B. (2003) "Rehberlik Araştırma Merkezi müdürlerinin Karşılaştığı Yönetmel Stres Kaynakları". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Özkalp, E. ve Kirel Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Padem, H., Göksu, A., Konaklı, Z. (2012). *Araştırma Yöntemleri*. Sarajevo: International Burch University Yayınları.
- Sahranç, Ü. (2007). "Stres Kontrolü, Genel Öz-Yeterlik, Durumluk Kaygı ve Yaşam Doyumuyla İlişkili Bir Akış Modeli". Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sarı, S. V. (2014). "Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine Dayalı Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz Yeterliliklerine Etkisi". Yayımlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Savaş, A.C. (2012). "İlköğretim Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Duygusal Emek Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi". Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Schunk, D. H., Pajares, F. (2010). *Self-Efficacy Beliefs*. In Sana Järvelä (Ed.) *Social and Emotional Aspects of Learning* (2011, 668-672). Oxford: Elsevier: Academic Press.
- Senemoğlu, N. (1997). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya*, Ankara: Spot Matbaacılık.

- Serinkan C., Bardakçı A. (2009). “Pamukkale Üniversitesi’ndeki Akademik Personelin İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-132.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler. Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik Yardım ilişkileri: Danışma ve Psikoterapi*. İstanbul: Millî Eğitim Basımevi.
- Telef, B. B. (2011). “Öz-Yeterlikleri Farklı Ergenlerin Psikolojik Semptomlarının İncelenmesi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Telman, N., ve Ünsal P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tetik, S., Uçar, G., Yalçın, B., (2008). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Etmenler ve Emniyet Mensupları ile Yapılan Alan Araştırması*. Ankara: MPM Yayınları.
- Tetik, H. (2009). “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki yeterlilik Algularının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkinin Belirlenmesi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Topal, H. (2010). “Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde (RAM) Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Rehberlik ve Araştırma Merkezi (RAM) Müdürlerinin Yöneticilik Becerilerine İlişkin Görüşleri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Türk, Ö.(2008). “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ve Meslek Doyumlarının İncelenmesi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkmen, E. (2009). “İş Karakteristikleri ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Öz-Yeterlilik İnancı İle İlişkisi ve Öz-Yeterlilik İnancının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uslu, M. (1999). “Resmî Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uyanıker, E. A. (2014). “Yönetici Hemşirelerin Genel Öz Yeterlilik İnancı İle Zaman Yönetimi Arasındaki İlişki”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uysal, İ. (2013). “Öğretmen Adaylarının Genel Öz-Yeterlilik İnançlarının İncelenmesi”. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 217-226.

- Ültanır, E. (2002). “Öğretmenlerin Mesleki Yeterliliklerinin İncelenmesi: Mesleki Doyum ile Mesleki Yeterlilik Arasındaki İlişki”. *Abant İzzet Baysal Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4,160-174.
- Yalçın, S. (2002). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Yalnız, A. (2014). “Algılanan Anne Baba Tutumları, Kendini Sabotaj ve Öz-Yeterlilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yeşilyaprak, B. (2000). “Ankara İli İlköğretim Okullarında Görevli Rehber Öğretmenler Üzerine Betimsel Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İÖ. (2010) “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4):301-308.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (6.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yücel, C.,M. Yalçın ve B.Ay (2009), “Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 221-235.







T.C.  
ANKARA VALİLİĞİ  
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.1284242  
Konu : Araştırma İzni

18.01.2018

..... KAYMAKAMLIĞINA  
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.  
b) Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün 21/11/2017 tarihli ve E.1593 sayılı yazısı.

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Kamu Yönetimi Yüksek Lisans programı öğrencisi Hakan ACAR'ın "**Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Özyeterlilik Algıları ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi**" konulu tez çalışması kapsamında uygulama talebi Araştırma Komisyonumuzca incelenmiş olup ilçenize bağlı ekli listede adı geçen Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde uygulamanın yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Uygulama formunun (2 sayfa) uygulama yapılacak sayıda araştırmacı tarafından çoğaltılarak, araştırmanın ilgi (a) genelge çerçevesinde, ilçe milli eğitim müdürlüklerinin sorumluluğunda okul ve kurum yöneticileri de uygun gördüğü takdirde gönüllülük esasına göre yazımız ekinde gönderilen mühürlü uygulama araçlarının uygulanmasına izin verilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI  
Vali a.  
Milli Eğitim Müdürü

**EKLER:**

- 1-Uygulama formu (2 sayfa)
- 2-Okul Listesi (1 sayfa)

**DAĞITIM:**

Altındağ-Gölbaşı-Beypazarı  
Etimesgut-Sincan-Çankaya  
Çubuk-Keçiören-Kızılcahamam  
Mamak-Nallıhan-Polatlı  
Şereflikoçhisar-Yenimahalle

EK-2: Araştırma Veri Toplama Aracı

ANKET FORMU	
Değerli Katılımcılar;	
Bu anket, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bölümünde yürütülmekte olan bir Yüksek Lisans tez çalışmasında Rehberlik ve Araştırma Merkezlerindeki öğretmenlerin genel öz yeterlilik ve iş doyumunu araştırmak amacıyla hazırlanmıştır.	
Soruları yanıtlarken, aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz. Her ifadenin bulunduğu satırdaki derecelendirmelerden size uygun olanın üzerine ( x ) işareti koyarak işaretleyiniz.	
Katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarız.	
Hakan ACAR Özel Eğitim Öğretmeni	

BÖLÜM I : DEMOGRAFİK BİLGİLER	<b>1-Cinsiyetiniz:</b> 1.1- Kadın [ ]      1.2- Erkek [ ]	<b>2-Mesleki Kıdeminiz:</b> 2.1- 1 - 7 Yıl [ ]    2.2- 8 - 15 Yıl [ ]    2.3- 16 yıl ve üstü [ ]
	<b>3-Çalıştığınız Kurum ve Bölüm:</b> .....Rehberlik ve Araştırma Merkezi 3.1- Özel Eğt. Hiz Bl. [ ] 3.2- Rehb. ve Psk. Dnş. Hiz Bl. [ ]	<b>4-Bulduğunuz kurumda çalışma süreniz:</b> 4.1- 1- 4 yıl [ ]      4.2- 5- 9 yıl [ ] 4.3- 10- 14 yıl [ ]    4.4- 15 yıl ve üstü [ ]
	<b>5-Branşınız :</b> 5.1- Özel Eğitim Öğrt. [ ] 5.2- Rehberlik Öğrt. [ ]	<b>6- Mezun Olduğunuz Bölüm-Anabilimdalı :</b>

BÖLÜM II : GENEL ÖZ YETERLİLİK		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
2	Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
3	Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam başarıya kadar uğraşırım.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
4	Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
5	Her şeyi yarım bırakırım.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
6	Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
7	Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
8	Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
9	Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
10	Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
11	Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
12	Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
13	Başarısızlık benim azmimi artırır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
14	Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
15	Kendine güvenen biriyim.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
16	Kolayca pes eden biriyim.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
17	Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]



BÖLÜM III : İŞ DOYUMU		İşimden hiç memnun değilim	İşimden memnun değilim	İşimle ilgili kararsızım	İşimden memnunuz	İşimden çok memnunuz
		1	2	3	4	5
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
4	Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
5	Müdürümün emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
6	Müdürümün karar vermedeki yeteneği bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeme bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
15	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
16	Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
17	Çalışma şartları bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Acar, Hakan  
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti  
Doğum tarihi ve yeri : 16/03/1977 – Isparta  
Medeni hali : Evli  
Telefon : 0 505 564 89 05  
e-mail : kanacar@gmail.com

### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Lisans	Hacettepe Üniversitesi, Eğt. Prog ve Öğrt.	1998
Lise	Isparta-Gönen Öğretmen Lisesi	1994

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2019	Etimesgut RAM	Özel Eğt. Öğretmeni

### Yabancı Dil

İngilizce

